



Código de Ética

Compañía Minera Cordillera Chile SCM y

Terminal Marítimo Patache S.A.

Versión: **2.0**

Aprobación Directorio: **10 de abril de 2024**

1	ASPECTOS GENERALES	3
1.1	¿QUÉ ES UN CÓDIGO DE ÉTICA?	3
1.2	¿CUÁL ES LA IMPORTANCIA DE CONTAR CON UN CÓDIGO DE ÉTICA?.....	3
1.3	¿A QUIÉNES APLICA ESTE CÓDIGO DE ÉTICA? ¿QUIÉNES SON LOS COLABORADORES?	3
2	MISIÓN Y VISIÓN QUE ORIENTAN EL CÓDIGO DE ÉTICA	3
3	PRINCIPIOS GENERALES DEL CÓDIGO DE ÉTICA	4
3.1	RESPECTO POR LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS.....	4
3.2	CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD Y DERECHOS HUMANOS.....	4
3.3	HONESTIDAD.....	4
3.4	TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD DE LA INFORMACIÓN.....	5
3.5	BUEN TRATO E INTEGRIDAD DE LA PERSONA.....	5
3.6	RESPECTO POR LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS.....	5
3.7	RECHAZO AL MALTRATO LABORAL.....	5
3.8	IMPARCIALIDAD	6
3.9	RESPECTO Y COMPROMISO DE CMOC Y TMP CON LA COMUNIDAD Y EL ENTORNO	6
3.10	CONFIDENCIALIDAD Y TRANSPARENCIA CON LOS COLABORADORES	6
3.11	CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS ILÍCITAS	6
4	ÉTICA EN EL USO DE RECURSOS	6
4.1	USO ADECUADO DE LOS RECURSOS Y BIENES	6
4.2	DEDICACIÓN A CUMPLIR JORNADA LABORAL	7
4.3	MANEJO ADECUADO DE LA INFORMACIÓN.....	7
4.4	INTEGRIDAD DE LOS ANTECEDENTES FINANCIEROS Y CONTABLES.....	7
4.5	UTILIZAR LA TECNOLOGÍA DE COMUNICACIONES ELECTRÓNICAS DE FORMA RESPONSABLE Y PROFESIONAL.....	7
4.6	USO RESPONSABLE DE LAS REDES SOCIALES	8
4.7	SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.....	8
5	ÉTICA EN LAS RELACIONES CON CLIENTES Y PROVEEDORES	8
5.1	RESPECTO Y ENTREGA DE INFORMACIÓN VERAZ A CLIENTES Y PROVEEDORES	8
5.2	DECLARAR CONFLICTOS DE INTERÉS	8
5.3	REGALOS, OBSEQUIOS Y FAVORES	9
5.4	TRATO JUSTO Y TRANSPARENTE A LOS PROVEEDORES.....	10
6	ÉTICA EN LA INTERACCIÓN PÚBLICA	10
6.1	RESPECTO Y COMPROMISO CON LOS VALORES DE CMC Y TMP.....	10
6.2	RESPECTO POR LAS AUTORIDADES	10
6.3	RESPECTO POR LOS TRABAJADORES Y SUS ORGANIZACIONES.....	11
6.4	RESPECTO POR EL MEDIOAMBIENTE Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	11
6.5	COMPETENCIA LEAL CON LOS COMPETIDORES	11
6.6	INFORMACIÓN VERAZ AL MERCADO Y A TERCEROS.....	11
7	SANCIÓN POR INFRACCIONES	11
8	CANAL DE DENUNCIAS	12
9	LÍNEA ÉTICA	12

1 ASPECTOS GENERALES

1.1 ¿QUÉ ES UN CÓDIGO DE ÉTICA?

Es un documento construido que contiene los valores, principios y conductas que como Empresa nos interesa resguardar para el correcto ejercicio de nuestras funciones y busca establecer un marco de referencia para resguardar un actuar ético, probo, y transparente por parte de todos integrantes de la Empresa, en el ejercicio de sus funciones.

1.2 ¿CUÁL ES LA IMPORTANCIA DE CONTAR CON UN CÓDIGO DE ÉTICA?

El Código de Ética establece un marco de referencia general para adecuar nuestra conducta hacia el buen ejercicio de las funciones, promoviendo relaciones respetuosas entre jefaturas y colaboradores y también entre compañeros de trabajo, lo que contribuye a generar un buen clima laboral.

