



CÓDIGO DE ÉTICA

CÓDIGO DE ÉTICA

Envases del Pacífico S.A

I- MISIÓN Y OBJETIVO.

Envases del Pacífico S.A (en adelante "EDELPA S.A" o la "Compañía"), tiene un compromiso con sus clientes y su objetivo es elaborar productos de excelente calidad, vía incorporación de tecnología moderna y de alta productividad, operada con eficiencia por trabajadores con talento calificado y con un sistema logístico y de información de excelencia.

Todo el personal que se desempeña en la Compañía, sea en virtud de un contrato de trabajo o a honorarios, asume el compromiso de cumplir sus funciones y/o tareas respetando el espíritu de los valores y conductas mencionadas en el presente Código de Ética, de manera tal que su actuar no dañe ni afecte la imagen corporativa, prestigio e intereses de la Compañía. El presente Código es también aplicable a los directores de EDELPA S.A, en aquellas materias que les resulten aplicables atendida la naturaleza de su cargo.

Conforme a lo expresado, los trabajadores de EDELPA S.A y sus directores deben ser informados respecto de la existencia, alcance y contenido de las normas incluidas en el presente Código de Ética, y recibirán una copia del mismo, dejando constancia formal de su recepción y aceptación.

El presente Código de Ética especifica los principios y conductas corporativas empresariales mínimas, no negociables, aplicables a los miembros del directorio de EDELPA S.A y a todas las personas que trabajan en la Compañía, ya sea actuando en forma individual o colectivamente.

Este Código no pretende cubrir el total de posibles eventos o situaciones. La descripción que en él se hace es un marco de referencia que permite identificar una acción y/o actividad que transgreda o pueda transgredir los principios y las conductas corporativas empresariales mínimas antes referidas.

Este Código constituye un manual de conducta para los miembros del directorio de EDELPA S.A. en aquellas materias que resulte aplicable, y un complemento al Contrato de Trabajo, al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y a las normas y procedimientos que regulan el desempeño de las funciones por parte de los trabajadores de la Compañía. En consecuencia, las disposiciones de este Código tienen igual obligatoriedad que los instrumentos antes individualizados.

EDELPA S.A. es responsable de la actualización del presente Código, y sus modificaciones deben ser oportunamente comunicadas a los trabajadores y directores de la sociedad.

II- NORMAS BÁSICAS.

El presente Código está basado en valores y conductas cuya observancia deberán regir el quehacer de todos los trabajadores y los directores de EDELPA S.A., en lo que les resulte aplicable, y determina las formas de relacionarse con la comunidad, accionistas, proveedores y clientes.

II.1- Valores.

Los valores que inspiran todas las acciones de los trabajadores y directores de Edelpa S.A. son:

- Respeto: Respeto a las leyes y normativa vigente, respeto a la diversidad y a la dignidad y derechos de todas las personas, y respeto al medioambiente.
- Compromiso: Compromiso con el cuidado y desarrollo de nuestro capital humano y de las comunidades de las cuales formamos parte.
- Integridad: Honestidad y transparencia en nuestro quehacer, con apego a la ética y a las normas legales.
- Excelencia: Excelencia en el servicio y en la gestión de los negocios.
- Austeridad: Edelpa es una empresa es una empresa austera que busca producir con excelencia, productos de alta calidad al mínimo costo

II.2- Cumplimiento de las Leyes, Normas y Regulaciones.

El cumplimiento de las leyes, normas y regulaciones aplicables a los negocios, deben realizarse en forma íntegra y responsable. Los directores de EDELPA S.A., así como sus trabajadores, deben respetar las normas y procedimientos internos según resulten aplicables a cada situación determinada. Dichas normas internas son específicas de la empresa y pueden ir más allá de los requisitos de la ley.

III- ALCANCE.

Es necesario que los trabajadores de EDELPA S.A, en cualquier cargo o función, mantengan conductas íntegras en sus relaciones personales y de negocio, tanto con los clientes internos como externos. Las materias tratadas en el presente Código de Ética son:

1. Relaciones con el personal.
2. Respeto por los clientes.
3. Respeto por la Libre Competencia.
4. Conflictos de interés.
5. Representación de la empresa.
6. Tratamiento de la información.
7. Regalos, comidas y atenciones.
8. Familiares, parientes y personas relacionadas
9. Oportunidades comerciales
10. Fraudes y protección de activos de EDELPA S.A
11. Soborno, cohecho y corrupción.
12. Financiamiento del Terrorismo y Lavado de Dinero.
13. Discriminación y acoso.
14. Consumo de tabaco, alcohol y drogas.
15. Manejo, uso, confidencialidad, y seguridad de la información y de los sistemas informáticos.

