



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

PUERTO COQUIMBO

Agosto 2018

ÍNDICE

1.	MENSAJE PUERTO COQUIMBO	1
2.	MISIÓN Y VISIÓN DE PUERTO COQUIMBO.....	2
3.	OBJETIVO Y ALCANCE.....	2
	3.1. Objetivo:.....	2
	3.2. Alcance:.....	3
4.	MARCO VALÓRICO.....	3
5.	PRINCIPIOS Y COMPROMISOS.....	3
	5.1. Resultados Económicos:.....	3
	5.2. Conducta empresarial:.....	4
	5.3. Conducta Individual:.....	5
	5.4. Relación con los colaboradores:.....	5
	5.5. Relación con nuestros clientes:.....	6
	5.6. Relación con nuestros contratistas y proveedores:.....	7
	5.7. La seguridad y la salud ocupacional:.....	8
	5.8. Relación con la comunidad y el medio ambiente:.....	8
6.	POLÍTICAS CORPORATIVAS DE PUERTO COQUIMBO.....	9



6.1. Cumplimiento de Leyes, Normas y Controles internos.....	9
6.2. Contratación de Familiares:.....	9
6.3. Conflictos de Interés.....	10
6.4. Donaciones y Manejo de Activos.....	11
6.5. Regalos e Invitaciones.....	11
6.6. Seguridad de la información: Manejo y Uso de la Información.....	12
6.7. No Discriminación.....	13
6.8. Salud, Seguridad y Medio Ambiente.....	13
6.9. Consumo de alcohol y drogas ilícitas.....	13
6.10. Acoso sexual y laboral.....	14
6.11. Delitos corporativos.....	14
6.12. Responsabilidad Penal de la Empresa.....	15
6.13. Deber de denuncia.....	17
7. COMITÉ DE RIESGOS, AUDITORÍA, SOSTENIBILIDAD Y SEGURIDAD DE INFORMACIÓN.....	17
7.1. Funciones:.....	17
7.2. Medidas Disciplinarias.....	18
7.3. Vigencia.....	19
8. CONTROL DE CAMBIOS Y VIGENCIA.....	19



1. MENSAJE DE PUERTO COQUIMBO

Desde 1998 Empresa Portuaria Coquimbo, en adelante Puerto Coquimbo o la empresa, ha contribuido al desarrollo de la Región de Coquimbo y al progreso del país, posibilitando el transporte marítimo de cargas y pasajeros a nivel nacional e internacional. Puerto Coquimbo se constituye así, en eje de una actividad de múltiples dimensiones con un gran potencial: turismo nacional e internacional; recreación; gastronomía, y pesca artesanal e industrial se unen a la actividad portuaria, que es actualmente operada por el concesionario TPC, tanto en el transporte de pasajeros, a través de cruceros, como la carga y descarga de productos de la minería y fruta de nuestra región. Hoy tenemos el desafío de generar nuevas formas de desarrollo sostenible de la economía Regional en una industria cada vez más competitiva que nos lleven a convertirnos en el pilar fundamental de la actividad económica de la Región de Coquimbo.

Para lograr este objetivo debemos trabajar con dedicación, honestidad, integridad, transparencia, actuando debida diligentemente, tomando las decisiones correctas y haciendo las cosas bien. De esta forma seremos capaces de obtener una mayor eficiencia y eficacia, y otorgar un servicio de excelencia, seguro y confiable. Estas cualidades, nos permitirán construir la necesaria credibilidad y sostenibilidad organizacional, además de una sólida reputación ante la comunidad.

En tal sentido, este Código de ética y conducta tiene como propósito ser una guía para los comportamientos esperados de todos los stakeholders de la empresa, considerando a sus directores, colaboradores, clientes, contratistas, proveedores y todos los organismos con los que Puerto Coquimbo se relaciona.

Como Puerto Coquimbo queremos promover un lugar de trabajo donde las personas se sientan libres de preguntar qué hacer en caso de duda o desconocimiento y, a su vez, se sientan responsables de reportar las conductas inapropiadas que observen, a través de los canales de denuncias formales que tenemos disponibles.

Si nuestro actuar es consecuente con los comportamientos que define el presente código, podemos tener la seguridad que estamos trabajando de manera correcta y acorde con los valores, principios y cultura corporativa que como Puerto Coquimbo queremos potenciar.

Estos últimos años han sido de grandes avances para Puerto Coquimbo, estamos conscientes de que tenemos grandes desafíos. Hemos construido los cimientos técnicos y humanos para realizar las obras que tenemos por delante. Como organización nuestra motivación es que todos nos sintamos orgullosos de trabajar en Puerto Coquimbo, pensamos que es así como lograremos cumplir nuestro anhelo de ser un puerto de excelencia, para Coquimbo y para el mundo.

2. MISIÓN Y VISIÓN DE PUERTO COQUIMBO

Nuestra Misión

“Velar por el desarrollo sostenible del Puerto Coquimbo, generar infraestructura que responda a las proyecciones de demanda y garantizar la eficiencia de los servicios entregados, apoyando al crecimiento económico, social y urbano ambiental de Coquimbo y el país, por medio de la facilitación del comercio exterior y la conectividad global”.

