



CÓDIGO DE CONDUCTA EMPRESARIAL

EPAV S.A.

Tabla de Contenidos

1. INTRODUCCIÓN	4
<hr/>	
2. COMPORTAMIENTO BÁSICO REQUERIDO	6
2.1. CUMPLIMIENTO DEL MARCO LEGAL Y REGULACIONES	7
2.2. SEGURIDAD Y AUTOCUIDADO	8
2.3 DEL CONSUMO DE ALCOHOL, DROGAS Y OTROS ESTUPEFACIENTES	8
2.4. RESPETO POR LAS PERSONAS	9
2.5. MANDO, SUPERVISIÓN Y OBSERVANCIA	9
<hr/>	
3. INTEGRIDAD EN EL DESARROLLO DE LAS FUNCIONES	10
3.1. OBSERVANCIA DE LA COMPETENCIA LEAL, LEGISLACIÓN COMERCIAL, LABORAL Y TRIBUTARIA	10
3.2. NEGOCIACIONES CON CLIENTES Y PROVEEDORES	11
3.3. CONDUCTA FRENTE A LA LIBRE COMPETENCIA	11
3.4. SOBORNO Y CORRUPCIÓN	12
3.5. RELACIONES CON AUTORIDADES	12
<hr/>	
4. NUESTRAS ACCIONES EN LA SOCIEDAD Y PROTECCIÓN DEL MEDIOAMBIENTE	13
<hr/>	
5. BIENES DEL GRUPO EMIN	14
5.1. USO Y PROTECCIÓN DE ACTIVOS	15
5.2. CONTABILIDAD, CONTROLES INTERNOS Y REGISTROS COMERCIALES	16
5.3. INFORMACIÓN, SU USO Y CONFIDENCIALIDAD	17
5.4 DONACIONES	19
<hr/>	
6. CONFLICTOS DE INTERÉS	19
6.1. CONFLICTOS DE INTERÉS Y PROHIBICIÓN DE COMPETENCIA	20
6.2. INVERSIONES EXTERNAS	20
6.3. OPORTUNIDADES DE NEGOCIOS	21
6.4. EMPLEO EXTERNO Y OTRAS ACTIVIDADES	21
6.5. FAMILIARES Y AMIGOS	22



6.6. REGALOS, COMIDAS Y VARIOS	23
6.7. RESPONSABILIDAD PENAL DE EPAV	24
6.8. FRAUDE	24

7. COMUNICACIÓN DE INQUIETUDES Y DENUNCIAS DE COMPORTAMIENTOS CONTRARIOS A ESTE CÓDIGO **25**

8. VIGENCIA

ANEXOS

- 9.1 MANUAL PARA LA PREVENCIÓN DEL DELITO
- 9.2 PROCEDIMIENTO DE CONSULTAS Y DENUNCIAS
- 9.3 PROTOCOLO DEL SISTEMA DE GESTIÓN ÉTICA
- 9.4 CÓDIGO DE CONDUCTA PARA PROVEEDORES



1. Introducción

Epav S.A. y sus filiales (“Epav”), son empresas pertenecientes al grupo Emin, que tienen una larga historia de desarrollo empresarial marcada por una reputación de responsabilidad, seriedad, calidad y confianza.

Esto ha sido posible gracias a la visión que se ha tenido en cultivar sus valores, siempre basarse en la capacidad de sus colaboradores y en procedimientos profesionales y confiables.

Es responsabilidad de todos los que conforman Epav, mantener inalterable la reputación y solidez que se ha alcanzado.

El profundo apego a valores de integridad y ética empresarial junto con el estricto cumplimiento de todos los marcos legales que norman nuestras actividades, es el compromiso que cada uno de nosotros asume en el cuidado de este activo invaluable.

Este compromiso comprende también el orgullo por trabajar en Epav, de hacer lo correcto, de actuar honestamente y de conformidad a las leyes, así como el de observar un trato justo, tanto entre cada uno de nosotros, como con los proveedores, clientes y la sociedad toda.

El presente Código de Conducta Empresarial, en adelante el “Código”, profundiza en las definiciones que Epav se ha dado para guiar su conducta. Su consulta, estudio e implementación es responsabilidad de todos los colaboradores.

Por la naturaleza de estas materias, el presente Código no puede cubrir todas las posibles circunstancias que se dan en la dinámica de las actividades; pero consagra valores y principios rectores que deben orientar nuestra conducta cualquiera sea la situación de que se trate. En caso de que se presenten dudas respecto sobre cuál sería el correcto proceder en una situación determinada, será necesario buscar asesoría con su superior o realizar las consultas pertinentes mediante los canales definidos más adelante en este Código.

Las normas de este Código complementan, pero no reemplazan las disposiciones contenidas en los respectivos reglamentos internos y las políticas y procedimientos de la Compañía; los que son aplicables a todos los colaboradores de ésta.

Este Código es un elemento esencial del marco de regulaciones internas con las que normamos

nuestra forma de trabajar. Atendido su contenido, éstas no son negociables.

El colaborador o tercero que hubiere omitido el cumplimiento de alguna disposición contenida en este Código, sea en forma activa o por omisión de sus deberes, dará derecho a Epav a sancionarlo. Las sanciones serán amonestaciones y multas cuyo monto dependerá de la gravedad de la falta, sin perjuicio de lo que establezcan los correspondientes Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad.

Adicional a lo anterior, los órganos de control interno reportarán a la Administración oportunamente y de forma detallada los incumplimientos al presente Código de los que tengan conocimiento. Concretamente, aquellos incumplimientos relacionados con sobornos y discriminación, y en general, con las disposiciones comprendidas en el presente documento. En dicho reporte se establecerá el número de casos y las consecuencias, incluyendo sanciones y medidas correctivas, generadas por dichos incumplimientos.

El Comité de Ética del Grupo Emin será el ente encargado de evaluar la necesidad de actualizar o modificar las disposiciones del presente Código.

El término colaboradores o colaboradoras, utilizado en este Código, comprende a toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo para alguna de las empresas pertenecientes al Epav, en todos los territorios donde participamos. Así, aplica a los diferentes colaboradores, gerentes, ejecutivos y también directores de Epav.

Este Código de Ética se enmarca dentro de los Valores y Principios de Epav y su Política de Ética en los negocios, los que se recuerdan a continuación.



Valores y Principios de Epav

Son las guías de acción o comportamiento que deben ser practicadas de forma permanente por cada uno de los integrantes de la Organización a objeto de asegurar la viabilidad del negocio.

