

INCOLUR

# ESTRATEGIA GENERAL DE COMPLIANCE

2024

-Abogados y Consultores-

## ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN.....	2
II.	PRINCIPIOS.....	2
III.	OBJETIVOS.....	3
IV.	COMPROMISO.....	3
V.	ALCANCE.....	4
VI.	DOCUMENTOS PRINCIPALES RELACIONADOS.....	5
VII.	ESTRUCTURA ORGÁNICA, ROLES Y RESPONSABILIDADES.....	6
	VII.i Directorio.....	6
	VII.ii Comité de Ética y Cumplimiento.....	6
	VII.iii Gerencia General.....	7
	VII.iv Encargado de Prevención de Delitos.....	7
	VII.v El Personal de Incolur.....	8
VIII.	GESTIÓN DE RIESGOS.....	8
IX.	CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN.....	8
X.	DENUNCIAS, INVESTIGACIÓN Y SANCIONES.....	9
XI.	ACTUALIZACIÓN Y MEJORA CONTINUA.....	9

## I. INTRODUCCIÓN

En “la Empresa” consideramos que Compliance es mucho más que el cumplimiento de leyes, normas y estándares, implica la creación de una cultura de integridad y ética empresarial que guía el comportamiento y la toma de decisiones de todos nuestros trabajadores, dándole una fuerte identidad a la Empresa en la manera de enfrentar sus lineamientos y objetivos estratégicos de cara a todos nuestros *stakeholders* y al mercado.

Cuando hablamos de *cultura de integridad y ética empresarial*, nos enfocamos en el desarrollo de conductas dirigidas al cumplimiento de la legalidad vigente, así como a mostrar comportamientos alineados con los valores de Integridad, Excelencia, Confianza, Sostenibilidad y Rentabilidad que conforman la cultura organizativa de Incolur.

Mantener un comportamiento ético es nuestra primera responsabilidad. Es la base sobre la que seguiremos construyendo nuestra reputación de integridad y fortaleciendo nuestro principal activo: ***la Confianza.***

Nuestra Estrategia General de Compliance (en adelante, “la Estrategia”) actúa como compendio de los puntos principales del Código de Ética y Conducta, el Modelo y Manual de Prevención de Delitos de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas (en adelante, “el Modelo de Prevención de Delitos”) y documentos relacionados.

Nos proporciona un ambiente de control que consiste en un conjunto de directrices, lineamientos, protocolos y procedimientos de gestión organizacional cuyo fin es la implementación de buenas prácticas que permitan dar cumplimiento a los principios de ética e integridad que fomenta Incolur, así como leyes y normas internas y externas, que posibiliten reducir el riesgo de la comisión de hechos que pudiesen configurar actos de incumplimiento en estas materias y proteger a la Empresa de cualquier responsabilidad penal de la persona jurídica.

El presente documento describe los principales elementos de nuestra Estrategia General de Compliance.

## II. PRINCIPIOS

La Empresa está comprometida en cumplir con las leyes, normas y reglamentos conforme a los cuales desempeña sus actividades y negocios. Es por ello, que todos los empleados, ejecutivos y directores de la Empresa se comprometen a:

- Propiciar y mantener un entorno de transparencia en las actividades que les competen de acuerdo con su rol y nivel de responsabilidad.
- Mantener relaciones laborales y de administración sobre una base ética y de integridad.
- Fomentar y exigir que todos los directores, ejecutivos y empleados de Incolur cumplan su deber en forma honrada.
- Promover y respetar el cumplimiento de las leyes, normas y reglamentos pertinentes.

- Trabajar con dedicación, perfección, rectitud, probidad y ser consecuentes con los valores y directrices de la Organización.

Para la Empresa, la corrupción constituye un grave obstáculo al desarrollo de las sociedades contemporáneas, socava el Estado de Derecho y constituye una amenaza para la correcta operación de los mercados libres. La corrupción provoca un aumento de los costos debido a los pagos corruptos, distorsiona los mercados y genera pérdidas de oportunidades. Adicionalmente, la corrupción es ilegal, expone a las empresas a graves consecuencias legales y compromete su reputación frente a la sociedad.

Nos mantenemos firmes en nuestro compromiso con la excelencia, la responsabilidad social y la protección del medio ambiente, buscamos siempre superar las expectativas de nuestros clientes y contribuir al bienestar de la sociedad en general. La preservación del medio ambiente y el desarrollo sostenible son aspectos clave en las operaciones y proyectos de la Empresa.