Nuestra Visión

“Ser un referente en el Pacífico que conecte a Chile y sus países vecinos con el mundo”

3. OBJETIVO Y ALCANCE

3.1. Objetivo:

¿Qué es?

El presente Código es una guía que contiene los comportamientos que la Empresa espera de sus directores, colaboradores, contratistas y proveedores, este basado en los valores de Puerto Coquimbo y en su compromiso de mantener prácticas de negocios éticas y respetuosas de la legislación vigente.

¿Cuál es su finalidad?

Resguardar la credibilidad y confianza institucional frente a sus diferentes grupos de interés, fomentando los comportamientos íntegros, las buenas prácticas corporativas, el desarrollo sostenible y el cumplimiento de la ley.

¿Qué hacer en caso de dudas?

Si usted enfrenta alguna situación que no se encuentra contemplada en este código, debe preguntarse si esa acción o decisión es coherente con los valores y principios de la Empresa, si cumple con la ley, las normas internas y las medidas de seguridad, si afecta su conciencia personal, su imagen ante su familia y la imagen de la Empresa ante los stakeholders, y seguramente encontrará la respuesta sobre qué es lo correcto. En caso de duda, consulte con sus compañeros de trabajo o con su jefatura directa.

3.2. Alcance:

¿A quién está dirigido?

Este Código de Ética y Conducta es obligatorio para los directores, colaboradores, contratistas y proveedores de servicios de Puerto Coquimbo.

Es responsabilidad de todos y cada uno de nosotros, leer, conocer, cumplir y promover el cumplimiento de este Código de Ética y Conducta en toda la cadena de valor de la Empresa.

Este Código constituye un complemento al Contrato de Trabajo, al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, al Código SEP, a los Contratos de Prestación de Bienes y Servicios, y a las normas y procedimientos que regulan el desempeño de las funciones por parte de los colaboradores, directores, contratistas y proveedores de la Empresa, quienes deben conocer y cumplir sus disposiciones.

4. MARCO VALÓRICO

- Compromiso con el desarrollo sostenible del puerto, la ciudad y región de Coquimbo.
- Excelencia en el servicio según las proyecciones de demanda y aporte en valor compartido a todos los grupos de interés.
- Respeto a la comunidad, el medio ambiente, nuestra ciudad y el país.
- Fomento al trabajo colaborativo al interior de la empresa y con actores relevantes de la comunidad de grupos de interés.

5. PRINCIPIOS Y COMPROMISOS

Los siguientes son los principios o lineamientos que deben seguir nuestras decisiones y actuaciones, de acuerdo con la estrategia organizacional de Puerto Coquimbo:

5.1. Resultados Económicos:

Buscar permanentemente la creación de valor, respetando, promoviendo los valores y principios éticos de la Empresa. En tal sentido, nuestros compromisos son:

- Mejorar significativamente los resultados económicos de Puerto Coquimbo, posicionándola como una empresa sostenible hacia el futuro.
- Orientar la gestión hacia la eficiencia, productividad y transparencia en el uso de recursos materiales, humanos y financieros.
- Promover la rigurosidad y la oportunidad de la información financiera - contable que se pone a disposición de los distintos organismos y entidades en concordancia con el marco legal.

5.2. Conducta empresarial:

Mantener un compromiso empresarial ético, un gobierno corporativo comprometido con los valores, misión y visión de Puerto Coquimbo, y cumplir con todas las normativas legales vigentes. En tal sentido, nuestros compromisos son:

- Ejercer un gobierno corporativo que promueve una gestión de calidad, eficiente y eficaz, orientada a la creación sustentable de valor, a la obtención del bien común y al cumplimiento de los fines económicos, públicos y sociales de la Empresa. ^[1]
- Cumplir con la Constitución, las leyes, normas y regulaciones aplicables al desarrollo de las actividades de la organización, considerando entre ellas las políticas y normas internas de la Empresa y las emanadas del Sistema de Empresas - SEP.
- Contribuir con las políticas de responsabilidad social que fomenta el Sistema de Empresas - SEP.
- Mantener los canales abiertos a las reparticiones del Estado relacionadas con las actividades de la Empresa, considerando para ello mecanismos de diálogo y cooperación a través del apoyo de iniciativas.

^[1] Gobierno corporativo es el conjunto de instancias y prácticas institucionales en el proceso de toma de decisiones de la empresa, que contribuyen a la creación sustentable de valor en un marco de transparencia, ética, adecuada gestión, control de riesgos y responsabilidad empresarial.

- Apoyar la participación de profesionales en las comisiones de estudio en temas que vinculan a la Empresa.
- Respetar y colaborar con la fiscalización y controles realizados por las entidades del Estado.
- Mantener altos estándares éticos y velar por el respeto de las leyes, normas y reglamentos vigentes.
- Cumplir con las obligaciones de transparencia activa establecidos en la Ley de Transparencia N° 20285.

