

Fábricas y Maestranzas del Ejército

CÓDIGO DE ÉTICA

ARCOMET S.A.

Índice

Introducción

Capítulo I De la Empresa

- A. Normas generales de conducta y responsabilidad
- B. Información reservada o secreta
- C. Información estratégica
- D. Ejercicio de la autoridad

Capítulo II Relación con sus grupos interés

- A. Relación con las autoridades
- B. Relación con los clientes
- C. Relación con proveedores y terceros
- D. Relaciones entre los miembros de la empresa

Capítulo III Operaciones económicas

- A. De los bienes
- B. De los recursos económicos
- C. Conflictos de interés
- D. Finanzas e inversiones personales

Capítulo IV Conducta y administración

- A. Conducta personal
- B. Alcohol y drogas
- C. Ley N° 19.913: “Sistema de prevención del lavado de activos, financiamiento al terrorismo y delitos funcionarios”
- D. Canales de comunicación para informe, denuncia o infracción al presente Código.
- E. Ley N° 20.393: “Modelo de prevención de delitos”
- F. Capacitaciones sobre Ley N° 19.913 y N° 20.393
- G. Administración
- H. Sanciones

I. Disposiciones finales y vigencia

Introducción

Misión

La comercialización, en cualquiera de sus formas, de productos Metalmecánicos y la prestación de servicios de asesoría comercial vinculada a esa actividad. Asimismo podrá realizar todos los negocios relacionados con el objeto social, incluidos la formación y participación en sociedades con objetos afines.

En otro ámbito, el objeto de la sociedad lo constituirá el desarrollo de la ingeniería y de proyectos Metalmecánicos, la ejecución de los mismos, como también Obras Civiles y Montajes Estructurales Metal-mecánicos y Electromecánicos y la prestación de servicios relativos a la Arquitectura, Ingeniería y Construcción Civil.

Visión

Arcomet S.A. contribuirá decidida y activamente al objetivo establecido en sus estatutos, adecuando sus capacidades técnicas de Ingeniería al logro de su objetivo mediato, como lo constituye la búsqueda de nuevos negocios y la generación de un adecuado nivel de capital de trabajo, que permita afrontar eficientemente los desafíos futuros contando para ello con una organización flexible capaz de adaptarse a los constantes cambios tecnológicos y requerimiento de los potenciales clientes.

El presente código de Ética, en adelante “Código”, establece un marco de acción común y coherente para Arcomet S.A., en adelante Arcomet o la “Empresa”, y contiene los principios y políticas generales que deben guiar el actuar ético-

profesional de los empleados, Directores y asesores del Directorio de la organización.

Su objetivo es resguardar los valores que se consideran fundamentales para la correcta dirección de los negocios y administración de la empresa, en clara concordancia y teniendo presente que Arcomet S.A., se relaciona con instituciones del Estado de Chile, las que dependen del Ministerio de Defensa Nacional, y requiere cumplir con los más elevados estándares profesionales en todas sus áreas.

Este código busca definir el marco de acción que permita alcanzar este fin. Persona y trabajo se unen en forma integral, descartando la existencia de una dualidad o incoherencia entre el comportamiento individual y laboral, en la acción concreta de los negocios y el entorno.

Por otra parte, se hace necesario establecer estándares de conducta que superen aquellos requeridos por las leyes o normas, ya que contribuyen a definir la cultura de Arcomet S.A.; es decir, el conjunto de valores, creencias y la manera de operar, que lo diferencia de otras empresas u organizaciones.

CAPÍTULO I

DE LA EMPRESA

A. NormasG generales de conducta y responsabilidad

Artículo 1.- Todo trabajador de Arcomet S.A., como todo aquel que preste servicios en función de subcontratos o trabajos de esta empresa, es responsable individualmente por sus acciones.

Artículo 2.- Todo el personal referido en el párrafo anterior deberá acatar las leyes y normas emanadas de las autoridades reguladoras legítimas y competentes, de los reglamentos, manuales de procedimientos, instrucciones, normas escritas y demás disposiciones internas de la Empresa, las que deben ser conocidas por todos. Lo antes señalado, se cumplirá no sólo de buena fe respecto de su tenor literal, sino que además se atenderá al espíritu de la legislación, de los reglamentos y demás normativa vigente.

Artículo 3.- Cuando algún trabajador se vea enfrentado a una situación que no se encuentre claramente regulada o descrita, se deberá consultar al superior sobre la forma de actuar, de lo cual siempre deberá quedar constancia por escrito tanto de la consulta como de la respuesta, las que se tramitarán a través de los canales formales de la Empresa. En toda circunstancia se aplicará el recto proceder, la responsabilidad y el apego a la moral, a las buenas costumbres y la cultura de esta Empresa.

Artículo 4.- No será aceptable actuar incorrecta o imprudentemente, argumentando que ello constituye una práctica común entre otros miembros de la Empresa, o de los competidores de ésta. Tampoco será aceptable justificar el actuar incorrecto por desconocer procedimientos o el presente Código. Es responsabilidad de todo miembro de la Empresa, tomar conocimiento de este

Código y de todos los protocolos y/o Manuales de procedimiento que lo complementen y de aplicarlos en todo momento.

Artículo 5.- La conducta de las personas afectas a esta normativa será siempre respetando las normas de prevención de riesgos, sin poner en peligro la propia integridad física, ni la de los compañeros de trabajo, clientes, proveedores, y sin afectar los bienes e instalaciones de la Empresa.

Artículo 6.- En toda operación que implique riesgos a los intereses de la Empresa, éstos serán asumidos en primer lugar por quien debiera realizar tal operación según la descripción del cargo, ejecutándose siempre dentro del marco que le señalan sus atribuciones. Esta responsabilidad no se elude por el hecho de realizarse con personas vinculadas a la Empresa o por recomendación de alguna de ellas. En tal situación, es obligación del funcionario que conozca de los hechos el comunicar la identidad de esa persona a la Gerencia respectiva, así como la naturaleza comercial, familiar o social de la relación que existiere.

Artículo 7.- Para el caso de la celebración de contratos por adquisiciones de bienes o prestación de servicios, contacto con proveedores, asuntos públicos u otros que supongan uso de los recursos de la Empresa, se actuará con honestidad, veracidad, transparencia y eficiencia, favoreciendo siempre el beneficio de ella, por encima de toda otra preferencia o interés personal.

Las recomendaciones que realicen personas vinculadas a la Empresa, ya sea por gestión o negocios, para la contratación de trabajadores seguirán el conducto regular y serán consideradas sólo como una referencia. Las personas recomendadas no serán objeto de trato preferente alguno en su ingreso, condiciones de contratación ni desempeño de sus cargos.