- Seguridad, Salud Ocupacional, Calidad y Medio Ambiente

Gestionamos el negocio sobre la base de la seguridad y salud ocupacional de nuestros colaboradores, la calidad de los procesos y la protección al medio ambiente.

- Disciplina en la Ejecución

Somos rigurosos en la ejecución de nuestros procesos de trabajo. Aplicamos de forma permanente las herramientas que proporciona el sistema de gestión, asegurando el cumplimiento de los estándares y satisfacción de las necesidades de nuestros clientes.

- Productividad

Hacemos de la productividad un objetivo permanente de nuestra gestión y operación. Buscamos optimizar en cada actividad la producción obtenida y el rendimiento de los recursos utilizados, transformando el alto desempeño en rentabilidad.

- Liderazgo

Practicamos el ejercicio del liderazgo en todos los niveles de la organización, proporcionando foco y dirección a los equipos de trabajo. Buscamos que el liderazgo movilice a la organización hacia el cumplimiento de los objetivos estratégicos y cambios del entorno.

- Trabajo en Equipo

Trabajamos sobre la base de objetivos y metas organizacionales compartidas. Hacemos que el trabajo en equipo sea la forma de operar para lograr los resultados planificados.

- Innovación

Fomentamos la innovación, detectando y realizando mejoras en el modelo de negocio, procesos y servicios que se traducen en aumentos de productividad y rentabilidad; y que las buenas ideas se transformen en oportunidades de cambio.

- Capital Humano

Sustentamos nuestra gestión en la formación de equipos de trabajo comprometidos y de alto desempeño, promoviendo entornos laborales positivos y productivos.

- Rentabilidad y crecimiento sostenible

Realizamos todas nuestras operaciones bajo el imperativo de la rentabilidad y crecimiento sustentable. Basamos nuestra gestión en el alto desempeño de nuestros equipos de trabajo y en el compromiso con los intereses de nuestros accionistas, clientes, colaboradores y comunidades.

2. Comportamiento Básico Requerido

Existen principios rectores básicos que deben ser la guía de las actuaciones de los colaboradores:

- Actuar honestamente y de acuerdo a las leyes;
- Denunciar responsablemente conductas que puedan dañar a Epav o a quienes trabajan en ella; y
- Priorizar los intereses de Epav por sobre los particulares en aquellas materias que guarden relación con Epav.

Es responsabilidad de cada colaborador comprender este Código. Debe emplearse el buen juicio. En caso de que a un colaborador de Epav se le presenten dudas respecto a un acto o situación determinada, dicho colaborador deberá preguntarse si es que el acto:

- ¿es compatible con lo establecido en este Código y nuestros valores?
- ¿es ético?
- ¿está de acuerdo a las políticas, procedimientos y controles de Epav?
- ¿es legal?
- ¿refleja una imagen correcta de su persona y de Epav?

- ¿es algo que le gustaría ver reflejado en la prensa?

En este mismo sentido, se sugiere que ante la formulación de una eventual denuncia, el colaborador deba revisar a su respecto:

- ¿Es verdad lo que denunció?
- ¿Es bueno denunciarlo?
- ¿Es útil denunciarlo?

Si la respuesta a cualquiera de estas preguntas es “no”, el colaborador deberá abstenerse de realizar el acto en cuestión y tiene además el derecho y la obligación de hacer la consulta o la denuncia mediante los canales definidos en este Código.

En organizaciones que enfrentan entornos competitivos y altamente dinámicos nada tiene de reprochable que se planteen dudas. No se debe dejar de consultar, lo importante es resolverlas oportuna y adecuadamente.

2.1. Cumplimiento del Marco Legal y Regulaciones

Epav es una sociedad que cumple con la ley, y se caracteriza por su proceder recto y responsable en todas sus relaciones profesionales y personales, con estricto apego a la Ley y las buenas costumbres. Se debe obedecer y hacer obedecer la Ley. En todos los territorios y circunstancias empresariales, se debe respetar la Ley y el ordenamiento jurídico.

Todos los proveedores y subcontratistas de Epav deben asimismo regirse por el principio de estricta sujeción al cumplimiento de la Ley.

Si alguna de las regulaciones internas generales de Epav o en caso de que cualquiera de los procedimientos de este Código, contradijera la Ley aplicable, será ésta última la que prevalecerá.

2.2. Seguridad y autocuidado

Epav reconoce en sus colaboradores su mayor fortaleza. Por ello la protección de la vida, salud, seguridad e integridad física de sus colaboradores no puede verse amagado por el cumplimiento de



metas de cualquier tipo.

Creemos que la prevención de riesgos profesionales, seguridad y salud ocupacional deben integrarse en todos los aspectos del trabajo y por eso fomentamos el autocuidado y la participación consciente y activa de todos los colaboradores en esta tarea.

Los colaboradores de Epav deben cumplir las normas legales y reglamentarias actualmente vigentes, así como las que pudieran dictarse en el futuro en materia de higiene y seguridad industrial; las políticas y estándares externos, nacionales e internacionales a los que Epav haya adherido; lo dispuesto en el Reglamento Interno de Higiene, Orden y Seguridad y los procedimientos de trabajo establecidos en cada una de las instalaciones de Epav.

Ningún colaborador, propio o de terceros, debe ser sometido por sus superiores a situaciones que impliquen o puedan implicar un riesgo inaceptable para su vida, salud, seguridad o integridad física.

En caso que un colaborador detecte cualquier situación, conducta, evento o incidente que represente o pueda representar un peligro para la vida, salud, seguridad o integridad física de las personas y de los bienes de propiedad de Epav, deberá poner en conocimiento de inmediato a sus superiores, según lo establecido en el Reglamento Interno de Higiene, Orden y Seguridad, y podrá detener la actividad en caso de considerarlo necesario.

2.3 Del Consumo de Alcohol, Drogas y otros Estupefacientes

Está estrictamente prohibido presentarse al trabajo en estado de intemperancia o bajo el efecto de drogas o estupefacientes, debido a las condiciones inseguras que sus efectos crean.

Los colaboradores no deben consumir, introducir, vender, distribuir o estar en posesión de drogas o estupefacientes ilegales en los recintos de Epav o en cualquier otro lugar en que desempeñen sus funciones.

Asimismo, está estrictamente prohibido manejar vehículos u operar maquinarias y equipos de cualquier tipo bajo la influencia del alcohol o drogas y/o fumar mientras conducen.

