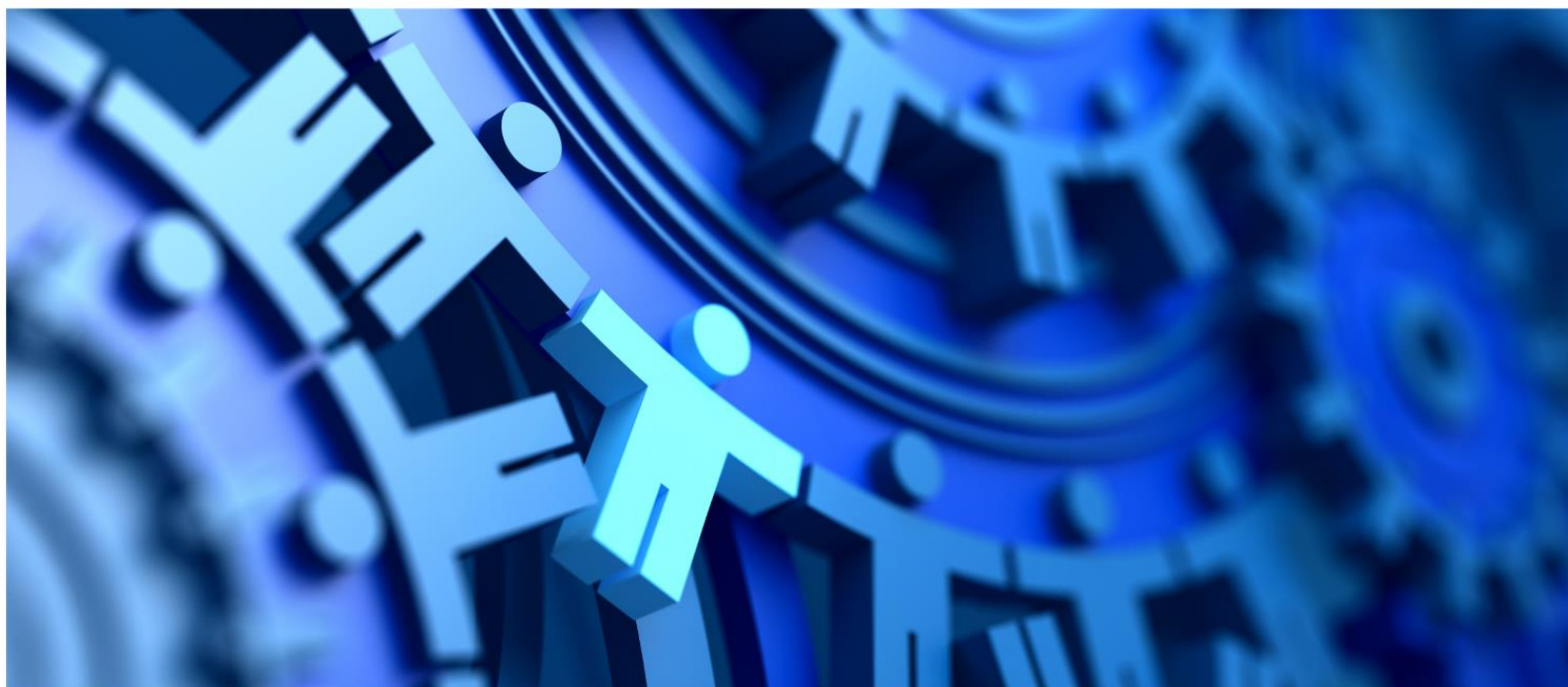




PUERTO
COQUIMBO
Una puerta de la Región al Mar

CÓDIGO DE CONDUCTA

PUERTO COQUIMBO
OCTUBRE 2023



Índice

1. Mensaje de Puerto Coquimbo	5
2. Sistema de Integridad de Puerto Coquimbo	6
3. Misión y Visión de Puerto Coquimbo	6
4. Objetivo y Alcance	7
4.1. Objetivo	7
4.2. Alcance	7
5. Marco Valórico	8
6. Principios y Compromisos	8
6.1. Resultados Económicos	8
6.2. Conducta empresarial	9
6.3. Conducta Individual	10
6.4. Relación con el equipo de trabajo	10
6.5. Relación con los clientes	12
6.6. Relación con los contratistas y proveedores	12
6.7. Relación con la seguridad y salud ocupacional	13
6.8. Relación con la comunidad y el medio ambiente	13
6.9. Relación con las Autoridades Públicas	14

