



CÓDIGO DE ÉTICA

Transportes de Combustibles Chile Limitada



ÍNDICE

CARTA DEL GERENTE GENERAL	4
I. Fundamentos de nuestro Código de Ética	5
1. Propósito y Compromisos	5
2. Sostenibilidad	6
3. Diversidad e Inclusión	6
4. Apego irrestricto de la legislación vigente	7
II. Objetivos, aplicación y alcance del Código de Ética	7
1. Objetivos del Código de Ética	7
2. Aplicación y alcance del Código de Ética	8
III. Gobernanza de nuestra ética corporativa	8
1. Alta Dirección	8
2. Comité de Ética	9
3. Oficial de Ética y Cumplimiento	9
IV. Nuestro liderazgo ético	10
1. Equipo ejecutivo	10
2. Dirigentes sindicales	10
V. Canal de Reporte Ético	11
1. Deberes y garantías	11
a) Principio de Confidencialidad	11
b) Principio de Imparcialidad	11
c) Principio de no represalias	11
d) Principio de Proporcionalidad	12
e) Principio de Inocencia	12
2. Medios de contacto	12
VI. Nuestros compromisos éticos	13
1. Las personas son lo más importante para Transcom	13
a) Derechos Humanos	13
b) Trato respetuoso, libre de acoso y discriminación	14
c) Excelencia y meritocracia	15

d) Seguridad y prevención de riesgos	16
2. Nuestra ética de servicio hacia clientes	17
3. Construimos relaciones honestas y justas con nuestros aliados estratégicos	18
4. Resguardamos el medio ambiente	18
5. Respetamos el entorno social que nos permite operar y crecer	19
a) Compromisos con las comunidades	19
b) Colaboración con las autoridades	19
6. Cuidamos el valor de nuestra empresa y los intereses de nuestros accionistas	20
a) Cuidado del buen nombre de Transcom	20
b) Debido cuidado de los activos	21
c) Integridad y exactitud de cuentas, registros e información contable	25
d) Gestión de conflictos de interés	26
e) Restricciones a las inversiones y actividades particulares	27
f) Prudencia respecto a regalos e invitaciones	28
g) Abuso de influencia	29
7. Buscamos ser un ciudadano corporativo responsable a través de nuestro Sistema de Ética y Cumplimiento	30
a) Defensa de la Libre Competencia	30
b) Prevención de delitos y Responsabilidad penal de las personas jurídicas.	32
VII. ¿Cómo enfrentamos un dilema ético?	33
VIII. Infracciones al Código de Ética y sanciones	33
ANEXO	35



CARTA DEL GERENTE GENERAL

Estimado equipo:

El actuar ético y responsable en todo lo que hacemos, es un sello de Transcom. Un aporte esencial que podemos entregar a la comunidad es asegurar que alcanzamos nuestros objetivos, con estricto apego a las normas y a principios éticos, lo que se ve reflejado en nuestro actuar diario y en los valores compartidos, que nos definen como empresa.

En este Código de Ética que entregamos a toda la organización, potenciamos nuestro motor que conduce energía con valores e integridad ética al centro, respetando la normativa vigente, y aportando para el progreso de nuestro país.

El presente Código de Ética, es una guía que explicita dichos principios, facilita su comprensión y resume las conductas deseadas, de quienes trabajamos en Transcom. Todos debemos observar este Código y esperamos que aquellos con quienes nos relacionamos a diario, clientes, concesionarios, proveedores, entes reguladores y autoridades, respeten estas orientaciones en las actividades y vínculos que desarrollen con Transcom.

La adhesión de cada uno a las orientaciones éticas aquí señaladas, y el respeto a los valores más trascendentes del ser humano, nos permitirán operar de mejor forma y resguardar el prestigio que Transcom y sus trabajadores, se han ganado frente a la comunidad.

Claudio Troncoso
Gerente General



I. Fundamentos de nuestro Código de Ética

El Código de Ética de Transportes de Combustibles Chile Limitada (en adelante la “Empresa” o “Transcom”) formaliza y explicita valores y principios éticos que han conducido nuestras labores diarias permitiéndonos alcanzar una exitosa historia de crecimiento y progreso que nos enorgullece.

Así como nuestro entorno social, tecnológico y económico evoluciona y se transforma rápidamente, se ha hecho necesario plasmar en este documento los valores y principios que deben orientar nuestro actuar a la luz de nuestra proyección futura.

El Propósito de Transcom (“Propósito”) define con claridad esa proyección y responde en definitiva al porqué de nuestra existencia. En ese sentido, políticas internas como la Política de Sostenibilidad, Diversidad e Inclusión, Libre Competencia y Cumplimiento, entre otras, definen cómo la Empresa transitará en el logro de dicho Propósito y conforman junto a este Código, el marco valórico de la Empresa.

1. Propósito y Compromisos

“Existimos para ser el motor que conduce energía a las personas, sus familias y las empresas, aportando para el progreso de nuestro país”.

Creemos en un Chile que nunca deja de avanzar, moverse y transformarse. Por lo anterior, contribuir con el avance y crecimiento de todas las personas, el cambio y la evolución de las empresas, el movimiento y la transformación de Chile es nuestra inspiración y un sello que nos distingue como empresa al servicio del país.

Nuestro Propósito explicita además cuatro compromisos que caracterizan nuestro actuar:

- a) Somos apasionados por las personas y el servicio;
- b) Estamos inspirados por la innovación y la visión de futuro;
- c) Estamos comprometidos con un actuar ético y responsable en todo lo que hacemos; y
- d) Somos desafiados por la excelencia y la calidad en cada detalle.



2. Sostenibilidad

En Transcom estamos encaminados a trabajar una estrategia de negocios que apunta a crear valor en una perspectiva de largo plazo y un compromiso interno con criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG).

Para nosotros, es un deber ético para con la sociedad y las generaciones futuras integrar la sostenibilidad en nuestra cultura, estructura y toma de decisiones, así como en nuestras actividades presentes y futuras.

Es por esto que Transcom busca trabajar de manera responsable, ética e inclusiva, con transparencia y respeto, respondiendo al mandato de nuestros accionistas, generando relaciones de confianza con los trabajadores (en adelante los “Trabajadores¹”), comunidades, autoridades, , empresas del grupo, proveedores, clientes, entre otros.

Asumimos el desafío de ir integrando en nuestro gobierno corporativo la sostenibilidad, la libre competencia, el cumplimiento normativo y la prevención de delitos, los derechos humanos y laborales. Es por ello que, buscamos actuar con responsabilidad y respeto, adoptando las mejores prácticas y fomentando la ética y transparencia en todos nuestros negocios y en relación a los distintos grupos de interés.

3. Diversidad e Inclusión²

En Transcom las personas son prioritarias, por ello son aceptadas de acuerdo a la esencia más profunda de su ser. Así, en la Empresa reconocemos, además, que es clave fomentar la formación de equipos multidisciplinarios, diversos e inclusivos, donde las distintas opiniones, talentos, características y condiciones se respeten y valoren para lograr así el desarrollo integral de las mismas.

