



CÓDIGO DE ÉTICA, INTEGRIDAD EN EL TRABAJO Y BUENAS PRÁCTICAS CORPORATIVAS



Elaborado por: Jefe Gestión Sistemas Integrados, Jefe Relaciones Laborales, Jefe Prevención de Riesgos y Director Financiero	Revisado por: Comité de Ética	Aprobado por: Gerente General
Fecha: 19 Julio 2024	Fecha: 24 Julio 2024	Fecha: 05 Agosto 2024



Nuestro código de ética, integridad en el trabajo y buenas prácticas corporativas es una herramienta que entrega aclaraciones sobre cómo conducir nuestro negocio a diario.

Desde sus inicios en 1968, nuestra empresa Plastyverg ha procurado tener un trato justo y respetuoso con sus trabajadores y nuestras partes interesadas, porque entendemos que ellos son clave para lograr nuestros objetivos.

Definición y objetivo del código de conducta

El código de ética y conducta refleja nuestro compromiso ético de actuar, conforme a los principios y estándares de conducta, en el desarrollo de nuestras relaciones con el conjunto de grupos de interés afectados por nuestra actividad: trabajadores, clientes, proveedores y sociedades civiles en las que estamos presentes.

- Mantiene un compromiso con las personas y el entorno basado en principios éticos.
- Ofrece una guía de cómo debemos comportarnos e identifica cuáles han de ser nuestras pautas de conducta, por ejemplo:
 - Mostrar respeto en el lugar de trabajo.
 - Garantizar la ética en nuestras relaciones comerciales
 - Realizar trabajo con responsabilidad para nuestros clientes.

Ámbito de aplicación

El código de conducta ética, es de aplicación a todas personas que integran Plastyverg y vincula a todo su personal, independientemente de la posición y función que se desempeñe y rige todas las decisiones que tomamos.

Toda jefatura, es responsable de promocionar, supervisar y velar por la aplicación de nuestro código.

Sin embargo, la responsabilidad de cumplir nuestro código y mantener la cultura de Plastyverg de excelencia ética recae en última instancia sobre cada uno de los trabajadores.

La aplicación del código, total o parcial, podrá hacerse extensiva a cualquier persona física y/o jurídica relacionada con Plastyverg, cuando así convenga para el cumplimiento de su finalidad y sea posible por la naturaleza de la relación.

Principios generales y valores

El presente código de conducta ética tiene por objeto establecer los principios que han de presidir la actividad de Plastyverg. Estos principios se enmarcan en la misión y valores de la empresa.

La misión de Plastyverg es satisfacer las necesidades específicas de los clientes, otorgándoles soluciones y complementos que les permitan un mejor rendimiento en sus procesos de embalaje, generando ahorros en sus líneas de producción.

A continuación, se presentan nuestros valores



Respeto a las personas, confianza y compromiso con la vida

Respeto a la dignidad del ser humano es intransable, por ello, todas las personas merecen un trato justo y digno.

El compromiso con la vida es un deber ético y una responsabilidad principal en el desarrollo del quehacer de la empresa. Ninguna decisión económica o productiva justifica poner en riesgo la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores.

Participación, equidad y solidaridad

La participación es un derecho y una metodología de trabajo que reconoce el talento y las contribuciones que pueda hacer cada uno, en todos los niveles de la organización.

Se reconoce la igualdad de oportunidades, con reglas claras, conocidas de antemano y legitimadas, respetando las características y los aportes propios de cada persona.

La solidaridad debe entenderse como el apoyo mutuo, expresado en acciones concretas de colaboración desinteresada.

Compromiso por la mejora continua

Quienes prestan servicio en Plastyverg deben estar abiertos a un proceso de aprendizaje permanente.

Todo lo que se hace bien, se puede hacer mejor, estando comprometidos con el logro de rendimientos efectivamente superiores y actuando con los más altos estándares de calidad.

Estímulo a la innovación y la creatividad

Es necesario estar abiertos a la revisión e incorporación de nuevas prácticas, procesos, tecnologías y conocimientos que sitúen a Plastyverg en una posición de liderazgo en la industria.

Se promueve y valora la diversidad imaginativa, la libre expresión de sugerencias y proposiciones que mejoren los procesos, los resultados y la calidad de vida en el trabajo.

Transparencia, probidad y trabajadores responsables

Se reconoce el derecho de todos nuestros trabajadores de estar informados oportunamente sobre el actuar de la empresa, cautelando la información confidencial propia de toda organización.

Se reafirma el compromiso de resguardar y proteger el patrimonio de la empresa, sancionando cualquier hecho irregular que pueda afectarlo y regulando las situaciones de conflicto de interés.

En consecuencia, constituye para todos los trabajadores de Plastyverg, ajustar todas sus actuaciones y desempeño a estos valores que forman parte esencial de nuestra filosofía organizacional.

Cumplimiento de las leyes, normas y regulaciones.

En Plastyverg todos nuestros trabajadores se encuentran regidos por la ley y dentro de la empresa existen normas y regulaciones internas que deben cumplirse a cabalidad, por lo que cada trabajador debe adherirse a ellas.

La aplicación del código en ningún caso podrá suponer el incumplimiento de las disposiciones legales vigentes.

Plastyverg, se compromete a poner los medios necesarios para que sus empleados conozcan y comprendan la normativa interna y externa necesaria para el ejercicio de sus responsabilidades.

En relación a los derechos humanos

Plastyverg está siempre alerta ante posibles violaciones de los derechos humanos.

Plastyverg reconoce la importancia de mantener y promover los derechos humanos fundamentales en nuestras operaciones y nos comprometemos a respetar los derechos de los trabajadores en toda nuestra cadena de valor.

Trabajamos bajo políticas que:

- Promueven un lugar de trabajo sin discriminación ni acoso.
- Prohíbe el trabajo infantil, el trabajo forzoso y el tráfico de personas.
- Proporcionan salarios, beneficios y otras condiciones de empleo justas y equitativas de conformidad con las leyes locales.
- Establecen condiciones laborales humanitarias y seguras.
- Reconocen el derecho de libertad de asociación y negociación colectiva de los empleados.

Lucha contra la discriminación y acoso

Plastyverg busca proporcionar un ambiente de trabajo libre de acoso de cualquier tipo y/o de cualquier otra conducta ofensiva o irrespetuosa.

Plastyverg respeta la dignidad, la privacidad y los derechos de cada trabajador y se compromete a mantener un lugar de trabajo en donde no existan situaciones de discriminación o acoso.

Los trabajadores que sientan que su ambiente de trabajo no cumple con los principios mencionados, pueden plantear sus preocupaciones en al departamento de recursos humanos.

