



GRUPO C&G



Código Grupo C&G

Su guía para vivir de acuerdo a nuestra carta y nuestros valores **todos los días.**

Misión

La Misión de Grupo C&G es Impulsar la innovación y el talento para entregar servicios flexibles que generen un impacto sostenible.

Visión

La Visión del Grupo C&G es crear y entregar experiencias de servicio con talento y tecnología inteligente siendo pioneros en su desarrollo

Índice



Nuestra Carta	1
Mensaje de Nuestro Fundador	3
Nuestro Código importa	5
Nuestro Código se aplica a usted	5

No mire hacia otro lado, no se quede callado 5-7

Alce la voz	6
¿Qué sucede cuando decide alzar la voz?	6
Proteger a quienes alzan la voz	6
¿Qué sucede si viola <i>Nuestro Código</i> ?	7

Cómo alzar la voz 8

1. Cuidarse unos a otros 10-13

Un lugar de trabajo seguro y saludable	11
Respeto para todos	12

2. Cuidar a nuestra gente y el planeta 14-17

Respetar los derechos humanos	15
Apoyar a nuestras comunidades	16
Ser responsable con el medioambiente	17



3. Trabajar con integridad 18-25

Fomentar relaciones gubernamentales abiertas y constructivas	19
Gestionar los riesgos de corrupción	20
Valorar las relaciones con proveedores	21
Evitar conflictos de intereses	22
Gestionar los riesgos de la ley de competencia	23
Respetar las leyes de control comercial	24

4. Proteger nuestra compañía**26-29**

Proteger nuestros activos	27
Proteger nuestra tecnología, sistemas y datos	28
Proteger nuestra propiedad intelectual	29

5. Proteger y respetar la información 30-34

Comunicar con coherencia y veracidad	31
Respetar la información personal y la privacidad	32
Informar con veracidad	33
No involucrarse en el uso de información privilegiada	34

**Nuestra Carta**

Somos Grupo C&G,
una empresa líder en servicios

Nuestro Propósito

Lideramos y desarrollamos talento para entregar experiencias innovadoras de servicio.

Nuestros Valores**Transparencia y Confianza en cada paso**

Cumplimos lo que acordamos, generando confianza en nuestros colaboradores y clientes.

Cercanía y apoyo como esencia

Valorar y fortalecer las relaciones y construir un ambiente acogedor.

Impulsamos nuevas ideas

Creamos y promovemos la innovación para dar un mejor servicio.

Aseguramos el Futuro Sostenible

Somos conscientes de crear un entorno seguro, de excelencia y sustentable.

Código Grupo C&G



Mensaje de Nuestro Fundador

Nuestro propósito es reunir a las personas y los recursos para construir servicios de excelencia. Y la forma en que lo hacemos importa.

Nuestras decisiones y acciones están guiadas por los valores establecidos en *Nuestra Carta*.

Nuestro Código de Conducta da vida a estos valores. Nos recuerda por qué son fundamentales y nos orienta sobre cómo aplicarlos en nuestra labor diaria.

Este Código no está dirigido únicamente a nuestros colaboradores internos. Actuar con integridad es una responsabilidad compartida. Por ello, *Nuestro Código* se aplica a toda persona que trabaje para nosotros, con nosotros o en nuestro nombre.

Nuestros Valores y *Nuestro Código* nos permiten alcanzar los mejores resultados posibles. Ellos orientan cómo nos relacionamos con las comunidades donde operamos y cómo trabajamos con nuestros clientes a lo largo de Chile. Y jamás comprometemos estos principios.

También guían la creación de un ambiente de trabajo donde todas las personas — incluyendo quienes colaboran con nosotros de manera externa — se sientan respetadas y seguras para alzar la voz cuando observen conductas que puedan contradecir *Nuestro Código*. No toleraremos actos de represalia contra quienes expresen inquietudes de buena fe.

Grupo C&G debe ser un lugar donde las personas trabajen con seguridad y puedan aportar lo mejor de sí mismas. Para lograrlo, cada uno de nosotros debe asumir un rol activo: observar, tener conversaciones difíciles cuando sea necesario, reflexionar sobre nuestros propios sesgos y denunciar cualquier comportamiento inadecuado.

Este es un compromiso colectivo. Debemos hacerlo juntos.

Cada día veo el compromiso de nuestros colaboradores y, aunque siempre aspiraremos a ser mejores, esto me enorgullece profundamente y refuerza el honor que siento al haber iniciado este sueño.

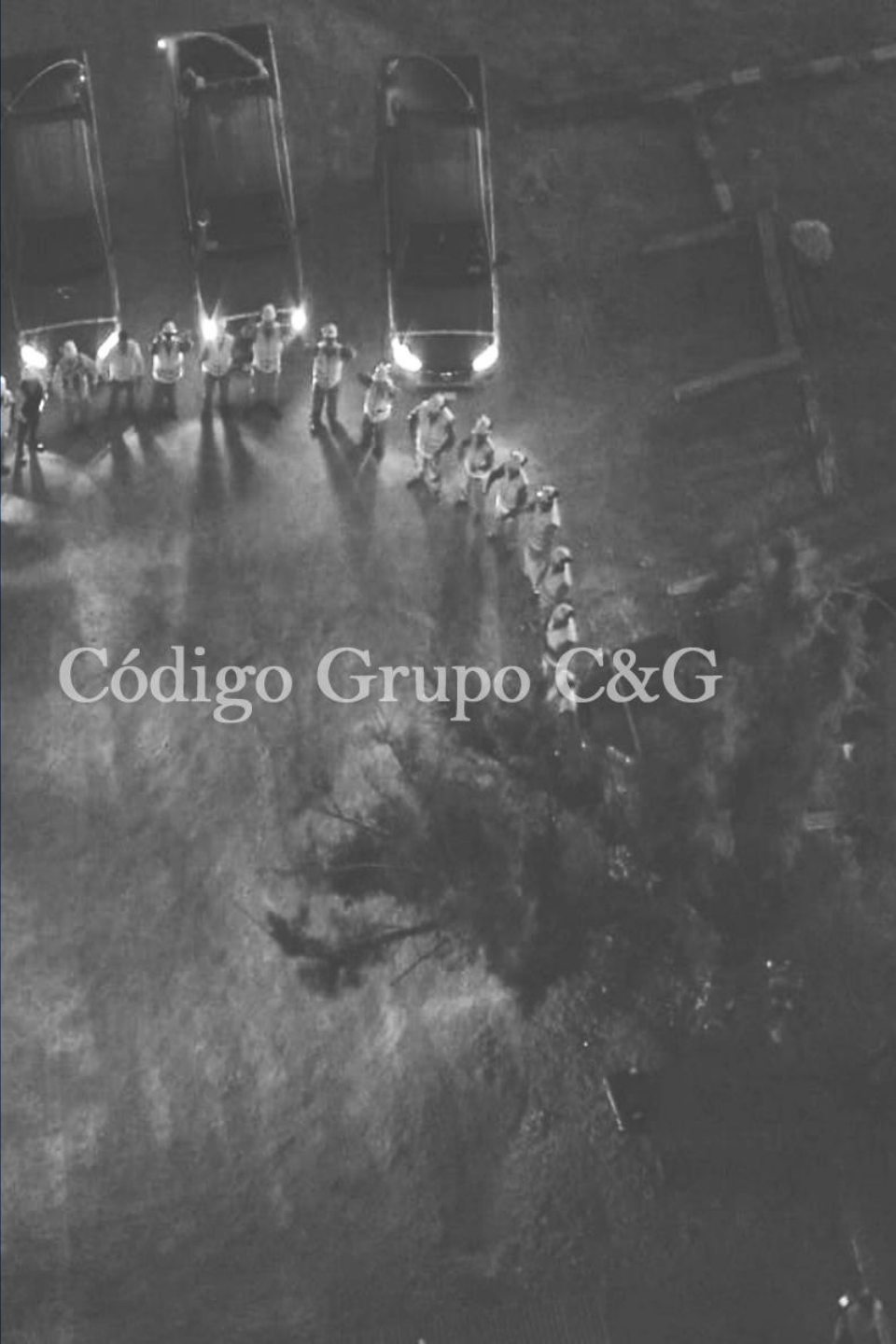


Germán González Polit
Fundador Grupo C&G



*“Utilizamos Nuestros
Valores y **Nuestro
Código** para obtener los
mejores resultados
posibles”.*

Germán González Polit

An aerial night photograph of a construction site. Several workers in reflective vests are standing in a line on a dirt path, illuminated by the headlights of three large trucks parked at the top of the frame. The scene is dark, with the ground appearing uneven and dusty.

Código Grupo C&G

Nuestro Código importa

En Grupo C&G, nuestro propósito es unir a las personas y los recursos para construir un mundo mejor. Estamos comprometidos a hacer lo correcto y a cumplir nuestra palabra en cada lugar donde operamos. No solo nos importan los resultados; también nos importa, profundamente, la manera en que los alcanzamos. Por eso, [Nuestro Código](#) es fundamental: nos orienta, nos guía y nos ayuda a tomar decisiones correctas todos los días.

En él encontrará orientación clara sobre cómo llevar a la práctica [Nuestra Carta](#) y [Nuestros Valores](#) de hacer lo correcto, buscar mejores formas y marcar la diferencia. También comprenderá cómo se aplica [Nuestro Código](#) a su rol y qué comportamientos son aceptables — y cuáles no — al relacionarse con colegas, proveedores, contratistas, clientes, autoridades y comunidades.

Si bien [Nuestro Código](#) no puede anticipar todas las situaciones posibles, sí le indicará qué hacer si observa o sospecha una vulneración y cómo plantear una inquietud o solicitar apoyo.

Para mayor información de [Nuestro Código](#), visite [cyg.cl/compliance/](#).



Comentarios

Agradecemos sus comentarios y sus ideas para mejorar [Nuestro Código](#). Visite [Grupo C&G.com/ourcode](#).

Nuestro Código se aplica a usted

Operar con integridad es responsabilidad de todos, así que, si trabaja para nosotros, con nosotros o en nuestro nombre, [Nuestro Código](#) se aplica a usted.

Esperamos que usted:

- Lea y comprenda [Nuestro Código](#).
- Complete la capacitación anual obligatoria sobre [Nuestro Código](#), así como cualquier capacitación específica asociada a su rol.
- Cumpla con [Nuestro Código](#), con todas las políticas, declaraciones, compromisos y procedimientos de Grupo C&G que apliquen a su función, además de las leyes vigentes en el país donde desempeñe su trabajo.
- Entienda que [Nuestro Código](#) se aplica en todo momento en que represente a Grupo C&G: en faenas, oficinas, trabajo a distancia, campamentos u otros alojamientos proporcionados por la empresa, en actividades corporativas y durante viajes de trabajo.
- Alce la voz e informe cualquier inquietud o posible vulneración de [Nuestro Código](#).
- Contribuya activamente a fortalecer nuestra cultura, actuando siempre de manera coherente con los principios establecidos en [Nuestro Código](#).

Si desempeña un rol de liderazgo, también esperamos que usted:

- Sea un ejemplo consistente, actuando siempre de manera coherente con [Nuestro Código](#), [Nuestra Carta](#) y [Nuestros Valores](#).
- Se asegure de que cada integrante de su equipo comprenda sus responsabilidades y cumpla con [Nuestro Código](#) en todo momento.
- Promueva una cultura inclusiva, donde todas las personas se sientan seguras de expresarse, de ser auténticas y de plantear inquietudes sin temor a represalias.
- [Nuestro Código](#) se complementa con el Código de Gobierno Corporativo, que establece las responsabilidades del Directorio y la alta dirección. ([Revise aquí](#))

- Responda a las inquietudes de manera oportuna y adecuada, registre cualquier caso en [denuncias@cyg.cl](#) o en el Canal de Denuncias de Grupo C&G, y mantenga la confidencialidad correspondiente.

No mire hacia otro lado, no se quede callado

Si cree que una decisión o acción no se alinea con [Nuestro Código](#) o [Nuestra Carta](#) y [Nuestros Valores](#), alce la voz. Si tiene alguna duda, nuestra Prueba Rápida puede ayudar:



Valores: ¿esto se ajusta a los valores de [Nuestra Carta](#)?



Seguridad: ¿podría poner en peligro de manera directa o indirecta a alguien o causarle daño físico o psicológico?



Medios: si la historia apareciera en los medios, ¿me sentiría cómodo/a?



Aspectos legales: ¿es legal y sigue los lineamientos de nuestras políticas y procedimientos?



Familia: ¿qué le diría a mi pareja, mis padres, mis hijos o amigos que hagan?



