



# Código de Conducta

La guía que rige nuestras conductas de negocios.

Octubre 2024



# INDICE



- 1. INTRODUCCIÓN ..... 7
- 2. OBJETIVO ..... 7
- 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y ALCANCE ..... 7
- 4. NUESTROS VALORES ..... 8
- 5. COMPROMISOS ..... 9
  - 5.1 Igualdad, Diversidad e Inclusión ..... 10
  - 5.2 Respeto y desarrollo personal ..... 11
  - 5.3 Compromiso con el cliente ..... 12
  - 5.4 Trabajo justo y seguro ..... 12
  - 5.5 Cuidado con el medio ambiente ..... 12
  - 5.6 Respeto por la Ley ..... 13
  - 5.7 Innovación ..... 13
- 6. CRITERIOS DE CONDUCTA ..... 14
  - 6.1 Relación con los Colaboradores ..... 15
    - 6.1.1 Selección de personal ..... 15
    - 6.1.2 Establecimiento de la relación laboral ..... 15
    - 6.1.3 Gestión del personal ..... 15
    - 6.1.4 Seguridad, Salud y Medio Ambiente ..... 16
    - 6.1.5 Protección de la privacidad ..... 16
    - 6.1.6 Integridad y tutela de la persona ..... 16
    - 6.1.7 Política en contra de represalias..... 16

6.1.8 Exclusividad .....	17
6.1.9 Obligaciones de los colaboradores.....	17
6.1.10 Código de Conducta .....	18
6.2 Relación con los Proveedores .....	19
6.3 Relación con los Clientes .....	20
6.4 Relación con Instituciones Públicas .....	21
6.5 Relaciones con la Comunidad .....	21
7. POLÍTICA ANTI CORRUPCIÓN .....	23
8.DERECHO DE PROPIEDAD INTELECTUAL Y DE PROPIEDAD INDUSTRIAL .....	23
9. PROTECCIÓN DE DATOS E INFORMACIÓN PERSONAL Y RELEVANTE .....	23
10. CANAL DE DENUNCIAS .....	24
11. COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN .....	24



## Mensaje Presidente Ejecutivo

Estimado Equipo,

Es un honor dirigirme a ustedes en esta ocasión para presentar nuestro Código de Conducta, un documento que refleja los valores y principios que guían nuestras acciones en la empresa.

A lo largo de mi carrera, he tenido el privilegio de trabajar en el sector de la minería e industria, camino que he recorrido con integridad y un firme compromiso con la ética profesional. La seguridad, el respeto, la lealtad, la integridad, y la responsabilidad, en nuestro trabajo no son solo principios; son el fundamento sobre el cual hemos construido esta empresa. Cada decisión que tomamos y cada acción que llevamos a cabo deben estar alineadas con estos compromisos. Estoy orgulloso de ver cómo nuestros trabajadores han sido formados y guiados por estos valores.

La capacitación continua es esencial para nuestro crecimiento y éxito. A través de programas de formación, buscamos no solo desarrollar habilidades técnicas, sino también fortalecer un sentido de responsabilidad y ética en cada uno de ustedes.

Todos somos embajadores de nuestra cultura y valores, y cada uno de nosotros tiene un papel fundamental en mantenerlos vivos en nuestras operaciones diarias.

Les invito a leer detenidamente este Código de Conducta y a interiorizar los principios que en él se establecen. En Ingenalse, la ética no es negociable. Juntos, podemos asegurar que nuestra empresa siga siendo un referente de confiabilidad y excelencia en el sector. Agradezco su compromiso y dedicación, y confío en que continuaremos trabajando en un entorno de respeto y colaboración.

Atentamente,




**Juan Alfaro**  
Presidente Ejecutivo Ingenalse

## Mensaje Gerente General

Querido Equipo,

Es un placer dirigirme a ustedes en el marco de la presentación de nuestro Código de Conducta, un documento esencial que refleja nuestros valores fundamentales y la brújula que guía todas nuestras decisiones. La seguridad, el respeto, la lealtad, la integridad y la responsabilidad, son la base sobre la cual hemos construido nuestra reputación y seguiremos fortaleciendo nuestros valores para asegurar un crecimiento sostenible.

En un mundo en constante cambio, la sostenibilidad se ha convertido en una meta imprescindible para nosotros. No solo debemos ser responsables con el entorno que nos rodea, sino también con las nuevas generaciones que heredarán nuestras decisiones. Es nuestra responsabilidad liderar con ética y garantizar que nuestras operaciones sean un modelo de desarrollo sustentable.

Al incorporar prácticas sostenibles en cada aspecto de nuestro trabajo, no solo protegemos nuestro planeta, sino que también creamos un legado positivo

para quienes vienen detrás de nosotros. Este enfoque no solo nos distingue en la industria, sino que también fortalece nuestra cultura organizacional, inspirando a nuestros empleados a ser agentes de cambio.

