
CÓDIGO DE CONDUCTA

INVINSA CENTRAL BODEGAS



Marzo, 2024

INDICE

I. INTRODUCCIÓN	3
II. OBJETIVOS	3
III. ALCANCE	3
IV. PROPOSITO, MISIÓN Y VISIÓN.....	4
V. CENTRAL BODEGAS Y SUS TRABAJADORES.....	5
VI. CENTRAL BODEGAS Y SUS PROVEEDORES	9
VII. CENTRAL BODEGAS Y SUS CLIENTES.....	9
VIII. CENTRAL BODEGAS Y LA SOCIEDAD.....	10
IX. CENTRAL BODEGAS Y EL MEDIOAMBIENTE	10
X. CANAL DE DENUNCIAS	11
XI. SANCIONES.....	11
XII. DIFUSIÓN.....	12
XIII. VIGENCIA	12

I. INTRODUCCIÓN

Este Código de Conducta pretende establecer el modelo de comportamiento que todo trabajador o colaborador debe cumplir como norma de comportamiento en todas sus interacciones internas como con directores, clientes, proveedores, autoridades y otros actores e instancias en las que se desenvuelvan.

El apego a principios éticos habla de un sentido de respeto, honestidad, integridad y responsabilidad, valores imprescindibles para el desempeño armonioso del trabajo.

Estos valores son parte de nuestra cultura organizacional y de nuestro quehacer, por lo que es necesario formalizarlos y establecer un marco de referencia común que unifique los criterios y oriente las acciones de todas las personas que integramos CENTRAL BODEGAS.

II. OBJETIVOS

El presente Código de Conducta tiene los siguientes objetivos:

1. Dar a conocer a todos los trabajadores o colaboradores de CENTRAL BODEGAS, tanto internos como externos, como a los directores y trabajadores, inversionistas, clientes, acreedores, proveedores, autoridades y comunidad en general, los principios y pautas que deben regir el desarrollo de las actividades de la empresa.
2. Propiciar un entorno de trabajo ético, el cual facilita el marco para el desarrollo de las tareas cotidianas en un contexto ético, profesional y honesto.
3. Señalar el procedimiento de las herramientas que garanticen la solución de conflictos a que se puedan ver expuestos los trabajadores de CENTRAL BODEGAS de forma transparente y oportuna.

III. ALCANCE

Este documento no es ni pretende ser exhaustivo, ni incluir todas las situaciones donde pudiera presentarse un conflicto de índole ético. Por lo tanto, las situaciones no previstas en este Código de Conducta se resolverán de acuerdo con un criterio sano de administración. En caso de duda, se consultará con el Encargado de Prevención/Oficial de Cumplimiento de CENTRAL BODEGAS.

CENTRAL BODEGAS opera bajo la premisa fundamental de que se rige por leyes y normativa legal vigente, cuya observancia y cumplimiento es indispensable para existir y funcionar óptimamente en su entorno social.

El Comité de Administración de CENTRAL BODEGAS, velará por mantener de forma actualizado este código, pudiendo dichas actualizaciones conllevar mayores exigencias para el buen cumplimiento de las labores que desempeñan los trabajadores colaboradores.

IV. PROPOSITO, MISIÓN Y VISIÓN

PROPÓSITO.

“APOYAMOS EL DESARROLLO DE TU EMPRESA”

MISIÓN.

Desarrollar proyectos de centros de bodegaje para arriendos industriales, con soluciones flexibles, centradas en las necesidades de nuestros clientes y con una atención personalizada, rápida y oportuna, permitiendo el desarrollo de la empresa y de nuestros colaboradores.

VISIÓN.

Crear proyectos innovadores, que nos permitan ser líderes en nuestro mercado objetivo y que sustenten nuestro negocio. Ser una solución real a las necesidades de nuestros clientes, ofreciendo productos de valor con respaldo y buen servicio.

V. CENTRAL BODEGAS Y SUS TRABAJADORES

RESPECTO, DIGNIDAD Y DIVERSIDAD.

Velamos por mantener un trato respetuoso con cada uno de nuestros trabajadores o colaborador.

Reconocemos la dignidad de cada una de las personas y respetamos su libertad y su privacidad.

La diversidad es un pilar que nos permite recoger lo mejor de las diferentes culturas que componen la familia CENTRAL BODEGAS es por ello por lo que defenderemos un trato no discriminatorio con ninguna persona que interactuamos.

