

Código de ética

SalfaCorp S.A. y Filiales 2050







Estimados Colaboradores:

Nuestro negocio y quehacer se caracteriza por la convivencia de una multiplicidad de culturas que se integran de forma armónica y son la base de nuestro éxito.

Esto se plasma en el Código de Ética de la Compañía, en el que expone los compromisos y responsabilidades éticas que en SalfaCorp S.A. y Filiales, asumimos en la gestión de nuestro negocio y en las relaciones que mantenemos con los grupos de interés internos y externos con quienes interactuamos en nuestras actividades comerciales y procesos del negocio.

En este documento presentamos los valores, principios y comportamientos que rigen nuestro actuar, y delimitan un marco en el que debe primar el respeto por la dignidad de las personas, fortaleza, lealtad, ética, honestidad e integridad, contribuyendo a desarrollar un negocio que se caracterice por ser ejecutado con responsabilidad, calidad y eficiencia en todas nuestras obras, faenas y/o proyectos.

Esto sienta las bases sobre las cuales operamos y que dan vida a nuestros valores corporativos y nos permite operar con una mirada de largo plazo, ocupándonos de mantener relaciones de confianza y beneficio mutuo con nuestros grupos de interés.

En SalfaCorp S.A. y Filiales, tenemos respeto absoluto por la vida, respetamos los derechos de nuestros trabajadores y comunidades vecinas, protegemos y cuidamos el medio ambiente en nuestras operaciones, cumplimos nuestros compromisos con proveedores y subcontratos, y entregamos productos y servicios de calidad a nuestros mandantes, aportando al desarrollo



sostenible de su negocio, además de tener una especial preocupación por las familias e inversionistas que adquieren nuestras viviendas.

Invitamos a nuestros colaboradores a vivir el Código de Ética y exigir su cumplimiento, guiando nuestro actuar y relaciones. La aplicación de este documento es extensiva al Directorio, Ejecutivos, Gerentes y Colaboradores.

Por último, es de suma importancia que cada colaborador lea detenidamente el presente Código y tome conocimiento de sus disposiciones y exigencias, su cumplimiento nos permite fortalecer y consolidar una cultura de ética, respeto y responsabilidad, forjada a través de nuestra historia.

Un saludo afectuoso.

Jorge Meruane Boza
GERENTE GENERAL CORPORATIVO



Indice



Valores corporativos









Relación con el personal



Relación con la comunidad



Relación con los clientes



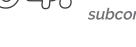
Conflictos de intereses



Relación con proveedores y subcontratistas



Contribuciones y actividades políticas







Información confidencial y privilegiada









Nuestra gente define la empresa que somos



770

Controles y registro financiero



120

Protección de activos



13.

Firma digital de documentos



7430

Modelos de prevención de delitos



15.

Relación con el medio ambiente











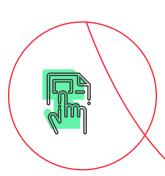
Sostenibilidad



Derechos fundamentales



Inclusión y diversidad



Objetivo

El objetivo de nuestro Código de Ética es definir y establecer los lineamientos que unifican y fortalecen las prácticas de nuestra Empresa para cumplir con los más altos estándares morales y profesionales.

Alcance

El presente Código de Ética es aplicable a todos los colaboradores del Grupo SalfaCorp, en adelante también referido como "SalfaCorp", y a los de sus empresas asociadas y, también, a sus accionistas, inversionistas y a su gobierno corporativo.

Administración Código de Ética

Cumplimiento

El adecuado cumplimiento de las políticas establecidas por la empresa que están recogidas en este Código es responsabilidad de todos los colaboradores de ésta.

Procedimiento para establecer consultas, sugerencias o casos

El Código de Etica es aplicable a todo el Grupo SalfaCorp, lo cual incluye a todas las filiales de SalfaCorp en Chile y Latinoamérica y es nuestra responsabilidad cumplirlo y hacerlo cumplir.

Con este propósito se ha establecido un canal de comunicación para que nuestros colaboradores puedan resolver sus dudas, realizar sugerencias, informar de casos ejemplares o bien denunciar conductas indebidas dentro de la organización.

Canal de Comunicación

El canal de comunicación de SalfaCorp está determinado para que se puedan resolver dudas, hacer sugerencias, reportar o denunciar respecto al incumplimiento del Código de Ética, para lo cual se debe dirigir:

- · Al jefe inmediato.
- Contactarse con el área de Capital Humano con la Unidad de Negocio o al responsable del país que corresponda.
- · Contactar al área de Capital Humano Corporativo o al Comité de Directores.

Los medios a través de los cuales se puede realizar una denuncia son (entre otros):

- · Correo electrónico
- Vía telefónica

Sistema de consecuencias

Cuando una persona incurre en una conducta perjudicial para la organización, se hace acreedora de una sanción, la que puede ir desde una amonestación hasta la desvinculación.

Toda jefatura tiene la responsabilidad de ser ejemplo en la aplicación y promoción de nuestros valores, reconocer a su equipo cuando manifieste conductas alineadas y aplicar las sanciones oportunamente en caso de que el personal a su cargo haya incurrido en una conducta no deseada. Omitir información acerca de una violación a nuestro Código de Ética constituye, en sí, una violación y es considerada una falta gravísima que ameritará las sanciones que puedan corresponder.

Todo incumplimiento al Código de Ética por parte de los ejecutivos, empleados, contratistas, subcontratistas, colaboradores y asesores, será investigado, determinándose la aplicación de medidas disciplinarias dependiendo de la falta. Será también considerada un incumplimiento la realización de acusaciones falsas sobre una supuesta violación al Código de Ética. Las medidas disciplinarias a ser aplicadas pueden incluir, no limitándose, a reprimendas orales o escritas, advertencias, reducciones de salario y término del contrato de trabajo y/o servicio según sea el caso.

Estructura administrativa del Código de Ética

La administración del Código de Ética corresponde a Capital Humano.

Es responsabilidad de Capital Humano asegurarse de la debida difusión y aplicación de este Código de Ética, lo que implica:

- · Promover los valores y conductas manifestadas en este documento. Ser un órgano de consulta.
- Canalizar casos a la instancia apropiada. Aprobar reconocimientos y correctivos. Generar estadísticas y reportes.
- · Revisar las solicitudes de aclaración del personal.
- Por su parte, Capital Humano Corporativo tiene las siguientes funciones: Actualizar y modificar el Código de Ética.
- · Investigar y documentar casos selectivamente. Retroalimentar a los países.
- · Promover consistencia a nivel global en la interpretación y aplicación del código.



Los principios que nos rigen

Respeto a la persona y su dignidad

Buscamos que todas las personas que trabajan en SalfaCorp puedan desarrollarse integral y profesionalmente en un plano de respeto. Toda acción que desarrolle la empresa ha de tener en cuenta que la persona, cualquiera que ella sea, profesional, administrativo, cliente o proveedor, es el centro y objetivo final de su actividad.

Responsabilidad, calidad, eficiencia, espíritu de servicio y solidaridad

Asumimos las consecuencias de nuestras acciones u omisiones ante la empresa y sus accionistas, nuestros trabajadores, clientes y la comunidad en general. Realizamos nuestro trabajo con intensidad, calidad y eficiencia, buscando siempre la excelencia profesional, reconociendo y corrigiendo nuestros errores. Nos interesa y nos preocupa el bien de los demás y nos responsabilizamos por ello.

Fortaleza, lealtad, honestidad y sobriedad

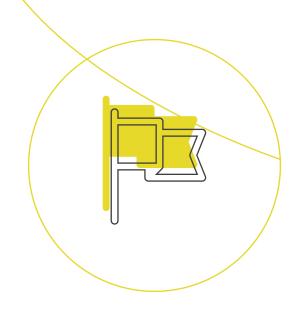
Sin ser excluyentes, nuestros principios se sustentan en un estilo que nos identifica porque: soportamos y superamos las adversidades que nuestras obras nos demandan, actuamos siempre de acuerdo al compromiso contraído, respetando la palabra empeñada y de acuerdo a lo convenido. Buscamos cumplir con rectitud nuestro quehacer cotidiano, con respeto absoluto a las normas éticas y a las leyes que nos rigen. Hacemos un uso razonable de los bienes de la empresa. Evitamos todo lo superfluo e imprimimos un sello de austeridad a todas nuestras tareas.







Liderar y ser un referente en la Industria de la Construcción en América Latina.





Construir y crecer en forma sustentable, incrementando valor con excelencia y eficacia. Atender a nuestros clientes con seriedad y flexibilidad, con especial preocupación por el desarrollo integral de las personas y así trascender en América Latina.





Construimos a lo grande

Cencosud S.A., Costanera Center, RM, Providencia - Santiago.





alores corporativos





01. Valores corporativos

Tenemos Respeto Absoluto por la Vida

Estamos convencidos de que la vida es el bien más preciado. La Seguridad, la salud y el cuidado del medio ambiente son parte esencial en todo nuestro quehacer y determinan nuestro desempeño.

Nos preocupamos por las Personas

Mantenemos una preocupación constante por cada persona de nuestro equipo, incentivando su desarrollo profesional y contribuyendo al desarrollo integral y bienestar de nuestros trabajadores.

Nos orientamos a los Resultados

Buscamos con dedicación el máximo rendimiento propio y de eficiencia en todas nuestras tareas.

· Nos orientamos al Cliente

Enfocamos toda la atención en superar las expectativas de nuestros clientes ya que su beneficio es nuestro éxito.

Tenemos Pasión por ser los Mejores

Nuestro objetivo es ser y continuar siendo los mejores en Chile y Latinoamérica, por esto nos esforzamos constantemente en renovar y perfeccionar nuestra competitividad.

Somos Creativos y Flexibles

Nos adaptamos constantemente a las innovaciones tecnológicas, los desafíos que impone el mercado y a los requerimientos de nuestros clientes.

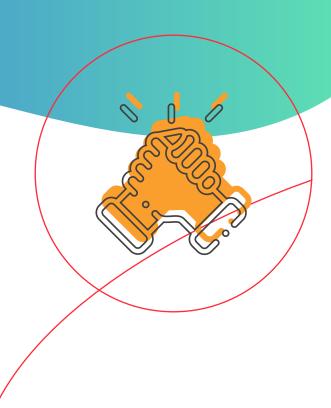
Somos Confiables

Valoramos fuertemente el respeto y amabilidad en las relaciones humanas y laborales.





Relación con el personal



02. Relación con el Personal

Incorporación de personal

Quienes forman parte de nuestro equipo son personas que se identifican con los valores de SalfaCorp y son seleccionadas en un proceso respetuoso y en el marco cultural y legal de cada país. Cuentan con la capacidad y experiencia profesional adecuada a lo que exige sus responsabilidades actuales y a las que tendrá en el futuro.

Compromisos de SalfaCorp

Queremos una empresa con un ambiente saludable y productivo, que resalte lo mejor de cada uno de nosotros y fomente la colaboración. En este sentido es deber de todas las instancias de SalfaCorp comprometerse a:

- Dar cumplimiento a las leyes y regulaciones laborales.
- Respetar y propiciar el respeto absoluto por las diferencias y opiniones de los demás, con la consecuente prohibición al acoso y formas de discriminación arbitraria.
- Preocuparse por el bienestar físico y emocional de todos los que trabajan en la Compañía.
- Cuidar la integridad del personal y de las instalaciones a través de equipos, dispositivos, sistemas y procedimientos de seguridad de la empresa.
- Proteger el medioambiente y la salud ocupacional de quienes trabajan en la empresa.
- Brindar compensaciones y beneficios competitivos al personal que corresponda según los términos fijados por la empresa.

- Proporcionar adecuada actualización y desarrollo profesional. Reconocer a quienes lo hacen bien.
- Incentivar una comunicación abierta, respetuosa y dar espacios de retroalimentación.
- Basar las promociones en los méritos y aptitudes.

Responsabilidades del personal

Esto es lo que esperamos de cada una de nuestras personas:

- Conoce nuestro negocio, se compromete con nuestra Misión, sueña nuestra Visión y vive a diario los Valores que sustentan nuestra existencia.
- Dedica a la empresa todo su talento y mejor esfuerzo.
- Comparte el conocimiento y experiencia para el beneficio de SalfaCorp y sus grupos de interés.
- Es proactivo en sus posibilidades de formación y desarrollo. Aprovecha las alternativas de actualización que SalfaCorp proporciona.
- Cumple sus compromisos de manera consistente, honesta y responsable. Cumple y hace cumplir los estándares de salud y seguridad.
- Proyecta lo mejor de sí. En todas las instancias de su vida representa a SalfaCorp.

Relación entre el personal

Proponemos acciones que fomenten la colaboración, la comunicación y la correcta gestión de los esfuerzos que cada persona realiza al interior de nuestra empresa.

Colaboración

Todos aportan conocimiento, experiencia y lo mejor de sí para un proyecto común. Debemos dar prioridad al resultado global de SalfaCorp por sobre los intereses particulares de cada individuo, unidad, área o país.

Nunca sacrificar a la Compañía en el largo plazo por resultados en el corto plazo. Contribuir a un ambiente sano de trabajo, que nos estimule y nos dé energías para aumentar nuestra productividad, donde todas las personas sean tratadas y valoradas con imparcialidad y respeto.

La competencia sana y leal entre compañeros de trabajo (basada en el reto intelectual que fundamenta y enriquece las ideas) es un medio para crecer personal y profesionalmente. Siempre debemos estar incentivados por un espíritu de colaboración y lealtad para así lograr buenos resultados para la organización.

Comunicación

Escuchar antes de emitir opinión, no emitiendo juicios y conocer la mayor cantidad de antecedentes antes de tomar posturas, acciones o tomar decisiones.

Participar en forma constructiva y respetuosa en el debate.

No emitimos juicios de otras personas sin fundamentos, sólo le aportamos retroalimentación positiva en privado con argumentos y en forma leal. Promover los valores de SalfaCorp por medio de conductas y prácticas que en este Código de Ética se fomentan.

Gestión de Personas

Establecer objetivos desafiantes con énfasis en los resultados y en el respeto de los principios y valores de la empresa.

Pedir retroalimentación buscando mejorar.

Dar retroalimentación constructiva, argumentada y leal.

Facultar al personal a nuestro cargo y presentarle retos intelectuales. Reconocer el trabajo bien hecho. Manifestarlo cuando corresponda.



0	0

0 (



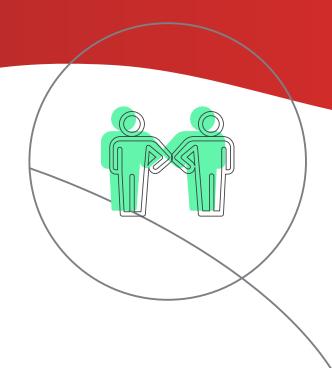
Fomentamos el trabajo colaborativo







Relación con los clientes





03. Relación con los clientes

Selección de clientes

SalfaCorp selecciona a sus clientes y/o mercados de acuerdo a criterios de negocio. Establece parámetros de selección en base a la seriedad y ética de nuestros clientes.

Compromisos y promesas

Uno de los valores de SalfaCorp es la orientación a sus clientes, que es la relación más clave y crítica para el negocio. La confianza ganada o quizás recién prometida no debe estar en peligro jamás. Lo prometido se cumple cabalmente, por lo tanto, se compromete lo que se puede cumplir. Si por circunstancias imprevistas no es posible concretar el compromiso contraído, es obligación de la persona involucrada informar a su jefe inmediato y luego al cliente mismo, para adoptar todas las medidas necesarias que minimicen las consecuencias.

Argumentos de ventas

Las promociones e iniciativas de ventas deben ser veraces en cuanto a los plazos, oportunidad y/o calidad de nuestras construcciones o servicios asociados.

En lo que respecta al negocio inmobiliario, no se deben ofrecer intangibles sobre los cuales la Compañía no tiene injerencia, por ejemplo, vista, seguridad, etc.

Diversificación geográfica

En la gestión del negocio se debe cumplir y considerar las leyes de las distintas naciones donde opera la Empresa, lo que involucra costumbres y usos particulares que deben ser conocidos. En el desarrollo de las distintas actividades se debe consultar a los asesores legales para asegurar el

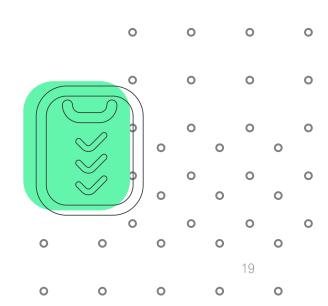
cumplimiento exacto de las regulaciones de cada país. También se debe reportar inmediatamente al jefe directo cualquier información relevante sobre intenciones o hechos de prácticas comerciales de terceros que no se ajusten a los principios y valores de la Compañía.

Confidencialidad de la información

SalfaCorp, con el propósito de preservar y cuidar la confianza que el cliente deposita en la Compañía, adopta la política de tratar toda información que el cliente provea con extrema confidencialidad, y hace uso de ella sólo con el fin de llevar a cabo el negocio convenido entre ambas partes.