2.4. Respeto por las personas

Epav respeta la dignidad, privacidad, diversidad y derechos personales de cada individuo. Trabajamos con hombres y mujeres de distintas nacionalidades, culturas, religiones, etnias, edades

e historia de origen y es nuestro deber garantizar un trato digno e igualitario para todos, sin alterar o anular la igualdad de oportunidades o trato en el trabajo.

Epav no tolera ninguna clase de discriminación, ofensas y hostigamientos, ya sea verbal o físico o de cualquier otra clase y estamos comprometidos con mantener un lugar de trabajo libre de estas situaciones.

Debe tratarse a todos los colaboradores estrictamente según su habilidad y calificación en cualquier decisión de empleo, contratación, promoción, compensación, prestaciones, formación y continuidad o término de su relación con Epav.

El colaborador que estime sufrir algún tipo de vulneración de derechos fundamentales, discriminación y/o “*mobbing*”, acoso moral, violencia laboral o acoso sexual, podrá denunciar dichos actos ante la administración de Epav, de acuerdo al procedimiento indicado en el Reglamento Interno de Higiene, Orden y Seguridad o bien al Comité de Ética.

Mantenemos una política de apertura y honestidad y asumimos nuestra responsabilidad por nuestros actos.

2.5. Mando, Supervisión y Observancia

El mando es responsable de la implementación e información a los colaboradores de sus derechos, obligaciones y responsabilidades.

Cada mando asume la responsabilidad administrativa y jerárquica de los actos llevados a cabo por los colaboradores a su cargo. Debe ser guía a través de un comportamiento, actuación, franqueza y competencias ejemplares.

A su vez, debe ser accesible a sus colaboradores en caso de que ellos deseen tratar problemas profesionales y/o personales, debiendo prestar atención y escuchar cuidadosamente al colaborador que le presente una pregunta o inquietud relacionada con este Código o con cualquier otro asunto relevante. El mando deberá solicitar aclaración e información adicional al Comité de Ética si así se requiere y considere toda la ayuda necesaria para analizar la situación.

Cada mando debe cumplir con su responsabilidad de organización y supervisión, asegurándose de que en su área de responsabilidad no existan incumplimientos de las leyes que hayan podido evitarse o limitarse por medio de la supervisión adecuada. La responsabilidad del mando se

mantiene aunque se deleguen determinadas tareas en otros.

En particular:

Selección

Cada mando debe seleccionar cuidadosamente a sus colaboradores según su valía personal y profesional, evitando toda discriminación arbitraria. El grado de esmero y cuidado requerido en la selección aumenta con la importancia de la tarea a realizar por el colaborador.

Instrucción

Cada mando debe formular las tareas de forma precisa, planificada completa y vinculante, incluyendo respeto al cumplimiento de las disposiciones legales.

Debe garantizar que las personas bajo su supervisión comprendan sus responsabilidades bajo este Código y las políticas de Epav.

Debe comunicar a sus colaboradores de manera inequívoca que no se aceptará el incumplimiento de las leyes so pena de aplicar sanciones disciplinarias, si procedieren.

Debe reforzar continuamente la vigencia de este Código con sus colaboradores, con énfasis en la importancia de su efectivo cumplimiento.

Nunca debe fomentar o dar órdenes a los colaboradores para que logren resultados comerciales u otros a expensas de una conducta reñida con la ética o con infracción de este Código o de la Ley.

Control

Cada mando debe velar que se controle de manera continua el cumplimiento de las disposiciones legales, crear un ambiente donde los colaboradores se sientan cómodos y con libertad de presentar sus inquietudes y dudas y valorar las conductas en relación al Código y otras políticas de Epav cuando se evalúe a los colaboradores.

3. Integridad en el Desarrollo de las Funciones

3.1. Observancia de la Competencia Leal, Legislación Comercial, Laboral y Tributaria.

Epav compete intensa y lealmente, y está preparada para ser exitosa en sus objetivos empresariales dando pleno cumplimiento a las exigencias legales en materia de Lealtad Empresarial, Legislación Comercial, Tributaria y Laboral.

Nuestros colaboradores deben ser capaces de enfrentar con integridad los desafíos que plantean mercados altamente competitivos y dinámicos. Deben hacerlo con estricta sujeción a la Ley y los valores que inspiran la cultura de Epav. Especialmente aquellos que se desenvuelven en las áreas de ventas y compras, quienes deben garantizar que están familiarizados con las leyes aplicables en materia de libre competencia y de derechos del consumidor.

3.2. Negociaciones con Clientes y Proveedores

Para Epav es prioridad el desarrollo de relaciones profesionales y de recíproca confianza entre sus colaboradores, sus clientes y proveedores. Éstas son las bases sobre las que se construye Epav.

Existen principios básicos que deben guiar dichas relaciones:

- Deben conducirse con el mayor cuidado y deferencia, siempre en forma profesional, equitativa, oportuna, respetuosa y cordial.
- Debe tratarse a los clientes y proveedores de Epav del mismo modo en que un colaborador de Epav esperaría ser tratado por una empresa de nuestro prestigio. Debe negociarse honesta y equitativamente. Se encuentra prohibida la participación en prácticas desleales o engañosas debiendo presentarse y promocionarse siempre los productos de Epav de manera honesta y transparente. Ningún colaborador de Epav puede ofrecer o conceder a terceros, directa o indirectamente, beneficios, favores o ventajas, de cualquier monto, especie o forma.
- Ningún colaborador de Epav debe utilizar su posición profesional para exigir, aceptar, obtener, insinuar o hacer que se prometan, directa o indirectamente beneficios, favores o ventajas de cualquier monto, especie o forma.
- Debe comportarse de forma imparcial. Las relaciones comerciales deben mantenerse independientes de los afectos personales. Así, debe evitarse toda forma de preferencia o favoritismo por cualquier razón que no sea de carácter comercial.
- Debe cuidarse la información que clientes o proveedores le entreguen por cualquier medio en función de la responsabilidad que como colaborador de Epav es aplicable. Sólo podrá utilizarse esa información únicamente para realizar labores en Epav.

3.3. Conducta Frente a la Libre Competencia

Epav, más allá de las regulaciones vigentes, promueve y respeta la libre competencia como un principio y un valor fundamental que gobierna nuestra relación con clientes, proveedores y nuestras prácticas comerciales, permitiendo la construcción de relaciones justas y equitativas. Por ello, si al momento de participar en negociaciones de cualquier tipo, en la definición o firma de acuerdos comerciales de cualquier naturaleza existen dudas respecto a si ellas pudiesen infringir alguna ley, principio o normativa de libre competencia se deberá consultar mediante los canales referidos en el presente Código. Epav y sus colaboradores se abstendrán de toda conducta colusoria, predatoria y/o que implique abuso de poder.