5.3. Conducta Individual:

Tener y exigir una conducta personal íntegra, comprometida con los valores y principios que promueve la Empresa. En tal sentido, nuestros compromisos son:

- Respetar la vida, la salud y los demás derechos fundamentales de las personas.
- Actuar con probidad, honestidad, rectitud, integridad, transparencia, coherencia y claridad en el desarrollo de nuestras funciones, con preeminencia del interés de la Empresa por sobre el particular.

5.4. Relación con los colaboradores:

Desarrollar equipos de excelencia en un ambiente laboral digno y de agrado, promoviendo al interior de la organización el mutuo respeto entre los colaboradores y los distintos estamentos. En tal sentido, nuestros compromisos son:

- Respetar los derechos de colaboradores y de sus organizaciones, propiciando relaciones laborales fluidas y de alto desempeño al interior de la organización, creando compromiso y entusiasmo al compartir una misma visión.
- Mantener un trato justo y digno con los colaboradores, otorgándoles lugares de trabajo seguros que cumplan con la legislación y reglamentación vigente, para proteger su salud y seguridad laboral.

- Promover un ambiente de alto desempeño, donde el respeto, camaradería, imparcialidad, credibilidad y el orgullo, son factores relevantes en el desarrollo de la organización y los colaboradores.
- Preservar la información y los datos privados de los colaboradores a los que se tenga acceso con ocasión de la relación laboral, manteniendo únicamente aquellos que son legales o contractuales, limitando el acceso a dicha información solamente a personas que lo requieran para fines legítimos, en coherencia con lo expresado en la Ley de Transparencia.
- Promover el uso responsable de los recursos de la Empresa, su cuidado y protección, de acuerdo con lo estipulado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Puerto Coquimbo.
- Fomentar los actos conforme a los intereses de la Empresa para evitar situaciones que presenten un eventual conflicto de interés con la organización.
- Promover la igualdad de oportunidades y el respeto en materias relacionadas con el género, origen étnico, orientación sexual, creencias religiosas y no aceptar acciones que atenten contra la dignidad humana. Este compromiso se aplica a todos los aspectos relacionados con el empleo, por ejemplo, el proceso de selección de personas, contratación, traslados, desvinculación, nombramientos, ascensos, remuneraciones y aspectos disciplinarios.
- Disponer de canales formales de comunicación, para escuchar sugerencias con el propósito de mejorar la gestión interna de la Empresa.
- Proteger la confidencialidad de las personas que denuncian o sean denunciadas por conductas ilegales o contrarias a la ética, garantizando que todas las partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos.

5.5. Relación con nuestros clientes:

Satisfacer las necesidades de los clientes, mediante la entrega de servicios de calidad, mejorando continuamente los procesos que aseguren el cumplimiento de los requisitos contractuales acordados con ellos y esperados por el público en general. En tal sentido, nuestros compromisos son:

- Cumplir las disposiciones contractuales acordadas con los clientes, con una actitud de servicio permanente, pero defendiendo los intereses de la Empresa, recurriendo oportunamente a las áreas de apoyo pertinentes.
- Controlar los riesgos asociados a la infraestructura, para dar sostenibilidad al negocio.
- Proteger la privacidad de todas las formas de comunicación con los clientes, de los contratos establecidos, así como cualquier información contenida en la base de datos de la Empresa, pudiendo ser utilizada solo por personal autorizado, dentro del marco de la Ley de Transparencia N° 20285.
- Disponer de planes y recursos para responder ante situaciones de emergencia o riesgo, asociadas a las actividades donde se planifican las acciones relevantes, para enfrentar y mitigar los efectos de los eventos que generen daños a las personas, infraestructura, equipos y medio ambiente.

5.6. Relación con nuestros contratistas y proveedores:

Promover un clima de confianza, relaciones fluidas y transparentes con los contratistas, proveedores y con todos los grupos de interés relacionados con la actividad, asegurando que puedan ejercer sus derechos. En tal sentido, nuestros compromisos son:

- Seleccionar y contratar a los proveedores de acuerdo con las normas internas, donde el trato comercial se debe establecer en relación con los méritos y en factores de precio, calidad, plazo de entrega, servicio y otros términos imperantes del mercado, sobre una base de competencias y sin privilegio alguno, exigiendo al proveedor la aplicación de prácticas éticas concordantes con este código mientras perdure la relación contractual con Puerto Coquimbo.
- Exigir las mismas condiciones de seguridad al personal de contratistas y proveedores, cuando se encuentren ejecutando una actividad al interior de nuestras instalaciones.
- Auditar a contratistas y proveedores para asegurar que trabajan con sistemas de control de riesgos, cumplan con las políticas corporativas y con la normativa vigente.
- Proteger la privacidad de todas las formas de comunicación con contratistas y proveedores, el contenido de los contratos establecidos, así como cualquier información contenida en la base de datos de la Empresa, la que podrá ser utilizada solo por personal autorizado, dentro del marco de la Ley de Transparencia N° 20285.

