VIA LIMPIA
Gestión de Residuos

CÓDIGO DE ÉTICA

Actualización mayo 2026

ÍNDICE

CARTA DEL GERENTE GENERAL 4

I. Fundamentos de nuestro Código de Ética 5

1. Propósito y Principios de la Compañía 5

2. Sostenibilidad 5

3. Diversidad e Inclusión 6

4. Apego irrestricto de la legislación vigente 7

II. Objetivos, aplicación y alcance del Código de Ética 7

1. Objetivos del Código de Ética 7

2. Aplicación y alcance del Código de Ética 8

III. Gobernanza de nuestra ética corporativa 8

1. Alta Dirección 8

2. Comité de Ética 8

3. Oficial de Ética y Cumplimiento 9

IV. Nuestro liderazgo ético 9

V. Canal de Reporte Ético 9

1. Deberes y garantías 10

2. Medios de contacto 11

VI. Nuestros compromisos éticos 11

1. Las personas son lo más importante para Vía Limpia 11

2. Nuestra ética de servicio 15

3. Construimos relaciones honestas y justas 15

4. Resguardamos el medio ambiente 16

5. Respetamos el entorno social que nos permite operar y crecer 17

a) Compromisos con las comunidades 17

b) Colaboración con las autoridades 17

6. Cuidamos el valor de nuestra empresa 17

a) Cuidado del buen nombre de Vía Limpia 18

b) Debido cuidado de los activos 18

c) Integridad y exactitud de cuentas, registros e información contable 23

d) Gestión de conflictos de interés 23

e) Restricciones a las inversiones y actividades particulares 25

f) Prudencia respecto a regalos e invitaciones 25

g) Abuso de influencia 26

7. Buscamos ser un ciudadano corporativo responsable a través de nuestro Sistema de Ética y Cumplimiento 27

a) Defensa de la Libre Competencia 27

b) Prevención de Delitos y Responsabilidad Penal 28

VII. ¿Cómo enfrentamos un dilema ético? 29

VIII. Infracciones al Código de Ética y sanciones 30

ANEXO 31

CARTA DEL GERENTE GENERAL

Estimado equipo:

Con orgullo les presentamos el Código de Ética de Vía Limpia, el cual constituye la piedra angular de nuestra cultura y forma de actuar como Compañía.

Este documento da vida a nuestros valores y muestra cómo nos inspiran en las decisiones del día a día, siendo una guía para la convivencia interna y la relación con nuestros clientes, contratistas, proveedores y la sociedad en general.

Nuestro compromiso de vivir estos valores y aplicar este Código garantizará que Vía Limpia sea considerada una organización ejemplar, que inspire confianza y respeto.

Tenemos la responsabilidad de cumplir estas normas de comportamiento, y contamos con cada uno de ustedes para respetarlas y transmitirlas.

Felipe Leiva Frías

Gerente General

VÍA LIMPIA SPA

I. Fundamentos de nuestro Código de Ética

El Código de Ética de Vía Limpia SpA. (en adelante la "Compañía" o "Vía Limpia") formaliza y explicita valores y principios éticos que han conducido nuestras labores diarias, las cuales nos han permitido alcanzar crecimiento y progreso que nos enorgullece.

Así como nuestro entorno social, tecnológico y económico evoluciona y se transforma rápidamente, se ha hecho necesario plasmar en este documento los valores y principios que deben orientar nuestro actuar a la luz de nuestra proyección futura.

1. Propósito y Principios de la Compañía

"*Transformamos residuos en una oportunidad para cuidar la vida, el entorno y el futuro".*

Vía Limpia SpA es una empresa dedicada a la gestión integral de residuos peligrosos y no peligrosos. Posee un equipo altamente calificado y trabaja entregando un servicio de calidad con altos niveles de control y tecnologías de servicio que aseguran a los clientes el cumplimiento normativo y la trazabilidad del residuo.

En ese sentido, la Compañía se rige por los siguientes principios:

1. ¡Nos movemos por el cliente!

2. Trabajamos juntos y juntos construimos un ambiente de respeto y compañerismo.

3. Promovemos la impecabilidad en cada cosa que hacemos.

4. Operamos de forma responsable, confiable y segura.

5. Actuamos con ética e integridad.

6. Asumimos los cambios y desafíos con apertura y entusiasmo.

2. Sostenibilidad

En Vía Limpia hemos adoptado una estrategia de negocios que apunta a crear valor en una perspectiva de largo plazo y un compromiso público con criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG).

Para nosotros, es un deber ético para con la sociedad y las generaciones futuras integrar la sostenibilidad en nuestra cultura, estructura y toma de decisiones, así como en nuestras actividades presentes y futuras.

Declaramos que Vía Limpia busca trabajar de manera responsable, ética e inclusiva, con transparencia y respeto, respondiendo al mandato de nuestros accionistas, generando relaciones de confianza con los trabajadores (en adelante los "Trabajadores[1]"), comunidades, autoridades, empresas colaboradoras, proveedores, clientes, entre otros.

Adicionalmente, tenemos el compromiso de integrar en el gobierno corporativo la sostenibilidad, la libre competencia, el cumplimiento normativo, la prevención de delitos, los derechos humanos y laborales. Es por ello que buscamos actuar con responsabilidad y respeto, adoptando las mejores prácticas, fomentando la ética y transparencia en nuestro negocio y en relación a los distintos grupos de interés.

3. Diversidad e Inclusión[2]

En Vía Limpia las personas son prioritarias, por ello son aceptadas de acuerdo a la esencia más profunda de su ser. Así, en la Compañía reconocemos además que es clave fomentar la formación de equipos multidisciplinarios, diversos e inclusivos, donde las distintas opiniones, talentos, características y condiciones se respeten y valoren para lograr así el desarrollo integral de las mismas.

Para Vía Limpia la diversidad e inclusión fomenta el debate y la innovación, y constituye un pilar fundamental para lograr nuestros objetivos estratégicos y el desarrollo de una propuesta de valor sostenible.

El respeto a la diversidad, la equidad, el rechazo a la discriminación arbitraria y la promoción de un ambiente grato de trabajo de confianza, armonía, libre de acoso u hostigamiento son los principios fundamentales sobre los que construimos, como Vía Limpia, una cultura de verdadera diversidad e inclusión.

Realizamos los mejores esfuerzos para adoptar medidas que promuevan una participación plena y el acceso a oportunidades de desarrollo en iguales

---

1 Se entenderá por Trabajador a toda persona vinculada a la Compañía por un contrato de trabajo, incluyendo para los efectos de este Código de Ética también a los directores. Esta expresión representa e incluye tanto a hombre como a mujeres.