ACOSO Y DISCRIMINACIÓN.

No aceptamos práctica de acoso sexual y/o laboral ni conductas que signifiquen cualquier tipo de discriminación.

Las relaciones laborales y con cliente deberán siempre estar basado en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a esto, el acoso sexual, el cual se entiende como cualquier requerimiento indebido efectuado por cualquier medio, de carácter sexual, no consentido por quien lo recibe y que amenace o perjudique su situación laboral u oportunidades en el empleo.

No se permiten prácticas de agresiones físicas o psicológicas que puedan menoscabar a la persona afectada. A si mismo como la divulgación de rumores, juicios personales, calumnias u otro tipo de generación de información incorrecta que pueda provocar daño a la imagen de la empresa, sus trabajadores o terceras personas.

Queda prohibido todo tipo de conducta discriminatoria, que tenga como base el origen, nacionalidad, orientación política, religión, raza, género, edad u orientación sexual de algún trabajador o colaborador de CENTRAL BODEGAS.

GESTIÓN DE LA EXCELENCIA.

Promovemos un servicio de excelencia, acompañando a nuestros clientes con una atención profesional, proactiva y continua.

Debido a lo anterior, el desarrollo profesional de cada uno de los trabajadores o colaboradores de CENTRAL BODEGAS, nos convoca a un trabajo fundado en la excelencia. Es por ello por lo que se utilizará una evaluación de desempeño objetiva, transparente y oportuna.

CONFLICTO DE INTERÉS.

Un Conflicto de Interés se produce cuando los intereses personales de un trabajador, ejecutivo, director, relacionados a ellos (cónyuge, convivientes, parientes o amistades) o los intereses de un tercero compiten con los de CENTRAL BODEGAS.

Si se hubiera producido un Conflicto de Interés o si un trabajador o colaborador se encontrara frente a una situación que pueda involucrar o dar lugar a un Conflicto de Interés, el empleado deberá comunicarlo a su Jefatura, a fin de resolver la situación en forma justa y transparente.

Siempre que sea posible, se deberá evitar los Conflictos de Interés.

USO Y CUIDADO DE LOS ACTIVOS.

Es deber de los colaboradores proteger y utilizar de forma adecuada los activos que dispone CENTRAL BODEGAS para el desarrollo de la administración y operación del negocio. Estos deberán ser utilizados de acuerdo con las responsabilidades y funciones de cada trabajador. Se deberán tomar todas las medidas pertinentes que prevengan el hurto, robo, daño o pérdida que pueda perjudicar a la empresa.

CONFIDENCIALIDAD.

Valoramos y protegemos nuestra información confidencial y respetamos la información confidencial de terceros.

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

Se debe mantener la confidencialidad en la información entregada y relacionada con los clientes.

SALUD Y SEGURIDAD.

La Seguridad y Salud de nuestros trabajadores es fundamental, es por ello que lo cautelamos por medio de buenas prácticas, promoviendo una cultura preventiva que propicie una labor segura al interior de los recintos de CENTRAL BODEGAS.

La salud y seguridad de nuestros trabajadores o colaboradores está delante de cualquier hecho o circunstancia que ocurra al interior de los recintos de la empresa, por lo tanto, no se propiciarán acciones que los puedan exponer.

Queda prohibido la posesión, venta y consumo de alcohol y drogas ilícitas, así como estar la influencia del alcohol y/o drogas, cuando el trabajador o colaborador se encuentren ejerciendo su labor en los recintos de CENTRAL BODEGAS y en horario laboral.

PAGOS O BENEFICIOS INDEBIDOS.

Se tiene prohibido, ofrecer, solicitar o recibir cualquier tipo de pago o cobro fuera de lo establecido en el respectivo contrato por parte de proveedores o clientes para asegurar preferencias o a cambio de prestaciones.

RECEPCIÓN Y ENTREGA DE REGALOS Y EVENTOS.

Dar o recibir obsequios, regalos, dinero o invitaciones de entretenimiento puede crear un conflicto de interés real o potencial. Dado a esto, se prohíbe a todo trabajador o colaborador dar o recibir regalos e invitaciones de terceros cuando pudieran ser razonablemente

percibidos como incentivos o compromisos, o cuando tal acción pudiera incomodar o afectar la buena imagen y reputación de CENTRAL BODEGAS.