1.3 ¿A QUIÉNES APLICA ESTE CÓDIGO DE ÉTICA? ¿QUIÉNES SON LOS COLABORADORES?

El Código de Ética aplica a todas y todos los funcionarios/as que desempeñan labores en la Empresa, cualquiera sea su calidad de contratación, grado, cargo, o funciones que desarrollen y también aplican a todos a quienes nos presten servicios. Al conjunto de estas personas les denominamos *Colaboradores*.

El Código es parte integral de los contratos laborales y su cumplimiento es obligatorio. Todos los empleados recibirán capacitación anual sobre el Código y otros protocolos, y se mantendrá un registro de asistencia.

En la medida de lo posible aplicará a todos nuestros proveedores, a quienes incentivaremos a adherirse al cumplimiento de código.

2 MISIÓN Y VISIÓN QUE ORIENTAN EL CÓDIGO DE ÉTICA

Nuestra Misión es dar un valor agregado, mejorar y potenciar la industria minera y portuaria, en beneficio de las necesidades de los clientes, de la inversión de los accionistas y de las expectativas de todos aquellos que trabajan en la Empresa.

CMC y TMP operan el servicio de sus clientes, entregando servicios de calidad, con respeto el medio ambiente y velando por la seguridad de las personas, con el compromiso de asegurarles a las generaciones futuras un mundo mejor.

CMC y TMP aspiran a mantener y desarrollar una relación de confianza en los ámbitos que realiza su labor, es decir, con aquellas categorías de individuos, grupos o instituciones cuya aportación es necesaria para que CMC y TMP puedan funcionar y ser la empresa que hoy son, o que tienen, de cualquier modo, un interés en dicha misión o en conseguir alcanzar sus objetivos.

Para CMC y TMP es fundamental poder generar una estructura organizacional a través de un compromiso ético, donde el respeto de la dignidad de cada persona constituya uno de los valores esenciales de la Empresa. El objetivo es que toda acción sea realizada con responsabilidad y manteniendo relaciones transparentes con los diversos grupos con que CMC y TMP interactúan, desde los accionistas, pasando por sus trabajadores así como los proveedores, clientes y autoridades.

Este Código de Ética busca definir y transmitir dichos valores y ejes esenciales que hacen a CMC y TMP las empresas que son, buscando la buena reputación en las relaciones externas que favorece las inversiones de los accionistas, la fidelidad de los clientes, la atracción de los mejores recursos humanos y su comodidad y desarrollo en la Empresa y la confianza de los proveedores.

3 PRINCIPIOS GENERALES DEL CÓDIGO DE ÉTICA

El Código es un instrumento que busca que CMC y TMP no sólo alcancen sus objetivos de proveer un servicio minero seguro y de calidad, sino que promueve, además, la excelencia ética de su actuar. Para lograrlo, es importante que todos los Colaboradores busquen resguardar la credibilidad y confianza institucional frente a sus diferentes grupos de interés, fomentando los comportamientos íntegros, las buenas prácticas corporativas, el desarrollo sustentable y el cumplimiento de la ley.

3.1 RESPETO POR LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS

CMC y TMP se comprometen a tutelar la integridad moral de sus trabajadores garantizando el derecho a condiciones de trabajo respetuosas con la dignidad de la persona, rechazando cualquier manifestación que implique denigrar o menoscabar esa condición.

No se tolerará el acoso sexual y se deberán evitar comportamientos o discursos que puedan dañar la sensibilidad personal. Toda forma de discriminación por razón de sexo, raza, edad, color, origen, creencias u orientación sexual es ofensiva no sólo a la persona que la sufre, sino que a los valores que inspiran a CMC y TMP.

3.2 CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD Y DERECHOS HUMANOS

3.3 HONESTIDAD

Los *Colaboradores* deben actuar en todo momento de un modo honesto, leal y comprometido con la misión e intereses de la Empresa. La subordinación de intereses personales a este propósito será muestra objetiva del compromiso institucional.

3.4 TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD DE LA INFORMACIÓN

Los *Colaboradores* deberán proporcionar información completa, transparente, comprensible y precisa, de modo que, a la hora de establecer las relaciones con la Empresa, los implicados puedan tomar decisiones autónomas y conscientes de los intereses en juego, de las alternativas y las consecuencias relevantes. El compromiso implica asumir la responsabilidad de velar porque esa transparencia se haga efectiva en toda la cadena de información corporativa, incluyendo al Directorio, ejecutivos principales y administración en general.

