



CODIGO DE CONDUCTA ETICA Y AMBIENTAL PENTACROM

Ver. 1.1

Fecha de
generación:
27-04-2022

INDICE

MENSAJE DEL GERENTE GENERAL.....	3
INTRODUCCION.....	4
OBJETIVO.....	5
ALCANCE.....	5
AMBITO DE APLICACIÓN	5
RESPONSABILIDADES.....	5
COMITÉ DE ETICA	6
ÁREA DE PERSONAS	6
MEDIOS DE DIFUSION	6
FECHA DE VIGENCIA	6
RESPETO-DIGNIDAD Y PROTECCION DE DATOS PERSONALES	6
AMBIENTE SEGURO Y SALUDABLE	8
RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS - NO DISCRIMINACION E IGUALDAD DE GÈNERO.....	8
RELACIONES PERSONALES.....	9
RESPETO A LA COMUNIDAD Y EL MEDIO AMBIENTE	9
FRENTE AL ROBO, HURTO Y FRAUDE	9
CONFLICTOS DE INTERES.....	10
PREVENCION DE DELITOS LEY 20.393	10
CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN	14
CAPACITACION Y DESARROLLO	14
CARTA DE COMPROMISO.....	14
CONTROL DE CAMBIOS	15

MENSAJE DEL GERENTE GENERAL

Estimadas(os) Colaboradoras(es):

Con mucho agrado presento a Ustedes, el Código de Conducta Ética y Ambiental de Pentacrom, en el están reflejado nuestros principios y valores corporativos, lo que constituye una guía en materia de convivencia interna, relación con nuestros clientes, proveedores, accionistas y la sociedad en general.

Trabajando juntos podremos mantener nuestro prestigio y el reconocimiento de nuestros clientes y proveedores, construido en el tiempo con nuestro comportamiento diario.

Todos los colaboradores que damos vida a Pentacrom, nos debemos comprometer a respetar y hacer respetar la letra y el espíritu de este documento.

Los invito a seguir adelante con entusiasmo y energía, a vivir nuestros valores, y confiamos que nuestro compromiso con este Código, nos guíe en un actuar justo y honesto que incremente nuestro bienestar.

Les saluda atentamente,

Matias de la Fuente Condemarín

Gerente General

INTRODUCCION

Pentacrom es una empresa de servicios de transporte, almacenamiento y distribución, cuyo desarrollo se basa principalmente en ofrecer soluciones eficientes a problemas y requerimientos de sus clientes.

Nuestro código tiene como finalidad compatibilizar la vida del trabajador con su trabajo y guiarnos en nuestro actuar diario, a fin de facilitarnos la decisión respecto al camino que debemos tomar.

Pentacrom revisará periódicamente este código y realizará revisiones cuando sea necesario.

Todos los trabajadores tienen la posibilidad de realizar denuncias y preguntas asociadas al cumplimiento de este código, a través del canal de ayuda confidencial disponible en:

Web link denuncias: www.pentacrom.cl/denuncia_etica

Vía e-mail: denuncia_etica@pentacrom.cl

Fono denuncias: 22290 5795

Te invitamos a utilizarlo como guía permanente de nuestras acciones, para contribuir al crecimiento de la empresa.

Agradecemos tu colaboración para asegurar su cumplimiento día a día.

OBJETIVO

Pentacrom ha desarrollado este Código de Conducta Ética y Ambiental para todos sus trabajadores, proveedores y terceros subcontratados, designados para realizar cualquier función, negocio o trabajo individual en nombre de Pentacrom o en asociación o por encargo.

ALCANCE

Los Gerentes, Jefes de áreas, Supervisores, Coordinadores y Colaboradores internos y externos de Pentacrom, deberán respetar lo establecido en el presente Código.

