



La Calidad Nos Mueve desde 1896

CÓDIGO DE CONDUCTA Y MEJORES PRÁCTICAS

MALTEXCO S.A.

ÍNDICE

- I. CARTA DEL GERENTE GENERAL Y SUBGERENTE DE GESTIÓN DE PERSONAS**
- II. DECLARACIÓN DE VALORES FUNDAMENTALES**
- III. INTRODUCCIÓN**
- IV. ADMINISTRACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA Y MEJORES PRÁCTICAS**
 - Comité de Ética
 - Difusión y comunicación del Código de Conducta y Mejores Prácticas
 - Canal de denuncia
 - Sanciones por infringir el Código de Conducta y Mejores Prácticas
- V. CONDUCTAS DE GESTIÓN INTERNA**
 - Respecto por las personas
 - Seguridad y prevención de riesgos
 - Calidad total
 - Gestión de excelencia operacional
 - Prevención y consumo de alcohol y drogas
 - Gestión de la información y el conocimiento – Privacidad de los datos
 - Uso del correo electrónico y accesos a Internet
 - No discriminación e inclusión
 - Selección de personal
 - Desarrollo personal y gestión del desempeño
 - Presiones indebidas y/o de acoso
 - Responsabilidad de los líderes
- VI. CONDUCTAS DE GESTIÓN EXTERNA**
 - Clientes
 - Proveedores y contratistas
 - Corrupción
 - Compromiso con la comunidad
 - Compromiso con el medioambiente
- VII. CONFLICTOS ÉTICOS**
 - Independencia de los ejecutivo y colaboradores
 - Regalos, invitaciones y otros beneficios gratuitos
 - Sobornos y pagos indebidos
 - Relaciones entre colaboradores
 - Negociación incompatible

CARTA DEL GERENTE GENERAL Y GESTIÓN DE PERSONAS

Estimados Colaboradores

Tenemos el agrado de compartir con ustedes una versión actualizada del “Código de Conducta y Mejores Prácticas de Maltexco S.A.

El objetivo del presente documento es orientar principalmente a los colaboradores respecto de las mejores prácticas corporativas, considerando los actuales mercados, cada vez más complejo y competitivos.

El Código de conducta por otro lado, persigue proporcionar ciertos lineamientos con el propósito de reforzar el comportamiento ético e íntegro de nuestros colaboradores y por consiguiente de la empresa. Es una guía para que todos respetemos nuestros valores corporativos, entre los que destacan la excelencia en el trabajo, el compromiso, el respeto, el trabajo en equipo, la honestidad y la responsabilidad como principios básicos y que deben estar presentes en nuestras actividades cotidianas.

El Código de Conducta nos guiará para enfrentar retos en nuestra cotidianidad laboral, así como también esperamos nos permita establecer relaciones respetuosas con nuestros grupos de interés. Como grupos de interés, nos referimos a colaboradores, clientes, competencia y proveedores, presentes en todos los lugares donde operamos.

Los invitamos a leer este Código de Conducta, respetarlo y aplicarlo, con el objetivo de mantener la cultura de trabajo que nos ha distinguido a lo largo de los años.



Ximena Droguett
Subgerente de Gestión Personas



Alvaro Cruzat O.
Gerente General

DECLARACIÓN DE VALORES FUNDAMENTALES

1. Misión

Elaborar productos, ingredientes y materias primas, en base a cereales para la industria cervecera, alimentaria y de bebidas; ofreciendo características nutricionales, organolépticas y de inocuidad distintivas; constituyéndonos así en un eslabón crítico en la vinculación de los agricultores y el mercado.

2. Visión

Los esfuerzos de la compañía se orientan en ser líderes en la producción y comercialización de derivados de cereales que son utilizados como ingredientes y/o productos terminados en las industrias de alimentos, cervezas y bebidas.

Trabajamos directamente con agricultores cerealeros de la zona centro sur de Chile, buscando las mejores condiciones de producción de calidad a nivel mundial. Todo esto basado en las necesidades demandas por nuestros clientes y un profundo conocimiento de los mercados.

Buscamos que todas nuestras operaciones se realicen bajo estándares de sustentabilidad y de respeto y compromiso con las comunidades donde operamos.

Trabajamos con los más altos estándares productivos del sector, condiciones de calidad de nivel mundial y un profundo conocimiento de los mercados y las necesidades de nuestros clientes.