Compartimos una cultura de ambiente seguro en el trabajo y respeto por la Dignidad y los Derechos Humanos, integrando procesos que rechazan y sancionan todo tipo de discriminación, acoso (laboral y sexual), violencia y situaciones no equitativas, promovemos actuaciones en pro de la igualdad, inclusión y conciliación laboral.

### **III. OBJETIVOS**

El objetivo fundamental de nuestra función de compliance como parte del Sistema de Gestión Integrado Sostenible (SGIS) es implementar una forma de organización que refleje los contenidos de las directrices, lineamientos, protocolos y procedimientos que integran la presente Estrategia General de Compliance a nivel estructural y de funcionamiento, aplicándose como una guía de uso práctico y obligatorio para todos los trabajadores y los procesos que facilitan las actividades de la Empresa en el mercado.

La implementación efectiva de esta Estrategia, del Código de Ética y Conducta, del Modelo de Prevención de Delitos y de un ambiente de control de riesgos de compliance permite proteger nuestro valor patrimonial y de mercado, así como la continuidad operacional de la Empresa y la estabilidad laboral del personal, una conducta ética y un compliance “vivo” presentes en todas nuestras actividades es como el *“sistema inmune de la Organización”*.

### **IV. COMPROMISO**

Nuestro Sistema de Gestión Integrado Sostenible (SGIS) dispone un diseño integral creado para fomentar y reforzar las conductas de cumplimiento. Los elementos de este sistema promueven las buenas prácticas y una cultura de cumplimiento en toda la Empresa, ayudando a garantizar que la integridad forme parte de la actuación de todos los trabajadores de Incolur. En este sentido, el compromiso de la Alta Dirección para cumplir con los fines y objetivos perseguidos resulta fundamental y se hace presente con su conducta ejemplar y respaldo a la efectiva y transversal

implementación de la Estrategia General de Compliance, el Código de Ética y Conducta, y el Modelo de Prevención de Delitos en toda la Organización.

Por ello, el Directorio de Ingeniería y Construcciones Incolur S.A. ha aprobado la presente Estrategia General de Compliance, el Código de Ética y Conducta, y el Modelo y Manual de Prevención de Delitos de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, de aplicación y carácter obligatorio para todo el Personal y que también podrá resultar de exigencia y aplicación a nuestros *socios de negocios y terceros colaboradores* según los criterios de pertinencia y criticidad. A continuación se listan los compromisos específicos:

- a) Prioridad de esta Estrategia: La Alta Dirección reconoce la Estrategia General de Compliance como una prioridad estratégica y se compromete a asignar todos los recursos necesarios para su implementación y mantenimiento efectivo.
- b) Comunicación abierta: La Alta Dirección promocionará una cultura de transparencia y comunicación abierta, en la que cada miembro de la Empresa se sienta libre de compartir preocupaciones y consultas relacionadas con la Estrategia General de Compliance.
- c) Acción decisiva: En caso de cualquier incumplimiento o infracción, la Alta Dirección tomará medidas inmediatas, proporcionales y adecuadas para abordar la situación y garantizar el máximo esfuerzo para que no vuelva a ocurrir.
- d) Educación continua: La Alta Dirección asegura que directivos, ejecutivos y todos los trabajadores de la Organización recibirán formación continua y adaptada a sus niveles de responsabilidad sobre el contenido y funcionamiento de la Estrategia General de Compliance, Código de Ética y Conducta, y Modelo de Prevención de Delitos.
- e) Evaluación constante: La Alta Dirección reconoce que el entorno empresarial y regulatorio es dinámico. Por lo tanto, se compromete a revisar y actualizar regularmente la Estrategia General de Compliance para garantizar su relevancia y efectividad.
- f) Responsabilidad: La Alta Dirección asume la responsabilidad de garantizar que la Empresa opere con integridad, respetando todas las leyes, regulaciones y normativas aplicables, y respondiendo proactivamente a cualquier desafío o preocupación relacionada con el cumplimiento o compliance.