En caso de dudas o cuando se tenga conocimiento de situaciones en las que existan evidencias concretas de incumplimiento a las normas del Código de Ética, el empleado deberá consultar o informar a su jefatura o nivel jerárquico superior, quien a su vez deberá reportar tales incumplimientos a la dirección a través de los canales de comunicación establecidos en el presente Código, omitiendo la individualización del denunciante si este lo solicita.

III.1- Relaciones con el personal.

Las relaciones con el personal estarán basadas en el estricto respeto de la persona. EDELPA S.A. tiene como objetivo entregar a sus trabajadores un ambiente de trabajo sano, grato, seguro y en condiciones competitivas de empleo. También existe el compromiso en proporcionar igualdad de oportunidades, evitando la discriminación respecto de sexo, edad, raza, religión, situación económica, etc. Cualquiera sea el nivel de cargo, los trabajadores no serán víctimas de discriminación en sus relaciones laborales en forma alguna.

III.2- Respeto por los clientes.

La prestación de servicios por parte de EDELPA S.A. se hará siempre y en todo momento con el más estricto respeto por sus clientes y con la debida observancia de las normas de calidad y productividad. En ese entendido, EDELPA S.A. y sus trabajadores en todo momento darán cumplimiento fielmente a dichas normas, manteniendo un trato cordial y digno con los clientes internos y externos de la Compañía.

Producto de lo anterior, se deja expresamente establecido que los clientes tienen resguardados los siguientes derechos:

1. Derecho a hacer sugerencias y que estas sean debidamente consideradas.
2. Derecho a preguntar, a replicar y a comparar.
3. Derecho a ser bien atendido antes, durante y después de la venta.

III.3- Respeto por la Libre Competencia.

EDELPA S.A. tiene plena convicción en que una de las claves para lograr el éxito comercial radica en la estricta observancia de toda normativa legal y en particular la de libre competencia, entendida como requisito fundamental para el adecuado funcionamiento de los mercados.

Producto de lo anterior, queda expresamente prohibido para todo trabajador de EDELPA S.A y para

hecho, acto o convención que impida, restrinja o entorpezca la libre competencia o que tienda a producir ese efecto.

Se considerarán, entre otros, como hechos, actos o convenciones que impiden, restringen o entorpecen la libre competencia o que tienden a producir dicho efecto, y por lo tanto están expresamente prohibidos, los siguientes:

- a) Acuerdos expresos o tácitos con competidores de la Compañía, o prácticas concertadas con ellos, que consistan en fijar precios de venta, de compra u otras condiciones de comercialización, limitar la producción, asignar zonas o cuotas de mercado, excluir competidores o afectar el resultado de procesos de licitación.
- b) La explotación abusiva de una posición dominante en el mercado, condicionando una venta a la de otro producto, excluir, limitar o dañar a un competidor, o ejerciendo otros actos semejantes.
- c) Las prácticas predatorias o de competencia desleal contra competidores, realizadas con el objeto de alcanzar, mantener o incrementar una posición dominante.

III.4- Conflictos de Interés.

Un conflicto de interés se produce cuando los intereses personales de un director de EDELPA S.A., un trabajador o los intereses de un tercero relacionado en hasta segundo grado de consanguinidad, compiten con los intereses de EDELPA S.A. Los directores de EDELPA S.A. y sus trabajadores deben evitar conflictos de interés e informarlos conforme a lo establecido en este Código.

Lo anterior es sin perjuicio del hecho que la Compañía reconoce y respeta el derecho de los directores de la Compañía y sus trabajadores de participar en actividades externas de carácter financiero, comercial o de otro tipo, siempre y cuando dichas actividades sean legales y no perjudiquen, interfieran o estén en conflicto con el cabal cumplimiento de sus deberes hacia EDELPA S.A. y no impliquen un daño o uso indebido del nombre de EDELPA S.A., marca, productos, bienes, reputación, influencia, relaciones, información confidencial u otros recursos.

