

Código de Ética y Conducta de Trabajadores ICAFAL S.A. y Filiales

Icafal y sus filiales, en adelante Icafal, han definido su visión como la de llegar a ser empresas líderes en Chile en el ámbito de la ingeniería, la construcción y otras actividades empresariales, destacándose por un alto grado de eficiencia, por la calidad de sus obras, y por el servicio a los clientes. Para ello cuenta con un equipo humano que compatibiliza el desarrollo personal y profesional con un alto compromiso hacia la compañía.

También persigue mejorar en forma continua su productividad y rentabilidad asociada a una gestión sobresaliente, una comunicación interna efectiva, capacitación permanente y una constante innovación tecnológica. Para alcanzar la visión de futuro y hacer posible su misión, Icafal se sustenta en ciertos principios básicos, que se reflejan en su trabajo diario:

- Calidad profesional
- Transparencia
- Lealtad
- Honestidad
- Ética
- Respeto
- Compromiso

Lo anterior se complementa con una “Política de Gestión Integrada” basada en las normas ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001 con un fiel apego a las normas legales y reglamentarias, respetando los derechos laborales, los derechos humanos, las normas ambientales, el respeto a la comunidad, resguardando la seguridad y salud de las personas, con la mejora continua de sus procesos, manteniendo una comunicación efectiva con las personas naturales o jurídicas que tengan alguna relación o interés con Icafal: trabajadores, clientes, socios, consorcios, proveedores, contratistas y prestadores de servicios. Para estos tres últimos también se les ha definido un Código de Ética para sus actividades.

En este sentido, para todas las personas de Icafal se ha desarrollado el presente “Código de Ética y Conducta” el cual define políticas, directrices, normas y principios generales que deben guiar sus acciones para ayudar al crecimiento y desarrollo de la compañía en su conjunto, con apego a comportamientos éticos.

Como es lógico, por la gran diversidad de actividades de la empresa no es posible en un Código considerar todas las instancias particulares que se puedan presentar en el ámbito del cumplimiento ético, por lo que el principio rector de este Código de Ética y Conducta para toda materia no contemplada en éste es “hacer siempre lo correcto respetando la legislación vigente”.

Alcance

El presente Código de Ética y Conducta es aplicable a las personas jurídicas pertenecientes al grupo de Empresas Icafal: Icafal S.A., Icafal Ingeniería y Construcción S.A., Icafal Inmobiliaria S.A., Icafal Puangue SPA., Icafal Gestión S.A., Constructora IS Ltda., Icafal Maquinaria Ltda., Icil Icafal S.A., Icafal Transporte y Equipos Ltda., Icafal Construcciones SPA e Icafal Inversiones S.A., que incluye a: Sociedad Concesionaria Teleférico Bicentenario S.A., Hidroeléctrica Cumpeo S.A., Parque Solar Quetena S.A., Parque Solar Calama I S.A., Sociedad Concesionaria Carriel Sur S.A.

El presente Código también será aplicable a todas las empresas y consorcios que se formen a futuro y sean administradas por Icafal.

Es responsabilidad de todas las personas de Icafal: trabajadores, ejecutivos y gerentes o como se les denomine, cumplir y hacer cumplir este documento, constituyendo un complemento a sus contratos de trabajo, del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, del cual este Código forma parte, y de las políticas, normas, y protocolos o procedimientos, que regulan el desempeño de sus funciones.

Cada una de las personas señaladas debe leer detenidamente este código, tomar conocimiento de sus disposiciones y exigencias y velar porque efectivamente se cumplan, ya que les son obligatorias.

I. Canales de comunicación y denuncias.

Los canales de comunicación de Icafal son sus Ejecutivos y Gerentes. Sin perjuicio de lo anterior, Icafal a través de su Contraloría Corporativa cuenta con canales de comunicación propios, que permiten a cualquier persona hacer denuncias. Las alternativas son las siguientes:

- Solicitar una entrevista personal y reservada con el Contralor Corporativo y Oficial de Cumplimiento Corporativo.
- Enviar un Correo a: contralor@icafal.cl
- Correo Tradicional: Augusto Leguía Sur 160 2º Piso, Oficina 21
- En formulario de página WEB de Icafal en la sección “Canal de Denuncias” (Las denuncias pueden ser anónimas)
- El teléfono de denuncias N°+56 2 23519359

Características del canal de denuncias:

Se pueden denunciar eventuales irregularidades, delitos, incumplimiento de: leyes, normas, políticas, protocolos y actividades de control.

El canal de denuncias está abierto a todos los trabajadores, a sus prestadores de servicios y a toda la comunidad, por lo que puede ser utilizado por todas las personas independiente de la relación contractual con Icafal.

Las denuncias pueden ser anónimas, aunque el denunciante tiene la opción de identificarse. Se garantiza que toda denuncia será tratada en forma reservada y confidencial.

En los casos de situaciones de acoso sexual o laboral y violencia en el trabajo las denuncias se pueden realizar según lo define la ley 21.643 y su Reglamento. Las denuncias también se pueden realizar en forma verbal a la administración superior la cual debe levantar un acta e informar a la Gerencia de Personas y Comunicaciones en forma inmediata.

II. Obligaciones de todas las personas de Icafal.

Sin perjuicio de lo contenido en políticas y protocolos de cada empresa Icafal, es deber de los trabajadores, ejecutivos y gerentes, comprometerse a:

1. No ejercer discriminación arbitraria

Durante el proceso de contratación y durante la vigencia de una relación comercial o laboral no se debe discriminar de forma arbitraria a ninguna persona por razón de edad, discapacidad, sexo registral o biológico, identificación sexual, filiación, apariencia personal, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, estado civil, nacionalidad, raza, color, ascendencia nacional, situación socioeconómica, origen social, idioma, orientación sexual, posición política, sindicación, participación en organizaciones gremiales, religión, creencias, enfermedad o discapacidad o cualquier otra condición protegida por la Constitución y la legislación chilena o del país que corresponda; o que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato, en el empleo y la ocupación.

