

	CÓDIGO DE CONDUCTA	Versión: 01
		Página 1 de 6
	PA01 PR03	Fecha de Revisión: 03/05/2024



CÓDIGO DE CONDUCTA

EMPRESA PORTUARIA ARICA

REVISIÓN AÑO 2024

Elaborado por DEBORA ESPINOZA SAEZ ASESORA JURÍDICA EMPRESA PORTUARIA ARICA	Revisado por JORGE CACERES GODOY GERENTE GENERAL EMPRESA PORTUARIA ARICA	Aprobado por JORGE CACERES GODOY GERENTE GENERAL EMPRESA PORTUARIA ARICA

	PROCEDIMIENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN Y OPERACIÓN CON PARTES RELACIONADAS Y PEP	Versión: 01
	PA01 PR03	Fecha de Revisión: 03/05/2024

Índice

Art. 1.- Ámbito de Aplicación.	3
Art. 2.- Valores de la Organización.	3
Art. 3.- Principios.	3
Art. 4.- Uso y Seguridad de la Información.....	3
Art. 5.- Relaciones Personales.	4
Art. 6.- Prohibición del Abuso.....	4
Art. 7.- La Autoridad.	4
Art. 8.- Uso de Bienes.	4
Art. 9.- En Conflictos de Interés.....	5
Art. 10.- En Materia de Regalos.....	5
Art. 11.- En Materia de Finanzas.	5
Art. 12.- Conducta Personal.....	5
Art. 13.- En Materia de Alcohol y Drogas Ilícitas.	5
Art. 14.- En Materia de Fraude.	5
Art. 15.- Modelo Prevención del Delito.....	6
Art. 16.- Canal de Denuncias.	6
Art. 17.- Sanciones.....	7

	PROCEDIMIENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN Y OPERACIÓN CON PARTES RELACIONADAS Y PEP	Versión: 01
	PA01 PR03	Página 3 de 6
		Fecha de Revisión: 03/05/2024

CÓDIGO DE CONDUCTA EMPRESA PORTUARIA ARICA

Art. 1.- Ámbito de Aplicación.

El presente Código de Conducta es complementario al Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la Empresa y sus normas servirán para interpretar e integrar los vacíos, dudas, contradicciones, puntos oscuros o necesarios de interpretación del Reglamento Interno, de las obligaciones referidas a estas materias en los contratos individuales de trabajo y en las disposiciones, instrucciones y órdenes que imparta el Directorio, el Gerente General y los demás ejecutivos respecto del personal de su dependencia. El Código de Conducta será aplicable a los directores, ejecutivos y trabajadores de la empresa.

Art. 2.- Valores de la Organización.

Son valores esenciales, exigibles y compartidos por todas las personas que prestan servicios en la organización y/o a la organización, la integridad y la probidad, la iniciativa y la proactividad, la orientación a crear valor, la efectividad y eficiencia, el cuidado de los intereses de la empresa, el respeto y cuidado al medio ambiente.

Documento válido para consulta sólo desde Intranet, no controlado en caso de ser impreso o descargado.

Art. 3.- Principios.

Son principios éticos exigibles y compartidos por todas las personas que prestan servicios en la organización y/o a la organización, los siguientes:

- a) La honestidad, integridad y probidad.
- b) El profesionalismo y competencia.
- c) La confidencialidad.
- d) La responsabilidad en la toma de decisiones.
- e) La transparencia en el actuar.
- f) La buena fe en el actuar.
- g) El respeto a las personas.
- h) La educación en el actuar y en el trato a las personas.
- i) El respeto a las jerarquías y normas de la organización.

Art. 4.- Uso y Seguridad de la Información.

En el uso y seguridad de la información interna, estratégica y/o privilegiada se pone especial énfasis a la estricta confidencialidad y reserva de toda información, procedimiento, instrucción, documentación de naturaleza técnica, financiera, contable o de cualquier otro tipo correspondiente a la empresa.

	PROCEDIMIENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN Y OPERACIÓN CON PARTES RELACIONADAS Y PEP	Versión: 01
	PA01 PR03	Fecha de Revisión: 03/05/2024

En consideración a lo anterior se debe ser reservado, minimizar e informar los riesgos de fuga, y queda prohibido obtener ventajas, ganancias o utilizar en beneficio personal o ajeno, en forma directa o indirecta cualquier tipo de información relacionada con las actividades o los intereses de la empresa.

EPA dispone de políticas de seguridad de la información, las cuales deberán ser conocidas, aceptadas y cumplidas por todos los directores, ejecutivos, funcionarios, asesores y proveedores de EPA.