El acoso incluye una conducta ingrata verbal, visual, física u otras conductas del tipo que sean que generen un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Comportamientos inaceptables:

- Acoso sexual
- Lenguaje o chistes ofensivos
- Comentarios degradantes
- Comportamientos intimidantes o amenazantes
- La demostración de hostilidad hacia los demás a causa de características individuales.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

En relación a la diversidad e inclusión

Existe un documento llamado Política de Diversidad e Inclusión, la cual indica:

Plastyverg considera a las personas como factor clave empresarial, defiende y promueve el cumplimiento de los derechos humanos y laborales y se compromete a la aplicación de la normativa y buenas prácticas en materia de condiciones de empleo, salud y seguridad en el puesto de trabajo.

El personal de la compañía colaborará en el cumplimiento estricto de las normas laborales aplicables y en la prevención, detección y erradicación de irregularidades en esta materia.

Todos los trabajadores están obligados a actuar, en sus relaciones laborales con otros trabajadores, conforme a criterios de respeto, dignidad y justicia, teniendo en cuenta la diferente sensibilidad cultural de cada persona y no permitiendo ninguna forma de violencia, acoso o abuso en el trabajo, ni discriminaciones por razón de raza, religión, edad, nacionalidad, género o cualquier otra condición personal o social ajena a sus condiciones de mérito y capacidad, con especial consideración hacia la atención y la integración laboral de las personas con discapacidad o minusvalías.

Definimos "diversidad" como las características únicas que conforman a cada uno de nosotros: Las personalidades, los estilos de vida, los procesos de pensamiento, las experiencias laborales, el origen étnico, la raza, el color, la religión, el género, la orientación sexual, el estado civil, la edad, la nacionalidad, la discapacidad, entre otras diferencias.

Nos esforzamos por desarrollar y retener una fuerza laboral diversa y por garantizar un ambiente de trabajo inclusivo que adopte la fortaleza de nuestras diferencias.

En Plastyverg, creemos en el respeto, en la no discriminación arbitraria, en la igualdad de oportunidades y en la inclusión. Es importante el mantenimiento de un ambiente de trabajo en el que nuestros trabajadores se sientan valorados y respetados por sus aportes.

Plastyverg está comprometido en crear, fortalecer y mantener un ambiente de trabajo inclusivo, en donde cada uno de nosotros debe respetar la diversidad, los talentos y las capacidades de los demás.

Plastyverg promueve la diversidad y la inclusión cuando respeta la diversidad de sus trabajadores en base a sus talentos, sus capacidades y sus experiencias. Plastyverg fomenta un ambiente de confianza, franqueza y sinceridad.

Plastyverg, se compromete a:

- Introducir la inclusión laboral al interior de la organización.
- Adecuar el proceso de reclutamiento que contribuya el desarrollo de la inclusión, conforme a la naturaleza de sus cargos.
- Efectuar actividades de capacitación e inducción que propicie el desarrollo de los trabajadores.

La política se encuentra aprobada y firmada por nuestro Gerente General.

La difusión de la Política de Diversidad e Inclusión, es a todas las partes interesadas, tanto internas como externas. En el caso de las internas, es decir: trabajadores, comité paritario de orden, higiene y seguridad, organizaciones sindicales, equipo SGC – SE (Equipo Sistema de Gestión de Calidad y Seguridad del Envase). La difusión interna será por medio de charlas informativas y/o plataformas digitales (BUK) y/o físicas (diario mural) y/o videos informativos, entre otros. La Política de Diversidad e Inclusión estará disponible en la página web de la empresa, www.plastyverg.cl, la cual la pueden visualizar las partes interesadas externas, es decir: clientes, autoridades, proveedores, entre otros.

La implementación y control lo lidera el área de recursos humanos quién con el apoyo de Gerencias, Jefaturas y Líderes hacen que todos los trabajadores conozcan la Política de Diversidad e Inclusión.

Las consultas y dudas se canalizan según su contenido. Plastyverg cuenta con canales internos definidos en nuestro Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

La Política es difundida a todos los estamentos de Plastyverg en conformidad al cumplimiento de la normativa vigente.

Comité de ética

Se mantendrá vigente un Comité de ética y tendrá las siguientes funciones:

- Cuidar el correcto cumplimiento del presente documento.
- Promover el cumplimiento de los valores y principios éticos de la empresa.



- Resolver las consultas formuladas sobre interpretación de cualquier aspecto de este código de ética.
- Mantener actualizado el presente documento.
- Tomar conocimiento sobre situaciones de conflictos de intereses y lograr un acuerdo para resolverlas.
- Conocer de todas las infracciones al Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas y las decisiones que se hayan implementado.
- Resolver cualquier problema, incidencia o duda de interpretación surgidas en relación a la Política de recepción de regalos de Plastyverg S.A.
- Informar y solicitar al Encargado de Prevención de Delitos para que éste inicie una investigación y proponga la aplicación de sanciones o medidas disciplinarias, conforme a los procedimientos contenidos en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, en caso de trasgresiones al presente Código y por infracciones a leyes, reglamentos, políticas, procedimientos, normas internas, medidas de control y al Modelo de Prevención de Delitos.

El comité de ética sesionará trimestralmente y de acuerdo a necesidad. El comité de ética estará compuesto por un Director, la Gerencia General y el Encargado de Prevención del Delito.

Salud y Seguridad Ocupacional

Estamos comprometidos con la protección de la salud y la seguridad de nuestros trabajadores, visitantes y contratistas.

La política y los procedimientos de seguridad están diseñados para ayudar al trabajador a realizar labores de forma segura.

Todos los trabajadores son responsables de cumplir rigurosamente las normas de salud y seguridad en el trabajo, y de velar por su propia seguridad y por la de las personas afectadas por sus actividades.

Está prohibido el consumo de sustancias que pudieran afectar al debido cumplimiento de las obligaciones profesionales.

Relación con los clientes

Todos los trabajadores están obligados a actuar, en sus relaciones con los clientes, conforme a criterios éticos, equitativos, sinceros, de respeto y en cumplimiento con todas las leyes aplicables.

En el desarrollo de sus actividades comerciales, los trabajadores de Plastyverg promocionarán los servicios de la compañía en base a estándares objetivos, sin falsear sus condiciones o características.

Las actividades de promoción de la compañía se realizarán de forma clara con el fin de no ofrecer información falsa, engañosa o que pueda inducir a error a clientes o a terceros.