En todas las relaciones comerciales con personas u organizaciones ajenas a EDELPA S.A. y en sus actividades comerciales de carácter personal, se exige a los directores de EDELPA S.A. y sus trabajadores que:

- i. Eviten las transacciones, situaciones o participaciones personales en las cuales sus intereses de índole personal efectivamente entren en conflicto, o tengan la apariencia de entrar en conflicto, con los intereses de EDELPA S.A.;
- ii. Actúen de acuerdo con las leyes aplicables y con las normas y políticas de EDELPA S.A., incluyendo las contenidas en este Código de Ética;
- iii. Protejan su propia reputación y las propiedades, derechos, intereses, responsabilidades, información confidencial y reputación de EDELPA S.A.

Si un trabajador se encontrara frente a una situación que pueda involucrar o dar lugar a un conflicto de interés, el trabajador deberá informarlo inmediatamente a su superior directo

y/o a quien corresponda, con el propósito de resolver la situación en forma justa, oportuna y transparente. Si un director se encontrara en igual situación, deberá informarlo a los restantes directores previo al tratamiento de la materia y abstenerse de participar en la resolución de ésta. El no informar una situación que dé origen a un conflicto de interés se considerará como una omisión grave al deber de lealtad que los trabajadores y directores deben tener con las Compañías que conforman EDELPA S.A.

Asimismo se hace presente que la Compañía no ofrece, ni solicita, ni acepta ningún tipo de actividades vinculadas a cohecho, corrupción, lavado de activos, financiamiento del terrorismo o cualquier actividad consultiva de ilícitos, en especial las referidas a la Ley 20.393.

III.5- Representación de la empresa.

Los empleados de la empresa obran por cuenta de ella exclusivamente en aquellas situaciones para las cuales se les ha otorgado poder o autorización, sea por la naturaleza de su cargo o por delegación expresa. Está prohibido, por lo tanto, actuar bajo el nombre de la empresa cuando no se ha sido autorizado para ello.

Los Directores y trabajadores de la Compañía deberán tener especial celo para dejar en claro que obran a título personal cuando actos propios pudieran confundirse con actuaciones por cuenta de la empresa. A modo de ejemplo, no exhaustivo, pueden citarse las adhesiones a campañas políticas, emitir opiniones a medios públicos de comunicación, participar en actividades de organizaciones sociales o comunitarias de cualquier tipo, hacer donaciones, elevar solicitudes a las autoridades y, efectuar declaraciones. Especial cuidado deben tener al relacionarse con funcionarios de gobierno y con autoridades públicas, para lo cual siempre será necesario verificar si está dentro de sus atribuciones interactuar con esas autoridades representando a la empresa.

No está permitido el uso de papelería, tarjetas de visita o logotipos de la empresa para comunicaciones a título personal, ya que ello induce a parecer que la comunicación es oficial y la empresa podría ser considerada responsable de su contenido.

III.6- Tratamiento de la Información.

i) Obligación de Mantener Reserva.

La información de carácter confidencial es toda aquella aún no divulgada dentro ni fuera de la empresa y cuyo conocimiento puede dañar a la Compañía, a sus clientes o proveedores o sea capaz de influir en la percepción del valor de la sociedad.

Las personas que en razón de su cargo, posición o actividad tengan acceso a información confidencial de la sociedad, deberán mantener dicha información en la más absoluta reserva y no podrá ser divulgada en todo o en parte, por ningún medio, sin la autorización por escrito del Gerente General. Esta información no podrá ser utilizada por los trabajadores o directores y sus personas relacionadas, para ningún propósito distinto de aquellos relacionados con la operación por la cual tuvieron acceso a la información.

Durante las fases de estudio y/o negociación de cualquier tipo de operación, sea comercial, jurídica o financiera, que por su naturaleza tenga el carácter de confidencial y además la aptitud de influir en la cotización de los valores de EDELPA S.A., los responsables de las mismas tendrán la obligación de:

a) Limitar el conocimiento de dicha información estrictamente a aquellas personas internas o externas a EDELPA S.A., cuya participación sea imprescindible.

b) Asegurar que todos aquellos que posean acceso a tal información tengan una obligación de confidencialidad vigente o que suscriban un "Compromiso de Confidencialidad".

c) Abstenerse de adquirir para sí o para terceros, directa o indirectamente, los valores sobre los cuales posea información privilegiada, reservada y/o confidencial.

ii) Manejo de la información privilegiada.