¹ Se entenderá por Trabajador a toda persona vinculada a la Empresa por un contrato de trabajo, incluyendo para los efectos de este Código de Ética también a los directores. Esta expresión representa e incluye tanto a hombre como a mujeres.

² La redacción del presente Código de Ética ha considerado un lenguaje inclusivo, neutro y no sexista, sin embargo, para efectos de no sobrecargar el texto ni la gráfica de este documento, se utilizan las expresiones plurales masculinas como una expresión que incluye también al género femenino.



Para Transcom la diversidad e inclusión fomenta el debate y la innovación, y constituye un pilar fundamental para lograr nuestros objetivos estratégicos y el desarrollo de una propuesta de valor sostenible.

El respeto a la diversidad, la equidad, el rechazo a la discriminación arbitraria y la promoción de un ambiente grato de trabajo de confianza, armonía, libre de acoso u hostigamiento son los principios fundamentales sobre los que construimos, como Transcom, una cultura de verdadera diversidad e inclusión.

Realizamos los mejores esfuerzos para adoptar medidas que promuevan una participación plena y el acceso a oportunidades de desarrollo en igual condiciones a las personas que pertenecen a los grupos de especial protección, esto es, a las mujeres, las personas con situación de discapacidad, miembros de la comunidad LGBTIQ+, los inmigrantes, las personas pertenecientes a pueblos originarios y a las minorías en general.

4. Apego irrestricto de la legislación vigente

El cumplimiento irrestricto de la ley es una obligación ética para todos y cada uno de nuestros Trabajadores y tal como señala nuestra Política de Cumplimiento, nos esforzamos por lograr nuestros objetivos estratégicos sin buscar atajos fuera de la ley.

En este sentido, donde sea que realicemos nuestras operaciones, sea en Chile o en extranjero, nuestro deber es cumplir con la legislación local aplicable.

Es por ello que, reconocemos que infringir la ley nunca es una solución aceptable, beneficiosa ni neutral para la Empresa y alegar su desconocimiento no constituye nunca una justificación aceptable.

Estamos conscientes de que cualquier infracción a la legislación o regulación, puede ocasionar perjuicios no sólo para la Empresa, sino también para los individuos involucrados.

II. Objetivos, aplicación y alcance del Código de Ética

1. Objetivos del Código de Ética

El comportamiento ético y responsable es uno de nuestros cuatro compromisos para cumplir el Propósito Transcom.



Más allá de la disposición a actuar correctamente que nos ha caracterizado, es normal que en ocasiones nos enfrentemos a dificultades o dudas para resolver dilemas éticos que se nos presentan cotidianamente en el desarrollo de nuestras funciones o que, en ciertas circunstancias, suframos de puntos ciegos que nos impidan reconocer el dilema ético que enfrentamos.

El Código de Ética pretende ser una guía efectiva para nuestra toma de decisiones pues explicita los valores que nos inspiran y describe las conductas esperadas, junto con señalar las instancias institucionales y los procedimientos a seguir ante cualquier transgresión o duda que nos surja al respecto.

Es por ello que, el Código de Ética es en definitiva una herramienta de trabajo fundamental para el correcto desarrollo de nuestras labores y es responsabilidad de cada uno leerlo y aplicarlo cuando corresponda.

En Transcom reconocemos también que, para fortalecer la cultura ética no es suficiente con la actualización de este Código por lo que hemos implementado distintos espacios de formación y sensibilización ética que faciliten su comprensión y aplicación a las diversas situaciones y decisiones a las que nos vemos enfrentados en nuestras tareas habituales.

Es nuestro deber como Trabajadores ser proactivos para participar en esta oferta de formación.

2. Aplicación y alcance del Código de Ética

El presente Código se aplica a los miembros del Consejo de Administración (en adelante el “Consejo”), y a todos los Trabajadores sin excepción; a todas las decisiones, operaciones y conductas descritas en este documento y en todo tiempo y circunstancia, incluso en situaciones de crisis.

III. Gobernanza de nuestra ética corporativa

1. Alta Dirección

Tanto el Consejo como el Gerente General de Transcom constituyen un pilar fundamental para la promoción y el robustecimiento de la cultura de integridad de la Empresa.



Les corresponde al Consejo velar por la correcta implementación y efectiva operación del Sistema de Ética y Cumplimiento.

Por su parte, el Gerente General impulsa medidas concretas para fortalecer el desempeño ético de los Trabajadores y la incorporación de buenas prácticas al interior de la Empresa.

2. Comité de Ética

El Comité de Ética es el órgano asesor de la administración en materias de Ética y Cumplimiento y, en general respecto de los principios y valores de Transcom que deben inspirar la conducta de todos nuestros Trabajadores.

Su principal objetivo es fortalecer la cultura de integridad de la Empresa.

De acuerdo con el Estatuto del Comité de Ética, los principales roles y responsabilidades son:

- a) Actualizar y/o modificar el Código de Ética;
- b) Resolver dudas o consultas, interpretando y dando sentido al contenido del presente Código;
- c) Definir acciones para difundir, capacitar, sensibilizar y generar conciencia acerca de las prescripciones del Código;
- d) Tomar conocimiento de las denuncias y de los resultados de la investigación y en base a ello determinar, si corresponde, proponer a la administración alguna medida disciplinaria, sanción y/o plan de acción; y
- e) Velar porque en toda investigación interna derivada se respeten los derechos de los Trabajadores y garantías de un debido proceso.

Sin perjuicio de lo que indiquen los Estatutos del Comité de Ética de Transcom, las personas designadas por el Consejo para formar parte del Comité son:

- a) Un miembro del Consejo,
- b) Gerente General;
- c) Gerente de Personas; y
- d) Oficial de Ética y Cumplimiento

3. Oficial de Ética y Cumplimiento

El Oficial de Ética y Cumplimiento es el responsable de diseñar, implementar y gestionar el Sistema de Ética y Cumplimiento de la Empresa. Para estos



efectos, se le han otorgado los medios y facultades necesarios, así como la autonomía suficiente para acceder directamente al Consejo y al Gerente General a fin de reportar cualquier hecho relevante de estas materias.

El Oficial de Ética y Cumplimiento estará a cargo de investigar cualquier infracción a este Código o al Sistema de Ética y Cumplimiento de la Empresa y reportar sus hallazgos al Comité de Ética.

IV. Nuestro liderazgo ético

1. Equipo ejecutivo

En particular, cada uno de los ejecutivos de la Empresa tiene el deber de liderar con el ejemplo siendo ésta la forma más eficaz de fortalecer la cultura organizacional de ética de nuestra Empresa. En concreto, el equipo ejecutivo tiene las siguientes responsabilidades:

- a) Conocer a cabalidad el Código de Ética y en particular las disposiciones que aplican a los procesos de su área;
- b) Asegurar que cada uno de los miembros de su equipo realicen en tiempo y forma las capacitaciones que forman parte del Sistema de Ética y Cumplimiento de la Empresa dando las facilidades necesarias para tal efecto;
- c) Velar porque las labores realizadas y decisiones adoptadas por los miembros de su equipo no transgredan lo dispuesto en este código;
- d) Abstenerse de realizar cualquier acto de represalia en contra de quienes denuncian de buena fe alguna irregularidad; y
- e) Derivar al Canal de Reporte Ético, toda denuncia que reciba directamente absteniéndose de realizar cualquier gestión investigativa.