3. Valores

- a. Excelencia en el trabajo
- b. Trabajo en equipo
- c. Compromiso
- d. Orientación al cliente
- e. Respeto

4. Principios y cultura

Nuestros valores sirven de base para los principios que rigen nuestra conducta en relación con las áreas clave que cubre este Código, que son:

- a. Proteger las condiciones de seguridad e higiene de nuestros colaboradores y en general de quienes nos visiten.
- b. Respetamos los derechos humanos y laborales, y damos igualdad de oportunidades basadas en méritos a todos nuestros colaboradores.
- c. Valoramos la diversidad y los remuneramos de manera justa.
- d. Somos justos y honestos con nuestros clientes, proveedores y contratistas; y sólo colaboramos con aquellos que comparten nuestro compromiso de prácticas éticas.
- e. Somos cuidadosos con el cumplimiento de las leyes, normas y regulaciones; y nos desempeñamos siempre dentro de la legalidad.

- f. No toleramos ninguna forma de soborno ni corrupción, y nos guiamos por los más altos estándares de ética comercial en todas nuestras actividades.
- g. Respetamos la información confidencial y somos profesionales en todas nuestras comunicaciones.
- h. Evitamos los conflictos de interés, estamos atentos a eventuales fraudes y los denunciamos de inmediato.
- i. Sólo ofrecemos y aceptamos obsequios y atenciones apropiadas.
- j. Nos esforzamos de manera continua por cumplir con los más altos estándares de calidad, inocuidad, seguridad y salud ocupacional y gestión medioambiental; y nos comprometemos a mejorar las vidas de las comunidades donde trabajamos.
- k. Si vemos o sabemos de algo ilegal, falta de ética o inseguro, alertamos de dichas situaciones.

INTRODUCCIÓN

No hay nada que pueda sustituir al sentido común y el buen juicio, pero nuestro Código de conducta y mejores prácticas, nos ayudará a comprender reglas y políticas que quizás no conocemos del todo.

El Código de conducta esta dirigido a todos los colaboradores, incluidos aquellos que trabajan a media jornada o tienen contratos fijos o temporales. Así como también, se aplicará a nuestros proveedores y contratistas. Todos somos responsables de defender los principios y los valores expresados en este documento; y esperamos que exista el buen juicio en las decisiones e interacciones, y en caso de incertidumbre se animen a realizar las preguntas cuando existan dudas sobre cómo actuar cuando evidenciamos que existen cosas que creemos no se hacen correctamente.

Existen varias alternativas a las que puede acudir en cualquier momento si tiene dudas sobre cómo actuar o para denunciar la situación que les preocupa, como lo sería: su jefatura inmediata, el Comité de ética, el departamento de Gestión de Personas, nuestros auditores internos, etc. Si le resulta difícil o imposible comunicarse con alguna de las personas anteriores, contamos con una línea confidencial para que pueda denunciar el asunto que les preocupa (buzón de sugerencias y/o reclamos, correo electrónico denuncias@maltexco.com, etc.).

ADMINISTRACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA Y MEJORES PRÁCTICAS

Nuestro Código de conducta y mejores prácticas, para que cumpla efectivamente el objetivo de guiar y orientar el actuar de todos los grupos de interés relacionados con Maltexco, debe contar con un organismo que vele por su cumplimiento y administre sus disposiciones. Este será el Comité de Ética, cuya función será apoyar y asesorar respecto del cumplimiento de las normas del Código. Además, será el encargado de administrar y aplicar sus disposiciones, así como el responsable de proponer iniciativas para difundir los contenidos y alcances del documento.

1. Comité de Ética

El Comité de ética tendrá las funciones de:

- Revisar las políticas y los protocolos más relevantes de la empresa, así como garantizar que estén en concordancia con lo manifestado en este Código de conducta.
- Revisar periódicamente y actualizar, cuando corresponda, el Código de conducta.
- Evaluar los planes de formación ética y las estrategias de difusión y comunicación.
- Velar por la aplicación y el respeto del Código de conducta.
- Analizar las denuncias, avisos de faltas e incumplimientos al Código de conducta.
- Interpretar las disposiciones de este Código y precisar el correcto sentido, alcance y extensión de sus diversas secciones.
- Mantener informada a la Alta dirección sobre las denuncias recibidas y resoluciones adoptadas.