Los trabajadores que mantienen contacto con los clientes, en todo momento deberán:

- Ganar el negocio en base a la superioridad de los productos ofrecidos, de nuestro servicio al cliente y gracias a nuestros precios competitivos.
- Presentar nuestros servicios y productos de forma honesta y directa.
- Evitar las prácticas comerciales desleales o fraudulentas.
- Comunicar nuestros programas de venta con claridad.

Relación con nuestros proveedores

Plastyverg se relaciona con proveedores de bienes y servicios de forma lícita, ética y respetuosa.

La selección de los proveedores se regirá por criterios de objetividad y transparencia, conciliando el interés de la empresa en la obtención de las mejores condiciones, con la conveniencia de mantener relaciones estables con proveedores éticos y responsables.

Las actividades en materia de compras y aprovisionamientos se desarrollarán con estricto cumplimiento de las normas y procedimientos en vigor en la compañía. Todas las decisiones adoptadas en este ámbito deberán estar acreditadas, en el sentido de que deberán ser justificables, comprobables y verificables.

El personal de Plastyverg tiene la obligación de proteger la información comercialmente sensible relativa a las condiciones establecidas por la compañía en relación a su cadena de aprovisionamiento.

Los empleados de Plastyverg no solicitarán a los proveedores ni aceptarán información relativa a las condiciones fijadas a otras compañías que compiten con Plastyverg.

Como empresa dependemos de la confianza de nuestros clientes, proveedores y público en general, siendo los casos de conflictos de interés, riesgos potenciales a nuestra imagen. No se deberá tomar parte en ninguna decisión comercial cuando pudiera presentarse un conflicto de interés. En caso de que algún trabajador tenga dudas acerca de una relación con algún proveedor en particular, debe exponer la mencionada situación ante su superior inmediato.

Las personas que trabajen en las áreas relacionadas con el área de "Abastecimiento o adquisiciones", deberán informar a su superior inmediato cualquier conflicto de interés y, además, tendrán que formalizarlo en la "Declaración de Conflictos de Interés".

Relación con el medio ambiente

La preservación y el respeto al medio ambiente es uno de los pilares básicos de nuestra actuación que se manifiesta en el cumplimiento de las mejores prácticas ambientales en sus actividades.

Plastyverg se compromete a actuar en todo momento de acuerdo con criterios de respeto y sostenibilidad, adoptando hábitos y conductas coherentes con buenas prácticas medioambientales.



Nuestra empresa alineada con las políticas ambientales y enfocados en la economía circular, planteamos un sistema de recolección, reproceso y reciclado del desecho interno de nuestras plantas, con el fin de reincorporarlo en nuestro proceso de fabricación. Esto genera alternativa para disminuir las toneladas de plástico que impactan nuestro medio ambiente.

Nuestro foco ambiental es:

- ✓ Realizar productos 100% reciclables
- ✓ Gestionar la recuperación de plástico para reciclar
- ✓ Innovar en desarrollo de productos, con menos envases que generen residuos.
- ✓ Mejorar en forma eficiente y sustentable los procesos de la compañía.

Todos los trabajadores están obligados a mantener observancia y cumplimiento de la normativa del medio ambiente, considerando principalmente: La ley 19.300/97 del año 1994 que define las bases de un desarrollo sustentable y equitativo de la calidad de vida de las personas y una protección efectiva del medio ambiente. Se debe mantener un control y evitar la contaminación del medio ambiente en sus canales de agua, ríos, napas subterráneas, aire y sólidos que no tengan capacidad de degradación o tratamiento. La ley REP 20.920 de responsabilidad extendida del productor, que define los mecanismos a través de los cuales los productores de productos de consumo masivo son responsables de la organización de la gestión de residuos derivados de la comercialización en el país.

Los trabajadores que detecten fuentes de contaminación en Plastyverg S.A. que afecten el medio ambiente en cualquier de sus formas, deben hacer presente este efecto a sus superiores para tomar las medidas necesarias para su gestión de acuerdo a la normativa vigente. En caso que estas no sean resueltas en un plazo de 30 días, deben acudir al canal de denuncias indicado en este Código de Ética.

Conflictos de interés

Un conflicto de interés es aquella situación en las que el juicio de un individuo y la acción a realizar, tienden a estar indebidamente influenciadas por un interés secundario, generalmente de tipo económico o personal y que pueden competir con los intereses de Plastyverg.

Por tal motivo, los trabajadores deberán evitar los conflictos de interés.

Si se encontrara frente a una situación así, el trabajador debe dirigirse a la Gerencia General o Jefe Relaciones Laborales para exponer lo sucedido y/o escribir en detalle lo que está sucediendo y depositar en buzón de sugerencias, el cual se encuentra instalado al ingreso del casino.

La política de conflictos de intereses de nuestra empresa es directa, todos tenemos la obligación de actuar en pos de los intereses adecuados de nuestra empresa en todo momento. Los conflictos de intereses pueden surgir cuando el trabajador:

- Dejan que sus decisiones comerciales sean influenciadas, (o que aparentemente estén influenciadas) por intereses personales, familiares o amistades.



- Usan los bienes, la información o los recursos de la empresa en beneficio personal o para beneficiar a otros.
- Contratan, supervisan o tienen una línea directa o indirecta de información con un familiar o con alguien con quien mantienen una relación romántica.
- Trabajan, prestan servicios, tienen una participación económica o reciben beneficio personal en relación con un proveedor, un cliente, la competencia o una empresa que realiza o busca realizar un negocio con Plastyverg, si dicha relación o participación pudiera influir o dar la apariencia de influir en tus decisiones de negocios. En general, el trabajador puede tener una participación accionaria nominal (generalmente, una participación menor al 1% en el capital) en un proveedor, un cliente o la competencia, a menos que dicha participación constituya más que una pequeña parte de tu cartera de inversión total y, por lo tanto, pueda dar la apariencia de un conflicto de intereses.

Si en cualquier momento durante la relación laboral, un trabajador piensa que puede tener un conflicto de intereses real o potencial, tiene la obligación de divulgar el conflicto a nuestra empresa de forma inmediata para que puedan determinarse la existencia y la gravedad de un conflicto real.

Muchas veces los conflictos se pueden resolver mediante una conversación abierta y honesta.

Prevención del fraude

El fraude se comete cuando intencionalmente se oculta, altera, falsifica u omite información en beneficio propio o en beneficio de otros.

El fraude puede estar motivado por la oportunidad para obtener algo de valor (como el cumplimiento con un objetivo de desempeño o la obtención de un pago) o para evitar consecuencias negativas (como disciplina). Entre algunos ejemplos de fraude se incluyen:

- La alteración de las cifras de fabricación para cumplir las metas de productividad.
- La presentación de información médica falsa para obtener beneficios por discapacidad.
- La presentación de un informe falso de horas trabajadas para ganar más dinero o para evitar una medida disciplinaria por llegar tarde o ausentarse del trabajo.
- La tergiversación de las ventas o donaciones de productos para obtener un precio no autorizado para un cliente.
- Declarar información financiera falsa en los libros y los registros de nuestra empresa.