5.7. La seguridad y la salud ocupacional:

Priorizar la protección de la salud y la seguridad ocupacional en la planificación y ejecución de toda actividad de la Empresa. En tal sentido, nuestros compromisos son:

- No asumir riesgos no controlables que atenten contra la seguridad y la salud de las personas.
- Cumplir las normas de seguridad establecidas por la Empresa con el propósito principal de cuidar a las personas y a sus activos.
- Operar y mantener la integridad de los equipos e instalaciones de manera de proteger la salud y seguridad de los colaboradores.
- Involucrar y comprometer a todos los participantes de la cadena de suministro en la organización (colaboradores, contratistas, proveedores y clientes) en la adopción de medidas de seguridad y salud ocupacional.

5.8. Relación con la comunidad y el medio ambiente:

Respetar a la comunidad y proteger el medio ambiente, cumpliendo con las disposiciones legales y reglamentarias vigentes en materia ambiental, y comprometiéndonos con el desarrollo sostenible mediante la ejecución responsable de actividades y proyectos. En tal sentido, nuestros compromisos son:

- Acoger las preocupaciones de la comunidad donde la Empresa opera, con el propósito de prevenir, monitorear, evaluar y controlar el impacto de sus actividades.
- Participar en el desarrollo social, apoyando y promocionando programas sociales, culturales y educativos, especialmente donde la Empresa desarrolla sus actividades.
- Promover iniciativas de voluntariado entre sus colaboradores, teniendo como objetivo crear una base de conciencia solidaria colectiva que permita contar con colaboradores resueltos para apoyar actividades que vayan en beneficio de una mejor calidad de vida de la comunidad a la que pertenecen.
- Colaborar e interactuar con la comunidad a través de la difusión de temas relacionados con la Empresa, asegurando que las personas que la representen sean autorizadas por

su respectivo gerente. De igual forma, las publicaciones externas con temas concernientes a la Empresa deben ser previamente aprobados por el Gerente General.

- Reconocer y responder a los intereses de la comunidad respecto del transporte de sustancias peligrosas en las vías, exigiendo a los clientes porteadores el cuidado especial en ello.

6. POLÍTICAS CORPORATIVAS DE PUERTO COQUIMBO

Las políticas corporativas son las orientaciones o directrices que rigen las decisiones y actuación en la Empresa, de sus colaboradores, directores, contratistas y proveedores, especialmente en las siguientes materias:

6.1. Cumplimiento de Leyes, Normas y Controles internos.

Los colaboradores, directores, contratistas y proveedores de Puerto Coquimbo tenemos la obligación de cumplir las leyes, normas y reglamentos que correspondan, como también con las normas internas de la Empresa, para lo cual Puerto Coquimbo ha establecido normas y procedimientos de control interno que comprenden diferentes ámbitos dentro de su organización.

Debemos mantener operativos estos sistemas, someternos al cumplimiento de sus controles y colaborar con las verificaciones que se practiquen para su funcionamiento.

Estamos especialmente obligados a cumplir la Ley N° 19542 que moderniza el sector portuario estatal y la Ley de Transparencia N° 20285, entre otras leyes que rijan nuestro comportamiento como empresa portuaria.

6.2. Contratación de Familiares:

Debemos declarar a la Empresa todas las relaciones familiares que conozcamos tener con contratistas, proveedores u otras personas relacionadas. De la misma manera, debemos informar las relaciones conyugales o de pareja entre colaboradores de la Empresa.

La contratación de un familiar estará sólo permitida en aquellos casos en los que la persona sea el candidato más adecuado y siempre que no se cree una relación de trabajo o de dependencia jerárquica inapropiada. Esto último incluye:

- Un familiar que trabaje en la misma área o proceso de trabajo.
- Relación de jefatura o dependencia entre el miembro de la Empresa y su familiar.
- Un miembro de la Empresa bajo las órdenes de un supervisor que, a su vez, se encuentra bajo órdenes de un familiar del miembro de la Empresa.
- Un miembro de la Empresa administrando un contrato suscrito con la empresa de un familiar.
- Cualquier circunstancia en la que un familiar esté en posición de ejercer influencia, directa o indirectamente, sobre la situación del miembro de la Empresa. Para efectos de esta disposición y las siguientes, se considerarán como “familiares” o “familia” a las personas vinculadas por relaciones conyugales y de parentesco en toda la línea recta (abuelos, hijos, nietos, etc.) y en la línea colateral hasta el tercer grado de consanguinidad inclusive (hermanos y sobrinos) y hasta el segundo grado de afinidad inclusive (cuñados).

6.3. Conflictos de Interés.

Los colaboradores, directores, contratistas y proveedores de Puerto Coquimbo debemos evitar cualquier conflicto, real o potencial, entre nuestros intereses personales o de algún integrante de nuestra familia o de terceros que pueden influir en nuestras decisiones y acciones, y los intereses de la Empresa.