Invito a cada uno de ustedes a adoptar y vivir los principios establecidos en este Código de Conducta.

Juntos, podemos seguir siendo un referente en nuestro sector, donde la ética y la responsabilidad sean el corazón de nuestras operaciones.

Gracias por su compromiso y dedicación. Estoy seguro de que, trabajando en equipo, podemos lograr grandes cosas.

Atentamente,




**Juan Campos**  
Gerente General Ingenalse



# 1. INTRODUCCIÓN

# > Nuestro Código Ingenalse

## 1. Introducción

El sector en el que operamos es dinámico y desafiante, y en este entorno provocador, la integridad, responsabilidad y la transparencia son fundamentales para nuestro éxito sostenible.

Reconocemos que nuestros clientes, colaboradores, nuestros accionistas y la comunidad en general, confían en nosotros para operar de manera ética, respetuosa y responsable.

Por medio del Código de Conducta, estamos reafirmando nuestro compromiso con los más altos estándares de conducta Empresarial.

Este código no es simplemente un conjunto de reglas; es una expresión de nuestros valores compartidos y de la visión que tenemos para el futuro de nuestra Empresa.

El Código de Conducta será una brújula moral, guiando a todos los colaboradores de Ingenalse® en la toma de decisiones difíciles y en la búsqueda constante de la excelencia. La aplicación de este Código de Conducta y la normativa interna son, asimismo, un mecanismo para la prevención del riesgo reputacional de la Empresa.



## 2. El Objetivo

**El objeto del Código de Conducta es proporcionar un marco de referencia para guiar el comportamiento y acciones de todas las personas que colaboran con Ingenalse®.**

Establece principios y valores fundamentales para ser aplicados a todas sus actividades Empresariales.

## 3. Ámbito de Aplicación y Alcance

El Código de Conducta, debe aplicarse en todas las operaciones que desarrolle la Empresa, incluidas la fabricación, suministro, distribución y soporte de los productos y servicios comercializados por Ingenalse®.

Es aplicable para todos los colaboradores, gerentes y directivos de la Empresa; así como también a sus proveedores, contratistas y cualquier otra persona u organización que la presente.

## Nuestros Valores





## 5. COMPROMISOS

## ➤ 5.1 Igualdad, Diversidad e Inclusión

Los Colaboradores de Ingenalse® son seleccionados, retribuidos, y promocionados de acuerdo con su aptitud, formación, conocimientos, experiencia, liderazgo, diversidad de pensamiento, aspiraciones personales y potencial en el futuro. Ningún otro factor podrá influir o afectar la objetividad de estas decisiones.

Consideramos este compromiso como la clave para conseguir personas competentes, motivadas y altamente fidelizadas con la estrategia y objetivos de negocio que la empresa se impone.

Constituye un principio básico de actuación el proporcionar las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional, asegurando en todo momento la ausencia de discriminación por razón de sexo, orientación sexual, raza, creencias religiosas o de culto, discapacidad, origen, estado civil, edad o condición social. En consecuencia, los Colaboradores que intervengan en procesos de contratación, selección y/o promoción profesional se guiarán con objetividad en sus actuaciones y decisiones, con actitud abierta a la diversidad y con el objetivo de identificar aquellas personas más acordes con el perfil del cargo a cubrir, promoviendo siempre, la igualdad de oportunidades, la diversidad y por, sobre todo, la meritocracia.

Los puestos de trabajo o los contratos no se deberán ofrecer a cargos públicos o autoridades que están o han estado dentro del corto plazo, involucrados en asuntos que afecten directamente a los intereses de la Empresa.



## ➤ 5.2 Respeto y desarrollo personal

El acoso en todas sus formas, el abuso, la intimidación, la falta de respeto o cualquier agresión física o verbal, son inaceptables. Los colaboradores con personal a su cargo deberán promover y asegurarse, con todos los mecanismos que estén a su alcance, que dichas situaciones no ocurran.

Todos los trabajadores de la Empresa evitarán cualquier conducta que pueda constituir abuso, intimidación o acoso, laboral o sexual. En la eventualidad de tener conocimiento de alguna de estas conductas, deberán comunicarlo al Administrador de Contrato, al Oficial de Cumplimiento y al Encargado de Recursos Humanos, pudiendo utilizar para ello el Canal de Denuncias.

En Ingenalse® promovemos la conciliación de la vida laboral y familiar de nuestros colaboradores, aportando en mejorar la calidad de vida de ellos y de sus familias.