Contrataciones

Plastyverg garantiza a todas aquellas personas que postulan a ocupar un puesto de trabajo en la empresa, la igualdad de oportunidades en la selección de los postulantes, sin hacer discriminación de raza, religión, nacionalidad, color, sexo, orientación sexual, edad, discapacidad, salvo las exclusiones o

preferencias basadas únicamente en la calificación e idoneidad personal necesaria para el puesto de trabajo específico de que se trate.

De igual forma, la empresa garantiza a todos los postulantes y a sus trabajadores la reserva de toda información y datos privados.

Plastyverg garantiza la libertad de trabajo y su protección.

Por libertad de trabajo debe entenderse dos aspectos: el derecho de toda persona de no ser forzada a desarrollar una labor, la que sólo puede ser ejecutada con su consentimiento previo, y por otra, la libertad de contratación y la libre elección del trabajo, que consiste en la facultad de toda persona de escoger sin sujeción o concurso de otro, el momento, la persona, la labor y las condiciones en que contratará sus servicios laborales, con sujeción a los límites establecidos en la ley.

Contratación de familiares, parientes y familia

Todos los integrantes de la organización deberán declarar cualquier relación familiar que tengan con los proveedores, contratistas o personas relacionadas. De la misma manera, deberán informar las relaciones de pareja entre trabajadores de Plastyverg S.A.

La contratación de un familiar se permitirá en el caso que la persona sea el postulante más idóneo para el cargo y siempre que no se produzca una relación de dependencia de trabajo inapropiada. En el caso que estas situaciones se produzcan, el Comité de Ética analizará caso a caso y evaluará si en los hechos se da algún tipo de incompatibilidad, evento en el cual, tomará las medidas necesarias para evitar que esto siga sucediendo.

Se consideran familiares para esta disposición las personas vinculadas por relaciones conyugales, acuerdo de vida en pareja, parentesco en toda línea recta y colateral hasta el tercer grado de consanguinidad y hasta segundo grado de afinidad.

Los hijos de los trabajadores de Plastyverg podrán tener prioridad respecto de las prácticas profesionales, empleo durante las vacaciones y tareas de corta duración de naturaleza similar, siempre y cuando tengan la misma capacidad que los demás postulantes.

Prevención de consumo y dependencia de alcohol y drogas ilícitas

Plastyverg con el objetivo de mantener un ambiente de trabajo libre de drogas y abuso de alcohol, garantizando con ello el bienestar de los trabajadores y resguardando la seguridad en las operaciones y procesos, mantiene difusión para la prevención del consumo de alcohol y drogas.

Si un trabajador realiza labores bajo los efectos de las drogas o del alcohol genera un riesgo inaceptable para la seguridad.

Se espera que los trabajadores cumplan sus funciones libres de la influencia de cualquier sustancia que pueda afectar el desempeño. Por lo tanto, queda prohibido:

- Trabajar bajo los efectos del alcohol o las drogas ilegales.

- La tenencia, la venta, el uso, la transferencia o la distribución de drogas ilegales.

Regalos y atenciones

Por regla general, ningún empleado de Plastyverg S.A., podrá solicitar o aceptar cualquier tipo de pago, regalo, obsequio, comisión o retribución de cualquier tercero con el que tenga relaciones profesionales - clientes, proveedores, intermediarios, funcionarios de la administración pública, etc.- ya sea persona jurídica o física, que pudieran constituir compromisos, influencias o ser percibidos razonablemente como incentivos que fueran a interferir en la debida independencia, imparcialidad o buen criterio empleado por nuestro personal en la toma de decisiones. Tampoco podrán prometer, asegurar o entregar regalos a las personas señaladas anteriormente.

Sin perjuicio de lo anterior, se exceptúan los obsequios que se encuentren en conformidad con los imperativos legales, reglamentarios y atenciones socialmente aceptables, por un valor máximo de 2.5 U.F. IVA incluido y que no produzcan un aparente conflicto de interés.

En el caso de que se reciba un regalo que no cumpla con la política, deberá comunicarse de forma expresa e inmediata al tercero que no es posible aceptar el regalo, obsequio, invitación, etc. de acuerdo con la política establecida por Plastyverg S.A. En este supuesto, se deberá devolver de manera expresa el regalo recibido. Debe informarse al superior directo de cualquier regalo ofrecido o recibido que no se ajuste a las limitaciones contenidas en esta política. Como excepción, se podrá aceptar el regalo en nombre de Plastyverg S.A. o sus empresas relacionadas, cuando existan circunstancias que justifiquen esta aceptación, tales como la dificultad objetiva para su devolución, su carácter institucional, simbólico o protocolario, etc.

En este caso Plastyverg S.A., recibirá el regalo, el que será entregado de manera inmediata para su donación a una fundación, ya sea una entidad sin ánimo de lucro o bien, a terceros que sean idóneos para su uso, dentro de alguna de las campañas y proyectos sociales. En este supuesto, se agradecerá en nombre de Plastyverg S.A. o sus empresas relacionadas, el regalo recibido y se informará al tercero del destino benéficos para el cual fue utilizado.

Se prohíbe estrictamente ofrecer regalos o cualquier otro beneficio a funcionarios públicos nacionales o del extranjero, y se prohíbe recibir regalos o beneficios de ellos, cuando de estos se desprendiera razonablemente que puedan ser percibidos como incentivos para obtener alguna ventaja.

Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas

La Ley 20.393 y la Ley 21.595 establecen la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de: lavado de activos, cohecho a funcionarios públicos nacionales o extranjeros, financiamiento del terrorismo, receptación, corrupción entre particulares, administración desleal, apropiación indebida, negociación incompatible, contaminación ambiental y de aguas, delitos relacionados con la veda de productos, pesca ilegal de recursos del fondo marino, procesamiento y almacenamiento de productos escasos (colapsados o sobreexplotados) sin acreditar un origen legal, la ley N°21.240 de inobservancia de aislamiento y otras medidas sanitarias e infracción a la ley N°21.227 que faculta el acceso a prestaciones del seguro de cesantía en el contexto de la crisis sanitaria producida por la enfermedad Covid-19, llamada también ley de protección al empleo, delitos económicos y delitos que afecten directa o indirectamente el medio ambiente. Dichos delitos pueden ser cometidos por sus dueños, controladores, responsables, ejecutivos principales, representantes, administradores, supervisores y

también, por toda persona natural, siempre que se encuentre bajo la dirección o supervisión directa de cualquiera de los recién mencionados.