## **V. ALCANCE**

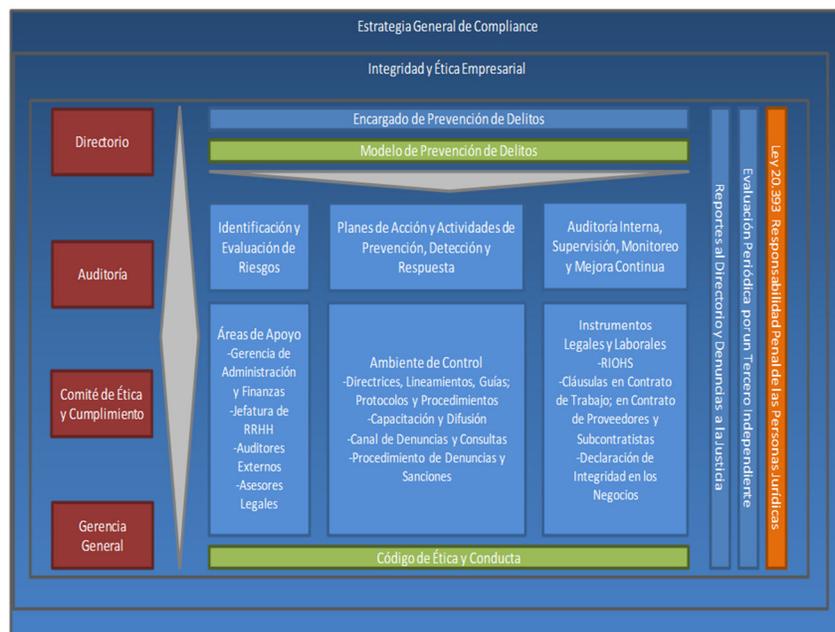
Todo el Personal está comprometido a conocer y tener presente en sus acciones, los principios y valores establecidos en nuestra Estrategia General de Compliance.

Nos esforzamos por extender este compromiso a nuestros *terceros colaboradores y socios de negocios*, creemos firmemente que cumplir con estos estándares no solo fortalece a la Empresa, sino que también promueve un entorno de confianza y respeto mutuo en todas nuestras relaciones, y asegura así un futuro sostenible y exitoso para todos los involucrados.

## VI. DOCUMENTOS PRINCIPALES RELACIONADOS

Los documentos que sirven de base a la Estrategia General de Compliance son, entre otros:

- a) Código de Ética y Conducta
- b) Manual del Sistema de Gestión Integrado Sostenible (MAN 1)
- c) Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS)
- d) Procedimiento de Identificación, Evaluación y Control de Riesgos
- e) Nómima de Delitos según criterio de pertinencia al marco de actividades
- f) Matriz de Riesgos de Delitos o *Matriz de Riesgos Laborales y Compliance*
- g) Canales de Denuncias y Consultas
- h) Modelo y Manual de Prevención de Delitos de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas
  - i. Directrices y Lineamientos frente al Soborno y la Corrupción
  - ii. Directrices y Lineamientos de Libre Competencia
  - iii. Directrices y Lineamientos Tributarios
  - iv. Directrices y Lineamientos de Ambiente Seguro y Derechos Humanos
  - v. Directrices y Lineamientos sobre Conflictos de Interés
  - vi. Directrices y Lineamientos de Regalos e Invitaciones
  - vii. Procedimientos de Administración de Recursos Financieros
  - viii. Protocolo de Reuniones y Comunicaciones con Empleados o Funcionarios Públicos y/o Empresas Públicas
  - ix. Directrices y Lineamientos sobre Relación con Proveedores
  - x. Directrices y Lineamientos sobre Relación con Subcontratistas
  - xi. Protocolo de Donaciones y Patrocinios
  - xii. Procedimiento de Denuncias y Sanciones
  - xiii. Diagrama Estrategia General de Compliance



Asimismo, se ha reforzado el proceso de *Due Diligence* a aplicar para relaciones con proveedores, subcontratistas, colaboradores y socios de negocios.

## **VII. ESTRUCTURA ORGÁNICA, ROLES Y RESPONSABILIDADES**

La estructura orgánica establece los roles y responsabilidades de los entes que respaldan y gestionan la Estrategia General de Compliance, de esta manera, refuerza su compromiso con el cumplimiento de normativas éticas y legales, tanto internas como externas.

A continuación se enumeran las principales responsabilidades del:

### **VII.i Directorio**

La Administración u órgano de gobierno de Incolur tiene la responsabilidad general sobre la Estrategia General de Compliance:

- Designar al Encargado de Prevención de Delitos, dotarlo de autoridad e independencia, asignar los recursos necesarios para su desempeño y para el correcto funcionamiento de la Estrategia.
- Asegurar que los objetivos y metas operacionales no comprometen el comportamiento ético y la prevención de delitos.
- Aprobar y supervisar la implementación efectiva de la Estrategia, liderando desde el ejemplo, el apego a la ley y las buenas prácticas.

