



GRUPO URBASER DANNER



demarco

***CÓDIGO DE ÉTICA, INTEGRIDAD EN EL
TRABAJO Y BUENAS PRÁCTICAS
CORPORATIVAS
DEMARCO S.A.***

CONTENIDO

- I. MENSAJE**
- II. RECIBO**
- III. GUÍA Y ALCANCE DEL CÓDIGO DE ÉTICA**
- IV. PRINCIPIOS Y VALORES FUNDAMENTALES**
- V. CUMPLIMIENTO DE LEYES Y REGLAMENTOS**
- VI. DERECHOS Y DIGNIDAD EN EL TRABAJO**
- VII. NORMAS DE BUEN COMPORTAMIENTO LABORAL**
- VIII. COMUNICACIONES E INFORMACIÓN**
- IX. PROTECCIÓN Y USO DE LOS BIENES, ACTIVOS E INFORMACIÓN DE LA EMPRESA**
- X. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS**
- XI. POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL**
- XII. RESPONSABILIDAD Y CUMPLIMIENTO DE NORMAS ÉTICAS**
- XIII. SANCIONES**

I. MENSAJE

Estimados colaboradores,

Me es muy grato dirigirme a ustedes para presentarles nuestro nuevo *Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas*. Documento por medio del cual nuestras empresas renuevan su compromiso con la excelencia en la gestión de sus negocios y el crecimiento económico basado en principios y valores que reflejan nuestra adscripción a una forma de desarrollo empresarial sustentable, honesto y responsable.

En este sentido, creo que este Código de Ética, más que un listado de derechos y obligaciones que debemos cumplir, es una guía que debiera iluminar nuestras acciones, en orden a explicitar cuál es el comportamiento íntegro, responsable y honesto que se espera de nosotros como trabajadores que formamos parte de esta empresa.

Les invito a leer el señalado Código, para así conocer sus disposiciones, pues estoy seguro que mediante su conocimiento podrán comprobar que la actuación leal y ética en el trabajo, además de ser una obligación que llama a nuestra responsabilidad en el cumplimiento de nuestras labores, constituye una garantía de respeto irrestricto a los derechos humanos y laborales, así como también, un imperativo para el debido cumplimiento de la ley y de nuestros reglamentos internos.

Estoy seguro de que el cumplimiento de este Código de Ética nos prestigia como empresa, creando una reputación de comportamiento íntegro y responsable que mejorará nuestro desempeño comercial y fortalecerá la confianza tanto de nuestros clientes como de la comunidad en la que estamos insertos.

Los saluda cordialmente,

Rodrigo Emilio Pardo Feres
Gerente General
DEMARCO S.A.

II. RECIBO

Recibí de la Empresa **DEMARCO S.A.** En forma gratuita, un ejemplar del Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas.

Dicho Reglamento es parte integrante del contrato de trabajo y será obligatorio para el trabajador cumplir fiel y estrictamente las disposiciones contempladas en su texto desde la fecha de su contratación y/o entrega del presente ejemplar.

NOMBRE COMPLETO: _____

CARGO: _____

AREA DE TRABAJO: _____

FECHA: _____

FIRMA DEL TRABAJADOR: _____

Copia. Trabajador

RECIBO

Recibí de la Empresa **DEMARCO S.A.** En forma gratuita, un ejemplar Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas

Dicho Reglamento es parte integrante del contrato de trabajo y será obligatorio para el trabajador cumplir fiel y estrictamente las disposiciones contempladas en su texto desde la fecha de su contratación y/o entrega del presente ejemplar.

NOMBRE COMPLETO: _____

CARGO: _____

AREA DE TRABAJO: _____

FECHA: _____

FIRMA DEL TRABAJADOR: _____

Copia. Empresa

III. GUÍA Y ALCANCE DEL CÓDIGO DE ÉTICA

El presente *Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas* pretende ser una guía que permita a los trabajadores y ejecutivos de las empresas de Grupo Urbaser–Danner distinguir las conductas y actitudes éticas, íntegras, honestas y justas, de aquellas que no lo son.

En ese sentido, a través de las diversas indicaciones de conducta contenidas en este Código y la aplicación de los principios y valores fundamentales adoptados por el Grupo, creemos que es posible reconocer los comportamientos éticos que todos deben adoptar en los distintos ámbitos y situaciones en que se ejecutan las actividades y operaciones de las empresas del Grupo.

Los trabajadores y ejecutivos de las empresas del Grupo tienen el deber de dar cumplimiento a las disposiciones de este *Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas*, así como a las leyes aplicables y políticas corporativas de las empresas del Grupo.

Asimismo, se espera que los terceros y colaboradores relacionados con nuestros negocios, tales como proveedores, empresas de asesoría externa, abogados y auditores externos, también ajusten su comportamiento a las directrices éticas contenidas en este documento.

El incumplimiento de estas normas puede dar lugar a la responsabilidad civil y penal, además de las sanciones reglamentarias que incluyen la desvinculación laboral del infractor.

1. EN RELACIÓN A LA CONVIVENCIA INTERNA

El presente *Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas* debiera permitir una sana convivencia interna entre los trabajadores, ejecutivos, proveedores, colaboradores, clientes y accionistas, en donde siempre debe primar el respeto a los derechos de las personas y su dignidad, así como la búsqueda de un actuar responsable y honesto.

En este sentido, es deber de todos velar por el efectivo cumplimiento de las leyes y reglamentos que regulan las actividades y negocios de las empresas del Grupo, así como de este Código de Ética, razón por la que todos están obligados a denunciar oportunamente cuando tomen conocimiento de un incumplimiento o infracción a estas normas, teniendo la certeza de que no habrá ningún tipo de represalia por las denuncias que sean hechas de buena fe.

2. EN RELACIÓN A LA COMUNIDAD

El presente *Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas* es una declaración expresa de las empresas del Grupo respecto de nuestro compromiso con la comunidad y los distintos grupos de interés que se relacionan con nuestras actividades empresariales, compromiso que implica una

preocupación continua por el mejoramiento de nuestro entorno comunitario y una política activa en materia de Responsabilidad Social Empresarial.