Por este motivo los dueños, controladores, responsables, ejecutivos principales, representantes, supervisores y trabajadores tienen estrictamente prohibido cometer cualquier acto que implique la comisión de los siguientes delitos:

- **Lavado de activos**

Consiste en ocultar o disimular la naturaleza, origen, ubicación, propiedad o control de dinero y/o bienes obtenidos ilegalmente como por ejemplo por tráfico de drogas y armas, prostitución, trata de personas, malversación de fondos públicos, cohecho, fraude informático por lo que implica introducir en la economía activos de procedencia ilícita, dándoles apariencia de legalidad al valerse de actividades lícitas, lo que permite a delincuentes y organizaciones criminales disfrazar el origen ilegal de su producto, sin poner en peligro su fuente, como también la tenencia o posesión de los bienes que provienen de estos ilícitos, ya sea de forma deliberada o negligente (artículo N°27 de la ley N°19.913).

- **Cohecho a empleado público nacional**

“Funcionario público” significa e incluye: (i) cualquier oficial o empleado de gobierno o de una organización pública internacional o cualquier departamento o agencia del mismo o cualquier otra entidad de propiedad del estado o controladas por éste (incluidas las empresas de propiedad estatal); (ii) cualquier persona que actúe en una función oficial o empoderada de un gobierno u organización pública internacional; (iii) cualquier dirigente de un partido político o candidato a un cargo público; (iv) cualquier persona que tiene o ejerce las funciones de representación, oficio o cargo estatal (v) cualquier persona independiente que esté autorizada para representar a un funcionario del gobierno.

Según lo establecido en el artículo N°250 del Código Penal, incurre en el delito de cohecho a empleado público nacional, quien diere, ofreciere o consintiere en dar a un empleado público un beneficio económico o de otra naturaleza, en provecho de éste o de un tercero, para que realice actos propios de su cargo debido al cual no le están señalados derechos o por haber omitido un acto debido propio de su cargo o por haber ejecutado un acto con infracción a los deberes de su cargo.

Cabe señalar que para la configuración de este delito el ofrecimiento puede ser de otra naturaleza, no sólo en dinero o especies como por ejemplo ofrecer un puesto de trabajo al hijo de un Ministro de Estado y basta sólo la promesa o expectativa de alguna remuneración, aunque esta no llegue a materializarse.

- **Cohecho a empleado público extranjero**

Según lo establecido en el artículo N°251 bis del Código Penal, incurre en esta conducta quien ofreciere, prometiére, diere o consintiere en dar a un funcionario público extranjero, un beneficio económico o de otra naturaleza, en provecho de éste o de un tercero, para que realice una acción o incurra en una omisión con miras a la obtención o mantención, para sí u otro, de cualquier negocio o ventaja indebidos en el ámbito de cualesquiera transacciones internacionales, consintiere en dar el referido beneficio, será sancionado con la pena de reclusión menor en su grado máximo a reclusión mayor en su grado mínimo y, además, con multa del duplo al cuádruplo del beneficio ofrecido, prometido, dado o solicitado, e

inhabilitación absoluta temporal para cargos u oficios públicos en su grado máximo. Si el beneficio fuere de naturaleza distinta de la económica, la multa será de 100 a 1.000 UTM.

- **Financiamiento del terrorismo**

Se sanciona al que, por cualquier medio, directa o indirectamente, solicite, recaude o provea fondos con la finalidad de que se utilicen en la comisión de cualquiera de los delitos terroristas señalados en la ley N°18.314.

Forman parte de los delitos terroristas, las siguientes conductas penales: homicidio, lesiones, secuestro, sustracción de menores, envío de cartas y encomiendas explosivas, incendio, estragos y descarrilamiento; atentado contra nave, aeronave, ferrocarril, bus u otro medio de transporte público en servicios, y/o poner en riesgo la vida, la integridad corporal y la salud de sus pasajeros o tripulantes; atentar o poner en riesgo la vida, la integridad corporal del Jefe de Estado u otra autoridad política, judicial, militar, policial, religiosa o de personas internacionalmente protegidas en razón de su cargo; colocar, enviar, activar, arrojar o detonar bombas o artefactos explosivos o incendiarios, armas o efectos tóxicos, corrosivos o infecciosos; asociación ilícita cuando tenga por objeto la comisión de los delitos antes indicados.

Para que un acto constituya delito de financiamiento del terrorismo no será necesario que los fondos se hayan usado efectivamente para cometer un delito terrorista, solo basta el traspaso o transferencia de dinero o bienes al autor del delito tipificado como terrorista, a sus asociados o institución de cual forma parte.

- **Infracción a la Ley de Control de Armas**

La modificación a la ley N°17.798 sobre control de armas vuelve potencialmente responsable a las personas jurídicas por los delitos contemplados en su título II, estos delitos corresponden a: posesión; porte; comercialización; tenencia; los que fabricaren, importaren, internaren al país, exportaren, transportaren, almacenaren, distribuyeren o celebraren actos jurídicos sobre estas especies sin estar debidamente autorizados, la posesión de artículos o municiones prohibidas o sujetas a control así como también organizar, financiar o inducir a la creación y funcionamiento de milicias privadas o similares.

Se les aplicarán las penas previstas en la ley de responsabilidad penal de las personas jurídicas para los crímenes o simples delitos, en consideración a la pena asignada a cada delito en abstracto, e igualmente establece una sanción administrativa de multa de 8 a 100 UTM cuando no se denunciare dentro del plazo de 48 horas el robo o hurto de armas o elementos sujetos a la ley de control de armas. Finalmente, en el caso de las personas jurídicas, la responsabilidad solidaria se extenderá tanto a aquella como a su representante legal.

- **Receptación**

Señalado en el artículo N°456 bis A del Código Penal, comete el delito de receptación el que conociendo su origen o no pudiendo menos que conocerlo, tenga en su poder, transporte, compre, venda, transforme o comercialice especies que provengan del hurto, robo, apropiación indebida y/o hurto de animales. Asimismo, el delito de receptación sanciona las conductas negligentes de quienes adquieren o poseen dichos bienes.

- **Soborno entre particulares**

Se tipifica la corrupción entre particulares en los artículos N°287 bis y N°287 Ter, ambos del Código Penal, sancionando a aquel que, para efectos de favorecer o por haber favorecido la contratación de un oferente sobre otro, entrega o promete un soborno económico o de cualquier naturaleza, en beneficio del sobornado o de un tercero. También se sanciona a quien solicita o acepta este soborno. Cabe recordar que al igual que en el cohecho para la configuración de este delito el ofrecimiento puede ser de otra naturaleza, no sólo en dinero o especies como por ejemplo ofrecer presentar a una persona famosa y basta sólo la promesa o expectativa de alguna remuneración o beneficio, aunque esta no llegue a materializarse.