Las infracciones a la prohibición y al deber de reserva expresado en este artículo constituyen infracción grave a las obligaciones de los contratos de trabajo y/o de contratos de prestaciones de servicios o de obras, que de acuerdo con el caso podrá dar lugar a un proceso disciplinario y considerarse una causal válida de terminación del contrato con los funcionarios y/o asesores o proveedores, sin perjuicio del inicio de otro tipo de acciones que la empresa pueda determinar.

Art. 5.- Relaciones Personales.

Las relaciones entre las personas de la empresa y con terceros, deben ser respetuosas, lícitas, de buena fe, éticas, y quedan prohibidos los malos tratos, las presiones indebidas, el acoso sexual, laboral, social, y toda forma de bullying, así como la discriminación por motivos arbitrarios, tales como el racial, religioso, étnico, cultural, social, y cualquier otro.

Art. 6.- Prohibición del Abuso.

La dignidad de las personas se encuentra especialmente protegida, quedando expresamente prohibida toda acción atentatoria, tales como el abuso de autoridad, el acoso sexual, el hostigamiento psicológico, el trato despectivo o humillante, así como cualquiera acción de menoscabo a la honra y respeto por los demás.

Art. 7.- La Autoridad.

En ejercicio de la autoridad, nadie puede firmar documentos, representar a la empresa, ejercer o atribuirse autoridad o representatividad, ni exceder sus atribuciones si no ha sido expresamente facultado previamente y por escrito para ello por una gerencia debidamente autorizada.

Art. 8.- Uso de Bienes.

En materia de uso de bienes, en el desempeño de sus funciones, es obligación de todos quienes prestan servicios en la empresa y/o a la empresa, proteger los bienes, patrimonio, valores, activos e intereses de la empresa, haciendo correcto uso de ellos, cautelando su uso, denunciando e impidiendo su mal uso, quedando prohibido su utilización para fines particulares o su salida fuera de las dependencias, salvo autorización expresa.

	PROCEDIMIENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN Y OPERACIÓN CON PARTES RELACIONADAS Y PEP	Versión: 01
		Página 5 de 6
	PA01 PR03	Fecha de Revisión: 03/05/2024

Art. 9.- En Conflictos de Interés.

En materia de conflictos de interés, cuando una persona que preste servicios en la empresa y/o a la empresa, tenga un interés personal, directo o indirecto que pueda afectar o ponerlo en situación de afectar la independencia y objetividad de juicio en una decisión o actuación que involucre el interés de la empresa, deberá siempre informarlo a la gerencia respectiva y abstenerse en principio de participar en ello. Es obligación de todos, en tales casos, hacer primar el interés de la empresa.

Art. 10.- En Materia de Regalos.

En materia de regalos y obsequios, está prohibido para todas las personas que prestan servicios en la empresa y/o a la empresa, aceptar ni recibir regalos, atenciones, servicios, invitaciones, promesas, dádivas, dineros, y cualquier tipo de valores o retribuciones, por tomar o no tomar alguna acción y/o decisión propia del ejercicio de sus funciones, así como tampoco, ofrecer, prometer, ni dar, directa o indirectamente, similares retribuciones. Esta prohibición no alcanza los casos que correspondan a prácticas comerciales, usos sociales, profesionales, de cortesía, protocolo y siempre que no superen el valor de una U.T.M.

Art. 11.- En Materia de Finanzas.

En materia de finanzas e inversiones personales, está prohibido adquirir valores de la empresa, salvo que en forma previa se informe por escrito a la Gerencia correspondiente, quien podrá autorizar dicha inversión si esta no afecta el desempeño de responsabilidades, se realiza sin hacer uso de información privilegiada y no infringe el ordenamiento jurídico.

Art. 12.- Conducta Personal.

En materia de conducta personal y privada, se reconoce y respeta la más amplia libertad en materias ideológicas, políticas, religiosas, filosóficas y de orientación sexual, así como el respeto más absoluto a los principios y derechos fundamentales de toda persona.

Art. 13.- En Materia de Alcohol y Drogas Ilícitas.

En materia de Alcohol y Drogas, se prohíbe a toda persona la posesión, consumo, distribución y venta de alcohol y drogas ilícitas en las dependencias de la empresa, así como presentarse al trabajo o a la prestación de servicios bajo la influencia del alcohol o drogas. Es deber de todos quienes prestan servicios en la empresa y/o a la empresa, informar a la Gerencia respectiva si toma conocimiento de esta infracción.

Art. 14.- En Materia de Fraude.