La Empresa no debe realizar negocios ni mantener relaciones comerciales con personas ni empresas que se aparten de las normas de legitimidad ética o que

participen de negocios ilícitos. En caso de duda, ésta debe ser consultada a la Gerencia respectiva.

Artículo 8.- Arcomet S.A. considera y por tanto adscribe que son fundamentales para el correcto desempeño de su función, los principios que se enuncian a continuación, y por tanto, deben uniformar tanto el actuar, como la interpretación e integración de las normas de éste Código, a saber:

- Honestidad, Integridad, Probidad y Buena Fe.
- Transparencia.
- Profesionalismo y Competencia.
- Confidencialidad.
- Respeto.
- Comunicación y Trabajo en Equipo.
- Innovación constante.
- Seguridad.

B. Información reservada o secreta

Artículo 9.- Información reservada o secreta, es aquella que se accede en razón de la confianza depositada en el personal de la Empresa y que, por ello, no se puede ni debe revelar a terceras personas, ni exponer a que pueda ser utilizada por ellas. En especial, constituye información reservada o secreta toda aquella relativa a los planes estratégicos de la Empresa, información militar, estrategias de negocios, información relativa a clientes, a proveedores, y toda aquella que por su propia naturaleza tenga ese carácter.

Así mismo, tendrá la clasificación e información Reservada, Secreta o de denominación “Estratégica”, aquella definida como tal por las instituciones de la Defensa Nacional y en general por los organismos gubernamentales. En

consecuencia, los trabajadores de la Empresa están obligados a custodiar y resguardar con igual celo la información clasificada de Arcomet S.A., como de las otras instituciones aquí mencionadas.

Artículo 10.- Será considerada información Reservada aquella contenida en documentos cuya publicidad, comunicación o conocimiento se circunscribirá al ámbito de la Empresa, siendo a su vez de uso restringido, conforme al cargo o puesto de quienes intervengan en el cumplimiento de los objetivos de la Empresa, además de quienes participan en su elaboración y archivo de los medios de almacenamiento que la contienen, así como de aquellas personas titulares de los datos personales que en ellos se contengan.

Artículo 11.- Se considerará información Secreta aquella contenida en documentos cuya publicidad, comunicación o conocimiento se circunscribirá al ámbito de la Empresa, siendo a su vez de uso restringido sólo a quienes intervengan en el cumplimiento de los objetivos de la Empresa para esa información; además, será Secreta para quienes participan en su elaboración y archivo en medios de almacenamiento, así como de aquellas personas titulares de los datos personales que en ellos se contengan. Por su parte, la Información Estratégica de la que trata el Párrafo III, podrá ser de carácter comercial o militar y podrá emanar del Ministerio de Defensa Nacional, como también de órganos o instituciones de su dependencia.

Artículo 12.- Quien tenga acceso a información Reservada o Secreta en el desempeño de sus funciones, especialmente referida a los clientes, proveedores, desarrollo de soluciones u otros, o información privada relativa a los trabajadores tales como remuneraciones, bonos o beneficios, así como antecedentes personales de éstos, o sobre decisiones comerciales, deberá guardar absoluta discreción y confidencialidad en su utilización. Toda duda sobre esta materia será motivo de consulta a la Gerencia respectiva. La vulneración de esta información, en la medida que sea conocida por terceros será expuesta, *-en conjunto con las pruebas que lo acrediten-* al Gerente del Área, con el fin que se adopten las medidas que en derecho correspondan.

C. Información estratégica

Artículo 13.- La empresa requiere guardar estricta reserva de la información Estratégica, es decir, aquella sobre la que otorga ventajas competitivas, o de aquella que aún no es conveniente revelar al mercado, o que FAMA E, el Ejército de Chile, el Ministerio de Defensa u otro Órgano del Estado, de las Fuerzas Armadas y de Orden solicite en tal condición. Tal información es reservada y no está permitido darla a conocer a terceros, bajo circunstancia alguna. Idéntica norma es válida para productos, servicios, procedimientos y cualquiera otra materia que se llegue a conocer como resultado o con motivo del trabajo, cuyo conocimiento por terceros ajenos a la Empresa pudiere perjudicar su competitividad o mermar su patrimonio.

Artículo 14.- Los trabajadores deberán informar a la brevedad posible a la Gerencia respectiva sobre toda situación que pueda perjudicar la confianza, el buen nombre o la credibilidad de la Empresa. Se deberá tener especial cuidado de discreción con la información contenida en los archivos físicos y electrónicos, y en los documentos a su cargo, en razón del desempeño de las funciones, siendo de responsabilidad de cada Gerente el reportar las vulnerabilidades que cotidianamente se visualicen.

Artículo 15.- El descuido en el manejo y custodia, así como el mal uso de Información Estratégica no sólo es una falta a la ética, sino además origina responsabilidades legales para la Empresa. Así, quien incurra en este tipo de conductas, podría ser objeto de sanciones que incluyen hasta la desvinculación del trabajador, sin perjuicio de eventuales responsabilidades legales que regulan las leyes especiales. En el caso que la conducta constituye además una figura delictiva, aquella será puesta a los Tribunales de Justicia, para ser investigada y sancionada por la autoridad competente. En todo caso, será siempre responsabilidad de la Empresa hacer la denuncia a las

autoridades y/o Tribunales respectivos, cuando cualquier conducta pudiere revestir carácter de ilícito.

D. Responsabilidades de la Jefatura

Artículo 16.- En la organización de esta Empresa existe una jerarquía de cargos, la cual entrega mayor autoridad y responsabilidad a la persona que ejerce un cargo superior. Su desempeño origina al mismo tiempo la obligación correlativa de ejercer dicha autoridad de manera ética y responsable. Toda desviación en estas materias le hace perder sustento, siendo censurable todo abuso de autoridad, así como su desempeño negligente.

Artículo 17.- El ejercicio de la autoridad tiene importantes repercusiones sobre el clima laboral en el cual se desenvuelve el trabajo, en la calidad del servicio que se otorga a los clientes, en la cooperación requerida con los compañeros de trabajo y en las relaciones que se mantienen con otras entidades de interés para la Empresa.

Será preocupación ejercer la autoridad siempre al servicio de estos procesos claves, generando relaciones abiertas y de confianza entre jefes y subalternos, procurando de esta manera prevenir y resolver roces, conflictos e insatisfacciones, teniendo siempre en mente la mejor atención de los clientes.

Artículo 18.- Las atribuciones entregadas a cada cargo se deben a un mejor funcionamiento de las operaciones y a un manejo más eficiente de los negocios. Deben someterse por lo tanto a las normativas que las regulan, y no exceder su respectivo ámbito de atribuciones. Entre otras se mencionan los poderes de firma, de manejo de dinero, uso de claves, manejo de llaves, etc.