2 La redacción del presente Código de Ética ha considerado un lenguaje inclusivo, neutro y no sexista, sin embargo, para efectos de no sobrecargar el texto ni la gráfica de este documento, se utilizan las expresiones plurales masculinas como una expresión que incluye también al género femenino.

condiciones a las personas que pertenecen a los grupos de especial protección, esto es, a las mujeres, las personas con situación de discapacidad, miembros de la comunidad LGBTIQ+, los inmigrantes, las personas pertenecientes a pueblos originarios y a las minorías en general.

4. Apego irrestricto de la legislación vigente

El cumplimiento irrestricto de la ley es una obligación ética para todos y cada uno de nuestros Trabajadores y tal como señala nuestra Política de Cumplimiento, nos esforzamos por lograr nuestros objetivos estratégicos sin buscar atajos fuera de la ley.

En este sentido, donde sea que realicemos nuestras operaciones, sea en Chile o en extranjero, nuestro deber es cumplir con la legislación local aplicable.

Es por ello que, reconocemos que infringir la ley nunca es una solución aceptable, beneficiosa ni neutral para la Compañía y alegar su desconocimiento no constituye nunca una justificación aceptable.

Estamos conscientes de que cualquier infracción a la legislación o regulación, puede ocasionar perjuicios no sólo para la Compañía, sino también para los individuos involucrados.

II. Objetivos, aplicación y alcance del Código de Ética

1. Objetivos del Código de Ética

Más allá de la disposición a actuar correctamente que nos caracteriza, es normal que en ocasiones nos enfrentemos a dificultades o dudas para resolver dilemas éticos que se nos presentan cotidianamente en el desarrollo de nuestras funciones, o que, en ciertas circunstancias, suframos de puntos ciegos que nos impidan reconocer el dilema ético que enfrentamos.

El Código de Ética pretende ser una guía efectiva para nuestra toma de decisiones, pues explicita los valores que nos inspiran y describe las conductas esperadas, junto con señalar las instancias institucionales y los procedimientos a seguir ante cualquier transgresión o duda que nos surja al respecto.

Es por ello que el Código de Ética es en definitiva una herramienta de trabajo fundamental para el correcto desarrollo de nuestras labores y es responsabilidad de cada uno leerlo y aplicarlo cuando corresponda.

En Vía Limpia reconocemos también que para fortalecer la cultura ética no es suficiente con la actualización de este Código, por lo que hemos implementado

distintos espacios de formación y sensibilización ética que faciliten su comprensión y aplicación a las diversas situaciones y decisiones a las que nos vemos enfrentados en nuestras tareas habituales.

Es nuestro deber como Trabajadores el ser proactivos para participar en esta formación.

2. Aplicación y alcance del Código de Ética

El presente Código se aplica a todos quienes trabajamos en Vía Limpia, miembros del Consejo y Trabajadores sin excepción; a todas las decisiones, operaciones y conductas descritas en este documento y en todo tiempo y circunstancia, incluso en situaciones de crisis.

III. Gobernanza de nuestra ética corporativa

1. Alta Dirección

Tanto el Consejo como el Gerente General de Vía Limpia constituyen un pilar fundamental para la promoción y el robustecimiento de la cultura de integridad de la Compañía.

Le corresponde al Consejo velar por la correcta implementación y efectiva operación del Sistema de Ética y Cumplimiento.

Por su parte, el Gerente General impulsa medidas concretas para fortalecer el desempeño ético de los Trabajadores y la incorporación de buenas prácticas al interior de la Compañía.

2. Comité de Ética

El Comité de Ética es el órgano asesor de la administración en materias de Ética y Cumplimiento y, en general, respecto de los principios y valores de Vía Limpia que deben inspirar la conducta de todos nuestros Trabajadores.

Su principal objetivo es fortalecer la cultura de integridad de la Compañía.

La composición, funciones y responsabilidades del Comité de Ética se encuentran detalladas en el Estatuto del Comité de Ética, aprobado por el Consejo de la Compañía.

3. Oficial de Ética y Cumplimiento

El Oficial de Ética y Cumplimiento es un cargo de dedicación exclusiva, responsable de diseñar, implementar y gestionar el Sistema de Ética y Cumplimiento de la Compañía. Para estos efectos, se le han otorgado los medios y facultades necesarios, así como la autonomía suficiente para acceder directamente al Consejo y al Gerente General a fin de reportar cualquier hecho relevante de estas materias.

El Oficial de Ética y Cumplimiento estará a cargo de investigar cualquier infracción a este Código o al Sistema de Ética y Cumplimiento de la Compañía y reportar sus hallazgos al Comité de Ética.

IV. Nuestro liderazgo ético

Equipo ejecutivo

En particular, cada uno de los ejecutivos de la Compañía tiene el deber de liderar con el ejemplo siendo ésta la forma más eficaz de fortalecer la cultura organizacional de ética de nuestra Compañía. En concreto, el equipo ejecutivo tiene las siguientes responsabilidades:

a) Conocer a cabalidad el Código de Ética y en particular las disposiciones que aplican a los procesos de su área;
b) Asegurar que cada uno de los miembros de su equipo realicen en tiempo y forma las capacitaciones que forman parte del Sistema de Ética y Cumplimiento de la Compañía dando las facilidades necesarias para tal efecto;
c) Velar porque las labores realizadas y decisiones adoptadas por los miembros de su equipo no transgredan lo dispuesto en este código;
d) Abstenerse de realizar cualquier acto de represalia en contra de quienes denuncian de buena fe alguna irregularidad; y
e) Derivar al Canal de Reporte Ético toda denuncia que reciba directamente absteniéndose de realizar cualquier gestión investigativa.

V. Canal de Reporte Ético[3]

En Vía Limpia hemos implementado un Canal de Reporte Ético, esto es, un sistema de recepción e investigación de hechos o conductas ilegales o que atenten contra nuestros valores o principios establecidos en el Código de

[3] Disponible en https://vialimpia.eticaenlinea.cl/denuncias

Ética, así como cualquier infracción al Sistema de Ética y Cumplimiento de la Compañía.

El uso responsable de este instrumento es fundamental para prevenir o detener las conductas denunciadas y el daño que ellas pueden causar a los mismos Trabajadores, terceros o a la Compañía.

1. Deberes y garantías

Todos los Trabajadores tenemos el deber y el derecho de informar situaciones que, según nuestra propia apreciación, transgredirían el Código de Ética.