En materia de Fraude, se prohíbe a todas las personas que prestan servicios en la empresa y/o a la empresa, participar como autor, cómplice o encubridor de cualquier tipo de fraude o ilícito

	PROCEDIMIENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN Y OPERACIÓN CON PARTES RELACIONADAS Y PEP	Versión: 01
		Página 6 de 6
	PA01 PR03	Fecha de Revisión: 03/05/2024

económico en perjuicio de la empresa, o en perjuicio de terceros al interior de la empresa, sean ilícitos civiles o penales, en grado de tentativa, frustrado o consumado. Es deber de todos quienes prestan servicios en la empresa y/o a la empresa, informar a la Gerencia General si toma conocimiento de esta infracción.

Art. 15.- Modelo Prevención del Delito.

Antecedentes sobre La Prevención de Delitos La Ley 20.393 instituyó la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo, cohecho a empleado público nacional y/o extranjero, receptación, negociación incompatible, corrupción entre particulares, apropiación indebida, administración desleal, contaminación de las aguas, violación de veda de productos, pesca ilegal de recursos en el fondo marino y procesamiento y almacenamiento ilegal de productos escasos.

En consideración a lo anterior, la EPA ha implementado un “**Modelo de Prevención de Delitos**” (MPD), en cumplimiento de sus deberes de dirección y supervisión, modelo que incluye la relación de la EPA con sus consultores, sub-consultores, contratistas, subcontratistas, proveedores y cualquier otra empresa, organismo o entidad con la cual contrate, sea de carácter público o privado.

Es obligación de los trabajadores y/o proveedores en el desempeño y prestación de sus servicios, cumplir y hacer cumplir los procedimientos y protocolos operativos y administrativos aprobados por EPA y prestar toda colaboración que le requiera la Encargada de Prevención de Delitos contemplados en el ejercicio de sus funciones.

Le está prohibido a los trabajadores y/o proveedores de servicios cualquiera participación, como autor, cómplice o encubridor, en toda acción que revista los caracteres de delito de lavado de activos, financiamiento del terrorismo, cohecho a empleado público nacional y/o extranjero, receptación, negociación incompatible, corrupción entre particulares, apropiación indebida, administración desleal, contaminación de aguas, violación de veda de productos, pesca ilegal de recursos en el fondo marino, procesamiento y almacenamiento ilegal de productos escasos.

A los trabajadores de la empresa y/o prestadores de servicio les es obligatorio informar inmediatamente a la Encargada de Prevención de Delitos y al Gerente General, todo hecho o acto que revista los caracteres de los delitos mencionados en la cláusula anterior, obligación que se considera de carácter de esencial.

Las omisiones, infracciones a la prohibición, o el retardo de este deber de informar expresado en las cláusulas anteriores constituyen infracción grave a las obligaciones del contrato de trabajo y/o de prestación de servicios y darán lugar al término anticipado de éste.

Art. 16.- Canal de Denuncias.

En materia del Canal de Denuncias, es obligación de todos las personas que prestan servicios en la empresa y/o a la empresa, denunciar cualquiera infracción de que tomen conocimiento, directo o

	PROCEDIMIENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN Y OPERACIÓN CON PARTES RELACIONADAS Y PEP	Versión: 01
		Página 7 de 6
	PA01 PR03	Fecha de Revisión: 03/05/2024

indirecto, a las normas del presente Código, a las normas del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, a las normas impartidas por el Directorio, la Gerencia General, los gerentes y ejecutivos superiores, y de cualquier área en uso de sus facultades, de carácter general y/o carácter particular, así como toda infracción a la ley, sea punible civil, penal o administrativamente.

El Canal de Denuncias de la empresa, se encuentra disponible para toda persona, sea que preste servicios en la empresa, que preste servicios a la empresa o sea un tercero relacionado o ajeno a la misma.

El Canal de Denuncias permite que por vía de correo ordinario y/o por correo electrónico, se canalice toda denuncia a los directores en Comité de Auditoría, y a la Abogada secretaria de Directorio.

El procedimiento es aquel señalado en el Canal de Denuncias.

Art. 17.- Sanciones.

En caso de establecerse la efectividad de la denuncia y la responsabilidad de los participantes, se debe proceder a la sanción de la persona, la que consistirá en una amonestación escrita, registrándose en la carpeta personal del infractor o infractora y dependiendo de la gravedad de la infracción deberá además informarse por escrito a la Inspección del Trabajo. En caso de reiterarse la infracción se optará finalmente por la desvinculación de la empresa, por infracción grave a las obligaciones del contrato de trabajo y del reglamento interno. Si el hecho reviste los caracteres de ilícito penal o administrativo, deberá denunciarse el hecho ante la justicia penal o administrativa en su caso.

VERSIÓN	NATURALEZA DE LA MODIFICACION	FECHA DE REVISION	PAGINAS MODIFICADAS
0	ELABORACION INICIAL	02/09/2023	00
1	ACTUALIZACIÓN	03/05/2024	6 y 7