Los integrantes del Comité de ética serán las personas que ocupen los siguientes cargos: Gerente General, Asesor de Gerencia General, Gerente de Administración y Finanzas, Gerente o Subgerente de Gestión de Personas y, Coordinador y Fiscalizador del Sistema de Gestión Integrado.

2. Difusión y comunicación del Código de conducta y mejores prácticas

Es deber del Comité de ética generar las condiciones organizacionales para que el Código sea ampliamente conocido, comprendido, suscrito y aplicado por todos los grupos de interés.

El Comité, delegará la función de difundir los contenidos y alcances del mismo, utilizando para ello:

- Disposición del documento en formato digital en la intranet de la empresa.
- Mantener y difundir los canales de Denuncias.
- Difundir este código, en el marco de los ciclos de capacitación definidos por la empresa.

Las conversaciones y discusiones que se lleven a cabo al interior del Comité de ética serán confidenciales, y no se comunicará por ningún motivo a personas externas sus deliberaciones, a excepción de los acuerdos públicos que el Comité requiera.

3. Canal de denuncia por incumplimiento al Código de conducta y mejores prácticas

Con el objeto de mantener y proteger un alto estándar en las operaciones de Maltexco, están disponibles los canales de denuncias, que entrega anonimato y confidencialidad a aquellas personas que denuncien alguna actividad que pudiese infringir los principios éticos:

- La persona que notifique sobre alguna falta o infracción a este Código de conducta y mejores prácticas, deberá informar de inmediato al Comité de ética, a través del canal de denuncias:
 - a. Correo electrónico: denuncias@maltexco.com
 - b. Dar aviso inmediato a su jefatura o al departamento de Gestión de personas, por si a quien denuncia es su jefatura.
 - c. A través del buzón dispuesto en el sector de planta (acceso comedor, Sector Camarines, etc.).
- Las denuncias serán investigadas por el Comité de ética, en un plazo acotado para efectos de tomar las acciones pertinentes.
- Quién denuncia tiene la opción de entregar la información en forma anónima o entregar sus antecedentes personales si así lo estima, con el objetivo de hacer seguimiento al caso.

4. Sanciones por infringir el Código de Conducta y Mejores Prácticas

Las infracciones a este Código darán lugar a sanciones establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, las que van desde amonestaciones en su hoja de vida hasta la desvinculación del colaborador con la empresa, dependiendo de la gravedad de la infracción. En caso de ser necesario, se presentarán acciones civiles y/o penales contra los responsables de éstas, según corresponda.

CONDUCTAS DE GESTIÓN INTERNA

En el ámbito de su actividad laboral, los colaboradores deberán respetar diligentemente las leyes vigentes, el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, el presente Código de Conducta y Mejores Prácticas, así como las políticas y procedimientos complementarios.

A continuación, citamos algunos de los conceptos que nos ayudarán a cumplir con nuestros valores, al operar de manera correcta, cumpliendo las leyes y la normativa aplicables al trabajo.

1. Respeto por las personas

Cada miembro de Maltexco, que incluye a colaboradores, ejecutivos, directivos tiene derecho a trabajar en un ambiente donde se respete su dignidad como persona. Esto significa que la empresa promueve la cultura del buen trato, la diversidad, resolución no violenta de conflictos y la privacidad.

1.1. Libre elección

No existirán trabajos que se realicen de forma forzada e involuntaria. Nuestros colaboradores no deberán dejar bajo la custodia del empleador depósito, garantías, documentación de identidad u otros similares; y tendrán toda libertad de abandonar su empleo con un plazo de aviso razonable.

1.2. Respetaremos la libertad de asociación y el derecho a las negociaciones colectivas

Todos los trabajadores, tendrán derecho a poder afiliarse o constituir los sindicatos de su propia elección, así como también poder negociar colectivamente. La empresa tomará una actitud tolerante hacia las actividades que ejecuten el/los sindicatos, así como sus actividades de organización, buscará que las negociaciones se realicen en un ambiente respetuoso y armónico promoviendo el beneficio de Maltexco y sus miembros. Las personas que representen a los trabajadores no serán discriminadas y podrán desarrollar sus funciones representativas en el lugar de trabajo.