3.5 BUEN TRATO E INTEGRIDAD DE LA PERSONA

CMC y TMP garantizan la integridad física y moral de sus colaboradores, condiciones de trabajo que respeten la dignidad individual, las reglas de comportamiento propias de la buena educación y ambientes para un trabajo seguro y saludable. Igualmente, actúa de tal modo que en el entorno laboral no se produzcan episodios de intimidación o acoso. No se toleran solicitudes o amenazas dirigidas a inducir a las personas a actuar en contra de la ley o del Código de Ética, o a adoptar comportamientos lesivos para las convicciones y preferencias morales y personales de cada uno.

Cada integrante de CMC y TMP, tiene derecho a trabajar en un ambiente donde se respete su dignidad como persona. Esto se traduce en que se debe promover una cultura que defienda el trato justo y equitativo, la diversidad, el respeto, la confianza, la cordialidad y la privacidad.

3.6 RESPETO POR LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS

CMC y TMP se comprometen a tutelar la integridad moral de sus trabajadores garantizando el derecho a condiciones de trabajo respetuosas con la dignidad de la persona, rechazando cualquier manifestación que implique denigrar o menoscabar esa condición.

No se tolerará el acoso sexual y se deberán evitar comportamientos o discursos que puedan dañar la sensibilidad personal. Toda forma de discriminación por razón de sexo, raza, edad, color, origen, creencias u orientación sexual es ofensiva no sólo a la persona que la sufre, sino que a los valores que inspiran a CMC y TMP.

3.7 RECHAZO AL MALTRATO LABORAL

Todos los *Colaboradores* deben evitar conductas que involucren violencia física o verbal, abuso de poder, malos tratos o situaciones humillantes, tales como lenguaje de tipo obsceno, insinuaciones sexuales, comentarios de orden sexual, descalificaciones personales, burlas, entre otros. Se busca 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*.

3.8 IMPARCIALIDAD

Todas las decisiones que se tomen en CMC y TMP se harán sin cualquier tipo de discriminación por edad, sexo, orientación sexual, estado de salud, nacionalidad, opiniones políticas y creencias religiosas de sus interlocutores.

3.9 RESPETO Y COMPROMISO DE CMOC Y TMP CON LA COMUNIDAD Y EL ENTORNO

3.10 CONFIDENCIALIDAD Y TRANSPARENCIA CON LOS COLABORADORES

Todos los *Colaboradores* van a tener un celoso resguardo de sus datos personales, tanto familiares como médicos y financieros. CMC y TMP se comprometen a disponer de todos los medios, dentro de la medida de lo posible, para evitar que dicha información sea divulgada, que conlleve a una exposición pública, salvo que dicha divulgación sea requerida dentro del marco legal o que el propietario consienta en ello.

Del mismo modo, los *Colaboradores* no deberán utilizar información reservada para fines no vinculados al ejercicio de su propia actividad, como en el caso de abuso de información confidencial o manipulación del mercado.

Del mismo modo, los *Colaboradores* deben ser veraces, honestos, confiables y comprometidos en el cumplimiento de las funciones y responsabilidades que se les asignen. Teniendo presente ese objetivo, deberán adecuar siempre su comportamiento laboral a los principios de la probidad, la transparencia y la eficiencia, además del respeto a sus pares.

3.11 CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS ILÍCITAS

Todos los *Colaboradores* deben asegurar que el ambiente laboral en el día a día sea uno seguro y sano. Esta obligación se condice de manera directa con evitar el consumo de alcohol y drogas ilícitas, comprometiéndose a ejercer las funciones que a cada colaborador le corresponde en condiciones psicológicas y físicas adecuadas, y rendir de manera satisfactoria. CMC y TMP prohíben de manera absoluta encontrarse bajo la influencia del alcohol o de drogas o sustancias estupefacientes o psicotrópicas, como también su venta, uso o elaboración, en horas de trabajo y en las instalaciones de la Empresa. El uso de medicamentos en el lugar de trabajo está permitido, sea este prescrito o no con receta médica, siempre y cuando dicho consumo no afecte la capacidad intelectual y motriz de *los Colaboradores*.