Sin embargo, es aceptable dar o recibir regalos siempre y cuando no hayan sido solicitados, sean de valor moderado (menor a 1.5 UF al año); estén en conformidad con las circunstancias y estrategias de marketing, y no sean parte de una serie continua de regalos provenientes de la misma fuente; y, no generen conflictos de interés o una apariencia de ello.

En caso que estos excedan dichos montos o condiciones establecidas en el presente Código podrán ser aceptados, debiendo informarse a la Jefatura respectiva y/o a la Gerencia General en su caso.. La Gerencia General podrá autorizar la aceptación del mismo o disponer de los mecanismos de distribución, sorteo o donación.

Se exceptúan de lo anterior las invitaciones a almuerzos, comidas o eventos con motivo de reuniones de trabajo, negociaciones comerciales y relacionamiento; en la medida que sea un proceso recíproco y que en él intervenga al menos otra persona de CENTRAL BODEGAS, siempre y cuando no signifique un compromiso, influencia o pudiera interpretarse como una voluntad deliberada de afectar la independencia, imparcialidad o criterio del ejecutivo o trabajador de CENTRAL BODEGAS, las que deberán ser aprobadas por el gerente del área o el Gerente General, según sea el caso. Igual regla se aplicará en caso de invitaciones realizadas por CENTRAL BODEGAS a terceros.

En ningún caso se ofrecerán o aceptarán regalos o invitaciones a funcionarios públicos nacionales o extranjeros.

PREVENCIÓN DEL DELITO LEY N° 20.393

La Ley N° 20.393 establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas (empresas). Los trabajadores deben tener especial cuidado de no incurrir en acciones o conductas, por los delitos contenidos actualmente en dicha ley, tales como lavado de activos, financiamiento del terrorismo, cohecho (soborno a funcionario público nacional o extranjero), receptación, administración desleal, negociación incompatible, corrupción entre particulares, apropiación indebida, contaminación de aguas, captura de productos en veda, pesca ilegal de recursos del fondo marino, procesamiento y almacenamiento de productos escasos sin acreditar su origen legal, acceso a prestaciones del seguro de desempleo, mediante simulación o engaño (Ley N° 21.227) y cualquier otro delito que en el futuro pueda ser incorporado mediante una modificación legal, cometidos por sus dueños, directores, ejecutivos, trabajadores, representantes u otros prestadores de servicios.

Las sanciones que pueden ser aplicadas por los Tribunales Ordinarios de Justicia, son de orden económico, y de privación de libertad, para quienes cometan alguno de dichos delitos.

En el contexto anterior, los trabajadores y demás personas señaladas precedentemente, deberán poner especial cuidado para no incurrir en conductas que puedan dar origen a la comisión de los delitos señalados en la Ley N° 20.393.

VI. CENTRAL BODEGAS Y SUS PROVEEDORES

La compañía promueve el establecimiento de vínculos de confianza y de largo plazo con sus proveedores, ya sea de bienes o servicios, fundándose en el respeto a las normas de calidad y a un actuar serio, responsable y transparente.

Toda oferta de proveedores será sometida periódicamente a evaluación y comparación, de manera de obtener las mejores condiciones, calidades y servicios, sin privilegiar ni discriminar arbitrariamente ninguna de las propuestas. Las decisiones deben tomarse siempre considerando los intereses de la empresa.

Se velará en todo momento por la igualdad de oportunidades a todos los proveedores, privilegiando a aquellas que hayan incorporado criterios de sostenibilidad dentro de su operación.

Se deberá declarar oportunamente ante el superior inmediato la existencia de cualquier conflicto de interés, real o aparente que se produzca con proveedores que tengan cualquier de relación de negocio de cualquier tipo con la empresa.

Los proveedores deberán en todo momento respetar y cumplir el presente Código de Conducta.

VII. CENTRAL BODEGAS Y SUS CLIENTES

Valoramos nuestra relación con los clientes siendo ésta cordial y profesional.

Evaluamos a nuestros clientes de acuerdo con los procedimientos establecidos. En este sentido, actuaremos siempre en el mejor interés de estos, en caso de conflicto, se pondrá a disposición toda la información que fuera relevante.

Cumplir con toda la legislación pertinente, y cualquier instrucción que razonablemente haya recibido de ellos.

Mantenemos la confidencialidad en la información entregada y relacionada con los clientes.

Entregamos información a los clientes, y tomamos las medidas necesarias para poner en conocimiento del cliente toda la información que sea necesaria para permitir a estos tomar decisiones informadas, de forma comprensiva y oportuna.