2. Prohibición de trabajos forzados y trata de personas

Sólo se podrá contratar a personas que lo hagan bajo el imperio de su voluntad. No se puede hacer uso de ninguna forma de trabajo forzado, tráfico de personas, esclavitud, amenazas o presión de cualquier índole. Tampoco se podrá contratar extranjeros que no tengan visa de trabajo en Chile o permiso legal de trabajo en el país que exista una empresa de Icafal.

En el contrato de los trabajadores deben figurar claramente todas las obligaciones, derechos y condiciones laborales y salariales.

3. Prohibición de explotación infantil

No se debe contratar menores de edad que no tengan la capacidad y autorización para trabajar. En Chile las personas adquieren la capacidad de ser contratados por su propia voluntad una vez cumplidos los 18 años. En otros países se debe respetar la legislación que corresponda.

4. Respeto de obligaciones contractuales, laborales y previsionales.

Los ejecutivos y gerentes de Icafal tienen las siguientes obligaciones de control:

- Cumplir con todo lo indicado en los respectivos contratos, los que deben incluir la totalidad de las remuneraciones que el trabajador recibe, u honorarios según corresponda, es decir, los que son efectivamente pactados y puestos a disposición de sus trabajadores y colaboradores por sus servicios prestados. También se deben cumplir los acuerdos colectivos, registros legales, fechas y formas de pago de las remuneraciones, deducciones salariales y previsionales, horas de trabajo legales, horas extraordinarias legales pactadas, feriados legales, días de descanso, gratificaciones, seguros, pagos previsionales por la totalidad de lo efectivamente percibido por los trabajadores, condiciones de finiquitos, indemnizaciones por años de servicio, libertad de asociación, etc. Además, se deben aplicar los descuentos del aporte empleador para el seguro de cesantía, AFC, según corresponda, y en los finiquitos se debe indicar la causal aducida junto con dar los avisos y notificaciones pertinentes, en los plazos legales.
- Finalizar toda relación contractual entre Icafal y su personal firmando ante Notario Público o Ministro de Fe, el respectivo finiquito para dar término de las obligaciones recíprocas que existieron entre ambas partes

Los trabajadores y ejecutivos deberán realizar cualquier actividad ajustándose a las leyes vigentes en Chile o en el país que corresponda. En este sentido, se prohíbe:

- Contratar a menores de edad para realizar trabajos.
- Apropiarse o desviar el dinero proveniente de cotizaciones de seguridad social de uno o más trabajadores.
- Omitir o retener las cotizaciones previsionales de uno o más trabajadores.
- Enterar un monto menor de las cotizaciones previsionales de uno o más trabajadores.
- Declarar ante las instituciones de seguridad social una renta imponible o bruta menor a la real, de uno o más trabajadores.
- Ordenar a su subordinado a concurrir al lugar de desempeño de sus labores cuando éste sea distinto de su domicilio o residencia, y el trabajador se encuentre en cuarentena o aislamiento sanitario obligatorio decretado por la autoridad sanitaria.
- Abusar de un trabajador en estado de necesidad física o psicológica, inexperiencia, o incapacidad de discernimiento. Las formas abusivas podrían ser:
 - Entregar una remuneración menor al mínimo legal o la pactada.
 - Obligar a ejercer jornadas extensas sin remuneración de horas extras.
 - Obligar a ejercer actividades laborales sin cumplir con las normas sanitarias.
 - Obligar a permanecer en el lugar de trabajo, o trabajar, fuera de los términos contractuales o legales.
 - Amenazar periódicamente a trabajadores de forma verbal y física.
- Obligar a trabajar a las personas, utilizando amenazas, abuso de autoridad o violencia.
- Utilizar a personas inmigrantes para funciones laborales vulnerando los derechos fundamentales.

- Obligar a las personas inmigrantes a trabajar bajo amenaza de denunciarlas a las autoridades de inmigración.
- Obligar a uno o más trabajadores a realizar conductas temerarias o imprudentes asociadas al desarrollo de su función, que pongan en riesgo su seguridad, salud y vida u obligarlos a trabajar sin los elementos de protección y seguridad que correspondan.

5. Resguardo de la Salud y Seguridad de las personas.

Siempre se deben proporcionar los equipos de protección y seguridad necesarios a su personal junto con monitorear que se usen estos elementos para evitar riesgos de accidentes y de salud, para tal efecto se debe cumplir con los siguientes controles:

- Los elementos de seguridad que se requieran se deben relacionar al tipo de actividad o trabajo que se trate, al igual que las herramientas e insumos que se usen en los procesos productivos.
- Respeto de la normativa en la carga y descarga de manipulación manual del peso, para tal efecto Icafal implementa una serie de medidas de seguridad y mitigación, como rotación de trabajadores, disminución de las alturas de levantamiento o de la frecuencia con la que manipula la carga.
- Se deben mantener planes y procedimientos de contingencia, señaléticas sobre las posibles situaciones de riesgos que puedan ocurrir durante la ejecución de los proyectos.

6. Políticas anticorrupción.

Entendemos por corrupción el ofrecimiento, entrega, o recepción de cualquier tipo de beneficios de forma directa o indirecta, con la intención o efecto de influir en una decisión de gestión, contratación o compra de bienes y servicios. Icafal rechaza estas eventuales malas prácticas.

La corrupción y las prácticas anticompetitivas en todas sus formas están expresamente prohibidas y deben ser denunciadas por los diversos canales de comunicación que están a disposición de las personas, incluido el canal de denuncias anónimas en su página web. También se prohíbe cualquier práctica anticompetitiva como la colusión.

El soborno y el cohecho son considerados como corrupción. Cabe señalar que el solo hecho de ofrecer un beneficio económico o de otra naturaleza ya constituye un delito sancionado por la ley.

Está prohibido:

1. Aceptar, dar u ofrecer regalos, artículos promocionales o atenciones de clientes, proveedores, contratistas, subcontratistas, prestadores de servicios, autoridades y funcionarios públicos que superen las 3 UF anuales. Quedan

excluidos de esta restricción las invitaciones a almuerzos, cenas de trabajo o coordinación que son comunes en la industria. También se excluyen las visitas a conocer algún proceso de producción cuya innovación tecnológica no sea conocida por Icafal el cual sea necesario verlo funcionando, ya sea en Chile o fuera del país.