2. Dirigentes sindicales

Los dirigentes sindicales de Transcom son un referente para los Trabajadores, especialmente para quienes están afiliados a alguno de nuestros sindicatos. Sus actuaciones y sus mensajes tienen un impacto significativo en la construcción de la cultura organizacional de ética de Transcom.

Por esta razón, al igual que el equipo ejecutivo, es fundamental que sus dichos y conductas, en el marco del cumplimiento de su rol, reflejen nuestros valores como Empresa y que colaboren activamente en la difusión del presente Código de Ética.



V. Canal de Reporte Ético

En Transcom hemos implementado un Canal de Reporte Ético, esto es, un sistema de recepción e investigación de hechos o conductas ilegales o que atenten contra nuestros valores corporativos o principios establecidos en el Código de Ética, así como cualquier infracción al Sistema de Ética y Cumplimiento de la Empresa.

El uso responsable de este instrumento es fundamental para prevenir o detener las conductas denunciadas y el daño que ellas pueden causar a los mismos Trabajadores, terceros o a la Empresa.

1. Deberes y garantías

Todos los Trabajadores tenemos el deber y el derecho de informar situaciones que, según nuestra propia apreciación, transgredirían el Código de Ética.

El Canal de Reporte Ético ha sido diseñado en base a las siguientes garantías, las cuales aseguran el respeto a todas las personas involucradas en una denuncia.

a) Principio de Confidencialidad

Se mantendrán de manera confidencial los hechos denunciados, la realización de la investigación, el nombre del denunciado y el denunciante y las medidas disciplinarias, si las hubiere.

b) Principio de Imparcialidad

Tanto el desarrollo de la investigación interna como la determinación de la medida disciplinaria o sanción debe ser producto de un análisis objetivo y sin sesgos respecto de los hallazgos de la investigación.

c) Principio de no represalias

Se prohíbe ejercer represalias en contra de quienes, de buena fe, han colaborado en una investigación interna. Bajo el concepto de colaborador

entendemos a quienes han efectuado alguna denuncia, o han presentado su testimonio o cumplen el rol de investigar en una investigación interna.

Asimismo, este principio debe aplicarse también respecto de quienes han sido denunciados, pero no se ha comprobado su responsabilidad en los hechos. Las conductas que puedan entenderse como represalias son todas aquellas que signifiquen un menoscabo o pérdida de derechos o beneficios ejercidas por jefaturas o por otros Trabajadores a estos colaboradores. En el caso de Trabajadores sancionados por la administración, no podrán sufrir medidas adicionales, las que serían consideradas como represalias.

Por su parte, quien actúe de mala fe, esto es, realizando a sabiendas denuncias o testimonios falsos, podrá verse expuesto a sanciones disciplinarias.

d) Principio de Proporcionalidad

Las medidas disciplinarias que se adopten tras comprobar la ocurrencia de una transgresión a este Código deben ser proporcionales a la severidad de la infracción cometida, considerando tanto las circunstancias atenuantes como agravantes de la responsabilidad de la persona involucrada.

e) Principio de Inocencia

No se puede sancionar o aplicar medidas disciplinarias a ninguna persona si como resultado de la investigación no fue posible acreditar su responsabilidad en los hechos.

2. Medios de contacto

Ante la sospecha o evidencia de una transgresión, debemos utilizar el Canal de Reporte Ético, que está disponible a través de los siguientes medios de comunicación o contacto, a fin de realizar denuncias directamente:

- a) Sitio web corporativo: <https://transcomchile.cl/>
- b) Correo electrónico del Oficial de Ética y Cumplimiento: prevenciondedelitos@transcomchile.cl



Adicionalmente, se podrá realizar las denuncias indirectamente, reportando los hechos o la conducta al Gerente General o jefe directo, quienes deberán hacerlas llegar de forma inmediata al Canal de Reporte Ético, acompañando todos los antecedentes que hayan recibido. Estas denuncias serán tramitadas en los mismos términos que las denuncias realizadas de forma directa y los denunciante gozarán de las mismas garantías de confidencialidad y no represalia.

Podemos encontrar más información sobre este Canal en los siguientes procedimientos:

- a) Procedimiento Canal de Reporte Ético
- b) Procedimiento de Gestión de Denuncias
- c) Procedimiento de Investigaciones Internas
- d) Procedimiento de Definición de Medidas por el Comité de Ética

VI. Nuestros compromisos éticos

1. Las personas son lo más importante para Transcom

En Transcom las personas están al centro de nuestra operación. Queremos que cada uno de nosotros, quienes trabajamos en esta Empresa, nos sintamos respetados en nuestra dignidad humana, así como también las personas con quien nos relacionamos. Esto conlleva un compromiso personal y colectivo con los siguientes principios.

a) Derechos Humanos

En Transcom estamos conscientes de ser un actor social con potencial de impactar en la calidad de vida, el bienestar y el entorno de las personas ya sea a través de nuestras propias actividades o como resultado de nuestras relaciones con socios comerciales, o entidades de nuestra cadena de valor.

Es por esto que como Transcom estamos comprometidos en identificar y reducir los riesgos e impactos negativos que afecten los Derechos Humanos y abordar con responsabilidad cualquier situación de

vulneración de estos derechos, en la que podamos tener alguna participación, a través de un proceso de debida diligencia³.

Por tanto, Transcom se suma al espíritu que inspira las Directrices de Derechos Humanos y Empresa de Naciones Unidas y que en Chile se han plasmado en la Guía Empresas y Derechos Humanos emitida por la Confederación de la Producción y el Comercio, Acción Empresas y la Red Pacto Global y reconoce como Derechos Humanos vinculados a la empresa entre otros:

- i. Derecho al trabajo libre, nadie estará sometido a esclavitud, servidumbre ni trabajo forzoso. Se protege la integridad de los niños, niñas y adolescentes y no se tolera en ninguna de sus formas el trabajo infantil.
- ii. Derecho a la vida privada, incluyendo su vida familiar, honra y reputación, además de los datos personales y comunicaciones.
- iii. Derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión.
- iv. Derecho a casarse y a tener una familia y protección de la misma
- v. Derecho a la igualdad ante la ley, sin discriminación.
- vi. Derecho a disfrutar de condiciones equitativas, seguras y satisfactorias en el trabajo.
- vii. Respeto a la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de sus Trabajadores.
- viii. Derecho a la seguridad social.
- ix. Derecho a vivir en un ambiente libre de contaminación.

b) Trato respetuoso, libre de acoso y discriminación

Cada uno de nosotros es responsable de mantener un trato respetuoso dentro y fuera de la Empresa y con todo aquel que se vincule con

³ La debida diligencia, en esta materia, se refiere a la forma en que las empresas gestionan los riesgos reales y potenciales de los efectos adversos en los derechos humanos en los que se ven involucradas. Incluye cuatro componentes básicos: (a) Identificar y evaluar los efectos adversos reales o potenciales sobre los derechos humanos; (b) Integrar los resultados de las evaluaciones de impacto en los procesos de la empresa, y adoptar las medidas; (c) Hacer un seguimiento de la eficacia de las medidas y procesos adoptados; (d) Comunicar de qué manera se encaran los efectos adversos y demostrar que existen políticas y procesos adecuados. Fuente: Resumen del Informe del Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos a la Asamblea General, octubre de 2018 (A/73/163).



