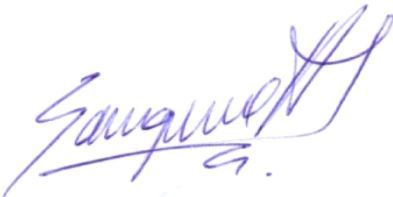





CÓDIGO DE ÉTICA

INDUSTRIAL COSTA SPA

2023

Aprobado por: Tabata Sanguinetti Gerente de Administración y Finanzas	Aprobado por: Luis Costa A. Gerente de Operaciones
FIRMA: 	FIRMA: 



1. ASPECTOS GENERALES

1.1. ¿Qué es un Código de Ética?

Un Código de Ética es una herramienta que permite convenir participativamente los estándares éticos y legales que caracterizan a una empresa, con el objeto de generar una convivencia laboral basada en valores comunes.

1.2. ¿Por qué es importante tener un Código de Ética?

Porque otorga un marco de referencias generales respecto del actuar de cada uno de los trabajadores de INDUSTRIAL COSTA SpA, proporcionando un criterio claro y consensuado, que permita a las personas adecuar su conducta hacia el buen ejercicio de sus funciones.

1.3. ¿A quiénes se aplica el Código de Ética?

Es aplicable a todos los trabajadores de INDUSTRIAL COSTA SpA, sin diferenciar entre función, cargo, estamento, calidad jurídica o jerarquía.

Se invita, además, a aquellas personas que se relacionan con la empresa, como proveedores, contratistas o quienes presten servicios externos, a guiar su conducta de acuerdo a las indicaciones establecidas en el presente Código.

1.4. ¿Cuál es la política de calidad de INDUSTRIAL COSTA SpA?

La calidad es un factor esencial para el éxito de la organización; para ello, es fundamental que cada persona que integra el equipo sea responsable de las funciones que realiza.

Se considera imprescindible la mejora continua de cada uno de sus procesos de trabajo, para lo cual ha implementado un sistema de gestión de la calidad conforme a la norma ISO 9001:2015 y se compromete a cumplir con sus requisitos para así proporcionar un marco de referencia y establecer y revisar los objetivos de calidad.

Nos comprometemos a realizar un estudio anual del contexto y las partes interesadas de la empresa, así como determinar todos aquellos riesgos y oportunidades que le afecten, para así determinar cuál es la situación actual de la empresa y tomar las acciones necesarias para minimizar los riesgos y potenciar las oportunidades.



Cada uno de los productos y servicios que entregamos está dirigido a satisfacer las necesidades de nuestros clientes, y partes interesadas. Para ello, contamos con un equipo de personas competentes que aseguran el cumplimiento de nuestro sistema de calidad de manera activa y dinámica, lo que nos permite adaptarnos a los cambios que requiere el mercado

2. COMPROMISO DE INDUSTRIAL COSTA CON LOS TRABAJADORES

- **Relaciones de respeto entre trabajadores y/o con jefaturas:** todos y todas nos tratamos con respeto porque es fundamental cuidar y promover un buen ambiente laboral. Además, nos permite trabajar en equipo de forma colaborativa. Los/as compañeras de trabajo cuidamos nuestras relaciones laborales, manteniendo un trato cordial y de respeto entre nosotros/as, independiente de los rangos de cada uno/a o de las diferencias personales y/o profesionales existentes.
- **Rechazo a la discriminación:** creamos un ambiente libre de discriminación, no tratamos a nadie de forma diferente o prejuiciosa por razones personales y arbitrarias, como, por ejemplo, su físico, género, edad, raza, creencia religiosa, pensamiento político, orientación sexual, entre otras.
- **Rechazo al acoso sexual:** rechazamos cualquier tipo de acoso sexual, entendiendo por este cualquier requerimiento de carácter sexual realizado por un hombre o mujer, no consentidos. El acoso sexual puede ser físico, que implica contacto o mediante otro medio, por ejemplo, verbal, correo electrónico, cartas, etc.
- **Rechazo al acoso laboral:** rechazamos cualquier conducta reiterada de agresión u hostigamiento ejercida por la jefatura u otros/as compañeros/as de trabajo en contra de un compañero de trabajo. El acoso laboral implica maltrato y/o humillación. Puede ser psicológico, por ejemplo, por medio de ignorar al o los afectados (ley del hielo) o de molestarlos con burlas persistentes; físico, que implica uso de la fuerza y violencia física; o abuso de poder, que consiste en aprovechar la jerarquía para tener conductas abusivas con los subalternos.
- **Relaciones de confianza entre trabajadores:** fomentamos un lugar de trabajo cooperativo, profesional y de confianza entre los y las colegas. Cuidamos que nuestras relaciones sean positivas para establecer un buen lugar de trabajo.
- **Ambiente inclusivo:** cualquier persona que cumpla con las condiciones técnicas puede integrarse a nuestro organismo. Nos importa tener un ambiente de trabajo diverso e inclusivo, contando con trabajadores con capacidades diferentes.
- **Consideración de las opiniones y sugerencias de los trabajadores:** el diálogo abierto es muy importante, por lo que contamos con espacios y canales para plantear nuestras inquietudes, opiniones y sugerencias y recibir retroalimentación al respecto por parte de nuestras jefaturas.