AMBITO DE APLICACIÓN

Confiamos en que nuestros Colaboradores utilicen su buen juicio, criterio y sentido común, ante situaciones cotidianas. Hacemos presente que el cumplimiento y compromiso que nuestros Colaboradores deben adoptar en virtud del presente documento, tienen un alcance general y que abarca a todas las labores y funciones que a cada uno corresponda realizar en función de su cargo, así como el correcto uso de las herramientas y sistemas que Pentacrom ponga a disposición de ellos, como por ejemplo: casilla de correo electrónico, teléfonos celulares, bases de datos, sistemas de información, uniformes, infraestructura, vehículos, instalaciones sanitarias, etc.

RESPONSABILIDADES

En la ejecución de las tareas diarias, debemos obedecer los lineamientos establecidos en la normativa legal vigente y en las políticas existentes en Pentacrom. Cada uno de nosotros es responsable de conocer las leyes y aplicar las políticas relacionadas con su trabajo, incluyendo aquellas políticas delineadas en este Código, Manuales de Procedimientos Internos, Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, entre otros. La violación de lo establecido en dichas políticas podrá resultar en sanciones o incluso la terminación anticipada del contrato de trabajo, así como otras implicancias legales que sean aplicables. En consecuencia, la obligación de toda persona sujeta a este Código, es conocer y cumplir cabalmente todo lo dispuesto en el mismo. También es responsabilidad de cada uno, el consultar en caso de duda, como informar cualquier evento a tiempo, y evitar potenciales problemas.

Cada uno de los Colaboradores que tenga personas a su cargo, supervisará el comportamiento de quien esté bajo su control o dirección. Deberán dar el ejemplo, actuando de una manera íntegra y ejemplar, previniendo, detectando y respondiendo a las consultas presentadas por sus subordinados, derivándolos al área de Personas de Pentacrom.

Las jefaturas de todos los niveles, deberá tomar acción inmediata en caso de recibir directamente alguna denuncia que involucre la violación al presente Código, a su vez deberá informar al Departamento de Personas, de manera de asegurar una pronta investigación y respuesta.

COMITÉ DE ETICA

El Comité de Ética es el responsable de: Conocer todos los incumplimientos al Código y las decisiones que se hayan implementado. Actuar y decidir frente a los casos de denuncia más complejos, según determine la Gerencia General. Aprobar las modificaciones sugeridas al Código.

Estará integrado al menos por 3 personas designadas por el Gerente General.

El Comité podrá sesionar con un mínimo de 2 de los integrantes antes mencionados.

ÁREA DE PERSONAS

El área de Personas de Pentacrom tendrá la función de la administración operativa del presente Código y será la responsable de responder a las dudas en relación con el contenido de este documento y administrar las casillas de denuncias y consultas:

Web link denuncias: www.pentacrom.cl/denuncia_etica

Vía e-mail: denuncia_etica@pentacrom.cl

Fono denuncias: 22290 5795

Llevar a cabo la efectiva difusión a todos los Colaboradores, custodiará la “Carta de Compromiso”. Asegurar que los nuevos Colaboradores reciban el Código, confirmen su lectura y firmen la carta de compromiso, la cual se adjuntará a la carpeta personal de cada Colaborador.

MEDIOS DE DIFUSION

El presente Código se pondrá en conocimiento de los colaboradores con 30 días antes de la fecha en que comience a regir y será publicado en sitios visibles de cada unidad. Además, al momento de la firma del contrato de trabajo de cada Colaborador, se entregará un folleto impreso con este Código o en su defecto, con la autorización del colaborador se le enviará una copia a su correo personal. Adicionalmente el Código de Ética se encontrará disponible en formato digital en nuestro sitio: www.pentacrom.cl.

FECHA DE VIGENCIA

El presente Código rige a partir del 1 de junio de 2022 y será aplicable por un plazo indefinido. Sin embargo, el mismo podrá sufrir variaciones producto de las modificaciones aplicables que entrarán en vigencia 30 días después de publicadas.