Transcom. Las jefaturas, a su vez, deben ejercer su autoridad en forma responsable, ética y prudente, respetando las políticas de la Empresa, incluido este Código de Ética y la normativa legal.

En nuestra Empresa no se toleran abusos o acosos de ningún tipo. Es nuestro deber y en especial las jefaturas promover un ambiente de trabajo libre de acoso, maltrato o conductas abusivas entre las que se cuentan:

- i. Físico (agresión)
- ii. Visual (caricaturas, notas, correos electrónicos ofensivos)
- iii. Verbal (calumnias, gritos, descalificaciones personales o amenazas)
- iv. Sexual (requerimientos o insinuaciones no consentidos por quien los recibe)
- v. Psicológico (hostigamiento, menoscabo)

Toda persona que se considere víctima de estas conductas tiene derecho a denunciarlas a través del Canal de Reporte Ético. En caso de acoso sexual, se podrá acudir además directamente a la Gerencia de Gestión Humana, según lo indica el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

En Transcom respetamos y valoramos la dignidad personal. Por ello rechazamos toda conducta arbitrariamente discriminatoria basada en aspectos raciales, religiosos, de sexo, edad, nacionalidad o estado civil, entre otros.

c) Excelencia y meritocracia

Para Transcom la excelencia es un compromiso clave para el logro de los objetivos estratégicos. En esa línea, la meritocracia y la igualdad de oportunidades aparecen como imperativos éticos para que, quienes trabajamos en Transcom nos sintamos seguros de que nuestro esfuerzo, compromiso y talento son los principales factores de progreso en la organización.

Por eso, en Transcom tenemos el compromiso del desarrollo de una carrera y la formación de liderazgos, con igualdad de oportunidades para todas las personas y de manera inclusiva. Asimismo, buscamos que nuestros procesos de selección, promoción y retención de talentos estén



libres de cualquier forma de favoritismo por razones distintas a las competencias y desempeño. Los procesos y procedimientos del área de Gestión de Personas velarán por este objetivo.

En dicho sentido, el intento de parte de cualquier Trabajador de influir indebidamente en estos procesos constituye una transgresión a este principio de meritocracia y excelencia.

d) Seguridad y prevención de riesgos

El resguardo de la vida, integridad, salud física y mental de las personas son una preocupación constante de la Empresa y un deber ético intransable. En este sentido, la prevención de accidentes que pueden poner en riesgo a las personas trasciende el mero cumplimiento normativo o regulatorio y forma parte de los deberes de todos quienes formamos parte de Transcom.

En este sentido, en Transcom estamos comprometidos con la promoción de ambientes de trabajo saludables e instalaciones y vehículos sin riesgos, inmersos en una cultura de seguridad, para lo cual se considera imprescindible aplicar los siguientes criterios en nuestras conductas:

- i. Cultura de seguridad y cuidado colectivo: todos y cada uno de nosotros es responsable de actuar con sentido de vigilancia y cooperación en la construcción de un ambiente seguro para Trabajadores y terceros relacionados a la Empresa, incluidos nuestros clientes, más allá de nuestras labores propias, reportando cualquier situación de la que tomemos conocimiento y que pueda generar un riesgo para las personas.
- ii. Autocuidado: cada uno de nosotros es responsable de evitar realizar acciones temerarias y/o transgredir las normas de seguridad desarrolladas por la Empresa. Está estrictamente prohibido desempeñarnos en nuestro puesto de trabajo bajo la influencia del alcohol o drogas ilícitas.
- iii. Control: es un deber ético de nuestras jefaturas velar por el estricto cumplimiento de las normas de seguridad por parte de sus equipos de trabajo, facilitar su acceso a los cursos y charlas programadas y aplicar correctamente las sanciones o medidas disciplinarias en casos de incumplimiento de la normativa.



En definitiva, para Transcom, la vida, el cuidado y el bienestar de las personas está por sobre todas las cosas. Esta certeza no incluye sólo a nuestros Trabajadores, sino también a nuestros clientes y todas las personas vinculadas a Transcom como concesionarios, consignatarios y sus atendedores, transportistas, distribuidores, proveedores, contratistas y comunidades.

2. Nuestra ética de servicio hacia clientes

El compromiso de nuestra Empresa expresa una auténtica ética de servicio. Este compromiso se traduce en una serie de conductas esperadas de cada uno de quienes integramos Transcom:

- a) **Atención y Servicio:** nos comprometemos a entregar siempre una experiencia con un alto estándar de calidad, amabilidad, agilidad, seguridad, y precios competitivos.
- b) **Respeto y no discriminación:** En Transcom debemos tratar a los clientes con respeto y sin hacer distinciones arbitrarias que menoscaben su dignidad como personas.
- c) **Excelencia:** cada uno de nosotros tiene un mandato ético de trabajar con excelencia, teniendo presente que somos parte de una cadena de valor cuyo resultado incide en la experiencia del cliente.
- d) **Asistencia y escucha:** nuestra pasión por las personas nos compromete a estar a disposición de nuestros clientes, con una actitud de escucha permanente, manteniendo canales de comunicación accesibles, directos y amigables, para informar, responder de manera oportuna a sus consultas y tratar de resolver los problemas que surjan a partir de los servicios que prestamos.
- e) **Reconocimiento a los derechos de los clientes:** entregamos información veraz y oportuna sobre los servicios que ofrecemos, su precio y la garantía de dichos productos, de acuerdo a lo establecido en la Ley de Protección del Consumidor. Asimismo, tratamos sus datos personales sólo con consentimiento previo del titular, o autorizados mediante un contrato o una ley y de conformidad a lo establecido en la Ley de Protección a la Vida Privada.



3. Construimos relaciones honestas y justas con nuestros aliados estratégicos

Tenemos la convicción de que nuestros proveedores son aliados estratégicos para el logro y consolidación de parte importante del éxito de Transcom. Reconocemos en estos aliados estratégicos el aporte a la empleabilidad y desarrollo de la economía local. Por lo anterior, debemos relacionarnos con ellos de forma justa, equitativa y sin efectuar discriminaciones arbitrarias.