4 ÉTICA EN EL USO DE RECURSOS

4.1 USO ADECUADO DE LOS RECURSOS Y BIENES

Los recursos y bienes de CMC y TMP deben ser empleados exclusivamente para los fines que fueron destinados, debiendo considerar los *Colaboradores* en su uso criterios de responsabilidad

y suficiencia, y ateniéndose siempre a las políticas generales que CMC y TMP determina para cada caso. Siguiendo ese criterio, no corresponde que los Colaboradores utilicen bienes de la Empresa para fines personales o no relacionados con el devenir y funcionamiento de la Empresa. Está prohibida la apropiación indebida de los recursos y bienes de CMC y TMP. Asimismo, quienes tengan funciones de administración de bienes o personas deberán abstenerse de abusar de sus atribuciones o de realizar cualquier acción u omisión que pudiere significar un perjuicio para los intereses manifiestos de CMC y TMP.

4.2 DEDICACIÓN A CUMPLIR JORNADA LABORAL

No está permitido dedicar tiempo laboral a actividades que no se consideren propias de la función que se desempeña. Asimismo, las actividades personales o comerciales en que algún *Colaborador* participe fuera de su trabajo no deberán estar en conflicto con la responsabilidad contraída con CMC y TMP.

4.3 MANEJO ADECUADO DE LA INFORMACIÓN

La información comercial, operacional o financiera de CMC y TMP constituye un recurso importante para realizar una correcta gestión estratégica. En ese sentido, será responsabilidad de todos los integrantes de la Empresa velar por un uso apropiado y prudente de esa información. De modo particular, los integrantes de la empresa deberán proteger y guardar reserva de toda aquella información de la Empresa que no sea pública y que hayan obtenida formal o informalmente en el desempeño de sus labores en CMC y TMP.

4.4 INTEGRIDAD DE LOS ANTECEDENTES FINANCIEROS Y CONTABLES

La idoneidad de los documentos financieros y contables constituye un elemento fundamental de la correcta administración de CMC y TMP, razón por la cual la información contenida en estos reportes debe reflejar de manera veraz, oportuna y completa la situación de la Empresa. En caso de que se descubran inconsistencias en dichos documentos financieros, los *Colaboradores* deberán informar a sus superiores, o bien, al Encargado de Prevención de Delitos, según corresponda.

4.5 UTILIZAR LA TECNOLOGÍA DE COMUNICACIONES ELECTRÓNICAS DE FORMA RESPONSABLE Y PROFESIONAL

CMC y TMP ponen a disposición de sus trabajadores y directivos tecnologías de la información que facilitan el cumplimiento de sus labores. Bajo esa premisa es que se permite un uso personal responsable y razonable de tales recursos, debiendo asegurarse además que las comunicaciones efectuadas bajo estos medios deberán mantener siempre un tono respetuoso y descartándose cualquier uso no adecuado a los valores y principios de la empresa.

4.6 USO RESPONSABLE DE LAS REDES SOCIALES

Los *Colaboradores* usarán las redes sociales a título estrictamente personal. Cuando se haga referencia a servicios o productos ofrecidos por CMC y TMP o relacionados con éstas, el *Colaborador* que participe en ello deberá seguir las reglas que se señalan a continuación.

Los contenidos que publique deberán cumplir con los valores contenidos en el presente Código y aquellos que día a día se hacen valer en la Empresa.

El *Colaborador* deberá tratar con respeto a quienes participen en la discusión o que se refieran a los servicios ofrecidos por CMC, TMP o relacionados con dichas entidades.

No inducir a error ni crear falsas expectativas sobre productos o servicios de CMC y TMP.

La participación de los *Colaboradores* en las diferentes redes sociales no expresa ni representa la opinión oficial de CMC y TMP ni los compromete o los hace responsables.

4.7 SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

CMC y TMP promoverán un programa de seguridad y salud en el trabajo y adoptará las medidas preventivas establecidas al respecto en la legislación vigente y cualesquiera otras que se pudieran establecer en el futuro. Todo los Sujetos a este Código observarán con especial atención las normas relativas a seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de prevenir y minimizar los riesgos laborales.

CMC y TMP se asegurará de que los proveedores con los que opere cumplan sus normas y programas en materia de seguridad y salud en el trabajo. En todo caso se atenderá al estricto cumplimiento de la normativa de seguridad que exista o se dicte en el futuro por la empresa.