Conciencia: ¿coincide con mis valores personales?



Sentimientos: ¿qué dicen mi intuición o mis instintos? ¿Me sentiría cómodo si esto se viera, se escuchara o se compartiera con un colega, un líder o un extraño?

Nuestro Código

Alce la voz

Cuando plantee una inquietud o denuncie una violación de [Nuestro Código](#), sea abierto, preciso y proporcione tanta información como pueda.

- Si usted es un empleado o contratista, puede plantear su inquietud conversando con su líder directo, su líder de dos niveles superiores, Relaciones Laborales, Recursos Humanos, el equipo de Ética e Investigaciones o el área Legal. También puede hacerlo a través de denuncias@cyg.d.
- Si usted es un miembro de la comunidad, expleado o proveedor, puede dirigirse a su punto de contacto en Grupo C&G, utilizar el mecanismo de reclamos y quejas de la comunidad o ponerse en contacto con denuncias@cyg.d.
- Si no se siente seguro o cómodo utilizando los canales mencionados, o si simplemente lo prefiere, puede presentar su inquietud a través del Canal de Denuncias de Grupo C&G, o mediante cualquiera de las opciones previstas en la Política de Denunciantes de Grupo C&G. Las denuncias pueden realizarse de manera anónima y están sujetas a las protecciones establecidas en dicha política.

¿Qué sucede cuando alza la voz?

Tratamos cada informe sobre una posible violación de [Nuestro Código](#) con sensibilidad, respeto y confidencialidad.

- Una vez que se plantea una inquietud, nuestro equipo de Ética la evalúa y clasifica según su naturaleza y características. En algunos casos, el asesoramiento, el apoyo y la orientación pueden ser suficientes para resolverla. En otros, nuestro Servicio de Soporte de Ética puede proponer una alternativa de resolución que resulte adecuada para la persona afectada.
- Cuando se requiere una investigación (y siempre que sea posible, considerando los deseos de la persona afectada), realizaremos la revisión siguiendo el proceso interno definido para estos casos.
- Dependiendo del tipo de situación reportada, las investigaciones pueden ser realizadas por el Equipo de Ética, por un líder del área, por Relaciones Laborales, por Recursos Humanos o por un investigador externo.
- Si en cualquier etapa del proceso tiene dudas o inquietudes, puede conversar con su líder directo, con el líder de dos niveles superiores, con Ética e Investigaciones, o ponerse en contacto con denuncias@cyg.d o con el Canal de Denuncias de Grupo C&G.

Proteger a quienes alzan la voz

Es esencial garantizar que todas las personas puedan expresarse sin temor a amenazas, intimidación, acoso, exclusión o humillación. En Grupo C&G no toleramos ningún tipo de represalia, ni permitimos la aplicación de medidas disciplinarias, sanciones o castigos contra quienes alcen la voz, tengan la intención de hacerlo, sean percibidos como posibles denunciantes o colaboren en una investigación. En determinadas circunstancias, la ley también puede otorgar protección adicional.

Cualquier persona que incurra en conductas de represalia estará infringiendo [Nuestro Código](#) y se expondrá a medidas disciplinarias. En ciertos casos, además, dichas conductas pueden constituir una infracción legal conforme a la legislación sobre denunciantes y a la Política de Denunciantes de Grupo C&G.

Si considera que usted u otra persona puede estar siendo, o haya sido, objeto de represalias por realizar una denuncia, informe de inmediato a su líder directo, al líder de dos niveles superiores o a los equipos de Ética e Investigaciones, Legal. También puede contactarse con denuncias@cyg.d o utilizar el Canal de Denuncias de Grupo C&G.

Toda la información proporcionada será tratada de manera confidencial en la mayor medida posible, conforme a la legislación vigente y a las buenas prácticas empresariales. Si usted ha decidido revelar su identidad al presentar un reporte, esta solo será compartida cuando la ley así lo exija, cuando usted otorgue su autorización o cuando resulte necesario derivar el caso a servicios de emergencia, autoridades competentes o reguladores. Si opta por presentar su denuncia de forma anónima, respetaremos plenamente esa decisión.

Nada en [Nuestro Código](#) ni en ningún otro documento o procedimiento interno limita su derecho a comunicarse con una autoridad gubernamental o un organismo de aplicación de la ley, ni le impide buscar asesoría legal sobre sus derechos. Tampoco requiere autorización de Grupo C&G para hacerlo.



¿Qué sucede si viola *Nuestro Código*?

Cualquiera que infrinja [Nuestro Código](#) puede enfrentarse a consecuencias significativas. Dependiendo de la gravedad de la infracción, estas medidas pueden incluir una conversación de orientación con su líder directo o con el líder de dos niveles superiores, una advertencia verbal, una advertencia escrita, una advertencia final por escrito o el término de la relación laboral. En algunos casos, la conducta que infrinja [Nuestro Código](#) también puede constituir una vulneración de la ley, lo que podría derivar en sanciones civiles o incluso cargos penales.

Siempre

- Sea abierto y honesto, y brinde la mayor cantidad de información posible al plantear una inquietud.
- Respete los requisitos de confidencialidad si participa en una investigación.

Nunca

- Tome represalias o conductas perjudiciales hacia alguien porque esa u otra persona tiene la intención o es sospechoso de alzar la voz o lo ha hecho.
- Le mienta a un investigador.
- Tome medidas para identificar a un denunciante anónimo.

Cómo alzar la voz



Si tiene preguntas sobre [Nuestro Código](#), puede conversar con su líder directo, los equipos de Ética e Investigaciones, Legal, Relaciones Laborales o Recursos Humanos. Cualquier persona que trabaje con nosotros, en nuestro nombre o que esté asociada con Grupo C&G también puede presentar denuncias a través de denuncias@cyg.cl o mediante el Canal de Denuncias de Grupo C&G.

Póngase en contacto con nosotros a través de www.grupocyg.cl/contacto o a nuestro número único **600 006 1008**:



Antofagasta
Ónix 21



Calama
Av. Balmaceda 1750, Of.1210, Edificio Torre Cobre



Rancagua
Manuel Montt 0570



Santiago
Av. Pdte. Eduardo Frei Montalva 5200, Renca



Concepción
Arturo Prat 199, Of. 701



Número único
600 006 1008



Sitio web
www.grupocyg.cl



An aerial photograph of a large circular construction pit, possibly for a tunnel or large storage tank. Several workers in hard hats and safety gear are visible inside the pit, working on the concrete walls and floor. The pit is surrounded by dirt and construction equipment. The image is split vertically into three colored sections: dark blue on the left, orange in the middle, and yellow-green on the right.

Código Grupo C&G



Cuidarse los unos a los otros

Nuestra prioridad es ofrecer un lugar de trabajo saludable, seguro e inclusivo, en el que todos sean tratados con respeto



Un lugar de trabajo seguro y saludable

Garantizar un lugar de trabajo seguro y saludable es nuestra prioridad y responsabilidad de todos.

¿Qué significa esto para usted?

Para gestionar los riesgos asociados a la seguridad física, debe cumplir con todos los procedimientos y planes de salud y seguridad de Grupo C&G, tanto locales como corporativos. Para manejar los riesgos relacionados con la seguridad psicológica y el bienestar, usted debe evitar cualquier tipo de comportamiento irrespetuoso o contrario a lo dispuesto en este Código, ya que dichas conductas pueden causar daño.

Es responsabilidad de todas las personas prevenir e informar lesiones, enfermedades, riesgos, cuasi accidentes y cualquier evento relacionado con la seguridad en el lugar de trabajo, siguiendo los requerimientos y procedimientos establecidos. Si lo prefiere, también puede reportar inquietudes de seguridad de forma anónima a través de denuncias@cyg.cl o del Canal de Denuncias de Grupo C&G.

Si usted es líder, debe asegurar la correcta implementación de estos requerimientos y garantizar que existan los sistemas y procesos necesarios para respaldarlos. Además, debe promover un entorno donde todas las personas se sientan seguras para reportar cualquier amenaza a su salud, seguridad o la de otros.

Ser apto para el trabajo significa poder desempeñar su rol de manera segura. Está prohibido el consumo de drogas y alcohol durante la jornada laboral, y debe respetar los límites aplicables en áreas de alojamiento o durante actividades y viajes vinculados al trabajo. Puede ser solicitado a someterse a pruebas aleatorias de detección de drogas y alcohol, y debe cumplir con dichas solicitudes.

Si le preocupa que un colega pueda estar enfrentando un problema de esta naturaleza, comuníquese con un líder o póngase en contacto con el comité de ética.

Siempre

- Detenga de inmediato cualquier trabajo que parezca inseguro o en el cual no se use el equipo de protección personal obligatorio.
- Cumpla con los requerimientos de salud y seguridad pertinentes, use el equipo de protección personal completo y aliente a que otras personas que trabajan con usted hagan lo mismo.

- Informe cualquier accidente, lesión, enfermedad, condición insegura o insalubre, incidente, derrame o liberación de materiales al medioambiente a su líder de línea o su líder de dos niveles superiores.
- Identifique, evalúe y tome medidas para controlar los riesgos de salud y seguridad de acuerdo con los planes y procedimientos de Salud, Seguridad y Medioambiente de su sitio.
- Hable con su líder de línea o su líder de dos niveles superiores si tiene alguna inquietud sobre la aptitud física o la capacidad de un colega o de usted mismo para llevar a cabo de manera segura el trabajo asignado.
- Cumpla con los límites de consumo de alcohol en los sitios, cuando se viaje por motivos de trabajo en representación de Grupo C&G, o se participa en un evento organizado por Grupo C&G, como una cena de celebración.
- Esté preparado para situaciones de emergencia al asegurarse de que usted y cualquiera de sus visitantes conozcan los procedimientos de emergencia.
- Responda a todos los reclamos o advertencias planteadas hacia usted.

Nunca

- Realice trabajos a menos que esté capacitado, sea competente, esté apto desde el punto de vista médico, no haya consumido alcohol o drogas y haya descansado lo suficiente para hacerlo.
- Realice cualquier trabajo que parezca inseguro, incluso si el equipo de protección personal requerido no está disponible.
- Consuma ninguna droga, se intoxique o consuma más del límite local de alcohol en un área de alojamiento de Grupo C&G, mientras participa en un evento organizado por Grupo C&G o se encuentra representando a Grupo C&G.
- Tome medicamentos con o sin prescripción médica sin entender ni prever el impacto en su capacidad para llevar a cabo su trabajo de manera segura.
- Tenga en su poder drogas o propiedad ilegal en sitios de Grupo C&G.

- Ingresar armas de fuego a las instalaciones de Grupo C&G sin un plan de manejo previamente aprobado y alineado con los procedimientos de Seguridad, Emergencia y Continuidad del Negocio está estrictamente prohibido.

Escenario hipotético

P: Se me pidió que complete antes de finalizar el día una tarea de mantenimiento que es fundamental para garantizar el cumplimiento de nuestros objetivos diarios de producción. La tarea tiene una instrucción de trabajo que requiere el uso de una herramienta específica para llevarla a cabo, sin embargo, la herramienta no está disponible y mi líder de línea me ha dicho que haga el trabajo. ¿Qué debería hacer?

R: Los procedimientos de seguridad siempre deben cumplirse. No comience la tarea hasta que se establezca un sistema de trabajo seguro y pueda acceder a las herramientas y equipos adecuados. Si no puede resolver el problema con su líder de línea, comuníquese con su líder de dos niveles superiores o con un miembro de la función de Salud, Seguridad y Medioambiente.



Respeto para todos

Acoso, hostigamiento, acoso sexual, racismo y otros comportamientos irrespetuosos pueden provocar daños. Nuestro compromiso con la seguridad significa que estos comportamientos no tienen cabida en Grupo C&G. El derecho a trabajar en un entorno saludable, seguro, respetuoso e inclusivo en todo momento está consagrado en [Nuestra Carta](#).

Todos tenemos la responsabilidad de contribuir con un lugar de trabajo seguro, justo y respetuoso, libre de acoso, acoso sexual, agresión sexual, hostigamiento, racismo (incluido el acoso racial) y discriminación. Esto aplica tanto en el trabajo, durante los viajes, en áreas de alojamiento, en línea o en eventos de trabajo.

¿Qué significa esto para usted?

Debe comprender y demostrar los comportamientos que se esperan de usted. Los comportamientos enumerados en la página 13 constituyen una violación a [Nuestro Código](#), no son aceptados en Grupo C&G y no serán tolerados.