- **Administración desleal**

Se tipifica el delito de administración desleal en el numeral 11 del artículo N°470 del Código Penal, sancionando al que, teniendo a su cargo la salvaguardia o la gestión del patrimonio de un tercero le irrogare perjuicio, ejerciendo abusivamente sus facultades de representación o ejecutando u omitiendo cualquier otra acción de modo manifiestamente contrario al interés del o los titulares del patrimonio afectado.

- **Apropiación indebida**

El Código Penal en su artículo N°470 numeral 1, tipifica como autores de apropiación indebida a los que en perjuicio de otro se apropien de dinero, efectos o cualquiera otra cosa mueble que hubieran recibido en depósito, comisión o administración, o por otro título que produzca obligación de entregarla o devolverla.

Para que se configure el delito de apropiación indebida se requiere que el autor del ilícito esté en posesión del bien sin un título jurídico que lo respalde y negar la restitución del bien una vez cumplida la obligación por la contraparte de devolverla o restituirla.

- **Negociación incompatible**

El artículo N°240 del Código Penal, señala que la negociación incompatible es la participación "interesada", directa o indirecta de un funcionario público, árbitro, liquidador comercial, veedor, perito, albacea director o gerente de sociedades anónimas, en un determinado contrato, negocio, operación o gestión en el cual debe intervenir en razón de su cargo.

También serán responsables de este delito los enumerados anteriormente si dieren o dejaren tomar interés debiendo impedirlo a su cónyuge o conviviente civil, a un pariente en cualquier grado de la línea recta o hasta en el tercer grado inclusive de la línea colateral, sea por consanguinidad o afinidad. Asimismo, incurrir en el delito si dieren o dejaren tomar interés debiendo impedirlo a los socios comerciales o de negocios del autor del ilícito o de algunos de los sujetos mencionados en el párrafo anterior.

- **Delitos Informáticos**

El día 20 de junio de 2022 se publicó la Ley N° 21.459 que establece las normas sobre delitos informáticos. Los delitos indicados en esta ley son:

- a. Ataque a la integridad de un sistema informático. El que obstaculice o impida el normal funcionamiento, total o parcial, de un sistema informático.
- b. Acceso ilícito: El que, sin autorización o excediendo la autorización que posea y superando barreras técnicas o medidas tecnológicas de seguridad, acceda a un sistema informático.
- c. Interceptación ilícita: El que indebidamente intercepte, interrumpa o interfiera, por medios técnicos, la transmisión no pública de información en un sistema informático.
- d. Ataque a la integridad de los datos informáticos: El que indebidamente altere, dañe o suprima datos informáticos.
- e. Falsificación informática: El que indebidamente introduzca, altere, dañe o suprima datos informáticos con la intención de que sean tomados como auténticos o utilizados para generar documentos auténticos.
- f. Receptación de datos informáticos: El que conociendo su origen o no pudiendo menos que conocerlo comercialice, transfiera o almacene con el mismo objeto u otro fin ilícito, a cualquier título, datos informáticos, provenientes de la realización de las conductas ilícitas antes descritas.
- g. Fraude informático: El que, causando perjuicio a otro, con la finalidad de obtener un beneficio económico para sí o para un tercero, manipule un sistema informático, mediante la introducción, alteración, daño o supresión de datos informáticos o a través de cualquier interferencia en el funcionamiento de un sistema informático.
- h. Abuso de los dispositivos: El que, para la perpetración de los delitos antes descritos, entregare u obtuviere para su utilización, importare, difundiera o realizare otra forma de puesta a disposición uno o más dispositivos, programas computacionales, contraseñas, códigos de seguridad o de acceso u otros datos similares, creados o adaptados principalmente para la perpetración de dichos delitos.

- **Delitos Económicos**

Los delitos anteriores son los delitos incluidos en la ley N°21.595 de delitos económicos, exigibles y punibles actualmente para las personas naturales y desde el 1 de septiembre del 2024 a las personas jurídicas.

Las leyes de regulan el mercado financiero y las transacciones financieras y económicas deben ser observadas. Plastyverg S.A. mantendrá las normas internas y controles para que los empleados en todas sus áreas las cumplan para evitar el exponer a la organización a las sanciones como persona jurídica y evitar que personal interno o externo ejecute actividades no lícitas que signifiquen delitos económicos en beneficio propio o de terceros.



Prevención contra la violencia

Plastyverg incluyen una política de tolerancia cero a la violencia en el lugar de trabajo.

Se prohíbe participar en cualquier acto que pueda hacer que otra persona se sienta amenazada o insegura. Entre estos se incluyen: las agresiones verbales, las amenazas o cualquier expresión de hostilidad, intimidación, agresión o novatadas.

Nuestra empresa también prohíbe la tenencia de armas en el lugar de trabajo.

Nuestra política de tolerancia cero de violencia en el lugar de trabajo se aplica a los comportamientos en las instalaciones de la empresa, así como también al comportamiento de nuestros trabajadores que se dedican a los negocios en cualquier parte del territorio nacional, fuera de nuestras instalaciones.

Protección de bienes y servicios de la empresa

Para Plastyverg, uno de los principios fundamentales es la honestidad y es así como también respetamos los activos y bienes de la Empresa. Por tal motivo nuestros trabajadores nunca deberán verse envueltos en conductas deshonestas que involucren los bienes o activos de la empresa o de un tercero.

Si un trabajador se ve involucrado en una situación así, se le aplicarán sanciones disciplinarias y si el caso lo amerita, se realizará la formulación de cargos penales.

Los trabajadores de Plastyverg utilizarán eficientemente los bienes y servicios de la empresa y no harán uso de ellos en beneficio propio.

A este respecto, los empleados de Plastyverg en ningún caso harán uso de los equipos que la empresa pone a su disposición para instalar o descargar programas, aplicaciones o contenidos cuya utilización sea ilegal, que contravengan las normas de la compañía o que puedan perjudicar su reputación.

Tampoco harán uso de fondos o tarjetas de la compañía para sufragar actuaciones que no sean propias de su actividad profesional.

Además, los empleados harán buen uso de las instalaciones de la compañía en materia de higiene y orden.