### **VII.ii Comité de Ética y Cumplimiento**

Su función principal es velar por la imparcialidad y la adecuada aplicación de los valores y principios de la Estrategia General de Compliance, en especial lo establecido en el Código de Ética y Conducta de Incolur, incluyendo el cumplimiento de lo establecido e implementado como acciones relativas al Modelo y Manual de Prevención de Delitos asociado a la Ley 20.393 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas:

- Inspirar a todo el Personal y colaboradores desde el ejemplo de rectitud de sus miembros.
- Asegurar que exista un adecuado diseño de las directrices y lineamientos para alcanzar sus objetivos y apoyar en las actividades de control.
- Analizar, junto con el Encargado de Prevención de Delitos, las denuncias recibidas a través de los canales dispuestos, para identificar y coordinar las investigaciones de aquellas que estén bajo el alcance del Modelo de Prevención de Delitos.
- Sus cuatro miembros actuales son: Gerente de Administración y Finanzas, Jefe de Administración Oficina Central, Encargada de Desarrollo Social, y Jefe de Seguridad y Salud Ocupacional Oficina Central.

### **VII.iii Gerencia General**

El Gerente General velará por la correcta implementación y efectiva operación de todos los elementos de la Estrategia General de Compliance:

- Velar que todas las áreas de la Empresa cumplan con la colaboración y entrega de información correspondiente para la adecuada gestión de la Estrategia.
- Apoyar al Encargado de Prevención de Delitos asegurando su acceso irrestricto a la información, a las personas y a la coordinación de las actividades propias de la Estrategia y del Modelo de Prevención de Delitos.
- Liderar con el ejemplo y apoyar en la implementación general de los controles para mitigar los riesgos identificados en la Matriz de Riesgos de Delitos.

### **VII.iv Encargado de Prevención de Delitos**

El Encargado de Prevención de Delitos designado está alineado en su actuar con los valores de la Empresa, como el respeto, la responsabilidad, la honestidad, el servicio, la iniciativa, el compromiso y el trabajo en equipo, además, tiene cabal conocimiento de los elementos de la Estrategia General de Compliance y de la legislación vigente relacionada:

- Ejercer sus funciones con un presupuesto asignado, independencia y autonomía respecto de los dueños, el directorio y las gerencias de Incolur.
- Contar con acceso directo e inmediato al Directorio y órganos que ejerzan funciones delegadas por éste, a los gerentes y a todas las unidades organizacionales e información de Incolur.
- Asegurar el correcto funcionamiento y actualización del Modelo de Prevención de Delitos y su Manual ajustados a lo establecido en la Ley 20.393 como implementación efectiva y adecuada, y como elemento esencial de la Estrategia General de Compliance de Incolur.
- Velar que se apliquen las directrices, lineamientos, manuales, protocolos, procedimientos y acciones de control sobre los riesgos identificados para una efectiva gestión de riesgos de incumplimiento.
- Reportar a la Administración sobre el desempeño del Modelo de Prevención de Delitos, a lo menos semestralmente y/o cuando las circunstancias lo ameriten.
- Intervenir, cuando corresponda, en las demandas, denuncias o gestiones judiciales que decida emprender o que involucren a Incolur, en relación con los delitos señalados en la Ley 20.393 y aportar todos los antecedentes que mantenga en su poder o de los cuales tuviere conocimiento por su función.

#### **VII.v El Personal de Incolur**

Todos los trabajadores de la Empresa y aquellos que gestionen sus asuntos ante terceros, con o sin su representación, conocerán y tendrán presente en sus acciones los valores, principios y buenas prácticas de la Estrategia General de Compliance:

- Actuar conforme a la conducta ética y buenas prácticas en sus distintos roles.
- Participar de las capacitaciones y de las actividades conducentes a reducir los riesgos de incumplimiento con actitud cooperativa y proactiva.
- Denunciar y promover la denuncia de hechos que podrían considerarse contrarios a la Estrategia General de Compliance y los elementos que la integran.

#### **VIII. GESTIÓN DE RIESGOS**

Incolur despliega una Metodología de Gestión de Riesgos que define los procesos de evaluación, tratamiento, monitoreo y revisión de los riesgos a nivel corporativo, así como la gestión de planes de acción o controles que los mitigan. Las actividades de control se desarrollan según su enfoque preventivo, detectivo o de respuesta, dentro de la estrategia general de la Empresa para abordar la protección de la responsabilidad penal de la persona jurídica.