Del mismo modo, adquirimos un compromiso frente a la comunidad por el respeto irrestricto a las leyes y reglamentos que regulan nuestras actividades empresariales, lo que se traduce en una actitud honesta y responsable frente a los desafíos que presenta el desarrollo de actividades económicas que implican la prestación de servicios de primera necesidad para la comunidad.

3. EN RELACIÓN AL CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE

Nuestra principal actividad empresarial es la prestación de servicios de gestión ambiental, hecho que implica nuestro total compromiso con el cuidado del medio ambiente y la preservación de los recursos naturales, el que se traduce en iniciativas empresariales tendientes al desarrollo sustentable de nuestras empresas y el cumplimiento de las leyes y reglamentos ambientales que regulan nuestras actividades.

IV. PRINCIPIOS Y VALORES FUNDAMENTALES

La **misión** de las empresas pertenecientes al Grupo Urbaser–Danner es *“proveer servicios de gestión ambiental altamente competitivos y acordes a los estándares y mejores prácticas globales, sustentados en un compromiso de largo plazo con la satisfacción de nuestros clientes, el bienestar de nuestros trabajadores y la responsabilidad hacia la comunidad y el medio ambiente”*.

La **visión** de las empresas pertenecientes al Grupo Urbaser–Danner es *“ser un referente nacional en gestión ambiental, reconocido como líder a nivel internacional por la calidad de nuestros servicios y la responsabilidad social y ambiental de nuestra gestión”*.

Acorde con esta misión y visión de las empresas del Grupo, los principios y valores fundamentales que guían nuestro actuar son los siguientes:

1. Proveer servicios en gestión ambiental de excelencia, buscando siempre la mayor satisfacción de nuestros clientes.
2. Respetar y proteger el medio ambiente para el desarrollo sustentable de las empresas del Grupo, dando fiel cumplimiento a nuestras obligaciones ante la comunidad, así como a las leyes y reglamentos que ordenan nuestra actividad empresarial.
3. Actuar siempre con integridad y honestidad, respetando los derechos humanos y la dignidad de las personas.
4. Actuar siempre de forma ética y responsable en todas nuestras relaciones de trabajo, negocios y ante la comunidad.

V. CUMPLIMIENTO DE LEYES Y REGLAMENTOS

Todas las empresas del Grupo que suscriben este *Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas* deben cumplir con todas las leyes y reglamentos que regulan sus actividades, siendo responsabilidad de sus trabajadores, ejecutivos y colaboradores buscar la asesoría adecuada para su correcto y completo cumplimiento, sobre todo cuando tengan alguna duda respecto a la aplicación o alcance de estas normas.

Nuestro compromiso es desarrollar actividades empresariales de manera honesta, para lo cual implementamos los procedimientos obligatorios y necesarios para el efectivo cumplimiento de las leyes y las mejores prácticas corporativas en todas nuestras actividades.

1. NORMAS DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA

Nuestro compromiso es con la defensa de la libre competencia y con la libertad de empresa, conceptos que creemos son los pilares del desarrollo comercial y la innovación empresarial; por lo tanto, nos resulta relevante el cumplimiento irrestricto de las normas de protección de la libre competencia y de las normas antimonopolio que castigan las conductas colusivas y el abuso de posición dominante, entre otras conductas destinadas a restringir la libertad de comercio.

Es responsabilidad de todos nuestros trabajadores y ejecutivos denunciar ante el Encargado de Prevención de Delitos y Oficial de Cumplimiento, toda conducta que pudiere ser contraria a la libre competencia, a fin de que se adopten las medidas necesarias para ponerle término y, en definitiva, cumplir con nuestro compromiso.

2. NORMAS DE RESPONSABILIDAD PENAL DE LA EMPRESA

Las empresas privadas pueden ser penalmente responsables según lo dispuesto en la Ley N° 20.393, del 2 de diciembre de 2009, razón que hace aún más perentorio nuestro compromiso por desarrollar nuestras actividades empresariales de forma honesta y transparente, evitando la comisión de cualquier tipo de acto engañoso o fraudulento por parte de nuestros ejecutivos y trabajadores.

Para estos efectos, los trabajadores y ejecutivos de nuestras empresas deben vigilar por que en el ámbito de sus actividades no se cometan actos deshonestos, engañosos, corruptos o fraudulentos, supervisando adecuadamente, en el caso de los superiores jerárquicos, y denunciando oportunamente todo comportamiento o situación que parezca reñida con el cumplimiento de la normativa vigente o tenga indicios de tratarse de un acto deshonesto o corrupto.

Asimismo, todos los trabajadores y ejecutivos de las empresas del Grupo deberán dar estricto cumplimiento a las medidas de prevención contenidas en el *Modelo de Prevención de Delitos y Cumplimiento de Buenas Prácticas Corporativas*, así como a las disposiciones del respectivo *Reglamento de Cumplimiento de los Deberes de Prevención de Delitos*.

3. PRINCIPIOS CONTABLES E INFORMACIÓN FINANCIERA

Es fundamental para las empresas del Grupo que los informes contables y financieros sean exactos y fidedignos, pues son la base de la información que permite adoptar decisiones empresariales acertadas y responsables.

Nuestro compromiso es dar estricto cumplimiento a la normativa tributaria vigente, así como a los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados (PCGA) que sean aplicables, de manera que todos nuestros registros e información contable reflejen, de forma real, exacta, completa, fiel y comprensible, las transacciones financieras que en ellos deba anotarse.

Bajo ninguna circunstancia se podrá elaborar registros, anotaciones o documentos con información falsa. Asimismo, está absolutamente prohibido llevar registros o mantener cuentas paralelas, no registradas o no reveladas, de fondos, bienes o activos de las empresas del Grupo.