Los empleados deben conocer que los documentos y datos contenidos en los sistemas y equipos de tecnologías de la información, pueden estar sujetos a revisión por parte de unidades competentes de la compañía, o por terceros designados por ésta, cuando así se considere necesario y esté permitido por la normativa en vigor.

Confidencialidad de la información y protección de datos personales.

Valoramos y protegemos nuestra información confidencial y respetamos la información confidencial de nuestros clientes y trabajadores. Plastyverg mantendrá reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.



La información confidencial es aquella información que no es de conocimiento público o que aún no lo es.

La misma incluye secretos comerciales, planes comerciales, ideas de ingeniería y fabricación de productos, diseños, bases de datos, registros, información sobre sueldos, información de datos personales de nuestro personal y cualquier otra información financiera o de otra índole no publicada.

El personal tiene la obligación de proteger la información y el conocimiento generado en el seno de la organización, de su propiedad o que custodia.

Los trabajadores se abstendrán de utilizar en su propio beneficio cualquier dato, información o documento obtenido durante el ejercicio de su actividad profesional.

Tampoco comunicarán información a terceros, excepto en cumplimiento de la normativa aplicable, de las normas de la compañía o cuando sean expresamente autorizados a ello. Asimismo, tampoco utilizarán datos, información o documentos de carácter confidencial provenientes de una tercera compañía sin su autorización por escrito.

El personal de Plastyverg se compromete a mantener la confidencialidad y a hacer un uso acorde con la normativa interna en la materia, de cualquier dato, información o documento obtenido durante el ejercicio de sus responsabilidades en la compañía.

Asimismo, no deberán hacer duplicados, reproducirla ni hacer más uso de la información que el necesario para el desarrollo de sus tareas y no la almacenarán en sistemas de información que no sean propiedad de Plastyverg, salvo en los casos y finalidades expresamente autorizados.

La obligación de confidencialidad permanecerá una vez concluida la actividad y comprenderá la obligación de devolver cualquier material relacionado con la compañía que tenga en su poder el empleado en el momento del cese de su relación con la sociedad.

El personal de Plastyverg deberá respetar la intimidad personal y familiar de todas aquellas personas, se trate de empleados u otros, a cuyos datos tenga acceso. Las autorizaciones de utilización de datos deben responder a solicitudes concretas y justificadas. Los empleados deberán cumplir estrictamente las normas, internas y externas, establecidas para velar por el buen tratamiento de la información y de los datos aportados a la compañía por terceros.

En la recopilación de datos de carácter personal de clientes, empleados, proveedores o cualquier persona o entidad con la que se guarde una relación contractual o de otra naturaleza, todo el personal obtiene los consentimientos, cuando resulta preceptivo, y se compromete a la utilización de los datos conforme a la finalidad autorizada por el otorgante de dicho consentimiento. Asimismo, el personal debe conocer y respetar todos los procedimientos internos implementados respecto del almacenamiento, custodia y acceso a los datos y que están destinados a garantizar los diferentes niveles de seguridad exigidos conforme a la naturaleza de los mismos.



Registro de las operaciones

Todas las operaciones con trascendencia económica que realice Plastyverg, figurarán con claridad y exactitud en registros contables apropiados que representen la imagen fiel de las transacciones realizadas y estarán a disposición de los auditores internos y externos.

Los empleados introducirán la información financiera que les corresponda, en los sistemas de la compañía de forma completa, clara y precisa, de modo que reflejen, a la fecha correspondiente, sus derechos y obligaciones de conformidad con la normativa aplicable.

Adicionalmente, se velará por el rigor y la integridad de la información financiera que, de acuerdo con la normativa en vigor, se deba comunicar al mercado.

Plastyverg, se compromete a implantar y mantener un adecuado sistema de control interno sobre la elaboración de la información financiera, garantizando la supervisión periódica de su eficacia. Los registros contables estarán en todo momento a disposición de los auditores internos y externos. A tal fin, se compromete a poner a disposición de sus empleados la formación que resulte necesaria para que éstos conozcan, comprendan y cumplan los compromisos establecidos por la compañía en materia de control interno de la información financiera.

Cumplimiento y vigencia del código

Plastyverg comunicará y difundirá entre todos sus empleados el contenido del presente Código de Ética, Integridad en el trabajo y Buenas prácticas corporativas. Todos los empleados que se incorporen o pasen a formar parte de la compañía deberán aceptar los valores y principios y las normas de actuación establecidas en el mismo. Ningún empleado puede justificar una conducta impropia amparándose en una orden superior o en el desconocimiento de este Código.

Quienes, por acción u omisión, violen el Código o las políticas y procedimientos de Plastyverg estarán sujetos a las medidas disciplinarias que se consideren oportunas en cada caso, que pueden llegar a la finalización de la relación laboral.

El presente código de ética, integridad en el trabajo y buenas prácticas corporativas, se revisará y actualizará periódicamente, y tendrá en cuenta para ello las sugerencias y propuestas que realicen para la mejora continua de Plastyverg en materia de Responsabilidad Legal, Social y Ambiental.

Deber de denunciar

Todos los directores, gerentes, ejecutivos, administradores, trabajadores, contratistas y proveedores están obligados a denunciar de inmediato cualquier acto que sea contrario a las leyes, reglamentos, normas y controles internos, como también, de cualquier falta de ética u operación irregular de la que tomemos conocimiento en el ejercicio de nuestras funciones.

Para el cumplimiento de esta obligación, Plastyverg S.A., estableció los canales de denuncia que se encuentran indicados en el M-MPD-001 Manual del Modelo de Prevención de Delitos de la Ley N°20.393.



La empresa guardará la máxima confidencialidad y protección del anonimato para las personas que denuncien.

El Encargado de Prevención de Delitos, será responsable de investigar cualquier denuncia u hecho sospechoso que sea constitutivo de delito, conforme a lo dispuesto en Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el Manual del Modelo de Prevención de Delitos de la Ley N°20.393 y el Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas.

La falta de cumplimiento a lo dispuesto en el presente código, a las leyes, normas y procedimientos internos, serán sancionadas conforme al procedimiento de aplicación de medidas disciplinarias contenido en el mencionado Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

CANAL DE DENUNCIA

Si un trabajador observa o escucha algo que cree que es ilegal o que constituye una violación de nuestro código de ética, integridad en el trabajo y buenas prácticas corporativas, puede detallar con claridad lo que está sucediendo.

Los canales para informar sobre alguna irregularidad de nuestro código son:

Correo electrónico: denuncias@plastyverg.cl

Línea telefónica: +569-8232 3750

Denuncias en la página web www.plastyverg.cl, opción denuncias

Investigación de conductas indebidas

Plastyverg toma seriamente todos los informes sobre conductas indebidas.