Estamos comprometidos con nuestro crecimiento, el que se expresa a través del desarrollo y aprendizaje. Promovemos un contexto de empatía, apertura, sinceridad, lealtad y honestidad, donde las personas puedan realizarse y crecer integralmente tanto dentro como fuera de la Empresa.



### ➤ 5.3 Compromiso con el Cliente

Nuestro quehacer está centrado en función del Cliente, buscando cumplir con sus expectativas respecto a nuestros servicios y tratando de anticiparnos a sus necesidades.

Apostamos a construir relaciones de largo plazo con nuestros Clientes, basada en la confianza, en el respeto, en la honestidad y en la innovación.

Mantenemos la absoluta confidencialidad de la información y/o antecedentes proporcionados por

nuestros clientes que nos hayan sido confiados para la ejecución de nuestros servicios. Exigimos a nuestros colaboradores vinculados la gestión responsable de la información y solo sea utilizada para los fines requeridos, salvo en aquellos casos en que sean requeridos legal o judicialmente.

Nuestro compromiso de confidencialidad con los clientes rige incluso una vez finalizada la relación laboral, contractual o comercial con la Empresa.



### ➤ 5.4 Trabajo justo y seguro

Los colaboradores deberán trabajar en un entorno de trabajo seguro y saludable, respetando todas las medidas preventivas implementadas por la Empresa y actuando siempre bajo la premisa del "Autocuidado".

Ingenalse® desde su fundación, ha procurado el cumplimiento efectivo y prioritario de su política de Seguridad, velando por la Integridad Física y Psicológica de todos sus trabajadores.

Constantemente promocionaremos actividades de formación e información relevante en materia de seguridad e higiene, incluyendo capacitación sobre los planes de emergencia, evacuación segura de instalaciones y la manipulación e identificación de las medidas de prevención de riesgos implementadas (Alarmas, Extintores, Sanitizadores, etc).

### ➤ 5.5 Cuidado del medio ambiente

Estamos comprometidos activa y responsablemente a cumplir y respetar las normativas legales vigentes en materia ambiental y social, con un enfoque en el resguardo del medioambiente para la preservación de la especie, asegurando de este modo el derecho de vivir en un medioambiente libre de contaminación, para las generaciones presentes y futuras.

Todos nuestros colaboradores deben respetar en las instalaciones de la Empresa, el equilibrio ecológico del entorno, velar por su salubridad, seguridad e higiene y la protección y cuidado de la flora y fauna.

Trabajaremos constantemente en conseguir reducir el impacto negativo que puedan tener nuestras actividades y nos enfrentaremos con precaución a los desafíos medioambientales globales.

## > 5.6 Respeto por la Ley

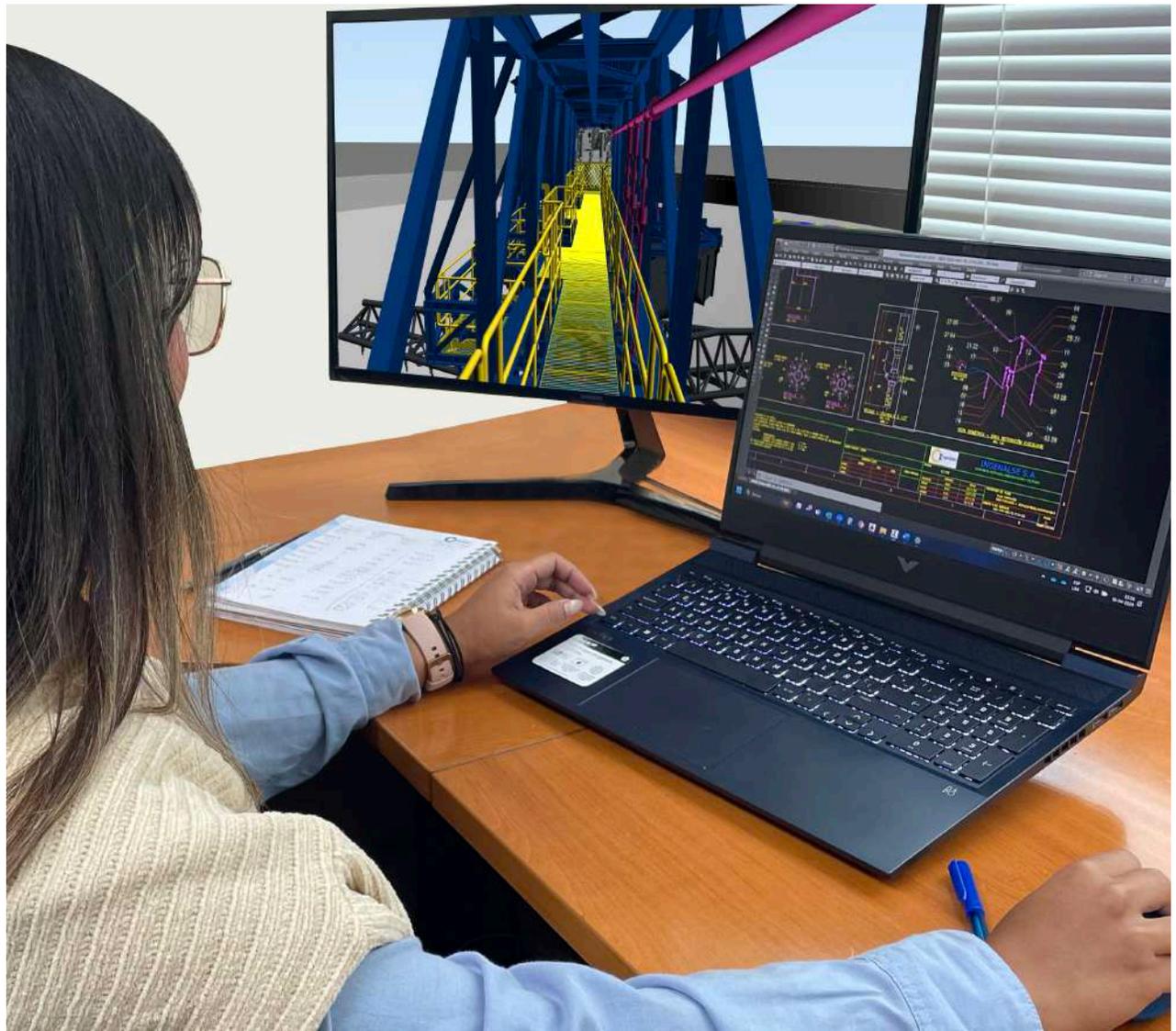
Velamos por el cumplimiento de todas las normativas legales, tanto nacionales como internacionales. Así como también con las normas y procedimientos internos definidos por la Empresa.