Los trabajadores de EDELPA S.A. no podrán directa ni indirectamente efectuar transacciones ni recomendar, en cualquier forma y a cualquier tercero, la adquisición o enajenación a cualquier título de valores emitidos por la Compañía, como acciones, bonos, pagarés y en general, con cualquier otro valor de EDELPA S.A. u otros instrumentos financieros, incluyendo instrumentos derivados, desde que tenga acceso a la información privilegiada otra información sensible al precio de los valores de la sociedad.

No habiendo una situación donde exista uso o acceso a información privilegiada, los trabajadores deberán comunicar por escrito al Gerente General, cualquier operación en que participen o tenga interés, mediante la cual pretendan adquirir o vender acciones, bonos, pagarés y en general, cualquier otro valor emitido por la sociedad. Además se deberán respetar los períodos de bloqueo establecidos por la Ley.

El incumplimiento de esta norma no sólo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias, sino también resultar en la formulación de cargos penales.

iii) Información contable.

Los registros financieros de EDELPA S.A. constituyen la base para administrar los negocios de la Compañía y para cumplir con sus obligaciones hacia las distintas partes interesadas, por lo tanto:

- Todos los registros financieros deben ser precisos y conformes a los principios contables exigidos en Chile o a las Normas Internacionales de Información Financiera.
- Todas las transacciones deben ser respaldadas por su debida documentación y deben ser registradas oportunamente en la cuenta correcta y en el período contable que corresponda. La clasificación intencionalmente errónea de las transacciones, ya sea entre cuentas, departamentos o períodos contables, constituye una violación de este Código.
- No se hará ningún asiento falso o intencionalmente engañoso en los registros de contabilidad.
- La existencia de información incompleta o tendenciosa impide que se puedan tomar buenas decisiones, socava la confianza, perjudica a la Compañía, a los accionistas y trabajadores y puede llegar a ser ilegal.
- Todos los empleados de EDELPA S.A que participen en la aprobación de transacciones, preparación de documentación de respaldo y determinación de la clasificación contable de las transacciones, tienen la responsabilidad de cumplir con las disposiciones señaladas en este Código.
- Los gerentes, ejecutivos y trabajadores de EDELPA S.A serán responsables de que la información contenida en los informes y documentos que la Compañía divulgue al mercado, sea completa, veraz, puntual, oportuna y comprensible.

Los trabajadores de EDELPA S.A tendrán la obligación de suministrar toda la información y explicaciones que requieran los auditores internos, auditores externos y abogados de la Compañía, en forma completa, exacta y oportuna. Ningún trabajador de la Compañía, celebrará acto alguno que tenga como consecuencia una violación de estas disposiciones.

La empresa ha elaborado e implementado el Manual de Manejo de Información de Interés para el Mercado que exige la Norma de Carácter General N° 211 de 2008 de la Superintendencia de Valores y Seguros. Tal documento se entiende como parte integrante de las normas de conducta establecidas en este Código, y debe ser conocido por toda persona de la Empresa que pudiera tener acceso a información confidencial o privilegiada.

III.7- Regalos, Comidas y Atenciones.

El trabajador de EDELPA S.A no debe aceptar regalos, comidas u otro tipo de atenciones ni ningún otro favor de clientes o proveedores, si al hacerlo pudiere comprometer su capacidad para tomar decisiones comerciales objetivas en el mejor interés de la Compañía y/o si la aceptación de dichos regalos, comidas o atenciones puede llegar a generar un compromiso con clientes, proveedores u otros.

Cualquier trabajador de EDELPA S.A. deberá informar al gerente del área respectiva antes de realizar negocios con proveedores o contratistas que hayan sido ex empleados de la empresa, de forma de asegurar la independencia en la toma de decisiones.

III.8- Familiares, parientes y personas relacionadas.

La selección y contratación de trabajadores en EDELPA S.A. se hará estrictamente sobre la base de criterios de idoneidad y mérito de los postulantes. Todo proceso de selección de personal se llevará a cabo respetando el principio de transparencia y no discriminación. Salvo autorización previa y por escrito del gerente de la unidad de negocios que corresponda, no podrán trabajar en una misma unidad de negocios parientes de los trabajadores hasta el segundo grado de consanguinidad (esto es padres, hijos, tíos y/o primos) como tampoco cónyuges o personas vinculadas afectiva o económicamente a los trabajadores. Todo trabajador tiene la obligación de reportar a la gerencia de su respectiva unidad de negocios el hecho de que algún familiar, o persona relacionada esté postulando a algún cargo en dicha entidad.