5 ÉTICA EN LAS RELACIONES CON CLIENTES Y PROVEEDORES

5.1 RESPETO Y ENTREGA DE INFORMACIÓN VERAZ A CLIENTES Y PROVEEDORES

Los *Colaboradores* deberán promover el respeto hacia los clientes y proveedores, suministrándoles información cierta, oportuna y suficiente. Asimismo, deberán brindarles información suficiente acerca de sus derechos, obligaciones y de los costos de los productos y servicios que ofrecen CMC y TMP.

Cualquier requerimiento, reclamación o solicitud presentada por un cliente o proveedor debe ser atendida a través de los canales de CMC y TMP de forma oportuna y de conformidad con la ley. Los *Colaboradores* tienen el deber de informar a los clientes y proveedores sobre los mecanismos a través de los cuales CMC y TMP dará trámite a las distintas solicitudes, reclamaciones y requerimientos.

5.2 DECLARAR CONFLICTOS DE INTERÉS

En el desempeño de sus labores, los *Colaboradores* deberán evitar situaciones donde estén en un conflicto de intereses o en una negociación incompatible con el mejor interés de CMC y TMP.

Es responsabilidad de cada *Colaborador* evitarlos o bien gestionar que se solucione de manera adecuada y de dar conocimiento a su jefe directo de cualquier situación de potencial conflicto de interés.

Para efectos de esta disposición, debe entenderse por conflictos de intereses a aquellos que se presentan cuando los intereses personales de colaboradores de CMC y TMP, se encuentran o puedan encontrarse en oposición con los intereses de la Empresa, lo que llevaría a que la toma de decisiones sea o pueda ser para un favorecimiento personal y no la más conveniente para CMC y TMP, sabiendo todo *Colaborador* cuáles son los mejores intereses de la misma, con los deberes que le competen a cada uno de acuerdo a su posición, o con su buen desempeño, llevándolo a actuar por motivaciones diferentes al correcto cumplimiento de sus responsabilidades.

Las siguientes situaciones originan conflicto de interés:

Conflicto de interés por relación de parentesco: Existe conflicto de interés cuando colaboradores de CMC y TMP tiene relación de parentesco hasta tercer grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios con quien se relaciona en propiedad o gestión con algún proveedor o contratista de la Empresa o estar asociado con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato.

Se hace presente que, el primer grado de consanguinidad contempla a los padres e hijos, el segundo grado de consanguinidad contempla a los hermanos, abuelos y nietos, mientras que el tercer grado de consanguinidad contempla a los tíos, sobrinos y bisabuelos.

Conflicto de interés por relación de propiedad: Existe conflicto de interés los colaboradores de CMC y TMP tiene participación propietaria, ya sea de manera directa o indirecta, en una empresa que se relaciona con la Empresa en calidad de proveedor o contratista o que le preste servicios a los mencionados anteriormente.

Conflicto de interés por relación de gestión: Existe conflicto de interés cuando colaboradores de CMC y TMP tiene participación en la gestión de una empresa o sociedad que se relaciona con ésta en calidad de proveedor, o contratista o que le preste servicios a los mencionados anteriormente. Se entiende que tiene participación si el colaborador de CMC y TMP es director, representante, administrador, gerente o ejecutivo con poder de decisión en la empresa o sociedad.

5.3 REGALOS, OBSEQUIOS Y FAVORES

Los *Colaboradores* sólo recibirán sus respectivas remuneraciones como compensación por el trabajo realizado. En ese sentido, la regla general es que no está permitido a los Colaboradores aceptar para sí o para terceros, ni solicitar u ofrecer en razón de sus cargos, regalos, invitaciones o prebenda alguna, especialmente aquellos que puedan llegar a afectar su independencia o influir en la toma de decisiones, para facilitar negocios u operaciones en beneficio propio o de terceros. Constituye una excepción, aquellos regalos o invitaciones de carácter institucional o

meramente publicitario que forme parte del giro ordinario de los negocios. En caso de que algún *Colaborador* reciba un regalo cuyo valor supere los 1,5 Unidades de Fomento, deberá informar al EPD.