4. NORMAS SOBRE USO DE INFORMACIÓN RESERVADA O PRIVILEGIADA

Toda información que tenga el carácter de “información reservada o privilegiada” debe ser tratada confidencialmente por todos los trabajadores y ejecutivos de las empresas del Grupo, así como por todos los colaboradores, asesores y auditores externos, particularmente si dicha información tiene ese carácter en virtud de las normas que regulan el Mercado de Valores.

Se entiende por información reservada o privilegiada, toda aquella información no pública o no divulgada que un inversionista razonable pueda considerar como importante o estratégica para adoptar una decisión de inversión o para adquirir una ventaja sobre un competidor.

Las empresas del Grupo generan habitualmente antecedentes, documentos e información privada propia, de clientes, de proveedores y de terceros relacionados. Dicha información puede ser de carácter financiero, información sobre planes de negocios, fusiones o adquisiciones, presupuestos, cambios de administración, contratos relevantes, procedimientos y manuales, proyecciones de crecimiento y resultados, secretos industriales o, en general, toda información técnica cuyo uso o difusión no autorizada puede eventualmente producir daños y perjuicios a las empresas del Grupo o a terceros relacionados, razón por la que dicha información debe ser protegida de acuerdo a las leyes vigentes y a las disposiciones de este *Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas*.

Para estos efectos, los trabajadores y ejecutivos de las empresas del Grupo deberán cumplir con las siguientes disposiciones:

- a) Queda estrictamente prohibido acceder, duplicar, reproducir, usar o difundir información reservada o privilegiada, sea directa o indirectamente, respecto de la cual no se tenga autorización para ello. Sólo podrá compartirse esta información con otros trabajadores o ejecutivos de las empresas del Grupo o con terceros, proveedores, clientes o colaboradores relacionados, que por la

naturaleza de sus funciones y en el ámbito de relaciones comerciales legítimas, sean autorizados para conocer esa información.

- b) Queda prohibido guardar información de las empresas del Grupo en computadores privados u otros medios o dispositivos informáticos no proporcionados por aquellas. Si fuere necesario llevar información fuera de las instalaciones de las empresas del Grupo, para realizar determinadas labores o actividades, dicha información deberá ser devuelta cuando terminen esas labores o actividades, evitando guardarla en los domicilios particulares o en cualquier otro lugar.
- c) Es obligatoria la denuncia o notificación inmediata al Encargado de Prevención de Delitos y Oficial de Cumplimiento de cualquier tratamiento o uso indebido de información reservada o privilegiada de que se tome conocimiento, de manera que éste pueda adoptar las medidas necesarias para su protección y eventuales sanciones en contra de quienes resulten responsables.
- d) Deberá pactarse una cláusula de confidencialidad con todos los terceros con quienes se efectúen contratos o convenios que involucren el traspaso de información reservada o privilegiada que deba ser protegida.

VI. DERECHOS Y DIGNIDAD EN EL TRABAJO

El desarrollo y crecimiento sustentable de nuestros negocios tiene como pilar fundamental el respeto por los derechos humanos y la dignidad de todos los trabajadores y ejecutivos de las empresas del Grupo, cualquiera sea el rol que cumplan en nuestra organización, así como el respeto por la dignidad de nuestros clientes, proveedores, colaboradores relacionados y miembros de las comunidades en donde desarrollamos nuestras actividades empresariales.

1. RESPETO POR LAS PERSONAS

Las empresas del Grupo están comprometidas con las personas y el respeto de sus derechos humanos y dignidad, por lo que no aceptarán bajo ninguna circunstancia que las personas sufran cualquier tipo de menoscabo de sus derechos o apremio físico o psicológico en el desempeño de sus labores como trabajadores o ejecutivos de nuestras empresas.

2. DERECHO DE ASOCIACIÓN

Todos los trabajadores y ejecutivos de las empresas del Grupo pueden ejercer su derecho de asociación, por lo que cuentan con absoluta libertad para adherir o constituir sindicatos y asociaciones gremiales.

Las empresas del Grupo son respetuosas de los derechos laborales asociados a los contratos de trabajo, al fuero sindical y a los derechos derivados de los contratos colectivos que suscriba con sus trabajadores y ejecutivos.

3. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

En las empresas del Grupo no se discrimina de ninguna forma y nuestro compromiso es con la diversidad cultural, por lo que toda persona, cualquiera sea su raza, religión, edad, grupo étnico, género, discapacidad, nacionalidad, estado civil o preferencia sexual tiene los mismos derechos y responsabilidades en nuestra estructura organizacional.

Del mismo modo, queda estrictamente prohibido cualquier acto discriminatorio en contra de nuestros clientes, proveedores o colaboradores relacionados.

4. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES

Todos los trabajadores y ejecutivos de las empresas del Grupo tienen derecho a recibir un trato igualitario, digno y respetuoso de parte de sus superiores jerárquicos, y a tener acceso a las mismas oportunidades de crecimiento profesional y laboral al interior de su estructura organizacional.

Todos los trabajadores y ejecutivos de las empresas del Grupo deben conocer las condiciones y términos básicos de su empleo. Se recomienda que aquellos que cumplan una misma función, misma experiencia, rendimiento y calificaciones reciban una remuneración similar por la prestación de sus servicios.

5. POLÍTICA DE CONTRATACIÓN

Todas las decisiones de selección de personal y contratación deberán fundarse en los méritos, cualidades, habilidades, conocimientos y experiencia profesional de los postulantes, así como en su congruencia y adscripción con nuestros principios y valores fundamentales.

No se considerará la edad, el sexo, el origen, la raza, el género ni cualquier otro factor que no esté relacionado con los criterios de selección señalados anteriormente, para la toma de decisiones de contratación laboral.

No se admite bajo ninguna circunstancia el trabajo de menores de edad ni la contratación de personas que no tengan su residencia legal en el país o no cuenten con un permiso de trabajo que se ajuste a la legalidad vigente sobre la materia.