Desequilibrios de poder en el lugar de trabajo

Reconocemos que los desequilibrios de poder pueden ocurrir en el lugar de trabajo y que potencialmente pueden ser mal utilizados para favorecer una relación. Esto es inaceptable y puede socavar los esfuerzos por crear un lugar de trabajo seguro y respetuoso para todos. Debido a la posición de confianza en la que se encuentran los líderes de personas y los responsables de proporcionar mentorías o capacitaciones, esperamos que no busquen mantener relaciones románticas o íntimas con aquellos que ocupan puestos de aprendices, novatos, graduados o pasantes.

Tome medidas

Si ve, oye o experimenta conductas que no son coherentes con los valores de [Nuestro Código](#) o que no reflejan [Nuestra Carta](#) y [Nuestros Valores](#), alce la voz de inmediato o luego del hecho. Apoye y ofrezca compasión y ánimo a cualquier colega (empleado o contratista) que alce la voz. Si usted es un líder, tiene la obligación de informar los problemas de conducta de negocios de los que tenga conocimiento (y proporcionar el

nombre de la persona afectada solamente con el consentimiento de esta) en denuncias@cyg.cl o el Canal de Denuncias de Grupo C&G. Los problemas de salud y seguridad también pueden informarse a través de los procedimientos de informes de seguridad establecidos.

Siempre

- Actúe con profesionalidad en todo momento y trate a todo el mundo con respeto.
- Alce la voz si ve, oye o experimenta un comportamiento irrespetuoso, ya sea hacia usted u otra persona.
- Desafíe los comportamientos inapropiados, excluyentes o discriminatorios, ya sean intencionales o no.
- Tome decisiones relacionadas con el empleo, incluidas la contratación, ascensos, capacitación, desarrollo y remuneración, en función de los méritos y según las habilidades, calificaciones y capacidades.

Nunca

- Participe en acoso, acoso sexual, hostigamiento, racismo (incluido el acoso racial) o discriminación.
- Se comporte de manera que razonablemente podría considerarse ofensiva, insultante, intimidante, maliciosa o humillante. Tampoco haga comentarios sobre las características personales de alguien.
- Distribuya, exhiba o comparta cualquier material que pueda resultar ofensivo, lo que incluye: pornografía; fotos, videos, dibujos animados y contenidos de redes sociales racistas, homofóbicos, transfóbicos, sexistas o culturalmente inapropiados; y cualquier información personal que se encuentre en línea que no se relacione con usted.
- Participe ni facilite hospitalidad o entretenimiento de naturaleza inapropiada (por ejemplo, de tipo sexual) o en lugares inadecuados, lo que incluye aceptar o facilitar obsequios inapropiados.
- Haga solicitudes no deseadas para entablar relaciones románticas o íntimas con colegas.
- Busque mantener una relación romántica o íntima con un aprendiz, novato, graduado o pasante si usted es líder de personas o responsable de proporcionar mentorías o capacitaciones.

- Trate a alguien de manera diferente por participar o no en actividades industriales, como pertenecer o no a una asociación industrial o sindical.
- Discrimine a cualquier individuo o grupo en función de sus atributos personales que sean ajenos al desempeño laboral.

Escenario hipotético

P: Soy aprendiz de mantenimiento y el instructor de mi equipo se ha mostrado colaborativo, pero ahora me presta más atención a mí que a otros miembros del equipo. La otra noche, me pidió que fuera a su casa. Me sentí muy incómoda y no estaba segura de qué hacer. Tengo miedo de perder mi puesto de trabajo.

R: No está bien que las personas a cargo de las capacitaciones inicien una relación romántica o íntima con ningún aprendiz dado el desequilibrio de poder que se genera. Hable con su líder de inmediato o póngase en contacto con Relaciones Laborales, Recursos Humanos, o en Denuncias de Grupo C&G, denuncias@cyg.cl. También puede hablar con un colega o alguien de confianza para obtener apoyo dentro de la compañía.



Comportamientos que no son aceptados en Grupo C&G

Acoso

Una acción o comportamiento que razonablemente podría considerarse humillante, intimidante u ofensivo.

Un único incidente aislado de comportamiento irracional que razonablemente podría considerarse humillante, intimidante u ofensivo no es hostigamiento laboral, sino que podría ser acoso. Los incidentes aislados de acoso no se deben ignorar.

Este comportamiento constituye una violación de [Nuestro Código](#) y existe el riesgo de que se repita o se agrave. Una acción de gestión razonable no constituye acoso.

Acoso sexual y agresión sexual

El acoso sexual es una insinuación sexual no deseada, una solicitud no deseada de favores sexuales u otra conducta no deseada de naturaleza sexual, que hace que una persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada y que, en esas circunstancias, sería una reacción predecible para una persona razonable.

El acoso sexual abarca una serie de conductas que incluyen la exhibición de imágenes sexuales gráficas, comentarios sexualmente sugestivos, miradas o gestos sugerentes o inapropiados, tocamientos o actos de naturaleza sexual no consentidos y agresiones sexuales.

El acoso sexual no siempre es obvio, repetitivo o continuo.

Si bien el hostigamiento se caracteriza por los comportamientos repetitivos, el acoso sexual puede tratarse de un incidente aislado.

Hostigamiento

Comportamientos repetitivos hacia un trabajador (o grupo de trabajadores) que una persona razonable, tras haber considerado las circunstancias, vería como irracional, lo que incluye conductas abusivas, humillantes, intimidantes o amenazantes.

Los comportamientos humillantes o amenazantes repetitivos pueden constituir hostigamiento.

En congruencia con [Nuestro Código](#), [Nuestra Carta](#) y [Nuestros Valores](#), nuestros líderes están facultados para elevar el desempeño de sus equipos a través de asesorías estándar y comentarios respetuosos y constructivos. Este asesoramiento y estos comentarios no constituyen acoso u hostigamiento.

Racismo y acoso racial

El acoso racial es un insulto racial, un comentario despectivo o una conducta no deseada por motivos de raza, ascendencia, linaje, etnia, origen étnico, nacionalidad, origen nacional, país de origen, color o condición de inmigrante.

El racismo, incluido el acoso racial, puede presentarse de diversas maneras. La conducta racista incluye el acoso racial y otras formas de sesgos, discriminación u odio dirigidas a una persona por motivos de raza, ascendencia, linaje, etnia, origen étnico, nacionalidad, origen nacional, país de origen, color o condición de inmigrante.

Un comentario aislado puede constituir acoso racial. Es importante recordar que un comentario que ejerza acoso racial no solo afecta al destinatario del comentario, sino también a los compañeros y a los testigos de esa situación. Aun si la persona cree genuinamente que el destinatario entenderá que el comentario racista no pretendía ser insultante o hiriente, es posible que ese comentario tenga un efecto en otros que no es aceptable y no será tolerado.

El acoso racial y el racismo en general no son solo actos manifiestos de abuso o acoso, sino que incluyen todas las formas de conducta, conscientes o inconscientes, explícitas o implícitas, que impiden a otros participar en la vida laboral debido a su raza. A veces esto puede ser causado por políticas y prácticas más que por las acciones de un individuo, lo que se conoce a menudo como racismo estructural, sistémico o institucional. Grupo C&G se compromete a tratar continuamente de entender en qué partes de nuestra compañía puede existir racismo estructural, sistémico o institucional y a tomar medidas para abordarlo. Si sospecha que esto esté sucediendo, por favor, alce la voz.

Discriminación

El trato desfavorable de un individuo o un grupo en función de atributos personales ajenos al desempeño laboral, como la raza, la identidad de género, el sexo, la edad, la etnia, la orientación sexual, la intersexualidad, la reasignación de género, la identidad transgénero, la discapacidad, el estado matrimonial o de unión civil, la religión, la opinión política, el embarazo, la lactancia o las responsabilidades familiares.

No toleraremos ninguna forma de discriminación ilegal. La discriminación ilegal contra una persona en función de sus atributos personales ajenos al desempeño laboral está prohibida.

El posible impacto de la acción o comportamiento sobre el destinatario, tras tener en cuenta todas las circunstancias (no solo la intención de la persona con este comportamiento) se considera al momento de determinar si la acción o el comportamiento es hostigamiento, cualquier tipo de acoso o discriminación.



Cuidar a nuestra gente y el planeta

Como parte de nuestro compromiso con la creación de un valor social duradero para las personas, el planeta y la prosperidad, todos tenemos un rol esencial en respetar los derechos humanos, apoyar a nuestras comunidades y actuar con responsabilidad medioambiental



Respetar los derechos humanos

La defensa y el avance de los derechos humanos es fundamental para la operación sostenible de nuestro negocio.

Los derechos humanos son derechos y libertades fundamentales — políticos, civiles, económicos, laborales, sociales y culturales — que corresponden a todas las personas sin ningún tipo de discriminación.

Nos comprometemos a operar de manera coherente con los derechos humanos reconocidos internacionalmente. El respeto de los derechos humanos, así como nuestro aporte a su realización, es esencial para la operación sostenible de nuestro negocio y representa una expresión directa de hacer lo correcto. Asimismo, reconocemos y respetamos el rol de los defensores de los derechos humanos, quienes contribuyen al resguardo de las libertades civiles y aportan una perspectiva valiosa para comprender y abordar los desafíos en esta materia.

¿Qué significa esto para usted?

Debe tener en cuenta los derechos humanos y los impactos sociales y comunitarios de nuestras operaciones, grandes proyectos, nuevas actividades de alto riesgo, decisiones sobre adquisiciones, y ventas.

Siempre cumpla con la legislación vigente. En el caso de que existan diferencias entre [Nuestro Código](#) y las costumbres, normas, reglas o regulaciones locales, aplique la norma de mayor rango. Identifique, mitigue o elimine cualquier riesgo para los derechos humanos que pueda surgir a través de nuestras actividades o servicios, incluidos aquellos derivados de las actividades de nuestros proveedores.

Promueva y respete el compromiso de Grupo C&G con las comunidades, asegurando relaciones basadas en transparencia y respeto, e incluyendo la búsqueda del consentimiento libre, previo e informado cuando corresponda.

- Considere la relación entre sostenibilidad ambiental y derechos humanos. Si se requiere reasentamiento, este debe gestionarse de manera responsable y respetuosa, protegiendo a las personas y sus medios de vida.

- Asegure que los proveedores cumplan con prácticas coherentes con el respeto a los derechos humanos y los estándares mínimos exigidos por Grupo C&G.
- Comunique nuestro compromiso en materia de derechos humanos a los proveedores de seguridad, asegurando que actúen con profesionalismo y respeto hacia las personas y comunidades.

Siempre

- Eleve cualquier inquietud relacionada con los derechos humanos mediante el proceso de reclamos y quejas de la comunidad, denuncias@cyg.d o el Canal de Denuncias de Grupo C&G.
- Tenga en cuenta los efectos sobre los derechos humanos que pueden surgir a partir de las actividades de Grupo C&G, incluso dentro de la cadena de valor.
- Identifique y aborde los riesgos relacionados con los derechos humanos y los impactos adversos desde la perspectiva de la persona que goza del derecho.
- Realice un debido proceso sobre nuestros proveedores para evaluar en qué medida respetan los derechos humanos.
- Asegúrese de que las inquietudes y reclamos relacionados con los derechos humanos se investiguen y se resuelvan, según corresponda y que los resultados se informen a las partes interesadas pertinentes.

Nunca

- Amenace, castigue, imponga medidas disciplinarias ni tome represalias contra ninguna persona, tanto dentro como fuera de Grupo C&G, por plantear o ayudar a abordar un problema relacionado con los derechos humanos.

Escenario hipotético

P: Estoy al tanto de que la comunidad indígena local tiene una profunda conexión con la tierra en la que operamos, sin embargo, no parece haber ningún compromiso activo para garantizar que sus sitios importantes se identifiquen y gestionen de forma efectiva. Le planteé esta inquietud a mi equipo y tampoco sabían si había algún compromiso activo. ¿Qué debería hacer?

R: El compromiso con los dueños tradicionales de la tierra y la gestión de los asuntos relacionados con el patrimonio cultural es una parte integral de nuestro negocio. Todos nuestros activos deben contar con un marco para identificar, documentar y gestionar aspectos de importancia cultural. Grupo C&G trabaja para obtener el consentimiento de las comunidades indígenas para realizar proyectos que se ubican en tierras que tradicionalmente han pertenecido, o se encuentran bajo uso consuetudinario de los pueblos indígenas, y que posiblemente tengan impactos adversos significativos sobre ellos. Si no está seguro de que se estén cumpliendo estos requerimientos o tiene alguna inquietud, hable con su líder de línea, utilice el proceso local de reclamos y quejas o póngase en contacto con denuncias@cyg.d o el Canal de Denuncias de Grupo C&G.