2. Prestar servicios profesionales o técnicos a nuestros proveedores, contratistas, clientes o mandantes o a sus familiares hasta el segundo nivel de consanguinidad o afinidad, por parte de personas con facultades de control, o que autorizan pagos y contratos.
3. Tomar una decisión omitiendo a todo o parte del flujo de aprobación.
4. Realizar pagos sin respetar las políticas de la empresa.
5. Exceder mediante anexos el 15 % del contrato inicial con un contratista. El contrato debe cubrir la totalidad de la tarea necesaria para la obra según su especialidad.
6. Permitir que contratistas o prestadores de servicios realicen actividades no explicitadas en los contratos.
7. Solicitar donaciones para el beneficio propio o de terceros.

Por razones operacionales, extraordinarias, las gerencias generales pueden autorizar desde los puntos 3 al 7. No obstante, en relación con el punto 4 siempre debe haber la autorización de, al menos, dos personas. Bajo ninguna circunstancia puede girarse un pago con sólo una autorización.

7. Protección del Medio Ambiente y las personas.

Icafal cumple la normativa ambiental vigente y en base a una evaluación de riesgos ha diseñado políticas, protocolos y actividades de control orientadas a gestionar, controlar, mitigar los riesgos e impactos ambientales de sus operaciones. Es responsabilidad de los trabajadores y ejecutivos de Icafal cumplir con esta normativa en razón a las particularidades de cada obra y proyecto. Entre otras responsabilidades se debe:

- Cumplir con todas las leyes, regulaciones, permisos medioambientales y estándares en materia ambiental.
- Mantener un enfoque de prevención y minimización de los impactos ambientales.
- Acatar los protocolos y programas de seguridad existentes.
- Respetar los procedimientos que incluyen las mejores prácticas de protección al medio ambiente y a las personas en lo que dice relación con el manejo de residuos, sustancias y elementos químicos, la manipulación, el traslado y la extracción de dichos elementos; manejo del ruido, contaminación y cualquier actividad con potencial de daño ambiental y personal durante toda la ejecución de su actividad.
- En la eventualidad de siniestros ambientales deben tomarse medidas oportunas para reducir al máximo su impacto en el medio ambiente junto con examinar las matrices de riesgos y controles para efectuar las correcciones si así fuese necesario.

- Los responsables de obra deben capacitar al personal en temas de cuidado y protección tanto personal como del medio ambiente según lo señalado anteriormente.
- Deben reducirse o eliminarse los derroches, incluidos el agua y la energía, controlando o mejorando los procesos productivos como reciclando cuando ello sea posible.
- Todas las personas que interactúen con el medio ambiente deben participar en las capacitaciones que realiza el Oficial de Cumplimiento Corporativo.

8. Relación con la comunidad.

Icafal, mediante sus trabajadores, ejecutivos y gerentes se relacionan con la comunidad teniendo en cuenta el presente Código de Ética y Conducta, en este sentido la relaciones siempre se enmarcan en los principios básicos de calidad, respeto y compromiso con la sustentabilidad medioambiental y con la reducción del impacto a la comunidad que pudiesen generar sus operaciones.

Es responsabilidad de las personas señaladas adherir y desarrollar sus funciones en razón a las políticas, protocolos y actividades de control que se definan internamente para cada obra y/o proyecto que se desarrollen.

Con el objetivo de generar relaciones cercanas en las diferentes obras, instalaciones u oficinas de Icafal se deberá procurar mantener canales abiertos de comunicación con la comunidad que permitan el mejoramiento continuo de los procesos.

Se deberá tener especial cuidado en el trato con la comunidad vecina a las obras moderando el lenguaje de los trabajadores y resguardando no faltar el respeto a las personas. Las personas de Icafal deberán informar a sus superiores y a los canales de denuncia existentes sobre cualquier situación relevante al respecto

9. Conflictos de Interés

Los trabajadores, ejecutivos y gerentes deben regirse por los principios básicos de transparencia, lealtad, honestidad y ética, y tienen el deber de no incurrir en conflictos de interés junto con informar toda situación donde exista o pueda existir un Conflicto de acuerdo con lo dispuesto en las “Normas de Control de Conflicto de Interés” de Icafal. En términos generales en dicho documento se señala que:

Se entiende por “Conflictos de Interés” cualquier situación donde exista el riesgo de que el interés o beneficio personal, relación familiar o relación privada pueda incidir en el juicio profesional de un “trabajador, ejecutivo o gerente de Icafal”, al momento de tomar decisiones, ejecutar acciones de compra, gestión o control, relacionadas a las actividades propias de las obligaciones de su cargo, funciones y contrato de trabajo. En particular:

- Los ejecutivos y gerentes del Grupo Icafal, en el momento de la contratación, deben realizar de forma obligatoria la “Declaración personas naturales referentes a relación laboral y vínculo familiar con personal de ICAFAL” y deben responder un cuestionario de declaración de conflictos de interés cuando el Oficial de Cumplimiento Corporativo lo solicite.
- Asimismo, deben informar los conflictos de interés en el momento que puedan ser parte de un conflicto, lo conozcan, debieran conocer, o lo perciban, a su jefatura directa y al Oficial de Cumplimiento Corporativo. **Se debe cumplir con esta obligación contractual sin que sea necesario que Contraloría le pida una declaración.**
- Los trabajadores, ejecutivos y gerentes de las empresas Icafal no pueden contratar a un familiar, sin aprobación expresa de un Director.
- Los trabajadores, ejecutivos y gerentes de las empresas Icafal no pueden ser al mismo tiempo proveedores, contratistas o prestadores de servicio de la compañía o **estar relacionados a familiares que lo sean hasta el segundo nivel de consanguinidad y afinidad sin estar autorizados expresamente por un Director, Gerente o Administrador de Contrato según corresponda.** Tampoco pueden tener actividades o negocios del mismo giro de las empresas Icafal a la cual le presten servicios.
- Los ejecutivos y gerentes de Icafal deben comunicar, de forma inmediata al Oficial de Cumplimiento Corporativo:
 - la existencia de una relación familiar directa o indirecta con clientes.
 - la existencia de una relación familiar directa o indirecta con Personas Expuestas Políticamente (PEP, ver definición más amplia en glosario): autoridades y funcionarios públicos de instituciones públicas u organismos de control que tengan vínculos a las actividades y operaciones del Grupo Icafal.