RESPECTO-DIGNIDAD Y PROTECCION DE DATOS PERSONALES

Aspiramos a proporcionar a nuestros Colaboradores un grato ambiente laboral, el cual debe sustentarse en el respeto mutuo, un trato digno, amable y cordial en todo momento. Pentacrom reconoce que la diversidad de

géneros, razas, política, religión, edad, orientación sexual, discapacidad, estado civil o cualquier otra índole, enriquece nuestro ambiente laboral. Estas diferencias nos permiten conectar mejor con las necesidades e intereses de nuestros clientes y potenciar el desarrollo de nuestras actividades. En Pentacrom no se tolera ningún tipo de acoso, acto violento, amenaza ni represalias. Toda conducta inapropiada de naturaleza sexual, ya sea verbal, visual o física se considerará como un acoso sexual. Quien se sienta acosado, debe comunicarlo inmediatamente a la Gerencia de Personas o a su jefatura directa. De esta manera se dará inicio a una investigación que salvaguardará la intimidad y honra, tanto de la presunta víctima como del acusado. En Pentacrom favorecemos el desarrollo por mérito propio y entregamos a todos nuestros Colaboradores las mismas oportunidades de desarrollo de acuerdo a su desempeño.

Para efectos de la normativa de protección de datos personales, se tomarán en cuenta los siguientes conceptos:

- **DATO PERSONAL:** los relativos a cualquier información concerniente a personas naturales, identificadas o identificables.
- **TITULAR DEL DATO PERSONAL:** persona natural cuyos datos personales son objeto de tratamiento.
- **RESPONSABLE DEL TRATAMIENTO o BANCO DE DATOS:** La persona natural o jurídica privada, o el respectivo organismo público, a quien compete las decisiones relacionadas con el tratamiento de los datos de carácter personal.
- **ENCARGADO DEL TRATAMIENTO:** La persona natural o jurídica privada que realiza tratamiento de datos personales por cuenta del responsable. En este caso LA EMPRESA, sin perjuicio de las responsabilidades propias que como Encargado del Tratamiento le corresponden.
- **TRATAMIENTO DE DATOS:** Cualquier operación o complejo de operaciones o procedimientos técnicos, de carácter automatizado o no, que permitan recolectar, almacenar, grabar, organizar, elaborar, seleccionar, extraer, confrontar, interconectar, disociar, comunicar, ceder, transferir, transmitir o cancelar datos de carácter personal, o utilizarlos en cualquier otra forma.

La Empresa, en cumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente instrumento, podrá tener acceso al contenido de uno o más datos personales del trabajador, quien declara que cuenta con el consentimiento expreso de los titulares de los datos personales contenidos en sus Bancos de Datos Personales para tratar dicha información y haber informado de la finalidad de dicho tratamiento a los titulares, este consentimiento abarca la transferencia de estos datos a terceros.

La Empresa almacenará la información de datos personales que le sea proporcionada en el sistema de personas para efectos de cancelar las remuneraciones y del control de asistencia de los trabajadores con el fin único y exclusivo propósito de poder dar cumplimiento al presente manual y aplicará medidas de seguridad técnicas y organizativas para evitar que terceros no autorizados accedan a ella, traspasando además la obligación de confidencialidad a aquellos dependientes que por sus funciones deban acceder a la base de datos personales objeto del tratamiento.

Constituye objeto del tratamiento para efectos del sistema de personas y del control de asistencia del presente manual, almacenar los siguientes datos personales: *Nombres y apellidos, cedula de Identidad, teléfono de contacto, fecha de nacimiento, edad, dirección particular, nacionalidad, correo electrónico personal, estado civil, afiliación a instituciones previsionales, etc.*

La Empresa se obliga a no realizar ninguna transferencia de los datos a los que accede, ni a dar un tratamiento a los datos personales a los que acceda que no sea estrictamente el que corresponda para la correcta prestación de sus servicios, excepto cuando:

- a) Se de autorización expresa del trabajador (quien a su vez cuente con las autorizaciones de los titulares de los datos). Sin perjuicio de ello, la transferencia será tenida como autorizada y lícita en caso fuese imprescindible para la efectiva prestación del servicio, necesidad que deberá ser previamente puesta en conocimiento del trabajador.
- b) Sea autorizada desde ya por parte del trabajador, la transferencia de datos personales necesaria para el resguardo de la información como medida de seguridad y respaldo en beneficio de la prestación de servicios para el trabajador, producto de la cesión de datos que Pentacrom efectúe para resguardar la información en servidores informáticos de Pentacrom. Dicha transferencia tiene como único fin alojar y respaldar la información. No obstante, deberá cesar el tratamiento de datos una vez finalizado el contrato.
- c) Sea autorizada desde ya, la transferencia de datos necesarios para el cumplimiento del presente manual al interior de Pentacrom. Entiéndase por tal las empresas relacionadas, que, en razón de las obligaciones de sus empleados, pudiesen acceder a la base de datos proporcionada por el trabajador alojados en la plataforma para efectos de realizar asistencia o soporte técnico o cualquier materia indispensable única y exclusivamente para la adecuada prestación del servicio y no un fin distinto.

Finalizado el contrato, la Empresa podrá guardar los datos para efectos de dar cumplimiento a los requerimientos de tribunales laborales sobre consulta de asistencia de trabajadores por un máximo de 5 años, o lo que permita la ley.

La Empresa garantiza que tratará los Datos Personales en conformidad a las instrucciones del trabajador y lo establecido en el contrato de trabajo.

La Empresa se obliga a cumplir las obligaciones a las que se encuentra sometido conforme a la normativa legal vigente relacionada con la protección de datos.

AMBIENTE SEGURO Y SALUDABLE

Resguardamos la vida, salud y seguridad de nuestros Colaboradores rigiéndonos por las normas establecidas en la legislación vigente y en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, facilitando los instrumentos y herramientas de seguridad necesarios para la ejecución de las labores. La imagen que proyectan nuestros Colaboradores es la imagen de Pentacrom. Por esta razón cuidamos nuestra imagen e higiene personal, protegiendo así, nuestra salud y la de nuestros clientes. Todos los Colaboradores deben mantener su vestimenta o uniforme limpios y en perfectas condiciones de uso.

RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS - NO DISCRIMINACION E IGUALDAD DE GÉNERO

Cada Colaborador tiene una responsabilidad personal e intransferible de actuar en estricto apego al respeto de los derechos humanos reconocidos en la legislación chilena. Realizar acciones positivas que favorezcan el respeto de

los derechos humanos, la equidad entre mujeres y hombres y asumir la igualdad de trato y de oportunidades e impulsar el trabajo en equipo.

Usar un lenguaje moderado y correcto para comunicarse con las personas tanto al exterior como al interior de la Empresa.

No discriminar por razones de género, grupo étnico, religión, creencias, color, nacionalidad, edad, orientación sexual, estado civil, capacidades diferentes, condición social, antecedentes laborales, ideologías políticas o cualquier otra característica que diferencie a una persona de otra y que, con ello, atente contra la dignidad humana.

No ejercer algún tipo de violencia laboral hacia los compañeros de trabajo, aludiendo a su género o a alguna otra característica inherente a su persona.

No realizar cualquier acto que acose u hostigue sexual o laboralmente a compañeras o compañeros de trabajo.

Pentacrom reconoce el derecho de todo Colaborador a asociarse libremente, respetando la legislación vigente y cumpliendo con las obligaciones emanadas del cargo. Pentacrom respetará a cabalidad la legislación vigente en materia de trabajo infantil.

RELACIONES PERSONALES

Las relaciones entre los Colaboradores de Pentacrom deben basarse en el respeto y confianza. Las relaciones emocionales entre Colaboradores, pueden dar origen a situaciones donde pudiera verse en peligro la imparcialidad. Por este motivo, estas situaciones deben ser debidamente informadas al jefe directo para garantizar la solución más beneficiosa para todas las partes.

RESPECTO A LA COMUNIDAD Y EL MEDIO AMBIENTE

En Pentacrom entendemos que nuestro negocio debe ser consecuente con la protección del medio ambiente y que por consecuencia nos comprometemos a ser respetuosos y estar en armonía con nuestro entorno. Además, nos comprometemos a evitar cualquier acción que pueda poner en riesgo el medio ambiente, la salud y la seguridad, tanto propia como de las demás personas.