Nadie, en consecuencia, podrá firmar documentos, representar a la Empresa, o ejercer autoridad, si no ha sido expresamente facultado para ello.

Artículo 19.- Las instrucciones impartidas por alguien investido de autoridad se basarán en el buen criterio, la prudencia y la honestidad, respetarán siempre la normativa vigente, y por tanto los trabajadores dependientes de ella deben respetarla y reconocerla.

Artículo 20.- Los trabajadores en función de su encuadramiento en la organización deberán respetar las instrucciones de sus respectivos jefes, y apoyar las decisiones en busca de obtener los mejores logros para la empresa. También deberán coordinar con sus respectivos jefes todo lo concerniente a dinámicas de trabajo, turnos o tareas dentro del equipo, posibilidad de realización de teletrabajo, turnos de vacaciones, reemplazos dentro del equipo, designación de tareas, etc. Por ende, ninguna de estas actividades podrá ser autoasignadas sin el consentimiento ni coordinación de los respectivos jefes de cada nivel.

CAPÍTULO II

RELACIÓN CON SUS GRUPOS DE INTERÉS

A. Relación con las autoridades

Artículo 21.- El personal de la Empresa será razonablemente hospitalario con toda autoridad pública o privada, manteniendo siempre un trato cordial y de buena educación, dentro de los límites del sentido común y normas de urbanidad generalmente aceptadas.

Artículo 22.- Se dará una oportuna respuesta a las solicitudes de información de las autoridades reguladoras y gubernamentales, respetando el conducto regular y el nivel de atribuciones que se asignan a cada cargo en la Empresa.

Artículo 23.- Toda petición de antecedentes efectuada por las autoridades mencionadas, deberá ser previamente encausada hacia el nivel efectivo facultado para entregarla bajo su firma, y una vez hechas las consultas que corresponda a la Asesoría Jurídica de la Empresa.

Artículo 24.- En caso de una citación a los Tribunales de Justicia o de una orden judicial, ésta siempre se tramitará a través de la Gerencia General, organización que velará porque esta información sea entregada en base a razones de orden legal.

B. Relación con los clientes

Artículo 25.- La Empresa se debe a sus Clientes y especialmente a las instituciones de la Defensa Nacional, y corresponde otorgarles un servicio de la mayor calidad y de forma oportuna. Se deberán entregar los servicios con profesionalismo, respeto, honestidad y amabilidad, cualquiera sea la posición en la Organización.

Las relaciones con los Clientes se enmarcarán dentro de las políticas, reglamentos y procedimientos de la Empresa, compatibles con las disposiciones de este Código, y cautelando un servicio de la más alta calidad.

Artículo 26.- En el caso que el cliente lo sea en función de un contrato con FAMA E y esta casa matriz entregue el servicio por medio de su filial Arcomet S.A. los trabajadores se deberán limitar a entregar la solución técnica que establezca el contrato y en ningún caso, modificar lo establecido en él, ya que será FAMA E quien, por medio de las respectivas adendas o contratos ad referendum, el que establecerá los nuevos límites del contrato en cuestión.

Artículo 27.- En el afán de garantizar en todos los actos la transparencia, la integridad y el profesionalismo, si alguno de los trabajadores de la Empresa tiene relaciones personales, de parentesco o de amistad con clientes, empresas proveedoras o subcontratistas, competidores u otros con quienes debe relacionarse en el cumplimiento de sus funciones, lo pondrá en conocimiento del Gerente respectivo, quien tomará las medidas para asegurar la independencia y neutralidad de las decisiones de aquel. Tampoco

se podrán, en el ejercicio de sus funciones, aceptar comisiones, dádivas, propinas, otras regalías o favores de parte de los clientes, proveedores o subcontratistas. Esta obligación alcanza a todos los niveles de la Empresa y siempre se considerará una obligación observarla en todo momento. El incumplimiento será considerado una falta grave a las obligaciones contractuales bajo la ley laboral.

Artículo 28.- Se velará siempre por mantener la independencia de juicio en las decisiones de negocios de la Empresa, y su mejor imagen institucional. No se podrá aceptar regalos, obsequios ni atenciones de clientes, proveedores o subcontratistas, ni de personas vinculadas comercialmente a la Empresa.

Artículo 29.- En caso de suscitarse situaciones como las descritas, será obligación del trabajador de la Empresa explicar esta norma de conducta al donante, y declinar su obsequio, velando siempre en no causar daño a las relaciones entre Arcomet S.A. y el donante. De no ser posible o conveniente la devolución, junto con informar a su superior directo, así como al Encargado de Prevención de Delitos para que lleve un control sobre los regalos. En caso de que el regalo no pueda ser devuelto por cualquier circunstancia, La Gerencia determinará su donación a una institución sin fines de lucro dejando registro de ello e informado al Oficial de Cumplimiento.

C. Relación con proveedores, subcontratistas y terceros

Artículo 30.- Junto con observar y ser aplicables la totalidad de las normas contenidas en el apartado anterior, en cuanto a las relaciones con los proveedores, subcontratistas y terceros vinculados a la Empresa, se tendrá presente lo siguiente:

- a) La emisión de órdenes de compra y la celebración de contratos y compromisos con proveedores de bienes y servicios serán de toda imparcialidad, sin favoritismos de ningún tipo, y se privilegiará siempre el

interés comercial y patrimonial de la Empresa, con apego a la normativa vigente y previa evaluación de la condiciones comerciales y legales del proveedor.

- b) Se establecerán vínculos con proveedores que sean de confianza para la Empresa, dispuestos a ceñirse a sus normas de calidad y a actuar conforme a los estándares de seriedad con que esta Empresa actúa. Toda oferta de proveedores será sometida periódicamente a evaluación y comparación, de manera de obtener continuamente mejores condiciones, mayor calidad, cumplimiento oportuno y mejor servicio. En esta medida, el Proveedor es un aliado estratégico de la empresa quien es parte del éxito de los negocios de Arcomet S.A. Es necesario recalcar que los trabajadores de esta empresa deberán observar constantemente que, para que un proveedor sea merecedor de un trato como aliado estratégico, debe prevalecer en el comportamiento objetivo de este su honestidad, transparencia y lealtad para con esta empresa, formando entonces parte del grupo primario de los denominados “stakeholders” o interesados en el éxito de Arcomet S.A. en conjunto con los clientes y trabajadores, en una relación virtuosa.
- c) Los trabajadores se abstendrán de participar de reuniones, agasajos u otro tipo de situaciones con proveedores si es que *–por el carácter excesivo, desproporcionado o inadecuado de tales invitaciones-* estas pudiesen comprometer su independencia de juicio, así como el deber de decidir libremente, atendiendo exclusivamente a los intereses de la Empresa. En caso, de existir cualquier duda sobre lo anterior, los trabajadores deberán consultar a sus respectivas jefaturas.
- d) Las invitaciones a evaluar productos formuladas por proveedores deberán ser informadas a la Gerencia respectiva y estas siempre deberán ser invitaciones de carácter abierto, para que cualquier colaborador que tenga las competencias adecuadas pueda concurrir a ella y sin que tengan dichas invitaciones el carácter nominativo para algún miembro de la Empresa, de manera de evitar toda posible presión que comprometa lo indicado en el párrafo anterior.