Establecemos directrices, lineamientos, protocolos y procedimientos que sirven de guía al Personal a la hora de poner en práctica los valores y principios de conducta que la empresa ha definido. Al fijar estándares y normas claras, ayudamos a los empleados a cumplir con sus responsabilidades laborales de conformidad con la legislación y normativa interna aplicable, y de esta forma prevenir potenciales incumplimientos y violaciones a la ley o las normas.

Reforzamos nuestro compromiso con capacitaciones y difusión permanente, revisión y actualización periódica de la matriz de riesgos, directrices, lineamientos, protocolos y procedimientos, auditorías y mejora continua que permiten fortalecer el compromiso ético y la integridad en nuestras actividades y operaciones.

#### **IX. CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN**

La Empresa estima que la comunicación oportuna y capacitación permanente son maneras eficaces de prevenir incumplimientos de la ley y normativa interna vigentes. Por ello, los trabajadores y colaboradores deben estar oportuna y debidamente informados y capacitarse periódicamente, reforzando así las buenas prácticas en sus acciones diarias.

El Encargado de Prevención de Delitos está a cargo de diseñar y coordinar, con el equipo responsable del Sistema de Gestión Integrado Sostenible (SGIS), el Módulo sobre prevención de delitos de responsabilidad penal de las personas jurídicas y conducta ética dentro del Programa Anual de Difusión y Capacitación.

La participación de los trabajadores de la Empresa en la capacitación es obligatoria y se lleva control de asistencia y de aprobación de los cursos impartidos.

La Empresa es responsable de comunicar a todos sus trabajadores, colaboradores y socios de negocios, la existencia y contenido del Modelo y Manual de Prevención de Delitos y, específicamente, de la normativa aplicable y conducta esperada frente a la Estrategia General de Compliance.

## **X. DENUNCIAS, INVESTIGACIÓN Y SANCIONES**

La Empresa promueve que sus empleados, colaboradores, asesores, proveedores y subcontratistas tomen medidas responsables para prevenir incumplimientos del Modelo de Prevención de Delitos, de modo de buscar orientación y plantear situaciones a tiempo con el fin de evitar que se conviertan en problemas mayores.

Asimismo, deben denunciar y/o consultar de inmediato, por los canales habilitados de Denuncias y Consultas ([denunciasyconsultas@incolur.cl](mailto:denunciasyconsultas@incolur.cl)), cualquier mal comportamiento que llegue a su conocimiento o del cual sospecharen y que pudiera violar normas de la Estrategia, del Código de Ética y Conducta o del Modelo de Prevención de Delitos o pudiera constituir alguno de los delitos de la Ley 20.393 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas.

Las denuncias serán tratadas con total confidencialidad, pueden ser anónimas y se asegura que no habrá represalias, se actuará siguiendo el Procedimiento de Denuncias y Sanciones establecido en la Empresa.

Los incumplimientos derivarán en acciones correctivas y sanciones, de carácter progresivo y fundado, desde amonestación y multas al término de la relación laboral y/o a las sanciones determinadas en el Título respectivo del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. En lo relacionado a *terceros colaboradores y socios de negocios*, los incumplimientos pueden derivar en la terminación de la relación contractual.

Finalmente, la Empresa evaluará la pertinencia de denunciar los hechos a las autoridades correspondientes, todo lo anterior en atención a la naturaleza y gravedad de aquellos.

## **XI. ACTUALIZACIÓN Y MEJORA CONTINUA**

Nuestro propósito de Mejora Continua es un enfoque sistemático y constante destinado a perfeccionar los productos, servicios o procesos de la organización con incidencia en la prevención de delitos. La actualización de los distintos elementos de la Estrategia y la búsqueda constante de la excelencia en todos los ámbitos de operación de Incolur, nos permite garantizar la entrega de nuestro máximo esfuerzo para seguir creciendo.

En lo relacionado al Modelo y Manual de Prevención de Delitos de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, Incolur incorpora la evaluación periódica de un tercero independiente para desarrollar actualizaciones del modelo y reforzar su estrategia de mejora continua.

## **EXTRACTO MANUAL DE PREVENCIÓN PARA PROVEEDORES Y SUBCONTRATOS ESTIPULADAS EN LA ORDEN DE COMPRA**

### **4.4.2 Directrices y Lineamientos frente al Soborno y la Corrupción**

La determinación de Incolur es absolutamente clara: Está prohibido ofrecer, dar, pedir o recibir sobornos y/o pagos indebidos en relación con las funciones y tareas que realiza para la empresa, de nadie ni a nadie, en ningún momento y por ninguna circunstancia, y nadie debe solicitar a otra persona que participe en un soborno o realice un pago indebido en representación o en beneficio de Incolur.