Asumimos como deber ético cumplir en todo momento con los contratos y compromisos asumidos, con miras a mantener relaciones de largo plazo y de beneficio recíproco. Por lo anterior, nos esforzamos porque nuestros pagos se realicen siempre de forma oportuna.

Nuestras decisiones de compra o asignación de acuerdos o contratos se basarán en factores objetivos tales como precio, calidad, experiencia, plazos y servicio. Los procedimientos de selección deben incluir criterios objetivos y transparentes, establecidos con anterioridad y demostrables ante instancias superiores.

La conducta y forma de actuar de nuestros aliados estratégicos no es indiferente para Transcom, por ello buscamos entablar relaciones con quienes compartan los mismos valores y principios éticos establecidos en este Código.

4. Resguardamos el medio ambiente

En Transcom cuidamos el medio ambiente y el entorno en todas nuestras operaciones, cumpliendo la normativa vigente y los compromisos ambientales, desafiándonos a ser un referente en nuestra industria en la transición energética como una alternativa para mitigar las consecuencias del cambio climático.

Los criterios éticos que deben orientar nuestras decisiones y acciones en materia ambiental son:

- a) Considerar y valorar el impacto ambiental de cada decisión o acción, procurando minimizar y/o compensar los efectos negativos.
- b) Cumplir fielmente la legislación vigente y los compromisos ambientales contraídos con las autoridades pertinentes y las comunidades que pudieran verse afectadas;



- c) Informar oportunamente a quien corresponda de cualquier riesgo de impacto ambiental que se pueda materializar en nuestras operaciones;
- d) Actuar de manera diligente en la mitigación de algún daño ambiental en el que tengamos alguna responsabilidad para reparar su impacto e implementar los cambios necesarios para minimizar las probabilidades de que estos hechos se repitan.

5. Respetamos el entorno social que nos permite operar y crecer

- a) Compromisos con las comunidades

En Transcom reconocemos que nuestro quehacer puede generar impacto en personas, comunidades u organizaciones ubicadas en torno a nuestras instalaciones, plantas y operaciones.

El compromiso de Transcom con el país y con el desarrollo local de las comunidades se manifiesta a través de su constante esfuerzo por ser un buen vecino, sin interferir en la calidad de vida de estas comunidades.

- b) Colaboración con las autoridades

En Transcom, reconocemos y respetamos la importante labor que desempeñan las autoridades legislativas, judiciales o administrativas con que nos relacionamos en nuestras operaciones, sean éstas locales, regionales o nacionales.

Todo contacto con autoridades deberá realizarse siempre enmarcado dentro del marco legal vigente y dando cumplimiento a la Ley N° 20.730 (“Ley de Lobby”) cuando sea aplicable,

Colaboramos de forma transparente con las autoridades, entidades reguladoras, fiscalizadoras, jurisdiccionales o gubernamentales y respondemos a sus requerimientos de forma diligente, entregando información completa, veraz y oportuna a través de los conductos regulares dispuestos para tal efecto.



6. Cuidamos el valor de nuestra empresa y los intereses de nuestros accionistas

Además del cuidado de nuestros Trabajadores y de los principales actores de nuestro entorno, todos los que trabajamos en Transcom tenemos el deber ético de cuidar el valor de la Empresa y los intereses de nuestros accionistas.

Esperamos de cada Trabajador el compromiso de actuar con el debido cuidado del valor creado por Transcom, tanto en el ámbito interno como fuera de la Empresa. En consecuencia, nuestros deberes en este ámbito son:

- a) Cuidado del buen nombre de Transcom
 - i. Los Trabajadores de Transcom podemos actuar en representación de la Empresa solo si contamos con las facultades legales o hemos sido expresamente autorizados por la Gerencia General;
 - ii. En Transcom tenemos siempre una actitud colaborativa con los requerimientos de las autoridades y medios de comunicación. Sin embargo, toda actuación ante autoridades, funcionarios públicos o medios de comunicación que pueda afectar legal o reputacionalmente a Transcom, deberá previamente ser revisada y aprobada por el Gerente General y contar con la autorización legal correspondiente.
 - iii. Los requerimientos de información formulados por medios de comunicación, así como cualquier entrevista, debemos canalizarlos al responsable de comunicaciones. Los Trabajadores de Transcom no debemos nunca dar información a medios de comunicación, ni a título personal ni en modalidad “*off de record*”.
 - iv. Cuando nuestros actos, opiniones o declaraciones puedan confundirse con la postura de la Empresa debemos dejar claro que obramos a título personal. En eventos de carácter público y en aplicaciones abiertas como las redes sociales, es preciso señalar que no representamos la opinión ni la postura de Transcom.

Es recomendable que el ejercicio de algún cargo o posición en una institución de índole gremial, social, política u otra que tenga alguna connotación pública, sea informada oportunamente a nuestro jefe directo o al Gerente General para su revisión.



- v. En nuestras comunicaciones de carácter personal nos abstenemos de usar timbres, papelería, tarjetas de visita o cualquier otro distintivo que cuente con el membrete de Transcom.

b) Debido cuidado de los activos

Todos los Trabajadores debemos usar los bienes de la Empresa, tangibles o intangibles, de forma profesional, diligente y eficiente, y exclusivamente para los fines y operaciones señalados o autorizados.

Asimismo, es nuestro deber resguardarlos de toda pérdida, daño, utilización inadecuada, hurto o sabotaje.

Estos activos incluyen, entre otros:

- Equipos;
- Existencias de combustibles, lubricantes y repuestos;
- Bienes raíces;
- Vehículos;
- Herramientas;
- Dineros y valores;
- Muebles;
- Sistemas de información y comunicación;
- Marcas/Patentes; y
- Información Confidencial.

i. Sistemas de información y comunicación

Entre los activos claves de la Empresa que permiten nuestra operación diaria destacan los sistemas de información y comunicación los que incluyen entre otros:

- Equipos computacionales, servidores y dispositivos móviles;
- Sistemas operativos y bases de datos;
- Aplicaciones y plataformas de software que soportan los procesos del negocio;
- Archivos y bases de datos;
- Redes de datos de comunicaciones;
- Teléfonos móviles y fijos; y
- Correo electrónico, intranet e internet.



El uso de internet, intranet, correo electrónico y teléfonos celulares facilitados por Transcom a nuestros Trabajadores está destinado principalmente para asuntos propios de nuestro cargo o función.