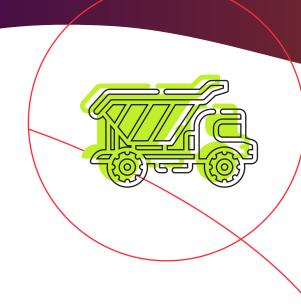
Se exige que todo trabajador vinculado a procesos de recepción, trato y/o gestión de información confidencial del cliente, haga un uso responsable y emplee esta información únicamente para los fines requeridos. La persona deberá mantener la confidencialidad y reserva de la información, salvo en aquellos casos en que su revelación sea solicitada y ordenada legalmente.

La exigencia de mantener la confidencialidad de la información tratada para cada cliente, rige incluso una vez concluida la relación laboral o comercial con SalfaCorp.





Relación con proveedores y subcontratistas





04. Relación con proveedores y con subcontratistas

La gerencia a cargo de evaluar los proveedores con los que trabaja la Compañía deberá realizar un análisis de conocimiento del proveedor, acreedor, subcontratista y otros terceros, respecto a temas financieros y comerciales.

Por otro lado, se deberá revisar, permanentemente, el maestro de proveedores y subcontratistas con los cuales trabaja la Compañía, con el fin de verificar que no sean parte de listas asociadas a lavado de activos, financiamiento del terrorismo o fraude, entre otros actos ilícitos, según lo definido por la Unidad de Análisis financiero (UAF), así como también revisar que sus dueños, directores y representantes no aparezcan en dichas listas.

En caso de que algún proveedor aparezca en alguna lista, post revisiones iniciales, la Compañía deberá dar término al contrato con dicho proveedor e informar, de inmediato, a la Unidad de Análisis Financiero (UAF), prohibiéndose cualquier tipo de relación de éste con la Compañía. Este análisis debe quedar documentado y debidamente respaldado en poder del Oficial de Cumplimiento de la Compañía.

Equidad y justicia en la relación

Todos los proveedores tienen igual oportunidad de ser seleccionados para trabajar con SalfaCorp, en consideración del proceso regular de contratación y por los criterios establecidos de calidad, servicio, costo y necesidades particulares de un proyecto.

Selección de proveedores

La Compañía sólo se relacionará con proveedores, acreedores, subcontratistas y otros que trabajen dentro de un marco de transparencia, integridad, eficiencia y cortesía en cumplimiento con la legislación nacional e internacional.

Todo proveedor crítico (vale decir aquel que representa una parte significativa del presupuesto de la obra y que tiene incidencia sobre la continuidad operacional), subcontratista y acreedor deberá pasar un proceso de precalificación para ser parte del Maestro de Proveedores de la Compañía.

La evaluación y selección de proveedores, acreedores, subcontratistas y terceros que se relacionen con la Compañía, debe realizarse bajo criterios relacionados con la calidad de los productos y servicios contratados exclusivamente objetivos, con el fin de satisfacer los requerimientos de bienes y servicios de la Compañía.

En aquellos casos en que SalfaCorp S.A. y Filiales, utilicen a intermediarios y terceros para la tramitación o gestión de servicios que implique la identificación, verificación y/o debida diligencia con entidades públicas y privadas, estos deberán ajustarse a la Política de Relación con Proveedores.

No obstante, la responsabilidad definitiva de la identificación y verificación de los antecedentes de proveedores sigue siendo de SalfaCorp S.A. y Filiales.

Toda operación y/o transacción entre la Compañía y un proveedor, subcontratista, acreedor y/o tercero intermediario deberá estar respaldada por un acuerdo contractual, el cual deberá ser visado por Fiscalía.

Toda definición y/o acuerdo tomado con un proveedor o símil deberá ser aprobado formalmente por la gerencia a cargo.

Cualquier situación generada por el proveedor y que pueda afectar la reputación y/o imagen de la Compañía, o que vaya en contra de los principios y valores de la Compañía, deberá ser informada de inmediato a la gerencia a cargo y al Encargado de Prevención de Delitos.



o o o y Subcontrati





Respeto en los términos de contratos, licencias, leyes y reglamentos

En SalfaCorp respetamos los acuerdos y compromisos establecidos de forma contractual. Respetamos los derechos de terceros y por lo mismo el personal no puede establecer relaciones comerciales con subcontratistas o proveedores que no hayan demostrado su facultad ética y legal para operar como prestadores de bienes o servicios.

Responsabilidad Penal:

Todo proveedor, acreedor, subcontratista y tercero que se relacione con la Compañía, debe tener conocimientos de la Ley N° 20.393 y el respectivo Modelo de Prevención de Delitos asociado a dicha ley que SalfaCorp ha implementado para prevenir los delitos contemplados en esta ley. Por ende, todo contrato celebrado, así como también las órdenes de compra, deben contar con la información asociada a dicha ley y los canales a través de los cuales se debe comunicar el respectivo proveedor en caso de una situación de excepción.

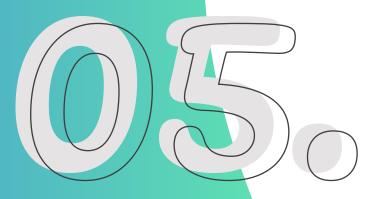
Sostenibilidad

De acuerdo a las definiciones establecidas en la Política de Sostenibilidad, la Compañía se compromete a establecer relaciones éticas, justas y de largo plazo con las empresas proveedoras y subcontratistas. En este marco, se implementan políticas, códigos, procedimientos, protocolos y medidas orientadas a establecer un marco de actuación responsable con dichas empresas y definir la conducta esperada en materia de sostenibilidad.

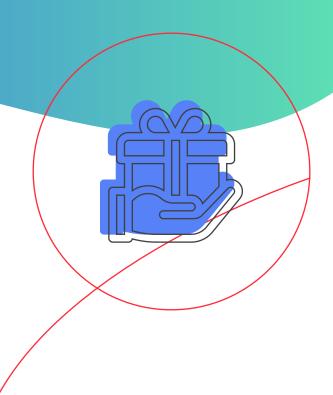
Es responsabilidad de cada proveedor, acreedor, subcontratista y tercero, dar cumplimiento a las disposiciones señalas en la Política de Sostenibilidad, en lo referente a integridad,

transparencia, protección del entorno, respeto por los derechos humanos, gestión ambiental, seguridad y salud ocupacional, relaciones con la comunidad, así como el respeto por las políticas, códigos, procedimientos y protocolos de los clientes o mandantes.

La Empresa exige que la totalidad de los proveedores y subcontratistas y terceros que desarrollen actividades en las obras o proyectos de la Compañía, implementen medidas acorde a las políticas y procedimientos establecidos por SalfaCorp S.A. Y Filiales en materias, tales como: cumplimiento de las obligaciones laborales, seguridad y salud ocupacional, calidad, medio ambiente, derechos humanos, transparencia, y relaciones con la comunidad.



Regalos y atenciones





05. Regalos y atenciones

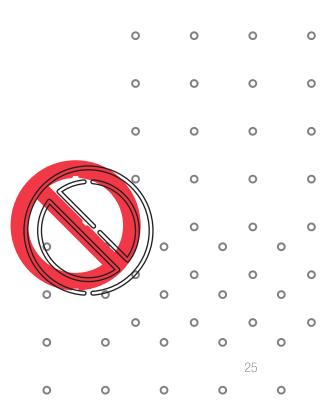
No se podrán aceptar o dar regalos a proveedores, clientes, empleados públicos y otras terceras personas. Esto se podrá realizar sólo en casos excepcionales y que estos sean entendidos como una gentileza o acción de marketing y no como un incentivo. Estos tendrán un tope de USD100 y necesitarán la autorización de la jefatura a cargo.

Está prohibido condicionar una negociación a la entrega de una atención, cortesía o regalo.

El personal de SalfaCorp no deberá solicitar, gestionar o aceptar descuentos o facilidades de los proveedores de la empresa para beneficio personal o de terceros.

No se deberá solicitar donaciones o servicios para el beneficio propio o de terceros, a no ser que nuestra Compañía haya decidido sumarse a alguna campaña específica. En caso de ser así, deberá contar con la autorización de la Gerencia General Corporativa.

En caso de duda sobre estas materias, se deberá consultar con el Comité de Directores.







Relación con el gobierno e instituciones públicas





06. Relación con el gobierno e instituciones públicas

Gobierno como rector

Es nuestra política conocer, cumplir y promover el cumplimiento de leyes, reglamentos, normas y demás disposiciones legales aplicables, establecidas por los gobiernos de los países en los que operamos.

Gobierno como cliente

Es nuestra responsabilidad cumplir cabalmente con todos los requisitos establecidos por las leyes y reglamentos de los países en los que operamos, al desarrollar proyectos para el gobierno de un país específico.

Gobierno como proveedor

En esta relación con el Gobierno aplica todo lo descrito en el capítulo anterior Relación con Proveedores y Subcontratistas.

Gobierno como promotor

Cuando un Gobierno es promotor de actividades que propician el desarrollo de las comunidades, SalfaCorp regula esta relación bajo los criterios del capítulo siguiente, Relación con la Comunidad.

Protocolo con Funcionarios Públicos

Es de responsabilidad del personal de la Compañía verificar que cuenta con las atribuciones para relacionarse directamente con Funcionarios Públicos determinado. De ninguna forma podemos prometer, ofrecer, pagar, prestar, dar o en alguna forma transferir cualquier fondo, activo u objeto de valor de la Compañía a algún funcionario, empleado o entidad del Gobierno fuera del marco de la legalidad, que está determinado en las políticas de SalfaCorp.

Principales lineamientos:

- Toda reunión con funcionarios públicos nacionales o extranjeros, se deberá realizar en las instalaciones de la Compañía y/o de la institución pública a la cual pertenezca el funcionario y en horarios y días laborales.
- Toda reunión/fiscalización que deba sostenerse con un funcionario público nacional o extranjero deberá, en la medida que ello fuere posible, ser realizada con la asistencia mínima de dos representantes de la Compañía.
- Se deberá siempre informar al superior directo de la existencia de la reunión/fiscalización con el funcionario público nacional o extranjero, informando a éste los temas a tratar y el lugar fijado para tal reunión.
- Fijar el marco, alcance y necesidad de la reunión.
- Realizar minuta de reunión.
- Entregar para disposición del Encargado de Prevención de Delitos un registro con todas las reuniones sostenidas.
- Todo trabajador de la Compañía que tenga algún parentesco o relación con un funcionario público, debe informarlo al Encargado de Prevención de Delitos y, firmar la Declaración de Relación con Funcionario Público o Persona Expuesta Políticamente (PEP).

Envió de Información al regulador:

 Toda información enviada a un ente regulador debe estar debidamente autorizada por la jefatura correspondiente.



 Toda comunicación o envío de información debe ser realizada a través de los medios dispuestos por las entidades reguladoras (Ej. Sistema Seil) o mediante carta firmada por la gerencia respectiva, enviándose copia de esta a Fiscalía y al Encargado de Prevención de Delitos.

Ante un requerimiento de un funcionario público, que involucre una solicitud de dinero o contraprestación, el jefe o gerente involucrado, deberá informar de inmediato al Encargado de Prevención de Delitos.

Prohibiciones:

- Inducir a un funcionario público, nacional o extranjero, a realizar un acto ilegal o no ético, o para que omita o deje de hacer un acto que es propio de su función.
- Ofrecer, Prometer, Dar o y/o Consentir en dar un beneficio económico o de otra naturaleza a un funcionario Público nacional o extranjero, por cualquier medio, con el fin de obtener negocios o beneficios para el gremio, así como también la adjudicación de contratos o convenios para la Compañía.
- Pagar a un proveedor o prestador de servicios cuando se tenga razones para sospechar, que todo o parte del pago puede ser canalizado a un funcionario público nacional o extranjero a fin de obtener un beneficio para sí o para el gremio y para la Compañía.
- Suministrar regalos, invitaciones u otras ventajas cuando sepa o suponga que al funcionario público no se le permitiría, bajo las regulaciones de la entidad a la que pertenece, aceptar el regalo o la invitación.

- Hacer cualquier cosa para inducir, ayudar o permitir que otro viole estas reglas.
- Ignorar o dejar de reportar cualquier sospecha de cohecho o incumplimiento a las Políticas Internas de la Compañía, así como también a los Modelos de Prevención de Delitos.

Colaboración técnica con el Gobierno

Nuestra Compañía puede proveer temporalmente recursos humanos con el perfil y preparación adecuados para apoyar técnicamente algún programa de Gobierno que beneficie a la comunidad en general. Esto depende de la autorización del Gobierno de cada país en el que operamos. "Cada funcionario y/o colaborador de SalfaCorp S.A. tiene el deber de comunicarse con el área legal antes de realizar un gasto relacionado con clientes que sean funcionarios públicos (en el extranjero o nacional). Ejemplos de estos gastos son, viajes, comidas, alojamiento, eventos, invitaciones, o cualquier gasto con un objetivo promocional de marketing. Dichos gastos deberán limitarse en número y no podrán considerarse excesivas. Antes de realizar los gastos tipificados por este párrafo, el funcionario y/o colaborador deberán conseguir la aprobación del área legal y asegurar que el gasto sea registrado por el Encargado de Prevención de Delitos, o por la persona designada por éste".



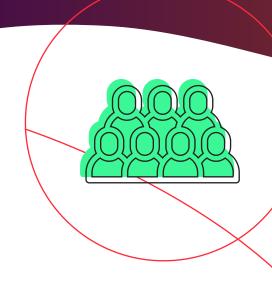


Presentes en Obras emblemáticas

0 Estadio Nacional, RM, Ñuñoa -



Relación con la comunidad





07. Relación con la comunidad

Participación de SalfaCorp en programas de desarrollo comunitario

En el contexto de las acciones de vinculación con las comunidades aledañas a los proyectos, SalfaCorp participa en programas y actividades que promueven la integración, el desarrollo y el incremento en la calidad de vida de las comunidades emplazadas en el entorno de sus operaciones, enfocándose en actividades o proyectos que signifiquen un aporte a la sociedad, comunidad o sectores sociales en situación de vulnerabilidad. Esta participación puede significar presencia, asesoría, gestoría, patrocinios u otra clase de apoyos que frecuentemente se vinculan con sus productos, equipos y servicios que presta la Compañía, como parte de las actividades propias de su negocio.

SalfaCorp y Filiales, establece que el desarrollo de cualquier proyecto con la comunidad estará sujeto a las siguientes condiciones:

- · No esté prohibido por la ley.
- Esté aprobada por quien designe la Gerencia del país o región, en vista del beneficio que reporte al ámbito en el que se desenvuelve la Compañía. No implique asumir obligaciones ni responsabilidades de otros.
- Contemple programas avalados por las autoridades locales.
- Esté orientada al desarrollo de una comunidad, a fomentar la cultura, la salud, la educación, el deporte, el medioambiente, entre otros aspectos. Se refleje en los registros contables

de SalfaCorp según las políticas establecidas. Se obtenga expresa constancia de recibo del beneficiario con importe o naturaleza de la contribución, así como destinatario y finalidad del mismo. No está permitido pretender o recibir beneficios personales a raíz del apoyo brindado a la comunidad por parte de la Compañía. En estas acciones buscamos trascender y generar beneficios de largo plazo para las comunidades.

Participación del personal en el desarrollo comunitario

El personal de SalfaCorp debe ser fiel reflejo de los valores que sustentan la organización. La Compañía apoya la participación de las personas en proyectos comunitarios que hayan sido previamente aprobados por la dirección o gerencia respectiva y siempre que no alteren el cumplimiento de sus funciones u obligaciones. En la relación con las comunidades o grupos sociales, no se debe generar falsas expectativas sobre los apoyos que la Compañía pueda o no dar.

En el desarrollo de todo proyecto, la Compañía dispondrá de canales de comunicación formales, así como un represente de la organización de cara a la comunidad, de modo de canalizar y resolver dudas, problemáticas o contingencias que puedan surgir en el desarrollo de cada proyecto.

Se exige que todo trabajador que se desempeñe en obra, respete y cumpla las definiciones que la Compañía ha adoptado respecto del vínculo con los vecinos. Todo trabajador se debe abstener de emitir opiniones, realizar gestos, gritos o comentarios de cualquier índole, y que vayan dirigidos a personas que viven en las inmediaciones del proyecto o transitan por su entorno.

Cada persona que se desempeñe en las obras o proyectos de SalfaCorp y Filiales, es responsable de respetar la cultura, convivencia y formas de vida de las comunidades aledañas o emplazadas en la zona de influencia de los proyectos que desarrolla la Compañía. Esto implica abstenerse de realizar comentarios, bromas, burlas o cualquier acción que implique un acto discriminatorio, menoscabo o daño moral a una persona en particular o a la comunidad en su conjunto.

Todo trabajador es responsable de mantener el orden e higiene al interior de las instalaciones de la Compañía, y en caso que realice alguna actividad en el entorno de la misma, esta exigencia se hace extensiva. Lo cual implica no botar en la calle ni en el entorno cualquier tipo de desperdicio.

Desarrollo de proveedores y contratación de personal local

SalfaCorp y Filiales privilegia la contratación de personal local y el desarrollo de proveedores de bienes y/o servicios también locales. La Compañía considera de suma importancia su capacidad técnica, calidad, competitividad y experiencia adquirida, además de compartir los valores de nuestra empresa.