Esta directriz de cumplimiento contra el cohecho, soborno y actos de corrupción, se aplica a todas las operaciones de la empresa, así como a todos los directores, ejecutivos y empleados (en conjunto, el "Personal"), incluyendo todas las empresas sobre las que Incolur tenga el control de la administración. Incolur también requiere que todos sus proveedores, subcontratistas, socios profesionales o de negocios o personas que realicen gestiones en su nombre con o sin representación ("socios de negocios") cumplan con esta directriz. El Personal será objeto de capacitación sobre estas directrices, lineamientos, y obligaciones de cumplimiento en materia de corrupción y sobornos.

#### **4.4.2.1 Normas Anticorrupción**

Ningún director, ejecutivo, empleado ni socio de negocios puede:

- Ofrecer, prometer, pagar, ni autorizar una oferta o pago de dinero ni cualquier artículo de valor a un funcionario público ni ninguna otra persona o entidad, directa o indirectamente, que sea:
  - Con el propósito de influir de manera corrupta alguna medida (u omisión) o decisión que pudiera tomar el receptor en su calidad de funcionario público, o en violación a los deberes lícitos del receptor;
  - Con el propósito de inducir de manera corrupta al receptor a utilizar su influencia o para afectar una medida o decisión de la entidad involucrada;
  - Con el propósito de obtener de manera corrupta una ventaja indebida o ayudar a Incolur a obtener o retener un negocio; o
  - Con el propósito de demostrar gratitud al receptor por haber tomado una decisión o haber actuado de manera tal que se benefició a Incolur de manera indebida.
- Solicitar o aceptar dinero u otro artículo de valor, directa o indirectamente:
  - Con el propósito de influenciar de manera indebida el juicio o la conducta del receptor, ya sea para que tome una medida, omita una medida o utilice su influencia en el desempeño de sus responsabilidades laborales; o

- Con el propósito de demostrar gratitud por haber tomado una decisión o haber actuado de manera tal que se benefició de manera indebida a Incolur o a la persona que otorgó el artículo de valor al receptor.

El no cumplimiento de estas prohibiciones podrá dar lugar a medidas disciplinarias, que podrían incluir la desvinculación del personal involucrado o el término de la relación comercial con Incolur, en el caso de terceros. Estas prohibiciones se describen con mayor detalle a continuación:

#### Prohibición de soborno a funcionarios públicos

Incolur, todo el Personal y sus socios de negocios, tienen prohibido otorgar, prometer, ofrecer o autorizar, directa o indirectamente, un pago indebido a un funcionario público, o a una persona cercana de un funcionario público, o a cualquier otra persona a solicitud de un funcionario público o con el permiso o consentimiento de un funcionario público.

Incolur también prohíbe todo pago indebido, promesa, oferta o autorización para que se otorgue un pago indebido a cualquier persona, a sabiendas de que se va a otorgar o compartir con un funcionario público, a una persona cercana de un funcionario público, o a otra persona designada a ese cargo.

#### Prohibición de soborno comercial

Incolur, todo el Personal y sus socios de negocios tienen prohibido otorgar, prometer, ofrecer o autorizar, directa o indirectamente, pagos indebidos, incluyendo sobornos, comisiones ilegales o pagos a proveedores, clientes u otros terceros, con el propósito de influir de manera indebida las acciones de la otra parte para obtener una ventaja indebida de la conducta comercial de su empleado o mandante. Esto incluye otorgar ofertas o beneficios a alguien del que no se sabe quién es su empleador o mandante.

#### Prohibición de recibir pagos indebidos

Ninguno de los miembros del Personal o socios de negocios de Incolur podrá solicitar, acordar, recibir ni aceptar, directa o indirectamente, ninguna ventaja financiera ni de otro tipo ni cualquier artículo de valor para inducir o recompensar un desempeño indebido de servicios o beneficios por parte de ninguno de los miembros del Personal o socios de negocios de la empresa.

#### Prohibición de “pagos de facilitación”

Los pagos realizados a funcionarios públicos para estimular o acelerar el cumplimiento de un deber u obligación existente (llamados por lo general “pagos de facilitación”) están prohibidos por Incolur.