Todos los Trabajadores tenemos la obligación de proteger los sistemas de información y comunicación de la Empresa. Por lo tanto, tenemos prohibido:

- Copiar o compartir a terceros los softwares proporcionados por la Empresa;
- Realizar cualquier actividad que pueda dañar o perjudicar los sistemas de información y comunicación (uso no autorizado de software o contaminación de los sistemas y redes con virus informáticos)
- Vulnerar los mecanismos de resguardo de la confidencialidad de las comunicaciones y datos de otros Trabajadores o terceros: intentar infiltrarse en sus sistemas, leer sus registros o descifrar y/o utilizar sus contraseñas;
- Conectar dispositivos incompatibles a los servicios y equipos de comunicación. En caso de ser estrictamente necesario, ello debe ser autorizado previamente por el Gerente General;
- Permitir o facilitar a terceros el acceso no autorizado a los sistemas de información de la Empresa;
- Compartir contraseñas entregadas para su uso personal e intransferible; y
- Utilizar los sistemas de información y comunicación de Transcom, para enviar o reenviar contenido que sature las redes o la capacidad de almacenamiento o infrinja leyes, reglamentos o normas internas tales como la discriminación y el acoso, o para algún fin engañoso, deshonesto, ofensivo o ilegal.

ii. Propiedad intelectual

Es deber de cada uno de nosotros resguardar los derechos de propiedad intelectual de Transcom, esto es, a través de la debida inscripción y uso de las distintas patentes, marcas comerciales y de servicio; nombres de dominio y derechos de autor (incluidos los de software); derechos de diseño, de extracción de base de datos, sobre conocimientos técnicos u otra información confidencial y derechos en virtud de contratos de propiedad intelectual.



En Transcom respetamos los derechos de propiedad intelectual de terceros, en particular el secreto industrial y los productos de software. Asimismo, tenemos prohibido cualquier uso de los sistemas o equipos de la Empresa para infringir la propiedad intelectual, como la duplicación ilegal o no autorizada de materiales protegidos por derechos de autor.

iii. Información y bases de datos

En Transcom reconocemos que la información es un activo esencial para la continuidad del negocio y su proyección futura, por lo que debemos tratarla con la debida confidencialidad y resguardar su integridad y disponibilidad.

Transcom es propietaria de toda la información recolectada, generada o tratada por sus Trabajadores en razón de sus funciones o cargo, sin importar dónde se encuentre almacenada, o si está en formato analógico o digital.

Por lo anterior, es nuestro deber resguardar dicha información y utilizarla exclusivamente para el desarrollo de nuestras labores como Trabajadores de Transcom. Una vez que cesa la relación laboral, debemos devolver toda la información adquirida en el ejercicio de nuestras funciones de forma íntegra.

Está prohibido:

- Usar mecanismos inapropiados para conocer información confidencial de personas o empresas; y
- Revelar o inducir a otros a que revelen información confidencial de empleadores anteriores.

El uso inadecuado de la información, además de constituir una falta a la ética, puede originar responsabilidades legales para la Empresa y para las personas involucradas.

iv. Información Confidencial y Estratégica:

Reconocemos que, la Información Confidencial y Estratégica es aquella que le otorga a la Empresa ventajas competitivas o que aún no es oportuno divulgar al mercado (información comercial,



financiera, operacional, técnica o legal de interés para la competencia, nuevos proyectos, acuerdos con clientes y proveedores, registros de clientes, contratistas, proveedores y Trabajadores, litigios, entre otros).

Los Trabajadores estamos obligados a guardar estricta reserva de esta clase de Información Confidencial y no podemos usarla para obtener ventajas directas o indirectas, o para beneficio propio o de terceros sólo con autorización del Consejo o la Gerencia General, podríamos revelarla a terceros que no están vinculados a la Empresa.

Este deber no solo aplica a quienes se desempeñan en cargos ejecutivos, sino que aplica también a todos quienes, por la naturaleza de sus funciones, tienen acceso a dicha información, por ejemplo: secretarías, contadores, funcionarios de tesorería, de informática, entre otros.

v. Datos personales

En Transcom, resguardamos la privacidad de las personas, por ello, los Trabajadores que recolectamos, procesamos o usamos datos personales, datos sensibles o cualquier otra información privada de Trabajadores, clientes, proveedores o terceros, somos responsables de tratarlos dentro de los límites que nos permite la normativa legal vigente, el consentimiento del titular o el contrato por el cual accedimos a éstos.

En general, estamos obligados a guardar debida reserva de éstos y revelarlos sólo a quienes deban conocerla, en razón de sus funciones o cargo. En Transcom no divulgaremos esta información sin consentimiento de los afectados ni la utilizaremos para fines distintos de los consentidos. En caso de duda, se puede consultar la Política de Protección y Tratamiento de Datos Personales de la Empresa.

Entre los datos personales podemos distinguir el nombre, edad, estado civil, dirección, teléfono, fechas de nacimiento, profesión, número de cédula de identidad, de correo electrónico, número de tarjetas bancarias, entre otros.



Por su parte, entre los datos sensibles se encuentran aquellos que se refieren a las características físicas o morales de las personas o a hechos o circunstancias de su vida privada o intimidad, tales como los hábitos personales, el origen racial, las ideologías y opiniones políticas, las creencias o convicciones religiosas, los estados de salud físicos o psíquicos y la vida u orientación sexual.

vi. Dinero y valores de la Empresa

Nosotros como Trabajadores debemos ser en extremo prudentes en la administración de dineros o valores de la Empresa y nunca utilizarlos para una finalidad distinta a la definida por la Empresa

Para ello, es nuestro deber:

- Evitar cualquier pérdida, utilización inadecuada, uso ineficiente, robo, o hurto;
- Rendir cuenta exacta y oportuna de las sumas de dinero que recibimos para solventar gastos propios de nuestras labores, acompañando los documentos que los sustenten.

c) Integridad y exactitud de cuentas, registros e información contable

La información contable, debe ser apropiadamente resguardada y encontrarse disponible acorde a los requerimientos del Grupo o de cualquier autoridad administrativa o judicial competente.

Todas las transacciones y operaciones que realizamos en Transcom deben registrarse de forma fidedigna en cuanto a su naturaleza, oportunidad, monto involucrado, condiciones y partes intervinientes dando fiel cumplimiento a la legislación contable, tributaria y de información pública aplicable. Por lo anterior, las liquidaciones financieras, informes, controles y facturaciones deben reflejar correcta y fielmente las transacciones con clientes, proveedores, concesionarios, consignatarios y contratistas.

Bajo ninguna circunstancia se nos está permitido destruir, ocultar o adulterar información contable, así como proveer datos contables inexactos o incompletos a sabiendas. La información contable es esencial para la administración y adecuado control de gestión de las operaciones de Transcom.



Los responsables de mantener registros exactos, íntegros y transparentes, no son sólo los Trabajadores encargados de registrar y aprobar las transacciones, sino también cada uno de quienes contribuimos a apoyar y elaborar los registros, informes y declaraciones de la Empresa.

d) Gestión de conflictos de interés

Para cada uno de nosotros, es un deber actuar y tomar decisiones en el mejor interés de la Empresa.

Sin embargo, en ocasiones, nuestro interés personal se podría contraponer con los intereses de Transcom, generando un conflicto de interés. Por lo tanto, debemos evitar exponernos a situaciones que puedan restarnos imparcialidad o que puedan dar la impresión de afectar nuestra objetividad como Trabajadores, conforme a lo establecido en la Política de Conflictos de Interés.