7.	Políticas Corporativas de Puerto Coquimbo	15
7.1.	Cumplimiento de Leyes, Normas y Controles internos.....	15
7.2.	Contratación de Familiares	15
7.3.	Conflictos de Interés	16
7.4.	Donaciones y Manejo de Activos	17
7.5.	Regalos e Invitaciones	18
7.6.	Seguridad de la información: Manejo y Uso de la Información.....	19
7.7.	No Discriminación	20
7.8.	Salud, Seguridad y Medio Ambiente	20
7.9.	Consumo de alcohol y drogas ilícitas	20
7.10.	Acoso sexual y laboral	21
7.11.	Delitos corporativos	21
7.12.	Responsabilidad Penal de la Empresa	22
7.13.	Deber de denuncia	25
8.	Comité de Auditoría	26
8.1.	Funciones	26
8.2.	Medidas Disciplinarias.....	26
8.3.	Vigencia	27

9. Prohibición de Represalias	28
10. Difusión del Código de Ética y Conducta.....	28
11. Control de Cambios y Vigencia	28

Índice de Tablas

Tabla 1: Control de Cambios y Vigencia	29
--	----

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 de una actividad de múltiples dimensiones: turismo nacional e internacional; recreación; gastronomía y pesca artesanal e industrial se unen a la zona de transferencia de carga, 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, cargas de proyectos, cargas graneles y fruta de nuestra región. Hoy se tiene el desafío de generar nuevas formas de desarrollo sostenible en una industria cada vez más competitiva que, lleve a la empresa a convertirse en el pilar fundamental de la actividad económica de la Región de Coquimbo.

Para lograr este objetivo se debe trabajar con dedicación, honestidad, integridad, transparencia, actuando con debida diligencia, tomando las decisiones correctas y haciendo las cosas bien. De esta forma ser capaces de obtener una mayor eficiencia y eficacia, y otorgar un servicio de excelencia, seguro y confiable a los clientes. Estas cualidades, permitirán trabajar en sostenibilidad, construir la credibilidad y una sólida reputación ante los grupos de interés.

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, gerente general, colaboradores y todos los organismos con los que Puerto Coquimbo se relaciona.

Puerto Coquimbo busca 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 la empresa tiene disponible.

Si su actuar es consecuente con los comportamientos que define el presente Código, se puede tener la seguridad que está trabajando de manera correcta y acorde con los valores, principios y cultura corporativa que Puerto Coquimbo quiere potenciar.

Estos últimos años han sido de grandes avances para Puerto Coquimbo y además de grandes desafíos. Se han construido los cimientos técnicos y humanos para realizar las obras que se tienen por delante. Como organización, la motivación es que todos se sientan orgullosos de trabajar en Puerto Coquimbo, pensando que es así como se logrará cumplir el anhelo de ser un puerto de excelencia, demostrando que somos una puerta de la región al mar.

2. Sistema de Integridad de Puerto Coquimbo

El sistema de integridad corporativa de Puerto Coquimbo se encuentra conformado por tres pilares enfocados a promover y potenciar la conducta ética en la organización.

- **Código de Conducta de Puerto Coquimbo:** documento que busca establecer los valores de Puerto Coquimbo y las normas de conducta que debemos seguir.
- **Procedimiento de Denuncias:** sistema de recepción, investigación y resoluciones de denuncias, conformado por recursos físicos y humanos.
- **Socialización a Directorio y Colaboradores:** todos los intentos necesarios por promover la ética y normas de conducta, difundir y capacitar respecto de los valores y principios de Puerto Coquimbo.

3. Misión y Visión de Puerto Coquimbo

- **Misión**

“Asegurar el desarrollo armónico, seguro y sostenible de la red logística, velando por la mejora continua, la modernización de la estructura portuaria y el desarrollo del Borde Costero, realizando una gestión eficiente centrada en las personas y habitantes de la Ciudad – Puerto, generando valor compartido en cada una de nuestras acciones.”

- **Visión**

“Ser reconocidos como una puerta de la Región al mar, siendo el único Puerto Estatal y multipropósito de Coquimbo, encargado de asegurar el desarrollo sostenible de la Ciudad - Puerto, manteniéndose a la vanguardia de la innovación logística en la industria marítimo-portuaria para garantizar la calidad de los servicios, y de vida de las personas, apoyando el crecimiento económico, social y urbano ambiental de la región y el país.”