Apoyar a nuestras comunidades

Estamos comprometidos a crear asociaciones a largo plazo basadas en el respeto, la transparencia y el valor mutuo.

Intentamos comprender los intereses, las preocupaciones y las aspiraciones de las comunidades en las que operamos y reconocemos que nuestras interacciones, actividades, comportamientos y decisiones cotidianas pueden repercutir de manera positiva y negativa en nuestra viabilidad a largo plazo y en el bienestar social y económico de esas comunidades.

¿Qué significa esto para usted?

Si usted trabaja con partes interesadas de la comunidad, en proyectos de desarrollo comunitario o en iniciativas de donaciones, debe asegurarse de comprender plenamente sus responsabilidades en estas materias.

Toda comunicación con partes interesadas externas debe ser honesta, respetuosa y transparente. Involúcrese con las personas afectadas por nuestras operaciones y garantice que sus opiniones — incluidas las de grupos vulnerables o desfavorecidos — sean consideradas en la toma de decisiones.

Si se relaciona con comunidades indígenas o pueblos originarios, participe en las capacitaciones de sensibilización cultural que correspondan y asegure una interacción respetuosa de sus derechos y formas de vida.

Registre cualquier inquietud o reclamo que surja durante su interacción con la comunidad. Si dichos planteamientos pudieran constituir una violación de los derechos humanos o de [Nuestro Código](#), repórtelos a denuncias@cvg.cl o al Canal de Denuncias de Grupo C&G.

Cuando se evalúe una inversión comunitaria (donación, proyecto o patrocinio), realice la debida diligencia respecto de la organización receptora y obtenga las autorizaciones necesarias antes de comprometer cualquier apoyo. Trabaja con integridad y asegúrate de que el apoyo que brindas sea transparente y respete el nivel de respeto en sus interacciones. Familiarízate con nuestros requerimientos al interactuar y trabajar con las comunidades anfitrionas.

Siempre

- Respete las culturas y costumbres de las comunidades y países donde operamos, siempre que no entren en conflicto con [Nuestro Código](#) o con la ley.
- Involúcrese con respeto, honestidad y transparencia.
- Tenga en cuenta los puntos de vista y las expectativas de las partes interesadas durante el proceso de toma de decisiones.
- Investigue las inquietudes y las quejas e informe los resultados a las partes interesadas pertinentes.
- Antes de comprometer gastos para un proyecto comunitario, patrocinio o donación en nombre de Grupo C&G, asegúrese de obtener las autorizaciones internas necesarias.
- Póngase en contacto con Legal para que lo asesoren si tiene alguna duda sobre la legitimidad de un proyecto comunitario propuesto, un patrocinio o una donación, o contacte a Ética e Investigaciones si tiene un posible conflicto de intereses no revelado.
- Comparta [Nuestro Código](#) regularmente con los proveedores y clientes, y aplique procesos sólidos de gestión de contratos para garantizar el comportamiento y el desempeño respetuoso de los proveedores en las comunidades en las que hacemos negocios.

Nunca

- Favorezca deliberadamente a individuos que pertenezcan a un grupo político, religioso o étnico solo por su pertenencia a ese grupo. La excepción surge cuando dichas acciones respaldan un programa de discriminación positiva de Grupo C&G aprobado o exigido por ley (por ejemplo, ayudar a grupos históricamente en desventaja en la comunidad).
- Contribuya a cualquier organización religiosa con fines religiosos en nombre de Grupo C&G.
- Implemente un proyecto de desarrollo comunitario que reemplace, controle o desestablezca de manera deliberada la autoridad de cualquier nivel del gobierno o que tenga el potencial de hacerlo.



Ser responsable con el medioambiente

Nuestro desempeño medioambiental y la gestión de los impactos es una parte importante de nuestra contribución al valor social.

Reconocemos la importancia de un medioambiente saludable y promovemos un enfoque positivo hacia la naturaleza en la gestión, conservación y restauración de la tierra, el agua y la biodiversidad. Nuestra responsabilidad ambiental consiste en comprender nuestros impactos, evitarlos o minimizarlos, y contribuir a la resiliencia y protección del entorno natural en todas las fases de nuestras operaciones.

Nos comprometemos a enfrentar los desafíos ambientales y climáticos globales mediante una gestión responsable de los recursos, especialmente del agua, la biodiversidad y las emisiones de gases de efecto invernadero. También avanzamos en metas ambientales de largo plazo y comunicamos públicamente nuestro progreso a través de reportes e indicadores disponibles en nuestro sitio web.

Identificamos, evaluamos y gestionamos los riesgos ambientales de manera sistemática, y trabajamos en conjunto con comunidades, autoridades y otros actores para aportar a un entorno más resiliente y sostenible.

¿Qué significa esto para usted?

Debe comprender los riesgos, amenazas y oportunidades ambientales asociados a las tareas que realiza, así como los requisitos legales aplicables. Busque siempre evitar, minimizar y rehabilitar los impactos sobre el aire, el agua, la tierra, los valores culturales y la biodiversidad, incluyendo aquellos relacionados con emisiones de gases de efecto invernadero.

Cuando ocurran eventos ambientales reales o potenciales — incluyendo posibles incumplimientos de requisitos ambientales— debe reportarlos inmediatamente a su jefatura directa o al canal de denuncias.

Invitamos a todas las personas que trabajan con nosotros a contribuir activamente a mejorar nuestro desempeño ambiental y a cumplir con los requerimientos establecidos en esta materia, tanto a nivel corporativo como en cada operación. Si tiene dudas o sugerencias para fortalecer nuestra gestión ambiental, converse con su contacto principal en Grupo C&G.

Siempre

- Detenga inmediatamente todo tipo de trabajo que pueda contribuir a un evento ambiental o comunitario significativo, como un accidente, incidente, derrame o liberación de material.
- Informe a su líder de línea sobre cualquier impacto, real o potencial, de un evento ambiental en el medioambiente o las comunidades. (no asuma que alguien más lo informará).
- Identifique, comprenda y cumpla cualquier requerimiento ambiental y reglamentario relacionado con su trabajo, incluidos los requisitos de alteración del terreno, agua, aire, biodiversidad, polvo, ruido y gestión de residuos.
- Identifique, evalúe y tome medidas para evitar y reducir los impactos ambientales adversos asociados con su trabajo y aproveche las oportunidades para mejorar el desempeño ambiental.
- Anime a quienes trabajan con nosotros y a nuestros clientes a minimizar su impacto ambiental y a aprovechar las oportunidades para mejorar su desempeño.

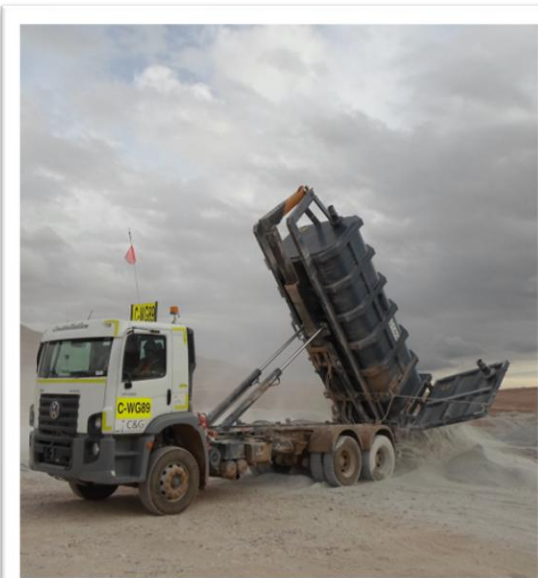
Nunca

- Operar en un lugar o de una manera que no cumpla con los requisitos ambientales locales, con la normativa vigente o con los procedimientos ambientales establecidos para el sitio.
- Realice trabajos que puedan impactar en el medioambiente, a menos que esté entrenado y sea competente para realizarlos y que existan controles para minimizar los impactos ambientales.
- Trabaje con contratistas, proveedores, clientes o socios de alianzas comerciales sin realizar una evaluación que tenga en cuenta sus impactos, riesgos, controles y desempeño en términos medioambientales y comunitarios.

Escenario hipotético

P: Un servicio de residuos se encarga de desechar nuestros residuos fuera de las instalaciones, el cual es auditado por nuestros organismos reguladores. ¿Debo yo también evaluar su desempeño?

R: Sí, debe evaluar el desempeño de todos los proveedores para garantizar que gestionen de manera adecuada su desempeño a nivel ambiental. Grupo C&G debe evaluar los impactos ambientales directos, indirectos y acumulativos, así como los riesgos y controles asociados. Esto incluye los impactos ambientales asociados con nuestras actividades operativas directas, los impactos de terceros como resultado de las actividades de las que dependen nuestras operaciones y los impactos de terceros que pueden aumentar la gravedad de nuestros propios impactos.



Trabajar con integridad

No solo nos importan los resultados, también nos
preocupa, y mucho, la manera de lograrlos



Fomentar relaciones gubernamentales abiertas y constructivas

Nuestra capacidad de realizar negocios se ve directamente afectada por decisiones gubernamentales. Compartimos periódicamente información y opiniones con los gobiernos sobre temas que afectan nuestras operaciones y la industria.

¿Qué significa esto para usted?

Actúe siempre con integridad y mantenga relaciones honestas y transparentes con los gobiernos y sus agencias, funcionarios y personal.

- Si debe interactuar con un gobierno en asuntos que no sean trámites regulatorios de rutina, consulte previamente con el Directorio.
- Obtenga la aprobación del Directorio antes de enviar cualquier presentación en nombre de Grupo C&G, incluidas respuestas a consultas gubernamentales o documentos relacionados con reformas legislativas.
- Para responder oficialmente a agencias anticorrupción, de competencia, sanciones, secretos de Estado o mercados financieros, asegúrese de contar con las aprobaciones internas correspondientes.
- Antes de participar en eventos o actividades organizadas por un partido político, un político, un funcionario electo o un candidato, solicite autorización interna. La participación debe ser estrictamente laboral, relacionada con asuntos públicos y respaldada por su líder, sin fines de recaudación política.
- Sea cuidadoso cuando exista la posibilidad de que se perciba que Grupo C&G está compartiendo información u opiniones gubernamentales en nombre de un socio vinculado a un gobierno extranjero.
- Si desea participar personalmente en procesos políticos — incluyendo postularse a un cargo público — informe a su líder directo y registre la situación como un conflicto de intereses.

Siempre

- Sea siempre sincero, preciso y colaborador al tratar con funcionarios gubernamentales, cumpliendo las leyes y regulaciones aplicables.
- Consulte con el Directorio antes de involucrarse con funcionarios gubernamentales o sus representantes en temas de políticas públicas o asuntos que puedan afectar la reputación de Grupo C&G.
- Hable con el Directorio antes de interactuar en nombre de Grupo C&G con gobiernos u organismos reguladores en el contexto de consultas, investigaciones o notificaciones formales.
- Tenga en cuenta los potenciales riesgos de corrupción al tratar con funcionarios gubernamentales.
- Obtenga las aprobaciones necesarias antes de participar en cualquier evento o actividad comercial organizado por un partido político o un candidato, o en representación de estos, e informe su participación.
- Si planea postularse o aceptar un cargo público, converse primero con su líder directo y su líder de dos niveles superiores y, luego, notifíquelo por escrito.



Nunca

- Autorice, ofrezca, entregue o prometa algo de valor, directa o indirectamente, a un funcionario gubernamental con el objetivo de influir en sus decisiones.
- Asista a un evento ni actividad durante la jornada laboral, ni en nombre de Grupo C&G, que esté destinado a la recaudación de fondos políticos.
- Presente información o una opinión a un gobierno en nombre de un socio que esté asociado con un gobierno extranjero sin hablar primero con el Directorio.
- Trate de obstruir la recopilación lícita de información, datos, testimonios o registros por parte de funcionarios o agencias de regulación debidamente autorizados ni obstaculice la entrega lícita y apropiada de dicha información por parte de otro empleado.
- Tome represalias contra una persona que coopere de manera legal y apropiada con las agencias gubernamentales.
- Acepte información sobre la selección competitiva de un proveedor o la oferta o propuesta de un competidor por parte del gobierno (a menos que el gobierno haya autorizado de forma específica y lícita la divulgación de dicha información).
- Utilice ni permita que otros utilicen los recursos, activos o información de Grupo C&G (incluyendo donaciones o patrocinios) para una campaña política, partido, candidato, funcionario electo ni cualquiera de sus organizaciones afiliadas.
- Pague salarios ni sueldos, beneficios complementarios ni remuneración de ningún tipo a un empleado de Grupo C&G que trabaje para un partido político o a un candidato durante la jornada laboral habitual.