En relación a la entrega de regalos, sólo se permite la entrega de obsequios que estén de acuerdo a los lineamientos y estrategias de marketing de CMC y TMP y sus filiales y que cumplan con la debida probidad y transparencia. Estos deben representar adecuadamente la imagen corporativa de la Compañía y el destino corresponderá exclusivamente a miembros de grupos de interés de la Compañía como proveedores, comunidades locales y clientes, entre otros. En caso de haber dudas al respecto, es deber de los Colaboradores de informar o consultar con el EPD.

5.4 TRATO JUSTO Y TRANSPARENTE A LOS PROVEEDORES

CMC y TMP promueven una interacción comercial transparente, eficaz y eficiente con sus terceros proveedores. Toda selección y contratación de proveedores deberá realizarse de manera objetiva en todo momento. La contratación deberá basarse en criterios técnicos, profesionales, transparentes y éticos. La contratación con proveedores deberá basarse en la mejor relación costo – beneficio. Está prohibido preferir indebidamente y sin justificación razonable a un oferente sobre otro en un proceso de compra o licitación.

6 ÉTICA EN LA INTERACCIÓN PÚBLICA

6.1 RESPETO Y COMPROMISO CON LOS VALORES DE CMC Y TMP

CMC y TMP buscan proveer un servicio de calidad, resultando esencial en el logro de ese objetivo preservar la integridad en la imagen pública de empresa.

6.2 RESPETO POR LAS AUTORIDADES

Los *Colaboradores* en ejercicio de su cargo deberán relacionarse con las autoridades y las entidades encargadas de supervisar y vigilar a CMC y TMP, siempre a través de conductas enmarcadas dentro de la ley. Deberán atender los requerimientos o demás actuaciones exigidas por éstos con respeto y colaboración. Se prohíbe cualquier forma de regalo, obsequio, favor o promesa de empleo a funcionarios públicos nacionales o extranjeros que pueda influir en la independencia de juicio o inducir a garantizar cualquier tipo de favor, según se desarrolla en el presente Código (Influencia Activa), como podría ser, a modo ejemplar, modificar el orden de descarga de productos/materiales o de bienes distintos, en cantidad o cualidad, que aquellos que se indican en el manifiesto, como del mismo modo, se prohíbe la recepción de incentivos personales o ceder ante presiones interpuestas por algún funcionario o autoridad pública como condición para obtener algún permiso o beneficio, los que deberán ser reportados de manera inmediata a su superior o al EPD por los canales provistos al efecto (Influencia Pasiva). Del mismo modo, se prohíbe realizar entregas de dinero u objetos de valor que tengan como fin facilitar o agilizar trámites o gestiones de cualquier organismo o administración pública.

6.3 RESPETO POR LOS TRABAJADORES Y SUS ORGANIZACIONES

CMC y TMP respetarán los derechos de los trabajadores, la legislación laboral vigente, y los contratos y convenios colectivos e individuales de trabajo. Asimismo, promueve hacer partícipes a los Colaboradores en la formulación de la misión, visión, objetivos, metas y estrategias de la Empresa.

6.4 RESPETO POR EL MEDIOAMBIENTE Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

CMC y TMP se compromete a ser una empresa consciente e impulsadora del cuidado y reducción del impacto ambiental por los trabajos realizados, además de prevenir los riesgos para las respectivas comunidades y para el medio ambiente no sólo respetando las normativas vigentes, sino también teniendo en cuenta los avances de la investigación científica y de las mejores prácticas en la materia.

6.5 COMPETENCIA LEAL CON LOS COMPETIDORES

Las operaciones y relaciones con otras entidades que lleven presten servicios semejantes a los de CMC y TMP deberán caracterizarse por la competencia leal. Por ende, los Colaboradores deben abstenerse de llevar a cabo actuaciones que puedan afectar la imagen de los competidores. Asimismo, deberán abstenerse de realizar actos que generen confusión o engaño y de menospreciar injustificadamente la reputación de los competidores de CMC y TMP.

En todo momento regirán los principios de la libre competencia de los mercados y los Colaboradores deberán cumplir con las normas legales que al respecto regulen la materia. Los colaboradores de CMC y TMP, bajo ninguna orden o por iniciativa propia, participarán en acuerdos o en actos que sean contrarios a la libre competencia.

6.6 INFORMACIÓN VERAZ AL MERCADO Y A TERCEROS

La información que divulgue CMC y TMP al mercado deberá cumplir con estándares de veracidad, claridad, suficiencia y oportunidad.