Por la eventual existencia de una necesidad operacional justificada de aceptar, puntualmente, un conflicto de interés debe ser conocida, autorizada y controlada por el nivel superior jerárquico que corresponda. Los trabajadores, ejecutivos y gerentes de Icafal deben comunicar, de forma inmediata a su jefatura directa y al Contralor y Oficial de Cumplimiento Corporativo la existencia de un conflicto de interés.

Cualquier decisión comercial con un proveedor, contratista o prestador de servicio relacionado familiarmente, deberá ser tomada por el superior jerárquico de la persona relacionada, nunca por la misma persona, ya sea trabajador, ejecutivo o gerente; demostrando que se establecen en un ambiente competitivo y justo.

10. Propiedad y confidencialidad de la información y de datos personales.

Toda información de Icafal alojada en plataformas, hardware, softwares, discos duros o cuentas (nubes, calendario o correos electrónicos, etc.), sistemas, etc., siempre será de propiedad de Icafal.

Se debe tener presente que:

- La información que es de propiedad de Icafal, nunca puede ser transmitida, enviada o compartida con personas ajenas a la organización sin autorización expresa.
- La información tampoco puede ser compartida con personas que, sin perjuicio de pertenecer a la organización, no la necesitan para sus operaciones.
- No se puede entregar ningún tipo de información a personas no autorizadas por Icafal.
- No se puede usar dicha información para beneficio personal o para personas directa o indirectamente relacionadas con ellos.
- Los datos personales recabados a propósito de las relaciones comerciales entre empresas Icafal y proveedores, contratistas, subcontratistas y prestadores de servicio (incluyendo aquellos datos personales relacionados con la relación laboral) y clientes, son absolutamente confidenciales y no deben ser compartidos con nadie, sin autorización expresa de la administración superior y en cumplimiento de la legislación aplicable (ley N°19.628 o la que la reemplace). **El uso la información siempre debe ser utilizada sólo para los fines comerciales para los cuales fue solicitada.**
- **La información de las personas de Icafal solo puede ser usada para los fines operacionales que correspondan a las operaciones normales de los procesos de Icafal.**

III. Responsabilidad de las personas de la empresa Icafal en cuanto a Salud y Seguridad.

Las personas tienen la obligación de comprometerse en el desarrollo de una cultura de cumplimiento y en el respeto de los principios éticos de Icafal. Debido a su posición jerárquica deben promover el cumplimiento de la ley, de políticas y actividades de control y prevención definidos internamente, liderando con el ejemplo en su accionar.

Los ejecutivos y gerentes de Icafal, deben crear y mantener un entorno laboral seguro, con el objetivo de prevenir accidentes de los trabajadores en sus lugares de trabajo. En Icafal está prohibido no cumplir las medidas establecidas internamente para resguardar el cuidado de la salud y seguridad de las personas, actuar de forma imprudente, temeraria u omitir acciones, que puedan provocar daño a las personas.

IV. Relación con clientes

Los clientes se seleccionan de acuerdo con criterios de negocio. Las personas que integran sus empresas se relacionan con los clientes de una manera ética, es decir, de acuerdo con los principios básicos descritos en este código.

Tal como se ha señalado, se rechaza toda forma de corrupción, por lo que no se podrán obtener o mantener negocios, ni ventajas en la negociación o ejecución de éstos a través

del ofrecimiento de beneficios que pudiesen ser interpretados como un intento de incidir indebidamente en un cliente.

En la gestión y operaciones del negocio se deben cumplir todas las leyes según el lugar donde opera la compañía. Para lo cual se puede consultar a asesores legales para asegurar el cumplimiento de regulaciones. Los clientes con los que Icafal se relacione deben cumplir con la Ley 20.393 de Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica incluida la ley 21.595 de delitos económicos y medio ambientales o las similares existentes en los países que corresponda.

Cuando se pidan datos o información a clientes, éstos serán tratados con extrema confidencialidad y se usará solo para el cumplimiento legal al cual estamos obligados. El trabajador que por su función tiene acceso a esta información, debe mantener confidencialidad y reserva de ella, incluso una vez concluida la relación laboral. La información de clientes solo puede ser revelada cuando sea solicitada y ordenada legalmente y autorizada por la gerencia que corresponda.

En lo que respecta al negocio inmobiliario, para el cumplimiento de la Ley 19.913 de la Unidad de Análisis Financiero (UAF), además de lo mencionado anteriormente, los trabajadores deben cumplir los procedimientos adoptados por la compañía para determinar el grado del riesgo de los clientes y administración de este.

V. Relación con proveedores, contratistas y prestadores de servicios

Las relaciones con proveedores, contratistas y prestadores de servicios se establecen en un ambiente competitivo y justo, es decir tienen igual oportunidad de ser seleccionados para trabajar con la compañía, según criterios objetivos de costo, calidad, servicio, cumplimiento y necesidades particulares de un proyecto. En este sentido, también se le ha definido un Código de Ética para proveedores, contratistas, subcontratistas y prestadores de servicio que es de cumplimiento obligatorio para ellos. Los controles para estas personas son las siguientes:

- Su elección podrá pasar por un proceso de debida diligencia, que permita conocer temas financieros, comerciales y de cumplimiento legal normativo.
- Cualquier operación o acuerdo debe pasar por el flujo de aprobación definido para tal efecto.
- Las operaciones deberán estar respaldada por acuerdos contractuales incorporados en los contratos y órdenes de compra.
- Cuando se seleccionen y contraten prestadores de servicios para que actúen como intermediarios ante terceros para la representación en tramites o gestión de servicios ante entidades públicas y privadas, éstos deberán ejercer su cometido sólo para las materias señaladas en los respectivos contratos o acuerdo y deberán cumplir todas las normas éticas de este Código.
- No se establecerán relaciones comerciales de ninguna índole, ni suscribirá contratos con personas naturales o jurídicas que no respeten las normas legales y prohibidas

en el “Código de Ética Proveedores, Contratistas Subcontratistas y Prestadores de Servicios” y el “Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Icafal”, o en el presente Código de Ética.