Artículo 31.- Las decisiones comerciales se basarán en el mérito de las ofertas recibidas, de acuerdo a los procedimientos internos para la adquisición de bienes y servicios, y en ningún caso podrán verse influidas por favores, regalos, invitaciones, préstamos o servicios de cualquier naturaleza que efectúe alguna persona u organización que realice negocios con la Empresa o sea competidor de ella. La forma de proceder, en caso de suscitarse estas situaciones, se ceñirá a lo indicado anteriormente, en el acápite relativo a las relaciones con Clientes.

Ningún trabajador podrá insinuar, solicitar ni pedir obsequios o beneficios como condición para establecer relaciones comerciales con la Empresa.

D. Relaciones entre los miembros de la empresa

Artículo 32.- Los trabajadores de la Empresa tienen la obligación de asumir un comportamiento que no ponga en riesgo ni afecte la salud, la seguridad, la dignidad, la integridad ni la reputación de las personas que integran esta organización, a fin de lograr una vinculación armónica con el entorno.

Asimismo, es de responsabilidad de todos los trabajadores aplicar este Código y fomentar la adhesión hacia éste entre las personas al interior de la Empresa. La sinceridad debe impregnar las relaciones entre las personas y los estamentos al interior de la Empresa, así como con las entidades y personas externas.

Artículo 33.- Se considerará faltar a las normas éticas el ejercer presiones indebidas sobre los compañeros de trabajo, sean éstas practicadas en forma individual o grupal. También incurrirán en falta quienes no respeten la confidencialidad, empleen el rumor o utilicen la crítica velada y el desprestigio personal de los demás.

Nunca se justificará una conducta reñida con la ética, ni se podrá esgrimir el haber recibido instrucciones de un superior para realizarla. De enfrentar una orden así, asiste la obligación a cada trabajador de dar cuenta de ello a la Gerencia respectiva, la que informará de ello al Gerente General, en donde se velará por tomar las medidas que eviten eventuales represalias.

Artículo 34.- Conductas especialmente vedadas por atentar a la dignidad de las personas son el abuso de autoridad, el acoso sexual, hostigamiento psicológico, el trato despectivo o humillante, así como cualquier acción que menoscabe la honra, el respeto y la dignidad de los demás.

No se tolerará en ninguna circunstancia, alguna de las conductas descritas, ya sea de un superior a un subordinado, como así tampoco entre compañeros de trabajo, equipo o departamento.

Del mismo modo no será admitido el aislamiento premeditado de algún compañero de labores, el bullying y la falta de apoyo explícito consistente en no integrar y apoyar entre pares a los nuevos integrantes de la empresa.

Será de exclusivo cargo de todas las jefaturas el velar por evitar el descuido en la dignidad del funcionario consigo mismo, entendiéndose por esto el comportamiento reiterado que corrompa la higiene personal, el uso negligente de vocabulario soez o descortés y los malos hábitos en general, que a la postre dañan la honra, motivación e imagen de esta Empresa y quienes la integran.

CAPÍTULO III

OPERACIONES ECONÓMICAS

A. De los bienes

Artículo 35.- En la Empresa, se debe velar por la debida conservación de su patrimonio. En consecuencia, se debe proteger la propiedad de los bienes, es decir, todos sus activos, información estratégica, productos y servicios.

Son propiedad de la Empresa sus productos y servicios, así como toda contribución que sus trabajadores presten para su desarrollo e implementación, condición que se mantiene inalterable cuando el trabajador deje de pertenecer a ella.

Expresa mención importa la propiedad y uso de los correos electrónicos de la Empresa, ya que la extensión de correo electrónico “@arcomet.cl” es un activo de la empresa; solo está permitido el uso de parte de los colaboradores, los que deberán precaver que la utilización de estos medios no tiene por objeto su uso personal si no que el desarrollo de las finalidades de la empresa. Por tanto, siendo los correos electrónicos un activo de Arcomet S.A., su fiscalización y gestión corresponden en todo tiempo a la Empresa.

En consecuencia, todo colaborador de la Empresa asume la responsabilidad de no hacer uso del correo electrónico de la Empresa para gestiones personales, enviar o recibir información que comprometa a la Empresa o su seguridad informática.

Artículo 36.- No puede hacerse mal uso de los bienes o productos de Arcomet S.A., ni retirarlos de los recintos de la Empresa, salvo autorización expresa para ello. Esto alcanza también a la propiedad intelectual de la Empresa, como son

las nóminas de clientes, archivos, informes, sistemas de procesamiento de información, programas computacionales, bases de datos o secretos comerciales, entre otros.

Artículo 37.- La papelería con membrete de la Empresa, los timbres y toda representación de la Empresa deben usarse sólo y únicamente en asuntos oficiales y propios del trabajo. Ello impide emplearlas en comunicaciones personales.

Artículo 38.- Los insumos, útiles, enseres, maquinarias y materiales de la Empresa, deberán cuidarse y emplearse sólo para los fines previstos en el desempeño del trabajo. Debe existir especial cuidado en la utilización de los bienes de uso común en respeto de los demás, como también de los consumos básicos, baños, repostero y mobiliario de la empresa.

Artículo 39.- Debe procurarse el mayor cuidado para los sistemas de información de la Empresa, previniendo todo daño a la integridad de sus programas y datos. Su debida protección debe evitar todo uso con fines particulares, la desnaturalización de su uso normal y los intentos de manipulación.

En el equipamiento computacional de la Empresa no se podrá utilizar programas ni otros elementos de uso particular que puedan exponerla a contaminación por virus informáticos o a otros desperfectos. Asimismo, no se podrá exponer a la Empresa a acusaciones, demandas o querellas por uso no autorizado de aplicaciones informáticas de propiedad de terceros, quedando expresamente prohibido de descarga o instalación de programas informáticos, sin la expresa autorización escrita de la Gerencia respectiva. Se prohíbe expresamente la utilización de programas computacionales de cualquier naturaleza u origen, que no cuente con su respectiva licencia de uso.

