

CODIGO DE CONDUCTA DE ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS

1. INTRODUCCIÓN

Desarrollar y dirigir una empresa de asesoría en ingeniería plantea un gran desafío. La implementación de regímenes sociales reguladores apropiados, aplicaciones o culturas corporativas transparentes, sumado a la unificación de conductas consensualmente aceptadas como correctas, son características del ambiente en que deben desenvolverse las compañías en general, sus empleados, trabajadores y representantes, en este caso en particular de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS.

Cada empleado, trabajador y representante de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, probablemente se verá enfrentado a una serie de situaciones desafiantes durante su vida laboral. Este Código de Conducta, contiene la conducta dictada y esperada por la Compañía, lo que no caduca con el término del empleo en la empresa, comportamiento que debe ser observado y cumplido por cada uno de los integrantes de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, en forma individual y según las atribuciones de su cargo y ha sido diseñado para servirle como guía de comportamiento, que le ayudará a desenvolverse ante los desafíos y situaciones propias de la naturaleza de su trabajo.

Asimismo, plantea como usted debe desempeñarse durante la realización de sus labores, ya sea como empleado o como representante de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS.

2. CODIGO DE CONDUCTA.

a. General.

Este código se basa en la ley N° 20.393, normativa nacional, y en la Convención del Consejo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para combatir el cohecho y otros delitos de Servidores públicos nacionales y extranjeros en transacciones comerciales nacionales e internacionales y otros delitos o conductas cuestionadas. El Código también integra otras recomendaciones de transparencia del

entorno nacional e internacional con los que ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, está comprometido.

Este Código de Conducta no entrega una guía detallada sobre todas o alguna situación en particular a las que pudiera verse enfrentado o instrucciones sobre cómo cumplir con los requisitos legales, toda vez que las disposiciones legales dentro del ordenamiento jurídico nacional se entienden, conocidas por todos desde el momento de su publicación.

Constituye una declaración sobre el comportamiento y las acciones que se esperan de aquellos que trabajan para, o en representación de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS. Se da por entendido que un empleado de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, debe cumplir rigurosamente con las leyes y normas éticas y morales imperantes en nuestra sociedad.

Si en cumplimiento de lo anterior, ello llegase a producir un conflicto con las disposiciones de este Código, usted deberá informar dicho conflicto inmediatamente a su superior jerárquico o al Encargado de Prevención del Delito, quien lo orientará en su cumplimiento.

b. Cómo utilizar el Código:

Como regla general, usted deberá tener presente, al verse enfrentado a una situación difícil, lo siguiente:

1. **Uso del Sentido Común.** Si lo que usted está haciendo o planea hacer es algo que no desearía compartir con un miembro de su familia o colega, probablemente se escapa de los límites de lo que es considerado como aceptable.
2. **Ser abierto respecto de discutir los problemas.** Operar en una zona gris o nebulosa aumenta el riesgo de que las cosas resulten mal. Si al enfrentar una situación difícil usted no sabe bien qué hacer, pregunte o analice el asunto en forma completa y transparente con un compañero de trabajo de su confianza o plantéelo a su superior jerárquico dentro de la Compañía, seguramente esto lo ayudará a tomar una mejor decisión en su actuar.
3. **Tomarse el tiempo necesario antes de tomar decisiones difíciles.** Las malas decisiones a menudo se toman cuando las cosas no se han discutido o estudiado apropiadamente, y cuando las personas se dejan presionar para tomar una decisión

precipitada. La razón, la prudencia y el análisis probablemente le darán un sustento adecuado a su decisión.

4. **Asegurarse de que sus actos se realicen dentro de la ley y de los parámetros reseñados en este Código.** Las infracciones a la ley y a los requisitos éticos son una amenaza para la Compañía y cada uno de sus miembros, para la realización de sus negocios y podría terminar afectando su reputación y honra corporativa. Consulte con su supervisor y/o el abogado de la Compañía, con el fin de asegurarse que lo que usted planea se encuentra dentro del marco legal, ético y de acuerdo con los principios y valores de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS.

c. Ámbito de aplicación del Código.