6. EXCELENCIA EN LA SEGURIDAD LABORAL

Nuestro compromiso corporativo es alcanzar niveles de excelencia en los indicadores de seguridad laboral de nuestros trabajadores y ejecutivos en sus lugares de trabajo.

Es obligación de todos dar cumplimiento a las leyes y reglamentos que regulan la seguridad laboral y salud ocupacional, velando por construir un ambiente de trabajo seguro, ordenado y limpio para trabajadores, clientes y proveedores, que contribuya al ejercicio de prácticas seguras y a la disminución de las condiciones de riesgo en el trabajo.

Es responsabilidad de todos los trabajadores y ejecutivos participar de las distintas actividades de capacitación e inducción que se desarrollen para el logro de este objetivo.

7. PARTICIPACIÓN EN POLÍTICA

Nuestro compromiso es respetar el derecho de nuestros trabajadores y ejecutivos a ejercer sus derechos civiles y políticos fundamentales, su derecho a voto y a participar en actividades políticas, siempre que su ejercicio se desarrolle fuera de los lugares y horarios de trabajo.

Queda prohibido el uso directo o indirecto de los bienes, servicios, instalaciones y recursos de las empresas del Grupo en cualquier actividad de política partidista o a favor de un candidato a un puesto de elección popular.

VII. NORMAS DE BUEN COMPORTAMIENTO LABORAL

Es deber de todos los trabajadores y ejecutivos de las empresas del Grupo tener un comportamiento laboral ejemplar, intachable y ético en el ejercicio de sus funciones, de tal forma que se genere un ambiente laboral sano, seguro, estable y sustentable.

1. PROHIBICIÓN DE ACTOS DESHONESTOS, ENGAÑOSOS O FRAUDULENTOS

Queda estrictamente prohibida la comisión de cualquier tipo de acto deshonesto, engañoso o fraudulento, exponiéndose el infractor a las sanciones contempladas en este Código y en el *Reglamento de Cumplimiento de los Deberes de Prevención de Delitos*.

Asimismo, se prohíbe toda forma de conducta impropia que genere situaciones hostiles que amenacen el objetivo de lograr un ambiente sano y libre de toda forma de violencia en el trabajo, por lo que no se tolerará bajo ningún pretexto el uso de lenguaje inapropiado, los gestos obscenos, el maltrato, las amenazas o el uso de la violencia física o psicológica en contra de los trabajadores, ejecutivos, clientes o proveedores de las empresas del Grupo.

2. ACOSO SEXUAL

Todas las personas merecen respeto y un trato digno en su trabajo, razón por la que se prohíbe todo tipo de acto o conducta de acoso u hostigamiento y, particularmente, el acoso sexual, en contra de un trabajador, ejecutivo, cliente o proveedor de las empresas del Grupo.

Para estos efectos, se entiende por acoso u hostigamiento a todo acto o conducta que de manera inapropiada o irracional interfiera el normal desempeño en el trabajo o cree un ambiente de trabajo hostil, intimidante u ofensivo, disminuyendo la dignidad de la persona en contra de quien se ejerce.

En consecuencia, está prohibido desarrollar en el trabajo cualquier forma de conducta sexual, sea física, verbal o visual, que pudiere ser considerado como acoso sexual en los términos de la legislación vigente, particularmente cuando se trata de la solicitud de favores o conductas sexuales condicionadas a un empleo, calificaciones de desempeño, ascensos o promociones.

A fin de aclarar dudas, se considerará constitutivo de acoso sexual, y sin que esta lista sea de carácter taxativo, las siguientes conductas:

- a) Cualquier exigencia de favores o conductas sexuales a otra persona.
- b) El uso de lenguaje explícitamente sexual.
- c) Los chistes o bromas de contenido sexual.
- d) Los comentarios acerca del cuerpo de una persona.
- e) Los comentarios sobre la vida sexual de una persona.
- f) Las miradas o cualquier otra forma de comunicación sugerente.
- g) El despliegue de imágenes u objetos de explícito contenido sexual.
- h) Los contactos físicos sexuales propios o a un tercero, sean bien o mal recibidos por este último.

Toda conducta que pueda ser tipificada como acoso debe ser inmediatamente denunciada al Encargado de Prevención de Delitos y Oficial de Cumplimiento a través de los medios y procedimientos dispuestos en el *Modelo de Prevención de Delitos y Buenas Prácticas Corporativas*.

3. POLÍTICA DE DROGAS Y ALCOHOL EN EL TRABAJO

El uso o consumo de drogas ilegales y bebidas alcohólicas en los lugares de trabajo tiene por consecuencia el aumento del riesgo de accidentes laborales y, por lo tanto, genera un ambiente inseguro e insalubre en el trabajo.

Está prohibido poseer, usar, consumir, ofrecer, solicitar, comprar o vender drogas ilegales en los lugares de trabajo, durante la jornada laboral o en eventos patrocinados u organizados por las empresas del Grupo.

Sólo se permite el consumo moderado de bebidas alcohólicas en comidas o situaciones sociales, cuando éstas se desarrollen dentro de la jornada laboral y siempre que no afecten el desempeño o juicio del trabajador o ejecutivo en sus labores.

En caso que algún trabajador o ejecutivo de las empresas del Grupo tenga problemas de salud relacionados con el consumo de drogas ilícitas o bebidas alcohólicas, deberá comunicar este hecho a su superior jerárquico, a fin de que éste lo considere y le preste su colaboración para su tratamiento o rehabilitación.

4. USO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA O CONFIDENCIAL

Todos los trabajadores y ejecutivos de las empresas del Grupo deben dar cumplimiento a las disposiciones del punto 4.4 de este *Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas*, particularmente respecto del respeto por la confidencialidad de la información reservada o privilegiada a la que tengan acceso en razón de sus funciones dentro de las empresas del Grupo.

Queda estrictamente prohibido el uso de información privilegiada o confidencial para la obtención de beneficios económicos personales o de terceros a quienes se les entregue dicha información, especialmente respecto de su uso en el Mercado de Valores, debiendo darse estricto cumplimiento a las disposiciones legales vigentes sobre la materia.