La denuncia de la persona afectada por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo se podrá realizar de forma verbal o escrita, ante el Gerente General o Jefe Relaciones Laborales o ante la Dirección del Trabajo de manera presencial o electrónica, debiendo recibir un comprobante de la gestión realizada.

Una vez recibida la denuncia, Plastyverg deberá adoptar de manera inmediata una o más medidas de resguardo, en atención a la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Posteriormente, el Plastyverg deberá designar preferentemente a una persona trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales para llevar adelante la investigación, lo que deberá ser informado por escrito a la persona denunciante. Dicha persona deberá realizar como mínimo las diligencias y acciones que hayan sido establecidas en el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia de la empresa, y que le permitan dar cumplimiento a cada una de las directrices establecidas en el presente reglamento.

Una vez que finalice la investigación interna o aquella desarrollada por la Dirección del Trabajo se emitirá un informe que contendrá los elementos que en el reglamento se señalan. Dicha investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días contados desde la presentación de la denuncia o desde la fecha de recepción de la derivación por el empleador a la Dirección del Trabajo.

Plastyverg dentro del plazo de dos días de finalizada la investigación interna remitirá el informe y sus conclusiones de manera electrónica a la Dirección del Trabajo. La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de treinta días para su pronunciamiento, el que será puesto en conocimiento del empleador, la persona afectada, denunciante y denunciada. En caso de no pronunciarse el Servicio en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por el empleador, quien deberá notificarlo a la persona afectada, denunciante y denunciada.

Una vez que se notifique a Plastyverg del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los siguientes quince días corridos, informando a la persona denunciante como a la denunciada.

En relación a los derechos generales de las personas trabajadoras en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, tendrán derecho a:

- Que se adopten e implementen por el empleador medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo.
- Que se garantice el cumplimiento de las directrices establecidas en el presente reglamento.
- Que se establezcan e informen, en la oportunidad legal correspondiente, las medidas de resguardo necesarias en el procedimiento de investigación.
- Que, en conformidad al mérito del informe de investigación, el empleador disponga y aplique las medidas o sanciones, según corresponda.

A su vez, dichas personas tienen también una serie de obligaciones:

- Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por Plastyverg.
- Colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación.
- Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de las empresas, en la medida que no sea contraria a las directrices establecidas en el reglamento.

Por otro lado, el Reglamento Interno, de Orden, Higiene y Seguridad establece una serie de obligaciones para Plastyverg, entre ellas:

- Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el lugar de trabajo, teniendo como contenido mínimo el establecido en la ley.
- Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras un procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, conforme a las directrices del reglamento.



Carta de compromiso y declaración de conflictos de interés

Todos los Directores, Gerentes, Administradores, Ejecutivos y Trabajadores deberán leer cuidadosamente el Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas de Plastyverg S.A., y luego firmar una "Carta de Compromiso", como manifestación de la aceptación de las políticas y procedimientos de trabajo. En ambas instancias deberán declarar aquellas situaciones que pudieran representar conflictos de interés con la Compañía, mediante una "Declaración de Conflictos de Interés", de acuerdo con lo estipulado en el Código. Ante situaciones que correspondan o puedan interpretarse como nuevos conflictos de interés, que se generen posterior a la fecha de firma de la carta de compromiso, el trabajador deberá informar dichos eventos inmediatamente tengan conocimiento a través del área de Recursos Humanos, incorporándolo en una nueva copia de su "Declaración de Conflictos de Interés", la cual se adjuntará a su carpeta personal.

Se fomenta a los trabajadores informar sobre:

- *Falta de precisión de los registros financieros*
- *Irregularidades contables y de auditoría*
- *Sobornos, corrupción o pagos ilegales*
- *Conductas criminales y violaciones de la ley*
- *Discriminación acoso*
- *Problemas con la calidad del producto*
- *Riesgos de seguridad y medioambientales*
- *Conflictos de intereses*
- *Robo o fraude*
- *Violencia en el lugar de trabajo*

Plastyverg protege de represalias a los trabajadores que informan sus inquietudes de buena fe.

Todos los trabajadores de Plastyverg, son responsables de actuar de forma ética y de adoptar nuestro Código de Conducta.

CONTROL DE REVISIONES Y CAMBIOS

Revisiones o modificaciones realizadas	Fecha	Nº Versión
Edición Inicial	Septiembre 2019	01
Se agrega ítems control de revisiones y cambios. Se revisó documentación – sin modificación.	02-06-2021	02
Se ingresa Ítem Política de Denuncia, donde se especifica los canales que se tienen para realizar algún tipo de denuncia y la investigación que se realizará.	11-04-2022	03
En el punto confidencialidad de la información y protección de datos personales, se incorpora la confidencialidad de los datos personales de los trabajadores. Se especifica cuáles son actos de discriminación. Se especifica en mayor detalle cómo será la investigación de conductas indebidas. Se incorpora encabezado en cada página y número de páginas.	27-06-2023	04
Se incorpora Política de Diversidad e Inclusión, forma de difundir, implementar y controlar. Se modifica párrafo en el ítem relación con el medio ambiente. Antes: enfocados en la economía circular, planteamos un sistema de recolección, reproceso y reciclado del desecho interno de las plantas de nuestros clientes. Ahora: enfocados en la economía circular, planteamos un sistema de recolección, reproceso y reciclado del desecho interno de nuestras plantas. Se modifica la frase: Innovar en desarrollo de productos, para reducir el consumo de plástico en los embalajes. Ahora: Innovar en desarrollo de productos, con menos envases que generen residuos.	26-01-2024	05



Se cambia el nombre del documento: Antes: Código de Conducta Ética Empresarial. Ahora: Código de ética, integridad en el trabajo y buenas prácticas corporativas.
Se incorpora Comité de Ética.
Se añade Declaración de Conflictos de Interés.
Se modifica el punto relacionado a contratación de Parientes y familia. Ahora se nombra como: Contratación de familiares, Parientes y familia.
Se agrega el ítem sobre regalos y atenciones.
Se cita documento Modelo de Prevención de Delitos.
Se agrega el ítem de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas y se especifica que queda estrictamente prohibido cometer cualquier acto que impliquen los siguientes delitos: Lavado de activos /Cohecho a empleado público nacional o extranjero / Financiamiento del terrorismo / Infracción a la Ley de Control de Armas / Receptación / Soborno entre particulares / Administración desleal / Apropiación indebida / Negociación incompatible / Delitos Informáticos / Delitos Económicos.
Se incorpora el ítem Deber de denunciar
Se incorpora teléfono y correo para realizar la denuncia.
Se incorpora código del documento en el encabezado.

05-08-2024

06