III.9- Oportunidades Comerciales.

Los trabajadores no competirán con la Compañía ni tampoco tomarán ventaja personal de las oportunidades comerciales que se les presenten durante el transcurso de su relación laboral.

Si los trabajadores desean aprovechar para sí oportunidades comerciales que pudieran ser de interés para EDELPA S.A., los mismos deberán comunicarlo a su superior directo quien se encargará de obtener una decisión del Gerente General, respecto de si la Compañía desea o no asumir la oportunidad.

A los directores de EDELPA S.A. se aplicarán las disposiciones del Título XVI de la Ley de Sociedades Anónimas. En virtud de lo anterior, sólo se podrán celebrar operaciones con partes relacionadas cuando tengan por objeto contribuir al interés social, se ajusten en precio, términos y condiciones a aquellas que prevalezcan en el mercado al tiempo de su aprobación y cumplan con los requisitos y procedimientos que se señalan en el artículo 147 de la Ley de Sociedades Anónimas.

III.10- Fraudes y protección de activos de EDELPA S.A.

Los directores y trabajadores de EDELPA S.A. nunca deberán verse envueltos en un accionar fraudulento u otra conducta deshonesta que involucre los bienes, activos o registros financieros y la contabilidad de la Compañía o de un tercero. Esto no sólo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias, sino también resultar en la formulación de cargos penales.

Los registros financieros de EDELPA S.A. constituyen la base para administrar sus negocios y para cumplir con sus obligaciones hacia las distintas partes interesadas, por lo tanto todos los registros financieros deben ser precisos y conformes a los principios contables exigidos en Chile o a Normas Internacionales de la Información Financiera.

Los trabajadores deben proteger los bienes de EDELPA S.A. y utilizarlos en forma adecuada y eficiente. Los trabajadores además deberán cuidar los bienes de la Compañía contra pérdida, daño, uso incorrecto, robo, fraude, malversación y destrucción. Estas obligaciones cubren tanto a los activos tangibles como a los intangibles, incluidas las marcas comerciales, el "know-how", la información confidencial o privilegiada y los sistemas informáticos.

En la medida permitida por la legislación vigente, EDELPA S.A. se reserva el derecho a controlar e inspeccionar el modo en el que los trabajadores utilizan los activos de la empresa.

III.11- Soborno o cohecho y corrupción.

Los directores y trabajadores de EDELPA S.A., en forma directa o a través de intermediarios, nunca deben ofrecer ni prometer un favor personal o financiero impropio u otro tipo de favor a fin de obtener o conseguir un negocio u otra ventaja de parte de un tercero, ya sea público o privado. Los directores y trabajadores de EDELPA S.A. tampoco deben aceptar dicha ventaja a cambio de un trato preferencial de parte de un tercero. Asimismo, los directores y trabajadores deben abstenerse de ejercer cualquier actividad o conducta que pudiera dar lugar a la aparición o sospecha de un acto o intento de soborno o cohecho.

Los directores y trabajadores de EDELPA S.A. deben saber que el ofrecimiento o la entrega de beneficios impropios a fin de influenciar la decisión del receptor, sea éste público o privado,

no sólo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias sino también resultar en la formulación de cargos penales.

Los beneficios impropios pueden incluir cualquier cosa de valor para el receptor, incluidos contratos de trabajo o consultorías para partes relacionadas con el receptor.

III.12- Financiamiento de terrorismo y lavado de dinero.

EDELPA S.A. adhiere a los principios señalados en la Ley N° 20.393 sobre Responsabilidad Penal de las personas jurídicas, por lo que junto con las prohibiciones señaladas anteriormente prohíbe a su vez cualquier tipo de financiamiento del terrorismo, sea de forma directa o indirecta, por actos de sus trabajadores o de la organización misma al igual que se prohíbe toda conducta que pueda calificarse como de lavado de dinero, entendido como cualquier acto tendiente a ocultar o disimular el origen ilícito de determinados bienes, a sabiendas que provienen de la perpetración de delitos relacionados con el tráfico ilícito de drogas, terrorismo, tráfico de armas y otros, de conformidad con lo establecido en la ley.

III.13- Discriminación y acoso.