3. COMPROMISO DE LOS TRABAJADORES CON LA EMPRESA

- **No usar bienes de la empresa en provecho propio o de terceros:** reconocemos que los recursos que utilizamos en el desarrollo de nuestras funciones son de la empresa, por lo que los utilizamos de manera eficiente pensando en el interés general. No usamos los bienes de la empresa (tales como el mobiliario, insumos, software, propiedad intelectual, entre otros) para el beneficio propio o de terceros.
- **No ocupar tiempo de la jornada o utilizar al personal en beneficio propio o para fines ajenos a los institucionales:** dedicamos nuestra jornada laboral exclusivamente al cumplimiento de las tareas encomendadas, no realizando actividades personales en el horario de trabajo.
- **Conflictos de intereses:** debemos asegurarnos que nuestros intereses financieros, familiares o personales no influyan en nuestra función. Por lo que no intervenimos en asuntos en los que tengamos un interés personal, por ejemplo, la contratación de algún amigo; o ser parte de la comisión de una licitación en la que un familiar participa. Los conflictos de interés no son un problema en sí mismos, pero se deben transparentar a la jefatura de forma escrita oportunamente para ver la forma en la que se pueden resolver, debiendo inhabilitarse quienes puedan tener un eventual conflicto.
- **Rechazo al tráfico de influencias:** sabemos que el tráfico de influencias es un tipo de cohecho, por lo que rechazamos que se utilice en una resolución que le genere un beneficio personal o a terceros.
- **Dar un correcto uso a la información reservada de la empresa:** resguardamos la información confidencial que conocemos en el desarrollo de nuestro trabajo, no la utilizamos jamás para obtener un beneficio propio o para terceros.
- **Utilizar los recursos de la empresa de manera eficiente:** en conciencia de que los recursos de la organización son limitados, los utilizamos con responsabilidad y eficiencia, optimizando su uso para la consecución del objetivo deseado.



4. COMPROMISO CON AQUELLOS CON QUIENES SE RELACIONA LA EMPRESA: CLIENTES, PROVEEDORES, COMUNIDAD.

- **No recibir ni ofrecer presiones, regalos, ni pagos indebidos:** los regalos, hasta aquellos de un valor bajo, pueden crear la percepción de influencia indebida, por lo que nosotros no recibimos ningún tipo de regalo. Sólo es posible recibir regalos como donativos oficiales o de cortesía, por ejemplo, materiales en una capacitación.
- **Rechazo al soborno/cohecho:** nunca solicitaremos y siempre rechazaremos cualquier ofrecimiento de ventajas en beneficio nuestro o de terceros que buscan que actuemos en forma ilegal en nuestro trabajo. Estas ventajas pueden ser regalos, el ofrecimiento de un trabajo, favores, viajes a congresos, pagos en efectivo, donaciones, servicios, etc.
- **Trabajo eficiente y de calidad:** desarrollamos nuestra labor de manera eficiente, optimizando el uso del tiempo, de los recursos humanos y materiales y resguardando que el resultado del trabajo realizado sea de buena calidad.

5. COMPROMISO CON EL MEDIOAMBIENTE

- **Respetamos y cuidamos el medioambiente,** viéndose esto reflejado en acciones cotidianas. Por ejemplo, cuidamos la energía apagando las pantallas de nuestros computadores y las luces al salir de nuestros puestos de trabajo; siempre apagamos nuestros aparatos electrónicos al retirarnos de la oficina; y si vemos que por algún motivo se desperdicia el agua damos aviso. Somos criteriosos con el uso de la impresora, imprimiendo lo estrictamente necesario y, en la medida de lo posible, utilizando ambas caras del papel.

6. COMPROMISO MECANISMO DE CONSULTAS Y DENUNCIAS.

6.1. ¿A quién puedo consultar si tengo dudas sobre el Código de Ética y/o alguna conducta?