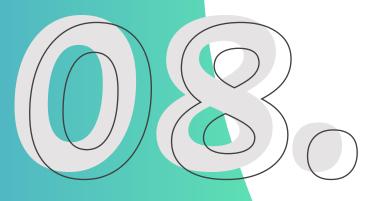


- 0 0
- 0 0
- 0 0
- 0 0
 - 0

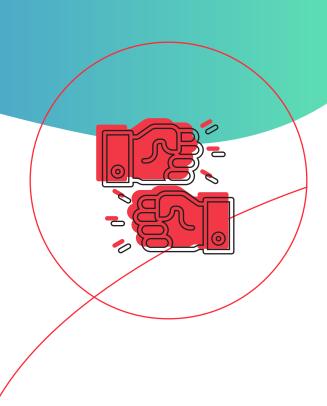








Conflictos de intereses





08. Conflictos de intereses

Personal con intereses externos o negocios independientes

Nuestro personal no debe tener intereses externos o de negocios que desvíen el uso de su tiempo laboral y/o atención de sus obligaciones, ni recibir ingresos y/o beneficios de proveedores, competidores o clientes.

Personal como cliente de SalfaCorp

Nuestro personal no debe tener negocios dedicados a la comercialización o transformación de productos o servicios asociados a la construcción o al negocio inmobiliario.

Personal como proveedor

El personal de SalfaCorp no puede ser al mismo tiempo proveedor de nuestra empresa.

Familiares del personal como clientes o proveedores

El personal de SalfaCorp debe notificar, de forma inmediata a su jefatura directa, si es que tiene una relación familiar directa o indirecta con proveedores o clientes de nuestra empresa, o con ejecutivos o empleados relevantes de proveedores o clientes de la empresa, a fin de evitar influencias en los procesos normales de decisión que involucran estas negociaciones. En caso de existir dichas relaciones, cualquier decisión comercial con el cliente o proveedor afectado deberá ser tomada por el superior jerárquico del empleado relacionado con dicho cliente o proveedor.

Los accionistas que tengan o pretendan una relación comercial con SalfaCorp se sujetan a los mismos procedimientos y condiciones que el resto de nuestros proveedores y clientes.

Regalos e invitaciones

Está prohibido condicionar una negociación a la entrega de una atención, cortesía o regalo. Tampoco se pueden recibir regalos u otras cortesías de parte de clientes, proveedores o subcontratistas, a excepción de artículos promocionales u otras atenciones que sean legales y que se apeguen a las prácticas comerciales. La negociación debe ser objetiva.

Soborno y/o extorsión

El soborno y la extorsión están prohibidos en SalfaCorp. Cualquier situación propia o ajena que caiga en estas definiciones debe ser notificada de inmediato a la jefatura directa.

Patentes y derechos de autor

Los inventos, mejoras, innovaciones y desarrollos de cualquier tipo generados por quienes laboramos en nuestra empresa, son propiedad de SalfaCorp.

Contratación de Personal

Todo Colaborador de SalfaCorp, durante su permanencia en la empresa, y aún después de su desvinculación, deberá abstenerse de contratar directa o indirectamente o de promover la contratación por parte de terceros de los servicios de cualquier persona que se encuentre trabajando para alguna de las Empresas SalfaCorp.

Libre competencia

SalfaCorp resguarda el valor de la competencia libre y leal absteniéndose de incurrir en comportamientos monopólicos y anticompetitivos.





Contribuciones y actividades políticas





09. Contribuciones y actividades políticas

Contribuciones políticas

Todo el personal de SalfaCorp está en libertad de realizar contribuciones políticas, siempre y cuando sea a título personal y no se relacione directa o indirectamente a SalfaCorp.

(Contribución Política: entrega de dinero, bienes, servicios, derechos o cualquier otro recurso a candidatos, partidos políticos, asociaciones y/o organizaciones de carácter político).

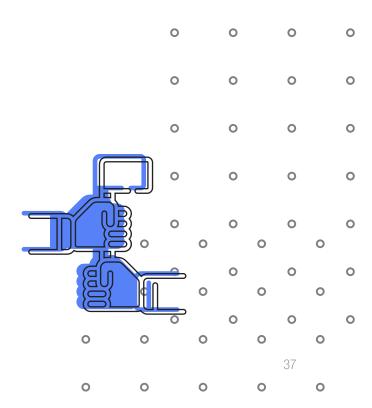
Actividades políticas

Todo el personal de SalfaCorp está en libertad de participar, a título personal y en horarios fuera de oficina, en actividades políticas si no interfieren en el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades con la Compañía. No deben involucrar o relacionar a SalfaCorp, ni usar activos, el nombre, símbolos, logotipos o algún otro signo que pueda asociarse a la empresa.

(Actividad Política: actividad personal de carácter político, militancia en un partido, postulación como candidato, intervención en una campaña electoral, desempeño de un cargo público de naturaleza política o dentro de algún partido político).

La siguiente es considerada información confidencial y/o privilegiada*:

- · Información contable y proyecciones financieras.
- Fusiones, adquisiciones, asociaciones o planes de expansión que estén en proceso de negociación.
- Nuevos proyectos que se estén por adjudicar.
 Operaciones con valores y financiamiento.
- Políticas y prácticas comerciales operativas.
 Controversias judiciales o administrativas.
 Cambios organizacionales.
- Remuneraciones fijas, variables, sistemas de incentivos y beneficios. Dirección de e-mail, cargos, teléfonos, del personal que trabaja en la Compañía. Tecnología y metodologías.
- · Investigación y desarrollo de nuevos productos.





Información confidencial y privilegiada





10. Información confidencial y privilegiada

Seguridad y manejo de información confidencial y/o privilegiada

Toda persona que ingresa a SalfaCorp y que tenga rol de Gerente debe firmar una carta de compromiso de confidencialidad en la que se responsabiliza de hacer buen uso de la información. Si tiene subalternos, el Gerente es también responsable del buen uso que éstos den a la información que administran.

Uso de información confidencial y/o privilegiada

De ningún modo debemos revelar o comunicar información confidencial y/o privilegiada a terceros o a otros colaboradores no autorizados dentro de la empresa, excepto cuando sea requerida por razones de negocio y se cuente con la autorización para divulgarla. Además, cada vez que se entregue a terceros información de la naturaleza antes descrita, es obligación de nuestro personal firmar una carta Acuerdo de Confidencialidad que podrán trabajar conjuntamente con nuestros asesores legales de la Fiscalía de SalfaCorp. El mal uso de la información confidencial y/o privilegiada, ya sea que haya sido utilizada para beneficio personal o de terceros, puede tener consecuencias penales, adicionales a las sanciones disciplinarias que para estos casos establece la Compañía. Salvaguardar la información de carácter confidencial y/o privilegiada es obligación y compromiso de accionistas, directores, administradores y personal en general, auditores externos, prestadores de servicios, proveedores y clientes de SalfaCorp.

En esta misma línea se deja constancia que todo correo electrónico o mensaje que se envíe desde una casilla de propiedad de la empresa, se efectuará con respaldo automático, por lo que el envío de correos electrónicos o mensajes desde dichas casillas, no tendrá en ningún caso condición de comunicación privada, al igual que la información que permanezca en los servidores o servicios de almacenamiento. De esta forma, todos los correos y mensajes enviados y almacenados son de propiedad de la empresa, al igual que los datos e información que permanezcan en los servidores que la empresa ha suministrado.

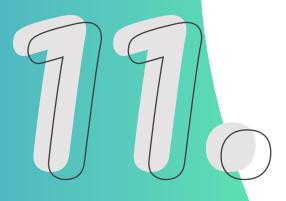
Para el envío y comunicación no laboral podrá contar con una casilla de correo electrónico personal, permitiendo la empresa su conexión si las normas de seguridad de su proveedor de correos cumplen con los estándares de seguridad de este tipo de servicio, las cuales serán evaluadas y autorizadas por la Empresa.

Requerimientos de información por autoridades y terceros

Para que una solicitud de esta naturaleza sea atendida debe ser presentada por escrito, debe reunir los requisitos establecidos en la ley, debe estar autorizada por el superior inmediato y haber sido revisada y autorizada por nuestra Fiscalía.

Las únicas personas autorizadas para dar información a los medios de comunicación sobre SalfaCorp son sus voceros oficiales, definidos como el Gerente General Corporativo y los Gerentes de Unidades de Negocio.





Controles y registro financiero





11. Controles y registro financiero

Nuestra información financiera fortalece la credibilidad y la confianza de nuestros grupos de interés. Por lo mismo, debemos asegurar la integridad y precisión de nuestros registros contables y financieros. Estos son: estados financieros, informes, declaraciones fiscales, soportes y otros similares que reflejan las operaciones contables de la Compañía. Los controles financieros son los procedimientos relacionados con la salvaguarda de activos y la confiabilidad de los registros financieros, incluidos los lineamientos de autorización de transacciones y la segregación de funciones.

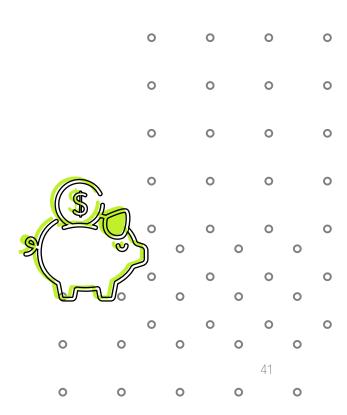
El registro, conservación y elaboración de informes financieros para los diferentes grupos de interés debe cumplir con las disposiciones legales correspondientes, con los principios de contabilidad generalmente aceptados y con los lineamientos de control emitidos por SalfaCorp.

Las Gerencias Corporativas y de Negocio son responsables de asegurar la difusión e implantación de las políticas establecidas al respecto en el Sistema de Gestión de Calidad. La verificación periódica de su cumplimiento es responsabilidad de la dirección de Auditoría Interna.

En cuanto a las operaciones que implican un registro, deben ser respaldadas por documentación que soporte la transacción, cumpla con los requisitos fiscales, y sea exacta. Para su preparación, se requiere razonable detalle, registro en las cuentas contables y asiento en el momento que sucedan las operaciones.

La información financiera sólo puede ser compartida bajo los lineamientos establecidos en Información Confidencial y/o Privilegiada. Está prohibido ocultar información que pueda alterar los registros financieros y que afecte o pueda afectar a SalfaCorp.

Los activos son todos los bienes tangibles e intangibles propiedad de SalfaCorp tales como: edificios, maquinarias, equipos, inventarios, efectivo, cuentas por cobrar, acciones y valores. También consideramos activos la información, inventos, planes de negocio, conocimiento de ingeniería y construcción y del negocio inmobiliario (precios, presupuestos, patentes, marcas, nombres comerciales, identidad e imagen corporativa, tecnologías de la información y personas entre otros).





Protección de activos





12. Protección de activos

Custodia y conservación de activos

Todos somos responsables de la custodia y conservación de los activos que se encuentran bajo nuestro control. Nunca debemos estar vinculados, participar, influir o permitir acciones de robo, mal uso, daño, préstamo, desecho o venta de activos, en forma no autorizada.

Uso de activos para beneficio personal y otros fines distintos a los establecidos en las políticas

Los activos son propiedad de SalfaCorp, así como los servicios de que dispone el personal que trabaja en la empresa para el desempeño de sus funciones y en beneficio de la empresa misma. No deben ser utilizados con propósitos diferentes.

Si se utilizan activos para fines caritativos o de donaciones, es necesaria la autorización previa correspondiente por escrito, de acuerdo a las políticas establecidas.

Uso y mantenimiento de instalaciones, maquinaria, herramientas y equipos

Las instalaciones, maquinarias y equipos de SalfaCorp deben ser operados sólo por personal autorizado y capacitado. Es responsabilidad del personal involucrado su mantención en buen estado, observar las prácticas de mantenimiento y aplicar los programas de prevención de riesgos. Así, propiciamos la continuidad operacional, evitamos accidentes e incrementamos la vida útil de nuestros activos.

Las herramientas tecnológicas proporcionadas por la empresa, como por ejemplo sistemas de información, aplicaciones, computadores personales, teléfonos, tabletas, direcciones de correo electrónico y servicios de almacenamiento de información en los sistemas propios o administrados por la compañía, son de propiedad de la empresa y para el exclusivo objeto de la prestación de los servicios contratados, por lo que se restringe su utilización para fines extra productivos o no relacionados directamente con la propia producción o la prestación del servicio de que se trate, a menos que sea explícitamente autorizado por su Empleador.

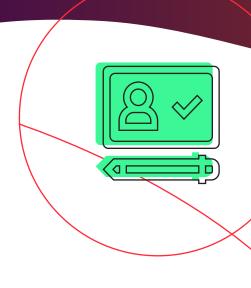
En esta misma línea, se prohíbe la instalación y uso de cualquier software que no haya sido aprobado por la Empresa. Asimismo, tratándose de herramientas tecnológicas de trabajo proporcionados por la empresa y con el objeto de controlar que no se propaguen softwares maliciosos (como virus, spyware, ransomware o malware) o cualquier elemento que pueda poner en riesgo la continuidad operacional tecnológica o la seguridad de la información almacenada, estas podrán ser en cualquier momento inspeccionadas por personal técnico o software especializado asignado por la Empresa, incluso finalizada la relación laboral.

De esta forma, también se podrán hacer periódicamente copias de todos los archivos existentes en los computadores de la compañía, por lo que se prohíbe almacenar en ellos cualquier elemento de carácter personal, archivos, fotografías, videos, etc., que no tengan relación alguna con los trabajos contratados.

Terminada la relación con la Empresa, se bloqueará el acceso a sistemas, aplicaciones y mensajes electrónicos, incluyendo las posibilidades de leer, enviar, imprimir u obtener mensajes guardados en los sistemas, independientes de quien lo envíe o reciba.

En la misma línea, todo trabajador deberá dejar de utilizar y entregar las herramientas, equipos y objetos tecnológicos proporcionadas por la Empresa.

Firma digital de documentos





13. Firma digital de documentos

La Empresa proporcionará una plataforma de firma electrónica para que el trabajador pueda firmar digitalmente toda la documentación contractual que se genere durante la relación laboral.

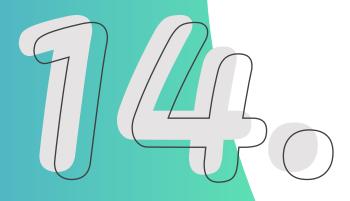
Entre los documentos que podrá firmar electrónicamente podemos mencionar el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, Contrato de Trabajo, Anexos al Contrato de Trabajo, Código de Ética, Liquidaciones de Sueldo, Solicitudes de Feriado Legal, Solicitudes de Permiso, entre otros.

Dado lo anterior, el Trabajador consiente expresamente que toda documentación presente o futura derivada de la relación laboral con la empresa serán confeccionadas, procesadas, firmadas y remitidas de manera electrónica con los

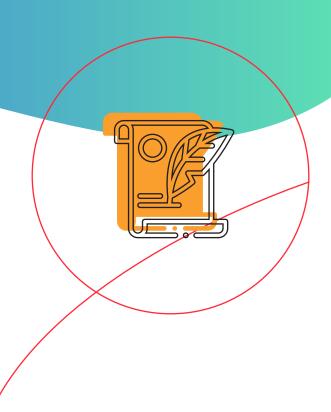
resguardos y confidencialidad de la información que regula la ley, sin que el Trabajador pueda fundamentar posterior desconocimiento de las cláusulas contenida en los documentos convenidos mediante esta modalidad. Para ello, el Trabajador podrá declarar un correo personal para efectos de remitir la documentación laboral de manera digital, en caso contrario deberá ser entregada en soporte papel.







odelos de prevención de delitos





14. Modelos de prevención de delitos

La Compañía cuenta con dos Modelos de Prevención de Delitos, uno de ellos respecto a los delitos de lavado de activos y financiamiento del terrorismo, según lo establecido en Ley 19.913. La señalada ley establece ciertas obligaciones a las personas naturales y jurídicas señaladas en su artículo 3°, entre las cuales están las empresas dedicadas a la gestión inmobiliaria y los usuarios de zonas francas.

El segundo Modelo de Prevención de Delitos, implementado en virtud de la Ley 20.393, tiene como objetivo prevenir la comisión de los delitos señalados en su artículo 1°, los que de ser cometidos por ciertas personas relacionadas con la empresa, eventualmente le pueden significar a ésta, responsabilidad penal.

A continuación se detallan los conceptos relacionados a dichos Modelos:

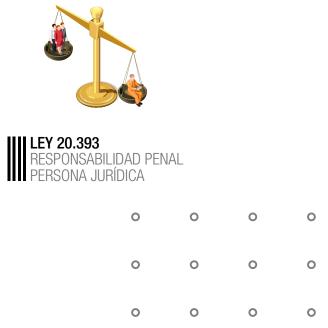
A. LEY 20.393

Generalidades

Artículo 1°: Conforme a la Ley 20.393, que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos señalados en el artículo 1° de dicha ley, a saber, i) lavado de activos, ii) financiamiento del terrorismo, iii) cohecho, iv) receptación, v) corrupción entre particulares, vi) administración desleal, vii) negociación incompatible, viii) apropiación indebida, ix) contaminación del mar, de ríos, lagos o cualquier otro cuerpo de agua, x) procesamiento, apozamiento, transformación, transporte, comercialización de recursos hidrobiológicos vedados, xi) realización de actividades extractivas en áreas de manejo y explotación de recursos bentónicos, sin ser titular de los correspondientes derechos, xii) procesamiento, elaboración o almacenamiento de recursos hidrobiológicos, en estado de colapsado o sobrexplotado, de los cuales no se conozca su origen legal xiii) la inobservancia del aislamiento u otra medida preventiva dispuesta por la autoridad sanitaria, en caso de epidemia o pandemia, la Empresa podrá ser penalmente responsable de dichos delitos cuando sean cometidos por sus trabajadores y dependientes, dentro del ámbito de sus funciones.