Para tal efecto, no debemos efectuar actividades laborales, de dirección o de asesoría para competidores, contratistas, proveedores o clientes de Puerto Coquimbo, ni desarrollar actividades que compitan con el giro de la Empresa.

Además, no debemos ejercer influencias ni utilizar nuestra posición dentro de la Empresa en beneficio propio o terceros relacionados, ni debemos utilizar bienes de la organización en actividades de interés personal, en perjuicio de Puerto Coquimbo.

En caso de presentarse un conflicto de interés durante el desempeño de nuestras funciones, debemos comunicar inmediatamente a nuestra jefatura directa o a la Gerencia de General, para que ésta última tome las medidas necesarias para resolverlo; y nunca debemos actuar dando prioridad a nuestros intereses personales en perjuicio de los intereses y patrimonio de Puerto

Coquimbo, ni ejecutar acciones que puedan interferir con los objetivos y desempeño de las actividades de la Empresa.

En caso de que el conflicto de intereses no pueda ser resuelto por la Gerencia de General, ésta debe remitir los antecedentes al Comité de Riesgos, Auditoría, Sostenibilidad y Seguridad de Información, para su análisis y resolución.

Para efectos de esta disposición y las siguientes, debe entenderse por conflictos de intereses a aquellos que se presentan cuando los intereses personales de algún director o colaborador de Puerto Coquimbo, se encuentran o puedan encontrarse en oposición con los intereses de la Empresa, interfiriendo con la adopción de las decisiones más convenientes para Puerto Coquimbo, con la capacidad de la persona para determinar correctamente cuales son los mejores intereses de la organización, con los deberes que le competen en ella, o con su buen desempeño, llevándolo a actuar por motivaciones diferentes al correcto cumplimiento de sus responsabilidades.

6.4. Donaciones y Manejo de Activos.

En el marco de buenas prácticas corporativas los colaboradores y directores de Puerto Coquimbo no debemos, en caso alguno, efectuar ni recibir donaciones, considerando a su vez no entregar a título gratuito bienes de la Empresa.

Puerto Coquimbo no ha efectuado, ni efectuará contribuciones de carácter político de ninguna especie. Los colaboradores de la organización que participen en actividades políticas o realicen contribuciones hacia organismos políticos, lo hacen a título personal y no en representación de Puerto Coquimbo ni con cargo a la empresa.

Tampoco debemos comprar o arrendar activos de la Empresa para nosotros, nuestra familia, pareja o personas con las que tengamos vínculos de manifiesta amistad; ni vender a la Empresa bienes de nuestra propiedad o de nuestra familia, pareja o amigos cercanos.

No debemos usar activos de propiedad de Puerto Coquimbo para actividades que no se relacionen con su negocio.

6.5. Regalos e Invitaciones.

Toda acción de dar o recibir regalos, atenciones e invitaciones a entretenimientos, comidas u otras cortesías similares pueden causar o exponer a los colaboradores de Puerto Coquimbo a un

real o potencial conflicto de interés, por lo que se debe actuar con sentido común, moderación y bajo las normas establecidas en este código de ética y conducta.

Se exceptúa de esta norma la recepción de artículos promocionales y atenciones que se encuentren en conformidad con las circunstancias u otras cortesías que sean legales y socialmente aceptables, por un valor inferior a 1 UF y que no generen una apariencia de conflicto de interés.

También se exceptúan de esta norma la recepción de regalos, atenciones u otras cortesías que se justifiquen por propósitos comerciales legítimos, que en todos los casos deben ser legales, socialmente aceptables y de un valor inferior a 1 UF, debiendo siempre ser informados por escrito a la jefatura inmediata. En cuanto a los gastos en los que un contratista, proveedor u otro incurran a favor de un colaborador de Puerto Coquimbo en actividades como almuerzos y cenas de trabajo, entre otros, deben ser registrados en forma exacta y específica.

Respecto a los regalos, invitaciones o beneficios por montos superiores a 1 UF, deberán ser rechazados o, en caso de no poder hacerlo, deberán ser entregados a la Gerencia General para su posterior sorteo entre los colaboradores de la Empresa o donarlos a instituciones de beneficencia.

Tenemos estrictamente prohibido ofrecer o dar regalos u otros beneficios a funcionarios públicos, nacionales o extranjeros, así como recibirlos por parte de los mismos, especialmente cuando dichos regalos pudieran ser (razonablemente) percibidos como incentivos, como una forma de influir en sus decisiones y acciones y/o como un deseo de influir en las decisiones y acciones de los demás; tampoco en caso que tal acción represente una violación a las leyes, regulaciones y políticas de Puerto Coquimbo; o cuando tal acción pudiera incomodar o afectar la buena imagen y reputación de la Empresa.

6.6. Seguridad de la información: Manejo y Uso de la Información.

La información es un activo de la Empresa. No debemos utilizar esta para beneficio personal ni para un fin distinto al propuesto, la información que recibamos ya sea directa o indirectamente, debido a nuestro cargo, de las funciones que desempeñamos o de nuestra posición en Puerto Coquimbo.