FRENTE AL ROBO, HURTO Y FRAUDE

El robo es “el apoderamiento de bienes muebles ajenos, cualquiera sea su valor, aplicando la fuerza o violencia”. En cambio, el hurto, no contempla el uso de la fuerza. El fraude, es el “engaño o el abuso de confianza, actuando u omitiendo intencionalmente información, generando un daño patrimonial a la Empresa” o de las personas. En Pentacrom no se tolerará el robo, el hurto ni el fraude en ninguna circunstancia. La adecuada protección de los intereses sociales de la Empresa hace que sea una obligación denunciar oportunamente y por los canales regulares, las conductas fraudulentas de las que se tenga conocimiento en el desempeño de sus funciones. Es responsabilidad de todos prevenir el fraude, tanto para proteger la reputación de la Empresa como las potenciales

pérdidas. Cualquier incidente sospechoso de robo o hurto, debe ser notificado, mediante los canales establecidos y/o formales.

CONFLICTOS DE INTERES

“Un conflicto de interés surge en cualquier situación en que un Colaborador de Pentacrom utilice sus contactos o su posición en la Empresa, en beneficio de sus propios intereses (o de familiares inmediatos), negocios o finanzas personales”. Deben evitarse todo tipo de situaciones que den lugar o den la impresión de que el Colaborador no puede cumplir con sus funciones de manera objetiva, debido a segundos intereses, opuestos a los de Pentacrom.

PREVENCION DE DELITOS LEY 20.393

I. GENERALIDADES

Conforme a la Ley 20.393, que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos señalados en el artículo 1° de dicha ley, Pentacrom, en adelante la “Empresa”, podrá ser responsable por alguno de esos delitos que los trabajadores y colaboradores cometan dentro del ámbito de sus funciones.

Promover y favorecer permanentemente una conducta ética, conforme a los principios y valores de La Empresa, ha sido una labor permanente. La cultura de prevención de riesgos y preservación de los estándares empresariales de excelencia hace necesario que todos los Trabajadores acaten las siguientes normas y principios.

II. DEFINICIONES:

Para efectos de este título, y para la aplicación del Modelo de Prevención de Delitos (MPD), se deja establecido que los conceptos que tengan una definición en la ley se regirán por lo que la norma específicamente establezca.

Sin perjuicio de lo anterior, y como una forma de ayudar al entendimiento, se explican a continuación algunos conceptos directamente relacionados con el mismo:

Lavado de activos

El 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 base señalados en la Ley 19.913.

Delitos precedentes de lavado de activos

Se trata de un catálogo taxativo de delitos cuyo producto, dinero, bienes, documentos e instrumentos dan lugar al delito de lavado de activos. Estos son, entre otros, los delitos de tráfico de estupefacientes; fabricación y venta ilegal de armas; delitos contra el mercado de valores; delitos de adulteración y falsedad de la ley general de bancos; delitos de contrabando; comercialización de obras; falsedad y falsificación de billetes prevista en la ley orgánica del Banco Central; devolución maliciosa de impuestos; delitos de prevaricación; malversación de caudales; fraudes al fisco; cohecho; asociación ilícita, secuestro, sustracción de menores; producción de material pornográfico infantil; promoción de la prostitución; comercialización de material pornográfico infantil; tráfico de migrantes y trata de personas; estafas, apropiación indebida, fraude de subvenciones, administración desleal y uso fraudulento de tarjetas de pago y transacciones electrónicas.

Financiamiento del terrorismo

El que, por cualquier medio, directa o indirectamente, solicite, recaude o provea fondos con la finalidad de que se utilicen en la comisión de cualquiera de los delitos terroristas como, por ejemplo, apoderarse o atentar contra un medio de transporte público en servicio, atentar contra el jefe de Estado y otras autoridades, asociarse en forma ilícita con el objeto de cometer delitos terroristas, entre otros (artículo 8, Ley 18.314).