Al hacer negocios con determinadas entidades se requiere el cumplimiento de normas estrictas y, a veces, únicas. Tenemos un firme compromiso en actuar con la mayor diligencia para este tipo de clientes, incluso buscar asesoramiento de expertos externos ante cualquier duda sobre cualquier tipo de actividad.

## > 5.7 Innovación

Constantemente estamos en búsqueda de nuevas formas de hacer las cosas, incorporando la automatización y la tecnología a nuestros procesos de diseño y servicios.

Alentamos a nuestros colaboradores, internos y externos, a cuestionar, experimentar y sobre todo a proponer ideas e incentivamos la autocrítica con el fiel propósito de mejorar cada día.





## 6. CRITERIOS DE CONDUCTA

## ➤ 6.1 Relaciones con los Colaboradores

### 6.1.1 Selección de personal

La evaluación del personal a contratar se lleva a cabo considerando si los perfiles de los candidatos se condicen con los requisitos exigidos y expectativas de la Empresa, respetando el principio de igualdad de oportunidades para todos los interesados.

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

El Encargado de Recursos Humanos, de acuerdo con la información que tenga a su disposición, adoptará las medidas oportunas para evitar favoritismos, nepotismos o formas de clientelismo en las fases de selección y contratación.

### 6.1.2 Establecimiento de la relación laboral

El personal se contrata mediante un contrato laboral legal; no se acepta ninguna forma de trabajo informal.

Al establecer la relación laboral, cada colaborador recibe información precisa del cargo y tareas a realizar, los sistemas de retribución e incentivos y de las normas y procedimientos en materia de prevención de riesgos para la salud asociados al desarrollo del trabajo.

### 6.1.3 Gestión del personal

Evitamos cualquier forma de discriminación con respecto a nuestros colaboradores.

En el ámbito de los procesos de gestión y desarrollo del personal, así como en la fase de selección, las decisiones tomadas se basan en la adecuación de los perfiles esperados y los perfiles de los candidatos. En el caso de que éstos sean actuales colaboradores de la Empresa, consideraremos el desarrollo y el crecimiento de ellos.

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

La evaluación de los colaboradores se efectúa de manera extensa implicando a los responsables pertinentes, al Administrador de Contrato, al Encargado de Recursos Humanos y, siempre que sea posible, a los sujetos que han entrado en relación con el evaluado.

Mantenemos una línea de comunicación directa con nuestros colaboradores, en donde puedan manifestar sus inquietudes, opiniones y sugerencias de forma abierta ante las distintas Gerencias de la Empresa.

En caso de que se reorganicen las actividades laborales, se debe salvaguardar el valor de los recursos humanos predisponiendo, siempre que sea necesario, acciones de formación y/o de recalificación profesional.