VIII. COMUNICACIONES E INFORMACIÓN

Es compromiso de las empresas del Grupo resguardar la información privada de nuestros trabajadores, ejecutivos, clientes y proveedores.

Igualmente, debemos ser responsables en las comunicaciones que se emiten al público, debiendo respetar los procedimientos y canales oficiales de información.

1. PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN PERSONAL Y COMERCIAL

Es responsabilidad de todos resguardar la privacidad de las personas, en concordancia con las disposiciones de la Ley N° 19.628 sobre Protección de la Vida Privada y Datos Personales, por lo que toda información personal o comercial de la que se tome conocimiento, en razón de los negocios de las empresas del Grupo o en el

cumplimiento de las labores propias, debe ser conservada en la esfera de la privacidad y reserva.

Para estos efectos, la información personal y comercial sólo deberá ser usada para fines comerciales legítimos, compartiéndola sólo con colaboradores que la requieran en razón de sus funciones, evitando que terceros tomen conocimiento de la misma, resguardando su integridad mientras sea útil y destruyéndola cuando haya acabado su uso y no exista la necesidad comercial que requiera su almacenamiento.

Todos los contratos que se suscriban con terceros y que contengan información comercial relevante de las empresas del Grupo o información personal de nuestros trabajadores, ejecutivos, clientes o proveedores, deberá contar con una cláusula de confidencialidad que obligue a ese tercero a mantener dicha información bajo reserva, impidiendo su tratamiento en los términos de las disposiciones de la Ley N° 19.628 sobre Protección de la Vida Privada y Datos Personales.

2. INTEGRIDAD DE LA INFORMACIÓN CONTENIDA EN LAS COMUNICACIONES

La información es un bien valioso y estratégico para los negocios, razón por la que toda información comercial, financiera, y en general, aquella relacionada con los negocios de las empresas del Grupo, sólo debe ser entregada, difundida y canalizada a través de los medios y personas autorizadas expresamente para ello.

Los trabajadores y ejecutivos, en reuniones sociales o informales, deberán abstenerse de hacer comentarios o proporcionar información confidencial o reservada de las empresas del Grupo.

A fin de ser rigurosos en la exactitud de la información relacionada con las empresas del Grupo que se difunde a los medios de comunicación externos, los trabajadores y ejecutivos deberán abstenerse de hacer declaraciones, emitir opiniones, dar entrevistas o participar en eventos públicos en representación de las empresas del Grupo, sin la autorización del Gerente General respectivo, cuando corresponda, y previa asesoría del Área de Comunicaciones Corporativas.

Por su parte, en cuanto a la información financiera, contable y en general, toda aquella información que se debe entregar a las autoridades públicas respectivas, ésta deberá limitarse en su contenido a lo que legalmente corresponda, y sólo podrá ser entregada con la autorización de la Gerencia General respectiva y a través de los medios autorizados para ello.

En las comunicaciones internas de las empresas del Grupo, las que se realizan por los distintos medios dispuestos para ello, tales como revistas, boletines, Intranet, portales de información o el correo electrónico que se pone a disposición de los trabajadores y ejecutivos, se deberá respetar la confidencialidad de la información reservada de las empresas, evitando la divulgación de información estratégica para los negocios de las mismas.

IX. PROTECCIÓN Y USO DE LOS BIENES DE LA EMPRESA

Es responsabilidad de todos cuidar, proteger y usar de forma correcta y eficiente los bienes, activos y recursos de las empresas del Grupo, particularmente de los bienes que nos son asignados personalmente, en razón de las funciones que cada uno desarrolla, así como del cuidado de la documentación cuyo control o custodia nos es asignada.

1. POLÍTICA DE USO DE BIENES DE LA EMPRESA

Cada trabajador y ejecutivo de las empresas del Grupo es responsable, ante la administración y los accionistas, del uso adecuado y exclusivo de los bienes, activos y recursos que son puestos a su disposición para el desarrollo de las labores por las que fue contratado. Los bienes, recursos y activos de las empresas del Grupo no pueden ser utilizados para el provecho o beneficio económico personal o de terceros.

Esta responsabilidad por los bienes de las empresas del Grupo, además, se debe expresar en la adopción de las medidas necesarias para su protección ante robos, daños, mal uso, pérdidas o sabotaje.

En caso de pérdida, daño o deterioro de alguno de los bienes confiados al cuidado de un trabajador o ejecutivo, éste debe dar inmediato aviso a la gerencia respectiva, a fin que ésta adopte las medidas pertinentes para su protección, investigue las razones o causas de lo sucedido y resuelva las sanciones que corresponda, en caso de acreditar que hubo responsabilidad por el mal uso de dichos bienes o por la intervención de un tercero, en cuyo caso se buscará hacer efectiva la responsabilidad penal, civil o laboral que en derecho corresponda.

2. PATENTES Y DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL

Las patentes, marcas y derechos de propiedad industrial e intelectual son parte importante de los activos de las empresas del Grupo, razón por la que requieren de una especial protección por parte de todos los trabajadores y ejecutivos de las empresas del Grupo.

Los derechos de propiedad intelectual se pueden encontrar en programas informáticos, documentos técnicos, invenciones y otros elementos creados por los trabajadores y ejecutivos de las empresas del Grupo o adquiridos por éstas. Derechos que pueden estar o no protegidos por licencias, derechos de autor, marcas o patentes, pero que siempre tienen un valor económico para las empresas del Grupo.

Es deber de todos, la protección de estos derechos y el respeto por los derechos de propiedad intelectual o industrial de terceros, en conformidad con las leyes y reglamentos vigentes sobre la materia.

3. USO DE LOS SISTEMAS DE COMUNICACIÓN DE LA EMPRESA

Los sistemas de comunicación de las empresas del Grupo, tales como el correo electrónico y las llamadas telefónicas, son herramientas necesarias para el desarrollo de sus actividades y negocios, las que son puestas a disposición de sus trabajadores y ejecutivos para este fin y no para su uso o beneficio personal.