Cohecho a empleado público nacional

El delito de cohecho consiste en la conducta de un tercero que da, ofrece o consiente en dar a un empleado público un beneficio económico o de otra naturaleza en provecho de este o de un tercero, en razón de su cargo, con la finalidad de que el empleado público incurra en determinadas acciones u omisiones que se detallan en los artículos 248, 248 bis y 249 del Código Penal.

Empleado público, para los efectos del delito de cohecho, es todo el que desempeñe un cargo o función pública, sea en la Administración Central o en instituciones o empresas semifiscales, municipales, autónomas u organismos creados por el Estado o dependientes de él, aunque no sean de nombramiento del jefe de la República ni reciban sueldo del Estado. No obstará a esta calificación el que el cargo sea de elección popular.

Cohecho a funcionario público extranjero

El que, con el propósito de obtener o mantener para sí o para un tercero cualquier negocio o ventaja en el ámbito de cualquier transacción internacional o de una actividad económica desempeñada en el extranjero, ofreciere, prometiére, diere o consintiere en dar a un funcionario público extranjero un beneficio económico o de otra naturaleza en provecho de este o de un tercero, en razón del cargo del funcionario, o para que omita o ejecute, o por haber omitido o ejecutado, un acto propio de su cargo o con infracción a los deberes de su cargo (artículo 251 bis, Código Penal).

Receptación

Se sanciona al que, conociendo su origen o no pudiendo menos que conocerlo, tenga en su poder especies hurtadas, robadas u objeto de abigeato, receptación o apropiación indebida o las compre, venda o transforme o comercialice en cualquier forma. Se encuentra normado en el artículo 456 bis A del Código Penal. **Negociación incompatible**

El delito de negociación incompatible se encuentra contemplado en el artículo 240 del Código Penal y sanciona a diversos sujetos activos (empleados públicos, árbitros, liquidador comercial, veedor o liquidador concursal, perito, guardador o albacea, administrador de patrimonio ajeno, directores y gerentes de sociedades anónimas) que tomen interés en negocios en que estén involucradas personas naturales o jurídicas relacionadas con los cargos o funciones que desempeñan.

Corrupción entre particulares

Los delitos de corrupción entre particulares (artículos 287 bis y 287 ter del Código Penal) tipifican la conducta del empleado o mandatario que solicitare o aceptare recibir un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para favorecer o por haber favorecido en el ejercicio de sus labores la contratación con un oferente sobre otro y al que diere, ofreciere o consintiere en dar a un empleado o mandatario un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para que favorezca o por haber favorecido la contratación con un oferente por sobre otro.

Apropiación indebida

El delito de apropiación indebida consiste en apropiarse de dinero, efectos o cualquier otra cosa mueble ajena que le fue entregada voluntariamente mediante un título que obliga a su devolución a quien la tiene en su poder. El delito se encuentra previsto en el artículo 470 N°1 del Código Penal.

Administración desleal o fraudulenta

El delito de administración desleal tipifica la conducta del encargado por cualquier causa o circunstancia de la administración de un patrimonio ajeno que realice u omita realizar alguna actividad que resulte ser contraria al interés patrimonial de la persona y que redunde en un perjuicio. Se encuentra contenido en el artículo 470 N° 11 del Código Penal.

Delitos especiales de la Ley General de Pesca y Acuicultura

Los delitos especiales de la Ley General de Pesca y Acuicultura contemplados en los artículos 136, 139, 139 bis y 139 ter de esa ley, corresponden a los de contaminación del agua con daño a recursos hidrobiológicos, la manipulación, extracción, procesamiento, elaboración o almacenamiento de recursos hidrobiológicos prohibidos o escasos, el manejo y explotación de recursos del fondo marino sin los correspondientes derechos y la posesión de recursos hidrobiológicos sin acreditar origen legal.

Inobservancia del aislamiento u otra medida preventiva dispuesta por la autoridad Sanitaria

Delito tipificado en el artículo 318 ter del Código Penal que sanciona al que disponga que un subordinado concurra al lugar de trabajo, mientras exista vigente una cuarentena o aislamiento sanitario obligatorio ordenado por la autoridad sanitaria.