## > 6.1 Relaciones con los Colaboradores

### 6.1.4 Seguridad, Salud y Medio Ambiente

Desarrollamos una Política de Prevención de Riesgos (HSEC) basada en el autocuidado y en el respeto. Promoviendo la concienciación frente a los riesgos y desarrollando comportamientos responsables de parte de todos los colaboradores de la Empresa.

El objetivo de Ingenalse® es proteger sus propios recursos humanos, patrimoniales y financieros, buscando constantemente las sinergias necesarias no sólo en el interior de la empresa, sino también con los proveedores, los socios y los clientes implicados en la actividad.

Con este fin, realizamos intervenciones de naturaleza técnica y organizativa, a través de programas de inducción del sistema de gestión de riesgos, la mantención de mapa de riesgos y medidas de mitigación, la adopción de mejoras tecnológicas, el control y actualización de las metodologías de trabajo, el acompañamiento psicológico permanente y, la organización de intervenciones formativas de nuestro equipo humano.

### 6.1.5 Protección de la privacidad

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

No se permite ningún tipo de investigación sobre las ideas, preferencias, gustos personales y, en general,



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

### 6.1.6 Integridad y tutela de la persona

Garantizamos condiciones de trabajos respetuosas y dignas para todas las personas. Protegemos a los trabajadores frente a cualquier acto de violencia, psicológica o física.

Está prohibido el acoso sexual y laboral. Así como también el comportamiento discriminatorio o ofensivo de la persona, de sus ideologías y preferencias. Se deberán evitar comportamientos o discursos que puedan dañar la sensibilidad personal, por ejemplo, exhibir imágenes con contenido sexual o comentarios sexuales insistentes y continuadas.

El colaborador que considere haber sido objeto de algún tipo de acoso o discriminación, por motivos vinculados a la edad, al sexo, a la sexualidad, a la raza, al estado de salud, a la nacionalidad, a las opiniones políticas o a las creencias religiosas, etc., puede señalar lo ocurrido al Encargado de Recursos Humanos o directamente al Oficial de Cumplimiento de la Empresa quien evaluará si realmente se ha producido una violación del Código de Conducta y emitirá los reportes de investigación respectivos. Las disparidades no se consideran discriminación si son justificadas o justificables en base a criterios objetivos.

La Empresa dará pleno cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Ley 21.643, a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo pertinentes, aprobada a través del DS N° 2, de 7 de mayo de 2024, y a los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma que la Superintendencia de Seguridad Social indique.

### 6.1.7 Política en Contra de Represalias

La Empresa prohíbe a cualquier colaborador adoptar medidas y/o tratar que afecten o puedan afectar negativamente a cualquier otro colaborador, extrabajador o solicitante, por denunciar acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, por ayudar a otro trabajador o solicitante en la elaboración de un informe, por cooperar en una investigación de acoso o por presentar una denuncia.

No se tolerarán represalias de ningún tipo contra un colaborador que haga una denuncia de buena fe y se someterá a la persona que lleve a cabo dichas represalias, a consecuencias disciplinarias, incluso si la denuncia original de acoso no fuera apoyada.

Todos los trabajadores que experimenten o sean testigos de cualquier conducta que crean es represalia deben seguir inmediatamente los procedimientos de informes establecidos anteriormente bajo el presente protocolo de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

### 6.1.8 Exclusividad

Los colaboradores deberán dar prioridad al ejercicio de sus funciones en la Empresa, comprometiéndose a dedicar sus habilidades y esfuerzos exclusivamente a los intereses y actividades de Ingenalse®.

En virtud de esta exclusividad, se comprometen a no participar, directa o indirectamente, en actividades que pudieran competir con los servicios y operaciones de negocios ofrecidos por la empresa. Cualquier conflicto de intereses potencial deberá ser divulgado y resuelto de manera transparente y ética, comunicando tal circunstancia al Encargado de Recursos Humanos y al Oficial de Cumplimiento tan pronto como pudiera originarse. Dicha comunicación puede ser por carta dirigida a los Encargados antes mencionados, o bien vía correo electrónico a [denuncias@ingenalse.cl](mailto:denuncias@ingenalse.cl)

### 6.1.9 Obligaciones de los colaboradores

El colaborador deberá actuar de buena fe con el fin de respetar las obligaciones suscritas en el contrato de trabajo y todo lo previsto por el Código de Conducta, garantizando las prestaciones requeridas; y deberá indicar, a través de los canales pertinentes, cualquier violación de las reglas de comportamiento establecidas por los procedimientos internos.

El colaborador debe conocer y aplicar todo lo previsto por las políticas Empresariales en tema de seguridad de la información para garantizar su integridad, su confidencialidad y disponibilidad. Deberá elaborar sus propios documentos utilizando un lenguaje claro, objetivo y exhaustivo, permitiendo las comprobaciones pertinentes por parte de colegas, responsables y suje-

tos externos autorizados para solicitar la realización de dicho control.