3.4. Soborno y Corrupción

En Epav está expresamente prohibido el soborno, el cohecho y cualquier otra forma de corrupción.

Los principios básicos son:

- El soborno incluye hacer un pago o propuesta de pago, de cualquier valor o naturaleza, a una persona deliberadamente para distorsionar un proceso correcto de toma de decisiones, para influir en la decisión de una persona, para alentarla a asegurar una ventaja comercial indebida o para establecer un arreglo deshonesto.
- Está prohibida la aceptación por parte de un colaborador de Epav de cualquier tipo de beneficio, favor o ventaja de ninguna especie o monto, directa o indirectamente, desde un tercero, a cambio de un trato favorable o para influir en cualquier decisión que le corresponda adoptar a un colaborador en razón de sus funciones. Cualquier beneficio que se obtenga de un tercero debe ser transparente, apropiado, fruto de una sana relación y entregado a Epav.
- Está prohibida la entrega, ofrecimiento o insinuación de cualquier tipo de beneficio, favor o ventaja de índole personal de ninguna especie o monto, directa o indirectamente, a un tercero, a cambio de un trato favorable o para influir en cualquier decisión que le corresponda adoptar a un tercero externo a Epav en razón de sus funciones. Los beneficios que Epav entregue serán transparentes, apropiados, debidamente autorizados, fruto de una sana relación comercial y

entregados únicamente a empresas en función de su relación comercial con Epav.

- Los colaboradores deben abstenerse de ejercer cualquier actividad o conducta que pudiera dar lugar a la aparición o sospecha de una conducta impropia o a un intento de la misma que puedan afectar a Epav y a sus colaboradores.
- El ofrecimiento o la entrega de beneficios, favores o ventajas impropios, no sólo pueden dar origen a sanciones disciplinarias sino también resultar en la formulación de cargos civiles y penales.

Todo lo anterior, sin perjuicio de lo establecido en el Manual para la Prevención del Delito de Epav.

3.5. Relaciones con Autoridades

La presencia a nivel latinoamericana de las actividades de algunas de las empresas de Epav implica que se puede requerir interactuar con funcionarios públicos en diferentes territorios. Las transacciones con gobiernos están cubiertas por un marco legal particular distinto al que rige los negocios entre privados.

El principio básico es nunca ofrecer cualquier tipo de beneficio o ventaja, directa o indirectamente, a un funcionario público, a cambio de un trato favorable o para influir en cualquier decisión que le corresponda adoptar a esa persona en razón de sus funciones.

Muchos países han aprobado la legislación que penaliza el soborno, tanto de funcionarios públicos nacionales como extranjeros. Las sanciones por infringir estas leyes pueden ser muy severas, incluyendo multas individuales, corporativas y condenas penales.

Determinadas relaciones con funcionarios públicos pueden ser aceptables. Previamente, obtenga la ayuda y aprobación de su superior y del gerente respectivo, quienes deberán determinar la eventual necesidad de consulta al Comité de Ética del Grupo Emin.

Epav respeta la participación que el colaborador, a título personal, quisiera ejercer en la



comunidad o en el proceso político, de manera congruente con las leyes. No obstante, no debe usarse la reputación ni bienes de Grupo Emin, incluido su tiempo en el trabajo, para desarrollar actividades sociales o políticas, sin perjuicio de la Responsabilidad Social Empresarial de Epav.

El trabajo de un funcionario de Epav no deberá verse afectado por sus opiniones o elecciones políticas personales.

4. Nuestras Acciones en la Sociedad y Protección del Medioambiente

Epav -a través de sus acciones- busca generar valor no solo a sus clientes, proveedores y accionistas, sino también a las comunidades donde está inserta y la sociedad en general.

Los colaboradores deben mantener una conducta apropiada y respetuosa al relacionarse con las comunidades vecinas, tanto fuera como dentro de los espacios de la Compañía, respetando su cultura y patrimonio y teniendo siempre presente que su actuación reflejará la imagen de Epav.

Para Epav, cuidar el uso racional de los recursos naturales y velar por su preservación es parte fundamental para sustentar el desarrollo de su negocio en el tiempo. Por eso busca permanentemente minimizar el impacto de sus operaciones.

Como punto de partida, los colaboradores de Epav deben cumplir las leyes, regulaciones y compromisos ambientales voluntarios que ha asumido y que le sean aplicables a las tareas que realizan en su cargo, utilizando un criterio preventivo e informando a su superior directo ante cualquier incidente medioambiental potencial o real.

5. Bienes de Epav

Para Epav es primordial mantener el más estricto rigor en el principio de honestidad de todos sus colaboradores y del cuidado y protección que estos tendrán con los activos de Epav, los cuales se utilizarán únicamente en forma adecuada y eficiente. Los activos de Epav, que incluyen tanto tangibles como intangibles, no pueden ser usados para beneficio personal, no obstante lo indicado en el punto 5.1 siguiente.

Algunos ejemplos de bienes de Epav, sin carácter limitativo, son:

- Dinero
- Equipos y maquinarias
- Productos
- Insumos
- Teléfonos fijos y celulares
- Fotocopiadoras
- Vehículos
- Computadores fijos y portátiles
- Instalaciones en los inmuebles
- Artículos de oficina
- Información de Epav
- Marcas comerciales, patentes de invención, derechos de autor y propiedad intelectual en general
- Registros comerciales
- Secretos empresariales
- Correo electrónico institucional o corporativo
- Bases de datos
- Sistemas informáticos,
- Etc.

Todas las creaciones que realice un colaborador, bien sea en los procesos, en los sistemas de trabajo, en los productos o en todas aquellas iniciativas nuevas que cree como fruto de labor o de los viajes realizados por cuenta de la Compañía, serán considerados producto del trabajo y, por lo tanto, será de propiedad Epav, por lo que no podrán ser utilizados por el colaborador en beneficio propio o de personas externas a la Compañía.

Es responsabilidad de todos los colaboradores de Epav el cuidar los activos tangibles e intangibles de Epav contra daño, mal uso, despilfarro, destrucción, pérdida, robo, fraude, etc. En este mismo sentido se espera que los colaboradores actúen con austeridad en lo referido a los gastos propios de sus cargos.