El Código de Conducta aplica a todos los empleados, trabajadores, representantes, administradores, propietarios, además de consultores individuales, subcontratistas y personal temporal de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, así mismo los Clientes deberán estar informados de la existencia de este Código. Para el propósito de este Código, se entiende por empleado a toda persona que haciendo uso de un trabajo intelectual y de su conocimiento aporta a la gestión de negocios de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS De igual forma, se entiende por trabajador a cualquier persona que haciendo uso de un trabajo físico y de mano de obra, aporta a la gestión de negocios de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS.

Todas las personas a las que alcanzan las disposiciones de éste Código, deberán aceptar formalmente que se adhieren a él, entregándosele una copia y aceptado con su firma dicho ejemplar, tanto al momento de su contratación, como una vez contratado o al emprender cualquier actividad, trabajo o asesoría para ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS.

Antes de suscribir cualquier contrato, alianza estratégica, acuerdo corporativo o asesoría, ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, tendrá como requisito previo, que tanto la empresa contratante cumpla con los principios de negocios de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS. Para esto ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, incorporará a sus contratos una cláusula que regule dicha situación, dando preferencia a todas las empresas que hayan elaborado y tengan implementado un Código de Conducta, coincidente con éste Código.

d. La Seguridad es Primero.

ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, dirigirá su negocio con el más alto respeto y estándares por la seguridad y la salud ocupacional, estando comprometido con estos principios, manteniendo siempre, un ambiente de trabajo seguro y un personal entrenado y equipado apropiadamente, siempre consciente, de la seguridad, de los riesgos asociados a los trabajos propios de la empresa, de los requisitos y normas relativas a la salud y la seguridad personal. ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, también promoverá activamente una cultura de seguridad en todas las inversiones que emprenda de manera independiente o con algún socio. La salud y seguridad son una prioridad para ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, y no serán comprometidas bajo ninguna circunstancia.

e. Integridad y Profesionalismo.

El negocio, la reputación y honra corporativa de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, dependen de la integridad y profesionalismo que demuestren sus empleados en todo momento. Así al momento de incorporarse a la Compañía, los empleados de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, se comprometen y comprenden los principios del negocio y principales valores de la Compañía.

ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, se ha comprometido a mantener una cultura y ambiente de trabajo que brinda a sus empleados la oportunidad, independiente de su experiencia personal, de hacer contribuciones valiosas mientras alcanzan su total potencial profesional. Los empleados de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, deben abstenerse de toda conducta que pueda tener un efecto negativo en sus compañeros de trabajo, ambiente de trabajo o en la organización en general. Esto incluye el acoso o intimidación, el acoso sexual, las relaciones extramatrimoniales entre trabajadores, la discriminación, la comisión de delitos u otro comportamiento que pueda ser considerado por sus compañeros de trabajo, superiores, subalternos, administradores, propietarios, o cualquier miembro de un grupo de interés, como amenazador o degradante. Para crear una cultura sólida de integridad y respeto en ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, los empleados deberán:

- Realizar todas sus funciones con integridad y esforzarse por alcanzar un alto estándar de responsabilidad y logro profesional.

- Mantener un estándar impecable de integridad en todas las relaciones de negocios, tanto dentro como fuera de las dependencias de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS.
- Respetar a todas las personas, teniendo en consideración sus costumbres, orientación sexual, origen étnico, hábitos y creencias religiosas, evitando todo tipo de intimidaciones.
- Reconocer la riqueza de un lugar de trabajo diverso y valorar las destrezas únicas y perspectivas de las personas con diferentes medios culturales y educacionales.
- Contribuir a eliminar las barreras que atentan contra la igualdad de género y asegurar que las actividades de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, toman en consideración la dimensión del género.

f. Corrupción y Fraude.

i. General.

Por ningún motivo o razón, los empleados de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, podrán ofrecer o aceptar un soborno, cohecho, dádiva, efecto, gratificaciones o pagos extras, comisiones clandestinas, beneficios sin fundamento plausible u otro pago indebido cualquiera. El ofrecimiento o la aceptación, directo o indirecto, pago, solicitud o aceptación de sobornos o cohechos en cualquier forma, por parte de los empleados, o cualquier persona relacionada con la Compañía, constituyen prácticas inaceptables.