Debemos tomar las medidas para asegurar que todos los informes que emitamos en el ejercicio de nuestras funciones, tanto de uso interno como dirigidos a autoridades o terceros, contengan o se basen en información completa, verídica y confiable, a fin de permitir la toma de buenas

decisiones y la ejecución de acciones correctas, y mantener nuestra credibilidad y confiabilidad, tanto a nivel individual como institucional.

También debemos resguardar y mantener la confidencialidad de la información a la que tengamos acceso durante el desarrollo de nuestro trabajo y cuya divulgación o promulgación pueda afectar los intereses de Puerto Coquimbo o de sus clientes o proveedores, como una desventaja competitiva, pérdida o perjuicio económico y/o financiero; y no permitir que terceros no autorizados tengan acceso al todo o parte de ella.

Dicha información incluye entre otros, estudios encargados por Puerto Coquimbo relacionados con su operación, estrategia de negocios, política de precios, clientes, contratistas y contratos que no sean públicos.

Esta obligación se mantiene vigente aun cuando dejemos de trabajar para Puerto Coquimbo.

6.7. No Discriminación.

Es de responsabilidad de todos asegurar que el trato a los colaboradores, contratistas, proveedores, clientes y personas en general, se efectúe con respeto y dignidad, de manera justa e imparcial, sin discriminaciones arbitrarias, entendiendo por tales las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

6.8. Salud, Seguridad y Medio Ambiente.

Debemos desempeñar nuestras tareas y responsabilidades cumpliendo con la legislación vigente y con las normas sobre salud, seguridad en el lugar de trabajo y la preservación del medio ambiente.

Nuestras decisiones y acciones individuales de ningún modo deben reducir las condiciones de seguridad en las actividades de la Empresa, ni poner en riesgo la salud del personal interno y externo, y de la comunidad en general, ni dañar el medio ambiente.

6.9. Consumo de alcohol y drogas ilícitas.

Todos los colaboradores, directores, contratistas y proveedores de Puerto Coquimbo somos responsables de tomar las medidas adecuadas para evitar accidentes laborales, enfermedades y contribuir a un ambiente laboral seguro y sano.

Esta obligación incluye un comportamiento responsable con respecto al uso de alcohol y drogas, por lo que debemos presentarnos a trabajar en condiciones psicológicas y físicas adecuadas para realizar nuestras funciones laborales de manera satisfactoria.

Está estrictamente prohibido encontrarse bajo la influencia del alcohol o de drogas o sustancias estupefacientes o psicotrópicas, como también vender, usar, elaborar o distribuir tales drogas o sustancias, en horas de trabajo y en las instalaciones de la Empresa. Está permitido usar medicamentos en el lugar del trabajo, con o sin receta médica, únicamente si no afecta nuestra capacidad para trabajar de manera eficiente y segura.

6.10. Acoso sexual y laboral.

Los colaboradores, directores, contratistas y proveedores de Puerto Coquimbo no debemos realizar ni tolerar que otros realicen algún tipo de acoso sexual en contra de un colaborador de la Empresa, entendiéndose por tal cuando una persona realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Asimismo, no debemos realizar ni tolerar que otros realicen cualquier tipo de hostigamiento en contra de un colaborador de Puerto Coquimbo, con el objetivo de denigrar su persona, destruir sus redes de comunicación, su reputación y estabilidad psicológica, perturbar el ejercicio de sus labores o degradar sus condiciones de trabajo

Tampoco debemos realizar ni tolerar que otros efectúen algún tipo de acoso en contra de un colaborador de Puerto Coquimbo debido a origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Los colaboradores, directores, contratistas y proveedores de Puerto Coquimbo debemos adoptar las medidas necesarias para impedir toda clase de acoso en la Empresa.

Todo colaborador de Puerto Coquimbo que sufra o conozca de hechos constitutivos de acoso sexual, laboral o de cualquier otro tipo, tiene derecho a denunciarlos a través de los canales formales dispuestos por la Empresa, o ante la Inspección del Trabajo.

6.11. Delitos corporativos.

Los colaboradores, directores, contratistas y proveedores de Puerto Coquimbo nunca debemos cometer ni permitir que otros cometan delitos en la Empresa, como fraudes, robos o hurtos, cohecho u otros actos de corrupción, etc., ni aún en beneficio de Puerto Coquimbo.

No debemos tolerar la práctica de negocios que buscan obtener una ventaja, ya sea para el colaborador o la Empresa, mediante el uso de medios indebidos o impropios. Ningún colaborador, director, contratista o proveedor está autorizado para realizar actividades que puedan comprometer a la organización en hechos constitutivos de delito.