El Canal de Reporte Ético ha sido diseñado en base a las siguientes garantías, las cuales aseguran el respeto a todas las personas involucradas en una denuncia.

Principio de Confidencialidad: se mantendrán de manera confidencial los hechos denunciados, la realización de la investigación, el nombre del denunciado y el denunciante y las medidas disciplinarias, si las hubiere.

Principio de Imparcialidad: tanto el desarrollo de la investigación interna como la determinación de la medida disciplinaria o sanción debe ser producto de un análisis objetivo y sin sesgos respecto de los hallazgos de la investigación.

Principio de no represalias: se prohíbe ejercer represalias en contra de quienes, de buena fe, han colaborado en una investigación interna. Bajo el concepto de colaborador entendemos a quienes han efectuado alguna denuncia, o han presentado su testimonio o cumplen el rol de investigar en una investigación interna.

Asimismo, este principio debe aplicarse también respecto de quienes han sido denunciados, pero no se ha comprobado su responsabilidad en los hechos. Las conductas que puedan entenderse como represalias son todas aquellas que signifiquen un menoscabo o pérdida de derechos o beneficios ejercidas por jefaturas o por otros Trabajadores a estos colaboradores. En el caso de Trabajadores sancionados por la administración, no podrán sufrir medidas adicionales, las que serían consideradas como represalias.

Por su parte, quien actúe de mala fe, esto es, realizando a sabiendas denuncias o testimonios falsos, podrá verse expuesto a sanciones disciplinarias.

Principio de Proporcionalidad: las medidas disciplinarias que se adopten tras comprobar la ocurrencia de una transgresión a este Código deben ser proporcionales a la severidad de la infracción cometida, considerando tanto las circunstancias atenuantes como agravantes de la responsabilidad de la persona involucrada.

Principio de Inocencia: no se puede sancionar o aplicar medidas disciplinarias a ninguna persona si como resultado de la investigación no fue posible acreditar su responsabilidad en los hechos.

2. Medios de contacto

Ante la sospecha o evidencia de una transgresión, debemos utilizar el Canal de Reporte Ético, que está disponible a través de los siguientes medios de comunicación o contacto, a fin de realizar denuncias directamente:

a) Sitio web: https://vialimpia.eticaenlinea.cl/denuncias
b) Correo electrónico del Oficial de Ética y Cumplimiento: eticaycumplimiento@vialimpiaspa.cl

Adicionalmente, se podrán realizar las denuncias indirectamente, reportando los hechos o la conducta al gerente de área o jefe directo, quienes deberán hacerlas llegar de forma inmediata al Canal de Reporte Ético, acompañando todos los antecedentes que hayan recibido. Estas denuncias serán tramitadas en los mismos términos que las denuncias realizadas de forma directa y los denunciantes gozarán de las mismas garantías de confidencialidad y no represalia.

Podemos encontrar más información sobre este Canal en los siguientes procedimientos:

a) Procedimiento de Gestión de Denuncias
b) Procedimiento de Investigaciones Internas

VI. Nuestros compromisos éticos

1. Las personas son lo más importante para Vía Limpia

En Vía Limpia las personas están al centro de nuestra operación. Queremos que cada uno de nosotros, quienes trabajamos en esta Compañía, nos sintamos respetados en nuestra dignidad humana, así como también las

personas con quien nos relacionamos. Esto conlleva un compromiso personal y colectivo con los siguientes principios.

Derechos Humanos

En Vía Limpia estamos conscientes de ser un actor social con potencial de impactar en la calidad de vida, el bienestar y el entorno de las personas, ya sea a través de nuestras propias actividades o como resultado de nuestras relaciones con socios comerciales o entidades de nuestra cadena de valor.

Es por esto que como Vía Limpia estamos comprometidos en identificar y reducir los riesgos e impactos negativos que afecten los Derechos Humanos y abordar con responsabilidad cualquier situación de vulneración de estos derechos, en la que podamos tener alguna participación, a través de un proceso de debida diligencia[4].

Por tanto, Vía Limpia se suma al espíritu que inspira las Directrices de Derechos Humanos y Empresa de Naciones Unidas y que en Chile se han plasmado en la Guía Empresas y Derechos Humanos emitida por la Confederación de la Producción y el Comercio, Acción Empresas y la Red Pacto Global y reconoce como Derechos Humanos vinculados a la empresa entre otros:

i. Derecho al trabajo libre, nadie estará sometido a esclavitud, servidumbre ni trabajo forzoso. Se protege la integridad de los niños, niñas y adolescentes y no se tolera en ninguna de sus formas el trabajo infantil.
ii. Derecho a la vida privada, incluyendo su vida familiar, honra y reputación, además de los datos personales y comunicaciones.
iii. Derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión.
iv. Derecho a casarse y a tener una familia y protección de la misma.
v. Derecho a la igualdad ante la ley, sin discriminación.
vi. Derecho a disfrutar de condiciones equitativas, seguras y satisfactorias en el trabajo.

[4] La debida diligencia, en esta materia, se refiere a la forma en que las empresas gestionan los riesgos reales y potenciales de los efectos adversos en los derechos humanos en los que se ven involucradas. Incluye cuatro componentes básicos: (a) Identificar y evaluar los efectos adversos reales o potenciales sobre los derechos humanos; (b) Integrar los resultados de las evaluaciones de impacto en los procesos de la empresa, y adoptar las medidas; (c) Hacer un seguimiento de la eficacia de las medidas y procesos adoptados; (d) Comunicar de qué manera se encaran los efectos adversos y demostrar que existen políticas y procesos adecuados. Fuente: Resumen del Informe del Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos a la Asamblea General, octubre de 2018 (A/73/163).

vii. Respeto a la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de sus Trabajadores.
viii. Derecho a la seguridad social.
ix. Derecho a vivir en un ambiente libre de contaminación.

Trato respetuoso, libre de acoso y discriminación

Cada uno de nosotros es responsable de mantener un trato respetuoso dentro y fuera de la Compañía y con todo aquel que se vincule con Vía Limpia. Las jefaturas, a su vez, deben ejercer su autoridad en forma responsable, ética y prudente, respetando las políticas de la Compañía, incluido este Código de Ética y la normativa legal.