B. De los recursos económicos

Artículo 40.- Todo trabajador deberá ser siempre cuidadoso en el manejo del dinero, valores, e instrumentos mercantiles, así como con el de los clientes y otras entidades relacionadas.

Se deberá evitar toda situación que pudiera poner en duda la honestidad personal de los colaboradores de la Empresa. Se deberá observar estrictamente los procedimientos establecidos, documentando y respaldando todas las operaciones financieras y transacciones que involucren recursos de la Empresa. Toda finalidad distinta a la definida por la Empresa será considerada objetable, no se aceptará justificación alguna a ella, y constituirá una falta grave a las obligaciones de los trabajadores que incurran en ellas.

Artículo 41.- Quien esté autorizado para incurrir en gastos de operación, rendirá cuenta exacta y oportuna de ellos y siempre deberá ser respaldada la rendición de gastos con los respectivos comprobantes, registros o boletas de servicios, ciñéndose a las políticas y procedimientos establecidos para tal efecto. Todos los gastos rendidos deberán estar debidamente respaldados por los documentos que los sustentan.

Artículo 42.- En el marco de una política de austeridad y estricto control de los gastos incurridos por concepto comisiones de servicio fuera de Santiago, Arcomet S.A. establece principios y criterios restrictivos a fin de utilizar estos recursos de manera razonable y para cumplir con el objetivo para el cual se asignan.

Artículo 43.- Los libros, registros y cuentas que reflejan operaciones o transacciones de la Empresa deberán mantenerse completos y fidedignos. Toda omisión o adulteración maliciosa de los mismos será sujeto de drásticas sanciones, lo mismo toda acción que intencionalmente busque distorsionar la contabilidad de la Empresa, disposición de sus bienes, sus sistemas de control, archivos o registros en general. Ello incluye, pero no se limita a rendiciones de

gastos personales, antecedentes para postular a algún beneficio, registro de antecedentes de clientes y otras entidades relacionadas con la Empresa, u otras similares.

Artículo 44.- En cumplimiento de las exigencias legales, comerciales y de su propia normativa, en la Empresa se han establecido políticas y procedimientos de control interno, referidos a la contabilidad, existencias, bienes, dinero, archivos y demás ámbitos de gestión. Los colaboradores de la Empresa deben mantener estos sistemas, someterse a sus controles, y colaborar con las verificaciones que se practiquen sobre su funcionamiento.

C. Conflictos de interés

Artículo 45.- Toda vez que el interés personal, directo o indirecto, de un colaborador pueda afectar su independencia de juicio en una decisión o actuación que involucre los intereses de la Empresa, existe conflicto de interés.

Estas situaciones se resuelven mediante la adhesión personal a altos estándares éticos, la mejor garantía para mantener la imagen de integridad y honestidad, y salvaguardar los intereses de la Empresa. Como política general, se debe evitar toda situación en que los intereses personales entren o parezcan entrar en conflicto con los intereses de la Empresa, los que como trabajadores de ella deben, en toda circunstancia, hacer primar. Su aplicación más obvia está referida a dedicar el tiempo de la jornada de trabajo a los asuntos de la Empresa y no a los particulares.

Artículo 46.- No se aceptará que, en relaciones laborales de dependencia directa, los colaboradores involucrados tengan vínculos de parentesco directo, excluyéndose hasta el tercer grado en la línea colateral en las relaciones por consanguinidad (hijos, padres, abuelos, hermanos, tíos) y hasta el tercer grado en la línea colateral en las relaciones por afinidad (cónyuge, suegro, cuñado).

Los trabajadores que tengan parientes por relación de consanguinidad y afinidad señalados (padres, hijos, cónyuges, hermanos) y que trabajen en Empresas de la competencia o de la misma industria, subcontratistas o proveedores de Arcomet S.A., deberán informarlo, por escrito, a la Gerencia respectiva o superior directo, la que entregara dicha información al Gerente General.

Artículo 47.- Ningún trabajador podrá actuar a nombre de la Empresa, en transacciones en que estén involucradas personas u organizaciones con quienes el colaborador o su familia tengan alguna conexión o interés económico. Toda duda en estas materias deberá ser consultado a la Gerencia respectiva, la que resolverá e informará sobre lo actuado al Gerente General, a fin de revisar el proceder.

Artículo 48.- Los colaboradores informarán a la Gerencia respectiva, y ésta al Gerente General, acerca de las sociedades y demás personas jurídicas que constituyan con otras personas, con la finalidad de desarrollar negocios y proyectos de inversión que tengan relación con los negocios de Arcomet S.A., lo que permitirá cumplir con la ley y normativas emanadas de la autoridad, cuando corresponda.

Artículo 49.- El colaborador al que en razón de su cargo en Arcomet S.A., se le solicite participar como relator panelista, profesor o consultor de alguna entidad externa a la Empresa, sujeto al pago de honorarios, deberá informarlo a su Jefatura y al Gerente General, quien resolverá sobre su procedencia y los términos de tal participación, si fuera el caso. Se someterán también a este procedimiento las actividades docentes universitarias y de educación superior.

Artículo 50.- Las decisiones referidas al personal y a sus asuntos, al igual que las conductas comerciales, deben basarse en sólidos principios éticos y en sanas prácticas de gestión. Estos obligan a evitar consideraciones especiales de empleo y dirección que atiendan, exclusivamente a vínculos familiares, personales o de amistad. Enfrentando a tales situaciones, se debe favorecer la imparcialidad e informar a la Jefatura correspondiente de los vínculos que se

tengan con otra persona o entidad, y si es el caso, elevar los antecedentes al Gerente General para que esta autoridad sea la que, en definitiva, adopte la decisión más conveniente a los intereses de la Empresa.

Artículo 51.- Los colaboradores de Arcomet S.A. no podrán ofrecer directa o indirectamente regalos, servicios o cualquier otra clase de favor a cualquier persona que directa o indirectamente, mantenga o pueda mantener relaciones con la Empresa, con el objeto de influir en dichas relaciones.

Artículo 52.- Todo trabajador de Arcomet S.A., sin excepción, deberá realizar anualmente la “Declaración de Conflicto de Intereses”, aun cuando no tengan nada que declarar, en cuyo caso, se declarará no tener conflicto de interés. El formulario será solicitado y custodiado por la unidad de Administración y control de Gestión.