Todos los colaboradores de Ingenalse® deberán evitar situaciones en las que se puedan manifestar conflictos de intereses y abstenerse de beneficiarse personalmente de oportunidades de negocio cuya información haya llegado a su conocimiento en el transcurso de la realización de sus propias funciones.

En caso de que se manifieste, incluso sólo en apariencia, un posible conflicto de intereses, el colaborador deberá comunicárselo a su responsable, el cual, conforme a las modalidades previstas, informará al Oficial de Cumplimiento de Ingenalse®, quien evaluará caso por caso. El colaborador deberá, igualmente, informar acerca de las actividades extralaborales, en caso de que pueda parecer que éstas entran en un conflicto de intereses de la Empresa.

Todos los colaboradores deben operar con diligencia para tutelar los bienes de la Empresa, actuando responsablemente y conforme a los procedimientos operativos establecidos para regular su uso, lo cual se deberá documentar de forma precisa. En particular, cada colaborador debe utilizar con cuidado y con discreción los bienes que se le confían y, evitar usos impropios de los bienes Empresariales que puedan causar daños o la reducción de su eficiencia o, de cualquier forma, estén en contra del interés de la propia Empresa.

Todo colaborador es responsable de la protección de los recursos que se le confían y tiene el deber de informar oportunamente a las unidades pertinentes de eventuales amenazas o eventos dañinos para la Empresa.

En lo que se refiere a las aplicaciones informáticas, cada colaborador deberá cumplir minuciosamente con lo previsto por las políticas de seguridad Empresariales, con el fin de no comprometer la funcionalidad y la protección de los sistemas informáticos; no enviar mensajes de correo electrónicos amenazantes o injuriosos, no recurrir a lenguaje impropio, no realizar comentarios inapropiados que puedan suponer una ofensa a una persona y/o un daño a la imagen de la Empresa y, no navegar por páginas web con contenidos indecorosos u ofensivos.

#### 6.1.10 Código de Conducta

Todo colaborador que resulte imputado, inculpado o acusado en un procedimiento judicial penal deberá informar, tan pronto sea posible, al Oficial de Cumplimiento de la existencia de expedientes administrativos que les afecten, ya sea como presuntos responsables, testigos o en otro concepto, que se tramiten por las autoridades u organismos supervisores de la actividad de la Empresa, aun cuando la participación en dichos expedientes no derive de su desempeño profesional.

Los colaboradores de Ingenalse® desarrollarán una conducta profesional recta, imparcial, honesta y conforme con los principios de responsabilidad social definidos por la Empresa. Se abstendrán de participar en actividades ilegales o inmorales. Se estima desaconsejable la asistencia frecuente a los casinos de juego y, en general, las apuestas, que en ningún caso podrán realizarse con personas que mantengan cualquier tipo de relación profesional o de clientela con la Empresa.



## ➤ 6.2 Relaciones con los Proveedores

Los procesos de compra de la Empresa buscan el mayor beneficio competitivo para ésta, basándose en comportamientos precontractuales y contractuales enfocados en los principios de lealtad, transparencia y colaboración.

La contratación de suministros y servicios externos deberá efectuarse conforme a los procedimientos de adquisiciones establecidos en las normas internas de la Empresa, analizando y decidiendo todos los potenciales negocios mediante un proceso de evaluación objetivo, sin favoritismo alguno, ofreciendo igualdad de oportunidades a todas aquellas empresas o prestadores calificados que deseen convertirse en socios comerciales de Ingenalse®.

Nuestras empresas o prestadores colaboradores deberán cumplir con la legislación laboral vigente en relación con sus propios trabajadores.

Los colaboradores que en el desempeño de sus funciones tengan intervención en decisiones sobre la adjudicación, contratación de suministros o servicios o la fijación de sus condiciones evitarán cualquier clase de interferencia que pueda afectar su imparcialidad u objetividad al respecto.

Siempre que sea posible, se evitarán las relaciones de exclusividad con proveedores. Sin embargo, por la naturaleza de los servicios ofrecidos por la Empresa podrá contar con nómina de proveedores preferentes, previamente evaluados y calificados por las Gerencias de Operación y de Administración y Finanzas.

Ningún trabajador puede condicionar la selección o contratación de un proveedor, en la adquisición de productos o servicios para la Empresa, a la obtención de un beneficio propio.

Los proveedores, no deberán efectuar compensaciones a empleados, familiares relacionados con socios comerciales, que sean diferentes a las que hayan sido definidas en los contratos y/o acuerdos comerciales que rigen las relaciones entre La Empresa y dichos Socios, acciones que pudieran interpretarse como un conflicto de intereses.