En nuestra Compañía no se toleran abusos o acosos de ningún tipo. Es nuestro deber y en especial las jefaturas promover un ambiente de trabajo libre de acoso, maltrato o conductas abusivas entre las que se cuentan:

i. Físico (agresión)
ii. Visual (caricaturas, notas, correos electrónicos ofensivos)
iii. Verbal (calumnias, gritos, descalificaciones personales o amenazas)
iv. Sexual (requerimientos o insinuaciones no consentidos por quien los recibe)
v. Psicológico (hostigamiento, menoscabo)

Toda persona que se considere víctima de estas conductas tiene derecho a denunciarlas a través del Canal de Reporte Ético. En caso de acoso sexual, se podrá acudir además directamente al Gerente General.

En Vía Limpia respetamos y valoramos la dignidad personal. Por ello rechazamos toda conducta arbitrariamente discriminatoria basada en aspectos raciales, religiosos, de sexo, edad, nacionalidad o estado civil, entre otros.

Excelencia y meritocracia

Para Vía Limpia la excelencia es un compromiso clave para el logro de los objetivos estratégicos. En esa línea, la meritocracia y la igualdad de oportunidades aparecen como imperativos éticos para que, quienes trabajamos en Vía Limpia nos sintamos seguros de que nuestro esfuerzo,

compromiso y talento son los principales factores de progreso en la organización.

Por eso, en Vía Limpia tenemos el compromiso del desarrollo de una carrera y la formación de liderazgos, con igualdad de oportunidades para todas las personas y de manera inclusiva. Asimismo, buscamos que nuestros procesos de selección, promoción y retención de talentos estén libres de cualquier forma de favoritismo por razones distintas a las competencias y desempeño. Los procesos y procedimientos de Gestión Humana velarán por este objetivo.

En dicho sentido, el intento de parte de cualquier Trabajador de influir indebidamente en estos procesos constituye una transgresión a este principio de meritocracia y excelencia.

Seguridad y prevención de riesgos

El resguardo de la vida, integridad, salud física y mental de las personas son una preocupación constante de la Compañía y un deber ético intransable. En este sentido, la prevención de accidentes que pueden poner en riesgo a las personas trasciende el mero cumplimiento normativo o regulatorio y forma parte de los deberes de todos quienes formamos parte de Vía Limpia.

En este sentido, en Vía Limpia estamos comprometidos con la promoción de ambientes de trabajo saludables e instalaciones y vehículos sin riesgos, inmersos en una cultura de seguridad, para lo cual se considera imprescindible aplicar los siguientes criterios en nuestras conductas:

i. Cultura de seguridad y cuidado colectivo: todos y cada uno de nosotros es responsable de actuar con sentido de vigilancia y cooperación en la construcción de un ambiente seguro para Trabajadores y terceros relacionados a la Compañía, más allá de nuestras labores propias, reportando cualquier situación de la que tomemos conocimiento y que pueda generar un riesgo para las personas.

ii. Autocuidado: cada uno de nosotros es responsable de evitar realizar acciones temerarias y/o transgredir las normas de seguridad desarrolladas por la Compañía. Está estrictamente prohibido desempeñarnos en nuestro puesto de trabajo bajo la influencia del alcohol o drogas ilícitas.

iii. Control: es un deber ético de nuestras jefaturas velar por el estricto cumplimiento de las normas de seguridad por parte de sus equipos

de trabajo, facilitar su acceso a los cursos y charlas programadas y aplicar correctamente las sanciones o medidas disciplinarias en casos de incumplimiento de la normativa.

En definitiva, para Vía Limpia, la vida, el cuidado y el bienestar de las personas está por sobre todas las cosas. Esta certeza incluye a nuestros Trabajadores y a todas las personas vinculadas a Vía Limpia como, transportistas, proveedores, contratistas y comunidades.

2. Nuestra ética de servicio

El compromiso de nuestra Compañía expresa una auténtica ética de servicio. Este compromiso se traduce en una serie de conductas esperadas de cada uno de quienes integramos Vía Limpia:

a) Atención y Servicio: nos comprometemos a entregar siempre una experiencia con un alto estándar de calidad, amabilidad, agilidad, seguridad, y precios competitivos.

b) Respeto y no discriminación: tratamos a nuestros clientes con respeto y sin hacer distinciones arbitrarias que menoscaben su dignidad como personas.

c) Excelencia: cada uno de nosotros tiene un mandato ético de trabajar con excelencia, teniendo presente que somos parte de una cadena de valor cuyo resultado incide en la experiencia del cliente.

d) Asistencia y escucha: nuestra pasión por las personas nos compromete a estar a disposición de nuestros clientes, con una actitud de escucha permanente, manteniendo canales de comunicación accesibles, directos y amigables, para informar, responder de manera oportuna a sus consultas y tratar de resolver los problemas que surjan a partir de los servicios que prestamos.

e) Reconocimiento a los derechos de clientes: entregamos información veraz y oportuna sobre los bienes y servicios que ofrecemos y su precio, de acuerdo a lo establecido en la Ley de Protección del Consumidor.

3. Construimos relaciones honestas y justas

Tenemos la convicción de que nuestros contratistas y proveedores son aliados estratégicos para el logro y consolidación de parte importante del éxito de Vía Limpia. Reconocemos en estos aliados estratégicos el aporte a la empleabilidad y desarrollo de la economía local. Por lo anterior, debemos

relacionarnos con ellos de forma justa, equitativa y sin efectuar discriminaciones arbitrarias.

Asumimos como deber ético cumplir en todo momento con los contratos y compromisos asumidos, con miras a mantener relaciones de largo plazo y de beneficio recíproco. Por lo anterior, nos esforzamos porque nuestros pagos se realicen siempre de forma oportuna.

Nuestras decisiones de compra o asignación de acuerdos o contratos se basarán en factores objetivos tales como precio, calidad, experiencia, plazos y servicio. Los procedimientos de selección deben incluir criterios objetivos y transparentes, establecidos con anterioridad y demostrables ante instancias superiores.

La conducta y forma de actuar de nuestros aliados estratégicos no es indiferente para Vía Limpia, por ello buscamos entablar relaciones con quienes compartan los mismos valores y principios éticos establecidos en este Código.

4. Resguardamos el medio ambiente

En Vía Limpia cuidamos el medio ambiente y el entorno en todas nuestras operaciones, cumpliendo la normativa vigente y los compromisos ambientales, desafiándonos a ser un referente en nuestra industria en la transición energética como una alternativa para mitigar las consecuencias del cambio climático.