- Los proveedores, contratistas, subcontratistas o prestadores de servicios con los que Icafal se relacione deben cumplir con la Ley 20.393 de Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica, por lo tanto, las relaciones contractuales, así como también las órdenes de compra, deben contar con la información de cumplimiento asociada a dicha ley. Asimismo, estas personas deben conocer las normativas legales que exige Icafal y la existencia del canal de denuncias corporativo, por medio de la suscripción obligatoria al Código de Ética y Conducta de Proveedores, Contratistas, Subcontratistas y Prestadores de Servicios del Grupo Icafal.
- **Los proveedores, contratistas, subcontratistas o prestadores de servicio no pueden compartir ningún tipo de información que posean de las empresas Icafal, sus socios y consorcios, ni de las personas que la conforman.**

VI. Relación con socios o consorcios.

Las relaciones con socios y consorcios se establecen sobre los principios básicos de transparencia, ética y compromiso, en este sentido los ejecutivos y gerentes del grupo Icafal, deben transmitir las conductas esperadas de acuerdo con los principios establecidos en este Código, que se ajustan a estándares básicos de ética empresarial. Las obligaciones para estas personas son las siguientes:

- Cumplir las leyes y normativas aplicables para cada una de sus decisiones, acciones y operaciones. Icafal no se asociará con personas naturales o jurídicas que han sido condenadas por lavado de activos o financiamiento de actividades terroristas.
- Contar, o en su defecto implementar, un MPD, con el objetivo de mitigar conductas delictuales relacionadas a la ley 20.393 derivadas de sus operaciones y giro. En la formalización de estos consorcios, se deberá dejar por escrito que Icafal puede revisar los MPD por medio de expertos externos o de su Oficial de Cumplimiento Corporativo, el cual también podrá solicitar evidencia de los controles.

VII. Relación con autoridades, organismos de control y fiscalizadores.

El Icafal se compromete y obliga al cumplimiento de leyes, reglamentos, normas y demás disposiciones legales aplicables y establecidas en Chile y en los países en los que opere. Los controles para este punto, que son obligación de trabajadores, ejecutivos y gerentes, según corresponda, son los siguientes:

- Se prohíbe prometer, ofrecer, pagar, prestar, dar dinero o su equivalente, proporcionar incentivos, beneficios, regalías, bienes y servicios a autoridades, funcionarios públicos nacionales o extranjeros o a sus intermediarios, con el objeto de conseguir favores, alterar u omitir decisiones propias de sus funciones u obtener beneficios indebidos o situaciones que se podrían interpretar de esa forma.

- Comunicar, de forma inmediata a su jefatura directa y al Oficial de Cumplimiento Corporativo la existencia de una relación familiar directa o indirecta con Personas Expuestas Políticamente (PEP), autoridades y funcionarios públicos de instituciones públicas u organismos de control, que tengan vínculos a las actividades y operaciones de Icafal.
- En las reuniones con funcionarios públicos, nacionales o extranjeros, cuando se modifiquen plazos o montos de obra debe confeccionarse una minuta detallando objetivos de la reunión, fecha, hora, asistentes, acuerdos y cualquier materia que se considere relevante para las partes, indicando además el lugar donde se llevó a cabo la reunión, es decir, las oficinas de Icafal o de la institución al cual pertenezca el funcionario público.
- El registro de la minuta debe conservarse al menos seis años después de terminada la obra y debe estar disponible en cualquier momento para Oficial de Cumplimiento Corporativo o de quien lo solicite, en el caso que de su presentación sea ordenada legalmente por alguna autoridad competente.
- Los mecanismos válidos de comunicación con autoridades o funcionarios públicos son los medios dispuestos por las instituciones públicas u organismos de control, el correo corporativo de Icafal, o una carta firmada por la gerencia de la empresa Icafal que corresponda.
- Ante una conducta no deseada o contraria a la ley, generada por autoridades y funcionarios públicos de instituciones públicas u organismos de control, que tengan vínculos a las actividades y operaciones de Icafal; las que digan relación a requerimientos que involucren peticiones de dinero, o sus equivalentes: incentivos, beneficios, regalías, bienes y servicios, deberá informar de inmediato a su superior jerárquico y al Oficial de Cumplimiento Corporativo.
- Se deben denunciar y hacer seguimiento a todas las operaciones que generen una alerta sobre los delitos tipificados en la ley 20.393.

VIII. Política protección de activos

Los trabajadores, ejecutivos y gerentes de Icafal, deben usar los recursos de Icafal sólo para fines productivos u operacionales propios de las operaciones con criterio de austeridad y responsabilidad. En este sentido son responsables de los siguientes controles:

- La custodia y conservación de los activos que están bajo su control.
- Deben ceñirse al cumplimiento de las políticas, protocolos, procedimientos y actividades de control, diseñados internamente para la custodia y conservación de ellos. Lo anterior rige para el uso de maquinarias, herramientas, insumos, vehículos e instalaciones, dinero, información, entre otros, que Icafal dispone para el desempeño de sus actividades, por lo que no pueden ser utilizados con propósitos diferentes a los señalados.
- No pueden vender, regalar, donar o poner a disposición de terceros; maquinarias, herramientas, insumos, vehículos e instalaciones, dinero, información, entre otros,

sin autorización previa y por escrito de acuerdo con las políticas y al flujo de aprobación diseñado para el efecto.

- Las herramientas tecnológicas que suministra Icafal son de propiedad de ésta y se proporcionan para el uso exclusivo de la función para la cual el trabajador de Icafal fue contratado. Cualquier otro uso debe ser autorizado previamente y por escrito de acuerdo con las políticas y al flujo de aprobación diseñado para el efecto.
- Los datos e información que suministran las compañías, a trabajadores, ejecutivos y gerentes del Grupo Icafal, debido a su cargo o función, debe ser custodiada y mantenida con estricta reserva y confidencialidad. No puede ser divulgada a terceros por ningún medio, sin autorización previa y por escrito, de acuerdo con las políticas y al flujo de aprobación diseñado para el efecto.
- La información señalada tampoco puede ser compartida con personas que, perteneciendo a Icafal, no les corresponde usar dichos datos o información. De llegar a existir esta solicitud se debe informar al Oficial de Cumplimiento Corporativo.