Encargado de prevención de delito (EPD): Persona a cargo de la aplicación y fiscalización de las normas que establece el modelo de prevención de delitos.

III. OBLIGACIONES, PROHIBICIONES Y SANCIONES

Todo Trabajador es responsable individualmente de sus acciones y se compromete a actuar en respeto de los principios y valores de la Empresa. Asimismo, se compromete a conocer y cumplir íntegramente con el código de ética, el cual contiene el conjunto de comportamientos que encarnan dichos valores y están obligados a:

- i. Frente a toda operación, actuación o negociación con clientes y proveedores, que supongan el uso de recursos de la Empresa, el Trabajador deberá actuar con profesionalismo, honestidad, veracidad, transparencia y eficiencia, favoreciendo siempre el beneficio de la empresa por sobre toda preferencia o contacto personal.
- ii. Conocer y cumplir fielmente el modelo de prevención de delitos (MPD) dispuesto por la empresa. Asimismo, será obligación cumplir plenamente con las normas y controles que disponga la empresa para los fines antes indicados y que tiene por objeto prevenir y evitar la comisión de los ilícitos contemplados en la Ley 20.393. Será obligación de todo trabajador el conocer, respetar y hacer respetar los principios y valores éticos que informa la empresa y las leyes de la República.
- iii. Evitar conductas que puedan comprometer penalmente a la empresa.
- iv. Conocer los canales y procedimientos de denuncia implementados por la empresa.
- v. Denunciar toda infracción relacionada con las normas de prevención de los delitos contemplados en el artículo 1° de la Ley 20.393, de la que tome conocimiento, por cualquier vía, cometido por los dueños, accionistas, ejecutivos o empleados de la empresa o de proveedores, clientes u otras partes interesadas. Asimismo, deberá denunciar todo acto, del que tome conocimiento, que, eventualmente, pueda constituir

uno de los antes señalados delitos, que fuera cometido por alguna de las personas antes mencionadas a través de los siguientes canales de denuncias:

Web link denuncias: www.pentacrom.cl/CanalConfidencial

Vía e-mail: denuncias@pentacrom.cl

- vi. Reportar al EPD (encargado de prevención de delitos) ya sea a través del canal de denuncia de la empresa sobre cualquier irregularidad cometida por dueños, accionistas, ejecutivos o empleados de la empresa o de proveedores, clientes u otras partes interesadas que detecte en el manejo de los negocios y aquellas conductas que pudiesen ir en contra de los valores, políticas y buenas prácticas declaradas en el Código de Ética y demás normativas internas.
- vii. Asistir a los programas de capacitación que entregue la empresa.
- viii. Se prohíbe al trabajador incurrir en conductas contrarias al modelo de prevención de delitos (MPD) dado a conocer por la empresa a cada uno de los trabajadores, a través de los mecanismos comunicacionales utilizados por ella. Del mismo modo, se le prohíbe, expresamente, al trabajador ejecutar cualquier acción u omisión que implique:
- ix. Ocultar o disimular el origen ilícito de determinados bienes, o adquirirlos, poseerlos o tenerlos, sabiendo que provienen de la perpetración de los delitos señalados en la Ley 19.913 u ocultar o disimular los señalados bienes.
- x. Ofrecer, dar, prometer o consentir en dar a un empleado público nacional o a un funcionario público extranjero un beneficio económico o de otra naturaleza en provecho de este o de un tercero, en razón de su cargo o a fin de obtener o conservar algún negocio o ventaja de negocios indebida o de influir en las decisiones de dicho servidor público como tal.
- xi. Solicitar, recaudar o proveer fondos a terceros, con la finalidad de que se utilicen en la comisión de delitos terroristas.
- xii. Conociendo su origen, o no pudiendo menos que conocerlo, tener en su poder o adquirir especies hurtadas, robadas, objeto de abigeato o de apropiación indebida, sea que las transporte, compre, venda, transforme o comercialice en cualquier forma.
- xiii. Solicitar o aceptar recibir un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, con el objeto de favorecer o por haber favorecido la contratación de un oferente por sobre otro.
- xiv. Dar, ofrecer o consentir en dar a un empleado o mandatario un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para que favorezca o por haber favorecido la contratación con un oferente por sobre otro.
- xv. Ejecutar acciones u omisiones, de modo manifiestamente contrario al titular de un patrimonio de otra persona, cuya salvaguardia o gestión tenga a su cargo, irrogándole perjuicio.
- xvi. Interesarse directa o indirectamente en cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión en la cual hubiere de intervenir, en relación con un patrimonio del que tenga a cargo su salvaguardia o gestión.
- xvii. Siendo director o gerente de la empresa, interesarse en cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión que involucre a la sociedad, incumpliendo las condiciones establecidas por la ley.
- xviii. En perjuicio de otro, apropiarse o distraer dineros, efectos o cualquier otra cosa mueble que hubiese recibido en depósito, comisión o administración, o por otro título, con la obligación de entregarla o devolverla.
- xix. Disponer que un subordinado concorra al lugar de trabajo, mientras exista vigente una cuarentena o aislamiento sanitario obligatorio ordenado por la autoridad sanitaria.