Los criterios éticos que deben orientar nuestras decisiones y acciones en materia ambiental son:

a) Considerar y valorar el impacto ambiental de cada decisión o acción, procurando minimizar y/o compensar los efectos negativos.

b) Cumplir fielmente la legislación vigente y los compromisos ambientales contraídos con las autoridades pertinentes y las comunidades que pudieran verse afectadas;

c) Informar oportunamente a quien corresponda de cualquier riesgo de impacto ambiental que se pueda materializar en nuestras operaciones;

d) Actuar de manera diligente en la mitigación de algún daño ambiental en el que tengamos alguna responsabilidad para reparar su impacto e implementar los cambios necesarios para minimizar las probabilidades de que estos hechos se repitan.

5. Respetamos el entorno social que nos permite operar y crecer

a) Compromisos con las comunidades

En Vía Limpia reconocemos que nuestro quehacer puede generar impacto en personas, comunidades u organizaciones ubicadas en torno a nuestras instalaciones y operaciones.

En este contexto, buscamos que nuestro relacionamiento con las comunidades donde estamos presentes se base en el respeto mutuo y el diálogo, procurando que nuestra presencia genere un impacto positivo y sea compatible con el desarrollo local y el valor de la empresa.

b) Colaboración con las autoridades

En Vía Limpia reconocemos y respetamos la importante labor que desempeñan las autoridades legislativas, judiciales o administrativas con que nos relacionamos en nuestras operaciones, sean éstas locales, regionales o nacionales.

Todo contacto con autoridades deberá realizarse siempre enmarcado dentro del marco legal vigente y dando cumplimiento a la Ley N° 20.730 (“Ley de Lobby”), cuando sea aplicable.

Colaboramos de forma transparente con las autoridades, entidades reguladoras, fiscalizadoras, jurisdiccionales o gubernamentales y respondemos a sus requerimientos de forma diligente, entregando información completa, veraz y oportuna a través de los conductos regulares dispuestos para tal efecto.

6. Cuidamos el valor de nuestra empresa

Además del cuidado de nuestros Trabajadores y de los principales actores de nuestro entorno, todos los que trabajamos en Vía Limpia tenemos el deber ético de cuidar el valor de la Compañía y los intereses de nuestros accionistas.

Esperamos de cada Trabajador el compromiso de actuar con el debido cuidado del valor creado por Vía Limpia, tanto en el ámbito interno, como fuera de la Compañía. En consecuencia, nuestros deberes en este ámbito son:

a) Cuidado del buen nombre de Vía Limpia

i. Los Trabajadores de Vía Limpia podemos actuar en representación de la Compañía solo si contamos con las facultades legales o hemos sido expresamente autorizados por la Gerencia General o las Gerencias de área;

ii. En Vía Limpia tenemos siempre una actitud colaborativa con los requerimientos de las autoridades y medios de comunicación. Sin embargo, toda actuación ante autoridades, funcionarios públicos o medios de comunicación que pueda afectar legal o reputacionalmente a Vía Limpia, deberá previamente ser revisada y aprobada por la Gerencia General.

iii. Los requerimientos de información formulados por medios de comunicación, así como cualquier entrevista, debemos canalizarlos a la Gerencia General. Los Trabajadores de Vía Limpia no debemos nunca dar información a medios de comunicación, ni a título personal ni en modalidad "*off the record*".

iv. Cuando nuestros actos, opiniones o declaraciones puedan confundirse con la postura de la Compañía, debemos dejar claro que obramos a título personal. En eventos de carácter público y en aplicaciones abiertas como las redes sociales, es preciso señalar que no representamos la opinión ni la postura de Vía Limpia.

Es recomendable que el ejercicio de algún cargo o posición en una institución de índole gremial, social, política u otra que tenga alguna connotación pública, sea informada oportunamente a nuestro jefe directo o al Gerente General para su revisión.

v. En nuestras comunicaciones de carácter personal nos abstenemos de usar timbres, papelería, tarjetas de visita o cualquier otro distintivo que cuente con el membrete de Vía Limpia.

b) Debido cuidado de los activos

Todos los Trabajadores debemos usar los bienes de la Compañía, tangibles o intangibles, de forma profesional, diligente y eficiente, y exclusivamente para los fines y operaciones señalados o autorizados.

Asimismo, es nuestro deber resguardarlos de toda pérdida, daño, utilización inadecuada, hurto o sabotaje.

Estos activos incluyen, entre otros:

- Equipos;

- Existencias de combustibles y repuestos;
- Bienes raíces;
- Vehículos;
- Herramientas;
- Dineros y valores;
- Muebles;
- Sistemas de información y comunicación;
- Marcas/Patentes; y
- Información Confidencial.

i. Sistemas de información y comunicación

Entre los activos claves de la Compañía que permiten nuestra operación diaria destacan los sistemas de información y comunicación los que incluyen entre otros:

- Equipos computacionales, servidores y dispositivos móviles;
- Sistemas operativos y bases de datos;
- Aplicaciones y plataformas de software que soportan los procesos del negocio;
- Archivos y bases de datos;
- Redes de datos de comunicaciones;
- Teléfonos móviles y fijos; y
- Correo electrónico, intranet e internet.

El uso de internet, intranet, correo electrónico y teléfonos celulares facilitados por Vía Limpia a nuestros Trabajadores está destinado principalmente para asuntos propios de nuestro cargo o función.

Todos los Trabajadores tenemos la obligación de proteger los sistemas de información y comunicación de la Compañía. Por lo tanto, se encuentra prohibido:

- Copiar o compartir a terceros los software proporcionados por la Compañía;
- Realizar cualquier actividad que pueda dañar o perjudicar los sistemas de información y comunicación (uso no autorizado de software o contaminación de los sistemas y redes con virus informáticos)
- Vulnerar los mecanismos de resguardo de la confidencialidad de las comunicaciones y datos de otros Trabajadores o terceros: intentar infiltrarse en sus sistemas, leer sus registros o descifrar y/o utilizar sus contraseñas;
- Conectar dispositivos incompatibles a los servicios y equipos de comunicación. En caso de ser estrictamente necesario, ello

debe ser autorizado previamente por el Gerente de área respectivo;

- Permitir o facilitar a terceros el acceso no autorizado a los sistemas de información de la Compañía;
- Compartir contraseñas entregadas para su uso personal e intransferible; y
- Utilizar los sistemas de información y comunicación de Vía Limpia para enviar o reenviar contenido que sature las redes o la capacidad de almacenamiento o infrinja leyes, reglamentos o normas internas tales como la discriminación y el acoso, o para algún fin engañoso, deshonesto, ofensivo o ilegal.

ii. Propiedad intelectual

Parte del sello de Vía Limpia es el fomento de la innovación y creatividad como formas de agregar valor a la Compañía.