Dentro del marco legal pertinente, Epav tendrá el derecho de pesquisar el modo en que sus activos están siendo utilizados por los colaboradores.

5.1. Uso y Protección de Activos

- El colaborador debe utilizar los activos de la compañía de manera responsable y según el

uso para los que están naturalmente destinados.

- Los activos de Epav no deben emplearse para beneficio personal ni de terceros, sino que solamente para las actividades de Epav.
- Los activos deben permanecer en Epav, salvo expresa autorización en contrario.
- La compra de herramientas no convencionales, tales como libros, gadgets electrónicos, materiales de oficina, etc., debe ser canalizada a través de las áreas pertinentes, previa autorización y siempre sujeto al criterio de austeridad que caracteriza a Epav.
- Debe usarse el buen juicio. Cuando se considere necesario para beneficio exclusivo de los intereses de Epav, en función del cargo que desempeñe un colaborador, y a solicitud del Gerente respectivo, éste podrá tener asignado alguno o todos de los siguientes activos:
 - Teléfono Celular
 - Computador Portátil
 - Camionetas y Automóviles
 - Tarjeta de crédito corporativa
- Estos activos deberán utilizarse de la manera prevista y para la cual han sido formalmente autorizados, respetando el principio de austeridad de Epav y, a su vez, protegiendo su valor, cuidando la información contenida en ellos y con apego a las normas de seguridad tanto internas como de marco legal. En caso alguno, un colaborador podrá utilizar estos activos para negocios externos a Epav, ni para actividades ilegales o no éticas, so pena de, eventualmente, poder ser sancionado.
- Todo el material resultante de programas de formación a los que asista un colaborador o tercero enviado o patrocinado por Epav, pertenecerán exclusivamente a ésta.

5.2. Contabilidad, Controles Internos y Registros Comerciales

La contabilidad y los registros comerciales son la base para administrar y medir el desempeño de Epav. A través de éstos, se comunica el estado de Epav a las diferentes partes interesadas en su devenir. Éstos deben caracterizarse por ser precisos, completos, oportunos y de acuerdo a las Normas Internacionales de Información Financiera. Esta es una responsabilidad de todos, no solo

una responsabilidad de los colaboradores del área de contabilidad.

Es responsabilidad de cada uno de los colaboradores de Epav garantizar oportunamente la veracidad y exactitud de la contabilidad y de los registros comerciales, ya sean manuales o electrónicos. Ejemplos de registros comerciales, sin carácter limitativo, son:

- o Estados financieros y sus notas
- o Comprobantes contables
- o Registros y rendiciones de gastos
- o Registros de egresos
- o Notas de venta, facturas, notas de débito y crédito
- o Órdenes de compra, facturas de compra
- o Registro de existencias
- o Registro de activos
- o Registro de horario
- o Registro de vacaciones
- o Informes gerenciales
- o Etc.

Los registros y transacciones siempre deben realizarse en el concepto pertinente, en la cuenta correspondiente y en el período contable real. No podrá retrasarse ni acelerarse el registro de las diferentes partidas para cumplir con metas de gestión.

- o Está prohibido falsificar y adulterar un documento.
- o Está prohibido distorsionar la verdadera naturaleza de una transacción.
- o Las estimaciones y provisiones deben basarse en la mejor información disponible y en su mejor juicio.
- o Nunca oculte información que pueda afectar la toma de decisiones o la integridad de la información presentada.

Los colaboradores tienen la obligación de informar mediante los canales establecidos en este Código toda deficiencia o debilidad relevante de controles internos que lleguen a tomar conocimiento, respecto a su operación como a su efectividad. Incluyendo aquellas que puedan

afectar la integridad y exactitud de la información, el resguardo de los activos y el cumplimiento de normas y regulaciones.

5.3. Información, su Uso y Confidencialidad

La información es uno de los activos más importantes de toda actividad empresarial, abarcando un amplio espectro de materias y formas, tales como: contactos, información de precios, planes de mercadeo, especificaciones técnicas o estratégicas, información de colaboradores y aquella información generada por éstos en el desempeño de sus cargos, políticas de administración, planes de desarrollo, etc. Estos activos, cualquiera sea su forma o soporte (físico, electrónico o cualquier otro) son propiedad de Epav y deben ser protegidas por cada uno de sus colaboradores.

Información sensible es aquella que tiene carácter de confidencial, sea porque está expresamente calificada como tal o porque así se desprende de su naturaleza, origen o características, incluyendo, desde luego, toda información relativa a Epav que no haya sido oficialmente divulgada por ésta. Así, esta información sensible o confidencial significa cualquier información relacionada con los negocios o asuntos de Epav, que no es generalmente de conocimiento público e incluye, pero no se encuentra limitada a, cualquier archivo, documento, libro, cuenta, lista, proceso, patente, especificación, dibujo, diseño, programa computacional o archivo computacional, disco duro, método de operación, recomendación, informe, plan, estudio, información, manual, estrategia, información de orden técnico, comercial o financiero, tales como listado de clientes, precios de transacciones, propuestas o cotizaciones, proyectos, anteproyectos, estudios, contratos suscritos por Epav, y, en general, acerca de todas las operaciones y negocios de Epav o de quienes se relacionen comercial o financieramente con éste, y que lleguen a conocimiento del colaborador, ya sea por la naturaleza o ejercicio de sus funciones o por otra vía y en cualquier forma.

La inobservancia de esta cláusula además de las sanciones laborales que procedan, dará lugar a las acciones criminales que se establecen en el Código Penal y las demás que procedan de acuerdo con la legislación vigente.

- En caso de duda, debe asumirse que es sensible o confidencial toda la información que reciba o a la que tenga acceso en virtud de su cargo, función o relación con Epav, a menos que exista evidencia concreta de que está disponible para el conocimiento de otros con conocimiento y autorización de Epav, tanto dentro como especialmente al exterior de Epav.
- Está prohibido divulgar información sensible de Epav a nadie fuera de ésta. Cuando por fines comerciales sea necesario traspasar información, los colaboradores deberán tomar las precauciones adecuadas, considerar pedir asesoría a su superior, contemplar celebrar convenios de

confidencialidad o adoptar otros resguardos adecuados según las circunstancias.