Tenemos la obligación de denunciar todo acto constitutivo de un delito en perjuicio de Puerto Coquimbo, tan pronto tengamos conocimiento o indicios de este, a través de los canales formales dispuestos por la Empresa y regulados en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

6.12. Responsabilidad Penal de la Empresa.

La Empresa, como personas jurídica, es penalmente responsables de los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y cohecho a funcionarios públicos, nacionales y extranjeros, cuando son cometidos directa e inmediatamente en su interés o para su provecho, por personas que realicen actividades de administración y supervisión (como directores y colaboradores) y por las personas que estén bajo la dirección o supervisión directa de aquellos, siempre que la comisión del delito fuere consecuencia del incumplimiento de tales deberes de dirección y supervisión.

Por tal motivo, está totalmente prohibido que los colaboradores, directores, contratistas y proveedores de la Empresa, cometamos cualquier acto que pueda configurar alguno de los siguientes delitos:

- **Lavado de Activos:** Comete este delito la persona que de cualquier forma oculte o disimule el origen ilícito de determinados bienes, a sabiendas de que provienen, directa o indirectamente, de la perpetración de hechos constitutivos de delitos como tráfico ilícito de drogas, terrorismo, tráfico de armas, fraude a los estados financieros, obtención de créditos bancarios mediante la presentación de antecedentes falsos, malversación de caudales públicos, fraude al fisco y cohecho, entre otros; o bien que a sabiendas de dicho origen, oculte o disimule estos bienes. También comete este delito el autor de alguna de las conductas antes descritas que no ha conocido el origen de los bienes por negligencia inexcusable. Finalmente, comete este delito el que adquiera, posea, tenga o use los referidos bienes, con ánimo de lucro, cuando al momento de recibirlos ha conocido su origen ilícito.

- **Financiamiento del Terrorismo:** Comete este delito el que, por cualquier medio, directa o indirectamente, solicite, recaude o provea fondos con la finalidad de que se utilicen en la comisión de delitos terroristas.
- **Cohecho pasivo de Empleado Público Nacional:** Comete este delito el empleado público nacional que solicita, exige o acepta recibir mayores derechos que los señalados para su cargo o un beneficio económico para sí o un tercero, para ejecutar o haber ejecutado un acto propio de su cargo en razón del cual no le están señalados derechos, por omitir o haber omitido un acto debido propio de su cargo, por ejecutar o haber ejecutado un acto con infracción a los deberes de su cargo, o por cometer un delito funcionario.
- **Cohecho Activo o Soborno a Empleado Público Nacional:** Comete este delito el que ofreciere o consintiere en dar a un empleado público nacional un beneficio económico, en provecho de éste o de un tercero, para que realice las acciones o incurra en las omisiones señaladas en el punto anterior, o por haber realizado o haber incurrido en ellas.
- **Cohecho a Empleado Público Extranjero:** Comete este delito el que ofreciere, prometiére o diere a un funcionario público extranjero, un beneficio económico o de otra naturaleza, en provecho de éste o de un tercero, para que realice una acción o incurra en una omisión con miras a la obtención o mantención, para sí u otro, de cualquier negocio o ventajas indebidas en el ámbito de cualesquiera transacciones internacionales; o el que ofreciere, prometiére, diere o consintiere en dar el aludido beneficio a un funcionario público extranjero por haber realizado o haber incurrido en las acciones u omisiones señaladas.
- La Empresa, sus colaboradores y directores deben cumplir los procedimientos y controles establecidos en el “Modelo de Prevención de Delitos” para prevenir, detectar y sancionar tales delitos; y no deben establecer relaciones comerciales o de otra índole, suscribir contratos o asumir compromisos con personas, naturales o jurídicas que se encuentren implicados en la comisión de los delitos antes señalados.
- El Modelo de Prevención de Delitos es un modelo de organización, administración y supervisión diseñado para prevenir, evitar y detectar los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y cohecho a funcionarios públicos, nacionales o extranjeros, mediante la gestión y monitoreo de diferentes procesos y actividades expuestas a la comisión de dichos delitos, cuya oportuna adopción e implementación se realiza en cumplimiento de los deberes de dirección y supervisión de la Empresa,

eximiendo o atenuando la eventual responsabilidad penal que pudiera corresponderle en tales casos, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20393.

6.13. Deber de denuncia.

Los colaboradores, directores, contratistas y proveedores de Puerto Coquimbo debemos denunciar de inmediato cualquier acto contrario a la ley, reglamentos, normas y controles internos, como también toda falta a la ética u operación irregular de la que tomemos conocimiento en el ejercicio de nuestras funciones.

Para tal efecto, la Empresa ha establecido canales formales para recibir tales denuncias, los cuales se encuentran regulados en el Reglamento de Interno de Orden, Higiene y Seguridad. La Empresa mantendrá la máxima discreción y protección del anonimato para todos aquellos que formulen denuncias. Las denuncias emitidas son de carácter confidencial y serán derivadas al comité denominado “Comité de Riesgos, Auditoría, Sostenibilidad Y Seguridad de Información” compuesto por el directorio de Puerto Coquimbo.