Además de los trece delitos que contempla la Ley 20.393, en abril de 2020, a través de la Ley 21.227, se tipificó como delito la obtención, mediante simulación o engaño, de prestaciones del seguro de desempleo de la Ley N° 19.728, otorgada en circunstancias excepcionales.

Promover y favorecer permanentemente una conducta ética, conforme a los principios y valores de la Empresa, ha sido una labor permanente de la Compañía. Nuestra cultura de prevención de riesgo y preservación de los estándares empresariales de excelencia hace necesario que todos los trabajadores acaten las siguientes normas y principios.



Obligaciones y prohibiciones de los trabajadores

Artículo 1°: Todo trabajador es responsable individualmente de sus acciones y se compromete a actuar en respeto de los principios y valores de la Empresa. Asimismo, se compromete a conocer y cumplir íntegramente con el Código de Ética dispuesto por la Empresa.

En toda operación, ya se trate de celebración de contratos, adquisiciones, servicios, proveedores, asuntos públicos o privados, que supongan el uso de recursos de la Empresa, todo trabajador deberá actuar con profesionalismo, honestidad, veracidad, transparencia y eficiencia, favoreciendo siempre el beneficio de ella por sobre de toda preferencia o contacto personal.

Artículo 2°: Será obligación de todo Trabajador conocer y cumplir fielmente el Modelo de Prevención de Delitos dispuesto por la Empresa. Asimismo, será obligación cumplir plenamente con las normas y controles que disponga la Empresa para los fines antes indicados, y que tiene por objeto prevenir y evitar la comisión de los delitos contemplados en la Ley 20.393. Será obligación de todo Trabajador conocer, respetar y hacer respetar los principios y valores éticos que informa la Empresa y las leyes de la República.

Todos los trabajadores se obligan a cumplir con la totalidad de lo establecido en el contrato de trabajo que, evidentemente, está dentro del marco jurídico laboral vigente, especialmente lo siguiente:

- **a.** Evitar conductas que puedan comprometer la responsabilidad penal de la Empresa, conforme lo dispuesto en la Ley 20.393.
- b. Conocer los canales y procedimientos de denuncia dispuestos por la Empresa, los que se encuentran incorporados y descritos en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- **c.** Reportar, a través de alguno de los canales establecidos por la Empresa, y tan pronto tomen

conocimiento, toda infracción a las normas establecidas por ésta para la prevención de delitos en general, y en particular respecto de los contemplados en el artículo 1° de la Ley 20.393.

Artículo 3°: Se prohíbe al trabajador incurrir en conductas contrarias al Modelo de Prevención de Delitos, dado a conocer por la Empresa a cada uno de los trabajadores a través de los mecanismos comunicacionales utilizados por ésta.

Son prohibiciones para todos los trabajadores:

- a. Dar, ofrecer o consentir en dar a un empleado público nacional, un beneficio económico o de otra naturaleza, en provecho de éste o un tercero, en razón del cargo del empleado o para que incurra en ciertas acciones u omisiones, o por haberlas realizado o haber incurrido en ellas.
- b. Ofrecer, prometer, dar o consentir en dar a un funcionario público extranjero, un beneficio económico o de otra naturaleza, en provecho de éste o 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
- c. Ocultar o disimular el origen ilícito de dinero u otro tipo de activos, a sabiendas de que provienen, directa o indirectamente, de la perpetración de los delitos contemplados en la Ley N° 19.913 (tráfico ilícito de estupefacientes, financiamiento del terrorismo, secuestro, tráfico de armas, ciertos delitos de la Ley de Valores y de la Ley de Bancos, contrabando, delitos contra la propiedad intelectual, falsificación de dinero, obtener devolución fraudulenta de impuestos, prevaricación, fraude al fisco, cohecho, tráfico de personas para la prostitución, trata de migrantes y pornografía infantil, entre otros).
- d. Solicitar, recaudar o proveer fondos con la finalidad de que se utilicen en la comisión de delitos terroristas.



- e. Transportar, comprar, vender, transformar o comercializar en cualquier forma o tener en su poder, a cualquier título, especies respecto de las cuales sabe, o debiera saber, que fueron hurtadas, robadas u objeto de abigeato, de receptación o de apropiación indebida.
- f. Solicitar o aceptar 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.
- g. Dar, ofrecer o consentir en dar a un empleado o mandatario, un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para que favorezca o por haber favorecido la contratación con un oferente por sobre otro.
- h. Ejecutar acciones u omisiones, de modo manifiestamente contrario al titular de un patrimonio de otra persona, cuya salvaguardia o gestión tengan a su cargo, irrogándole perjuicio.
- i. Interesarse, directa o indirectamente, en cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión en la cual hubiere de intervenir en relación con un patrimonio que tenga a su cargo su salvaguardia o gestión, de la totalidad o parte de él.
- j. En perjuicio de otro, apropiarse o distraer dinero, efectos o cualquier cosa mueble que hubieran recibido en depósito, comisión o administración, o por otro título, que produzca la obligación de entregarla o devolverla.
- k. Teniendo autoridad para disponer el trabajo de un subordinado, le ordene concurrir al lugar de desempeño de sus labores cuando éste sea distinto de su domicilio o residencia y el trabajador se encuentre en cuarentena o aislamiento sanitario obligatorio decretado por la autoridad sanitaria.
- Introducir o mandar a introducir en el mar, ríos, lagos o cualquier otro cuerpo de agua, agentes contaminantes químicos, biológicos o físicos que causen daño a los recursos hidrobiológicos.

Con el propósito de evitar malos entendidos, situaciones de soborno y otras, que pudiesen afectar el prestigio de la Empresa y el buen clima laboral, no está permitido recibir obsequios, incentivos u otros beneficios económicos o de otra naturaleza, de personas u organizaciones externas a la Empresa. Todo obsequio, donación o beneficio económico o de otra naturaleza, deberá canalizarse exclusivamente a través de la Gerencia General.

Para estos efectos, se deberá tener presente que ninguna instrucción recibida por el Trabajador podrá ser interpretada como destinada a autorizarlo para cometer o participar en cualquier hecho constitutivo de delito y cualquier instrucción en contrario carece de todo valor y lo exime de toda responsabilidad por los perjuicios que se ocasionen por no acatarla.

Artículo 4°: Las normas y procedimientos que se contienen en el presente título, todas referidas al cumplimiento de las conductas establecidas por en el Modelo de Prevención de Delitos, que en uso de sus facultades de administración ha dictado la Empresa, presentan un carácter preventivo y educativo, y bajo ninguna circunstancia tendrán el carácter de pre policial, investigatorio o represivo frente a presuntos hechos ilícitos cometidos dentro o fuera de la Empresa.

Sanciones

Artículo 5°: Las infracciones de los Trabajadores a las disposiciones de este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad serán sancionadas en los términos del Título SANCIONES, AMONESTACIONES Y MULTAS del mismo, en los siguientes términos:

- 1. Amonestación por escrito, comunicando al Comité Paritario de Higiene y Seguridad, que, en caso de gravedad de la infracción, podrá ir con copia a la Inspección del Trabajo. La amonestación se realizará en un formato tipo de la Empresa, donde firmará conjuntamente el superior jerárquico(de acuerdo a estructura de poderes de la Compañía)
- 2. Multas en dinero en caso de reincidencia: el Empleador podrá aplicar al infractor una multa de hasta un 25 % de su remuneración diaria. El Trabajador afectado podrá reclamar de la medida ante la Inspección del Trabajo respectiva.

Estas multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar de la Empresa o de los Servicios de Bienestar Social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la empresa, a prorrata de la afiliación y en el orden señalado. A falta de esos fondos o entidades, el producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se le entregará tan pronto como hayan sido aplicadas.

En caso de infracciones graves, de actos, omisiones o imprudencias temerarias, que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, o la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos, la empresa podrá poner término al contrato de trabajo, de conformidad al artículo 160 N° 5 del Código del Trabajo.

Artículo 6°: Las sanciones se aplicarán facultativamente por el empleador, conforme a la gravedad de la infracción o incumplimiento a las disposiciones contractuales o de este reglamento y, en general, contra cualquier norma de la Empresa,

instrucción u orden dada al Trabajador. En ningún caso la numeración anterior será considerada un orden de prelación en su aplicación, pudiendo aplicarse cualquiera de ellas conforme al criterio de gravedad indicado anteriormente, sin que limite la aplicación del artículo 160 del Código del Trabajo cuando el Empleador lo estime necesario.

Definiciones:

Los siguientes son los delitos base de la Ley 20.393.

Lavado de Activos

La Ley 19.913 tipifica el delito de lavado de activos en los siguientes términos:

Artículo 27.- Será castigado con presidio mayor en sus grados mínimos a medio y multa de doscientas a mil unidades tributarias mensuales:

a) El que de cualquier forma oculte o disimule el origen ilícito de determinados bienes, a sabiendas de que provienen, directa o indirectamente, de la perpetración de hechos constitutivos de alguno de los delitos contemplados en la ley N° 20.000, que sanciona el tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias psicotrópicas; en la ley N° 18.314, que determina las conductas terroristas y fija su penalidad; en el artículo 10 de la ley N° 17.798, sobre control de armas; en el Título XI de la ley Nº 18.045, sobre mercado de valores; en el Título XVII del decreto con fuerza de ley Nº 3, del Ministerio de Hacienda, de 1997, ley General de Bancos; en el artículo 168 en relación con el artículo 178, Nº 1, ambos del decreto con fuerza de ley N° 30, del Ministerio de Hacienda, de 2005, que aprueba el texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto con fuerza de ley Nº 213, del Ministerio de Hacienda, de 1953, sobre Ordenanza de Aduanas; en el inciso segundo del artículo 81 de la ley N° 17.336, sobre propiedad intelectual; en los artículos 59 y 64 de la ley Nº 18.840, orgánica constitucional del Banco Central de Chile; en el párrafo tercero del número 4º del



artículo 97 del Código Tributario; en los párrafos 4, 5, 6, 9 y 9 bis del Título V y 10 del Título VI, todos del Libro Segundo del Código Penal; en los artículos 141, 142, 366 quinquies, 367, 374 bis, 411 bis, 411 ter, 411 quáter, 411 quinquies, y los artículos 468 y 470, numerales 1°, 8 y 11, en relación al inciso final del artículo 467 del Código Penal; el artículo 7 de la ley N° 20.009, o bien, a sabiendas de dicho origen, oculte o disimule estos bienes.

b) El que adquiera, posea, tenga o use los referidos bienes, con ánimo de lucro, cuando al momento de recibirlos ha conocido su origen ilícito.

Se aplicará la misma pena a las conductas descritas en este artículo si los bienes provienen de un hecho realizado en el extranjero, que sea punible en su lugar de comisión y en Chile constituya alguno de los delitos señalados en la letra a) precedente.

Para los efectos de este artículo, se entiende por bienes los objetos de cualquier clase apreciables en dinero, corporales o incorporales, muebles o inmuebles, tangibles o intangibles, como asimismo los documentos o instrumentos legales que acreditan la propiedad u otros derechos sobre los mismos.

Si el autor de alguna de las conductas descritas en las letras a) o b) no ha conocido el origen de los bienes por negligencia inexcusable, la pena privativa de libertad que corresponda de acuerdo al inciso primero o final de este artículo será rebajada en dos grados.

La circunstancia de que el origen de los bienes aludidos sea un hecho típico y antijurídico de los señalados en la letra a) del inciso primero no requerirá sentencia condenatoria previa, y podrá establecerse en el mismo proceso que se substancie para juzgar el delito tipificado en este artículo.

Si el que participó como autor o cómplice del hecho que originó tales bienes incurre, además, en la figura penal contemplada en este artículo, será también sancionado conforme a ésta.

En todo caso, la pena privativa de libertad aplicable en los casos de las letras a) y b) no podrá exceder de la pena mayor que la ley asigna al autor del crimen o simple delito del cual provienen los bienes objeto del delito contemplado en este artículo, sin perjuicio de las multas y penas accesorias que correspondan en conformidad a la ley.

Para que exista la figura penal de lavado de activos, se requiere que los activos que se están intentando lavar provengan de algunos de los delitos base señalados en la Ley 19.913 y que corresponden a los sancionados por las siguientes leyes:

- Ley 20.000 que sanciona el tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias psicotrópicas.
- Ley 18.314, que determina las conductas terroristas y fija su penalidad (se refiere a secuestro, sustracción de menores, atentados, ciertos tipos de homicidio y solicitar, recaudar o proveer fondos para ser utilizados en los anteriores delitos, entre otros).
- Artículo 10 de la Ley 17.798, sobre control de armas (se refiere a fabricar, internar, exportar, transportar, almacenar o distribuir material de uso bélico, armas de fuego, municiones, explosivos ciertas sustancias químicas y fuegos artificiales, entre otros).
- Título XI de la Ley 18.045, sobre Mercado de Valores (se refiere a proporcionar antecedentes falsos a la SVS, dar certificaciones falsas sobre operaciones, contadores y auditores que dictaminen falsamente, entre otros).
- Los artículos 157 a 160 del Título XVII, del Decreto con Fuerza de Ley N° 3, de 1997, del Ministerio de Hacienda, Ley General de Bancos (se refiere a hacer declaraciones falsas de propiedad o capital, alterar datos de balances y otros registros, omitir la contabilización de una



operación y obtener crédito proporcionando información falsa).

- El artículo 168 en relación con el artículo 178, N° 1, ambos del decreto con fuerza de ley N° 30, del Ministerio de Hacienda, de 2005, que aprueba el texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto con fuerza de ley N° 213, del Ministerio de Hacienda, de 1953, sobre Ordenanza de Aduanas (se refiere al tipo penal contrabando en su tipo penal más grave).
- Inciso segundo del artículo 81 de la ley N° 17.336, sobre propiedad intelectual (se refiere a delitos contra la propiedad intelectual en su tipo penal más grave).
- Los artículos 59 y 64 de la ley Nº 18.840, orgánica constitucional del Banco Central de Chile (se refiere a la falsedad maliciosa en los documentos que se acompañen en las actuaciones con el Banco Central de Chile, o en las operaciones de cambios internacionales. Además, sanciona al que fabrique o haga circular objetos cuya forma se asemeje a billetes de curso legal).
- Párrafo tercero del número 4º del artículo 97 del Código Tributario (delito tributario consistente en simular operación o mediante maniobra fraudulenta obtiene devolución indebida de impuestos).
- Párrafos 4, 5, 6, 9 y 9 bis, del Título V, del Libro II, del Código Penal (se refiere a los delitos de prevaricación, malversación de caudales públicos, fraudes: fraude al fisco, negociaciones incompatibles, tráfico de influencias cometido por autoridad o funcionario público, exacciones ilegales: exigir en forma injusta el pago de prestaciones multas o deudas y cohecho a funcionario público nacional o extranjero, asociación ilícita, trata de migrantes y personas).
- Los artículos 141, 142, 366 quáter, 367, 411 bis, 411 ter, 411 quáter y 411 quinquies del Código Penal (se refiere a secuestro, sustracción de menores, producción de material pornográfico de menores, promoción de la prostitución infantil y tráfico de personas para prostitución, entre otros).
- Los artículos 468 y 470, numerales 1°, 8 y 11, del Código Penal, en relación al inciso final del

- artículo 467 del Código Penal, que se refieren a estafa (artículo 468), apropiación indebida (numeral 1° del artículo 470), defraudaciones al Fisco, Municipalidades, Cajas de Previsión y de instituciones centralizadas y descentralizadas del Estado (numeral 8° del artículo 470) y administración desleal (numeral 11° del artículo 470).
- El artículo 7 de la ley N° 20.009 (fraudes con tarjetas de pago).

Relevante resulta el hecho de que, aun cuando el sujeto no conozca el origen ilícito de los bienes, incurrirá en el delito de lavado de dinero cuando debió conocerlo y por una falta de cuidado que le era exigible no lo hizo. Se trata de la figura imprudente de lavado de activos, conforme a la cual no solo se sanciona a aquellos que tienen la intención directa de ocultar el origen ilícito de los bienes, sino que también a aquellos que por una falta de cuidado que les era exigible "permitieron" que se llevara a cabo la conducta ilícita.

Financiamiento del Terrorismo

El delito de financiamiento del terrorismo está tipificado en el artículo 8° de la Ley 18.314 y sanciona a aquellos que de cualquier forma soliciten, recauden o provean fondos con la finalidad de cometer algunos de los delitos terroristas establecidos en la dicha ley.

Son susceptibles de calificarse como terroristas los siguientes delitos:

- El homicidio calificado, la castración, la mutilación, las lesiones graves y las graves gravísimas, el secuestro, la sustracción de menores, el envío de cartas o encomiendas explosivas, el incendio y estragos, las infracciones en contra de la salud pública y el descarrilamiento.
- Apoderarse o atentar en contra de una nave, aeronave, ferrocarril, bus u otro medio de transporte público que esté en servicio o realizar actos que pongan en peligro la vida,



la integridad corporal o la salud pública de sus pasajeros o tripulantes.