#### Prohibición de Pagos de salud y seguridad

En casos excepcionales, es posible que un director, ejecutivo o empleado de Incolur considere necesario realizar un pago a o en beneficio de un funcionario público para evitar un daño inminente -como por ejemplo una amenaza a la salud, seguridad o libertad personal- y no pueda obtener aprobación previa para hacerlo. En estos casos el director, ejecutivo, o empleado que realizó el pago deberá comunicarse de inmediato con el Encargado de Prevención de Delitos de Incolur para obtener instrucciones adicionales.

### Operaciones sospechosas

Todo el Personal de Incolur estará atento a cualquier acto, operación o transacción que, de acuerdo con los usos y características habituales de la actividad de que se trate, resulte carente de justificación económica o jurídica aparente, sea que se realice en forma aislada o reiterada.

Eventualmente, nuestros socios profesionales o de negocios podrán ser requeridos para la implementación demostrable de estándares y controles para el soborno y la corrupción, conforme con estas directrices y lineamientos.

#### **4.4.3 Directrices y Lineamientos de Libre Competencia**

Incolur interactúa en el mercado, de una u otra forma, con múltiples agentes, entre ellos, autoridades públicas, gremios, proveedores, subcontratistas o clientes. Tales interacciones conllevan ciertos riesgos éticos, de conducta y normativos para la Empresa y las personas involucradas, especialmente en materia de libre competencia. Incolur prohíbe estrictamente cualquier conducta que pueda constituir un ilícito anticompetitivo, al igual que el desconocer dicha normativa

### Principios Generales

- Independencia en la Toma de Decisiones Comerciales: Incolur adopta sus decisiones y ejecuta sus acciones comerciales de forma unilateral, autónoma e independiente de sus competidores y proveedores.
- Rechazo a la Exclusión o Explotación de cualquier Agente del Mercado: las decisiones económicas que adopta Incolur se basan en criterios de negocios objetivos, legítimos, razonables y demostrables, no podrán tener el propósito de excluir a un competidor o explotar a proveedores o clientes.
- Competencia Leal en el Mercado: Las acciones de Incolur destinadas a captar, atraer o acceder a clientes, o a establecer y mantener relaciones comerciales con terceros, se realizan de buena fe, por medios legítimos y respetando a los competidores y otros agentes del mercado.
- Ambiente de Competencia sano: Incolur no participa ni incentiva ningún tipo de acuerdo o práctica que reduzca la intensidad competitiva del mercado.
- Cooperación con la Autoridad: Incolur colabora de forma activa y de buena fe en todas las investigaciones y procedimientos que las autoridades de libre competencia lleven adelante.

#### **4.4.3.1 Normas Específicas de Conducta**

- Acuerdos Colusorios o Prácticas Concertadas: No se podrán adoptar acuerdos, directos o a través de terceros, o cualquier tipo de coordinación entre competidores, teniendo como propósito impedir, restringir o entorpecer la libre competencia del mercado, tales como: i) fijar precios, márgenes, descuentos, promociones u otras condiciones de comercialización, ii) limitar la producción, iii) asignar clientes, cuotas o zonas de mercado, iv) excluir a otros

competidores del mercado, v) explotar a proveedores o, vi) manipular licitaciones o afectar sus resultados.

- **Confidencialidad de la Información Comercialmente Sensible:** La normativa de Libre Competencia no excluye el derecho de los agentes económicos de adaptarse de forma inteligente al comportamiento real o previsible de sus competidores, como paralelismo consciente, no constituye una práctica anticompetitiva, precisamente, el efectivo resguardo de confidencialidad de la información comercialmente sensible puede ser la diferencia entre que se acredite o no una práctica concertada. No se debe entregar, dar acceso, o facilitar el intercambio de información comercialmente sensible de Incolur, ni acceder a dicha información de terceros.
- **Participación en Asociaciones Gremiales:** El Personal que participe en Asociaciones Gremiales en nombre, con o sin representación, de Incolur, deberá hacerlo con estricto apego a la normativa de Libre Competencia, estas directrices y lineamientos, y la normativa interna de la Empresa.
- **Fijación Independiente de Precios y Condiciones de Oferta:** Incolur define sus precios y condiciones de oferta de acuerdo con sus propios criterios comerciales y con información adquirida de forma legítima y que no constituya información comercialmente sensible.
- **Competir de Manera Leal:** No se realizarán actos que tengan como finalidad competir deslealmente en el mercado, tales como: i) aprovecharse indebidamente de la reputación ajena, induciendo a la confusión, ii) utilizar o difundir hechos falsos o incorrectos que induzcan a error, iii) realizar aseveraciones que no sean correctas ni demostrables, que puedan desacreditar los productos o servicios de un competidor, o iv) ejercer acciones legales o cualquier otro acto que tengan por único fin entorpecer la operación de un agente de mercado.
- **Control Interlocking:** Se prohíbe la participación simultánea de un director o trabajador que desempeñe un cargo relevante (tiene injerencia en la toma de decisiones comerciales), en dos o más empresas competidoras entre sí. A estos efectos, como mecanismo de control, se firman las declaraciones de conflicto de interés.