No obstante lo anterior, si durante el período mencionado, el colaborador de Arcomet S.A. se ve afectado por una situación sobreviniente, que pueda ser considerada como un potencial Conflicto de Interés, deberá informar a la unidad de Administración y control de Gestión y a su jefatura directa, para actualizar su “Declaración Jurada de Conflicto de Interés” y así adoptar acciones preventivas, como por ejemplo, inhabilitarse de un proceso de licitación, por tener relación o vínculo con alguna de las partes que lo sitúe ante un conflicto de interés.

D. Finanzas e inversiones personales

Existe conflicto de interés cuando la participación del trabajador en actividades externas a ARCOMET o intereses en otra empresa o de sus relaciones personales cercanas o familiares, pueden influir o puede parecer que influyan en su juicio y en sus decisiones profesionales relativas al cumplimiento con sus obligaciones respecto a la Empresa.

Por tal motivo, los trabajadores de ARCOMET deben evitar toda forma de conflictos de interés ya sea real o aparente. Las decisiones que toma en ARCOMET nunca pueden verse afectadas por otras consideraciones que no sea

la búsqueda de los intereses de ARCOMET y en un ambiente de total transparencia y equidad.

Por lo tanto, en forma especial pero no excluyente, los trabajadores deben abstenerse de ejecutar cualquiera de las siguientes conductas:

Participar en cualquier proceso de evaluación y selección de proveedores, trabajar directa o indirectamente con competidores y contratistas o asesorías, entregar trato preferente a postulantes y cualquiera otra actividad que genere un conflicto de interés.

Artículo 53.- El colaborador que participe en actividades comerciales relacionadas con el giro de la Empresa deberá informarlo, por escrito, a la Gerencia respectiva, la que resolverá sobre su compatibilidad con el desempeño de sus funciones en ella, comunicándoselo por escrito y enviando copia a los documentos al Gerente General.

Toda actividad privada que realice un colaborador deberá ser efectuada fuera de su horario de trabajo y en ningún caso en las dependencias de Arcomet S.A.

Artículo 54.- Las actividades que se desarrollen fuera de las horas de trabajo, sean ellas con fines de lucro o no, en ningún caso podrán implicar conflictos de interés con la Empresa, menos podrán ocasionarle consecuencias adversas.

CAPÍTULO IV

CONDUCTA Y ADMINISTRACIÓN

A. Conducta personal

Artículo 55.- La Empresa llama a adherir los principios y valores que el presente Código hace explícitos, estimando que ellos también alcanzan la esfera de la vida privada del trabajador e involucrar su conciencia personal.

La pertenencia a la Empresa no se interrumpe al término de la jornada de trabajo, sino se extiende y funde con la vida en sociedad en cuanto ciudadanos, haciendo imposible una separación absoluta de ambas condiciones.

Ante esta inevitable superposición de ámbitos, la Empresa exhorta a sus trabajadores a la observancia de estos conceptos éticos en sus conductas privadas, y declara en todo caso, su propósito de no hacer cuestión de ello en relación al contrato de trabajo. Sin embargo, espera una adhesión constante por parte de los colaboradores a los valores más trascendentes del ser humano, velando así por el bien de todos los integrantes de la Empresa y de su imagen, entendiendo que una conducta reñida con los valores sociales, obviamente no es consecuente con los valores de Arcomet S.A.

Artículo 56.- Arcomet S.A. reconoce de forma explícita la más amplia libertad y respeto institucional en materias ideológicas, políticas, de orientación en el ámbito de la vida íntima, religiosas y filosóficas que puedan tener sus miembros y les exige respeto a los principios fundamentales, como son la dignidad de cada uno de los colaboradores y conducirse en toda oportunidad honesta y prudentemente. Arcomet S.A. no es herramienta para motivar por medio alguno la adherencia religiosa ni política, por lo que se encuentra vedado absolutamente en este ámbito el proselitismo político y religioso,

pudiendo sus integrantes en su fuero interno considerar el credo y la tendencia política que estimen pertinentes.

La afección por cada uno de los integrantes de la Empresa a las orientaciones éticas aquí enunciadas, y la correspondencia entre ellas y las conductas que desarrollen en la vida privada y social, serán la mejor garantía para el óptimo operar de la Empresa y el mejor respaldo del prestigio que se ha labrado en la comunidad.

B. Alcohol y drogas

Artículo 57.- La seguridad de los colaboradores de Arcomet S.A., del personal de las empresas subcontratistas y de sus clientes, es una de las principales responsabilidades de la Empresa y, por ello, es objeto de permanente preocupación y dedicación. Debido a que el consumo de drogas ilícitas y el abuso del alcohol deterioran este nivel de seguridad y, al mismo tiempo, generan nefastas consecuencias personales, la Empresa requiere de un ambiente de trabajo libre de los efectos perniciosos de dichas dependencias. La Empresa prohíbe dentro del horario de trabajo y al interior de sus dependencias u obras en las que el trabajador se desempeñe, el consumo alcohol y de drogas ilícitas, quedando prohibida además la tenencia y posesión de bebidas alcohólicas y de drogas ilícitas.

Artículo 58.- La Empresa prohíbe expresamente la posesión, distribución, venta y consumo de drogas ilícitas y la posesión, distribución y consumo de alcohol en sus dependencias, bajo cualquiera de sus formas y modalidades.

Prohíbe, así mismo, la distribución y venta de drogas legales en sus recintos, y en los lugares donde los colaboradores desempeñen sus funciones; en el evento de ser sorprendidos funcionarios en cualquier actividad relacionada

con este punto será informado al gerente General, a fin de que se adopten las medidas legales pertinentes.

Artículo 59.- Nadie en la Empresa podrá presentarse al trabajo o desempeñarlo bajo los efectos del alcohol, de drogas ilícitas u otras drogas que deterioren su capacidad y rendimiento normales de trabajo.

Es obligación de todos contribuir a la erradicación de estos hábitos. A manera de ejemplo, y sin que se mencionen todas ellas, todo colaborador de Arcomet S.A. se compromete a dar las facilidades para que se realicen, los registros de bolsos y casilleros, someterse a controles aleatorios de consumo de drogas ilícitas, entre otras. Ante situaciones emergentes de consumo excesivo y/o dependencia evidente de alguna droga, la Empresa mantendrá vigente una política para su administración, y procederá conforme a las normas internas establecidas para tales casos.

C. Ley N° 19.913: “Sistema de prevención del lavado de activos, financiamiento al terrorismo y delitos funcionarios”.

Artículo 60.- Arcomet S.A. está empeñada en que durante el desarrollo de sus labores, sus empleados y colaboradores se apliquen en todo momento de conformidad a la legislación vigente, manteniendo una actitud colaborativa hacia la Empresa.