1.3. Libertad de Pensamiento

Cada colaborador, es libre de expresar o profesar su religión, ideología o preferencia política siempre que lo realice en un ambiente de respeto y de no discriminación, siempre y cuando no lo haga a nombre de Maltexco; y que su práctica no afecte su desempeño laboral ni altere el orden y vaya en contravía de los valores de la empresa.

1.4. Confidencialidad

Todos los colaboradores tienen derecho a que su información personal, médica y laboral sean resguardados bajo estrictas normas de confidencialidad. La empresa, se compromete a evitar toda divulgación de la información suministrada, salvo que esta información sea requerida por la autoridad pública o que el propietario autorice su divulgación.

1.5. Respeto por la vida familiar y personal

La empresa valora y respeta la vida familiar y personal de cada colaborador, su jornada laboral se regirá por la legislación nacional y por ningún motivo podrá exceder lo establecido. Las horas extraordinarias que se realicen en la empresa serán de forma voluntaria y se realizan de forma responsable.

2. Seguridad y prevención de riesgos

Nuestra política de seguridad tiene como objetivo que todos los trabajos se ejecuten en condiciones seguras, higiénicas y saludables. Si bien se considera de suma importancia la eficiencia, la tecnología y los recursos económicos, el más alto valor para la empresa es la vida humana; principio fundamental que nunca deberá olvidarse, por lo tanto, se deberá considerar en todas las rutinas diarias de los colaboradores.

La prevención de accidentes y enfermedades profesionales requiere que los colaboradores y la administración trabajen en estrecha colaboración para controlar y evitar las causas que provocan estos incidentes. La empresa proporciona a los colaboradores lugares de trabajo seguros y elementos de protección adecuados, además de instrucción y entrenamiento en seguridad. El colaborador, por su parte, deberá acatar las normas de seguridad y prevención establecidas y aconsejar e inducir a observarlas al resto de los trabajadores que puedan eventualmente infringirlas.

Se invita a todos los colaboradores a cooperar, asumiendo su responsabilidad en el resguardo de la seguridad personal y la del resto de sus compañeros de trabajo, para lograr condiciones laborales óptimas en los recintos y lugares de trabajo, con una activa participación en los comités paritarios.

3. Calidad

Nuestra Política de Calidad nos orienta a conocer y satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes y de los mercados en los cuales participamos, cumpliendo todos los requisitos legales y contractuales, al objeto de velar por la optimización de nuestros procesos, garantizar la calidad e inocuidad de nuestros productos.

Es deber de todo colaborador adherir a este objetivo, participando activamente en las diferentes instancias que la empresa propicie para contar con su valiosa opinión, experiencia y capacitarles según sea necesario.

4. Gestión de excelencia operacional

Buscamos garantizar la eficiencia en todas las actividades, a través del uso responsable de los recursos económicos y tecnológicos. Esto, como una forma de alcanzar el objetivo de gestionar un proceso productivo eficiente manteniendo al mínimo las pérdidas, accidentes y contaminación durante el proceso productivo.

Estamos comprometidos con la búsqueda constante de metodologías, herramientas y las mejores prácticas que nos permitan equilibrar los más altos estándares de calidad y productividad con el más absoluto respeto a la vida.

5. Prevención y consumo de alcohol y drogas

El consumo eventual de alcohol y el uso de drogas es un problema que repercute en las relaciones laborales. Estas conductas provocan ausentismo, accidentes, enfermedades, malas relaciones interpersonales y pérdida de personal entrenado. Esto trae considerables costos directos e indirectos para la empresa como para los colaboradores en el entorno del eventual consumidor.

En consecuencia y en base a la lamentable realidad nacional, dentro de nuestro Código de conducta y mejores prácticas, hacemos especial hincapié a esta situación y estamos como Comité de ética disponibles para apoyar y asistir en el proceso de prevención y rehabilitación para los colaboradores que lo requieran.

6. Gestión de la información y el conocimiento – Privacidad de los datos

Los colaboradores deberán mantener debida reserva de la información y el conocimiento que de la empresa han adquirido. La información y el conocimiento, se transforman en un activo de gran valor, razón por la cual estamos comprometidos en preservar dichos activos en beneficio del crecimiento personal y de la empresa.

Se entiende como información confidencial aquella que se refiere a procesos productivos, comerciales y financieros, pertenecientes a clientes y colaboradores, que es de carácter no pública y cuya divulgación compromete el bienestar de los grupos de interés.