Esto aplica a las transacciones con funcionarios o empleados públicos, extranjeros o nacionales, o con cualquier empresa privada o persona particular, ya sea si se trata de un negocio nacional o internacional. Esto es independiente de si el pago es en dinero, especie o beneficio, se realiza o se recibe directamente o a través de un tercero, tal como un agente, representante, consultor, contratista o socio de Joint Venture.

ii. Definiciones.

La corrupción puede definirse como el abuso de parte de una entidad pública o privada para su beneficio propio, es el quebrantamiento de las normas de probidad establecidas. La corrupción comprende, aunque no se limita a lo siguiente:

Soborno

Un ofrecimiento o recepción de cualquier regalo oneroso, préstamos, honorarios, recompensa u otra ventaja para, o proveniente de, cualquier persona como una forma de inducir a que se haga algo que es deshonesto, ilegal o que significa un abuso de confianza.

Cohecho

Un ofrecimiento o recepción de cualquier regalo, préstamo, honorario, recompensa u otra ventaja para, o proveniente de, cualquier persona como una forma de inducir a que se haga algo que es deshonesto, ilegal o que significa un abuso de confianza, entre cuyos participantes se encuentra un funcionario público.

Gratificaciones Extraoficiales.

Una gratificación extraoficial se produce cuando se paga una dádiva, efecto o beneficio a un funcionario público para recibir un trato preferencial por parte de uno de los cohechadores o para permitir o acelerar un proceso que es deber del funcionario llevar a cabo.

Comisiones Clandestinas.

Una comisión clandestina es el ofrecimiento o aceptación de dinero, regalos u otro ítem de valor, a cambio de recibir un trato favorable.

Nepotismo.

Nepotismo es dar un trato preferente a parientes y amistades basándose más en la relación de parentesco o amistad, que en las habilidades, capacidades, méritos, conocimiento, preparación profesional, experiencia o idoneidad de dicha persona para el trabajo. En especial, dada la naturaleza de la Compañía de ser una empresa familiar, es aceptable la incorporación de parientes de empleados y/o trabajadores siempre que tengan las competencias adecuadas y se mantengan por mérito propio.

Fraude.

Fraude es el acto intencional de engañar con intención positiva de defraudar a alguien, a fin de obtener algo a lo que uno no tiene derecho a recibir.

Desfalco.

El desfalco es la apropiación fraudulenta de dinero o bienes que se tenían bajo la obligación de custodia, y que en la realidad pertenecen a otra persona o a la Compañía.

Extorsión.

La extorsión es el acto criminal de obtener algo mediante el uso de amenazas o violencia física o psicológica.

iii. Obsequios, Comidas y Entretenimiento.

ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, está comprometido a que sus decisiones sean tomadas en forma objetiva, técnicamente, profesional y únicamente sobre la base de la calidad, el servicio, el precio y factores competitivos similares. Los empleados, trabajadores y en general todo integrante de la Compañía y miembros de su familia, directa o inmediata tienen prohibido solicitar o aceptar dinero en efectivo, obsequios, servicios u otros ítems de valor (obsequios), de parte de un cliente, proveedor o contratista. ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, prohíbe estas prácticas ya que podrían ser vistas como realizadas para obtener una ventaja impropia en las prácticas comerciales. No se consideran obsequios aquellos regalos pequeños, recuerdos o souvenirs no solicitados, vinculados a una relación de negocios legítima, o baratijas sólo de valor nominal, las que están excluidas de estas restricciones, entendiéndose por esto aquellas cuyo valor comercial no exceden de una unidad de fomento. El recibir o dar comida o bebida de un valor moderado también quedan excluidos de estas restricciones.

Las comidas o espectáculos (por ejemplo, asistencia a eventos deportivos o de teatro), cuyo propósito principal es establecer o mantener las relaciones comerciales pertinentes, son consideradas actividades comerciales legítimas y, por ende, pueden ser aceptadas, siempre y cuando el propósito del negocio sea legítimo. Sin embargo, los empleados que mantienen relaciones de trabajo continuas con proveedores o contratistas deben evitar aceptar comidas y espectáculos en forma regular, donde pudiera establecerse un patrón repetitivo de reciprocidad. Los empleados deben declinar cualquier ofrecimiento generoso

de comida o espectáculo, o cualquier invitación que pudiera ser vista como hecha con el propósito de influir en el juicio comercial del funcionario. Para determinar si una comida o espectáculo particular es generoso, sólo podrán aceptar aquellas comidas y espectáculos cuyo valor sería aprobado por la gerencia en caso de que el empleado lo rindiera en su informe de gastos.