Poner a disposición del cliente toda la información pertinente al uso de su operación en nuestros recintos vía electrónica, en el Portal del Cliente. El cual tendrá acceso en cualquier momento por medio de www.centralbodegas.cl – Portal Clientes.

VIII. CENTRAL BODEGAS Y LA SOCIEDAD

Entendemos que nuestros centros se ubican en lugares que están rodeados por una comunidad. Es por ello por lo que nos hemos comprometidos a participar activamente con los diversos actores con que nos toca interactuar, activamente de modo de fortalecer la calidad de vida y el desarrollo de nuestros vecinos.

Para cumplir con lo anterior, mantendremos canales abiertos de comunicación, donde la escucha activa sea un factor común de nuestra gestión.

Cada trabajador o colaborador deberá atender los requerimientos de la comunidad de forma respetuosa, cordial y oportuna. Debiendo dar respuesta a la inquietud dentro de plazos razonables.

IX. CENTRAL BODEGAS Y EL MEDIOAMBIENTE

CENTRAL BODEGAS tiene un compromiso con el medioambiente, es por ello que medimos y mejoramos nuestro impacto medioambiental.

La medición de la Huella de Carbono nos permite conocer de buena manera cuales son nuestras fuentes directas e indirectas que emiten gases que afectan al medioambiente. Con lo cual definimos nuestra línea base y generar planes de acciones que nos permiten gestionar las emisiones.

El compromiso con el medioambiente va más allá, por ello que nos ocupamos de la gestión de residuos propios y de nuestros clientes, que generamos dentro de los recintos que

administramos. En específico con la disposición de centro de acopio para material a reciclar, por cada centro.

Para la gestión de estos materiales disponemos de empresas asociados que realizan el trabajo de retiro y disposición final, dando cumplimiento a la ley vigente.

X. CANAL DE DENUNCIAS

Cualquier persona (trabajador, ejecutivo, director, proveedor, contratista o tercero) podrá realizar una denuncia sobre conductas que atenten contra este código, infracciones o faltas a la ética de los que tenga conocimiento, a través de los siguientes Canales de Denuncia:

1. A Través del canal de denuncia dispuesto en la página web www.centralbodegas.cl (<https://centralbodegas.cl/sugerencias-y-denuncias>)
2. Por correo certificado dirigido al Comité de Administración: Av. Apoquindo 5401 Oficina 702, Las Condes, Santiago de Chile.
3. A través de entrevistas personales que sean previamente solicitadas al Comité de Administración.

Este procedimiento sólo debe usarse cuando exista una sospecha fundada o certeza de ocurrencia de algún hecho que reporte serias contravenciones al Código y cualquier tema relacionado al incumplimiento regulatorio o de control interno.

Para todas las denuncias recibidas, se asegurará su análisis independiente, confidencial y sin represalias para los denunciantes. Las denuncias o los reportes recibidos de buena fe contarán con la garantía de confidencialidad y, si es necesario y explícitamente solicitado, se resguardará el anonimato del Denunciante.

Frente a la eventualidad de reportes falsos o maliciosos, se tomarán acciones disciplinarias, según corresponda, al considerarse una transgresión al Código de Conducta.

XI. SANCIONES

Las violaciones a este código son objeto de sanciones, las que serán proporcionales y están en función de la gravedad de las faltas cometidas, así como si derivan de acciones negligentes o dolosas. Consideramos una violación a este código el no sancionar los incumplimientos al mismo.

Las sanciones van desde la amonestación por escrito, el despido, hasta la denuncia penal (en su caso) ante las autoridades competentes.

Ante la duda sobre la existencia de una violación a este código, la evidencia disponible se valida y evalúa por el Consejo de Administración antes de que se imponga la sanción correspondiente al posible infractor.

Ante cualquier duda de interpretación de lo señalado en este Código u observación al mismo, debe contactarse con su Jefatura.

XII. DIFUSIÓN

CENTRAL BODEGAS garantiza la difusión de este Código a todos sus trabajadores o colaboradores, mediante diversos formatos, como por ejemplo en nuestra página web, correo electrónico o entrega física.

El encargado de llevar a cabo esta labor será el encargado de Personas dentro de la organización. Debiendo procurar que el receptor de este documento acepte el compromiso al fiel cumplimiento de lo normado.

XIII. VIGENCIA

El presente Código de Conducta se encuentra vigente desde el 01 de marzo de 2024.