En efecto, todos deben tener presente que las comunicaciones realizadas con estas herramientas no son privadas o personales, sino que pertenecen a las empresas del Grupo, razón por la que éstas se reservan el derecho de revisarlas, registrarlas y almacenarlas, incluyendo su contenido, respetando para ello las disposiciones de la Ley N° 19.628 sobre Protección de la Vida Privada y Datos Personales.

Cada trabajador y ejecutivo de las empresas del Grupo es responsable por el uso que se haga de las contraseñas y PIN que se les asignen, debiendo adoptar en todo momento las medidas necesarias para la protección de dicha información. Del mismo modo, deberá evitar divulgar por estos medios, información que pueda resultar estratégica para los negocios de las empresas del Grupo o constituir información reservada o confidencial.

Es inaceptable el uso de las herramientas de comunicación de las empresas del Grupo para enviar, procesar, recuperar, almacenar, acceder, visualizar, imprimir o difundir material o información de carácter fraudulento, amenazante, acosador, ilegal, pornográfico, racial, sexista, obsceno, intimidante, difamatorio o en cualquier caso incompatible con una conducta ética y profesional en el trabajo.

Los medios de comunicación interna son la herramienta fundamental para la implementación de una Política de Transparencia en la Gestión de las empresas del Grupo, razón por la que deben ser correctamente utilizados, especialmente en lo que dice relación con la agenda de reuniones de trabajo, respecto de las cuales se deberá guardar registro de su citación y personas participantes.

El mal uso de los sistemas de comunicación de las empresas del Grupo puede tener por consecuencia la imposición de sanciones laborales, civiles y penales a quienes resulten responsables.

4. DEVOLUCIÓN DE BIENES FACILITADOS POR LA EMPRESA A SUS TRABAJADORES Y EJECUTIVOS

Todo trabajador o ejecutivo de las empresas del Grupo al que se le haga entrega de algún bien, activo o recurso de las mismas, está obligado a devolverlo en buenas condiciones, cuando deje de prestar los servicios para los que fue contratado.

Del mismo modo, deberá hacer devolución de toda la documentación e información de las empresas del Grupo, quedando obligado para con éstas a guardar confidencialidad respecto de dicha información por el tiempo estipulado en su respectivo contrato de trabajo, cuando así se disponga, o por el plazo que las leyes laborales establezcan para estos efectos.

X. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Es responsabilidad de todos evitar las situaciones, actividades, negocios o relaciones que pudiesen significar un conflicto de interés, real o potencial, entre los intereses personales y los negocios e intereses de las empresas del Grupo.

Cabe tener presente que aún la sola apariencia de un conflicto de interés puede tener consecuencias dañinas para el normal desarrollo de las actividades comerciales, el prestigio o la integridad de las empresas del Grupo.

Para estos efectos, entendemos que estamos en presencia de un conflicto de interés cuando el criterio y poder de decisión de un trabajador o ejecutivo de las empresas del Grupo, se ve afectado o influenciado de manera tal que no le permita realizar sus labores de forma eficaz y en consideración al solo beneficio de las empresas del Grupo, afectando de esta forma su integridad e imparcialidad, en la medida que sus intereses personales se contraponen a los intereses de las empresas del Grupo.

Son muchas las situaciones y hechos que generan conflictos de interés, a modo de ejemplo, y sin que ésta sea un listado taxativo, se debe evitar los conflictos de interés que a continuación se señalan, siguiendo para ello las disposiciones y recomendaciones establecidas en este *Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas*.

1. POLÍTICA DE REGALOS, BENEFICIOS, VIAJES, REEMBOLSOS Y ACTIVIDADES DE REPRESENTACIÓN

Aceptar regalos, de cualquier especie, de parte de clientes, proveedores o terceros relacionados con las empresas del Grupo, puede generar un conflicto de interés o, al menos, la apariencia de un conflicto entre los intereses personales y la responsabilidad laboral y profesional de quien lo recibe.

En consecuencia, ningún trabajador o ejecutivo de las empresas del Grupo puede aceptar regalos, beneficios, viajes, comisiones o compensaciones en razón de sus actividades laborales o de representación de las empresas del Grupo, de parte de clientes, proveedores, autoridades públicas o terceros relacionados, en la medida que dicha situación puede tener por objeto influenciarlo en sus decisiones a favor de quien lo otorga y afectar su correcto desempeño profesional y cumplimiento de sus obligaciones con las empresas del Grupo.

Se exceptúan de la prohibición anterior los regalos de cortesía y buena educación recibidos por trabajadores y ejecutivos de las empresas del Grupo cuyo valor no supere los 100 dólares americanos o 50 mil pesos chilenos, así como las invitaciones o viajes de naturaleza técnica o de capacitación que tengan por objeto el perfeccionamiento del trabajador o ejecutivo, y redunde en un beneficio comercial para las empresas del Grupo. En caso de recibir un regalo de mayor valor, el trabajador o ejecutivo de las empresas del Grupo deberá comunicar este hecho al Encargado de Prevención de Delitos y Oficial de Cumplimiento, a fin de que éste determine su devolución o entrega a alguna entidad de beneficencia.

Del mismo modo, ningún trabajador o ejecutivo de las empresas del Grupo puede ofrecer o entregar regalos, beneficios económicos o compensaciones a nuestros

clientes, proveedores o empleados públicos relacionados con las actividades de las empresas del Grupo, debiendo dar estricto cumplimiento a las normas legales sobre cohecho o soborno, normas éticas y aquellas sobre competencia desleal que regulan esta materia, previniendo de esta forma la comisión de un delito. Se exceptúa de esta prohibición, la entrega de pequeños regalos de promoción, *marketing* o cortesía que normalmente se hacen para efectos de dar a conocer las empresas del Grupo y marcar presencia entre nuestros clientes.