Todo proveedor, contratista, subcontratista y tercero que se relacione con la Empresa, debe tener conocimientos de la Ley N° 20.393 y el respectivo Modelo de Prevención de Delitos asociado a dicha ley que Ingenalse®, ha implementado para prevenir los delitos contemplados en dicha norma. 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.



## > 6.3 Relaciones con los Clientes

Nuestra orientación al cliente nos motiva a innovar permanentemente para mejorar la calidad de nuestros servicios y productos. Manteniendo los más altos estándares de calidad y comprometiéndonos con lograr la plena satisfacción de nuestros clientes.

Mantenemos una comunicación transparente, clara, simple, oportuna y constante con nuestros clientes sobre los servicios ofrecidos, los riesgos asociados y los avances tecnológicos que existan a fin de anticiparnos a sus necesidades y en lo posible, superando sus expectativas.

La información o antecedentes comerciales y propios del negocio de cada cliente que nos sea confiada, la mantendremos en la más absoluta confidencialidad, adoptando todas las medidas de salvaguarda necesarias para ello.

Los regalos, atenciones u otras cortesías que sean entregados a clientes actuales o potenciales deben ser legales, acordes a las prácticas del mercado y contar con la autorización respectiva. En cuanto a los gastos que ellos supongan, deben registrarse en forma exacta y específica, de acuerdo con los procedimientos establecidos. La presión con influencia indebida o el condicionamiento de un negocio, a la entrega de una atención inadecuada, está explícitamente prohibida.

En las relaciones con clientes, se deben evitar situaciones en las que el interés personal pueda entrar en conflicto o incluso parecer que entra en conflicto con los intereses de la Empresa.

No está permitido a los colaboradores y terceros relacionados con la Empresa, ofrecer, consentir en dar o entregar regalos a funcionarios públicos (nacionales o extranjeros) y/o privados, así como recibirlos por parte de los mismos, cuando dichos regalos pudieran ser

razonablemente percibidos como incentivos, como una forma de influir en sus decisiones y acciones y/o como un deseo de influir en las decisiones y acciones de los demás; tampoco en caso que tal acción represente una violación a las leyes y regulaciones.



## > 6.4 Relaciones con Instituciones Públicas



En Ingenalse® reconocemos la importancia de mantener relaciones transparentes, éticas y respetuosas con las instituciones públicas en todas las jurisdicciones en las que operamos, sean estas en su rol de regulador o como cliente de la Empresa.

Nos comprometemos a cumplir con todas las leyes, regulaciones y normativas aplicables en nuestras interacciones con entidades gubernamentales y funcionarios públicos.

Nuestros empleados deben actuar con integridad y honestidad en todas las comunicaciones y transacciones con instituciones públicas. No toleramos ningún tipo de soborno, corrupción o influencia indebida en nuestras relaciones con funcionarios gubernamentales. Cualquier solicitud de un funcionario público que pueda implicar un comportamiento inapropiado debe ser reportada de inmediato al Oficial de Cumplimiento.

Asimismo, nos comprometemos a mantener registros precisos y completos de todas nuestras interacciones con instituciones públicas, incluyendo cualquier asistencia proporcionada o recibida.

## ➤ 6.5 Relaciones con la comunidad

En Ingenalse® estamos enfocados en desarrollar nuestra actividad Empresarial con un enfoque de desarrollo sostenible, respetuoso con el medio ambiente. Promovemos todas las acciones y comportamientos ecologistas, como el uso racional de la energía tanto de la Empresa como al momento de asesorar a nuestros clientes.



Ingenalse® no financia a partidos políticos ni a sus representantes o candidatos, ni patrocina congresos o eventos que tengan como fin propaganda política y, nos abstenemos a cualquier tipo de presión directa o indirecta de exponentes políticos.

La Empresa, podrá realizar actividades de ayuda, patrocinio o donaciones a instituciones benéficas, siempre con previa autorización del Oficial de Cumplimiento.





## 7 POLÍTICA ANTI CORRUPCIÓN

Se prohíbe la entrega, promesa u ofrecimiento de cualquier clase de pago, comisión, regalo, retribución o cualquier clase de favor (promesa de oferta laboral, participación accionaria, etc.), a empleados, directivos o administradores de otras Empresas o entidades, públicas o privadas, a las autoridades, a los funcionarios públicos; sea efectuada directamente a ellos o indirectamente a través de personas o sociedades a ellos vinculadas con la finalidad de que, incumpliendo sus obligaciones en la contratación de productos, servicios o compraventa de bienes, favorezcan al Ingenalse® frente a sus competidores.