Funcionarios Públicos y Relaciones Gubernamentales

La Convención del Consejo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales, como también la normativa jurídica interna de nuestro país, tienen provisiones respecto a los funcionarios públicos y la corrupción. Los empleados de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, no podrán dar o recibir obsequios o realizar pagos, como tampoco ofrecerán algún ítem de valor considerable (mayor a 2 UF), a funcionarios públicos que pudieran significar, o ser percibidos como una ventaja excesiva para ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, o el receptor.

Hospitalidad y gastos

Ocasionalmente, si ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, pudiera verse en la necesidad de cubrir aquellos gastos incurridos por funcionarios públicos con que se relacionan a gastos razonables de viajes y alojamiento, similares a los permitidos por las políticas de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, para sus empleados, por motivo de visitas a terreno, alimentación u hospitalidad, cuyo propósito principal es establecer o mantener las buenas relaciones de negocios, lo que será considerado como actividades legítimas de la empresa y se aceptarán siempre y cuando el propósito del negocio sea legítimo. Los empleados deben, sin embargo, evitar ofrecer comidas o viajes que sean demasiado generosos, o cuando se pudiera establecer un patrón de reciprocidad repetitivo. Los empleados no deben ofrecer comidas o espectáculos de trabajo generosos, o realizar cualquier otro ofrecimiento para cubrir los gastos, lo que podría parecer tener la intención de influir en el juicio/opinión de un funcionario público.

Un funcionario público se define como:

- a) cualquier funcionario o empleado perteneciente a alguna entidad estatal, incluyendo Codelco, Enami y otros organismos equivalentes y similares;
- b) cualquier persona que desempeñe una función pública;
- c) cualquier candidato a ocupar un cargo político; o
- d) cualquier partido político o funcionario de un partido político.
- e) un Lobbista.

Los empleados de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, deben cooperar con los organismos estatales y funcionarios de gobierno de manera honrada y directa, y deben proceder con la mayor integridad en todo momento al realizar negocios o tener relaciones de trabajo con estas personas / instituciones, al:

- Entregar información en forma directa, proactiva y oportuna con respecto al seguimiento de procedimientos regulatorios y a dar respuesta a los requerimientos regulatorios de elaboración de informes;
- Asegurar que todas las respuestas a solicitudes o peticiones razonables de parte de organismos estatales sean precisas, completas y oportunas; y
- Representar a sí mismos y a la Compañía, de forma profesional y con honestidad e integridad, al momento de presentarse ante, o interactuar con organismos estatales.

Consultores, proveedores, contratistas y clientes

ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, puede verse expuesto a soborno u otro acto de corrupción cometidos por terceros a la empresa. Por lo tanto ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, espera que sus consultores, proveedores, contratistas y clientes se adhieran a los Principios de Negocios de la empresa y otros requisitos de integridad estipulados en los términos y condiciones del contrato que suscriba con ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS. Estos requisitos se estipularán en todos los contratos y acuerdos de cualquier naturaleza.

Al adjudicarse contratos significativos que involucren a consultores, proveedores, contratistas y clientes, se llevará a cabo una evaluación de su historial de acatamiento e integridad y de sus sistemas, lo cual constituirá una base para la precalificación y/o aceptación de dichas compañías.

Socios Comerciales y Aliados Temporales (JV)

ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, siempre conducirá un *due diligence* de integridad y reputación a los potenciales aliados. ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, seleccionará aquellos con Valores y Principios del Negocio que estén alineados con los de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, reflejando sus principios de negocios en los acuerdos que los accionistas suscriban con los socios. Estos principios de negocios serán dados a conocer a los nuevos aliados con anterioridad a la firma de cualquier acuerdo.