Incolur y su Personal deben realizar sus actividades con estricto cumplimiento de los principios, criterios y prohibiciones contenidos en esta directriz, así como prevenir que se lleven a cabo conductas contrarias a la libre competencia.

#### **4.4.4 Directrices y Lineamientos sobre Conflictos de Interés**

Los Directores, Ejecutivos y Empleados de Incolur deben evitar cualquier conflicto real o aparente entre sus intereses personales y los intereses de la Empresa. Generalmente, se generará un conflicto de interés cuando un Director, Ejecutivo o Empleado de Incolur o algún integrante de su familia reciban beneficios personales impropios o ejecute acciones que puedan interferir con los objetivos y desempeño de las actividades de la Empresa. Los colaboradores de Incolur deben evitar todo tipo de conflicto entre sus intereses personales y los intereses de la Empresa.

Se entiende que existe conflicto de interés cuando el juicio de un director, ejecutivo o colaborador de Incolur, en el contexto de su desempeño en el interés de la Empresa, tiende a estar

indebidamente influenciado por un interés secundario, el cual frecuentemente es de tipo personal o familiar y económico.

Los Directores, Ejecutivos y Empleados de Incolur se deberán abstener de efectuar actividades de interés personal a través del uso de bienes de Incolur o de su posición dentro de la organización. Asimismo, se deberán abstener de competir con la Empresa o de perjudicar sus operaciones.

Los Ejecutivos y Empleados de Incolur no pueden trabajar o asesorar, directa o indirectamente, a competidores, contratistas, empresas representadas, proveedores o clientes de Incolur y tampoco competir, directa o indirectamente, con Incolur. Cualquier inversión de los Ejecutivos y Empleados de Incolur en sociedades de competidores, contratistas, proveedores o clientes de Incolur deberá ser informada al Comité de Ética y Cumplimiento para su evaluación y consiguiente solución del potencial conflicto de interés que pueda existir o subsistir.

Los Ejecutivos y Empleados de Incolur deberán informar a su Jefe directo acerca de las actividades laborales, de dirección o de asesoría que cualquiera de sus padres, hijos, cónyuge, hermanos, suegros y cuñados desarrollen para competidores, contratistas, proveedores o clientes de Incolur. Tales actividades pueden no representar un verdadero conflicto de intereses. No obstante, cada situación debe ser informada y analizada en forma particular para comprobar que el conflicto no existe y que posiblemente no existirá en el futuro. De hecho, en algunos casos puede ser necesario reasignar ciertas funciones para prevenir cualquier conflicto.

Todo potencial conflicto de interés debe ser comunicado al respectivo Jefe directo para su revisión y éste, a su vez, debe describir el caso y remitir el mismo y su opinión al Comité de Ética y Cumplimiento de Incolur para su consiguiente análisis y resolución. Nunca se deben tomar decisiones de compra o realizar otro tipo de transacción comercial en representación de Incolur, con empresas en las que trabajen familiares directos o amigos íntimos, sin el conocimiento y aprobación por escrito del gerente de su área y el directivo correspondiente.

Al momento de ingresar a Incolur como trabajador o cualquier colaborador que crea tener un conflicto de interés en su relación con los empleados públicos, nacionales o extranjeros, deben firmar una Declaración de Conflicto de Interés y declarar si presentan Conflicto de Interés de acuerdo con lo establecido en el Título 7. Conflictos de Interés del Código de Ética y Conducta; además, esta declaración debe ser revisada y actualizada o adecuada si un nuevo tipo de proyecto o negocio lo amerita. Esta Declaración firmada se debe entregar al área de Recursos Humanos con copia al Encargado de Prevención de Delitos. En el caso de los colaboradores, según procedimiento de evaluación de proveedores, todo subcontratista o proveedor debe firmar la Declaración de Conflicto de Interés de acuerdo con lo establecido en este Manual.