Gestionar los riesgos de corrupción

El soborno y la corrupción están prohibidos en nuestra compañía.

No participamos en sobornos o corrupción de ningún tipo. Todos quienes trabajen para nosotros, con nosotros o en nuestro nombre (incluidos los socios y proveedores) deben cumplir las leyes anticorrupción y nadie tiene la autoridad para prescindir de estos requerimientos. Cuando no se respeten las leyes anticorrupción, se pueden imponer sanciones penales y civiles (entre ellas, una condena de prisión). Se debe informar de inmediato cualquier inquietud que se tenga en materia de corrupción.

¿Qué significa esto para usted?

No debe autorizar, ofrecer, entregar ni prometer nada de valor — de forma directa o indirecta, incluso a través de un tercero — con el fin de influir indebidamente en alguien o alentar conductas desleales o inapropiadas.

Tampoco debe solicitar ni aceptar nada de valor que pueda influir indebidamente en su trabajo para Grupo C&G.

Nunca realice pagos de ningún tipo a funcionarios gubernamentales para acelerar o facilitar servicios de rutina disponibles legalmente. Esto incluye pagos en efectivo, beneficios, regalos u otros favores.

Los únicos pagos permitidos en circunstancias excepcionales son aquellos necesarios para proteger la salud o seguridad de un empleado, contratista o persona bajo amenaza inminente por un tercero.

Si se ve obligado a realizar un pago excepcional para proteger la salud o seguridad de una persona, repórtelo a Legal y Relaciones Laborales lo antes posible. Antes de ofrecer o entregar algo de valor a personas externas, debe obtener la aprobación correspondiente en los casos que así lo requiera la compañía. En todos los casos, cualquier artículo, beneficio u otro elemento de valor que se entregue:

- Deben ofrecerse o proporcionarse solo a los efectos de un negocio legítimo.
- No se deben ofrecer ni proporcionar para influenciar de manera indebida una acción, ni a modo de recompensa por ella.
- Deben ser legales, conforme a las leyes locales.

- Debe tener un valor y ser de una naturaleza adecuados y deben tener en cuenta las costumbres y las leyes locales, la posición del destinatario y las circunstancias.
- Independientemente de su valor, no se deben ofrecer o proporcionar con una frecuencia que pueda considerarse de manera razonable como destinada a influir de forma indebida sobre cualquier persona.
- No debe causar ningún daño a la reputación de Grupo C&G.

También debe obtener aprobación previa para contratar un proveedor que interactuará con otros en nombre de Grupo C&G, mediante la realización de una donación o un proyecto comunitario o el patrocinio de un evento.

Siempre

- Informe de inmediato cualquier inquietud sobre corrupción.
- Comprenda la identidad, el rol y los intereses de la persona o la compañía con la que trata (incluida la titularidad real de las compañías).
- Obtenga la aprobación previa antes de ofrecer o entregar cualquier beneficio, artículo o aporte de valor a terceros, así como antes de autorizar patrocinios comerciales, donaciones o proyectos comunitarios.
- Proporcione información precisa y completa cuando trate de obtener aprobación previa.
- Registre todas las transacciones con precisión y en detalle dentro de lo razonable para reflejar su verdadera naturaleza.

Nunca

- Ofrezca, prometa, ceda ni apruebe algo de valor a un funcionario gubernamental (incluyendo un partido político, funcionario electo o candidato a un cargo público o a una persona que tenga o realice tareas de una función, cargo o puesto creado por tradición, costumbre o convención) para influenciar sus decisiones.
- Adjudique negocios a una compañía propiedad de un funcionario gubernamental, de sus familiares o asociados a cambio de un beneficio para usted o Grupo C&G.
- Ofrezca, prometa, ceda ni apruebe planes o programas que beneficien de manera inadecuada a una persona.
- Establezca fondos ocultos o incorrectamente registrados para realizar pagos prohibidos.

- Utilice fondos personales, divida pagos en montos menores para evitar umbrales de aprobación ni oculte actividades que de otro modo requerirían aprobación previa.
- Recurra a un proveedor si le preocupa que fuera a actuar de manera corrupta o inadecuada en nuestro nombre.
- Trate con una parte que se niegue a revelar su verdadera identidad (incluidos los detalles de la titularidad real de la compañía).

Escenario hipotético

P:

Hablo frecuentemente con un funcionario gubernamental que es responsable de tomar decisiones que afectarán a Grupo C&G. Su hijo se acaba de graduar con honores de una universidad ubicada donde tenemos una oficina y quiere encontrar un trabajo para poder permanecer en el país.

El funcionario quiere saber si Grupo C&G tiene alguna vacante y si puedo hacer algo para ayudar a su hijo.

R:

Un puesto de trabajo es algo de valor y el hijo es un pariente cercano de un funcionario gubernamental influyente. Dado que el funcionario en la actualidad está involucrado en la toma de decisiones que afectarán a Grupo C&G, esto podría interpretarse como soborno y constituir una violación de las leyes anticorrupción. El hijo del funcionario puede postularse para los empleos anunciados y su postulación se evaluará según sus méritos, de la misma manera que cualquier otra solicitud de empleo. Para obtener más orientación, póngase en contacto con nuestro equipo de Legal o Ética.

Valorar las relaciones con proveedores

Valoramos nuestras relaciones con los proveedores y aspiramos a tener un proceso de suministro eficaz y optimizado.

Los proveedores que actúan de manera ilegal o antiética pueden afectar nuestra reputación y exponer potencialmente a Grupo C&G y a nuestros empleados a sanciones penales o civiles. Solo buscamos trabajar con proveedores que estén dispuestos a manejarse con valores similares a los nuestros.

Utilizamos un proceso de contratación justo y equitativo que busca informar con claridad a los potenciales proveedores sobre nuestras expectativas y estándares, al igual que sobre los requerimientos aplicables a ellos. Alentamos a nuestros proveedores a ser transparentes en asuntos importantes para la sociedad, incluso en relación con su titularidad real.

¿Qué significa esto para usted?

Si se le solicita contratar bienes o servicios en nombre de Grupo C&G, al momento de elegir un proveedor siempre debe tener cuidado y alentarlo a mantener nuestros estándares y a contribuir de manera positiva a nuestra reputación, de acuerdo con lo establecido en [Nuestra Carta](#).

Busque solo proveedores que compartan nuestro compromiso con:

- Las prácticas de negocios legales.
- Los altos estándares de conducta de negocios.
- Las prácticas de gestión que respeten los derechos de todos los empleados y de las comunidades locales.
- La minimización de los impactos sobre el medioambiente.
- La provisión de un lugar de trabajo seguro y saludable.
- Nuestros Requerimientos Mínimos para Proveedores.

Realice una evaluación de riesgos relacionados con la salud y la seguridad antes de cualquier proceso de contratación asegúrese de que las decisiones comerciales no comprometan la salud ni la seguridad. Si hay dudas sobre la integridad o capacidad del proveedor, o del proveedor potencial, de respetar el contrato, debe abordar estos problemas de inmediato.

Asegúrese de que cada proveedor — incluidos sus beneficiarios finales — sea una empresa respetable, competente y calificada para el trabajo contratado, y que opere de forma segura, ética y con una compensación razonable.

Supervise y evalúe su desempeño revisando detalladamente las órdenes de servicio y las facturas, y adarando cualquier cargo que resulte confuso o excesivo. Además, informe siempre a los proveedores cómo acceder a [Nuestro Código](#), de modo que comprendan claramente las expectativas que Grupo C&G tiene respecto de ellos.

Siempre

- Alce la voz sobre cualquier actividad realizada por un proveedor que sea incongruente con [Nuestro Código](#).
- Asegúrese de que los proveedores sean respetables, competentes y estén calificados para realizar el trabajo, que operarán de manera segura y ética y que la compensación deseada sea razonable.
- Solicite aprobación previa antes de contratar proveedores considerados de alto riesgo.
- Asegúrese de que el proveedor haya recibido una orden de compra válida antes de comenzar a trabajar o suministrar bienes o servicios y de que los acuerdos establezcan de manera clara los bienes o servicios que serán suministrados, los requerimientos de pago y las tasas o tarifas.
- Realice revisiones periódicas de las relaciones y del desempeño de los proveedores para asegurar que cumplan con las expectativas de Grupo C&G y continúen operando de manera segura, ética y confiable.
- Controle que las Ordenes de Compra o las facturas representen con claridad y honestidad los bienes y servicios prestados. Plantee cualquier inquietud que tenga sobre cargos poco claros o excesivos.
- Realice pagos solo a las contrapartes establecidas por contrato que realmente suministres los bienes o servicios.

Nunca

- Contratar o continuar trabajando con proveedores que incumplan nuestras expectativas o actúen de manera contraria a nuestros principios.
- Ignore las señales de advertencia que indiquen que un proveedor puede estar teniendo un comportamiento inapropiado.
- Otorgue e influya en la adjudicación de negocios a un proveedor con el que tenga un interés financiero, directo o indirecto, que esté asociado con un familiar cercano o con quien tenga una relación personal.
- Sugiera y solicite de manera directa obsequios, gestos de hospitalidad o algo de valor de parte de un proveedor.
- Comprometa a Grupo C&G mediante la firma de un contrato o cualquier documentación de un proveedor, a menos que esté autorizado a hacerlo mediante poderes notariales de Grupo C&G.
- Proporcione información comercial confidencial de un proveedor (por ejemplo, precios propuestos o información sobre licitaciones) de manera directa o indirecta a otro proveedor.
- Apruebe una Orden de Compra que no cumpla con los requerimientos o expectativas de Grupo C&G.
- Permita que un representante de un proveedor apruebe una Orden de Compra o una factura para ese proveedor.
- Participe a sabiendas en transacciones fraudulentas o ilegales, ni deje de informarnos en cuanto sospeche que dichas transacciones puedan existir.
- Adjudique un negocio a un proveedor que represente un riesgo de corrupción o que se niegue a revelar su titularidad real a Grupo C&G según los requerimientos.

Evitar conflictos de intereses

Cada decisión que tomemos debe ser en el mejor interés de Grupo C&G y estar libre de prejuicios personales

Los conflictos de intereses, sean potenciales o percibidos, deben ser reportados, informados y gestionados según corresponda. Un conflicto de intereses surge cuando sus intereses o actividades afectan, o dan la apariencia de afectar, su juicio, su objetividad y su independencia. Esto podría incluir (pero no se limita a):

- Procurar, adjudicar o mantener oportunidades de negocios de Grupo C&G para obtener una ganancia personal o en beneficio de familiares o amigos cercanos.
- Tener empleos o afiliaciones externas, entre ellos, cargos directivos.
- Recibir dinero, bienes, servicios o regalos, hospitalidad o entretenimiento de proveedores u otros terceros que hagan negocios, o propongan hacerlos, con Grupo C&G.
- Tener una relación personal cercana con alguien de su línea jerárquica, incluso, un pariente cercano o una relación romántica o íntima.

¿Qué significa esto para usted?

Evite los tratos comerciales y personales que creen un conflicto de intereses o un conflicto de intereses potencial o percibido, incluso si cree que no lo hay. Los conflictos pueden surgir durante el curso normal de las relaciones comerciales debido a un cambio en las circunstancias.

Notifique todos los conflictos de intereses reales, potenciales o percibidos en el correo etica@cyg.d.

Rechace las ofertas de viajes y alojamiento de terceros externos. Si existe un fin comercial válido para asistir a un evento o función, Grupo C&G pagará los costos del viaje y/o alojamiento.

Si es un líder de alguien que tiene un conflicto de interés real, potencial o percibido, debe realizar lo siguiente:

- Asegurarse de documentar los detalles en el correo etica@cyg.d.
- Acordar, documentar e implementar un curso de acción apropiado que elimine o gestione el conflicto.
- Monitorear y validar periódicamente la adherencia al curso de acción acordado.
- Modificar el curso de acción documentado según sea necesario.

Siempre

- Absténgase de cualquier proceso de toma de decisiones en el que tenga un interés que podría influir en su capacidad para tomar una decisión objetiva.
- Notifique todos los conflictos de intereses reales, potenciales o percibidos en el correo etica@cyg.d.

Nunca

- Contrate, ascienda ni supervise de manera directa a un pariente cercano, o haga negocios con un pariente cercano a menos que haya recibido autorización específica a través del correo etica@cyg.d.
- Seleccione ni adjudique negocios hacia cualquier empresa con la que esté personal y financieramente asociado.
- Utilice de forma indebida los recursos de Grupo C&G (incluida la información) ni su cargo en Grupo C&G para promover o dar asistencia a terceros o actividades externas.
- Interfiera en la operación justa y transparente de las ofertas o actividades de licitación.
- Acepte obsequios, hospitalidad, entretenimiento y otros favores por parte de alguien que usted esté evaluando en ofertas o licitaciones con Grupo C&G.