Por ello, es de la máxima importancia que toda persona que tome conocimiento o pueda sospechar de alguna irregularidad que afecte a la Empresa o, en su caso, la comisión de alguno de los delitos señalados en la Ley

N°19.913, lo informe a la Administración a través del Canal de Denuncias que la Empresa ha diseñado e implementado, a fin de adoptar las medidas necesarias para evitar la ocurrencia de tales hechos, determinar responsables y, en su caso, aplicar las sanciones correspondientes.

D. Canales de comunicación para informe, denuncia o infracción al presente Código

Operaciones sospechosas o inusuales que deben ser denunciadas

Artículo 61.- Los trabajadores y colaboradores de Arcomet S.A. podrán plantear en forma preventiva y a través de los canales que se indican más adelante, aquellas situaciones que constituyan una posible violación de la legislación vigente o de los Reglamentos y Normativa Interna de la Empresa. Sin embargo, estarán obligados a denunciar las sospechas de violación de la legislación nacional o de las políticas, normas y procedimientos que posea la Empresa y que trate alguno de los siguientes asuntos:

1. Conocimiento o sospecha de un supuesto cohecho a un empleado público, nacional o extranjero, o una eventual vinculación de Arcomet S.A. con el delito de cohecho.
2. Conocimiento o sospecha respecto de la participación de un colaborador de Arcomet S.A. en actividades relacionadas al lavado de activos, en cualquiera de sus formas.
3. Conocimiento o sospecha de vinculación respecto de un colaborador de Arcomet S.A. y que tenga relación con los delitos de cohecho y lavado de activos en cualquiera de sus formas, actividades terroristas o de financiamiento del terrorismo.

4. Si existe alguna duda sobre si un asunto se encuentra dentro de las consideraciones citadas anteriormente, éste deberá ser reportado a través de los canales establecidos por la Empresa.

Canales de denuncia o reporte de irregularidades

Artículo 62.- Arcomet S.A. ha dispuesto la implementación de canales para que sus colaboradores reporten toda transacción, operación o conducta que resulte inusual, sospechosa, sin justificación económica o jurídica, o de innecesaria complejidad, ya sea realizada en forma aislada o reiterada, deberá ser informada en forma confidencial inmediatamente al Gerente General, sin perjuicio del tiempo transcurrido, completando un formulario interno que se encuentra publicado en la web de la empresa, el cual podrá ser enviado vía correo electrónico a denuncias@arcomet.cl.

Requisitos de la denuncia

Artículo 63.- Las denuncias realizadas deben contemplar los siguientes aspectos:

1. El denunciante debe describir en la forma más detallada posible la situación que motiva la denuncia. Incluir los fundamentos sobre los cuales están basados los indicios de esta posible irregularidad y si esta es frecuente o inusual.
2. En el caso de existir un beneficiario producto de la irregularidad, se deberán indicar los datos necesarios para individualizar a quien ha incurrido en tal conducta.
3. La denuncia debe contener la mayor cantidad posible de información del sospechoso o involucrados;
4. El Oficial de Cumplimiento mantendrá bajo su custodia un archivo confidencial con toda la información recibida y a éste sólo podrán acceder aquellas personas que, por su función, deban

intervenir de alguna manera en la investigación de la denuncia y solo respecto de la información indispensable para dicha intervención.

5. Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente, para facilitar la recepción de la denuncia y descripción de los hechos, se ha elaborado un Formulario de Denuncias, el que deberá estar a disposición de los empleados y colaboradores, en la Internet de la Empresa y en la unidad de RRHH de la Empresa.

Manejo de denuncias.

Artículo 64.- El Oficial de cumplimiento es el responsable recibir las denuncias o reportes y que digan relación con los delitos estipulados en la Ley N° 19.913. (ley para prevenir y controlar el lavado de activos, impidiendo la utilización del sistema financiero, y de otros sectores de la actividad económica, para legitimar ganancias ilícitas).

Artículo 65.- Recibida la denuncia, el Oficial de cumplimiento deberá analizar la gravedad de los hechos descritos a fin de determinar su envío a la Unidad de Análisis Financiero (UAF), mediante los formularios establecidos en el Manual de Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo de Arcomet S.A.

Confidencialidad de la denuncia

Artículo 66.- Toda denuncia se mantendrá en estricta confidencialidad y, por lo mismo, ella sólo será conocida por Oficial de cumplimiento y por las personas que, por decisión de éste, deban intervenir en el proceso. Si el fuese negligente en la custodia y secreto de la identidad del denunciante, le serán impuestas las sanciones dispuestas en la Ley N°19.913

E. Ley N° 20.393

Artículo 67.- En el año 2009 se promulgó la Ley 20.393, que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas cuando existe un delito cometido por una persona natural, en beneficio de alguna empresa, cometidos directa e inmediatamente en interés de dicha persona jurídica o para su provecho y por sus dueños, controladores, responsables, representantes y por todas aquellas otras personas que realicen actividades de administración y supervisión o por las que estén bajo la dirección o supervisión directa de las anteriores.

En noviembre de 2018 esta Ley fue modificada mediante la Ley N° 21.121, la cual agrega nuevos delitos sobre responsabilidad penal de las personas jurídicas, otras normas legales para la prevención, detección y persecución de la corrupción y modifica el Código Penal

Adicionalmente el 31 de enero de 2019 se dicta la Ley N° 21.132 que moderniza y fortalece el ejercicio de la función pública del Servicio Nacional de Pesca (SERNAPESCA) e introduce una nueva modificación a la Ley N° 20.393, agregando 4 nuevos delitos.

Los delitos que contemplan estas leyes son:

- Lavado de activos.
- Financiamiento del terrorismo.
- Delitos funcionarios.
- Cohecho a funcionario público nacional y extranjero.
- Receptación.
- Corrupción entre particulares.
- Negociación incompatible.
- Apropiación indebida.
- Administración desleal.

- Delito de contaminación de aguas (Artículo 136 de la Ley de Pesca).
- Delito relacionado con la veda de productos (Artículo 139 de la Ley de Pesca).
- Pesca ilegal de recursos del fondo marino (Artículo 139 Bis de la Ley de Pesca).
- Procesamiento, almacenamiento de productos escasos (colapsados o sobreexplotados) sin acreditar origen legal (Artículo 139 Ter de la Ley de Pesca).

Para mayor información con respecto a las definiciones contenidas en este Código ver “Manual de Prevención de Delitos”.

Artículo 68.- El Modelo de Prevención de Delitos (MPD) se ajusta a la forma en que Arcomet S.A. se ha organizado para prevenir que la empresa sea utilizada para la comisión de los delitos mencionados anteriormente, así como todas aquellas actividades o situaciones que dan origen o son hechos precedentes al tipo penal a la figura de lavado de activos. Del mismo modo, el MPD comprende aquellas conductas que, si bien pudiesen no constituir delito, son consideradas como éticamente intolerables e inaceptables para Arcomet S.A.