- Atentar en contra de la vida o la integridad corporal del Jefe de Estado o de otra autoridad política, judicial, militar, policial o religiosa, o de personas internacionalmente protegidas en razón de su cargo.
- Colocar, enviar, activar, arrojar, detonar o disparar bombas o artefactos explosivos o incendiarios de cualquier tipo, armas de gran poder destructivo o de efectos tóxicos, corrosivos o infecciosos.
- También la asociación ilícita para la comisión de los delitos antes mencionados.

La señalada ley establece que los delitos antes mencionados se consideran terroristas cuando el hecho se cometa con la finalidad de producir en la población o en una parte de ella el temor justificado de ser víctima de delitos de la misma especie, sea por la naturaleza y efectos de los medios empleados, sea por la evidencia de que obedece a un plan premeditado de atentar contra una categoría o grupo determinado de personas, sea porque se cometa para arrancar o inhibir resoluciones de la autoridad o imponerle exigencias.

Esto quiere decir que serán considerados delitos terroristas cuando el delito que se cometa tenga la finalidad de producir en la población, o a una parte de ella, el miedo de ser víctima de delitos de la misma especie.

Para que un acto constituya delito de financiamiento del terrorismo, no será necesario que los fondos se hayan usado, efectivamente, para cometer un delito terrorista.



Cohecho

El delito de cohecho es la conducta de un empleado o funcionario público, destinada a recibir una retribución no debida en el ejercicio de su cargo, así como la conducta de un sujeto destinada a dar a un empleado o funcionario público una retribución no debida en el ejercicio del cargo de éste.

Sin embargo, para efectos de la Ley 20.393 y la responsabilidad penal de las personas jurídicas, sólo se considera el delito cometido por el sujeto que soborna al empleado o funcionario público, ya sea que le ofrece un soborno o consiente en darle el soborno que le solicita el empleado o funcionario público.

Cohecho a Empleado Público Nacional

El Código Penal tipifica el delito de cohecho a empleado público nacional en los siguientes términos:

Art. 250. 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 en los términos del inciso primero del artículo 248, o para que realice las acciones o incurra en las omisiones señaladas en los artículos 248 inciso segundo, 248 bis y 249, o por haberlas realizado o haber incurrido en ellas, será castigado con las mismas penas de multa e inhabilitación establecidas en dichas disposiciones.

Tratándose del beneficio dado, ofrecido o consentido en razón del cargo del empleado público en los términos del inciso primero del artículo 248, el sobornante será sancionado, además, con la pena de reclusión menor en su grado medio, en el caso del beneficio dado u ofrecido, o de reclusión menor en su grado mínimo, en el caso del beneficio consentido.

Tratándose del beneficio dado, ofrecido o consentido en relación con las acciones u omisiones del inciso segundo del artículo 248, el sobornante será sancionado, además, con la pena de reclusión menor en sus grados medio a máximo, en el caso del beneficio dado u ofrecido, o de reclusión menor en sus grados mínimo a medio, en el caso del beneficio consentido.

Tratándose del beneficio dado, ofrecido o consentido en relación con las acciones u omisiones señaladas en el artículo 248 bis, el sobornante será sancionado, además, con pena de reclusión menor en su grado máximo a reclusión mayor en su grado mínimo, en el caso del beneficio dado u ofrecido, o de reclusión menor en sus grados medio a máximo, en el caso del beneficio consentido.

Tratándose del beneficio dado, ofrecido o consentido en relación con los crímenes o simples delitos señalados en el artículo 249, el sobornante será sancionado, además, con pena de reclusión menor en su grado máximo a reclusión mayor en su grado mínimo, en el caso del beneficio dado u ofrecido, o con reclusión menor en sus grados medio a máximo, en el caso del beneficio consentido. Las penas previstas en este inciso se aplicarán sin perjuicio de las que además corresponda imponer por la comisión del crimen o simple delito de que se trate.

Esta es la figura básica de soborno y se sanciona al que ofrece o consiente 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 o para que realice las acciones o incurra en las omisiones previstas en los artículos 248, 248 bis y 249, o por haberlas realizado o haber incurrido en ellas. Se castiga de igual forma el ofrecer o dar el beneficio que el consentir en darlo, para que el empleado público incurra en los siguientes delitos.

Las acciones u omisiones por las cuales es delito ofrecer, dar o consentir en dar, a un empleado público, son las que se señalan en los artículos 248, 248 bis y 249 que a continuación se señalan.



Artículo 248. El empleado público que en razón de su cargo solicitare o aceptare un beneficio económico o de otra naturaleza al que no tiene derecho, para sí o para un tercero, será sancionado con la pena de reclusión menor en su grado medio, inhabilitación absoluta para cargos u oficios públicos temporal en su grado mínimo y multa del tanto del beneficio solicitado o aceptado. Si el beneficio fuere de naturaleza distinta a la económica, la multa será de veinticinco a doscientos cincuenta unidades tributarias mensuales.

El empleado público que solicitare o aceptare recibir mayores derechos de los que le están señalados por razón de su cargo, o un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para ejecutar o por haber ejecutado un acto propio de su cargo en razón del cual no le están señalados derechos, será sancionado con la pena de reclusión menor en sus grados medio a máximo, inhabilitación absoluta temporal para cargos u oficios públicos en su grado medio y multa del tanto al duplo de los derechos o del beneficio solicitados o aceptados. Si el beneficio fuere de naturaleza distinta a la económica, la multa será de cincuenta a quinientas unidades tributarias mensuales.

Art. 248 bis. El empleado público que solicitare o aceptare recibir un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para omitir o por haber omitido un acto debido propio de su cargo, o para ejecutar o por haber ejecutado un acto con infracción a los deberes de su cargo, será sancionado con la pena de reclusión menor en su grado máximo a reclusión mayor en su grado mínimo, y además, con las penas de inhabilitación absoluta temporal para cargos u oficios públicos en su grado máximo y multa del duplo al cuádruplo del provecho solicitado o aceptado. Si el beneficio fuere de naturaleza distinta a la económica, la multa será de cien a mil unidades tributarias mensuales.

Si la infracción al deber del cargo consistiere en ejercer influencia en otro empleado público con el fin de obtener de éste una decisión que pueda generar un provecho para un tercero interesado, se impondrá la pena de inhabilitación absoluta para cargos u oficios públicos, perpetua, además de las penas de reclusión y multa establecidas en el inciso precedente.

Art. 249. El empleado público que solicitare o aceptare recibir un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o para un tercero para cometer o por haber cometido alguno de los crímenes o simples delitos expresados en este Título, o en el párrafo 4 del Título III, será sancionado con las penas de reclusión menor en su grado máximo a reclusión mayor en su grado mínimo, de inhabilitación absoluta perpetua para cargos u oficios públicos y multa del cuádruplo del provecho solicitado o aceptado. Si el beneficio fuere de naturaleza distinta de la económica, la multa será de ciento cincuenta a mil quinientas unidades tributarias mensuales.

Las penas previstas en el inciso anterior se aplicarán sin perjuicio de las que además corresponda imponer por la comisión del crimen o simple delito de que se trate.

Para la comisión del delito de cohecho se requiere que la persona que acepta recibir o solicite un soborno, para sí o para un tercero, sea un empleado público. Vale decir, no es requisito que el beneficio vaya en provecho del propio empleado público, sino que puede beneficiar a un tercero. Por otro lado, no es condición necesaria que se haya aceptado o recibido el soborno, el delito se comete con el sólo ofrecimiento de éste.

Cohecho a Funcionario Público Extranjero

El Código Penal tipifica el delito de cohecho a funcionario público extranjero en los siguientes términos:

Art. 251 bis. El 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, será sancionado con la pena de reclusión menor en su grado máximo a reclusión mayor en su grado mínimo y, además, multa del duplo al cuádruplo del beneficio ofrecido, prometido, dado o solicitado, e inhabilitación absoluta temporal para cargos u oficios públicos en su grado máximo. Si el beneficio fuere de naturaleza distinta de la económica, la multa será de cien a mil unidades tributarias mensuales.

Según lo establecen los artículos 251 y 251 bis, los bienes recibidos por el empleado público o por el funcionario público, caerán siempre en comiso.

La Ley 21.121 del 20 de noviembre de 2018, agregó al Código Penal el artículo 251 sexies, que a continuación se transcribe, el que establece que no se considerará cohecho los donativos oficiales o protocolares o las manifestaciones de cortesía de escaso valor económico.

Artículo 251 sexies. No será constitutivo de los delitos contemplados en los artículos 248, 250 incisos segundo y tercero y 251 bis aceptar, dar u ofrecer donativos oficiales o protocolares, o aquellos de escaso valor económico que autoriza la costumbre como manifestaciones de cortesía y buena educación.

Receptación

El delito de receptación está tipificado en el artículo 456 bis A, del número 5 bis, del Título IX "CRIMENES Y SIMPLES DELITOS CONTRA LA PROPIEDAD" del Código Penal y fue agregado, como delito base, a la Ley 20.393, a través de la ley 20.931 del 5 de julio de 2016.

Art. 456 bis A.- El que conociendo su origen o pudiendo menos que conocerlo, tenga en su poder, a cualquier título, especies hurtadas, robadas u objeto de abigeato, de receptación o de apropiación indebida del, las transporte, compre, venda, transforme o comercialice en cualquier forma, aun cuando ya hubiese dispuesto de ellas, sufrirá la pena de presidio menor en cualquiera de sus grados y multa de cinco a cien unidades tributarias mensuales.

Para la determinación de la pena aplicable el tribunal tendrá especialmente en cuenta el valor de las especies, así como la gravedad del delito en que se obtuvieron, si éste era conocido por el autor.

Cuando el objeto de la receptación sean vehículos motorizados o cosas que forman parte de redes de suministro de servicios públicos o domiciliarios, tales como electricidad, gas, agua, alcantarillado, colectores de aguas lluvia o telefonía, se impondrá la pena de presidio menor en su grado máximo

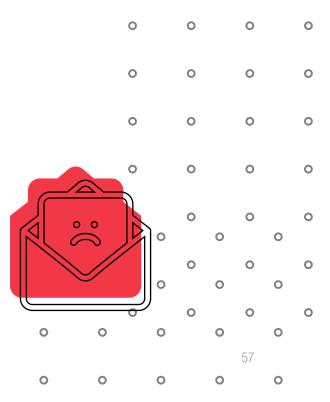


y multa de cinco a veinte unidades tributarias mensuales. La sentencia condenatoria por delitos de este inciso dispondrá el comiso de los instrumentos, herramientas o medios empleados para cometerlos o para transformar o transportar los elementos sustraídos. Si dichos elementos son almacenados, ocultados o transformados en algún establecimiento de comercio con conocimiento del dueño o administrador, se podrá decretar, además, la clausura definitiva de dicho establecimiento, oficiándose a la autoridad competente.

Se impondrá el grado máximo de la pena establecida en el inciso primero, cuando el autor haya incurrido en reiteración de esos hechos o sea reincidente en ellos. En los casos de reiteración reincidencia en la receptación de los objetos señalados en el inciso precedente, se aplicará la pena privativa de libertad allí establecida, aumentada en un grado.

Tratándose del delito de abigeato la multa establecida en el inciso primero será de setenta y cinco a cien unidades tributarias mensuales y el juez podrá disponer la clausura definitiva del establecimiento.

Si el valor de lo receptado excediere de cuatrocientas unidades tributarias mensuales, se impondrá el grado máximo de la pena o el máximum de la pena que corresponda en cada caso.



Corrupción entre Particulares

La corrupción entre privados fue tipificada como delito por la Ley 21.121 del 20 de noviembre de 2018, la que lo agregó al Código Penal en los términos establecidos en los artículos 287 bis y 287 ter, que más abajo se señalan. Asimismo, la señalada ley incorporó el delito de corrupción entre privados, como delito base de la Ley 20.393 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas.

Art. 287 bis. El empleado o mandatario que solicitare o aceptare recibir un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para favorecer o por haber favorecido en el ejercicio de sus labores la contratación con un oferente sobre otro, será sancionado con la pena de reclusión menor en su grado medio y multa del tanto al cuádruple del beneficio solicitado o aceptado. Si el beneficio fuere de naturaleza distinta a la económica, la multa será de cincuenta a quinientas unidades tributarias mensuales.

Art. 287 ter. El 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 por haber favorecido la contratación con un oferente por sobre otro será castigado con la pena de reclusión menor en su grado medio, en el caso del beneficio dado u ofrecido, o de reclusión menor en su grado mínimo, en el caso del beneficio consentido. Además se le sancionará con las penas de multa señaladas en el artículo precedente.

Administración Desleal

La administración desleal fue tipificada como delito mediante la Ley 21.121 del 20 de noviembre de 2018, la que incorporó al Código Penal el numeral 11 al artículo 470, en los siguientes términos.

ART. 470. Las penas privativas de libertad del art. 467 se aplicarán también:

11°. Al que teniendo a su cargo la salvaguardia o la gestión del patrimonio de otra persona, o de alguna parte de éste, en virtud de la ley, de una orden de la autoridad o de un acto o contrato, le irrogare perjuicio, sea ejerciendo abusivamente facultades para disponer por cuenta de ella u obligarla, sea ejecutando u omitiendo cualquier otra acción de modo manifiestamente contrario al interés del titular del patrimonio afectado.

Si el hecho recayere sobre el patrimonio de una persona en relación con la cual el sujeto fuere guardador, tutor o curador, o de una persona incapaz que el sujeto tuviere a su cargo en alguna otra calidad, se impondrá, según sea el caso, el máximum o el grado máximo de las penas señaladas en el artículo 467.

En caso que el patrimonio encomendado fuere el de una sociedad anónima abierta o especial, el administrador que realizare alguna de las conductas descritas en el inciso primero de este numeral, irrogando perjuicio al patrimonio social, será sancionado con las penas señaladas en el artículo 467 aumentadas en un grado. Además se impondrá la pena de inhabilitación especial temporal en su grado mínimo para desempeñarse como gerente, director, liquidador o administrador a cualquier título de una sociedad o entidad sometida a fiscalización de una Superintendencia o de la Comisión para el Mercado Financiero.

En los casos previstos en este artículo se impondrá, además, pena de multa de la mitad al tanto de la defraudación.

La señalada ley, lo agregó, además, como delito base de la Ley 20.393 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas.



Somos un aliado de excelencia



Negociación Incompatible

La negociación incompatible está tipificada como delito en el artículo 240 del Código Penal, el que fuera modificado mediante la Ley 21.121 del 20 de noviembre de 2018 en los siguientes términos.

Art. 240. Será sancionado con la pena de reclusión menor en sus grados medio a máximo, inhabilitación absoluta temporal para cargos, empleos u oficios públicos en sus grados medio a máximo y multa de la mitad al tanto del valor del interés que hubiere tomado en el negocio:

- 1° El empleado público que directa o indirectamente se interesare en cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión en la cual hubiere de intervenir en razón de su cargo.
- 2° El árbitro o el liquidador comercial que directa o indirectamente se interesare en cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión en la cual hubiere de intervenir en relación con los bienes, cosas o intereses patrimoniales cuya adjudicación, partición o administración estuviere a su cargo.
- 3° El veedor o liquidador en un procedimiento concursal que directa o indirectamente se interesare en cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión en la cual hubiere de intervenir en relación con los bienes o intereses patrimoniales cuya salvaguardia o promoción le corresponda.

En este caso será aplicable lo dispuesto en el artículo 465 del Código Penal.

- 4° El perito que directa o indirectamente se interesare en cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión en la cual hubiere de intervenir en relación con los bienes o cosas cuya tasación le corresponda.
- 5° El guardador o albacea que directa o indirectamente se interesare en cualquier

- negociación, actuación, contrato, operación o gestión en la cual hubiere de intervenir en relación con el patrimonio de los pupilos y las testamentarías a su cargo, incumpliendo las condiciones establecidas en la ley.
- 6° El que tenga a su cargo la salvaguardia o la gestión de todo o parte del patrimonio de otra persona que estuviere impedida de administrarlo, que directa o indirectamente se interesare en cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión en la cual hubiere de intervenir en relación con ese patrimonio, incumpliendo las condiciones establecidas en la ley.
- 7° El director o gerente de una sociedad anónima que directa o indirectamente se interesare en cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión que involucre a la sociedad, incumpliendo las condiciones establecidas por la ley, así como toda persona a quien le sean aplicables las normas que en materia de deberes se establecen para los directores o gerentes de estas sociedades.

Las mismas penas se impondrán a las personas enumeradas en el inciso precedente si, en las mismas circunstancias, dieren o dejaren tomar interés, debiendo impedirlo, a su cónyuge o conviviente civil, a un pariente en cualquier grado de la línea recta o hasta en el tercer grado inclusive de la línea colateral, sea por consanguinidad o afinidad.

Lo mismo valdrá en caso de que alguna de las personas enumeradas en inciso primero, en las mismas circunstancias, diere o dejare tomar interés, debiendo impedirlo, a terceros asociados con él o con las personas indicadas en el inciso precedente, o a sociedades, asociaciones o empresas en las que él mismo, dichos terceros o esas personas ejerzan su administración en cualquier forma o tengan interés social, el cual deberá ser superior al diez por ciento si la sociedad fuere anónima.