Con la finalidad de proteger este importante activo, es deber de cada uno de nosotros resguardar los derechos de propiedad intelectual de Vía Limpia, esto es, a través de la debida inscripción y uso de las distintas patentes, marcas comerciales y de servicio; nombres de dominio y derechos de autor (incluidos los de software); derechos de diseño, de extracción de base de datos, sobre conocimientos técnicos u otra información confidencial y derechos en virtud de contratos de propiedad intelectual.

En Vía Limpia respetamos los derechos de propiedad intelectual de terceros, en particular el secreto industrial y los productos de software. Asimismo, tenemos prohibido cualquier uso de los sistemas o equipos de la Compañía para infringir la propiedad intelectual, como la duplicación ilegal o no autorizada de materiales protegidos por derechos de autor.

iii. Información y bases de datos

En Vía Limpia reconocemos que la información es un activo esencial para la continuidad del negocio y su proyección futura, por lo que debemos tratarla con la debida confidencialidad y resguardar su integridad y disponibilidad.

Vía Limpia es propietaria de toda la información recolectada, generada o tratada por sus Trabajadores en razón de sus funciones

o cargo, sin importar dónde se encuentre almacenada, o si está en formato analógico o digital.

Por lo anterior, es nuestro deber resguardar dicha información y utilizarla exclusivamente para el desarrollo de nuestras labores como Trabajadores de Vía Limpia. Una vez que cesa la relación laboral, debemos devolver toda la información adquirida en el ejercicio de nuestras funciones de forma íntegra.

Está prohibido:

- Usar mecanismos inapropiados para conocer información confidencial de personas o empresas; y
- Revelar o inducir a otros a que revelen información confidencial de empleadores anteriores.

El uso inadecuado de la información, además de constituir una falta a la ética, puede originar responsabilidades legales para la Compañía y para las personas involucradas.

iv. Información Confidencial y Estratégica:

Reconocemos que, la Información Confidencial y Estratégica es aquella que le otorga a la Compañía ventajas competitivas o que aún no es oportuno divulgar al mercado (información comercial, financiera, operacional, técnica o legal de interés para la competencia, nuevos proyectos, acuerdos con clientes y proveedores, registros de clientes, contratistas, proveedores y Trabajadores, litigios, entre otros).

Los Trabajadores estamos obligados a guardar estricta reserva de esta clase de Información Confidencial y no podemos usarla para obtener ventajas directas o indirectas, o para beneficio propio o de terceros sólo con autorización del Consejo o la Gerencia General, podríamos revelarla a terceros que no están vinculados a la Compañía.

Este deber no solo aplica a quienes se desempeñan en cargos ejecutivos, sino que aplica también a todos quienes, por la naturaleza de sus funciones, tienen acceso a dicha información, por ejemplo: secretarias, contadores, funcionarios de tesorería, de informática, entre otros.

v. Datos personales:

En Vía Limpia, resguardamos la privacidad de las personas, por ello, los Trabajadores que recolectamos, procesamos o usamos datos personales, datos sensibles o cualquier otra información privada de Trabajadores, clientes, proveedores o terceros, somos responsables de tratarlos dentro de los límites que nos permite la normativa legal vigente, el consentimiento del titular o el contrato por el cual accedimos a éstos.

En general, estamos obligados a guardar debida reserva de éstos y revelarlos sólo a quienes deban conocerla en razón de sus funciones o cargo. En Vía Limpia no divulgaremos esta información sin consentimiento de los afectados ni la utilizaremos para fines distintos de los consentidos. En caso de duda, se puede consultar la Política de Protección y Tratamiento de Datos Personales de la Compañía.

Entre los datos personales podemos distinguir el nombre, edad, estado civil, dirección, teléfono, fechas de nacimiento, profesión, número de cédula de identidad, de correo electrónico, número de tarjetas bancarias, entre otros.

Por su parte, entre los datos sensibles se encuentran aquellos que se refieren a las características físicas o morales de las personas o a hechos o circunstancias de su vida privada o intimidad, tales como los hábitos personales, el origen racial, las ideologías y opiniones políticas, las creencias o convicciones religiosas, los estados de salud físicos o psíquicos y la vida u orientación sexual.

vi. Dinero y valores de la Compañía

Debemos ser en extremo prudentes en la administración de dineros o valores de la Compañía y nunca utilizarlos para una finalidad distinta a la definida.

Para ello, es nuestro deber:

- Evitar cualquier pérdida, utilización inadecuada, uso ineficiente, robo, o hurto;
- Rendir cuenta exacta y oportuna de las sumas de dinero que recibimos para solventar gastos propios de nuestras labores, acompañando los documentos que los sustenten.

c) Integridad y exactitud de cuentas, registros e información contable

La información contable, debe ser apropiadamente resguardada y encontrarse disponible acorde a los requerimientos del Grupo o de cualquier autoridad administrativa o judicial competente.

Todas las transacciones y operaciones que realizamos en Vía Limpia deben registrarse de forma fidedigna en cuanto a su naturaleza, oportunidad, monto involucrado, condiciones y partes intervinientes dando fiel cumplimiento a la legislación contable, tributaria y de información pública aplicable. Por lo anterior, las liquidaciones financieras, informes, controles y facturaciones deben reflejar correcta y fielmente las transacciones con clientes, proveedores, concesionarios, consignatarios y contratistas.

Bajo ninguna circunstancia se nos está permitido destruir, ocultar o adulterar información contable, así como proveer datos contables inexactos o incompletos a sabiendas. La información contable es esencial para la administración y adecuado control de gestión de las operaciones de Vía Limpia.

Los responsables de mantener registros exactos, íntegros y transparentes, no son sólo los Trabajadores encargados de registrar y aprobar las transacciones, sino también cada uno de quienes contribuimos a apoyar y elaborar los registros, informes y declaraciones de la Compañía.

d) Gestión de conflictos de interés

Para cada uno de nosotros, es un deber actuar y tomar decisiones en el mejor interés de la Compañía.

Sin embargo, en ocasiones, nuestro interés personal se podría contraponer con los intereses de Vía Limpia, generando un conflicto de interés. Por lo tanto, debemos evitar exponernos a situaciones que puedan restarnos imparcialidad o que puedan dar la impresión de afectar nuestra objetividad como Trabajadores, conforme a lo establecido en la Política de Conflictos de Interés.