Un conflicto de interés se puede presentar en la adquisición de bienes y/o contratación de servicios, si existen relaciones de negocio, parentesco o afectividad entre el Trabajador que participa en la negociación, decisión de contratar y/o la supervisión respecto del proveedor de bienes o servicios.

Asimismo, un conflicto de interés se puede presentar en la contratación de personas que tengan un vínculo comercial, de parentesco o afectividad con otro Trabajador de la Empresa o de sus filiales, o que tengan un vínculo de esta naturaleza con una Persona Expuesta Políticamente (PEP) o un funcionario público.

Un conflicto de interés no será considerado una infracción al Código de Ética, siempre y cuando se administre adecuadamente, es decir, sea notificado oportunamente al Gerente General y éste haya tomado las medidas adecuadas para resguardar los intereses de la Empresa en la operación.

Para lo anterior los Trabajadores debemos:

- i. Declarar oportunamente la existencia de cualquier conflicto de interés, ya sea real o aparente, que se produzca en nuestra relación



con proveedores, contratistas, clientes, competidores o Trabajadores, entre otros.

- ii. Abstenernos de participar en la negociación, decisión, celebración y/o supervisión del acto, contrato u operación, mientras el conflicto de interés que nos afecta no se administre adecuadamente por el Gerente General;

Para el caso de los miembros del Consejo y ejecutivos, es necesario además declarar los vínculos o intereses personales que podrían afectarnos a través del formulario Declaración de Vínculos;

Eventuales conflictos de interés de los Trabajadores:

- Poseer directa o indirectamente (a través de familiares, amigos u otras personas) un interés económico o vinculación societaria en cualquier entidad que trabaje o intente trabajar o realizar alguna transacción comercial con la Empresa o con la competencia;
- Intermediar en beneficio de personas y/o entidades, en transacciones que afecten los derechos, intereses u otros activos de Transcom;
- Aprovechar personalmente o facilitar a terceros una oportunidad comercial adquirida mediante el uso de bienes o información de propiedad de la Empresa; y
- Competir o llevar a cabo alguna acción o negocio que compita con Transcom.

e) Restricciones a las inversiones y actividades particulares

Si bien en Transcom respetamos y reconocemos el derecho de cada Trabajador a efectuar inversiones y desarrollar actividades particulares, éstas deberán siempre ajustarse a la ley, y no perjudicar a la Empresa.

Por lo tanto, nos está prohibido:

- i. Efectuar cualquier inversión o desarrollar cualquier actividad que afecte o pueda afectar a la Empresa en sus decisiones comerciales o resultados.



Se entenderá que no afecta ni puede afectar a la Empresa las inversiones que representen propiedad de menos del uno por ciento (1%) en cuotas o acciones de una empresa que cotiza en bolsa;

- ii. Participar en oportunidades comerciales o de inversión (de proveedores, contratistas o clientes) de las cuales tomamos conocimiento únicamente en razón de nuestra calidad de Trabajador, sin antes reportarlo y buscar orientación con el Gerente General;
- iii. Desarrollar actividades o servicios externos que desvíen tiempo y/o energía de nuestras obligaciones para con la Empresa o que nos exijan trabajar durante la jornada laboral. En el caso de tratarse de actividades en instituciones sin fines de lucro, gremiales, ONGs, colegios, universidades u otras de similar naturaleza, debemos informar oportunamente al jefe directo y al Gerente General; y
- iv. Realizar inversiones en acciones o valores estando en conocimiento de información privilegiada.

f) Prudencia respecto a regalos e invitaciones

Si bien es una práctica común en las relaciones comerciales o de trabajo, recibir o dar regalos e invitaciones, estos gestos podrían influir o dar la apariencia de influir en la independencia y objetividad con que toma las decisiones quien los recibe.

Lo anterior podría afectar los intereses y el buen nombre de la Empresa o generar algún tipo de responsabilidad jurídica a la misma, por lo que los Trabajadores debemos siempre conducirnos de acuerdo a lo dispuesto en la Política de Regalos e Invitaciones y el Modelo de Prevención de Delitos de la Empresa.

En términos generales, no debemos:

- i. Entregar o aceptar regalos o invitaciones a, o de ninguna persona, independiente la forma, en nuestra calidad de Trabajadores;
- ii. Entregar o aceptar dinero, valores representativos de dinero y/o bienes o servicios reñidos con la moral o las buenas costumbres;



- iii. Entregar o aceptar regalos o invitaciones a, o de funcionarios públicos, nacionales o extranjeros;
- iv. Entregar o aceptar cualquier tipo de pago o beneficio a, o de clientes, proveedores, concesionarios, consignatarios o contratistas.

Se exceptúa de lo anterior:

- i. Entregar o aceptar un regalo cuando tal gesto corresponda a expresiones de mera cortesía o buena educación y su valor no supere el equivalente a 2 UF.
- ii. Participar en comidas o eventos siempre que no comprometan la independencia, imparcialidad o criterio para atender los intereses de la Empresa, al momento de tomar decisiones.

g) Abuso de influencia

Los Trabajadores de Transcom nos abstenemos de cualquier acción que signifique obtener indebidamente un beneficio para sí o terceros en base a influencias generadas en nuestras relaciones de trabajo y por ello no debemos utilizar el nombre de Transcom o la calidad de Trabajador de Transcom para obtener ventajas personales.

En particular, nos está prohibido:

- Utilizar a los Trabajadores o contratistas que nosotros hemos contratado para prestar servicios a la Empresa, con el objeto de que nos realicen trabajos particulares, aun cuando dichos trabajos los financiemos de forma personal;
- Influir o intentar influir en decisiones de contratación, promoción o de condiciones laborales de Trabajadores que no están bajo nuestra área de decisión; y
- Influir o intentar influir en decisiones de compra, acuerdos o contratos usando canales que se apartan del proceso formal de evaluación y asignación de contratos de acuerdo con las políticas de la Empresa.



Si tomamos conocimiento de familiares en proceso de selección para ingresar a la Empresa o a alguna de las empresas del grupo o relacionadas, debemos informar a la jefatura inmediata o al Área de Gestión de Personas de esta situación.

7. Buscamos ser un ciudadano corporativo responsable a través de nuestro Sistema de Ética y Cumplimiento

En nuestro esfuerzo de entregar siempre el mejor servicio con estricta sujeción a la legislación vigente y apego a nuestros valores corporativos, hemos implementado un Sistema de Ética y Cumplimiento que busca reforzar la cultura organizacional de ética de la Empresa en el desarrollo de nuestras labores diarias.

Dentro de las materias cubiertas por este sistema destaca la prevención de delitos, en especial aquellos que pueden conllevar la responsabilidad penal de la jurídica, el respeto a la normativa de libre competencia, la protección de los datos personales, la protección del consumidor y toda otra materia que la Empresa estime necesario a futuro incluir.

a) Defensa de la Libre Competencia

El respeto de las normas sobre Libre Competencia constituye un principio ético fundamental de nuestra forma de operar. En Transcom, estamos convencidos que un actuar competitivo incrementa y garantiza la existencia de mercados abiertos y dinámicos, generando eficiencias en la productividad, mayores incentivos a la innovación y un mayor bienestar para los consumidores y en definitiva de nuestros clientes y la sociedad.