- Los colaboradores están obligados a proteger la información sensible de Epav en todo momento, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo así como en el horario laboral o no laboral. Los colaboradores deberán abstenerse de conversar asuntos sensibles en lugares públicos tales como restaurantes, clubes, aviones, metro, ascensores, etc. Cualquier actividad de exposición pública donde se vierta información respecto a Epav (presentaciones, charlas, entrevistas, etc.) deberá contar con la autorización expresa de Epav y en cualquier caso, siempre deberá cuidar el criterio de resguardar la información sensible y no pública de Epav.
- Al término de una relación laboral con Epav, todo colaborador de Epav deberá devolver a Epav toda documentación o información que estuviera en su poder o bajo su control, en el soporte que sea, y que contenga información sensible y no pública de Epav, incluyendo explícitamente los correos electrónicos recibidos y enviados durante la vigencia de la relación laboral. Igualmente, la obligación de mantener la confidencialidad continúa aún después de finalizada la relación laboral.

El uso de herramientas de intercambio de información y comunicación tales como internet, intranet, correos electrónicos, etc., son requisitos básicos para la efectividad del trabajo de cada uno de nosotros. Sin embargo, la comunicación electrónica está expuesta a riesgos en cuanto a la protección de la privacidad y seguridad de datos. La prevención efectiva de tales riesgos constituye un importante componente de la gestión de tecnologías de la información, de la función del mando así como del comportamiento individual de cada colaborador.

Los datos personales, información o comunicaciones electrónicas creadas o almacenadas en computadores u otros medios de Epav incluyendo información personal, son registros y propiedad de Epav y sólo se obtendrán, procesarán o utilizarán cuando sea necesario para fines determinados, claros y legítimos, conforme a las disposiciones de las Leyes sobre Privacidad. Se garantizará un alto nivel en la calidad de datos y en la protección técnica ante accesos no autorizados y en cumplimiento de todas las leyes de privacidad aplicables.

En la medida que lo permita la ley, Epav se reserva el derecho de monitorear o auditar el uso por el empleado de sus sistemas de información, y de acceder a las comunicaciones electrónicas o información almacenada en los sistemas de Epav por necesidades del negocio o para el cumplimiento de leyes o políticas internas.

Los colaboradores que manejan información personal de otros, deberán:

- o Actuar de acuerdo con las leyes de privacidad aplicables.
- o Actuar de acuerdo con todas las obligaciones contractuales.
- o Reunir, usar y procesar dicha información únicamente con fines comerciales legítimos, estrictamente necesarios para el cumplimiento de sus obligaciones.
- o Manejar la información como estrictamente confidencial.
- o Limitar el acceso a la información a aquellos quienes tienen un fin comercial legítimo para tener acceso a ella
- o Tener cuidado de evitar la revelación de información no autorizada.

5. 4 Donaciones

Todas las donaciones o contribuciones con fines altruistas deberán ser realizadas única y exclusivamente a entidades sin ánimo de lucro legítimamente constituida, o a aquellas del ámbito público o privado que gestionen iniciativas de beneficencia.

Las empresas de Epav -dentro de su línea de gestión social- sólo podrán financiar proyectos enfocados en educación, deporte y apoyo al arte y la cultura.

6. Conflictos de Interés

Un conflicto de interés surge cuando a raíz de cualquier circunstancia, hecho y/o de una determinada relación o posición personal, interfiera o pudiera interferir con la capacidad de un colaborador de Epav para actuar en función del mejor interés de Grupo Emin.

Adicionalmente, cuando los intereses de Epav compiten con los de una persona natural sea ésta empleada o no de Epav, existe un conflicto de interés o de lealtad.

Criterios generales:

- Los colaboradores deberán, en la medida de sus posibilidades, evitar los conflictos de

interés.

- De producirse una circunstancia que sea o dé lugar a un conflicto de interés, el colaborador involucrado deberá declararlo por escrito, clara y oportunamente a su superior inmediato y al Gerente de Capital Humano o Gerente General, de no existir el cargo indicado. El conflicto de interés debe ser finalmente resuelto por el Comité de Ética de forma justa y transparente, de acuerdo a los conceptos básicos de comportamiento.

6.1. Conflictos de Interés y Prohibición de Competencia

Constituye un conflicto de interés el que un colaborador participe -de cualquier forma- en compañías o negocios que directa o indirectamente compitan total, parcial o tangencialmente con Epav o cualquiera de sus empresas relacionadas, razón por la cual, deberá abstenerse de ello. Del mismo modo, al momento de participar en los procesos de selección en Epav, el postulante deberá declarar esta participación en forma previa, de manera expresa y por escrito. Cualquier colaborador de Epav que tenga un familiar en un cargo que, por su naturaleza, pueda ser estimado como estratégico de la competencia o que afecte su independencia -en relación con el que el propio colaborador desarrolla- deberá comunicarlo por escrito inmediatamente a la Gerencia de Capital Humano y de no existir, al Gerente General respectivo.

Todo colaborador o tercero que tenga o pretenda adquirir participación económica, directiva o administrativa en sociedades que fabriquen o distribuyan productos con los cuales comercie cualquiera de las sociedades relacionadas de Epav o que presten servicios iguales o similares a las que éstas presten o requieren, deberá poner dicha situación en conocimiento de su inmediato superior, con el fin de obtener un pronunciamiento escrito del Comité de Ética. El mismo procedimiento observará el colaborador o tercero, cuando se trate de celebrar negocios con sociedades en donde su cónyuge, compañero o compañera permanente o parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil tengan participación económica, directiva o administrativa y, cuando pretenda prestar cualquier clase de asesoría a una persona externa a la Compañía.

Todos los colaboradores y terceros deberán obtener visto bueno de la Compañía para poder aceptar cargos como miembro del Directorio de cualquier entidad, bien sea de carácter público o privado.

6.2. Inversiones Externas

Se deben evitar las inversiones que pudieran afectar o tener la posibilidad de afectar, la

independencia de juicio para la toma de decisiones en representación de los mejores intereses de Epav. Lo anterior especialmente en referencia a empresas proveedoras, clientes o competidores.

Por inversiones se entiende tener interés financiero propio, directo o indirecto, a través de un familiar directo o de una persona jurídica controlada en los valores económicos o destinos de una empresa.

El principio básico es que no está permitido tener inversiones personales en forma directa o indirecta en empresas competidoras, clientes o proveedoras. Sólo son aceptables las inversiones en títulos de acciones que se transen en bolsa como parte de un portafolio de inversión. En ningún caso puede existir la posibilidad de que alguna decisión que se tome o sobre la cual influya, pueda verse afectada por una inversión personal.

6.3. Oportunidades de Negocios

Los colaboradores de Epav tienen el compromiso de velar por la solidez de Epav, así como de impulsar los negocios desarrollados por ella.