IX. Responsabilidad sobre la información, informes contables, tributarios y financieros.

Los trabajadores, ejecutivos y gerentes del Grupo Icafal, deben considerar:

- En la preparación de cualquier tipo de informes (Balances, Estados de Resultados, Informes de Gestión, Estudios de Licitaciones, presupuestos, de gastos, producción, ventas, inventarios, de seguridad, calidad, medio ambiente y otros), están obligados a adoptar las medidas necesarias para asegurar que todos sus análisis, estudios e informes estén basados en datos confiables y que la información generada es íntegra, exacta y oportuna. El desacato total o parcial de lo anterior puede llevar a tomar decisiones erróneas a todas las personas que tengan algún interés en la confiabilidad de la información, provocar pérdidas o hacer que se incurra, involuntariamente, en alguna ilegalidad.
- Toda la información generada producto del desarrollo de las operaciones de Icafal, independientemente del medio en que esté almacenada o de las personas que participaron en su desarrollo, es de propiedad exclusiva del Grupo Icafal. Lo mismo ocurre con la información de sus clientes o mandantes y otros trabajadores.
- Los datos e información e equipos del Grupo Icafal, deben ser protegidos de usos o accesos no autorizados o manipulaciones por lo que debe ser mantenida en forma confidencial y reservada. Los trabajadores, ejecutivos y gerentes de Icafal deben resguardar y mantener reserva sobre la información que manejan y conocen, entendiendo por tal la generada por Icafal en el desarrollo de sus operaciones como la de sus mandantes, clientes, contratistas y personas de Icafal, la cual solo puede ser utilizada de manera legal, responsable y ética.
- Se debe acatar todos los controles normados por TI.
- Los responsables de TI no deben realizar actividades de registro y operativas en los sistemas de información, salvo que exista una urgencia operacional en la que este

último deba intervenir, en este caso, se debe registrar el usuario, el responsable de TI que realizó la operación y el detalle de la operación, y en conjunto con el área operativa o contable, se debe firmar este registro, indicando la conformidad del proceso.

- Las claves de acceso deben ser personales, deben contar con algún grado de complejidad y no pueden ser compartidas.
- No se deben utilizar aplicaciones no autorizadas por TI, se prohíbe instalar cualquier software o hardware sin la autorización de TI.
- Se debe avisar a TI de las personas desvinculadas lo más pronto posible
- Los equipos y la información que se compre deben provenir de proveedores autorizados.
- No se debe modificar la información contable y de gestión oficial que emana de las diferentes bases de datos de Icafal.
- No se debe ingresar a sitios no autorizados para evitar códigos maliciosos.
- No se puede entregar ningún tipo de información a terceros, si no se ha autorizado previamente, por escrito y de acuerdo con las políticas y al flujo de aprobación diseñado para el efecto. Incluso se debe prestar especial cuidado de no entregar información confidencial de forma verbal en reuniones sociales o lugares públicos.
- No se puede usar dicha información para beneficio personal o para personas directa o indirectamente relacionadas con ellos.
- Se deben cumplir los controles que permiten custodiar y resguardar la información.
- Se prohíbe publicar información de ICAFAL, en sitios de internet públicos, carpetas virtuales o cualquier sistema de publicación de documentos, sin autorización.
- No se puede emitir ningún tipo de informes, certificados, declaraciones u otros en representación de Icafal si no están expresamente autorizados para ello.

X. Comité de Ética, Control y Cumplimiento.

Icafal S.A. tiene un Comité de Ética Control y Cumplimiento que es el responsable de supervisar el cumplimiento de los principios éticos señalados en este documento.

En materias propias de su rol Contralor, el Comité propondrá las mejoras o sanciones según corresponda.

En materias de su rol de Cumplimiento establecerá las medidas que sean necesarias para un adecuado cumplimiento de la ley 20.393 de Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica. Asimismo, colaborará en la ejecución de las medidas que procedan para ejercer todas las acciones civiles y penales que defina la ley y para que se persiga la aplicación de todas las sanciones que correspondan en contra de cualquier persona que atente con lo expuesto en el presente Código de Ética y Conducta o que incurra en la vulneración de la legislación vigente.

XI. Ambiente de Control Interno

Icafal cumple con todas las leyes, normas y reglamentos que correspondan. Para ello, establece políticas, protocolos, normas, procedimientos y actividades de control que se aplican en los diferentes ámbitos de sus funciones operativas y administrativas.

Los trabajadores, ejecutivos y gerentes de Icafal deben cumplir este marco normativo, someterse al cumplimiento de sus controles y colaborar sin restricciones con las revisiones que se ejecuten para verificar su cumplimiento por las distintas instancias de control existentes, entendiendo por tales a las distintas gerencias generales y la Contraloría Corporativa de Icafal S.A, incluida su función de Oficial de Cumplimiento Corporativo.

La Contraloría Corporativa de Icafal S.A., bajo la función Oficial de Cumplimiento Corporativo, tiene la responsabilidad de la prevención de delitos contemplados en la Ley de “Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas”, ley 20.393, ley 21.595 de delitos Económicos y Ambientales y sus futuras modificaciones. Además de la ley 19.913 en lo relativo a la prevención del Lavado de Activos y el Financiamiento de actividades terroristas. Las evaluaciones de los controles que realiza la Contraloría Corporativa se realizan por medio de pruebas de control sustantivas y de cumplimiento en base a evaluaciones de riesgo.

La Contraloría Corporativa de Icafal S.A. además tiene la facultad de efectuar las investigaciones y revisiones que estime pertinentes cuando existan señales de alerta que así lo justifiquen o cuando se requiera verificar la existencia o cumplimiento de controles. En todas estas situaciones puede actuar en forma sorpresiva. También tiene acceso ilimitado a toda la información de Icafal y puede solicitar información a quien lo estime pertinente, solicitud que no puede ser denegada, postergada o sometida a autorización jerárquica superior en ninguna circunstancia. Toda información solicitada por contraloría debe responderse dentro de un plazo razonable. Las personas que reciban estas solicitudes no la deben comentar con otras personas y no requieren autorización superior alguna para reportar a la Contraloría Corporativa debido a que ésta cuenta con amplias facultades de administración.