EDELPA S.A. respeta la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de cada trabajador y está comprometido a mantener un ambiente de trabajo en el cual no existan situaciones de discriminación o acoso. Por lo tanto, los trabajadores no deben discriminar respecto del origen, nacionalidad, religión, raza, sexo, edad u orientación sexual, ni deben tener ningún tipo de conducta de acoso verbal o físico basada en lo mencionado anteriormente o en cualquier otro motivo. Los trabajadores que sientan que su ambiente de trabajo no cumple con los principios mencionados más arriba pueden plantear sus preocupaciones a la unidad de recursos humanos de la Compañía.

Todos los reclamos, ya sea que se presenten de manera anónima o no, serán investigados adecuadamente. EDELPA S.A. prohíbe la toma de represalias contra cualquier trabajador respecto de aquellos reclamos presentados de buena fe, y a su vez protege los derechos de las personas involucradas.

III.14- Consumo de Tabaco, Alcohol y Drogas Ilícitas.

EDELPA S.A. prohíbe expresamente el consumo, distribución y venta de tabaco, alcohol y drogas ilícitas en sus dependencias. El consumo moderado de alcohol estará permitido sólo en actividades o celebraciones en fechas especiales como Fiestas Patrias u otras similares o en eventos específicos autorizados por la Compañía.

III.15- Manejo, uso, confidencialidad y seguridad de la información y de los sistemas informáticos.

Los trabajadores deben tener claridad acerca de las obligaciones que les corresponde cumplir en el uso de los recursos computacionales, de los sistemas informáticos y los datos e información que se pone a su disposición para la ejecución de su trabajo. Asimismo, deben estar determinadas las responsabilidades tanto de los trabajadores usuarios de los sistemas como de

las jefaturas y de las personas autorizadas que más adelante se denominan Dueños de Activos o Sistemas.

i) Obligaciones de los trabajadores.

Todo trabajador a quien se confíe el uso de una máquina, computador, o instrumento de producción, será responsable de su custodia, de ubicarlo en un lugar seguro y de operarlo de acuerdo con los procedimientos establecidos o, en su defecto, a las mejores prácticas. Idéntica obligación procederá respecto de los accesorios que los complementen. Al término de la jornada laboral deberá revisar que la máquina, computador, o instrumento de producción, sus accesorios y los programas utilizados, queden en condiciones de mantenimiento aptos para continuar operando.

Si se le asigna un computador portátil, el trabajador deberá mantenerlo guardado bajo llave o asegurado con un cable de seguridad en los períodos en que no lo utilice. En caso que viaje con éste, deberá transportarlo como equipaje de mano y mantenerlo bajo permanente custodia.

El recurso computacional de uso compartido (impresoras, fotocopiadoras, etc.), está sujeto al mismo resguardo y cuidado de un equipo personal y es responsabilidad del trabajador reportar los malos usos que detecte o presencia.

Todo recurso o máquina industrial que EDELPA S.A. requiera probar, adquirir o implementar, deberá ser revisado y autorizado por el área competente para evitar que los nuevos recursos generen conflictos o tengan un impacto negativo para la producción y elaboración de productos.

Está prohibido utilizar los sistemas de comunicación, entre los cuales están el teléfono, fax, correo electrónico e Internet, para el envío de cadenas, la distribución masiva no autorizada de mensajes o el uso de material pornográfico o de connotación política.

Queda prohibido el envío o transmisión de cualquier tipo de información que tenga connotaciones racistas, sexuales, pornográficas, calumniosas u ofensivas, a través de los sistemas de comunicación, perteneciente a EDELPA S.A. o cualquier sociedad relacionada.

Los trabajadores deben cumplir a cabalidad las normas de higiene y seguridad definidos y difundidos por la compañía.

ii) Programas computacionales o software.

Es obligación de todo trabajador usuario de los sistemas computacionales, usar en el ejercicio de sus actividades o funciones sólo los programas computacionales o software u otros productos de informática, sea cual sea su denominación que, en forma oficial pone a su disposición EDELPA S.A. Por tanto, queda prohibido usar cualquier otro programa, aunque el trabajador usuario sea su propietario, que no esté debidamente licenciado y autorizado por la Compañía.

Dichos programas computacionales, software u otros productos similares, deberán ser operados o usados por el trabajador de acuerdo con los procedimientos señalados y definidos por EDELPA S.A y en actividades relacionadas con ésta o con su trabajo.

iii) En cuanto a problemas que puedan afectar a los sistemas.