2. ACTIVIDADES CON PROVEEDORES RELACIONADOS

En general, las empresas del Grupo evitarán sostener relaciones comerciales con proveedores o representantes de proveedores, que tengan relaciones personales, sociales o familiares con alguno de los trabajadores o ejecutivos de las empresas del Grupo, a fin de evitar que se genere la percepción de que esa relación influye en las determinaciones comerciales relacionadas con dicho proveedor. Esta prevención general se transformará en prohibición absoluta en caso que el trabajador o ejecutivo tenga poder de decisión respecto de la elección del proveedor relacionado.

Con todo, si aun existiendo una relación social, comercial o familiar entre proveedor y trabajador o ejecutivo, la relación comercial con dicho proveedor trae consigo un evidente beneficio para las empresas del Grupo, dicha relación deberá ser comunicada al Gerente General respectivo y al Encargado de Prevención de Delitos y Oficial de Cumplimiento, a fin de que estos aprueben expresamente la relación comercial y, además, obtengan la aprobación expresa del Directorio de la empresa, en la siguiente sesión del mismo.

Se prohíbe a los trabajadores y ejecutivos de las empresas del Grupo transformarse paralelamente en propietario o socio de una empresa proveedora, o adquirir la condición de pariente por afinidad de un propietario o socio de un proveedor que actualmente mantenga relaciones comerciales con las empresas del Grupo.

En caso que un ex trabajador o ex ejecutivo de las empresas del Grupo quisiese hacer negocios con alguna de las empresas del Grupo en representación de un proveedor, la situación deberá ser comunicada al Gerente General respectivo y al Encargado de Prevención de Delitos y Oficial de Cumplimiento, a fin de que estos aprueben expresamente la relación comercial y, además, obtengan la aprobación expresa del Directorio de la empresa, en la siguiente sesión del mismo.

Nuestras relaciones comerciales con proveedores y su elección deben basarse siempre en principios de libre competencia, integridad, justicia y prácticas comerciales eficientes, tales como el precio y la calidad del servicio, así como en los procedimientos vigentes en materia de adquisiciones.

Es nuestro deber tratar a los proveedores con respeto y honestidad. Ningún trabajador o ejecutivo de las empresas del Grupo puede aprovecharse de su posición o poder de decisión en el proceso de elección de un proveedor o de compra de bienes y servicios, para obtener alguna ventaja indebida o beneficio personal o para un tercero, de parte de un proveedor, tales como tratos especiales, descuentos, muestras de productos, regalos o cualquier otra forma de beneficio económico.

Del mismo modo, debemos exigir a nuestros proveedores que respeten sus acuerdos comerciales con nosotros tanto como las normas legales y reglamentarias que regulen sus actividades económicas en general.

Está prohibido hacer negocios con proveedores que operen al margen de la ley o tenga una dudosa reputación, así como con aquellos que no cuenten con autorización, cuando así se requiera, o desarrollen prácticas contrarias a las normas medioambientales o de propiedad intelectual.

3. TRABAJOS Y ACTIVIDADES PARALELAS

Los trabajadores y ejecutivos de las empresas del Grupo deben cuidar de no desarrollar actividades económicas, laborales o comerciales paralelas al desarrollo de sus funciones laborales habituales, teniendo especial cuidado de no generar un conflicto de interés por hechos o situaciones como las planteadas.

Está prohibido a los trabajadores y ejecutivos utilizar bienes, recursos o activos de las empresas del Grupo, así como el tiempo regular de su trabajo, para realizar cualquier actividad económica, laboral o comercial paralela, especialmente si ésta tiene relación con una empresa competidora, un cliente o un proveedor.

En este sentido, creemos que los trabajadores y ejecutivos de las empresas del Grupo no pueden aprovechar oportunidades de negocios u obtener beneficios económicos personales, a propósito de la información que reciban en el ejercicio de sus funciones o por actividades que pudieran considerarse competitivas con aquellas propias de las empresas del Grupo, toda vez que dicha situación daría cuenta de un claro conflicto de interés que debe ser evitado.

Con todo, está permitido desarrollar actividades paralelas sólo si éstas dicen relación con entidades sin fines de lucro o se trata de actividades de carácter académico.

4. DEBER DE INFORMAR Y DENUNCIAR

Toda sospecha de conflicto de interés propio o de un subalterno, paralelo o superior, debe ser inmediatamente denunciada por el trabajador o ejecutivo de las empresas del Grupo ante el Encargado de Prevención de Delitos y Oficial de Cumplimiento, quien recabará los antecedentes necesarios para adoptar las medidas que permitan poner término a dicha situación.

Abstenerse de denunciar y tener conocimiento de este tipo de situaciones, puede ser considerado como una forma de participación.

XI. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Nuestro compromiso es desarrollar nuestras actividades empresariales de forma responsable, ética y sustentable. Es por ello que hemos integrado voluntariamente a nuestros objetivos empresariales la activa preocupación por los derechos sociales, ambientales y humanos, procurando que nuestras acciones conduzcan a un crecimiento económico sustentable y respetuoso de las personas que forman parte de nuestra organización, de las comunidades locales con las que nos relacionamos y del medio ambiente en el que desarrollamos nuestras actividades económicas.

Para estos efectos, las empresas del Grupo desarrollan una serie de actividades en el ámbito de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), las que serán planificadas y ejecutadas dentro del marco del “Plan Semestral de Actividades de Responsabilidad Social Empresarial” que periódicamente aprueba el Directorio del Grupo Urbaser–Danner.

1. COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE Y EL DESARROLLO SUSTENTABLE

La actividad económica principal de las empresas del Grupo es la gestión ambiental a través del manejo de residuos domiciliarios e industriales, así como la generación de energía eléctrica limpia que se extrae de fuentes renovables no convencionales.