Un conflicto de interés se puede presentar en la adquisición de bienes y/o contratación de servicios, si existen relaciones de negocio, parentesco o afectividad entre el Trabajador que participa en la negociación, decisión de contratar y/o la supervisión respecto del proveedor de bienes o servicios.

Asimismo, un conflicto de interés se puede presentar en la contratación de personas que tengan un vínculo comercial, de parentesco o afectividad con otro Trabajador de la Compañía o de sus filiales, o que tengan un vínculo de esta naturaleza con una Persona Expuesta Políticamente (PEP) o un funcionario público.

Un conflicto de interés no será considerado una infracción al Código de Ética, siempre y cuando se administre adecuadamente, es decir, sea notificado oportunamente al Gerente General o al Oficial de Ética y Cumplimiento, y éstos hayan tomado las medidas adecuadas para resguardar los intereses de la Compañía en la operación.

Para lo anterior los Trabajadores debemos:

i. Declarar oportunamente la existencia de cualquier conflicto de interés, ya sea real o aparente, que se produzca en nuestra relación con proveedores, contratistas, clientes, competidores o Trabajadores, entre otros.

ii. Abstenernos de participar en la negociación, decisión, celebración y/o supervisión del acto, contrato u operación, mientras el conflicto de interés que nos afecta no se administre adecuadamente por el Gerente del área;

Para el caso de los miembros del Consejo y ejecutivos, es necesario además declarar los vínculos o intereses personales que podrían afectarnos a través del formulario Declaración de Vínculos;

Eventuales conflictos de interés de los Trabajadores:

- Poseer directa o indirectamente (a través de familiares, amigos u otras personas) un interés económico o vinculación societaria en cualquier entidad que trabaje o intente trabajar o realizar alguna transacción comercial con la Compañía o con la competencia;
- Intermediar en beneficio de personas y/o entidades, en transacciones que afecten los derechos, intereses u otros activos de Vía Limpia;
- Aprovechar personalmente o facilitar a terceros una oportunidad comercial adquirida mediante el uso de bienes o información de propiedad de la Compañía; y
- Competir o llevar a cabo alguna acción o negocio que compita con Vía Limpia.

e) Restricciones a las inversiones y actividades particulares

Si bien en Vía Limpia respetamos y reconocemos el derecho de cada Trabajador a efectuar inversiones y desarrollar actividades particulares, éstas deberán siempre ajustarse a la ley y no perjudicar a la Compañía.

Por lo tanto, nos está prohibido:

i. Efectuar cualquier inversión o desarrollar cualquier actividad que afecte o pueda afectar a la Compañía en sus decisiones comerciales o resultados.

ii. Participar en oportunidades comerciales o de inversión (de proveedores, contratistas o clientes) de las cuales tomamos conocimiento únicamente en razón de nuestra calidad de Trabajador, sin antes reportarlo y analizarlo con el Gerente General;

iii. Desarrollar actividades o servicios externos que desvíen tiempo y/o energía de nuestras obligaciones para con la Compañía o que nos exijan trabajar durante la jornada laboral. En el caso de tratarse de actividades en instituciones sin fines de lucro, gremiales, ONGs, colegios, universidades u otras de similar naturaleza, debemos informar oportunamente al jefe directo o al Gerente General; y

iv. Realizar inversiones en acciones o valores estando en conocimiento de información privilegiada.

f) Prudencia respecto a regalos e invitaciones

Si bien es una práctica común en las relaciones comerciales o de trabajo, recibir o dar regalos e invitaciones, estos gestos podrían influir o dar la apariencia de influir en la independencia y objetividad con que toma las decisiones quien los recibe.

Lo anterior podría afectar los intereses y el buen nombre de la Compañía o generar algún tipo de responsabilidad legal a la misma, por lo que los Trabajadores debemos siempre conducirnos de acuerdo a lo dispuesto en la Política de Regalos e Invitaciones y el Modelo de Prevención de Delitos de la Compañía.

En términos generales, no debemos:

i. Entregar o aceptar regalos o invitaciones a, o de ninguna persona, independiente la forma, en nuestra calidad de Trabajadores;

ii. Entregar o aceptar dinero, valores representativos de dinero y/o bienes o servicios reñidos con la moral o las buenas costumbres;

iii. Entregar o aceptar regalos o invitaciones a, o de funcionarios públicos, nacionales o extranjeros;

iv. Entregar o aceptar cualquier tipo de pago o beneficio a, o de clientes, proveedores, concesionarios, consignatarios o contratistas.

Se exceptúa de lo anterior:

i. Entregar o aceptar un regalo cuando tal gesto corresponda a expresiones de mera cortesía o buena educación y su valor no supere el equivalente a 2 UF.

ii. Participar en comidas o eventos siempre que no comprometan la independencia, imparcialidad o criterio para atender los intereses de la Compañía, al momento de tomar decisiones.

g) Abuso de influencia

Los Trabajadores de Vía Limpia nos abstenemos de cualquier acción que signifique obtener indebidamente un beneficio para sí o terceros, en base a influencias generadas en nuestras relaciones de trabajo. Por ello, no debemos utilizar el nombre de Vía Limpia o la calidad de Trabajador de Vía Limpia para obtener ventajas personales.

En particular, nos está prohibido:

- Utilizar a los Trabajadores o contratistas que nosotros hemos contratado para prestar servicios a la Compañía, con el objeto de que nos realicen trabajos particulares, aun cuando dichos trabajos los financiemos de forma personal;
- Influir o intentar influir, por un interés distinto al propio de la Compañía, en decisiones de contratación, promoción o de condiciones laborales de Trabajadores que no están bajo nuestra área de decisión; y
- Influir o intentar influir en decisiones de compra, acuerdos o contratos usando canales que se apartan del proceso formal de evaluación y asignación de contratos de acuerdo con las políticas de la Compañía.

Si tomamos conocimiento de familiares en proceso de selección para ingresar a la Compañía o a alguna de las empresas filiales o relacionadas, debemos informar a la jefatura inmediata o a la Gerencia General de esta situación.

7. Buscamos ser un ciudadano corporativo responsable a través de nuestro Sistema de Ética y Cumplimiento

En nuestro esfuerzo de entregar siempre el mejor servicio con estricta sujeción a la legislación vigente y apego a nuestros valores, hemos implementado un Sistema de Ética y Cumplimiento que busca reforzar la cultura organizacional de ética de la Compañía en el desarrollo de nuestras labores diarias.