4. Objetivo y Alcance

4.1. Objetivo

- **¿Qué es?**

El presente Código es una guía que contiene los comportamientos que la Empresa espera de sus directores, gerente general y colaboradores, basado en los valores corporativos 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 reputación de la Empresa ante los *stakeholders*, y seguramente encontrará la respuesta sobre qué es lo correcto. En caso de duda, consulte con el encargado de cumplimiento o con su jefatura directa

4.2. Alcance

- **¿A quién está dirigido?**

Este Código de Ética y Conducta es obligatorio para los directores, gerente general y colaboradores de Puerto Coquimbo.

Es responsabilidad de todos 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, y a las normas y procedimientos que regulan el desempeño de las funciones por parte de los directores, gerente general y colaboradores, quienes deben conocer y cumplir sus disposiciones.

Se espera que los proveedores también compartan estos lineamientos corporativos, por esto se promoverá constantemente la difusión de este Código de Ética y Conducta para las empresas prestadoras de servicios que se relacionen con Puerto Coquimbo, con el fin de que estos puedan conocerlo, considerarlo en su accionar y poder así construir una cultura de responsabilidad transversal, vinculada al desarrollo sostenible y cumplimiento de la ley.

5. 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 sus grupos de interés.
- Fortalecer un comportamiento de igualdad y trato igualitario para las personas, evitando la discriminación y exclusión.

6. Principios y Compromisos

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

6.1. Resultados Económicos

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

6.2. 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, los compromisos de Puerto Coquimbo 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 sostenibilidad 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.
- 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.

^[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.

- Cumplir con las obligaciones de transparencia activa establecidas en la Ley de Transparencia N° 20.285.

6.3. Conducta Individual

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

- Respetar la vida, la salud y los demás derechos fundamentales de las personas.
- Actuar con probidad, honestidad, sinceridad, rectitud, integridad, transparencia, coherencia y claridad en el desarrollo de nuestras funciones, con preeminencia del interés de la Empresa por sobre el particular.
- Proceder bajo los estándares profesionales de la Empresa, lo que obliga a evitar cualquier situación que pueda comprometer la reputación de la Empresa o de los integrantes de esta y, a cumplir todo aquello que indican los procedimientos asociados a las funciones que cada uno desempeña.
- Contar con las competencias necesarias para el buen desempeño de sus funciones buscando siempre fortalecer las que ya se poseen y adquirir nuevas competencias, cubrir las expectativas de la Empresa y realizar el trabajo del que se es responsable estando a la altura de los más altos estándares profesionales tanto públicos como privados.
- Guardar reserva de la información de carácter reservada recibida por la Empresa, debiendo ser manejada como tal y respetando la estrategia comunicacional aprobada para tal efecto.

6.4. Relación con el equipo de trabajo

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

- Respetar los derechos de quienes conforman el equipo de trabajo 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 el equipo de la organización, 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.

6.5. Relación con los 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, los compromisos de Puerto Coquimbo son:

- Cumplir las disposiciones contractuales acordadas con los clientes, con una actitud de servicio permanente, siempre 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° 20.285.
- 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.

6.6. Relación con los 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, los compromisos de Puerto Coquimbo 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.
- Solicitar información a contratistas y proveedores para asegurar que trabajan con sistemas de control de riesgos, cumpliendo 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° 20.285.

6.7. Relación con la seguridad y 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, los compromisos de Puerto Coquimbo 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.

6.8. 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, los compromisos de Puerto Coquimbo 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 y sostenible, apoyando y promocionando programas sociales, culturales y educativos, especialmente donde la Empresa desarrolla sus actividades, con el compromiso de contribuir a largo plazo en el fortalecimiento de la Región.
- 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 el Gerente General o el Directorio. 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.

6.9. Relación con las Autoridades Públicas

Establecer un trato respetuoso con las autoridades públicas, y actuar con esmero en el cuidado de la imagen institucional. En tal sentido, los compromisos de Puerto Coquimbo son:

- Dar oportuna respuesta a las solicitudes legítimas de información de las autoridades reguladoras y gubernamentales con las que Puerto Coquimbo se relaciona respetando los derechos de la Empresa, el conducto regular y el nivel de atribuciones que se asignan a cada cargo, canalizándolas a través de las jefaturas pertinentes.