Escenario hipotético

P: La empresa de consultoría de mi pareja se especializa en un área en la que Grupo C&G necesita asesoramiento. ¿Puedo recomendar su negocio?

R: Puede informar al equipo de la conexión de su pareja con el negocio, sin embargo, debe ser completamente transparente con respecto a su interés para que los procesos de Abastecimiento se puedan aplicar de manera independiente. Analice la recomendación con su líder de línea, asegúrese de que los detalles estén asentados en el correo etica@cyg.d, plan adecuado para gestionar este potencial conflicto de intereses.



Gestionar los riesgos de la ley de competencia

Estamos comprometidos a cumplir estrictamente con las leyes de competencia.

Las leyes de competencia promueven la competencia justa e impiden una serie de prácticas que restringen el comercio o la competencia libre y leal, incluidas la fijación de precios, la segmentación del mercado, la manipulación de licitaciones o el abuso de posiciones dominantes.

El incumplimiento de las leyes de competencia puede traer consecuencias graves para usted y para Grupo C&G, entre ellas, multas y condenas de prisión.

¿Qué significa esto para usted?

Para asegurarse de que no infringe o parece infringir las leyes de la competencia, póngase en contacto con Comercial o Legal:

- Antes de intercambiar información competitiva confidencial, directa o indirectamente, con un competidor o potencial competidor.
- Antes de incorporarse a una organización con competidores o potenciales competidores.
- Cuando un competidor o potencial competidor inicia un contacto posiblemente inadecuado.
- Al momento de considerar nuevos arreglos de cooperación con un competidor o potencial competidor, incluidos la producción conjunta, la adquisición conjunta, el marketing conjunto y la logística compartida.
- Cuando se presenta un reclamo sobre la conducta competitiva de Grupo C&G.
- Cuando sospecha que un tercero está actuando de manera anticompetitiva hacia Grupo C&G.
- Si una autoridad de la competencia se pone en contacto con usted.

Si sospecha que existe una conducta anticompetitiva por parte de un empleado, contratista o tercero, infórmelo de inmediato.

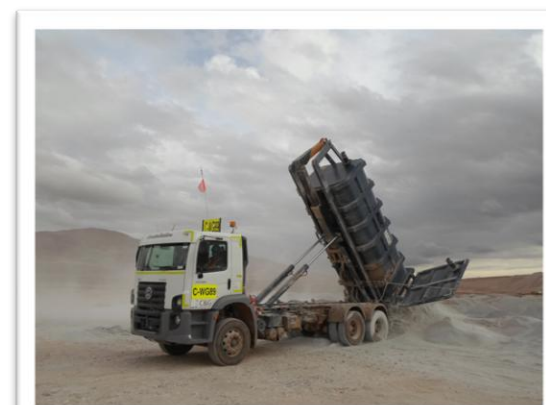
Siempre

- Mantenga la independencia de Grupo C&G en los tratos con terceros, incluso en relación con los precios, el marketing y la venta.
- Considere la imagen y las implicaciones de interactuar con un competidor o un potencial competidor, ya sea en contextos comerciales o personales.
- Evite toda acción que pueda implicar una coordinación ilegal con los competidores o potenciales competidores.
- Asegúrese de que las comunicaciones por escrito sean claras y precisas.
- Obtenga aprobación previa antes de entregar o presentar cualquier información, documento o antecedente en nombre de Grupo C&G ante una autoridad de competencia.
- Cumpla con los protocolos de reserva de fondos en una alianza comercial.
- Antes de acusar a un tercero de una conducta anticompetitiva, consulte con el equipo de Legal o Ética.



Nunca

- Acuerde fijar, aumentar, disminuir ni estabilizar los precios de los bienes vendidos o comprados con un competidor, incluso en relación con las actividades de contratación, como los salarios y beneficios de los empleados.
- Acuerde otros términos competitivos con un competidor, como fórmulas de precios, descuentos, márgenes, rebajas, comisiones o condiciones de crédito.
- Limite la producción o acuerde con un competidor reducir o limitar la capacidad de producción.
- Manipule una licitación ni coordine de manera ilícita las ofertas o actividades de licitación.
- Asigne mercados, clientes, proveedores o territorios geográficos con un competidor.
- Acuerde con un competidor boicotear a clientes y/o a proveedores.
- Obstruya el trabajo de las autoridades que rigen la competencia proporcionando información falsa o engañosa, impidiendo una investigación in situ legítima, ocultando o destruyendo documentos o alertando a terceros sobre una investigación basada en las leyes de competencia.



Respetar las leyes de control comercial

El comercio internacional es fundamental para nuestro negocio.

Respetamos las leyes de comercio internacional que rigen nuestras transacciones y cumplimos con todas las leyes de control comercial, incluidos los controles de exportaciones que imponen restricciones de requerimientos de licencias sobre las exportaciones de bienes y tecnología, las sanciones comerciales y financieras que prohíben o restringen transacciones con determinadas personas, entidades, buques, países o regiones, y las leyes antiboicot. Nuestros sistemas examinan a proveedores y clientes para evitar transacciones no autorizadas. También buscamos garantizar que nuestras actividades no faciliten el lavado de dinero o la financiación del terrorismo.

Los gobiernos implementan leyes de control comercial para respaldar sus objetivos de política exterior y seguridad nacional. Si nos vemos involucrados en una transacción que infringe o es inconsistente con estas leyes, es posible que Grupo C&G y nuestros empleados queden expuestos a sanciones penales (entre ellas, condenas de prisión), sanciones civiles, penalidades u otras consecuencias, lo que podría afectar significativamente nuestra reputación e interrumpir nuestro negocio.

¿Qué significa esto para usted?

Siempre debe cumplir con las leyes de control comercial. Dado que los programas de control comercial están sujetos a cambios frecuentes, asegúrese de seguir nuestros procesos de incorporación y diligencia debida siempre que realice transacciones con terceros. Si se entera de alguna actividad que involucre a Grupo C&G y a cualquier parte sancionada, o país/territorio sancionado o sus residentes, entidades o gobierno, póngase en contacto con Legal de inmediato.

Si su trabajo involucra actividades de exportación, asegúrese de comprender los requisitos aplicables y las licencias necesarias. Si tiene dudas sobre cómo proceder o qué autorizaciones se requieren, consulte con el área Comercial antes de avanzar.

Si le piden retener bienes o servicios de una de las partes por motivos asociados a boicot, comuníquese con el área de Comercial. Tenga en cuenta que estas solicitudes pueden incluirse en las cláusulas de los contratos, las solicitudes de propuestas, las órdenes de compra, las cartas de crédito u otros documentos, o incluso pueden hacerse de forma oral. Si tiene conocimiento de alguna transacción sospechosa (por ejemplo, una transacción que no tiene sentido en términos económicos o que parece demasiado compleja), notifíquelo inmediatamente a nuestro equipo de Comercial y Legal.

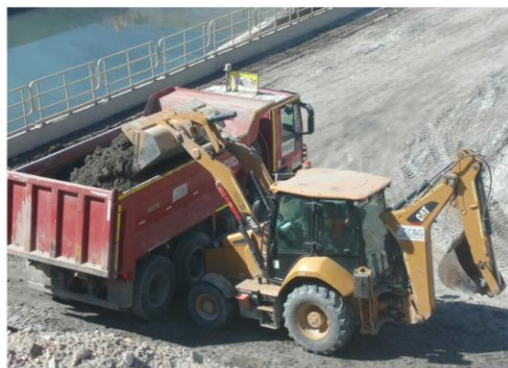
Siempre

- Siga los requerimientos de diligencia debida de Grupo C&G para proveedores, clientes, buques y cualquier otro tercero con el que Grupo C&G realice transacciones.
- Obtenga todas las licencias o aprobaciones de control de exportaciones necesarias antes de proceder con una transacción.
- Comprender los destinos intermedios y finales de los bienes, software, tecnología y otros artículos o la asistencia técnica asociada que proporcionamos a terceros, así como el origen (incluyendo el país de origen y el país de exportación) de los bienes, servicios y otros artículos que nos proporcionan terceros.
- Comprenda si su cliente está revendiendo materias primas de Grupo C&G. Obtenga garantías de que dichos bienes no se están revendiendo a partes, países o territorios sancionados.
- Investigue cualquier señal de alerta relacionada con los controles comerciales en una transacción, y no proceda con la transacción hasta que se haya resuelto el problema.
- Notifique de inmediato a nuestro equipo de Comercial sobre cualquier solicitud de boicot recibida, así como cualquier consulta o comunicación de terceros o del gobierno relacionada con el cumplimiento de las leyes y reglamentos de control comercial, y aguarde orientación sobre cómo proceder.

Nunca

- Emprenda actividades comerciales con una parte que esté sancionada o que opere, o cuyo dueño opere, desde un país o territorio sancionado sin aprobación previa de nuestro equipo de Comercial y Legal.
- Proceda con una transacción comercial si existe alguna duda de que la transacción pueda infringir las leyes de control comercial sin aprobación previa de Comercial.
- Oculte la verdadera identidad de la contraparte u otros hechos relevantes de una transacción o tome cualquier otra medida para evadir, o evitar las restricciones de los controles comerciales.







Proteger nuestra compañía

Si usted trabaja para nosotros o en nuestro nombre,
tiene la obligación de proteger la propiedad de Grupo
C&G y respetar los derechos de propiedad intelectual



Proteger nuestros activos

Todos tenemos la obligación de proteger los activos de Grupo C&G y utilizarlos para los fines previstos. Entre los activos, se incluyen la propiedad tangible e intangible, como equipos, inventario, tecnología, dinero, propiedad intelectual (PI) e información y datos de la compañía.

La información sensible y confidencial en materia de competencia también se considera un activo. Esto incluye:

- Datos operativos, como datos de producción y mantenimiento, datos maestros y datos vinculados a nuestros equipos, sensores y sistemas de control de procesos.
- Planes estratégicos y de marketing.
- Información utilizada en transacciones comerciales.
- Datos de investigación y de carácter técnico.

¿Qué significa esto para usted?

Tiene la responsabilidad de usar y proteger de manera adecuada los activos de Grupo C&G. También se espera que respete los activos tangibles e intangibles de terceros, y que nunca dañe ni se apropie indebidamente de dichos activos de manera deliberada, incluidas la información y la tecnología.

Se espera que capture o cree datos que cumplan con nuestros estándares de calidad de datos. Si no está seguro de los estándares, consulte el Catálogo de Datos de Grupo C&G.

Nunca comparta datos confidenciales o de carácter competitivo sin autorización de su líder de línea. Si no está seguro, consulte a su líder, a su líder de dos niveles superiores, a las áreas de Ética e Investigaciones y Legal.

Todos somos responsables de proteger los activos de Grupo C&G y esto incluye la prevención y detección de fraudes. Se entiende por fraude todo acto de engaño deliberado realizado con el fin de obtener una ganancia personal o para terceros y que puede dar lugar a una pérdida financiera o no financiera para Grupo C&G o un tercero. Los ejemplos incluyen, entre otros, las declaraciones falsas o la falsificación de documentos para obtener una comisión o adjudicación personal, el uso indebido de la información de Grupo C&G para beneficio personal o el robo físico.

Siempre

- Use nuestros activos para sus fines previstos.
- Proteja nuestros activos del desperdicio, daño, uso indebido, interferencia, acceso no autorizado, modificación o divulgación, pérdida, fraude y robo.
- Denuncie cualquier posible desperdicio, daño, uso indebido, pérdida, fraude o robo de nuestros activos.
- Evite que personal no autorizado acceda a nuestras instalaciones, información, datos o a otros activos, cuando hacerlo sea posible y seguro.
- Informe a TI sobre correos electrónicos, llamadas o mensajes de texto sospechosos.
- Informe inmediatamente a TI sobre incidentes reales o sospechosos de ransomware o ciber extorsión.
- Consulte los calendarios de retención y eliminación de datos de acuerdo a TI antes de eliminar datos.



Nunca

- Use los activos de Grupo C&G para obtener una ganancia personal.
- Use la propiedad tangible o los activos de información que le pertenezcan a Grupo C&G con fines personales.
- Transfiera datos o información de Grupo C&G fuera de los sistemas de la compañía sin la aprobación previa de su líder de línea y/o del propietario de la información.
- Participe de cualquier transacción fraudulenta o ilegal, ni deje de informar sobre cualquier fraude del que tenga conocimiento.
- Realice ninguna acción que perjudique la integridad de un proveedor o la información de un cliente en nuestros sistemas.
- Permita ingresos a sitios u oficinas de Grupo C&G ni brinde acceso a nuestra tecnología informática sin autorización.
- Ignore denuncias sobre seguridad o procedimientos de seguridad inadecuados que pudieran implicar riesgos para los empleados o activos.