7 SANCIÓN POR INFRACCIONES

Cualquier violación a los procedimientos y normas contenidas en el presente Código, implicará para el *Colaborador* que las infringe, la imposición de las sanciones que correspondan en cada caso, incluyendo la desvinculación de la Empresa. Para graduar la sanción, se tomarán en cuenta factores tales como gravedad del hecho, reincidencias, pérdidas económicas o efectos en la reputación de CMC, TMP o de los clientes, entre otros. La previsión contenida en el presente párrafo se incluirá en los contratos respectivos y se informará a los administradores.

Además de las sanciones internas a las que se pueda ver sometido el colaborador de CMC y TMP por el incumplimiento de sus deberes, CMC y TMP podrán, a su juicio, dar inicio a las acciones legales correspondientes con base en la ley.

8 CANAL DE DENUNCIAS

Cuando se detecten hechos cometidos por *Colaboradores* o terceros que vayan en contra del presente Código o las leyes y que puedan llegar a afectar a CMC y TMP, será obligación de los concededores de dichos actos, sus clientes, proveedores, empleados, accionistas o directivos, de darlos a conocer de manera oportuna.

En caso de que el *Colaborador* desee mantenerse en el anonimato, deberá reportar los hechos por medio del Canal de Denuncias que provee CMC y TMP para ello, según se define en el Modelo de Prevención de Delitos de CMC y TMP. Las denuncias serán recibidas a través de este canal por el Encargado de Prevención de Delitos, según se expone en el número 8 del presente Código de Ética y en el Código de Prevención de Delitos de CMC, las que luego serán puestas en conocimiento de las áreas encargadas para que realicen las investigaciones a que haya lugar.

Le corresponderá al Encargado de Prevención de Delitos de CMC y TMP darle curso a la investigación de aquellas denuncias que le merezcan seriedad razonable, informando del resultado de sus indagaciones al Directorio.

9 LÍNEA ÉTICA

CMC y TMP dispondrá de una “**Línea Ética**”, que será la vía forma a través de la cual, cuando surjan dudas acerca de la conducta apropiada a desarrollar durante ciertas situaciones, será un número telefónico al cual podrá llamar cualquiera de los miembros de la empresa al Encargado de Prevención de Delitos a objeto de obtener asesoría en la clarificación de conductas o del modo de actuar en caso de situaciones que pudieren implicar una vulneración del Código.

8. Disposiciones de la Ley N° 20.393 sobre la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, modificada por la ley de delitos económicos N° 21.595

La Ley N° 20.393, que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas, ha sido modificada por la ley de delitos económicos, ley N° 21.595, la cual aumentó las penas y amplió los delitos en los que puede ser responsable la persona jurídica. Esta normativa abarca una amplia gama de delitos, como lavado de activos, financiamiento del terrorismo, cohecho, administración desleal, negociación incompatible, entre otros.

De acuerdo con estas modificaciones, las sanciones que pueden ser aplicadas a CMC y TMP incluyen medidas de orden económico y privación de libertad para quienes incurran en alguno de los delitos mencionados. Es imperativo que los *Colaboradores* y demás personas involucradas eviten cualquier conducta que pueda dar lugar a la comisión de estos delitos, como establece la Ley 20.393.

Por otra parte, CMC y TMP han implementado un conjunto de políticas, normas y procedimientos, que conforman el "Modelo de Prevención de Delitos" o MPD, con el propósito de instruir a los *colaboradores* sobre las disposiciones legales y minimizar el riesgo de cometer los delitos señalados.

El Modelo de Prevención de Delitos cuenta con dos componentes fundamentales para su efectiva ejecución:

La designación de un Encargado de Prevención de Delitos, responsable de administrar y ejecutar el modelo, así como de resolver consultas y dudas de los colaboradores sobre su interpretación.

Un Canal de Denuncias, un mecanismo confidencial que permite a cualquier persona informar al Encargado de Prevención de Delitos sobre posibles conductas delictivas, garantizando el anonimato del denunciante.

El Encargado de Prevención es crucial en la gestión de las denuncias recibidas a través del Canal, coordinando las acciones necesarias para verificar los hechos denunciados y determinar eventuales responsabilidades. Asimismo, se encarga de brindar apoyo y protección al denunciante, garantizando su confidencialidad en todo momento.