- En caso de una citación a los Tribunales de Justicia o de una orden judicial, y siempre que en estas se solicite información sobre la Empresa, se podrá revelar a la autoridad judicial información de nuestros registros o archivos de los clientes de la Empresa, solo con estricto apego a las leyes vigentes.

7. Políticas Corporativas de Puerto Coquimbo

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

7.1. Cumplimiento de Leyes, Normas y Controles internos

Los directores, gerente general y colaboradores de Puerto Coquimbo tienen 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.

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

Puerto Coquimbo y su equipo de trabajo se encuentran especialmente obligados a cumplir la Ley N° 19.542 que, moderniza el sector portuario estatal y la Ley de Transparencia N° 20.285, entre otras leyes y procedimientos que rijan el comportamiento como Empresa Portuaria.

7.2. Contratación de Familiares

Es un deber declarar a la Empresa todas las relaciones familiares que conozcamos tener con contratistas, proveedores u otras personas relacionadas. De la misma manera, se debe informar de 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 segundo grado de consanguinidad inclusive (hermanos) y hasta el segundo grado de afinidad inclusive (cuñados).

7.3. Conflictos de Interés

Los directores, gerente general y colaboradores de Puerto Coquimbo deben evitar cualquier conflicto, real o potencial, entre los intereses personales o de algún integrante de la familia o de terceros que pueden influir en las decisiones y acciones, y los intereses de la Empresa.

Los directores, gerente, administradores, ejecutivos principales que tengan interés o participen en negociaciones conducentes a la realización de una operación con partes relacionadas de la empresa, deberán informar inmediatamente de ello al director o a quien este designe. De esta forma no solo se debe informar que existe un aparente conflicto de interés, sino también abstenerse de participar en la línea de decisión o votación según fuere el caso.

Para tal efecto, no se deben 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 se debe ejercer influencias ni utilizar la posición dentro de la Empresa en beneficio propio o terceros relacionados, ni a su vez 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 sus funciones, se debe comunicar inmediatamente a la jefatura directa o a la Gerencia General, para que esta última tome las medidas necesarias para resolverlo; y nunca se debe actuar dando prioridad a los 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 interés no pueda ser resuelto por la Gerencia General, esta debe remitir los antecedentes al Comité de Auditoría, compuesto por el Directorio de la organización, para su análisis y resolución.

Para efectos de esta disposición y las siguientes, debe entenderse por conflicto de intereses a aquellos que, se presentan cuando los intereses personales de algún director, gerente general 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.

Todas las operaciones con partes relacionadas deben ser puestas en conocimiento de la Junta Ordinaria de Accionistas inmediatamente siguiente o en su defecto al Consejo SEP, para aquellas empresas que no posean Junta de Accionistas.

7.4. Donaciones y Manejo de Activos

En el marco de buenas prácticas corporativas, los colaboradores, gerente general y directores de Puerto Coquimbo no deben, 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 harán a título personal y no en representación de Puerto Coquimbo ni con cargo a la empresa.

Tampoco se debe comprar o arrendar activos de la Empresa para uso propio, la familia, pareja o personas con las que tengan vínculos de manifiesta amistad; ni vender a la Empresa bienes de su propiedad o de la familia, pareja o amigos cercanos.

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

7.5. 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, gerente general y directores 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 entre las partes.

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 las actividades como almuerzos y cenas de trabajo en las que un contratista, proveedor u otro incurran a favor de un colaborador, gerente general y director de Puerto Coquimbo, se debe optar por pagar cada uno la parte de su consumo, en caso contrario se deberá informar en forma exacta y específica el gasto realizado por el tercero, con el objeto de evitar una apariencia de conflicto de interés.

Respecto a los regalos, invitaciones o beneficios por montos superiores a 1 UF, deberán ser rechazados o, en caso de no poder hacerlo ya que puede ser socialmente inaceptable según la cultura, deberán ser entregados a la Gerencia General o Directorio para que

este regalo se pueda activar en la empresa, o de otra forma donarlos a instituciones de beneficencia.

Se tiene 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.

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

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

Se deben tomar las medidas para asegurar que todos los informes que se emitan 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 oportuna toma de decisiones y la ejecución de acciones correctas, y mantener la credibilidad y confiabilidad, tanto a nivel individual como institucional.