Proteger nuestra tecnología, sistemas y datos

La protección de nuestros datos y sistemas tecnológicos es responsabilidad de todos los que trabajan para nosotros o en nuestro nombre.

El uso inapropiado de la tecnología o los datos puede exponer a nuestra compañía a riesgos y vulnerabilidades, incluidos virus, ataques de ransomware, violaciones de seguridad, robo o pérdida de la propiedad de Grupo C&G, entre otros. Esto podría dar lugar a pérdidas financieras, repercusiones legales o daños a la reputación.

Todo hardware, software y datos de Grupo C&G son propiedad de Grupo C&G. Esto incluye los datos de Grupo C&G almacenados en dispositivos personales y de Grupo C&G. Para mitigar riesgos y cumplir con las leyes, regulaciones y estándares pertinentes en todas las ubicaciones globales en las que operamos, el uso de la tecnología y los sistemas de Grupo C&G es monitoreado, informado y, cuando corresponda, bloqueado sin previo aviso. Es posible acceder, revisar o divulgar los datos almacenados en los sistemas y la tecnología de Grupo C&G a los efectos de mantenimiento, necesidades comerciales o para cumplir con los requerimientos legales, normativos o de políticas.

¿Qué significa esto para usted?

Para proteger contra daño, pérdida, robo, mal uso, interferencia y alteración, acceso y divulgación no autorizados, debe proteger y usar nuestros datos y tecnología de manera segura y apropiada.

Nunca utilice nuestra tecnología ni nuestros datos para cometer delitos cibernéticos, duplicar o vender software o archivos multimedia, compartir la contraseña de su cuenta, usar datos para fines comerciales ajenos a Grupo C&G ni causar daños a la reputación de Grupo C&G. Nuestra tecnología nunca debe utilizarse como plataforma para crear o difundir información que no sea veraz.

Si utiliza nuestra tecnología o nuestros datos de manera inapropiada, o si accede o almacena material inadecuado utilizando nuestros sistemas, es posible que se tomen medidas disciplinarias y que se notifique a las autoridades civiles o penales. El material inadecuado incluye imágenes o textos pornográficos, sexualmente explícitos o que fomenten la explotación; materiales que promueven la violencia, el odio, el racismo, las creencias religiosas, el terrorismo o la intolerancia

hacia terceros; o cualquier otro material que se considere obsceno o abusivo.

Nunca use, modifique, transfiera, publique, comparta, borre o elimine datos o propiedad intelectual de Grupo C&G sin la autorización escrita de su líder de línea.

Se permite el uso personal moderado de la tecnología de Grupo C&G, siempre y cuando se cumplan los requerimientos mencionados anteriormente.

Siempre

- Utilice la tecnología, los sistemas y los datos de Grupo C&G de manera responsable, segura y alineada con nuestras directrices internas sobre uso de información, comunicaciones y protección de la marca.
- Trate los correos electrónicos y otras formas de comunicación electrónica como registros oficiales.
- Use aplicaciones autorizadas para comunicaciones comerciales o para llevar a cabo actividades comerciales.
- Asegúrese de que sus dispositivos personales y corporativos tengan las últimas actualizaciones de seguridad. Para ello, conecte los dispositivos de Grupo C&G a nuestra red corporativa al menos una vez al mes.
- Devuelva el equipo y todos los activos de información de Grupo C&G tras finalizar su empleo o contrato.
- Informe el daño, pérdida o robo de equipos de Grupo C&G, el acceso no autorizado, o el uso o divulgación de datos de Grupo C&G a su líder de línea y a TI lo más rápido posible.
- Proteja cualquier hardware, software y datos que estén bajo su responsabilidad ante daños, pérdidas, robos, interferencias y accesos, modificaciones, divulgaciones o usos no autorizados.
- Informe a TI de los correos electrónicos sospechosos como si se tratara de suplantación de identidad (phishing).
- Bloquee su pantalla cuando se aleje de su puesto de trabajo.
- Informe a TI en el lugar de trabajo cuando viaje a un país de alto riesgo en nombre de Grupo C&G para solicitar un dispositivo de uso único cuando sea apropiado.

Nunca

- Divulgue sus contraseñas de sistemas, dispositivos o aplicaciones de Grupo C&G o permita que ninguna otra persona acceda a la tecnología y sistemas de Grupo C&G utilizando sus credenciales de acceso.
- Deje dispositivos móviles o tecnológicos sin supervisión en lugares públicos.
- Participe de fraudes, cometa un delito en línea ni deje de informarnos si tiene conocimiento de un fraude.
- Instale software ni conecte hardware a dispositivos de Grupo C&G sin autorización de Tecnología.
- Acceda, guarde, envíe, divulgue ni publique de manera deliberada material inapropiado. Tampoco ignore estas actividades cuando otros lo hagan.
- Acceda a aplicaciones o sistemas sin una justificación comercial.
- No utilice aplicaciones no autorizadas (como WhatsApp o WeChat) para documentar, gestionar o acordar transacciones comerciales. Toda comunicación y registro de actividades deben realizarse únicamente a través de los canales corporativos aprobados, que aseguren la protección, trazabilidad y confidencialidad de la información de Grupo C&G.
- Guarde, envíe, divulgue ni publique datos ni información confidencial de Grupo C&G fuera de cualquiera de nuestros sistemas o dispositivos, incluyendo redes sociales, sin autorización previa de su líder de línea.
- Use soluciones de almacenamiento que no sean de Grupo C&G, como discos duros externos, USB, correo electrónico personal, servicios de nubes personales o de almacenamiento en Internet, para almacenar datos de Grupo C&G.
- Copie ni transfiera archivos que violen las leyes de derechos de autor.
- Envíe nuestro hardware o software fuera del país de origen sin advertirle a Tecnología.
- Desactive las medidas de seguridad en los sistemas de tecnología de Grupo C&G.
- Reciba compensación por eliminar equipos de Grupo C&G.

Proteger nuestra propiedad intelectual

Los derechos de propiedad intelectual (PI) protegen y son un factor clave para nuestra tecnología, procesos, documentos, productos y marcas.

Las PI pueden abarcar inventos e innovaciones, marcas registradas, diseños y obras protegidas por el derecho de autor, como textos, imágenes, dibujos y software, así como también información confidencial (incluyendo algoritmos y conocimiento técnico) y datos. Grupo C&G posee PI y licencias de PI de terceros. En nuestras operaciones, se crea PI nueva todos los días a través del derecho de autor sobre documentos o códigos de software nuevos, innovaciones o descubrimientos de nuestra exploración o investigación y desarrollo, o bien del trabajo que se realiza con proveedores para mejorar o adaptar sus productos.

Los derechos de PI tienen valor financiero al igual que otras propiedades de Grupo C&G. Podemos evitar que otros copien la PI de Grupo C&G o podemos obtener una licencia para usar la PI de terceros en nuestro negocio, a fin de obtener una ventaja competitiva. El valor de nuestra PI puede perderse por divulgación o uso inadecuados, términos contractuales inapropiados o por falta de cumplimiento con los procedimientos necesarios para su protección, como el registro.

El uso indebido de la PI de terceros podría generar disputas legales costosas que pueden obstaculizar la libertad de nuestras operaciones y dañar la reputación de Grupo C&G.

¿Qué significa esto para usted?

Siempre debe proteger la PI de Grupo C&G, respetar los derechos de PI de terceros (por ejemplo, de nuestros proveedores y competidores) y dar los pasos necesarios para gestionar los riesgos asociados al uso indebido.

Nunca divulgue información confidencial de Grupo C&G sin autorización, incluso cuando su trabajo o contrato con Grupo C&G haya finalizado. Si existe una razón legítima para compartir la información confidencial de Grupo C&G, como cuando se debe trabajar con un proveedor, debe obtener aprobación previa de su líder de línea y firmar un acuerdo de confidencialidad por escrito con la otra parte.

A fin de proteger nuestra PI y nuestros datos, siempre que sea posible utilice los contratos estándar de Grupo C&G al momento

de celebrar un contrato con proveedores. Siga los procesos de aprobación requeridos si utiliza términos alternativos.

Cuando se cree nueva propiedad intelectual a través de innovaciones o mejoras en nuestros procesos, mantenga la información confidencial. Si no está seguro de si es necesaria alguna otra protección, consulte al área de Legal. Utilice la PI de un tercero solo en la medida que el acuerdo por escrito con esa parte lo permita (por ejemplo, en un contrato con un proveedor) o, en su defecto, en la medida que la ley lo permita tras obtener asesoramiento del área Legal. Antes de copiar o compartir algo proporcionado por un tercero, o desarrollar o implementar nueva tecnología, siempre verifique si los derechos de PI del tercero podrían verse infringidos.

Siempre

- Celebre un acuerdo de confidencialidad con un tercero antes de comenzar las negociaciones o cualquier otro compromiso con una persona externa a Grupo C&G que pueda recibir o acceder a información o PI confidenciales de Grupo C&G.
- Tenga en cuenta qué información es confidencial y cumpla con la Protección de la Información de Grupo C&G (por ejemplo, al clasificar o marcar los documentos). Solo brinde información confidencial a las personas que necesitan conocerla.
- Garantice que los procesos de alta confirmen las obligaciones de confidencialidad en curso y que el personal que deja la compañía no haya retenido ningún material confidencial.
- Utilice los contratos estándar de Grupo C&G siempre que sea posible. Solo modifique las cláusulas de confidencialidad o propiedad intelectual cuando cuente con las aprobaciones internas correspondientes.
- Mantenga la confidencialidad de cualquier PI recientemente creada, como innovaciones o mejoras a nuestros procesos, y consulte con el área Legal si se requiere de protección adicional.
- Compruebe que no se infrinja ningún derecho de PI de terceros antes de copiar, compartir o implementar tecnología o procesos nuevos. Si no está seguro, busque orientación.
- Utilice la PI de un tercero solo en la medida que el acuerdo por escrito con esa parte lo permita (por ejemplo, en un contrato

con un proveedor) o, en su defecto, en la medida que la ley lo permita tras obtener asesoramiento del área Legal.

Nunca

- Divulgue la PI de Grupo C&G sin obtener primero el permiso de su líder de línea y, si la PI es confidencial, asegúrese de que el destinatario tenga la obligación legal de mantener la confidencialidad de la información (por ejemplo, en virtud de un acuerdo de confidencialidad).
- Traiga a Grupo C&G o use ninguna información confidencial, incluidos documentos o registros de computadoras, de empleadores o clientes anteriores sin un permiso por escrito otorgado por estos.
- Comparta, copie ni implemente tecnologías o procesos nuevos sin asegurarse primero de que no está infringiendo la PI de un tercero.
- Utilice materiales protegidos por derechos de autor de terceros (por ejemplo, software, fotografías, texto, audios o videos descargados de Internet) ni marcas comerciales en materiales que esté produciendo, incluso si serán utilizados en los sitios de intranet de Grupo C&G, sin obtener primero el permiso del propietario de la marca registrada o del derecho de autor.



Proteger y respetar la información

Como compañía que cotiza en el mercado bursátil,
debemos cumplir con los reglamentos que rigen el
intercambio de información



Comunicar con coherencia y veracidad

Involucrarse con nuestras partes interesadas externas de manera consistente es esencial para construir, proteger y mejorar nuestra reputación y licencia para operar y cumplir con los requerimientos normativos.

Todas las divulgaciones públicas se gestionan cuidadosamente y solo voceros autorizados pueden realizarlas. Cualquier comunicación pública que pueda ser atribuida a Grupo C&G, o a uno de nuestros empleados o contratistas, puede considerarse una divulgación pública. Esto incluye:

- presentaciones reglamentarias, tales como informes anuales, comunicados de la bolsa de valores, informes sobre ganancias y desempeño del negocio;
- comunicados de prensa, entrevistas, discursos, presentaciones, artículos e informes;
- información digital disponible en sitios web, redes sociales y canales de mensajería.

¿Qué significa esto para usted?

Actúe siempre en coherencia con [Nuestra Carta](#), [Nuestros Valores](#), [Nuestro Código](#) y las directrices de comunicaciones de Grupo C&G.

Comprenda claramente la diferencia entre la información que puede compartirse de manera informal (información ya publicada y de dominio público) y aquella información confidencial o sensible que solo puede ser comunicada por voceros autorizados de Grupo C&G.