La señalada ley, lo agregó, además, como delito base de la Ley 20.393 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas.

Apropiación Indebida

La apropiación indebida está tipificada como delito en el numeral 1 del artículo 470 del Código Penal, en los siguientes términos.

Art 470. Las penas privativas de libertad del art. 467 se aplicarán también:

1º A los que en perjuicio de otro se apropiaren o distrajeren dinero, efectos o cualquiera otra cosa mueble que hubieren recibido en depósito, comisión o administración, o por otro título que produzca obligación de entregarla o devolverla.

En cuanto a la prueba del depósito en el caso a que se refiere el art. 2.217 del Código Civil, se observará lo que en dicho artículo se dispone.

La señalada ley, lo agregó, además, como delito base de la Ley 20.393 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas.

Contaminación de Cuerpos de Agua

La contaminación del mar, de ríos, lagos o cualquier otro cuerpo de agua, está tipificada como delito en el artículo 136 de la Ley N° 18.892, Ley General de Pesca y Acuicultura, en los siguientes términos:

Artículo 136.- El que sin autorización, o contraviniendo sus condiciones o infringiendo la normativa aplicable introdujere o mandare introducir en el mar, ríos, lagos o cualquier otro cuerpo de agua, agentes contaminantes químicos, biológicos o físicos que causen daño a los recursos hidrobiológicos, será sancionado con presidio menor en su grado medio a máximo y multa de 100 a 10.000 unidades tributarias mensuales, sin perjuicio de las sanciones administrativas correspondientes.

El que por imprudencia o mera negligencia ejecutare las conductas descritas en el inciso anterior será sancionado con presidio menor en su grado mínimo y multa de 50 a 5.000 unidades tributarias mensuales, sin perjuicio de las sanciones administrativas correspondientes.

Si el responsable ejecuta medidas destinadas a evitar o reparar los daños, el tribunal podrá rebajar la pena privativa de libertad en un grado y la multa hasta en el cincuenta por ciento, sin perjuicio de las indemnizaciones que correspondan. En el caso del inciso segundo, podrá darse lugar a la suspensión condicional del procedimiento que sea procedente conforme al artículo 237 del Código Procesal Penal, siempre que se hayan adoptado las medidas indicadas y se haya pagado la multa.

El presente delito fue agregado a la Ley 20.393, como delitos base, a través de la Ley 21.132 del 31 de enero de 2019.

Gestión de Recursos Hidrobiológicos Vedados

El procesamiento, apozamiento, transformación, transporte, comercialización de recursos hidrobiológicos vedados y productos derivados de éstos, está tipificado como delito en el artículo 139 de la ley Nº 18.892, Ley General de Pesca y Acuicultura, en los siguientes términos:

Artículo 139.- El procesamiento, el apozamiento, la transformación, el transporte, la comercialización y el almacenamiento de recursos hidrobiológicos vedados, y la elaboración, comercialización y el almacenamiento de productos derivados de éstos, serán sancionados con presidio menor en sus grados mínimo a medio, sin perjuicio de las sanciones administrativas correspondientes.

Para determinar la pena se tendrá en consideración el volumen de los recursos hidrobiológicos producto de la conducta penalizada.

El presente delito fue agregado a la Ley 20.393, como delito base, a través de la Ley 21.132 del 31 de enero de 2019.

Actividades Extractivas sin ser Titular de los Derechos

Realizar actividades extractivas en áreas de manejo y explotación de recursos bentónicos, sin ser titular de los correspondientes derechos, está tipificado como delito en el artículo 139 bis de la Ley N° 18.892, Ley General de Pesca y Acuicultura, en los siguientes términos:

Artículo 139 bis.- El que realice actividades extractivas en áreas de manejo y explotación de recursos bentónicos, sin ser titular de los derechos a que se refiere el inciso final del artículo 55 B, será sancionado con la pena de presidio menor en su grado mínimo a máximo. En caso que hubiere capturas, se impondrá el grado superior de la pena.

El tribunal ordenará el comiso de los equipos de buceo, de las embarcaciones y de los vehículos utilizados en la perpetración del delito.

Las sanciones previstas en este artículo se impondrán sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan.

Este delito fue agregado a la Ley 20.393 a través de la Ley 21.132 del 31 de enero de 2019.

Gestión de Recursos Hidrobiológicos sin Conocer Origen Legal

Este delito está tipificado en el artículo 139 ter de la ley Nº 18.892, Ley General de Pesca y Acuicultura, en los siguientes términos:

Artículo 139 ter.- El que procese, elabore o almacene recursos hidrobiológicos o productos derivados de ellos, respecto de los cuales no acredite su origen legal, y que correspondan a recursos en estado de colapsado o sobreexplotado,

según el informe anual de la Subsecretaría a que se refiere el artículo 4 A, será sancionado con la pena de presidio menor en su grado mínimo a máximo y multa de 20 a 2.000 unidades tributarias mensuales. La misma sanción se aplicará al que, teniendo la calidad de comercializador inscrito en el registro que lleva el Servicio conforme al artículo 65, comercialice recursos hidrobiológicos que se encuentren en estado de colapsado o sobreexplotado, o productos derivados de ellos, sin acreditar su origen legal.

Si quien realiza la comercialización de los recursos hidrobiológicos que se encuentran en estado de colapsado o sobreexplotado o productos derivados de ellos es un comercializador que no tenga la obligación de estar inscrito en el registro que lleva el Servicio conforme al artículo 65, la sanción será pena de presidio menor en su grado mínimo y multa de 10 a 100 unidades tributarias mensuales. Con las mismas penas se sancionará al que tenga en su poder, a cualquier título, recursos hidrobiológicos o productos derivados de ellos de que trata este artículo, conociendo o no pudiendo menos que conocer el origen ilegal de unos u otros.

En todos los casos de que trata este artículo procederá el comiso de los recursos y de los productos derivados de éstos que hayan sido objeto del delito, y las sanciones administrativas que correspondan.

El presente delito fue agregado a la Ley 20.393 a través de la Ley 21.132 del 31 de enero de 2019.



Inobservancia del Aislamiento u otra Medida Preventiva Dispuesta por la Autoridad Sanitaria, en Caso de Epidemia o Pandemia

La inobservancia del aislamiento u otras medidas preventivas dispuestas por la autoridad sanitaria, fue tipificada como delito a través de la Ley N° 21.240 del 20 de junio de 2020, en los siguientes términos:

Artículo 318 bis. El que, en tiempo de pandemia, epidemia o contagio, genere, a sabiendas, riesgo de propagación de agentes patológicos con infracción de una orden de la autoridad sanitaria, será sancionado con la pena de presidio menor en su grado medio a máximo, y multa de veinticinco a doscientas cincuenta unidades tributarias mensuales.

Artículo 318 ter. El que, a sabiendas y teniendo autoridad para disponer el trabajo de un subordinado, le ordene concurrir al lugar de desempeño de sus labores cuando éste sea distinto de su domicilio o residencia, y el trabajador se encuentre en cuarentena o aislamiento sanitario obligatorio decretado por la autoridad sanitaria, será castigado con presidio menor en sus grados mínimo a medio y una multa de diez a doscientas unidades tributarias mensuales por cada trabajador al que se le hubiere ordenado concurrir".

La Ley 21.240 incorporó, además, el delito tipificado en el artículo 318 ter, como delito base de la Ley 20.393.

			0		0		0		0
			0		0		0		0
			0		0		0		0
		S	0		0		0		0
				0	0	0	0	0	0
Q				0	0	0	0	0	0
		9	0	0	0		0		0
	0	J		0		0	63	0	
	0	0		0		0		0	

Además de los trece delitos que contempla la Ley 20.393, en abril de 2020, a través de la Ley 21.227, se tipificó como delito la obtención, mediante simulación o engaño, de prestaciones del seguro de desempleo de la Ley N° 19.728, otorgada en circunstancias excepcionales.

El artículo 14 de la Ley N° 21.227 sanciona dicha obtención mediante simulación o engaño, de la siguiente forma:

Artículo 14.- Las personas que, conforme a la presente ley, obtuvieren mediante simulación o engaño complementos y/o prestaciones y, quienes de igual forma, obtuvieren un beneficio mayor al que les corresponda, serán sancionadas con reclusión menor en sus grados medio a máximo. Igual sanción será aplicable a quienes faciliten los medios para la comisión de tales delitos. Lo anterior, es sin perjuicio de la obligación de restituir las sumas indebidamente percibidas, con los reajustes que conforme a derecho correspondan.

Los empleadores que sean personas jurídicas serán responsables de los delitos señalados en el inciso anterior que fueren cometidos directa e inmediatamente en su interés o para su provecho, por sus dueños, controladores, responsables, ejecutivos principales, representantes o quienes realicen actividades de administración y supervisión, siempre que la comisión de tales delitos fuere consecuencia del incumplimiento, por parte de la persona jurídica, de los deberes de dirección y supervisión, y serán sancionados con multa a beneficio fiscal correspondiente al doble del monto del beneficio indebidamente recibido y prohibición de celebrar actos y contratos con el Estado por dos años.

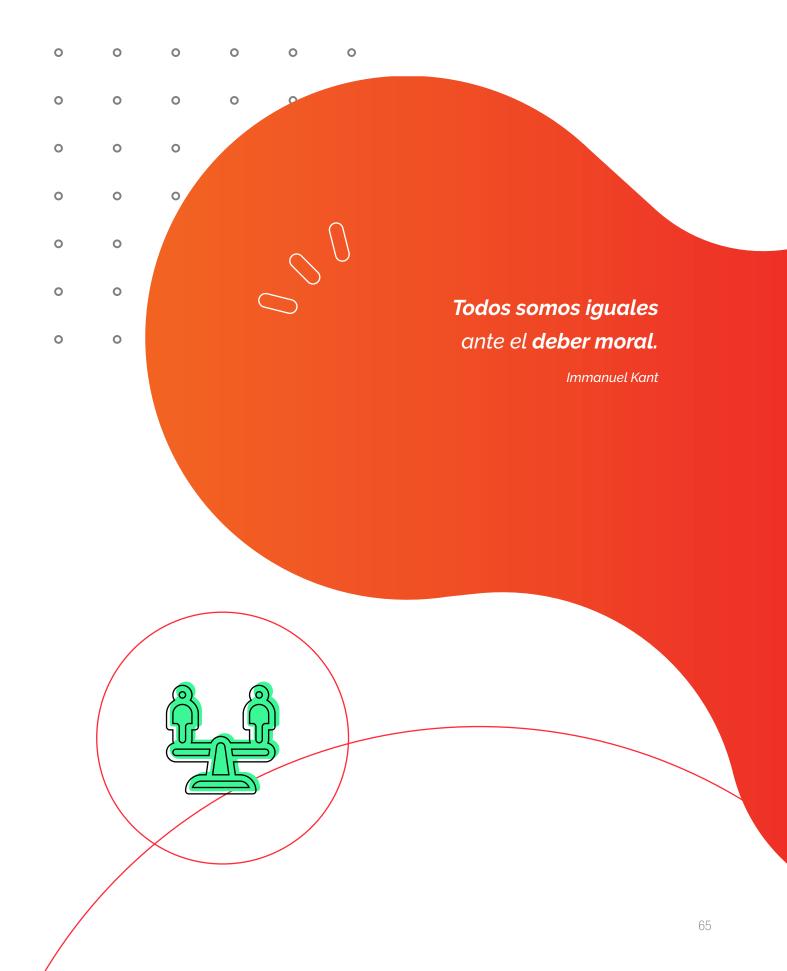
Bajo los mismos presupuestos del inciso anterior, serán también responsables los empleadores que sean personas jurídicas, cuando dichos delitos sean cometidos por personas naturales que estén bajo la dirección o supervisión directa de alguno de los sujetos mencionados en el inciso anterior.

Los empleadores personas jurídicas no serán responsables en los casos que las personas naturales indicadas en los incisos anteriores, hubieren cometido dichos delitos exclusivamente en ventaja propia o a favor de un tercero.

Durante el tiempo de vigencia de esta ley, el hecho previsto en los incisos anteriores será de aquellos que dan lugar a la responsabilidad penal de las personas jurídicas. Para la determinación e imposición de sus penas, así como de las demás normas pertinentes, se entenderá que se trata de un simple delito.

La información anterior se encuentra disponible en la intranet de la Compañía, así como también en la página web https://www.salfacorp.com/gobierno-corporativo/ley-20393/





B. LEY 19.913

La Ley N° 19.913, publicada en el Diario Oficial el 18 de diciembre de 2003, creó la Unidad de Análisis Financiero (UAF) y modificó diversas disposiciones en materia de lavado y blanqueo de activos.

Lo anterior, ante la necesidad de contar en el país con una institución especializada, y con funciones apropiadas, para prevenir y controlar el lavado o blanqueo de activos, con el objetivo de impedir la utilización del sistema financiero, y de otros sectores de la actividad económica, para legitimar ganancias ilícitas.

La Ley N° 19.913, en sus artículos 19 y 20, detalla un conjunto de infracciones y sus respectivas sanciones, aplicables a las personas naturales y jurídicas supervisadas por la UAF que incumplan sus obligaciones legales:

- Infracciones y sanciones leves: corresponden al incumplimiento de las instrucciones que la Unidad de Análisis Financiero imparte a través de circulares. Las sanciones aplicables van desde una amonestación a una multa que puede ascender hasta UF 800.
- Infracciones y sanciones menos graves:
 corresponden al incumplimiento de las
 obligaciones relacionadas con el Reporte de
 Operaciones en Efectivo y la mantención de
 registros, detalladas en los artículos 4° y 5°,
 respectivamente, de la Ley N° 19.913. La sanción
 aplicable va desde una amonestación a una
 multa de hasta UF 3.000.
- Infracciones y sanciones graves: corresponden al incumplimiento de la obligación legal de entregar información y/o de remitir Reportes de Operaciones Sospechosas, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 2º letra b y 3º de la ley N° 19.913. La sanción aplicable va desde una amonestación a una multa de hasta UF 5.000.

La Compañía cuenta con un Modelo de Prevención de Delitos asociado a la Ley N° 19.913 el cual contempla las consideraciones establecidas por la Unidad de Análisis Financiero. Dicho modelo tiene como base políticas, procedimientos y protocolos que deben ser de conocimiento de cada trabajador de la Compañía. Esta información se encuentra disponible en la intranet de la Compañía, así como también en la página web https://www.salfacorp.com/gobierno-corporativo/ley-19913/





0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0



Creamos Espacios pensados para ti

Inmobiliaria Aconcagua, Condominio Borde Blanco II, RM, Colina (Chicureo) - Santiago. 0



C. del Procedimiento de Denuncia

Es política de la Empresa y obligación de todos quienes se desempeñan en ella, aplicar y respetar las medidas que se impartan con el objeto de mantener un ambiente que prevenga situaciones de incumplimiento a los Modelos de Prevención de Delitos señalados anteriormente, como asimismo aplicar y dar respeto a las sanciones que en estos casos se impongan conforme a las leyes indicadas y al presente Reglamento Interno.

A continuación se detalla un resumen de lo definido, al respecto, en el numeral 6 del Modelo de Prevención de Delitos Ley 20.393 de SalfaCorp.

Para estos efectos, y en cumplimiento a la normativa vigente, se establece el siguiente Procedimiento de Denuncia en caso de existir trabajadores que incumplan los Modelos de Prevención de Delitos dentro de la Empresa:

Recepción de Denuncias

La persona que tiene conocimiento de una situación irregular respecto de lo establecido por los modelos de prevención de delitos Ley 20.393 o Ley 19.913, deberá denunciar tal situación, en forma personal o anónimamente, a través de los canales que más abajo se señalan.

Canal de Denuncias

Se puede acceder al Canal de Denuncias a través de la página web <u>www.salfacorp.com</u>, pestañas "Ley 20.393" y "Ley 19.913", en donde se incluyen las siguientes opciones:

- VÍA WEB, permite registrar una nueva denuncia o hacer consultas sobre una denuncia previamente realizada. La opción registro de una denuncia lleva a la página web con la siguiente dirección https://canalmpd.salfacorp.com/
- Mail, a la dirección <u>consultasley20393@salfacorp.</u> com

Las denuncias enviadas a través del Canal de Denuncias son recibidas por el Encargado de Prevención de Delitos Ley 20.393.

Canal Ético

SalfaCorp cuenta, además, con un segundo canal denominado "Canal Ético", para la realización de denuncias relacionadas con faltas a la ética o a delitos diferentes a los contemplados en el Canal de Denuncias más arriba señalado. Las denuncias enviadas a través del Canal Ético son recibidas por el Oficial de Cumplimiento de SalfaCorp.