En cuanto a la información de la organización que requiera ser difundida por medios de comunicación, se deberá realizar mediante vocerías o comunicados de prensa que hayan sido autorizados por el directorio y/o gerente general de Puerto Coquimbo, manteniendo presente que, al momento de informar, siempre se deberá encontrar subeditado a lo establecido en la estrategia de comunicaciones.

También se debe 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 se deje de trabajar para Puerto Coquimbo.

7.7. No Discriminación

Es de responsabilidad de todas las personas 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.

7.8. Salud, Seguridad y Medio Ambiente

Se deben desempeñar las 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.

Las 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.

7.9. Consumo de alcohol y drogas ilícitas

Todos los colaboradores, gerente general, directores de Puerto Coquimbo son 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 es indispensable presentarse a trabajar en condiciones psicológicas y físicas adecuadas para realizar las 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.

7.10. Acoso sexual y laboral

Los colaboradores, gerente general y directores de Puerto Coquimbo no deben 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 deben 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 deben 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, gerente general y directores de Puerto Coquimbo deben adoptar las medidas necesarias para impedir toda clase de acoso en la Empresa.

Todo colaborador, gerente general y directores 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.

7.11. Delitos corporativos

Los colaboradores, gerente general y directores de Puerto Coquimbo nunca deben cometer ni permitir que otros cometan delitos en la Empresa, como fraudes, robos o hurtos, cohecho u otros actos de corrupción, financiamiento al terrorismo, entre otros delitos considerados en la Ley N° 20.393 y sus actualizaciones, ni aún en beneficio de Puerto Coquimbo.

No se debe 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, gerente general o director está autorizado para realizar actividades que puedan comprometer a la organización en hechos constitutivos de delito.

Se tiene la obligación de denunciar todo acto constitutivo de un delito en perjuicio de Puerto Coquimbo, tan pronto se tenga 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.

7.12. Responsabilidad Penal de la Empresa

La Empresa, como persona jurídica, es penalmente responsable de los delitos establecidos en la Ley N° 20.393, cuando son cometidos directa e inmediatamente en su interés o para su provecho, por personas que realicen actividades de administración y supervisión (como directores, gerente general 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, gerente general y directores cometan 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.

- Cuhecho 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.
- Cuhecho Activo 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.
- Cuhecho 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.
- Receptación: Comete este delito quien proceda a tener, transportar, comprar, vender, transformar o comercializar especies provenientes de algunos delitos contra la propiedad. Todas estas acciones tienen en común el aprovechamiento directo de las especies sustraídas o apropiadas, y/o el permitir o facilitar al autor de dichos delitos el aprovechamiento de lo que obtuvo con su delito.
- Corrupción entre particulares: Comete este delito quien solicita o acepta, recibe, da, ofrece o consiente en dar 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.
- Negociación incompatible: Comete este delito quien en interés directo o indirectamente participe en cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión en la cual hubiere de intervenir, en relación a su cargo, bienes, o patrimonio, o incumpliendo condiciones establecidas en la Ley.

- Apropiación indebida: Cometen este delito, los que en perjuicio de otro se apropiaren o distrajeren dinero, efectos o cualquiera otra cosa mueble que hubieren recibido en depósito, comisión o administración, o por otro título que produzca obligación de entregarla o devolverla.
- Administración Desleal: Comete este delito quien fuese administrador de patrimonio, que provoca perjuicio, sea ejerciendo abusivamente facultades para disponer por cuenta de ella u obligarla, sea ejecutando u omitiendo cualquier otra acción de modo manifiestamente contrario al interés del titular del patrimonio afectado.
- Daño a los recursos hidrobiológicos: Comete este delito quien participa en conductas relativas a la extracción, procesamiento y/o almacenamiento, entre otras acciones, de recursos hidrobiológicos, a través de la contaminación de las aguas.
- Inobservancia del aislamiento: Delito que se origina cuando el trabajador se encuentre en cuarentena o aislamiento sanitario obligatorio decretado por la autoridad sanitaria y el empleador a sabiendas y teniendo autoridad para disponer el trabajo de un subordinado, le ordene concurrir al lugar de desempeño de sus labores cuando éste sea distinto de su domicilio o residencia.
- Tráfico ilícito de migrantes y la trata de personas: Este delito se comete cuando mediante violencia, intimidación, coacción, engaño, abuso de poder, aprovechamiento de una situación de vulnerabilidad o de dependencia de la víctima, o la concesión o recepción de pagos u otros beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra capte, traslade, acoja o reciba personas para que sean objeto de alguna forma de explotación sexual, incluyendo la pornografía, trabajos o servicios forzados, servidumbre o esclavitud, o prácticas análogas a ésta, o extracción de órganos).
- Tenencia y control de armas: Los que organizaren, pertencieren, financiaren, dotaren, ayudaren, instruyeren o incitaren a la creación y funcionamiento de milicias privadas, grupos de combate o partidas militarmente organizadas, armadas con algunos de los elementos indicados en el artículo tercero de la ley 17.798.
- Delitos informáticos: Ataque a la integridad de un sistema informático. Delito que se comete cuando el que obstaculice o impida el normal funcionamiento,