Este documento tiene una finalidad orientadora y, por ende, contiene la descripción de conductas y ejemplos que sirven de guía para que los trabajadores puedan proceder frente a los distintos dilemas éticos que se presentan en el ejercicio de sus funciones.

En el caso que se requiera profundizar respecto de algunos de los contenidos del Código, y/o cómo enfrentar algún conflicto ético, se sugiere lo siguiente:



- Plantear el caso o sus dudas a uno o más colegas que, por razones de su experiencia o buen criterio, le hagan presumir que lo ayudará a encontrar una solución adecuada.
- Plantear el caso o sus dudas en las distintas instancias de coordinación de equipos de trabajo (reuniones) en que se pueda abordar el tema.
- Exponer sus inquietudes y consultas y/o a su jefe directo, para que en conjunto resuelvan el tema.
- En una instancia final, recurrir a la gerencia de la empresa respecto del caso consultado y la resolución adoptada.

6.2. ¿Qué se debe hacer ante una conducta indebida o contraria a lo indicado en el Código de Ética?

Los trabajadores están obligados a denunciar a la gerencia aquellas conductas de que tomen conocimiento y que constituyan infracciones al presente Código y/o a la normativa vigente.

Dicha denuncia deberá formalizarse mediante una presentación de carácter confidencial realizada personalmente por el/la trabajador/a, y/o su jefatura a la gerencia de la empresa.

Se deberá resguardar la efectividad y reserva de proceso de denuncia siguiendo los lineamientos de la empresa.

6.3. ¿A qué sanciones se exponen quienes incumplan el Código de Ética?

Este documento tienen una finalidad orientadora de la conducta esperada de los trabajadores de INDUSTRIAL COSTA SpA; entre ellos y de la relación con terceros y con el medio ambiente.

En caso que se presente una conducta que infrinja lo establecido en el Código, es deber de todos los trabajadores el informar dicha infracción, formalizando la denuncia mediante una presentación realizada personalmente por el/la trabajador/a, y/o su jefatura a la gerencia.

7. SANCIONES.

Si las conductas contrarias al presente Código corresponden a aquellas que también generan responsabilidades administrativas, quienes incurran en dichos hechos -y previa investigación, podrán ser sancionados conforme a lo dispuesto en el reglamento interno de orden higiene y seguridad de la empresa, con las medidas de amonestación, multa, suspensión y destitución. Lo anterior, no obsta a que dichas conductas puedan también generar responsabilidad civil o penal.



8. GLOSARIO.

Acoso Laboral: toda conducta que constituya agresión u hostigamiento (físico y/o verbal) reiterados. Por ejemplo, desprecio de sus habilidades, persecución, burlas, ley del hielo, entre otras, las que pueden ser ejercidas por la jefatura o por uno o más trabajadores en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para él/ella o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación.

Acoso Sexual: cuando una persona -hombre o mujer- realiza en forma indebida, ya sea física, verbal o escrita, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona requerida -hombre o mujer- y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Cohecho/Soborno: solicitar/ofrecer objetos de valor, favores, dinero o cualquier beneficio indebido para que un trabajador (a) ejecute, omita, o infrinja sus funciones o bien, ejerza su influencia para que se cometa un delito. Al ser un delito bilateral, se diferencia el tipo penal en el que solicita o acepta el beneficio indebido (funcionario público = cohecho) y quien ofrece o acepta entregar el beneficio indebido (persona natural o jurídica = soborno)

Conflicto de interés: situaciones (potenciales, reales o aparentes), en las que un asunto privado o motivación personal puede influir indebidamente en el correcto ejercicio de sus funciones y en la toma de decisiones objetivas. Por ejemplo, favorecer en una licitación a una amistad o participar en la selección de un cargo en la que postula un familiar.

Corrupción: el mal uso del poder para obtener beneficios particulares. Incluye al sector público y/o privado y los beneficios pueden ser personales, familiares, para amigos, etc.

Discriminación: son situaciones de distinción, exclusión, restricción o preferencia que atentan, directamente o indirectamente, contra los derechos y la igualdad de oportunidades de las personas. La discriminación puede ser de raza, género, física, socioeconómica, religión, orientación sexual, opinión política, entre otras.

Tráfico de Influencias: cuando se obtiene un beneficio indebido o tratamiento preferencial utilizando la influencia del cargo.



REGISTRO DE TOMA DE CONOCIMIENTO

INDUSTRIAL COSTA SpA.



RELATOR			
FECHA		FIRMA:	
NOMBRE	RUT	FIRMA	
TEMAS TRATADOS			