En relación a los aspectos de ciberseguridad, es importante tener en consideración el cumplimiento permanente de:

- Confidencialidad de la información a la cual tiene acceso por el rol que desempeña cada colaborador, administrando la información existente con la debida reserva.
- Ser responsable con el uso de accesos y permisos habilitados.
- No facilitar a terceros y mantener el debido resguardo de claves de acceso, password de los sistemas y otras autorizaciones según sea el rol que desempeñan.

7. Uso del correo electrónico y acceso a internet

Ponemos a disposición de los colaboradores, según sean las labores que desempeñan, de computadores y teléfonos celulares personales que cuentan con acceso a internet. El internet es una herramienta que busca apoyar el desarrollo de las funciones laborales, por lo que no debe ser utilizado para asuntos personales que no tienen relación con la función que les corresponde realizar.

Queda prohibido el uso o descarga de programas no proporcionados o validados por el área de informática de la empresa.

Adicionalmente, se hace entrega de una dirección de correo electrónico, casilla virtual que al ser de propiedad de Maltexco se recomienda no utilizar para el envío de información de carácter personal. Por otro lado, las comunicaciones establecidas a través del correo electrónico de Maltexco, se encuentran almacenadas en los servidores de propiedad de la empresa. De esta forma, todos los mensajes enviados y almacenados en el servidor son de carácter reservado y de propiedad de Maltexco; es decir, no tienen la calidad de comunicación privada.

8. No discriminación e inclusión

Maltexco propiciará un ambiente libre de discriminación por motivos de raza, casta, nacionalidad, religión, edad, minusvalía, sexo, estado civil, origen social, orientación sexual o afiliación sindical o política.

En consecuencia, está estrictamente prohibido que al interior de las dependencias de Maltexco exista cualquier acto de esta naturaleza, que tengan por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y el desempeño del colaborador.

Por otro lado, creemos que la diversidad es una característica que contribuye a la búsqueda del mejoramiento continuo. Es por ello, que valoramos a quienes están dispuestos a trabajar en equipo, con orientación al cumplimiento de objetivos como premisa básica y por sobre cualquier otra condición.

9. Selección de personal

Contamos con un procedimiento de reclutamiento, selección e inducción, bajo la norma de Auditoría de Comercio Ético de Miembros de Sedex (SMETA), cuyo objetivo es incorporar al candidato más idóneo para cubrir las necesidades de personal que se generan. Por lo tanto, toda contratación que la empresa realice seguirá los canales establecidos en el procedimiento de selección de personal.

Para identificar las competencias idóneas y/o requeridas por el área y que necesite del reclutamiento de personal, contamos con el apoyo de empresas externas, quienes aportan al proceso mediante la evaluación psicolaboral del candidato. Por lo anterior, es que ninguno de los colaboradores debe entregar, recibir o tener consideraciones especiales con las condiciones de empleo.

La empresa puede contratar a menores de edad, entre los 15 y 18 años, sólo si cuentan con la autorización expresa del padre y/o madre; a falta de ellos, del abuelo paterno o materno; a falta de éstos, de los guardadores personales o instituciones que hayan tomado a su cargo el menor; a la falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo. Deberá regirse por lo estipulado en el Código del trabajo al respecto. Los jóvenes contratados no serán expuestos a riesgos físicos innecesarios que puedan perjudicar su desarrollo físico, mental o emocional.

10. Desarrollo personal y gestión del desempeño

Los colaboradores, representan un factor clave para el éxito de la empresa y estamos comprometidos con el desarrollo personal y laboral de todos nuestros trabajadores. Se promoverá la capacitación y fortalecimiento de las competencias, facilitando el acceso a capacitaciones, talleres y programas con el objetivo de fortalecer el desarrollo profesional y/o personal.

Contamos con herramientas de gestión que nos permiten evaluar las habilidades en las personas con el objetivo fortalecer aspectos más débiles, ofreciendo apoyo y orientación para aquellos que no hayan alcanzado el nivel deseado.

Desarrollamos múltiples iniciativas para fortalecer el aprendizaje y desarrollo de habilidades de los colaboradores, que favorezca su promoción interna hacia cargos de mayor responsabilidad.