Las oportunidades de negocios que se presenten y en que los colaboradores de Epav tengan conocimiento e injerencia directa -en su determinación en función de sus labores profesionales- no podrán ser aprovechadas en forma directa o indirecta para beneficio propio de éstos, de su cónyuge, parientes, sociedades relacionadas, amistades, etc.

No podrá celebrarse ni ejecutarse ningún contrato, negocio u operación con colaboradores o terceros retirados de Epav o sus sociedades relacionadas, cuya salida haya tenido como origen una conducta atentatoria contra Epav o sus sociedades relacionadas o contra sus políticas o intereses, o que luego de su retiro muestre animadversión con alguna de las empresas referidas.

6.4. Empleo Externo y Otras Actividades

Los intereses de Epav deben ser tomados en cuenta en los trabajos y actividades externas desarrolladas por sus colaboradores, de manera tal que no exista conflicto de interés o de lealtad que pueda surgir a través de su realización.

Así, estos trabajos y/o actividades externas no deben desarrollarse si interfieren con las responsabilidades de los colaboradores con Epav, o si representan un riesgo para la imagen o reputación de Epav.

Criterios Generales:

- Durante el horario de trabajo, no deberán desarrollarse actividades personales que interfieran con el adecuado y oportuno cumplimiento de las responsabilidades de los colaboradores de Epav.
- Los trabajos y actividades externas serán desarrollados por los colaboradores a su propio costo y exclusivamente en su tiempo libre.
- Está expresamente prohibido utilizar activos de Epav en empleos y actividades externas.
- Está prohibido para los colaboradores de Epav trabajar o prestar algún tipo de servicio a clientes, proveedores o competidores de Epav, así como tampoco podrá recibir ningún tipo de pago de dichas personas por dichos conceptos.
- En caso de que una actividad adicional no presente conflicto de interés y se refiera a clases, charlas, ponencias, éstas deberán independizarse de su relación con Epav y se deberá cuidar de no dañar a la misma durante su realización. Los colaboradores y terceros tendrán libertad para intervenir en horas no laborables en las actividades políticas de su elección. Su participación, ya sea con dinero, tiempo o propiedades, deberá ser un asunto netamente personal y en nada podrá involucrar a la Compañía.
- Los colaboradores y terceros deberán abstenerse de toda práctica de proselitismo político interno.
- Cualquier clase de contribución económica para finalidades políticas con fondos de la Compañía será una facultad reservada al Representante Legal, que se realizará de acuerdo con las normas vigentes.

6.5. Familiares y Amigos

El desarrollo de las responsabilidades profesionales de los colaboradores de Epav debe basarse en la objetividad y transparencia.

Pueden existir casos de interacción profesional con familiares y amigos, ya sea porque son colaboradores o inversores de clientes o proveedores o porque son también colaboradores de Epav.

En general, deben ser evitada por los colaboradores de Epav, cualquier situación o circunstancia que

represente, parezca o tenga la aptitud de representar un conflicto de interés para Epav.

Algunos ejemplos de conflicto de interés, sin carácter limitativo, son:

- Que el colaborador tenga algún grado de autoridad para negociar o influir en las negociaciones con estas empresas.
- Si un familiar o amigo negocia con Epav en representación de la otra empresa.
- Si un familiar o amigo es parte de la estructura de colaboradores a cargo del respectivo colaborador.

Cualquiera de estas u otras situaciones análogas deben ser comunicadas por escrito, tan pronto como sea posible, a su superior, al Gerente de División o Área responsable y a la Gerencia de Capital Humano en caso de que Epav cuente con ella. En el caso de situaciones que incluyen negociaciones, el colaborador deberá marginarse de inmediato de dicho proceso.

Los casos especiales serán analizados en su mérito por el Comité de Ética y deberán contar con la autorización formal y expresa del Gerente General.

Las relaciones personales de los colaboradores de Epav no deben influir en su capacidad para actuar en el mejor interés de Epav como tampoco deben afectar de ninguna manera su relación laboral.

6.6. Regalos, Comidas y Varios

El éxito de nuestras relaciones profesionales se basa exclusivamente en la calidad de nuestros servicios y productos y la competencia de nuestro trabajo profesional.

Estas relaciones no podrán estar influenciadas por favores, ventajas o beneficios ofrecidos o recibidos.

Criterios Generales:

- No se deben aceptar ni ofrecer regalos, comidas u otros que comprometan la capacidad de tomar decisiones objetivas en las que esté involucrada Epav o cualquiera de sus empresas relacionadas.

- Está prohibido aceptar o solicitar regalos a cambio de hacer o prometer hacer algo para un cliente, proveedor o autoridad.
- Sólo es aceptable que un colaborador de Epav reciba regalos de valor modesto, de manera esporádica y de carácter publicitario o simbólico. Como norma general, se tendrá como límite un valor real equivalente a 3 unidades de fomento. No puede aceptarse dinero.
- Tampoco pueden aceptarse regalos que no puedan ser de conocimiento público o que siéndolo, pudieran afectar la reputación e imagen de Epav. Pueden aceptarse los descuentos o regalos ofrecidos a todos los colaboradores de Epav, como parte de un acuerdo entre Epav y un cliente o proveedor.
- No pueden aceptarse ni pedirse comidas u otro tipo de atenciones a cambio de realizar algo o hacer promesas para un cliente, proveedor o autoridad.
- Las invitaciones a comidas y otras atenciones que reciba un colaborador de parte de clientes, proveedores o autoridades pueden aceptarse si se desarrollan dentro de márgenes estrictamente profesionales, son razonables en costo de acuerdo a las circunstancias y costumbres del lugar y negocio de que se trate, y siempre que en ellas no se presenten o se discuta información relevante o con eventuales efectos anti-competitivos, lo que deberá objetarse en el acto.
- Debe rechazarse toda invitación que se extienda a la familia u otras personas que no guardan relación alguna con la relación profesional.
- Si un cliente o proveedor invita a un colaborador de Epav a un evento que implica un viaje fuera de la ciudad, debe consultarse por escrito con el respectivo Gerente de División o de Área para determinar si existe justificación comercial razonable para su asistencia. En dicho caso, Epav deberá pagar los gastos derivados de dicho viaje y mantención.
- No pueden aceptarse regalos, comidas u otro tipo de atenciones que excedan los límites referidos, lo que debe realizarse de manera respetuosa y explicando las razones de ello. Si la devolución es imposible, ya sea porque las circunstancias de su entrega impiden su devolución o porque quién lo entregó podría verse ofendido, dañando la imagen de Epav, debe ponerse el objeto de que se trate a disposición del Gerente General, quien determinará el mejor uso en beneficio del interés global de Epav.