Uso de intermediarios

Como regla general, ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, prefiere no contratar intermediarios como representantes del negocio. En algunos casos, sin embargo, el uso de un intermediario podría considerarse necesario. Entre los intermediarios figuran los agentes, representantes de ventas y terceros, quienes, en las actividades comerciales de la Compañía, actúan como enlaces entre ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, y un tercero. La decisión de contratar a un intermediario debiera basarse en el cumplimiento de las siguientes condiciones:

- 1) Conducción de un *due diligence* de reputación satisfactorio, incluyendo una revisión de la integridad de la firma/individuo que actuará como intermediario de la Compañía.
- 2) Que el individuo/empresa haya acordado firmar y adherirse a los principios del negocio de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS.
- 3) Que el individuo/empresa haya formalizado compromisos respecto a que no participará en ninguna práctica corrupta en relación al contrato o proyecto en el que participe;
- 4) Dependiendo de la magnitud del potencial negocio (> US\$ 1M), que se haya obtenido la aprobación escrita y previa del directorio o de la junta de accionistas para operar de esa manera.
- 5) En tales casos, ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, y sus empleados asegurarán posteriormente cualquier acuerdo o contrato suscrito con intermediarios sean por escrito y describan en forma fidedigna y completa la relación entre las partes. Todos los servicios a ser provistos por todas las partes bajo el contrato deben ser legítimos y deben estar señalados expresamente y descritos en el contrato. Todos

los honorarios o tarifas u otra remuneración a pagar con respecto a los servicios contractuales deberán estipularse expresamente en el contrato y deberán ser proporcionales a los servicios que se están prestando y a valores razonables de mercado. Así mismo, los métodos de pago para honorarios u otra remuneración deberán indicarse expresamente en el contrato y deberán justificarse legítimamente. En particular, las cuentas bancarias para recibir los pagos deberán pertenecer a las empresas participantes o en su defecto a la del consultor, en ningún caso a cuentas corrientes de personas, con excepción que así este estipulado en el contrato y se trate de la cuenta de dicho consultor.

El reembolso de gastos sólo podrá generarse previa presentación de los recibos correspondientes. Los pagos sólo se harán una vez presentada la documentación apropiada, y deberán justificarse de conformidad con los principios de contabilidad generalmente aceptados.

La documentación relacionada con las actividades del intermediario deberá archivarse en forma adecuada.

El acatamiento de este Código por parte del intermediario será monitoreado con regularidad y se tomarán acciones correctivas toda vez que el rendimiento no esté de acuerdo con este código.

Imparcialidad

Conflicto de interés

Los empleados deberán actuar para el mejor beneficio de la Compañía en todo momento, teniendo prohibido utilizar sus puestos de trabajo y equipamientos, software, información y similares de propiedad de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, y/o de sus Clientes para el beneficio personal o de los miembros de su familia, amigos y/o conocidos. Asimismo deberán evitar situaciones que:

- Interfieran, o parezcan interferir, con el ejercicio independiente del juicio en el desempeño de sus funciones;

- Desprestigien, o parezcan desprestigiar, el buen nombre y la reputación de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS;
- Dividan, o parezcan dividir, su labor primordial de lealtad con la Compañía versus una actividad externa o de interés personal o de un miembro de la familia o amigo;
- Aprovechen, o parezcan aprovechar, la información confidencial, siempre y cuando la información no se haya publicado o anunciado públicamente; o
- Planteen, o parezcan plantear, un conflicto con los intereses de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS.

Entre los ejemplos de conflicto de interés, se encuentran, aunque no se limitan a:

- Un empleado, o familiar, recibe un beneficio personal impropio como resultado de una acción indebida aprovechando su posición en la Compañía.
- Un empleado que tenga directa participación en la contratación o supervisión de un miembro de su familia en detrimento del proceso de selección establecido;
- Aprobar la contratación de una empresa proveedora de un miembro de su familia, incluso si ésta ha resultado en un menor costo para ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, sin haber sido aprobado por el Directorio de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS;
- Solicitar a un proveedor que realice una contribución a una organización ligada a ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, (Club Deportivo y otros), ONG's, de caridad, cívica o política, lo cual puede posteriormente comprometer a un empleado, al crear la potencial expectativa en el proveedor respecto de la devolución del favor.