11. Presiones indebidas y/o de acoso

Queda prohibido toda conducta de presión indebida, sean éstas de rumores, trato despectivo o humillante hacia los demás y en general toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, por cualquier medio, y que tenga como resultado para él o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación; o bien, que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el trabajo. Así como también toda persona de la empresa debe abstenerse de ejercer presión de abuso o amenaza de acoso sexual o laboral no acorde con la dignidad humana y contraria a la sana convivencia al interior de Maltexco.

Cualquier colaborador de Maltexco, que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual o laboral por la ley y/o por el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad; tiene el deber de denunciar los hechos a través de los medios de denuncias disponibles, buzón de sugerencias y/o reclamos, o al correo electrónico denuncias@maltexco.com o directamente a la gerencia de Gestión de personas.

12. Responsabilidad de los líderes

Es deber de todos los colaboradores que desempeñen cargos directivos, gerenciales o de jefatura que por sus funciones tengan personas a cargo, promover una cultura de integridad y respeto, así como divulgar los contenidos de este código y velar por su aplicación.

No se tolerará en ninguna circunstancia conductas abusivas respecto de sus subordinados y todo aquel que tenga personas a cargo debe promover y propiciar un trato respetuoso y justo.

CONDUCTAS DE GESTIÓN EXTERNA

Deseamos contar con colaboradores en el ámbito de las actividades laborales fuera de nuestras instalaciones, que actúen conforme a los lineamientos definidos de probidad en cuanto a relaciones con los diferentes grupos de interés, así como especial atención respecto de:

1. Clientes

Orientamos nuestros esfuerzos para satisfacer las necesidades de nuestros clientes, entregando un servicio y productos de excelencia, así como también nos ocupamos de mantener estrechos vínculos donde prime la confianza. El cumplimiento de este objetivo es uno de los pilares de nuestra visión estratégica que creemos nos ha permitido mantener una relación de largo plazo.

Todos los colaboradores y particularmente quienes realizan actividades que involucran contacto con nuestros clientes, ya sea mediante las acciones de atención, ventas y cobros; deben cumplir con nuestra promesa de valor de “Orientación al cliente” entregando una atención de calidad, buen trato y respeto para con todos y cada uno de nuestros clientes.

2. Proveedores y contratistas

Los proveedores y contratistas cumplen un rol fundamental en nuestro proceso productivo, por ello buscamos establecer relaciones comerciales de confianza, buena fe, y acorde a las leyes vigentes. La selección de proveedores y contratistas se desarrollará con total imparcialidad y objetividad, aplicando criterios de calidad, costo, y oportunidad.

Maltexco se compromete a conocer y respetar las leyes que regulan las relaciones contractuales con proveedores y contratistas. Así mismo, exigirá también de parte de ellos el cumplimiento de la legislación vigente. Por otro lado, los colaboradores de Maltexco que mantienen relaciones comerciales con los proveedores y empresas contratistas, deben evitar toda clase de favoritismos en sus relaciones.

La relación entre proveedores, contratistas y trabajadores de Maltexco, no deben ir más allá de lo estrictamente laboral. El sistema de selección de proveedores y contratistas debe tener como objetivo lograr la mayor eficiencia; y velar siempre por que a todos los proveedores se les asegure igualdad de oportunidades.

3. Soborno y corrupción

La empresa no acepta ni tolera conductas de soborno o corrupción, los colaboradores en forma directa o a través de intermediarios no podrán ofrecer ni prometer favores personales o financieros con el fin de obtener un negocio o ventaja de parte de un tercero. Así mismo, los colaboradores deben cuidarse de realizar actividades que pudieran dar lugar a sospecha de dicha conducta o un intento de ésta.

Ningún colaborador podrá ser influenciado mediante la recepción de favores ni intentará influenciar a terceros en forma inadecuada y deberán alertar al Comité de ética cuando reciban regalos o atenciones de terceros cuando su valor exceda de USD100.

Rechazamos todo tipo de conductas ligadas al lavado de dinero, financiamiento del terrorismo, cohecho, receptación, fraude, negociación incompatible, administración desleal, soborno, tráfico de influencias o prácticas similares, cualquiera sea su origen. Es deber de los colaboradores de la empresa denunciar cualquier tipo de prácticas de este tipo, a través de los medios de denuncias disponibles o directamente a la gerencia de Gestión de personas.