En ese sentido, nuestro compromiso con la protección del medio ambiente y preservación de nuestros recursos naturales va más allá del simple cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre la materia, sino que se traduce en un esfuerzo permanente por evitar los impactos ambientales y desarrollar soluciones tecnológicas innovadoras, que permitan un mejoramiento en las condiciones medio-ambientales y el desarrollo económico sustentable de nuestro país.

De esta forma creemos cumplir con nuestra visión empresarial, en términos de ser un referente en gestión ambiental, tanto por la calidad de nuestros servicios como por la responsabilidad social y ambiental que asumimos; todo esto con el fin de lograr un desarrollo sustentable de nuestras empresas que asegure la calidad de vida de las generaciones futuras.

2. CUIDADO DE LA SALUD PÚBLICA

Nuestro compromiso y deber es respetar las normas legales y reglamentarias en materia de salud pública, de forma tal de evitar y prevenir que nuestras actividades económicas pudieran afectar la misma.

Para estos efectos, se realizarán periódicamente auditorías internas que permitan verificar el cumplimiento de los protocolos y procedimientos que regulan nuestras actividades e impiden los accidentes que de una u otra manera pudieran afectar la salud pública.

3. EXCELENCIA EN MATERIA DE SEGURIDAD LABORAL

Atendida nuestra expresa voluntad y compromiso por el respecto a la dignidad y derechos de las personas que trabajan en las empresas del Grupo, es que nuestro objetivo es lograr la excelencia en materia de seguridad laboral, para lo cual se adoptarán todas las medidas pertinentes para la prevención de accidentes laborales y el fiel cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre seguridad laboral.

En este sentido, cabe recordar que todos somos responsables por nuestra seguridad en el cumplimiento de nuestras funciones, razón por la que es deber de todos participar activamente de las jornadas de capacitación e inducción en materia de prevención de riesgos, así como el estricto cumplimiento de nuestras obligaciones dispuestas en el respectivo *Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad Industrial* incorporado a nuestros contratos de trabajo.

XII. RESPONSABILIDAD Y CUMPLIMIENTO DE NORMAS ÉTICAS

Todos los trabajadores y ejecutivos de las empresas del Grupo somos responsables por el efectivo cumplimiento de las normas éticas y buenas prácticas corporativas contenidas en este *Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas*, así como del cumplimiento irrestricto de las leyes, reglamentos y regulaciones que norman las actividades económicas y comerciales que desarrollamos.

1. RESPONSABLES Y SUPERVISIÓN DE CUMPLIMIENTO DE NORMAS ÉTICAS

Los superiores jerárquicos de cada departamento, unidad o empresa son particularmente responsables por el cumplimiento personal de las normas éticas, pero también de supervisar que éstas sean cumplidas por quienes están bajo su dependencia y control. Ellos, por medio de sus acciones e iniciativas, deben ser ejemplo de conducta para sus respectivos equipos de trabajo, liderándolos en el cumplimiento y estando siempre disponibles para escuchar consultas de sus subalternos y orientarlos cuando tengan dudas respecto de la ética de sus actuaciones o quieran hacer una denuncia.

Los gerentes generales de cada una de las empresas del Grupo deberán adoptar acciones y medidas concretas para incentivar el debido cumplimiento de las normas contenidas en este Código, así como para sancionar efectivamente su infracción, toda vez que no pueden, bajo ninguna circunstancia, pasar por alto una conducta no ética de un trabajador o ejecutivo de la empresa que se encuentra bajo su dirección.

Cuando un trabajador o ejecutivo de las empresas del Grupo tome conocimiento o crea estar en presencia de un comportamiento contrario a las normas éticas o de una violación a la ley o reglamentos que nos regulan, cualesquiera sean las circunstancias, deberá informar de este hecho inmediatamente a su superior jerárquico o al Encargado de Prevención de Delitos y Oficial de Cumplimiento, a fin de que se puedan adoptar las medidas necesarias para corregir dicho comportamiento a la brevedad posible y las sanciones que corresponda.

Nuestro compromiso es no aceptar ningún acto de venganza, discriminación o represalia en contra de la persona que, de buena fe, efectúe una denuncia o informe respecto de una infracción a las normas contenidas en este *Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas* o a la Ley.

Anualmente, el Encargado de Prevención de Delitos y Oficial de Cumplimiento deberá realizar una auditoría y emitir un informe respecto del efectivo cumplimiento de las normas éticas e implementación del *Modelo de Prevención de Delitos y Buenas Prácticas Corporativas* en las empresas del Grupo, reportando a los directorios respectivos las infracciones que se cometan y las sanciones que se hayan impuesto.

Para estos efectos, los gerentes generales de las empresas del Grupo deberán velar porque este *Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas* sea ampliamente difundido, de forma tal que todos los trabajadores y ejecutivos de la respectiva empresa conozcan sus disposiciones en detalle y las pongan en práctica en sus actividades y labores habituales.

2. COMPROMISO ÉTICO DE LA EMPRESA

Nuestro compromiso empresarial está con el desarrollo de actividades económicas y comerciales sustentables, las que creemos sólo pueden ser ejecutadas al amparo de los principios éticos y valores fundamentales contenidos en este Código; el respeto irrestricto de los derechos humanos de las personas; el cuidado de las comunidades locales, en cuyo entorno desarrollamos nuestras actividades, y la protección activa del medio ambiente.

XIII. SANCIONES

La infracción a las normas éticas contenidas en este *Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas*, que sea efectivamente comprobada, debe ser sancionada, pues en ello se refleja el cumplimiento de los compromisos éticos adquiridos por las empresas del Grupo con nuestros accionistas, trabajadores, clientes, proveedores y comunidades en que se desarrollan nuestras actividades empresariales.

Las sanciones por el incumplimiento o infracción de alguna de las normas éticas contenidas en este Código, a los principios y valores fundamentales de las empresas del Grupo o a las leyes y reglamentos que regulan nuestras actividades, pueden ir desde la simple amonestación verbal hasta la desvinculación laboral, pudiendo traer consigo la responsabilidad civil, penal o laboral del infractor.