Canales de Denuncia relacionados a los delitos de la Ley N°20.393

Artículo 69.- El Canal de Denuncia forma parte del Modelo de Prevención de Delitos, permitiendo al trabajador realizar denuncias de manera confidencial, bajo identidad protegida, otorgándosele garantía de que no será sujeto de algún tipo de represalia respecto de su labor o su integridad física.

Los mecanismos para efectuar una denuncia son:

- Correo electrónico: denuncia@arcomet.cl
- Teléfono de recepción de denuncias: +56 9 92036296
- Buzón de denuncias anónimo habilitado
- Acceso a denuncias por medio del sitio web : www.arcomet.cl

En el caso de denunciar a través de correo electrónico o buzón de denuncias, se deberá utilizar un Formulario a disposición de los trabajadores en la Intranet de Arcomet S.A.

Se debe tener presente en todo momento, la importancia de utilizar el Canal de Denuncias con responsabilidad, teniendo conciencia de que la entrega de información falsa, adulterada o con el propósito de generar perjuicio a otra persona, puede implicar sanciones administrativas y generar un proceso civil o criminal.

Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, todo colaborador de la Empresa debe tener presente que siempre y en todo momento las denuncias y antecedentes que pueda tener conocimiento, pueden ser canalizadas directamente ante las autoridades correspondientes, los Tribunales de Justicia, Las Fiscalías o Policías, pero independiente del canal de denuncia por el que personalmente opte, siempre es obligación realizar la denuncia cuando a su juicio esté frente a un posible ilícito.

F. Capacitaciones sobre Ley N° 19.913 y N° 20.393

Artículo 70.- Arcomet S.A. deberá efectuar capacitaciones obligatorias, a lo menos, de forma anual sobre aspectos relacionados a la Ley N°19.913 y N°20.393.

Las capacitaciones pueden ser presenciales o vía e-learning y las asistencias deben quedar debidamente documentadas.

Cabe señalar, que existe un mínimo de información que deben entregar ambas capacitaciones. Para un mayor detalle ver “**Manual Modelo de Prevención de Delitos**”

G. Administración

Artículo 71.- Las disposiciones de este Código son obligatorias para todos los colaboradores de la Empresa, independiente del cargo que ocupe o el nivel de autoridad que se les haya entregado.

Artículo 72.- La administración de estas disposiciones será responsabilidad de cada Gerente, así como la de verificar el cumplimiento de las mismas. Su rol será regulador y moderador de las prácticas que, de acuerdo a los estándares éticos, no fueren compatibles con los fines y políticas de la Empresa.

En caso de generarse situaciones que merezcan sanciones, éstas deberán ser previamente consultadas al Oficial de cumplimiento. Una vez aplicadas, deberá enviarse por escrito un informe de lo obrado.

Artículo 73.- Será responsabilidad del Oficial de cumplimiento, interpretar las disposiciones de este Código, precisar su correcto sentido y alcances, así como la de actualizar sus contenidos conforme a la evolución de la Empresa.

Todo acto contrario a las disposiciones contenidas en este Código deberá ser informado oportunamente a la jefatura y Gerencia correspondientes, siguiendo el conducto regular, ya que es responsabilidad de cada uno de éste se practique y aplique en todos los ámbitos a la que se refiere. Estos actos se informarán también al Directorio de la Empresa

Artículo 74.- Las conductas ilícitas, ilegales o fraudulentas ocurridas en la Empresa y de las que se tome conocimiento deben ser informadas. El no informarlas será objeto de las sanciones dispuestas por la Ley; tratándose de conductas que pudieren revestir el carácter de delitos, deberá elevar los antecedentes a la autoridad jurisdiccional competente, a la mayor brevedad.

No serán aceptadas denuncias temerarias, ni las que se formulen de mala fe, falsas o irresponsablemente, las que, una vez comprobada la identidad del denunciante, serán objeto de sanción. Con todo, tratándose de las denuncias en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley N°19.913, el denunciante podrá acogerse al beneficio de la denuncia anónima, no implicando ese hecho, un proceder de mala fe.

H. Sanciones

Artículo 75.- Las sanciones aplicables a todo trabajador de Arcomet S.A., como consecuencia del no cumplimiento de lo establecido en este código de conducta, comprobada por medio de una Investigación Sumaria Administrativa o de una Investigación realizada por el Oficial de cumplimiento, según la gravedad de la infracción cometida, participación que le ha cabido en los hechos investigados y demás consideraciones efectuadas por los entes investigadores, serán las siguientes:

- a) **Amonestación Verbal:** que consistirá en una advertencia privada y directa que se hará personalmente al colaborador infractor, sin dejar constancia en su carpeta personal.

- b) **Amonestación o Censura por Escrito:** que consiste en una advertencia formal que se hace al colaborador infractor, por escrito, dejándose constancia de manera expresa en la carpeta personal.

- c) **Término del Contrato de Trabajo:** consiste en la desvinculación del colaborador, por haberse acreditado fehacientemente su participación en hechos graves, en contra de trabajadores, de los intereses de la Empresa o de haber incurrido en alguna conducta que la Ley sanciona con la terminación del contrato de trabajo. La

aplicación de la presente sanción implica necesariamente el incumplimiento grave a las obligaciones contractuales del colaborador o materialización de actividades o conductas prohibidas en la empresa.

- d) **Multas:** consiste en una sanción pecuniaria de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria del colaborador infractor.
- e) **Sanción Pecuniaria:** Consiste en una pena de carácter accesorio. Lo anterior, es sin perjuicio de las sanciones descritas más arriba y que tiene por objeto perseguir la responsabilidad pecuniaria asociadas a la falta cometida, que permiten a Arcomet S.A. recuperar el patrimonio de la empresa que se encuentre afectado.

sobre estos últimos dos apartados es importante señalar que previamente deberán firmarse por los trabajadores modificaciones a los contratos de trabajo dejando establecidas las faltas objetos de multa y sus valores. no puede aplicarse sin que previamente el trabajador tome conocimiento de ello en su contrato de trabajo

I. Disposiciones finales y vigencia

Artículo 76.- Las disposiciones de este Código entrarán en vigencia el día 15-05 2024

Artículo 77.- Toda situación previa a la publicación de este Código que contraviniera sus disposiciones deberá ser informada por el colaborador a la Gerencia respectiva, quien administrará las acciones necesarias para su más pronta regularización. Toda duda sobre esta u otras materias deberá ser formulada al Oficial de cumplimiento.