4. Compromiso con la comunidad

Estamos comprometidos con el desarrollo económico y social de las comunidades de nuestro entorno. Por ello, desarrollamos diversas actividades destinadas a mejorar la calidad de vida de los vecinos de las comunas próximas a nuestras instalaciones. Las actividades tendrán por objetivo velar por la calidad de vida, el deporte, la educación, la cultura en general y el medioambiente.

Es de interés de la Empresa fomentar y propiciar la participación de los colaboradores a través de una red de voluntariado. Así como también, promover el comportamiento ético de los colaboradores en materia de relaciones con la comunidad, invitándolos a incorporar esta variable en cada una de las decisiones de trabajo, como una forma de prevenir eventuales impactos que vulneren la calidad de vida de los vecinos y el entorno en general.

5. Compromiso con el medioambiente

Entendemos que nuestro presente y futuro debe considerar un uso eficiente y responsable de los recursos naturales. Esto se logra a través de un conocimiento profundo de todas las características de nuestra operación, para el estudio e implementación de acciones que nos permitan alcanzar dicha eficiencia y reducir su impacto en el entorno. Por ello, el cuidado y el respeto al entorno natural son parte de una estrategia integral que se materializa en trabajar y cumplir con la normativa ambiental vigente en materia de tratamiento de aguas, emisiones, residuos sólidos peligrosos y no peligrosos. De esta misma manera, nos comprometemos a identificar y contrarrestar adecuadamente los riesgos ambientales, así como minimizar y mitigar nuestros impactos que puedan surgir de nuestras operaciones.

CONFLICTOS ÉTICOS

El Código de conducta y mejores prácticas presenta algunos de los conflictos éticos que se pueden presentar al interior de la empresa, y entrega una pauta de orientación para darles solución.

1. Independencia de ejecutivos y colaboradores.

La independencia de los ejecutivos y colaboradores, en general, es parte primordial de la relación que deben existir en la empresa y cualquier conflicto de interés que exista debe ser transparentada al Comité de ética y/o a alguno de los miembros del departamento de Gestión de personas utilizando los medios disponibles para ello.

Los colaboradores de la empresa no deben trabajar o asesorar de forma simultánea para una organización de igual o similar giro de Maltexco.

Los colaboradores, no podrán actuar en nombre de la empresa, gestionar y/o autorizar operaciones en las que estén involucradas personas o entidades con quienes ese colaborador o su familia inmediata tengan alguna conexión significativa o un interés económico.

2. Regalos, invitaciones y otros beneficios gratuitos

La empresa no promueve en el desarrollo de sus relaciones de negocios con terceros, prácticas en las que los colaboradores puedan recibir regalos o invitaciones. No obstante, se reconoce que es una práctica común que proveedores u otras personas relacionadas a las actividades comerciales hagan ocasionalmente pequeños presentes a las personas con quienes se relacionan; las que en caso de existir y sean por un valor superior a USD100 debe ser informada al Comité de ética y/o a alguno de los miembros del departamento de Gestión de personas utilizando los medios disponibles para ello.

3. Soborno y pagos indebidos

Está prohibida la entregar en cualquier forma, de regalo a los grupos de interés que puedan influir en la independencia, toma de decisiones o inducir a garantizar cualquier tipo de favor. En caso de que reciban ofrecimientos de pagos, regalos u otros beneficios valorizados en dinero, los colaboradores de la empresa deben comunicar dicha situación al Comité de ética y/o al departamento de Gestión de personas.

4. Relaciones entre colaboradores

Los colaboradores no deberían mantener relaciones de parentesco o de carácter amoroso con otros colaboradores que estén bajo su supervisión directa. Entendemos que las obligaciones y la evaluación del cumplimiento de éstas, pueden llegar a ser complejas en los casos en los que un jefe y su subalterno tengan una relación personal estrecha.

Si existiese algún tipo de relación entre jefatura y subordinado, debe ser comunicada al Comité de ética y/o departamento de Gestión de personas.

Adicionalmente, los colaboradores que tengan relaciones personales con otros colaboradores que trabajen en la empresa deberán informar dicha situación a su superior jerárquico y al departamento de Gestión de personas, con el objeto de adoptar todas las medidas que sean necesarias para evitar situaciones que puedan implicar un conflicto de interés.

REGISTRÓ DE ENTREGA CÓDIGO DE CONDUCTA Y MEJORES PRÁCTICAS

Nombre completo : _____

R.U.T. : _____

Sucursal / Área : _____

Firma del trabajador : _____

Fecha de entrega : _____