Los conflictos de interés o situaciones que pudieran percibirse como un conflicto de interés deberán ser informados por el empleado o la persona que descubre el hecho al superior jerárquico respectivo, para su evaluación y toma de decisión.

El empleado no podrá, directa o indirectamente, asistir, o aconsejar a un competidor, en razón a la exclusividad en la entrega de sus servicios a la Compañía. El empleado no establecerá relaciones, directa o indirectamente, ni solicitará consejo, ni participará o trabajará, sin el conocimiento previo de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, en una empresa que es, o podría ser, una competencia para el negocio de la Compañía y/o el negocio dentro del grupo. Esto incluye determinar, dirigir, o trabajar en alguna actividad personal

que funciona en la misma esfera comercial que la de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, en la que estén involucrados el empleado, la familia del empleado o parientes cercanos. Esta restricción no incluye actividades con aliados en proyectos conjuntos con ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, con acuerdos formales.

Directorios, contrataciones y otras asignaciones

Para evitar situaciones en las que podría surgir un conflicto de intereses, se deberán observar las siguientes pautas.

- Todos los cargos de nivel ejecutivo u otras asignaciones desempeñados o realizados por empleados de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, en otras empresas que mantienen relaciones comerciales con ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, o son competidores de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, deberán ser aprobadas por escrito por el Gerente General de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS. De considerarse necesario, puede que este permiso sea revocado (deber de información).
- Los empleados de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, no ocuparán otros cargos de directorio, ni serán contratados o realizarán asignaciones pagadas de algún negocio fuera de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, a menos que sea una empresa ligada y esté estipulado mediante un acuerdo previo, por escrito, por parte del Gerente General. Si surgiera un conflicto de interés, o si la habilidad del empleado para llevar a cabo sus funciones o para cumplir con sus obligaciones con ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, se viera comprometida, tal aprobación no será otorgada, o bien será revocada.
- Los empleados de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, que ocupan cargos de director o alguna gerencia o jefatura o cargos donde tienen influencia sobre las decisiones respecto de la adquisición, adjudicación de contratos, financiación y seguro, declararán su tenencia de acciones u otra participación en empresas que han tenido, o pueden llegar a tener, relaciones comerciales con ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS

Confidencialidad

Aquella información que no sea de conocimiento general, o sea de la compañía, clientes, proveedores, licitaciones o de un tercero relacionado, como también la experiencia técnica que participe de la creación o adquiere la persona en relación con el desempeño de su trabajo, será considerada siempre confidencial y propiedad de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, y deberá tratarse como tal.

Bajo ninguna circunstancia personas no autorizadas podrán tener acceso a información que pueda dañar a ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, y la privacidad e integridad de cada persona. Es por ello que se dará especial consideración a cómo, dónde y con quién se discuten aquellos temas relacionados con información relacionada con ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, y sus Clientes.

La información confidencial no será revelada a terceras partes a menos que ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, a través de su Gerente General o su Directorio haya:

- Consentido, por escrito, que esa información confidencial pueda divulgarse a terceros;
- Que tal información ya sea de dominio público; o
- Que dicha divulgación sea autorizada o requerida por ley.

El carácter de confidencialidad continúa aplicándose después de finalizada la relación contractual o después de haber terminado una asignación. Los detalles específicos respecto de los requisitos de confidencialidad estarán estipulados en los contratos de trabajo y de servicios con terceros de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS.

Actividad política

ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, no hace contribuciones a partidos políticos, políticos individuales u organizaciones directamente afiliadas con partidos políticos. ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, puede participar en el debate público, cuando esto sea del interés de la Compañía. El empleado o trabajador es libre de participar en las actividades políticas de su interés y a modo personal, fuera de cualquier recinto y actividad de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, y de sus Clientes, siempre que esta actividad no influya negativamente en su desempeño en la Compañía.

Transparencia

Divulgación de información comercial

ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, está comprometida con la transparencia y precisión en todos sus negocios. La información comercial de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, que decida informar, será comunicada con exactitud y totalidad, tanto interna como externamente. Toda la información de finanzas y contabilidad será verdadera y justa, registrada y reproducida conforme con las leyes y regulaciones, incluyendo los estándares de contabilidad pertinentes.

ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, está obligada, cuando así sea necesario, a divulgar información verdadera, justa y comprensible en sus informes financieros periódicos, otros documentos presentados ante las entidades y autoridades fiscalizadoras pertinentes, así como también en otros comunicados públicos. Se espera que los empleados, particularmente los altos ejecutivos y funcionarios relacionados con el área financiera, apliquen el estándar más alto de cuidado al preparar tales materiales. Cualquier acto intencional que resulte en una falsa declaración de material en estados financieros será tratado como fraude.

Competencia leal y leyes antimonopolio

ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, competirá dentro del marco de la Ley de defensa de la libre competencia vigente en nuestro ordenamiento jurídico y otras normativas aplicables de leyes antimonopolio y de competencia leal en los mercados en los que opera. Esto aplica tanto en relación a los competidores como a los clientes y proveedores. Al entrar en contacto con los competidores, los empleados de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, actuarán cautelosamente a fin de asegurar el acatamiento y la no vulneración de las leyes y normativas relativas a la competencia. Sin desmedro de lo anterior, ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, podrá acatar cualquier instrucción gremial que emane de organizaciones a las que pertenece legalmente (AIC, Colegio Ingenieros, etc.).

Seguridad

Protección de la propiedad y bienes de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS.

Se prohíbe el uso de tiempo, materiales, equipamiento, activos financieros o instalaciones de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, para propósitos no relacionados directamente con el negocio de la Compañía, sin la debida autorización del Gerente General de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS. Lo mismo aplica al retiro o préstamo de bienes de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, sin el permiso correspondiente, para usos particulares o distintos a los propósitos de la Compañía. El empleado y trabajador debe proteger la propiedad y los bienes de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, contra cualquier pérdida, daño y abuso.

Sistemas de información y de Tecnologías de la Información (IT)

El uso de información, sistemas IT y, en particular, servicios de Internet por parte del empleado y trabajador, debe estar regido por las necesidades del negocio y no por intereses personales. Toda información producida y almacenada en los sistemas IT de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, es considerada de propiedad de la Compañía. ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, por consiguiente, se reserva el derecho a acceder a toda información, excepto cuando su acceso esté limitado por ley o acuerdo suscrito. El acceso a información privada de los empleados será autorizado en casos justificados solamente por el Gerente General de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS.

El empleado y trabajador es responsable de mantener los archivos electrónicos y archivadores en forma ordenada. El uso privado de estos elementos sólo se permitirá para el procesamiento de información ordinaria y hasta un cierto límite, basándose en las normas de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS. Aquella información que pueda ser considerada como ilegal, ofensiva o inapropiada no deberá, bajo ninguna circunstancia, ser procesada, descargada, almacenada o diseminada. Está prohibida cualquier descarga, almacenamiento o diseminación que trasgreda alguna ley de derecho de autor o disposición o que atente contra la moral y las buenas costumbres. Así también está prohibido cualquier uso de software que vulnere alguna ley de derecho de autor o disposición.

Estándares profesionales de trabajo

Obtención de servicios sexuales

La obtención de servicios sexuales es ilegal y puede incentivar el tráfico de personas y la comisión de otros delitos que podrían derivar de esta situación. El tráfico de personas es

ilegal y constituye una vulneración a los derechos humanos. La adquisición de servicios sexuales también puede exponer al individuo a riesgos excesivos en términos de su seguridad, protección y salud. Los empleados de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, deben abstenerse de solicitar servicios sexuales en cualquier circunstancia mientras estén representando a o en comisión de servicio de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS.

Alcohol y Drogas u otros intoxicantes

Las instalaciones de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, son un lugar de trabajo libre de drogas y alcohol. Se prohíbe a los empleados y/o trabajadores presentarse al trabajo en forma impropia para desempeñar su labor como resultado del uso de alguna sustancia peligrosa controlada, tales como el alcohol o droga considerada ilegal. Los empleados que estén sometidos a tratamiento médico con drogas prescritas, lo cual podría potencialmente menoscabar o minimizar su desempeño laboral y, en especial, la conducción de vehículos de cualquier tipo, deberán reportar este hecho a su superior jerárquico, y deberán abstenerse de asumir responsabilidades y /o asignaciones que pudieran representar un problema o riesgo de accidente para él o el personal a su cargo mientras dure esta situación.