Todo lo señalado en este capítulo, es sin perjuicio de lo establecido en el Manual para la Prevención del Delito de Epav.

6.7. Responsabilidad Penal de Epav

De acuerdo con la Ley 20.393, bajo ciertas circunstancias, Epav podría tener responsabilidad penal por determinados delitos.

En consideración a lo anterior, Epav prohíbe expresamente a sus colaboradores cualquier conducta que pueda conducir a la imputación penal de Epav por actos cometidos por los accionistas, socios, controladores, responsables, ejecutivos principales, representantes o quienes realicen actividades de administración o supervisión de cualquier colaborador de la compañía o externo, que se pueda entender que actúa en representación de Epav, incluyendo en general a todo colaborador de la compañía y que configure alguno de los delitos establecidos en la Ley 20.393. Parte integrante de este Código, es el anexo denominado “Manual para la Prevención del Delito de Epav”.

6.8. Fraude

Para su debida investigación y resguardo del patrimonio de Epav, será una obligación de los colaboradores informar mediante los canales definidos en este Código y el procedimiento para denuncias, cualquier antecedente que observe en el ejercicio de sus funciones y que pudiese significar la comisión de un fraude o acto ilegal. A modo de ejemplo, se enuncian algunos casos que potencialmente requerirían su comunicación:

- Apropiación o uso indebido de activos de la compañía
- Uso indebido o divulgación no autorizada de información de la compañía
- Acceso no autorizado a los sistemas de información o dentro de las políticas definidas
- Pago por servicios o bienes no recibidos o sin respaldo
- Pago por bienes o servicios no autorizados por lo niveles establecidos
- Recepción de pagos a beneficio personal por adjudicación de compra de bienes o servicios
- Adjudicación de compra de bienes o servicios en condiciones fuera de mercado
- Cohecho a empleado privado o publico
- Lavado de dinero
- Financiamiento de actividades terroristas
- Aplicación intencional indebida de principios contables
- Registro intencional incompleto o en períodos contables que no corresponden

- Sobre o subvaluación contable intencional en el registro o valuación de activos, pasivos, ingresos o gastos
- Evasión intencional de controles internos, políticas o procedimientos establecidos
- Estar en situación de conflicto de interés sin haberlo informado oportunamente
- Uso de información privilegiada
- Ocultamiento de información a usuarios internos o externos de Epav
- Reembolso de gastos improcedentes o fuera de las políticas establecidas
- Incumplimiento de leyes o regulaciones
- Incumplimiento de contratos, etc.

7. Comunicación de Inquietudes y denuncias de comportamientos contrarios a este Código

Epav valora y promueve la fluida comunicación interna como herramienta de crecimiento y soporte de nuestra solvencia, reputación y prestigio empresarial.

Cualquier colaborador tiene el derecho y también el deber de exponer consultas o circunstancias relacionadas con este Código. Para tal efecto deberá utilizar alguno de los canales definidos a continuación y de acuerdo al procedimiento de denuncias de Epav:

- ✓ Jefatura inmediata
- ✓ Gerente de Capital Humano
- ✓ Canal de consulta y denuncias
- ✓ Coordinador del Comité de Ética

Para efectos de realizar una denuncia de comportamientos o acciones observadas en el ejercicio de las funciones del colaborador que se aparten o desvíen de los principios establecidos en este Código, éste podrá utilizar el canal confidencial de consulta y denuncia.

Toda información relacionada con las consultas y denuncias del Sistema de Gestión Ética se manejará bajo la más estricta confidencialidad. Sólo se podrán divulgar aquellos datos necesarios

para llevar a cabo las acciones pertinentes. Los resultados de la investigación también se mantendrán como confidenciales y sólo serán conocidos por el Comité de Ética y la persona que realizó la consulta o denuncia.

La confidencialidad será respetada, por ello cuando un usuario del sistema plantee una inquietud o denuncia, su identidad y la información que usted provee sólo será compartida en base a la “necesidad de saber” para poder abordar la inquietud, según lo requiera la ley o bien, con su consentimiento.

Los colaboradores podrán elegir permanecer anónimos al plantear una inquietud o denuncia, para lo cual existirán los canales para mantener una retroalimentación y una comunicación sin afectar su anonimato. Sin embargo, se le alienta a entregar su nombre y detalles de contacto, especialmente si el tema requiere de mayor evaluación o investigación.

Es importante que se respeten estos canales exclusivamente y no se discuta este tema con otros colaboradores.

Es una obligación de todos los colaboradores denunciar oportunamente, mediante los canales anteriormente señalados y de acuerdo al procedimiento de denuncia, todos los hechos o conductas que puedan constituir una infracción al presente Código o potencial fraude y de los cuales tome conocimiento en el desempeño de sus funciones.

A partir de una comunicación de esta índole se procederá de la siguiente manera:

- Se recopilarán todos los antecedentes disponibles;
- Se efectuará un análisis profundo del caso y de sus implicancias para los intereses e imagen de Epav y/o sus filiales;
- Se tomarán las medidas correctivas correspondientes y siempre de acuerdo al Código del Trabajo;
- Se resguardará la información y se mantendrá confidencialidad;
- No se tolerarán represalias de ningún tipo en contra de las personas que denuncien

responsablemente las excepciones a este Código.

- En caso de ser necesario, se informará a las autoridades pertinentes, cuando las denuncias involucren comisión de ilícitos penados por las leyes y reglamentos vigentes.

Si usted trabaja con alguien que haya presentado una inquietud o haya brindado información en una investigación, debe continuar tratando a la persona con cortesía y respeto.

Si usted ha participado en la presentación de una inquietud o entregando información y considera que ha sido objeto de represalias, repórtelo a su superior, al Gerente de División o Área responsable, al Gerente de Capital Humano o al Coordinador del Comité de Ética.

Es una violación a este Código, realizar con conciencia, una acusación falsa o sin fundamento, mentir a los investigadores o negarse o rehusarse a cooperar con procesos de búsqueda de información relacionada con el Código.

8. Vigencia

El presente Código de Conducta Empresarial es parte integrante del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Epav, e iniciará su aplicación desde la modificación al Reglamento que lo incorpore. De este modo, este Código se entiende formar parte integrante de cada contrato de trabajo de todos los colaboradores de Epav.