La Contraloría Corporativa de Icafal S.A., o en su función Oficial de Cumplimiento Corporativo, se reserva el derecho de revisar, investigar y auditar lo que estime pertinente de conformidad con las Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna (NIA), reportando sus resultados al Comité de Ética, Control y Cumplimiento del Icafal S.A. Es necesario tener presente que sus funciones constituyen un elemento más del “sistema de control interno”, el que se complementa y mejora continuamente.

Las gerencias de las empresas Icafal deben informar los cambios en sus procesos administrativos a la Contraloría Corporativa y al Oficial de Cumplimiento Corporativo, para que ésta determine eventuales cambios en sus matrices de riesgo y controles.

Sin perjuicio de la facultad de desvincular personas que tienen las gerencias de las empresas Icafal, cuando se decida realizar estas desvinculaciones, finiquitos, cese o términos de contratos, de trabajadores, proveedores, contratistas y prestadores de

servicios, y la causa sea un incumplimiento asociado a la ley 20.393, o algún incumplimiento expresado también en este Código de Ética y Conducta, o bien se trate de eventuales fraudes, hurtos o robos, las personas mencionadas deberán informar a Contraloría Corporativa y al Oficial de Cumplimiento Corporativo dicha situación en un plazo razonable, para que estudie si amerita realizar alguna investigación adicional a la ya realizada por las gerencias, con el objeto de determinar los eventuales mayores alcances de estas situaciones.

Contraloría Corporativa Oficial de Cumplimiento Corporativo

Anexo Ley 21.643.

Prevención e investigación del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo

El 1 de agosto de este año entró en vigor la Ley N.º 21.643, conocida como la Ley Karin. Como toda ley, para Icafal es obligatorio su cumplimiento y es parte de su Código de Ética y Conducta. Esta ley tiene como objetivo prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, para tal efecto se establece como obligación de las empresas y de los órganos del Estado un protocolo de prevención del acoso laboral y/o sexual y la violencia en el trabajo, reforzando un enfoque preventivo.

Icafal cuenta con un protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo al tenor de lo dispuesto en la referida ley. Sin perjuicio de lo anterior se señala que en Icafal existe la obligación para las personas normar todo lo que guarda relación con la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, constituyendo todas estas conductas y acciones ilícitas laborales.

Esas normas consagran expresamente que las relaciones laborales deben siempre fundarse en un trato respetuoso, libre de violencia y compatible con la dignidad de las personas.

En este sentido, y en virtud de lo dispuesto en el Código del Trabajo y la Ley N° 21.643, se entiende por acoso laboral toda conducta que constituya agresión u hostigamiento y sea ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, teniendo como resultado para él o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que se amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Por otra parte, se entiende por acoso sexual el que una persona realice, 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.

Finalmente, se entiende por violencia en el trabajo aquellas conductas que afecten a trabajadores, con ocasión de la prestación de sus servicios, incluye toda acción realizada por cualquier persona de cargos superiores, igual o inferiores que discrimina, humilla, amenaza e intimida en el trabajo.

Cada empresa Icafal deberá cumplir con investigar todas y cada una de las denuncias que reciban por presunto acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo que concierna a uno o más de sus personas trabajadoras, cumpliendo siempre con las reglas de procedimiento que contempla el Código del Trabajo.

Para estos efectos, las empresas señaladas deberán adoptar las medidas de resguardo pertinentes, designar a una persona imparcial para conducir la investigación, cumplir con los plazos legales, notificar a las partes de las conclusiones del informe y remitirlas también a la Inspección del Trabajo respectiva. En caso de acoger una denuncia, la empresa en cuestión deberá sancionar a la persona denunciada conforme a la normativa vigente y adoptar las medidas de prevención correspondientes para evitar que ese tipo de inconductas se repita.

En caso de que no se constaten conductas constitutivas de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, las empresas señaladas igualmente deben adoptar todas las medidas pertinentes para siempre proteger eficazmente la vida y salud de su personal.

Si la denuncia involucra personas de distintas empresas que laboran en una faena de Icafal, cada entidad empleadora deberá conducir su propia investigación, no encontrándose autorizada para entrevistar por su cuenta a personas trabajadoras que no sean dependientes de ella. En este último caso, Icafal podrá coordinar la realización conjunta de una o más entrevistas en concreto.

Durante la investigación se debe obtener evidencias que den cuenta de que la empresa en cuestión cumplió con las obligaciones que le impone la ley N°21.643. Entre otros antecedentes, se podrá requerir evidencia sobre:

- a) Haber notificado inicio de la investigación, su fecha, y adopción de medidas de resguardo
- b) Haber designado una o más personas investigadoras
- c) Toma de declaraciones
- d) Haber confeccionado un informe de investigación
- e) Haber confeccionado un informe de conclusiones
- f) Haber notificado a las partes y a la Inspección del Trabajo de las conclusiones de la investigación
- g) Haber adoptado las sanciones y medidas procedentes.

Lo anterior se realizará precavido el respeto a los derechos fundamentales de las personas involucradas. Los delitos de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo también

pueden ser denunciados al Contralor Corporativo según se indica en la página dos de esta política.

Contraloría Corporativa/Oficial de Cumplimiento

Glosario

Alta administración: Se entiende como la persona o grupo de personas que dirige y controla a Icafal S.A. o alguna de sus filiales, desempeñando un cargo y función en una posición jerárquica superior, es decir un director, sobre él o ellos recae la responsabilidad de establecer políticas, directrices y objetivos estratégicos de Icafal S.A. o alguna de sus filiales. Los directores supervisan al Gerente General o a las gerencias, en el desarrollo de la estrategia corporativa y análisis de sus resultados delegando la gestión de las distintas empresas Icafal

Gerente: Se entiende como la persona que desempeña un cargo y función en una posición jerárquica superior en cualquier empresa del Grupo Icafal, es decir el Gerente General que se relaciona con alguna empresa del Icafal mediante un contrato laboral, y sobre los cuales recaen facultades de gestión de patrimonio, administración de recursos y toma decisiones.