Ninguna instrucción recibida por el trabajador podrá ser interpretada como autorización para realizar alguna actividad prohibida. Asimismo, el trabajador estará eximido de toda responsabilidad por los perjuicios que deriven del incumplimiento de alguna instrucción impartida y que sea contraria a la ley.

Las normas y procedimientos contenidos en el presente código, se encuentran referidos y detallados en el Modelo de Prevención de Delitos (MPD), que la Empresa ha diseñado e implementado, en el marco de sus facultades de dirección y administración. En este sentido, aquellas normas y procedimientos, presentan un carácter preventivo y educativo, y en ninguna circunstancia, tendrán el carácter de pre-policial, o represivo frente a presuntos hechos ilícitos cometidos dentro o fuera de la empresa.

CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN

La información es uno de los principales activos de nuestra Empresa. Es por esto que esperamos que nuestros colaboradores mantengan en estricta reserva toda la información de Pentacrom. En principio, toda la información que obtenga ejerciendo el cargo que Pentacrom le confía, deberá ser considerada como confidencial. Esta información puede incluir desde transacciones de compra o venta, estrategias de precios, temas relacionados con publicidad o promociones, hasta las propias negociaciones con clientes y proveedores, entre otros. Los Colaboradores de Pentacrom no pueden divulgar ningún tipo de información confidencial de la Empresa. Quienes abandonen la Empresa se comprometerán a devolver toda la información confidencial corporativa y a no difundir información estratégica, comercial o financiera que pueda dañar la reputación o la ejecución de los negocios de Pentacrom. Todas aquellas personas que tengan legítimo acceso a información deben procurar que ésta no sea divulgada sin autorización y cuidarla de quien no debe acceder a ella. El mal uso o difusión de la información confidencial de Pentacrom por parte de sus Colaboradores, por cualquier medio, oral o escrito (incluyendo la transmisión de datos a través de correos electrónicos), implicará un incumplimiento al presente Código y será considerado como un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

CAPACITACION Y DESARROLLO

Todos los Colaboradores deberán cumplir con los términos y requisitos establecidos en el programa de Mejoramiento de la empleabilidad de Pentacrom. Aprovecharán las actividades de capacitación y desarrollo y de cuidado de la salud que brinda la Empresa. Mantendrán actualizados sus conocimientos para desarrollar óptimamente sus funciones, con disposición para mejorar permanentemente su desempeño.

Tendrán disposición para adoptar nuevos métodos de trabajo, lineamientos y procedimientos de mejora en el trabajo.

CARTA DE COMPROMISO

Todos los Colaboradores deberán leer cuidadosamente el presente Código de Conducta Ética y Ambiental de Pentacrom.

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCION DEL CAMBIO	RESPONSABLE
1.0	27/04/2022	▪ Primera Versión	Gerente de Personas
1.1	09/07/2025	▪ Revisión ▪ Cambio de Formato ▪ Actualización logo ▪ Actualización canales de denuncia ▪ Incorpora control de cambios	Gerente de Personas