El trabajador usuario que detecte o sospeche que algún virus informático u otro incidente que pueda afectar a los sistemas computacionales de EDELPA S.A., la seguridad de los mismos y cualquier otro hecho o situación anormal, deberá reportarlo o darlo a conocer de inmediato a quién corresponda. Idénticas denuncias deberá efectuar en caso de detectar o sospechar que se están copiando, eliminando o alterando programas o sistemas computacionales de la Compañía.

iv) En cuanto a las contraseñas, password o claves y a los dispositivos de autenticación o token.

Es obligación de cada trabajador usuario de los sistemas computacionales de EDELPA S.A. crear su propia contraseña, password o clave, la que deberá estar compuesta por una combinación de caracteres alfabéticos, numéricos y especiales y su longitud mínima deberá tener ocho (8) caracteres.

Queda expresamente prohibido al trabajador revelar a cualquier persona, aunque sea trabajador de la Compañía y cualquiera sea la jerarquía que tenga en ésta, la contraseña o password que utilice para acceder o ingresar a los sistemas computacionales de propiedad de EDELPA S.A. Esta prohibición también alcanza a las contraseñas, claves o password que le hayan sido confiadas en la ejecución de sus funciones.

v) Seguridad y confidencialidad de la información.

EDELPA S.A. considera la información un activo esencial para la organización y por lo tanto requiere protegerla de manera adecuada, ya que puede estar expuesta a una amplia variedad de amenazas y vulnerabilidades.

Cualquiera sea la forma que tenga la información, sea esta escrita en papel, impresa, almacenada y/o transmitida por medios electrónicos o hablados en conversación, ésta debe ser siempre protegida.

vi) Dueños de Activos o Sistemas.

Se denomina Dueño de Activos o Sistemas a las personas autorizadas expresamente por EDELPA S.A. para ingresar o acceder a los sistemas o procesos computacionales de éste y que, a la vez, está facultada para delegar total o parcialmente sus accesos en otro u otros trabajadores usuarios.

vii) Uso de la información.

El trabajador debe mantener la información que procesa de acuerdo a sus funciones de manera confidencial, resguardando que cuando se retire de su puesto de trabajo las áreas o lugares de trabajo estén limpias, es decir, sin documentación e información a la vista, aunque éste use el mismo lugar al día siguiente.

viii) Término de la relación laboral.

Independientemente de la forma en que ponga término a la relación laboral entre el trabajador y la sociedad de EDELPA S.A., el trabajador deberá hacer entrega formal de todos los activos informáticos que se le asignaron para sus funciones. Será responsabilidad del trabajador reponerlos en óptimas condiciones de funcionamiento, habida consideración del desgaste natural como resultado de su uso.

IV- CONSIDERACIONES GENERALES.

Cualquier trabajador de EDELPA S.A. que tuviere conocimiento de situaciones anómalas como negociaciones incompatibles, uso de información privilegiada en beneficio propio o cualquier otra situación contrario a lo indicado en el presente Código, deberá informarlo a su jefatura directa o a quien corresponda en la Compañía. La información puede ser anónima, o el trabajador podrá exigir confidencialidad total respecto de su autoría de la denuncia.

V- SANCIONES.

Se deja expresamente establecido que las disposiciones de este Código se entienden formar parte de los deberes fiduciarios de los directores en conformidad con la normativa aplicable y, en particular a la prohibición que tienen de practicar actos ilegales o contrarios a los estatutos o al interés social o usar de su cargo para obtener ventajas indebidas para sí o para terceros relacionados en perjuicio del interés social. Por su parte, las disposiciones de este Código se entienden formar parte integrante de las obligaciones que impone el contrato de trabajo o contrato de prestación de servicios suscrito con la unidad de negocio de EDELPA S.A. que corresponda. Producto de lo anterior, según sea el caso, las infracciones a las disposiciones del presente Código se considerarán, en el caso de los directores, como faltas graves a sus deberes fiduciarios y en el caso de los trabajadores, a las obligaciones que impone el contrato de trabajo o de prestación de servicios y podrán dar origen a las distintas sanciones establecidas por la normativa civil, penal, de valores, laboral o comercial vigente.

VI- PUBLICIDAD Y CAPACITACION.

El presente Código de Ética se encuentra a disposición de los accionistas y el público general en la gerencia de recursos humanos de la empresa.

Una vez al año la gerencia de recursos humanos de EDELPA S.A., capacitará a todo el personal, respecto de los alcances del presente Código de Ética con especial énfasis en los principios y valores que los sustentan.

©2014
ENVASES DEL PACÍFICO S.A