Al canal de Línea Ética, se puede ingresar a través de la página web <u>www.salfacorp.com</u>, o directamente a <u>https://canaletico.salfacorp.com/</u>

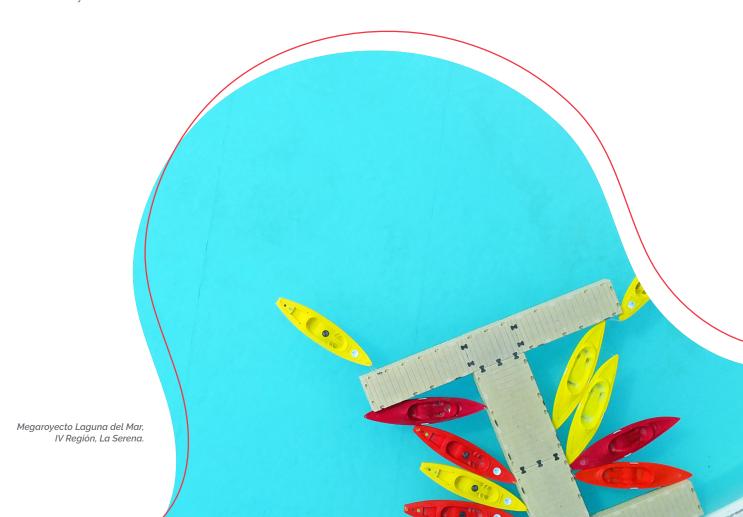
Contenido Mínimo de la Denuncia

Al hacer la denuncia el personal y/o los terceros deberán considerar, al menos, lo siguiente:

- · Registrar de manera fidedigna su denuncia.
- Si efectúa la denuncia por el canal de denuncias vía internet (sitio web, intranet y/o acceso directo a la plataforma), declarar que ha leído y acepta los términos y condiciones para la formulación de la denuncia.
- Seleccionar a la empresa involucrada en el incidente.
- · Indicar si desea o no permanecer en el anonimato.
- Si identifica a las personas involucradas en el incidente o infracción, aporte nombre, apellido, cargo y/o área de ellas.
- · Tipo de denuncia:
 - Lavado de activo.
 - Financiamiento al terrorismo.
 - Cohecho a funcionario público nacional o extranjero.
 - Receptación.
 - Administración desleal.
 - Apropiación indebida.
 - Corrupción entre particulares.
 - Negociación incompatible.
 - Contaminación de cualquier cuerpo de aqua.



- Gestión de recursos hidrobiológicos vedados.
- Actividades extractivas sin ser titular de los derechos.
- Gestión de recursos hidrobiológicos sin conocer origen.
- Inobservancia del aislamiento u otra medida preventiva dispuesta por la autoridad sanitaria, en caso de epidemia o pandemia.
- Obtención, mediante simulación o engaño, de prestaciones del seguro de desempleo de la ley N° 19.728, otorgada en circunstancias excepcionales.
- Si dispone de un documento o archivo que apoye la denuncia, deberá adjuntar estos (por ejemplo: fotos, grabaciones de voz, videos, documentos, entre otros).
- Aportar todos los detalles relacionados con la presunta denuncia que puedan contribuir a la evaluación y resolución.
- Generar, confirmar y guardar su clave de acceso a la denuncia si esta la realiza por el Canal de Denuncias Ley 20.393 vía internet (sitio web, intranet y/o acceso directo).



Tratamiento de Denuncias

Recibida la denuncia, el Encargado de Prevención de Delitos/Oficial de Cumplimiento (según ley que aplique) tendrá un plazo de 30 días corridos para responder al denunciante. Este último estará facultado para interactuar con el denunciante para efectos de recabar todos los antecedentes necesarios para dar un adecuado y oportuno curse a la denuncia. Si los antecedentes proporcionados por el denunciante evidencian alguna infracción a los Modelos de Prevención de Delitos, el Encargado de Prevención de Delitos iniciará el proceso de Investigación.

Todo proceso de investigación estará debidamente respaldado por el Encargado de Prevención de Delitos/Oficial de Cumplimiento (según ley que aplique).

Las actividades a considerar son, al menos, las siguientes:

- · Recopilar información sobre el hecho denunciado.
- Entrevistar al personal involucrado en la denuncia.
- Analizar la información obtenida mediante la recopilación y entrevistas sostenidas.
- Documentar la investigación efectuada (procedimientos y pruebas realizadas) y los resultados obtenidos.
- · Concluir acerca de la investigación realizada.
- · Medidas correctivas que se puedan recomendar.

Una vez que el Encargado de Prevención de Delitos/Oficial de Cumplimiento (según ley que aplique), haya concluido la etapa de investigación, determinará la acción a seguir:

- Resolver que la denuncia no es constitutiva de delito o infracción al Modelo de Prevención de Delitos.
- Presentar inmediatamente la información al Presidente del Comité de Directores quien decidirá si amerita convocar al Comité para resolver.
- Presentar la información en la próxima sesión del Comité de Directores para resolver.

En caso de que la denuncia se resuelva constitutiva de delito el Encargado de Prevención de Delitos/ Oficial de Cumplimiento (según ley que aplique), emitirá un informe que detalle los hechos constitutivos de Infracción al Modelo de Prevención de Delitos, el cual será presentado al Comité de Directores y a la Fiscalía Corporativa, quienes evaluarán la presentación de una denuncia ante los Tribunales de Justicia, el Ministerio Público o la Policía.

Esta acción se encuentra especificada como una circunstancia atenuante de la responsabilidad penal de la persona jurídica en el artículo 6° de la Ley 20.393, el que establece que: "Se entenderá especialmente que la persona jurídica colabora sustancialmente cuando, en cualquier estado de la investigación o del procedimiento judicial, sus representantes legales hayan puesto, antes de conocer que el procedimiento judicial se dirige contra ella, el hecho punible en conocimiento de las autoridades o aportado antecedentes para establecer los hechos investigados".

Las sanciones a aplicar, según correspondan, serán determinadas por el Encargado de Prevención de Delitos/Oficial de Cumplimiento (según ley que aplique), en conjunto con el Presidente del Comité de Directores y/o Comité de Directores, las cuales se encuentran contenidas en el título XI del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.

En consideración a lo anterior, y en caso de existir alguna situación de excepción, la definición tomada de acuerdo a lo señalado anteriormente, se informará al Directorio de la Compañía.

Seguimiento a las Denuncias

El encargado de Prevención de Delitos será responsable de mantener un registro centralizado de todas las denuncias recibidas, las cuales contarán con un adecuado seguimiento y documentación de respaldo emitiendo informes en períodos trimestrales al Comité de Directores.





Estamos a la altura de los desafíos

0 0

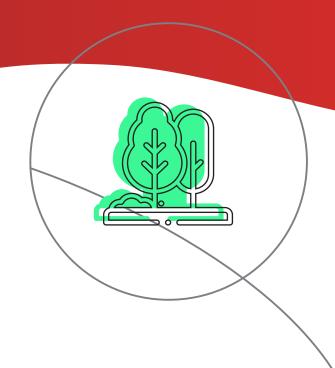
0 (

) 0 (





Relación con el medio ambiente





15. Relación con el medio ambiente

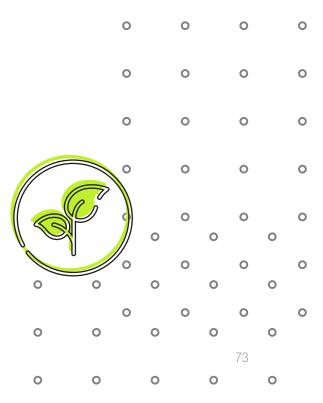
Salfacorp S.A. y Filiales y cada uno de sus miembros están comprometidos permanente, activa y responsablemente en la protección y conservación del medio ambiente.

Salfacorp S.A. y Filiales considera en su actuar los aspectos ambientales de las zonas donde tiene presencia, para lo cual adopta códigos de buenas prácticas, valores y compromisos. Asimismo, dentro de las políticas de Salfacorp S.A. y Filiales se contempla el cumplimiento de las exigencias legales, en especial la normativa ambiental vigente y la aplicación de estándares de sostenibilidad ambiental orientados a gestionar, controlar, mitigar y reducir los riesgos e impactos ambientales de las operaciones e instalaciones de la Compañía. En el caso que no exista normativa ambiental, es política de SalfaCorp y Filiales aplicar los estándares de trabajo que emplea la Compañía, de forma habitual en sus operaciones.

La Empresa mantiene un firme compromiso con la prevención de la contaminación del medio ambiente y el desarrollo de sus operaciones acorde a estándares de seguridad ambiental, para lo cual empleamos metodologías y procedimientos orientados al mejoramiento continuo de los procesos y sistemas de gestión ambiental del Grupo SalfaCorp.

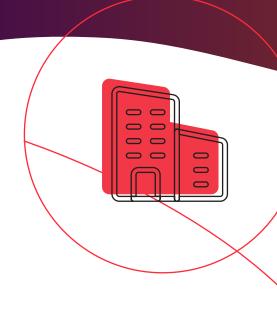
Cada persona de Salfacorp S.A. y Filiales debe internalizar en sus acciones cotidianas una actitud de protección y conservación del medio ambiente, procurando en sus actividades minimizar el impacto sobre este, y teniendo presente el cumplimiento cabal de la legislación vigente y las normas internas de Salfacorp S.A. y Filiales al respecto.

Es responsabilidad de cada persona adherir y trabajar con base en los estándares que el área de Seguridad y Salud Ocupacional y Medio Ambiente, definan para cada obra y/o proyecto que desarrolle la Compañía.











16. Gobierno corporativo

Estructura del Gobierno Corporativo:

La estructura de Gobierno Corporativo de SalfaCorp S.A. está encabezada por un directorio formado por siete miembros, accionistas o no, elegidos por la Junta de Accionistas de la Sociedad. Estos permanecen en sus cargos por un período de tres años, luego del cual el directorio es reelecto o renovado totalmente. Su función principal, regulada por la Ley N°18.046 de Sociedades Anónimas, es administrar la Compañía. Además, representa judicial y extrajudicialmente a SalfaCorp S.A. en todos los actos necesarios para el cumplimiento de su objeto social.

Para lograr este fin, posee todas las facultades de administración y disposición que la ley o el estatuto no establezcan como privativas de la Junta de Accionistas. El directorio designa un gerente general que está premunido de las facultades propias de un factor de comercio y de todas aquellas que expresamente le otorgue el directorio. El cargo de presidente del directorio y gerente general no pueden ser ejercidos por la misma persona. En forma mensual, el directorio se reúne para evaluar y orientar el desarrollo de la Compañía, y anualmente da cuenta a los accionistas de las actividades de la Compañía en la Junta Ordinaria de Accionistas.

Política de Gobierno Corporativo

Tomando en cuenta la especial importancia que siempre ha tenido para SalfaCorp S.A. que su directorio esté guiado en su actuar por los más altos estándares de gobierno corporativo, se ha estimado conveniente sistematizar ciertos principios básicos que se contienen en la Política de Gobierno Corporativo.

Dicha Política tiene como objetivo establecer ciertos principios básicos, estándares y prácticas de gobierno corporativo que deben orientar el actuar del directorio de SalfaCorp S.A. y de sus miembros.

El Modelo de Gobierno Corporativo incluye:

- · Política de Gobierno Corporativo.
- · Procedimientos de Gobierno Corporativo.
- · Manual de Manejo de Información.
- · Prácticas de Gobierno Corporativo.

Comité de Directores:

El Comité de Directores sesiona periódicamente para abordar temas de especial relevancia para la Empresa, siendo responsable del examen de los informes de los auditores externos, el balance y estados financieros, pronunciándose respecto de ellos en forma previa a su presentación a los accionistas; la proposición al directorio de los auditores externos y clasificadores de riesgo que serán sugeridos a la Junta Ordinaria de Accionistas; el examen de los antecedentes e información respecto de las operaciones a que se refieren los artículos 44 y 89 de la Ley de Sociedades Anónimas y emisión de un informe respecto de esas operaciones y, el examen del sistema de remuneraciones de ejecutivos principales.

Respecto al Código de Ética, el Comité tiene las siguientes funciones:

- Supervisar y velar por el cumplimiento del Código de Ética de SalfaCorp S.A. y Filiales, sus valores y principios fundamentales, promoviendo una cultura de adhesión al cumplimiento de las leyes y normas éticas.
- Revisar una vez al año el Código de Ética y proponer cambios al directorio para su aprobación.
- Apoyar la gestión del Modelo de Prevención de Delitos Ley 20.393 a través de contacto directo y permanente con el Encargado de Prevención de Delitos.

- Facilitar y asistir al Encargado de Prevención de Delitos en el desarrollo, implementación y efectiva operación del Modelo de Prevención de Delitos Ley 20.393.
- Resolver sobre la interpretación en relación a cualquier aspecto del Código.
- Asistir al Encargado de Prevención de Delitos en la identificación y evaluación de riesgos de delito.
- Establecer los canales de denuncia, recibir y coordinar las acciones a seguir para la investigación de las denuncias recepcionadas por los distintos canales establecidos por la Empresa.
- Dictaminar en tiempo y forma sobre las denuncias recibidas, respetando los derechos de los trabajadores, en especial, el derecho a ser oído, a defenderse adecuadamente y a que la resolución que se tome sea fundada.
- Tomar conocimiento y resolver acerca de los conflictos de intereses y recomendar que se investiguen los actos de conductas sospechosas y fraudes.
- · Dar cuenta al directorio acerca de sus labores.
- Dictar circulares e instrucciones necesarias para el desarrollo y cumplimiento de lo dispuesto en el Código de Ética.

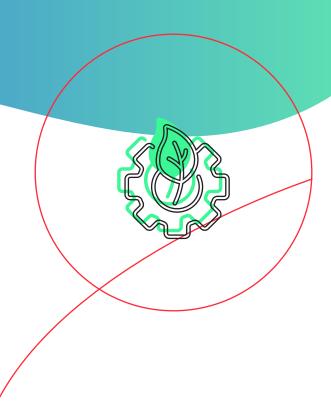








Sostenibilidad



17. Sostenibilidad

SalfaCorp considera clave desarrollar un negocio que perdure en el tiempo, para lo cual es clave desarrollar el ejercicio de forma ética, íntegra y transparente. Además, de proteger el valor de la Empresa y crear valor para los diferentes grupos interés con los cuales interactúa en las actividades que efectúa la Compañía.

Por ello, la sostenibilidad se entiende como "construir y crecer de forma sostenible, acorde a estándares de calidad y excelencia, desarrollando nuestras actividades de manera armónica con el entorno y estableciendo relaciones de confianza y valor compartido con los grupos de interés."

La práctica de sostenibilidad en la Empresa, contempla una gestión integral que aborda materias tales como, ética, transparencia, protección del entorno, gestión de riesgos, respeto de los Derechos Humanos, seguridad y salud ocupacional, la relación con las comunidades locales y el vínculos con las empresas proveedoras y contratistas.

Integridad

En el quehacer cotidiano se actúa en conformidad a las políticas de la Compañía y a la normativa legal vigente.

Además, en la totalidad de los procesos en los que se relaciona con los distintos grupos de interés, esto se realiza de forma responsable y cumpliendo los compromisos asumidos con cada uno, para ello, se implementan políticas, códigos y/o procedimientos pertinentes a cada proceso.

Transparencia

En todas sus actividades, la Compañía trabaja con base en políticas, sistemas, procedimientos, orientados a la entrega de información veraz y transparente. Para ello, dispone de información pública dirigida a la sociedad, accionistas, inversionistas, autoridades, reguladores, trabajadores, proveedores y comunidades.

Protección el entorno

En la totalidad de las operaciones se trabaja con base en un enfoque de sostenibilidad, orientado a la reducción y mitigación de las externalidades negativas sobre el entorno socioambiental.

En cada una de las obras, se funciona con base en un Sistema de Gestión Ambiental, mediante el cual se implementan estándares, metodologías y procedimientos que apuntan al mejoramiento continuo de los procesos de gestión de riesgos e impactos ambientales.

Cada empresa es responsable de implementar el Sistema de Gestión Ambiental, y llevar a cabo las acciones pertinentes para identificar los riesgos y potenciales impactos de las actividades, desde la etapa de diseño del proyecto, incluyendo su planificación, construcción, operación y mantenimiento, y definir medidas de control, reducción y mitigación de los impactos ambientales.

Cada obra tiene la obligación de cumplir con la legislación vigente en la materia, dar cumplimiento a las exigencias y compromisos establecidos en los permisos ambientales, sectoriales de la obra, y a cualquier normativa o regulación aplicable.



Cada trabajador es responsable de tener un comportamiento protección y conservación del medio ambiente, procurando efectuar sus actividades con foco en la reducción de los impacto sobre el entorno ambiental, y considerando el cumplimiento cabal de la legislación vigente y las normas internas de la Compañía.

Precaución

En la totalidad de las actividades se implementa una política, metodología y procedimientos para la gestión de riesgos, a través de las cual se identifican, priorizan y definen medidas para su monitoreo, control y mitigación, que es actualizado permanentemente a fin de mantener un monitoreo continuo sobre aquellos elementos que representan un riesgo para el desarrollo del negocio.

Respeto de los Derechos Humanos

SalfaCorp reconoce la importancia de respetar los Derechos Humanos, como un principio básico para la convivencia armónica independiente del sexo, edad, etnia, origen social, nacionalidad, religión, cultura, capacidad intelectual o estado de conciencia.

La Compañía respeta y protege los Derechos Humanos de los trabajadores, comunidades vecinas a las operaciones de SalfaCorp, proveedores y subcontratistas.