Dichas entregas, promesas u ofrecimientos están prohibidas tanto si se realizan directamente por Ingenalse® como si se realizan indirectamente a través de socios, colaboradores, asesores o cualquier otra persona interpuesta.

Salvo que por su frecuencia, características o circunstancias pudieran ser interpretados por un observador objetivo como hechos con la voluntad de afectar el criterio imparcial del receptor, no se incluyen en esta limitación :

- Los objetos de propaganda de escaso valor.
- Las invitaciones normales que no excedan de los límites considerados razonables en los usos habituales, sociales y de cortesía.
- Las atenciones ocasionales por causas concretas y excepcionales (como regalos de Navidad), siempre que no sean en metálico y estén dentro de límites módicos y razonables.

Los obsequios de Ingenalse® se caracterizan por tratarse de productos destinados principalmente a la promoción de la imagen corporativa de la Empresa.

Salvo los supuestos no incluidos en la limitación anterior, los colaboradores de la Empresa deberán consultar previamente con el Oficial de Cumplimiento, la adecuación de la entrega u ofrecimiento de regalos e invitaciones a terceros, siendo precisa su autorización para el ofrecimiento y entrega del objeto o invitación que se trate.

Los colaboradores de Ingenalse® deberán rechazar y poner en conocimiento del Oficial de Cumplimiento, cualquier solicitud por un tercero de pagos, comisiones, regalos y u otro tipo de retribución.

## 8 DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL Y DE PROPIEDAD INDUSTRIAL

Dichas entregas, promesas u ofrecimientos están prohibidas tanto si se realizan directamente por Ingenalse® como si se realizan indirectamente a través de socios, colaboradores, asesores o cualquier otra persona interpuesta.

El nombre, marca e imagen de Ingenalse® solo podrá ser usado en el desarrollo de las actividades para las cuales fue contratado y mientras esté vigente un contrato de trabajo.

Los colaboradores, directivos y gerentes de la Empresa respetarán asimismo los derechos de propie-

dad intelectual e industrial que ostenten terceras personas ajenas a la Empresa. En particular, no incorporarán, utilizarán o emplearán en la Empresa, cualquier tipo de información o documentación física o electrónica perteneciente a otra Empresa que se haya obtenido como consecuencia del desempeño de un cargo previo o sin el debido consentimiento.

## 9 PROTECCIÓN DE DATOS DE DATOS E INFORMACIÓN PERSONAL Y RELEVANTE

Reconocemos la importancia fundamental de proteger la privacidad y seguridad de los datos de nuestros clientes, empleados y otras partes interesadas.

Nos comprometemos a cumplir con todas las leyes y regulaciones de protección de datos aplicables, así como a adoptar las mejores prácticas en materia de privacidad y seguridad de la información.

Todos los datos recopilados, almacenados, procesados o transmitidos por nuestra empresa deben ser tratados con el más alto grado de confidencialidad y protección. Esto incluye, pero no se limita a, datos personales, financieros, comerciales y técnicos. Los datos solo deben ser utilizados para los fines específicos para los que fueron recopilados y de acuerdo con las autorizaciones otorgadas por los titulares de los datos.

## > 10 CANAL DE DENUNCIAS

Contamos con un Canal de Denuncias único, abierto y confidencial, su objetivo es detectar y actuar sobre aquellos comportamientos que supongan un incumplimiento del Código de Conducta o sean contrarios a nuestros principios de lealtad, respeto y honradez, favoreciendo al mismo tiempo un entorno en el que los empleados puedan hablar claro y sean escuchados de verdad.

Todas las comunicaciones a través de este canal se podrán realizar de manera confidencial y anónima y se informará a los colaboradores de la Empresa a través de campañas de comunicación y promoción de las medidas que se adopten en Ingenalse® como consecuencia de la gestión de las comunicaciones recibidas.

Para facilitar el acceso al Canal de Denuncias, se mantiene un acceso directo a través de la página web de la Empresa.

## > 11 COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN

El Código de Conducta se da a conocer a los implicados internos y externos mediante actividades de comunicación específicas (entrega a todos los colaboradores de una copia del Código, publicación en la página web de la Empresa, inserción de una nota informativa acerca de la adopción del Código en todos los contratos, etc.).

Con el fin de asegurar una correcta comprensión del Código, el Encargado de Recursos Humanos en conjunto con el Oficial de Cumplimiento, prepara e implementa, cursos de formación permanentes destinados a favorecer el conocimiento de los principios y de las normas éticas, diferenciando el programa según el rol y responsabilidad de los colaboradores.



### Realiza tu Denuncia:

[denuncias@ingenalse.cl](mailto:denuncias@ingenalse.cl)

[www.ingenalse.cl](http://www.ingenalse.cl)





[www.ingenalse.cl](http://www.ingenalse.cl)