total o parcial, de un sistema informático, a través de la introducción, transmisión, daño, deterioro, alteración o supresión de los datos informáticos.

La Empresa, sus colaboradores, gerente general 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, mediante la gestión y monitoreo de diferentes procesos y actividades expuestas a la comisión de estos, 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° 20.393 y sus actualizaciones.

7.13. Deber de denuncia

Los colaboradores, gerente general y directores de Puerto Coquimbo deben 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 se tome conocimiento en el ejercicio de sus funciones.

Para tal efecto, la Empresa ha establecido canales formales para recibir tales denuncias, los cuales se encuentran regulados en el Procedimiento de Denuncias de Puerto Coquimbo, vigente en el sitio web. 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 Auditoría” 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.

8. Comité de Auditoría

8.1. Funciones

El Comité de Auditoría 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 constitutivas 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 Auditoría, 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 Auditoría 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.

8.2. Medidas Disciplinarias

Todo incumplimiento o infracción al Código de Ética y Conducta por parte de los colaboradores, gerente general, directores 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 solo 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.

8.3. 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 en la página web 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 persona observar su 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 entrará en vigencia el 29 de noviembre de 2022 y tendrá actualizaciones periódicas que serán informadas oportunamente.

9. Prohibición de Represalias

Empresa Portuaria Coquimbo admira y valora a todas las personas que hacen valer procedimientos, comportamientos y conductas basadas en la ética, es decir, a todos quienes realizan sus denuncias de situaciones contrarias a los decretos de este Código.

Toda represalia que se tome contra las personas que realicen sus denuncias significa una infracción del Código de Ética y Conducta.

En caso de trabajar con alguien que haya realizado una denuncia o haya aportado en una investigación brindando información, el comportamiento debe seguir siendo el mismo de siempre, tratando al denunciante con respeto y cordialidad. Asimismo, en el caso de que una persona este siendo víctima de represalias, es responsabilidad de cada trabajador denunciar este hecho y, en ninguna circunstancia, encubrirlo.

10. Difusión del Código de Ética y Conducta

El Código de Ética y Conducta se publicará en la página web de Puerto Coquimbo (www.puertocoquimbo.cl) y permanecerá disponible para todos los colaboradores y público en general. Será objeto de una comunicación idónea para que todos los trabajadores lo comprendan de manera adecuada y sea puesto en marcha en toda la Empresa.

11. 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 – 26/08/2019
4.0	Modificación Estrategia y Sistema de Integridad	12/08/2019	27/09/2019 – 14/11/2020
5.0	Incorporación de nuevos delitos, de acuerdo con la actualización de la Ley N° 20.393 y revisión escritura del Código	14/10/2020	15/11/2020 – 29/10/2021
6.0	Revisión escritura del Código e incorporación de temáticas. Modificaciones solicitadas a incorporar por el Directorio de Puerto Coquimbo.	22/09/2021	30/10/2021- 28/11/2022
7.0	Incorporación de nuevos delitos, de acuerdo con la actualización de la Ley N° 20.393, plan estratégico y nuevas prácticas. Además de revisión escritura del Código.	20/10/2022	29/11/2022 – 25/11/2023
7.1	Revisión y modificaciones menores. Se separa comité existente y se otorga el seguimiento de la materia al “Comité de Auditoría.”	26/10/2023	26/11/2023 en adelante

Tabla 1: Control de Cambios y Vigencia