Es responsabilidad de cada trabajador, respetar a cabalidad las definiciones que se ha establecido en esta materia, y en caso de ser testigo de una situación que represente un riesgo o una vulneración de estos derechos, denunciar en los canales y/o instancias pertinentes.

La Compañía respeta los tratados nacionales e internacionales en materias tales como: trabajo infantil, trabajo forzoso u obligatorio, no discriminación, salud y seguridad, libertad de asociación, jornada laboral, descanso y salario, diversidad e inclusión y libertad de expresión.

Vínculo con las comunidades locales

SalfaCorp en los territorios en que opera, desarrolla sus de forma segura y armónica con el entorno.

La Empresa exige que todo trabajador, proveedor y/o subcontratistas que se desempeñe en sus oficinas u obras, respete la cultura, identidad y tradiciones de las comunidades aledañas, sin emitir juicios u opiniones que puedan significar un acto denostativo, peyorativo y/o discriminatorio de la cultura local.

Además, en las obras en que es titular del proyecto, implementa los procedimientos de inserción en la comunidad pertinentes en la etapa inicial del proyecto y coloca a disposición de la comunidad, canales de comunicación fluidos que se mantienen disponible permanentemente durante la construcción o desarrollo de las obras.

En el marco de las acciones de Responsabilidad Social Corporativa, SalfaCorp desarrolla programas y actividades que promueven la integración y mejora en la calidad de vida de las comunidades aledañas a los proyectos que desarrolla e implementa actividades con organizaciones sociales sin fines de lucro, que abordan problemáticas con sectores en situación de vulnerabilidad. La presencia y participación de la Compañía se puede traducir en presencia, asesoría, gestoría, patrocinios u otra clase de apoyos que frecuentemente se vinculan con sus productos, equipos y servicios.

Este tipo de actividades es factible de desarrollar, cumpliendo con los siguientes criterios:

- No esté prohibido por la ley.
- Esté aprobada por quien designe la Gerencia del país o región, en vista del beneficio que reporte al ámbito en el que se desenvuelve la Compañía.
- No implique asumir obligaciones ni responsabilidades de otros.



- Contemple programas avalados por las autoridades locales.
- Esté orientada al desarrollo de una comunidad, a fomentar la cultura, la salud, la educación, el deporte y el medioambiente entre otros aspectos.
- Se refleje en los registros contables de SalfaCorp según las políticas establecidas.
- Se obtenga expresa constancia de recibo del beneficiario con importe o naturaleza de la contribución, así como destinatario y finalidad del mismo.
- No está permitido pretender o recibir beneficios personales a raíz del apoyo brindado a la comunidad por parte de la Compañía.

Relación con empresas proveedores y subcontratistas

En la relación que SalfaCorp establece con los proveedores actúa de forma justa, ética y con una mirada de largo plazo. Para ello, implementa políticas, códigos, procedimientos, protocolos y medidas orientadas a establecer un marco de actuación responsable y transparente con las empresas proveedoras y subcontratistas.

Respeta los compromisos contractuales con terceros, y cumple a cabalidad la legislación y normativas aplicables a sus relaciones comerciales.

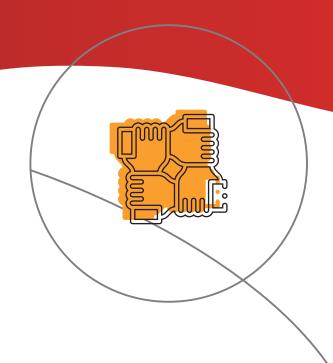
Prohíbe que cualquier trabajador establezca una relación comercial con cualquier tipo de proveedor que no haya demostrado sus facultades éticas y legales para trabajar como proveedor de bienes o servicios de la Compañía. Asimismo, no permite que se mantengan relaciones comerciales con terceros que infringen lo estipulado en la Ley N° 20.393, que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas por cometer los siguientes tipos de delitos: lavado de activos; financiamiento del terrorismo; cohecho a funcionario público nacional o extranjero; receptación; negociación incompatible; corrupción entre privados; apropiación indebida; administración desleal.

La Empresa exige que todos los proveedores y subcontratistas implementen medidas y sistemas de gestión que se alineen las políticas, códigos y procedimientos de SalfaCorp, de lo contrario se encuentran en una condición de incumplimiento, que es causal del término del contrato.





Derechos fundamentales





18. Derechos fundamentales

SalfaCorp reconoce la importancia de los derechos humanos, como un principio básico para la convivencia armónica independiente del sexo, edad, etnia, origen social, nacionalidad, religión, cultura, capacidad intelectual o estado de conciencia.

La compañía respeta y protege los derechos humanos de sus trabajadores, de las comunidades vecinas a las operaciones de SalfaCorp y sus filiales, de los proveedores y subcontratistas de la Empresa. La Compañía respeta lo señalado por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, adopta las prácticas propuestas por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) mediante los Objetivos de Desarrollo Sostenible y ajusta su gestión al Plan Nacional de Derechos Humanos, desarrollado e implementado por la Subsecretaría de Derechos Humanos.

En este contexto, nos comprometemos a respetar los tratados nacionales e internacionales en materias tales como: trabajo infantil, trabajo forzoso u obligatorio, no discriminación, salud y seguridad, libertad de asociación, jornada laboral, descanso y salario, diversidad e inclusión y libertad de expresión.

Trabajo infantil

SalfaCorp respeta a cabalidad lo dispuesto por UNICEF en la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño y de la Niña. Asimismo, la Empresa rechaza cualquier forma de trabajo infantil y prohíbe absolutamente que en las filiales o proyectos en alianza con terceros, así como las empresas proveedoras y contratistas, empleen mano de obra infantil.

A todas las operaciones de la Compañía y a las relaciones con terceros les aplica la "87.a REUNIÓN

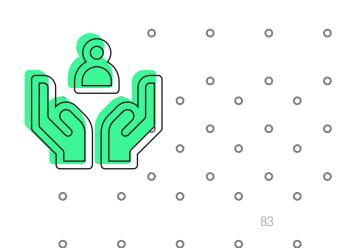
DE LA CONFERENCIA DEL TRABAJO (1999), "instancia en la que se establece el "CONVENIO Y RECOMENDACIÓN SOBRE LAS PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL Y LA ACCIÓN INMEDIATA PARA SU ELIMINACIÓN". El trabajo infantil se refiere al trabajo que es mental, física, social o moralmente dañino o peligroso para los menores, o que interfiere indebidamente con sus necesidades educativas. Al respecto la Compañía:

Dispone de una política relativa a la edad mínima de admisión al trabajo de conformidad con la legislación nacional, esa edad no puede ser inferior a 15 años.

No contrata menores de 15 años.

No emplea personas menores de 18 años para trabajos en condiciones peligrosas, en especial bajo tierra, bajo agua, a alturas peligrosas o en espacios confinados.

En el caso que un trabajador observe o sea testigo de hechos que vulneren los elementos antes mencionados por parte de Empresa en el desarrollo de sus operaciones, o bien por parte de un proveedor o subcontratista, debe informarlo a través de los canales de denuncia de la Compañía o directamente al Encargado de Prevención de Delitos.



Trabajo forzoso u obligatorio

La Empresa bajo ninguna circunstancia emplea o se beneficia del trabajo forzado u obligatorio, empleando sólo a trabajadores que trabajen por su libre voluntad. Asimismo, a ningún empleado se le solicitará que haga depósitos de dinero o será privado de sus documentos de identidad al desempeñarse en las operaciones o instalaciones de la Empresa. Se reconoce que todo trabajador es libre de dejar su empleo posterior a un tiempo prudente de aviso.

Se prohíbe que a cualquier trabajador se le aplique un castigo psicológico, confinamiento o amenazas de violencia de cualquier forma, acoso o abuso como método de disciplina y control.

En materia de pagos y gastos de contratación, SalfaCorp:

- No factura ningún gasto a los candidatos en ninguna de las etapas de selección, contratación o instalación.
- Vela porque los candidatos estén informados que no deben pagar ningún gasto, cualquiera que sea la etapa de contratación.
- Procura que los trabajadores migrantes tengan acceso a medios confidenciales para el reporte de quejas relativas al pago de gastos de contratación.

En relación con la sustitución de los contratos de trabajo, la Empresa:

- Prohíbe recurrir a medios o engañosos, o que se cometan omisiones en el momento de la contratación.
- Entrega a los trabajadores migrantes contratos redactados en una lengua que ellos comprendan y cuyos términos y condiciones son claramente explicados antes de su salida.
- Garantiza que la información pertinente respecto de las condiciones de trabajo sean comunicadas adecuadamente a los trabajadores.

Respecto de los permisos de trabajo, documentos de identificación, visas de trabajo y permisos de salida, en la Compañía:

- No se confiscan los documentos de viaje, los documentos de identificación o cualquier otro objeto personal de los trabajadores.
- Proporciona casillas de seguridad para que cada trabajador guarde sus documentos personales y sus objetos de valor.
- No utiliza los documentos originales. Únicamente en los casos estrictamente necesarios se emplearán los documentos personales para fines de registro ante las autoridades locales o nacionales. Una vez hecho el registro, se restituirán sin demora a cada trabajador.
- Los trabajadores tienen el derecho de finalizar el vínculo laboral (mediante preaviso razonable) en cualquier momento, sin multas administrativas o financieras (como la retención del salario o el no pago de este).



No Discriminación

La Compañía no discrimina en las prácticas de contratación y empleo por motivos de sexo, edad, origen social, etnia, color, orientación sexual, religión, capacidad física y/o nacionalidad.

No discrimina en el momento de la contratación, en el desarrollo de las relaciones laborales y durante la estadía del trabajador en la Empresa.

Promueve la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Dispone de mecanismos para el trato y gestión de reclamos de manera que los trabajadores puedan usarlos para presentar sus quejas relacionadas con el trabajo.

Se prohíbe la discriminación contra cualquier persona por motivos, tales como: raza o etnia; nacionalidad; situación socioeconómica; idioma; ideología u opinión política; religión o creencia; sindicación o participación en organizaciones gremiales; sexo; orientación sexual; identidad de género; estado civil; edad; filiación; apariencia personal; y, enfermedad o discapacidad.

Se prohíbe tajantemente el hostigamiento o acoso de cualquier tipo, entendiéndose por ello, cualquier actitud o comportamiento de presión no deseado a la o las personas afectadas o que pueda afectar su continuidad o desarrollo en la Compañía. Este tipo de prohibición aplica tanto para las relaciones jerárquicas, como para las relaciones entre

compañeros de trabajo, así como en el vínculo que se establezca con clientes, comunidades vecinas, proveedores, subcontratistas, etc.

Se prohíbe cualquier tipo de comunicación verbal o escrita, dentro o fuera de la Compañía, contenga declaraciones o material que pueda ser considerado ofensivo o intimidatorio para otros.

No está permitido que los sistemas de SafaCorp sean empleados para transmitir imágenes o textos que comprendan contenidos asociados a calumnias, epítetos denostativos o peyorativos, o de los cuales se pueda aducir situaciones de acoso, intimidación, amedrentamiento, ofensas o insultos.

Libertad de asociación

SalfaCorp respeta y reconoce el derecho a la libertad de asociación de sus trabajadores y establece relaciones éticas, transparentes y constructivas con las organizaciones que representan sus intereses, conforme a lo establecido en la Ley.

No se condicionará el empleo de un trabajador a que el mismo no se afilie a algún sindicato o de que renuncie en el caso de que ya sea miembro; tampoco dimitirá o perjudicará de otra manera a un empleado por la simple razón de estar asociado a un sindicato.

Se prohíbe cualquier práctica de hostigamiento, menoscabo o que implique un condicionamiento de la situación laboral de cada trabajador debido a su pertenencia a una organización sindical.

Se exige:

- No ocupar discursos anti sindicales.
- No promover prácticas formales o informales que premien o insten a la no sindicalización.
- No implementar medidas que contemplen castigos, amenazas o amedrentamiento a quienes se sindicalicen.
- No condicionar la situación laboral del trabajador a su pertenencia sindical.
- No Ejecutar actos que afecten el quórum sindical.
- No desvincular personal con intención de conformar un sindicato, o sólo por el hecho de estar sindicalizado.
- No ejecutar actos de injerencia sindical, tales como intervenir activamente en la organización de un sindicato.

Seguridad y Salud Ocupacional

La Empresa vela por el cuidado de la salud y seguridad laboral de los trabajadores, implementa las condiciones adecuadas para el desarrollo de sus labores en un ambiente de trabajo seguro y sin riesgos que amenacen su salud y seguridad.

En todas las actividades operativas se implementa un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional, integrado a las actividades y operaciones de cada unidad de negocio y se cumple con los estándares del programa de seguridad y salud ocupacional propios, y los suscritos con terceros.

Todo trabajador es responsable de seguir e implementar a cabalidad las exigencias y directrices de los equipos de Seguridad y Salud Ocupacional y Medio Ambiente, en todas las instalaciones, obras y proyectos de la Compañía.



Tenemos respeto Absoluto por la vida

0	0

0 0

0 0

Personajes de Obra SalfaCorp

0 0 0



Acoso laboral

La Empresa respeta la integridad y dignidad de cada trabajador y rechaza toda práctica laboral que constituya una agresión u hostigamiento ejercido hacia un trabajador o grupo de trabajadores, provocando su menoscabo o humillación, y que pueda significar una amenaza o perjudique su situación laboral u opciones de acceso a empleo.

Se prohíbe cualquier práctica de hostigamiento, amedrentamiento, agresiones verbales, físicas y/o psicológicas, así como castigos o medidas que representen una represalia hacia la persona.

Se prohíben las prácticas de aislamiento laboral, que contemplan Ignorar, restringir o prohibir las posibilidades de comunicación con compañeros, superiores y/o clientes (presencial o virtualmente).

Se prohíben las formas de comunicación verbal y/o escrita que impliquen un agravio contra la dignidad de la persona: Agresiones verbales o físicas, gritos, insultos, ridiculizar a la persona, llamados de atención injustificados, amenazas de represalias o sanción o denostación de la persona.

Se prohíben la difamación personal o profesional, lo cual considera, difundir rumores sobre la persona, insinuaciones, atribuir faltas profesionales ante pares y superiores, bromas sobre aspectos de la vida personal o profesional.

Se prohíben las prácticas de acoso sexual, lo cual contempla insinuaciones, proposiciones o requerimientos de orden sexual, no consentidos por la persona afectada.

Se exige el respeto a la privacidad de la persona. Al respecto se prohíbe revisar sin autorización de instrumentos de trabajo: computador, correos electrónicos, celular, etc. Incorporar cámaras de vigilancia en lugares no autorizados (baño, camarín, casilleros) o con la finalidad de controlar a un individuo o grupo específico.

Jornada laboral, descanso y salario

Se debe cumplir con las leyes y reglamentos en materia de jornada laboral, descanso y salario vigentes en cada uno de los países donde opera la Compañía.

Esta materia contempla, especialmente, el cumplimiento de las leyes o reglamentos relativos a remuneraciones mínimas; duración de la jornada laboral; jornada máxima diaria, semanal y mensual; v vacaciones.

Libertad de expresión

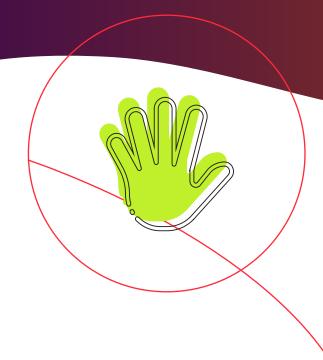
Se debe respetar la libertad de opinión y expresión de sus trabajadores, sin que ello, implique medidas tales como represalias, castigos, un trato denostativo o la desvinculación del trabajador.







Inclusión y diversidad





19. Inclusión y diversidad

SalfaCorp y Filiales, considera el respeto por la inclusión y la diversidad como un valor fundamental. Por ello, exige que todo su personal respete la dignidad de la persona independiente de su raza o etnia; nacionalidad; situación socioeconómica; idioma; ideología u opinión política; religión o creencia; sindicación o participación en organizaciones gremiales; sexo; orientación sexual; identidad de género; estado civil; edad; filiación; apariencia personal; y, enfermedad o discapacidad.

Es responsabilidad de SalfaCorp y Filiales, cumplir con la legislación aplicable en la materia.

La Compañía, en caso de incorporar a personas con capacidades físicas, psicológicas o motrices diferentes, realizará las modificaciones estructurales que sean pertinentes de acuerdo a las exigencias legales aplicables y acorde a las necesidades particulares de las personas que se incorporen a la Empresa.

Exige que las personas pertenecientes a minorías, como las antes mencionadas, no sean víctimas de prácticas de hostigamiento o cualquier forma de acoso, y exige que tengan un trato respetuoso, lo cual incluye evitar comentarios, bromas, difamar u otro acto, que atente contra su integridad física y/o moral.

SalfaCorp y Filiales, exige que todo trabajador al momento de evaluar a un candidato para un puesto de trabajo, realice este proceso con base en variables técnicas y propias del puesto al cual postula la persona.

Es responsabilidad de cada persona emplear un lenguaje respetuoso e inclusivo en las relaciones interpersonales que se establezcan al interior de la organización. Para ello, tanto en nuestras comunicaciones internas como externas, utilizamos un tipo de lenguaje simple, fácil de comprender, incorporamos variables de género, y nos preocupamos que sea accesible.