El Comité será responsable de investigar cualquier denuncia o sospecha de hechos constitutivos de delitos, conforme a lo dispuesto en el Procedimiento de Recepción e Investigación de Denuncias contenido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Por su parte, las faltas o infracciones a este código, leyes, reglamentos, normas y procedimientos internos serán sancionadas conforme al Procedimiento de Aplicación de Medidas Disciplinarias contenido en el mencionado Reglamento Interno.

7. COMITÉ DE RIESGOS, AUDITORÍA, SOSTENIBILIDAD Y SEGURIDAD DE INFORMACIÓN

7.1. Funciones:

El Comité de Riesgos, Auditoría, Sostenibilidad y Seguridad de Información tiene las siguientes funciones:

1. Velar por el cumplimiento del Código de Ética y Conducta de Puerto Coquimbo, promoviendo una cultura de adhesión al cumplimiento de sus valores y principios éticos.
2. Revisar periódicamente el Código de Ética y Conducta.

3. Resolver dudas sobre la interpretación de cualquier aspecto de este código.
4. Requerir de la administración la dictación de circulares e instrucciones necesarias para el desarrollo y cumplimiento de lo dispuesto en el Código de Ética y Conducta.
5. Tomar conocimiento y resolver acerca de los conflictos de intereses y recomendar que se investiguen los actos sospechosos de ser constitutivos de faltas y delitos.
6. Recomendar a la Gerencia General la aplicación de sanciones o medidas disciplinarias, conforme al procedimiento contenido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, en caso de transgresiones al presente código y por infracciones a leyes, reglamentos, políticas, procedimientos, normas internas, medidas de control y al Modelo de Prevención de Delitos.
7. En las sesiones el Comité de Riesgos, Auditoría, Sostenibilidad y SI, deberá, exponer sobre las infracciones e incumplimientos a los procedimientos y controles detectados en su investigación.
8. El Comité deberá designar a un secretario que estará a cargo de las actas de las sesiones.
9. El Comité de Riesgos, Auditoría, Sostenibilidad y Seguridad de la Información sesionará cada mes o cuando se requiera, funcionará con un quórum mínimo de dos personas, será presidido por el Presidente del Comité o por su subrogante y tomará sus decisiones por mayoría. En caso de empate, prevalecerá el voto de quien presida la sesión.

7.2. Medidas Disciplinarias

Todo incumplimiento o infracción al Código de Ética y Conducta por parte de los colaboradores, directores, contratistas y proveedores de la Empresa, como también la realización de denuncias falsas sobre estas materias, serán investigados y, en caso de comprobarse, sancionados mediante la aplicación de medidas disciplinarias proporcionales a la infracción cometida, conforme a lo dispuesto en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

También se investigará y sancionará la falta de supervisión que impida la detección oportuna de un incumplimiento o infracción a este código y la retención de información sobre los mismos, cuando ésta haya sido previa y formalmente requerida; la falta de dirección y supervisión de quien permita o apruebe estas infracciones; y toda represalia que se realice en contra de otra persona que haya denunciado tales hechos.

Las sanciones internas o medidas disciplinarias sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita, multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria y el término del contrato de trabajo y/o servicio, según sea el caso, sin perjuicio del ejercicio de acciones civiles y penales, en caso de que sean procedentes.

El colaborador afectado por una medida disciplinaria podrá deducir los recursos de reposición o apelación, conforme al procedimiento contemplado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 160 del Código del Trabajo.

7.3. Vigencia

Las disposiciones de este Código de Ética y Conducta son de cumplimiento obligatorio, por lo cual este Código y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de los colaboradores treinta días antes de la fecha en que comiencen a regir, y fijarse, a lo menos, en un sitio visible del lugar de trabajo con la misma anticipación. Deberá también entregarse una copia al sindicato.

Asimismo, será difundido por todos los medios de comunicación de la Empresa y será entregado al colaborador, contratista o proveedor al iniciar una relación contractual de cualquier tipo.

El Código debe ser autorizado por el Directorio y respetado por toda la organización, sin excepciones. Será responsabilidad del Directorio asegurarse y hacer seguimientos a los mecanismos que permitan la efectividad de este Código.

Será responsabilidad de cada uno de nosotros observar nuestra propia conducta y la de los demás para evitar la complacencia con aquellas conductas que infrinjan los valores y principios de este código.

Este código entra en vigencia el 29 de septiembre de 2018 y tendrá actualizaciones periódicas que serán informadas oportunamente.

8. CONTROL DE CAMBIOS Y VIGENCIA

El siguiente formulario está diseñado para llevar un registro de los cambios y modificaciones que se hayan realizado al documento. A su vez se presenta la fecha de cuando comienza a regir la versión actualizada.

Vers.	Razón de última modificación	Fecha de actualización	Fecha de Vigencia
-------	------------------------------	------------------------	-------------------

1.0	Doc. Elaborado por primera vez	28/11/2016	28/12/2016- 27/10/2017
2.0	Modificación de formato y marco valórico	14/09/2017	28/10/2017- 28/09/2018
3.0	Revisión Anual Código de Conducta	22/08/2017	29/09/2018

Tabla 1: Control de Cambios y Vigencia