Ejecutivo: Se entiende como la persona que desempeña un cargo en una posición jerárquica intermedia en cualquier empresa del Grupo Icafal, es decir gerentes de área, visitadores, subgerentes, administradores de contratos y profesionales a cargo de obras, sobre los cuales recaen facultades de administración de recursos, participación en flujos de aprobación y ejecución de controles administrativos u operativos.

Terceros: Se entiende como cualquier grupo de interés de Icafal S.A. y sus filiales, sobre los cuales se pueden generar situaciones de conflictos de interés, tales como clientes, proveedores, contratistas o prestadores de servicios, socios, autoridades o funcionarios públicos nacionales o extranjeros, la comunidad u otros trabajadores de Icafal.

Trabajadores: Se entiende como cualquier persona que desempeña un cargo y función de acuerdo con un vínculo laboral, en otra posición jerárquica que no es superior ni intermedia en cualquier empresa del Grupo Icafal, sobre la cual se genera una relación de trabajo y de subordinación.

Parentesco: Se entiende como el vínculo que existe entre dos personas por consanguinidad y afinidad, el vínculo por consanguinidad se denominará “relación directa”, y al vínculo por afinidad, se denominará “relación indirecta”. La consanguinidad o “relación directa” es un vínculo de sangre entre individuos ya que estas personas comparten un antepasado común. La afinidad o “relación indirecta” es el vínculo que se establece entre un cónyuge o conviviente civil y los parientes consanguíneos del otro. Una persona tiene parentesco por

afinidad o “relación indirecta” con todos los parientes consanguíneos de su cónyuge o conviviente civil en la misma línea y grado que este lo es de ellos por consanguinidad. En forma recíproca opera de la misma manera, gráficamente los tipos de parentesco contemplados en esta norma se indican en la siguiente tabla:

TIPOS DE PARENTESCO											
Relación Directa o Consanguinidad				RELACIÓN			Relación Indirecta o Afinidad				
IV GRADO	III GRADO	II GRADO	I GRADO				I GRADO	II GRADO	III GRADO	IV GRADO	
TIOS-ABUELOS	TIOS	HERMANOS	PADRES	TRABAJADOR	=	CÓNYUGE/ CONVIVIENTE CIVIL	PADRES	HERMANOS	TIOS	TIOS-ABUELOS	
PRIMOS	BISABUELOS	ABUELOS						ABUELOS	BISABUELOS	PRIMOS	
SOBRINOS- NIETOS	BISNIETOS	NIETOS	HUOS				HUOS	NIETOS	BISNIETOS	SOBRINOS- NIETOS	
	SOBRINOS								SOBRINOS		

Personas políticamente expuestas, PEP: Son los chilenos o extranjeros que desempeñen o hayan desempeñado funciones públicas destacadas en algún país, Chile inclusive, a lo menos hasta un año de finalizado el ejercicio de éstas. A lo menos serán considerados PEP todos los clientes o familiares de ellos que ocupen cargos en:

- Presidente de la República
- Senadores, Diputados y Alcaldes
- Ministros de la Corte Suprema y Ministros de las Cortes de Apelaciones
- Ministros de Estado, Subsecretarios, Intendentes, Gobernadores, Embajadores, Jefes Superiores de Servicio, Secretarios Regionales Ministeriales
- Comandante en Jefe del Ejército, Comandante en Jefe de la Fuerza Aérea, Comandante en Jefe de la Armada, Director General Carabineros, Director General de Investigaciones
- Fiscal Nacional del Ministerio Público y Fiscales Regionales
- Contralor General de la República
- Consejeros del Banco Central de Chile
- Consejeros del Consejo de Defensa del Estado
- Ministros del Tribunal Constitucional
- Ministros del Tribunal de la Libre Competencia
- Integrantes titulares y suplentes del Tribunal de Contratación Pública
- Consejeros del Consejo de Alta Dirección Pública
- Directores y ejecutivos principales de empresas públicas
- Directores de sociedades anónimas nombrados por el Estado o sus organismos
- Miembros de las directivas de los partidos políticos

Canal de denuncias Icafal: permite realizar denuncias de varios tipos de incumplimientos legales tales como la ley 20.393, incluida la ley 21.595 y relacionadas. Mas la ley 21.643 de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo; y la ley 19.628 de protección de datos personales, más otros delitos que puedan afectar a Icafal. El canal está a disposición de todos los trabajadores, independiente de la empresa en que trabajen y el tipo de contrato

que tengan, como también para el público en general, es decir para personas ajenas a Icafal, sus proveedores, contratistas, subcontratistas y prestadores de servicios.

Contratista: Persona o Empresa que mediante un contrato u otro documento se obliga con Icafal a ejecutar una obra material, de instalación o servicio por cuenta y riesgo propio, con trabajadores de su dependencia. Sus dependientes no tienen vinculación laboral directa con Icafal ya que reportan al contratista.

Prestador de servicios: Cualquier persona natural o jurídica que ofrezca o preste una actividad de servicio mediante el cual se obliga a realizar un determinado trabajo o servicio particular e independiente para la otra parte (Cliente), quien se compromete a pagar una suma libremente acordada por las partes.

Ley de Delitos Económicos: Ley N°21.595, que establece delitos y ciertas sanciones penales para ilícitos que se les atribuye de naturaleza “económica” y de daño ambiental y que las empresas deben cumplir para prevenir su eventual responsabilidad jurídica y que es parte de la ley N°20.393.

Ley 20.393: Ley de Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica que incluye delitos que las empresas deben prevenir y controlar. Incluye la ley 21.595 de delitos económicos y ambientales con penas contenidas en un sistema de agravantes y atenuantes que incluyen prisión afectiva para las personas que cometan los delitos que la ley señala, a lo que se agregan multas sobre el patrimonio personal

Ley Karin: Ley N°21.643, que a partir del 01 de agosto de 2024 establece la obligación de prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Ley 19.628 sobre protección de la vida privada o protección de datos e carácter personal (Publicada en el Diario Oficial de 28 de agosto de 1999).