Por esta razón, hemos desarrollado un Programa de Cumplimiento de Libre Competencia a través del cual buscamos fortalecer la cultura de respeto y compromiso con la Libre Competencia.

Las decisiones que en Transcom tomamos, se realizan siempre de forma unilateral, sin coordinarnos con nuestra competencia, basadas exclusivamente en razonamientos económicos, objetivos y demostrables, y en el resultado de nuestros procesos de inteligencia de negocios.



Es deber de cada uno conducirse de acuerdo a la Política de Libre Competencia y los distintos procedimientos complementarios de manera de evitar cualquier conducta, negocio o actividad que constituya una infracción a las normas de Libre Competencia, puesto que nos aleja de los principios éticos o valores de la Empresa.

Adicionalmente, los Trabajadores debemos tener especial cuidado de no incurrir en acciones o conductas que puedan ser interpretadas como anticompetitivas, exponiendo a la Empresa a ser objeto de una investigación por parte de la Fiscalía Nacional Económica y el consiguiente daño reputacional.

Debemos evitar, en la medida de lo posible, sostener reuniones o mantener cualquier tipo de comunicaciones con competidores, así como conservar contactos de representantes o trabajadores de la competencia.

Entre las conductas prohibidas destacan:

- i. Discutir con un competidor o persona vinculada a éste, respecto a precios, costos, producción, volúmenes de ventas, productos, servicios, prácticas de licitación, territorio de ventas, canales de distribución o clientes o cualquier otra información comercialmente sensible;
- ii. Acordar con la competencia fijar, subir, estabilizar o bajar precios; repartirse clientes, grupos de clientes, líneas de negocio, productos o áreas geográficas;
- iii. La explotación abusiva de una posición dominante en el mercado, así como las prácticas predatorias, o de competencia desleal, realizadas con el objeto de alcanzar, mantener o incrementar una posición dominante.
- iv. La participación simultánea de una persona en cargos ejecutivos relevantes o de director en dos o más empresas competidoras entre sí.⁴

Para mayor información sobre esta materia, te invitamos a revisar:

- i. Programa de Cumplimiento de Libre Competencia
- ii. Política de Libre Competencia
- iii. Procedimiento de Participación en Asociaciones Gremiales

⁴

Siempre que el grupo empresarial al que pertenezca cada una de las referidas empresas tengan ingresos anuales por ventas, servicios y otras actividades del giro que excedan las cien mil unidades de fomento en el último año calendario.



iv. Procedimiento de Relacionamiento con Competidores.

b) Prevención de delitos y Responsabilidad penal de las personas jurídicas.

Los Trabajadores debemos tener especial cuidado de no incurrir en acciones o conductas que puedan configurar algunos de los delitos contenidos actualmente en la Ley N°20.393, tales como delitos de contaminación ambiental, soborno a funcionario público, receptación, administración desleal, corrupción entre particulares, contaminación, entre otros.

En la Empresa hemos implementado un sistema de prevención de delitos, el que incluye un conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos, cuya función es minimizar el riesgo de vernos involucrados en alguno de estos delitos, denominado Modelo de Prevención de Delitos.

En este sentido, el Modelo de Prevención de Delitos tiene los siguientes componentes esenciales para su buen funcionamiento:

- Oficial de Ética y Cumplimiento, designado por el Consejo quien cuenta con autonomía, con los recursos y medios materiales necesarios para realizar adecuadamente sus labores y acceso directo a la administración de la Empresa para informarla oportunamente de las medidas y planes implementados en el cumplimiento de su cometido y para rendir cuenta de su gestión y reportar a lo menos semestralmente.
- La identificación de las actividades o procesos, sean habituales o esporádicos, en cuyo contexto se genere o incremente el riesgo de comisión de los delitos señalados;
- El establecimiento de protocolos, reglas y procedimientos específicos que permitan programar y ejecutar las tareas o labores de una manera que prevenga la comisión de los mencionados delitos;
- La identificación de los procedimientos de administración y auditoría de los recursos financieros que nos permitan prevenir su utilización en los delitos señalados;

- La existencia de sanciones administrativas internas, así como de procedimientos de denuncia o persecución de responsabilidades pecuniarias en contra de las personas que incumplan el sistema de prevención de delitos;
- El establecimiento de procesos de supervisión y certificación del sistema de prevención de los delitos.

Cada uno de nosotros debemos abstenernos de participar en cualquiera de los delitos de la Ley N° 20.393, y debemos cumplir permanentemente con el Modelo de Prevención de Delitos. Este deber se extiende a nuestros proveedores, concesionarios, consignatarios, y franquiciados.

Para mayor información sobre esta materia, te invitamos a revisar:

- i. Modelo de Prevención de Delitos
- ii. Política de Prevención de Delitos
- iii. Procedimiento de Relacionamento con Funcionarios Públicos

VII. ¿Cómo enfrentamos un dilema ético?

Es posible que en nuestras labores diarias nos veamos enfrentados a una multiplicidad de situaciones en las que no siempre es fácil conocer cuál es la conducta correcta en términos éticos.

Si no encontramos respuesta a nuestras dudas en el presente Código de Ética, antes de actuar debemos revisar las normas complementarias como las políticas o procedimientos mencionados o el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.

Si aun así persisten las dudas, debemos consultar con nuestro superior directo o con el Oficial de Ética y Cumplimiento quienes nos indicarán los pasos a seguir.

VIII. Infracciones al Código de Ética y sanciones

Cualquier conducta que infrinja lo dispuesto en el presente Código de Ética, motivará la realización de una investigación interna, sin perjuicio de la posibilidad de formular acciones legales cuando corresponda.



Adicionalmente, las infracciones que alguno de nosotros, como Trabajadores, podamos cometer al presente Código de Ética pueden ser susceptibles de las siguientes sanciones, contenidas en nuestro Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad:

- a) Amonestación verbal;
- b) Amonestación escrita;
- c) Multas; y
- d) Desvinculación.



ANEXO

COMPROBANTE DE ENTREGA, RECEPCIÓN Y COMPROMISO DE TRABAJADORES

Declaro que, he recibido conforme el nuevo Código de Ética de Transcom Limitada en mi calidad de Trabajador de esta Empresa. Declaro, asimismo, haberlo leído y comprendido.

Reconozco que el Código de Ética forma parte importante de la cultura de integridad de la Empresa y que tiene por finalidad asegurar un actuar ético y responsable en todas las actividades que hacemos.

Me comprometo a respetar y aplicar lo señalado en el presente Código de Ética y adecuar mi conducta de conformidad a los principios y valores corporativos, y a las normas vigentes.

En caso de dudas, me pondré en contacto con mi superior directo o el Oficial de Ética y Cumplimiento.

Nombre: _____

Rut: _____

Cargo: _____

Firma: _____

_____ (ciudad), ____ de _____ de _____.