Puede que en determinadas ocasiones o para ciertas reuniones de negocio o celebraciones corporativas, el Gerente General o un Ejecutivo autorice en forma escrita el consumo de alcohol en las dependencias de la Compañía, siempre y cuando el consumo de dichos productos sea moderado y supervisado.

Consumo de alcohol fuera de las dependencias de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS

Los empleados de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, que se encuentren en asignaciones de trabajo para la Compañía no deben consumir, o incentivar a que otros consuman bebidas alcohólicas o drogas de forma tal que puedan arriesgar su seguridad o bien situar al usuario, a ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, o cualquiera de sus socios comerciales, en una situación de riesgo físico o de afectación de la honra personal o corporativa. En especial, no podrán sobrepasar los límites legales de consumo para conducir.

Cumplimiento y reporte de seguimiento

¿Quién es el responsable de implementar este Código?

La Gerencia de Personas será la responsable de dar a conocer el Código de Conducta a todos los empleados y de promover el cumplimiento del mismo. Los directores, gerentes, jefes de área, supervisores y en general cada uno de los miembros de la Compañía deben asegurar que las actividades dentro de su área de responsabilidad se lleven a cabo de conformidad con los requerimientos establecidos en este documento. El Encargado de Prevención del Delito es el responsable de comunicar los requerimientos a todo el personal de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS, que lo requiera y de prestar asesoría con respecto a la interpretación y aplicación de las reglas aquí consignadas.

Cada empleado, gerentes, jefes de área, supervisores y en general cada uno de los miembros de la Compañía debe asegurar que está familiarizado con estas disposiciones y que realiza sus funciones de conformidad con los requerimientos indicados en este Código y con las leyes y normas pertinentes. El Código de Conducta formará parte de todos los contratos de trabajo, tanto antiguos como nuevos, y todos los empleados deberán participar y aprobar una sesión de entrenamiento de integridad en forma anual.

La Gerencia General y el Encargado de Prevención del Delito supervisarán las actividades de cumplimiento de cada uno de los integrantes de la planta de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS.

Vulneraciones al Código

No se aceptarán vulneraciones directas o indirectas a las disposiciones de este Código, pudiendo derivar, conforme con la legislación pertinente, en acciones disciplinarias internas, desvinculaciones sin derecho a indemnizaciones e incluso en denuncias de orden criminal.

¿Cómo se pueden discutir los problemas relativos a la observancia de éste Código?

Después que cada empleado reciba y comprenda adecuadamente este Código, estará preparado para manejar la mayor parte de los dilemas y consultas que enfrentará al trabajar diariamente en ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS. Existen diversas fuentes de información adicionales y de asesoramiento, dependiendo del tema en cuestión, al que el empleado y/o trabajador puede recurrir, como ser:

- Su supervisor directo o el gerente de área

- El Gerente de Personas
- El asesor legal de ALVAREZ & CÍA. ABOGADOS
- El Encargado de Prevención del Delito

Sin desmedro de lo anterior, si el empleado no recibe una respuesta satisfactoria a su duda, el Encargado de Prevención del Delito será el reponsable final de resolver sus inquietudes.

En todo evento, el empleado siempre será el responsable último de sus acciones y las consecuencias derivadas de estas, salvo que alguna de las autoridades antes señaladas lo dirija o autorice en forma explícita y debidamente registrada.

¿Cómo Ud. puede informar sus inquietudes?

- 1.- Por correo electrónico al E-Mail: estudio@hacc.cl
- 2.- Por medio de una carta confidencial dirigida al Encargado de Prevención del Delito a la siguiente dirección: Cerro El Plomo N° 5931, oficina N° 1614, Las Condes, Santiago, Región Metropolitana, Chile.
- 3.- Al número telefónico para recibir denuncias.
- 4.- Entrada de denuncias por intranet.
- 5.- Entrada de denuncias por la página web de la compañía.