Dentro de las materias cubiertas por este sistema destaca la prevención de delitos, en especial aquellos que pueden conllevar la responsabilidad penal de la jurídica de la persona jurídica, el respeto a la normativa de libre competencia, la protección de los datos personales, la protección del consumidor y toda otra materia que la Compañía estime necesario a futuro incluir.

a) Defensa de la Libre Competencia

El respeto de las normas sobre Libre Competencia constituye un principio ético fundamental de nuestra forma de operar. En Vía Limpia, estamos convencidos de que un actuar competitivo incrementa y garantiza la existencia de mercados abiertos y dinámicos, generando eficiencias en la productividad, mayores incentivos a la innovación y un mayor bienestar para los consumidores y la sociedad.

Por esta razón, hemos desarrollado un Programa de Cumplimiento de Libre Competencia a través del cual buscamos fortalecer la cultura de respeto y compromiso con la Libre Competencia.

Las decisiones que en Vía Limpia tomamos se realizan siempre de forma unilateral, sin coordinarnos con nuestra competencia, basadas exclusivamente en razonamientos económicos, objetivos y demostrables, y en el resultado de nuestros procesos de inteligencia de negocios.

Es deber de cada uno conducirse de acuerdo a la Política de Libre Competencia y los distintos procedimientos complementarios de manera de evitar cualquier conducta, negocio o actividad que constituya una infracción a las normas de Libre Competencia, puesto que nos aleja de los principios éticos o valores de la Compañía.

Adicionalmente, los Trabajadores debemos tener especial cuidado de no incurrir en acciones o conductas que puedan ser interpretadas como anticompetitivas, exponiendo a la Compañía a ser objeto de una investigación por parte de la Fiscalía Nacional Económica y el consiguiente daño reputacional.

Debemos evitar, en la medida de lo posible, sostener reuniones o mantener cualquier tipo de comunicaciones con competidores, así como conservar contactos de representantes o trabajadores de la competencia.

Entre las conductas prohibidas destacan:

i. Discutir con un competidor o persona vinculada a éste, respecto a precios, costos, producción, volúmenes de ventas, productos, servicios, prácticas de licitación, territorio de ventas, canales de distribución o clientes o cualquier otra información comercialmente sensible;
ii. Acordar con la competencia fijar, subir, estabilizar o bajar precios; repartirse clientes, grupos de clientes, líneas de negocio, productos o áreas geográficas;
iii. La explotación abusiva de una posición dominante en el mercado, así como las prácticas predatorias, o de competencia desleal, realizadas con el objeto de alcanzar, mantener o incrementar una posición dominante.
iv. La participación simultánea de una persona en cargos ejecutivos relevantes o de director en dos o más empresas competidoras entre sí.[5]

Para mayor información sobre esta materia, te invitamos a revisar:

i. Programa de Cumplimiento de Libre Competencia
ii. Política de Libre Competencia
iii. Procedimiento de Participación en Asociaciones Gremiales
iv. Procedimiento de relacionamiento con Competidores

b) <u>Prevención de Delitos y Responsabilidad Penal</u>

Los Trabajadores debemos tener especial cuidado de no incurrir en acciones o conductas que puedan configurar algunos de los delitos señalados actualmente en la Ley N°20.393.

[5] Siempre que el grupo empresarial al que pertenezca cada una de las referidas empresas tengan ingresos anuales por ventas, servicios y otras actividades del giro que excedan las cien mil unidades de fomento en el último año calendario.

En la Compañía hemos implementado un Modelo de Prevención de Delitos que incluye lo siguiente:

- La identificación de actividades o procesos de Vía Limpia que impliquen riesgo de conducta delictiva.
- El establecimiento de protocolos y procedimientos para prevenir y detectar conductas delictivas.
- Un Canal de Reporte Ético y sanciones internas en caso de incumplimientos. Además, considera la incorporación de la normativa interna en los contratos de trabajo y prestación de servicios.
- La designación de un sujeto responsable, con adecuada independencia, facultades de dirección y supervisión y acceso a la administración de la Compañía, ejercido por el Oficial de Ética y Cumplimiento de Vía Limpia.

Cada uno de nosotros debemos abstenernos de participar en cualquiera de los delitos señalados en la Ley N° 20.393, y debemos cumplir permanentemente con el Modelo de Prevención de Delitos. Este deber se extiende a nuestros proveedores y a cualquier persona natural que ocupe un cargo, función o posición en Vía Limpia o nos preste servicios gestionando asuntos nuestros ante terceros, con o sin nuestra representación.

Para mayor información sobre esta materia, te invitamos a revisar:

i. Modelo de Prevención de Delitos
ii. Política de Prevención de Delitos

VII. ¿Cómo enfrentamos un dilema ético?

Es posible que en nuestras labores diarias nos veamos enfrentados a una multiplicidad de situaciones en las que no siempre es fácil conocer cuál es la conducta correcta en términos éticos.

Si no encontramos respuesta a nuestras dudas en el presente Código de Ética, antes de actuar debemos revisar las normas complementarias como las políticas o procedimientos mencionados o el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.

Si aun así persisten las dudas, debemos consultar con nuestro superior directo o con el Oficial de Ética y Cumplimiento quienes nos indicarán los pasos a seguir.

VIII. Infracciones al Código de Ética y sanciones

Cualquier conducta que infrinja lo dispuesto en el presente Código de Ética, motivará la realización de una investigación interna, sin perjuicio de la posibilidad de formular acciones legales cuando corresponda.

Adicionalmente, las infracciones que alguno de nosotros, como Trabajadores, podamos cometer al presente Código de Ética pueden ser susceptibles de las siguientes sanciones, contenidas en nuestro Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad:

a) Amonestación verbal;
b) Amonestación escrita;
c) Multas; y
d) Desvinculación.

ANEXO

COMPROBANTE DE ENTREGA, RECEPCIÓN Y COMPROMISO DE TRABAJADORES

Declaro que, he recibido conforme el nuevo Código de Ética de Vía Limpia SpA. en mi calidad de Trabajador de esta Compañía. Declaro, asimismo, haberlo leído y comprendido.

Reconozco que el Código de Ética forma parte importante de la cultura de integridad de la Compañía y que tiene por finalidad asegurar un actuar ético y responsable en todas las actividades que hacemos.

Me comprometo a respetar y aplicar lo señalado en el presente Código de Ética y adecuar mi conducta de conformidad a los principios y valores, y a las normas vigentes.

En caso de dudas, me pondré en contacto con mi superior directo o el Oficial de Ética y Cumplimiento.

Nombre: _____

Rut: _____

Cargo: _____

Firma: _____

_____ (ciudad), ____ de _____ de _____.