Si considera que posee o ha difundido información sensible que no ha sido comunicada públicamente, informe de inmediato al su jefatura directa, Directorio o a unos de los Socios.

Si es vocero autorizado o forma parte de un equipo encargado de comunicaciones externas, debe divulgar de manera inmediata — a través de los canales correspondientes — toda información o acontecimiento relevante que una persona razonable podría considerar como material para la valoración de la compañía o que podría influir significativamente en su actividad.

Asegúrese de que cualquier comunicación externa — incluidos discursos, artículos, presentaciones u otros materiales — sea revisada y aprobada previamente por su jefatura directa.

Comprenda cómo se aplican a usted las directrices de comunicación de Grupo C&G. Aunque las redes sociales puedan parecer espacios informales, el contenido publicado permanece en el tiempo y puede asociarse tanto a su identidad como a la de la compañía.

Por ello, cuando utilice redes sociales, servicios de mensajería u otros canales digitales, hágalo siempre de manera responsable y en coherencia con [Nuestra Carta](#), [Nuestros Valores](#) y [Nuestro Código](#).

Siempre

- Consulte las normas relacionadas con las personas que pueden hacer declaraciones públicas en nombre de Grupo C&G.
- Obtenga todas las autorizaciones necesarias antes de divulgar materiales al público.
- Cumpla siempre con las directrices de comunicaciones y marca de Grupo C&G cuando asista a eventos externos, presente discursos o participe en paneles de discusión en representación de la compañía.
- Asegúrese de que todo lo que comparta en los canales de redes sociales sea información pública y esté en consonancia con [Nuestra Carta](#), [Nuestros Valores](#) y [Nuestro Código](#).
- Consulte las normas relacionadas con las personas que pueden hacer declaraciones públicas en nombre de Grupo C&G.
- Obtenga todas las autorizaciones necesarias antes de divulgar materiales al público.
- Comunique inmediatamente cualquier información o acontecimiento importante que pueda tener un efecto significativo en las decisiones de inversión a su jefatura directa.

Nunca

- Revele información al público o divulgue información confidencial, a menos que esté específicamente autorizado para hacerlo.
- Diga nada que pueda divulgar información confidencial o causar daño a nuestra reputación.
- Ocultar hechos u omitir información que puede ser relevante para una divulgación.
- Use marcas o marcas registradas de Grupo C&G, a menos que esté específicamente autorizado para hacerlo.
- Publique contenidos o comentarios que sean obscenos, difamatorios, amenazantes, acosadores, discriminatorios o que inciten al odio contra cualquier persona, grupo o entidad, ya sea en grupos de mensajería privados o en canales públicos de redes sociales.



Respetar la información personal y la privacidad

Respetamos su información personal y privacidad, y esperamos que usted respete la información personal y privacidad de los demás.

La información personal es cualquier información u opinión relativa a una persona identificada o identificable (tales como empleados actuales, antiguos o futuros, contratistas y contactos de negocios). Esta información puede incluir nombres, direcciones, solicitudes de empleo, información de empleo, registros de desempeño, información de salud y seguridad, datos de ubicación, opiniones y correspondencia proveniente y dirigida a una persona.

Puede obtener más información sobre cómo recopilamos y procesamos la información personal y sobre los derechos que tiene una persona en relación con la información personal que tenemos sobre ella en el área de Recursos Humanos para los empleados de Grupo C&G (para quienes trabajan para la compañía) y la Política de privacidad (para todas las demás personas que proporcionan información personal a Grupo C&G).

¿Qué significa esto para usted?

Siga nuestros estándares y procedimientos sobre el manejo de información personal y la protección de la privacidad y solo recopile, use, divulgue, conserve o procese información personal que sea necesaria para cumplir con los requerimientos de negocios, según lo permita la ley en los lugares donde operamos.

Siempre trate la información personal y la privacidad de otras personas con respeto.



Siempre

- Tenga un propósito de negocios legal, legítimo y específico de Grupo C&G para recopilar, compartir, utilizar o manejar información personal y no la utilice para ningún otro propósito. Si tiene dudas sobre los propósitos para los que está autorizado a recopilar, compartir, utilizar o manejar información personal, hable con el área Legal.
- Recopile la cantidad *mínima* de información personal legítimamente necesaria para el propósito de negocios específico.
- Mantenga la exactitud de su información personal, así como de cualquier información personal que maneje o procese.
- Conserve la información personal solo durante el tiempo estrictamente necesario y elimínala de manera segura cuando ya no sea requerida, siguiendo las directrices internas de protección y gestión de datos.
- Notifique a las personas por qué se requiere su información personal y cómo se utilizará, y permítale ejercer sus derechos legales en relación con su información personal.
- Proteja adecuadamente la información personal contra el manejo, el acceso, el uso, la modificación, el intercambio, la pérdida, la interferencia, la destrucción o el daño no autorizado o ilegal.
- Verifique y cumpla con los requerimientos legales específicos de cada país para el tratamiento de la información personal, según sea aplicable de vez en cuando.
- Cumpla con las políticas internas de gestión de datos al crear, registrar o administrar información, incluidos documentos, registros personales y cualquier material controlado.
- Informe inmediatamente a su líder de línea, al área de Legal y a soporte.ti@cyg.cl sobre cualquier acceso, modificación o divulgación no autorizados, así como de la pérdida, el uso indebido o la interferencia de información personal.

Nunca

- Acceda, utilice o comparta información personal sin la autorización específica de su líder de línea o sin un requerimiento de negocios claro.
- Retenga información personal durante más tiempo del requerido por ley o del necesario para cumplir con el objetivo por el que fue recopilada (u otro propósito que la ley permita).
- Recopile o procese datos personales y confidenciales a menos que se haya obtenido el consentimiento explícito de la persona o esté permitido por las leyes y reglamentos aplicables.
- Almacene archivos sin la protección adecuada ni restricciones de acceso si estos contienen datos personales y confidenciales, como datos sanitarios o información sobre la nómina.



Informar con veracidad

Informar con veracidad garantiza que mantengamos la confianza de nuestras partes interesadas.

Al crear y mantener datos, estos deben ser precisos, completos y adecuados. No existe justificación alguna para falsificar registros, tergiversar hechos ni involucrarse en otros tipos de conductas fraudulentas. Todas las transacciones, ya sean financieras o no, deben estar respaldadas por la documentación original apropiada, verificarse para establecer su validez, precisión y exhaustividad, haber sido adecuadamente autorizadas y estar registradas de forma precisa y completa en las cuentas, sistemas y registros pertinentes.

¿Qué significa esto para usted?

Si es responsable de elaborar informes financieros u otros reportes, asegúrese de aplicar los controles internos necesarios para que la información presentada sea verídica, precisa, completa, coherente, oportuna y comprensible. Cumpla con todas las leyes, regulaciones y obligaciones de reporte aplicables a su función y jurisdicción.

Si tiene alguna inquietud sobre la validez de cualquiera de los procesos de generación de informes o las actividades de registro, o si cree que se le ha pedido que genere información falsa o engañosa, informe el hecho de inmediato a su líder o los equipos de Ética e Investigaciones o póngase en contacto con denuncias@cyg.cl o el Canal de Denuncias de Grupo C&G.

Siempre

- Haga y mantenga libros, registros y cuentas que, con un detalle razonable, reflejen de forma precisa y justa las transacciones de Grupo C&G, de acuerdo con todas las leyes, reglamentos, estándares y procedimientos aplicables.
- Alce la voz de inmediato si sospecha que existe actividad fraudulenta e informe cualquier irregularidad o debilidad, real o potencial, relacionada con los controles internos, las prácticas de contabilidad o la generación de informes.

- Coopere con nuestros auditores internos y externos y comunique toda información pertinente que pueda afectar de manera razonable el proceso de verificación de datos y los resultados de una auditoría.
- Asegúrese de que no se establezca ni mantenga ninguna cuenta, fondo o activo no revelado o no registrado.
- Asegúrese de que los gastos relacionados con el trabajo sean legítimos, razonables y estén respaldados por recibos y facturas válidos.
- Devuelva o transfiera la custodia de todos los registros comerciales pertinentes en caso de que cambie de cargo dentro de la compañía o si deja de trabajar para Grupo C&G. Destruya cualquier copia personal.

Nunca

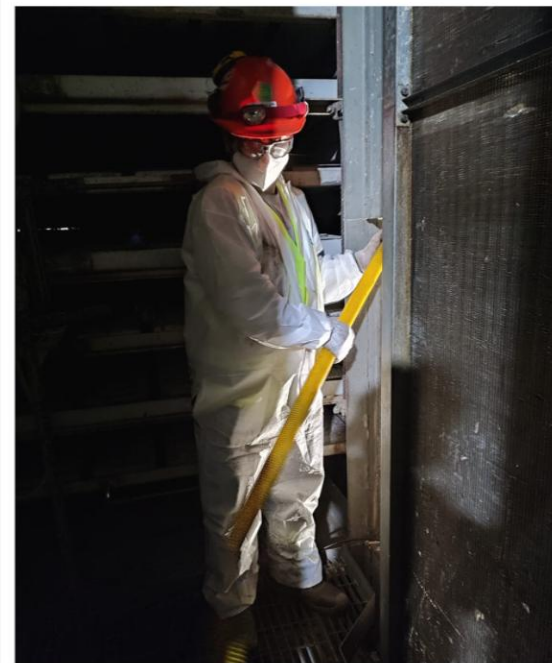
- Falsifique los registros ni realice un asiento falso o engañoso, incluida la omisión de cualquier información.
- Eluda procedimientos de revisión y aprobación para la generación de informes de carácter financiero o no financiero.
- Permita que otros realicen acciones que pudieran comprometer la integridad de los registros o informes de Grupo C&G.
- Divulgue ni difunda información confidencial o de carácter competitivo sin autorización previa.
- Falsifique sus calificaciones, experiencias o logros.
- Elimine documentos o registros sin saber qué es lo que se elimina o si se deben conservar por motivos legales.



Escenario hipotético

P: Se me ha pedido que proporcione una actualización por escrito sobre el progreso de una de las principales iniciativas de mejora de nuestro equipo. Estamos retrasados, pero sé que nos pondremos al día en uno o dos meses. ¿Debo informar específicamente que estamos retrasados?

R: Todos los informes que hacemos en la organización deben ser fácticos y no dar la impresión de que el trabajo se ha completado cuando ese no sea el caso, incluso si se tiene la profunda convicción de que el trabajo se completará pronto



No involucrarse en el uso de información privilegiada

En el curso de sus funciones, usted podría acceder a información confidencial o relevante relativa a Grupo C&G u otras compañías, antes de que esta sea de conocimiento público.

Se espera que actúe con estricto apego a la ley, a la normativa aplicable y a las mejores prácticas de mercado, resguardando en todo momento la confidencialidad y el uso adecuado de dicha información.

El uso indebido de información confidencial puede generar responsabilidades legales, civiles, administrativas e incluso penales, especialmente cuando dicha información pueda afectar decisiones de inversión, procesos de financiamiento, valorizaciones, negociaciones contractuales o transacciones con terceros.

Se entenderá por información confidencial o relevante aquella que no sea pública y que, de divulgarse, podría influir de manera significativa en decisiones económicas o estratégicas, tales como:

- Resultados financieros o proyecciones relevantes.
- Celebración, modificación o término de contratos significativos.
- Decisiones estratégicas relevantes, incluidas adquisiciones, ventas de activos, fusiones, alianzas o reestructuraciones.
- Cambios relevantes en la operación o en la estructura organizacional.
- Negociaciones en curso cuyo conocimiento anticipado pudiera afectar el resultado de las mismas.

Asimismo, está estrictamente prohibido:

- Utilizar información confidencial para beneficio propio o de terceros.
- Compartir o revelar información relevante a personas no autorizadas.
- Sugerir o inducir a terceros a realizar actos o transacciones basadas en información no pública.
- El deber de confidencialidad y abstención de uso indebido se mantiene incluso después de cesar funciones en la compañía.

¿Qué significa esto para usted?

Si en el ejercicio de sus funciones, tiene acceso a información confidencial o relevante que no es de conocimiento público, salvo que esté expresamente autorizado, usted no debe:

- Utilizar dicha información para realizar actos, decisiones o transacciones —directas o indirectas— que puedan beneficiarlo a usted o a terceros.
- Participar o influir en operaciones relacionadas con títulos, derechos sociales, participaciones, activos, contratos, materias primas o cualquier otro negocio que pudiera verse afectado por esa información.
- Recomendar, aconsejar o incentivar a terceros a realizar actos o transacciones basados en información no pública.
- Compartir, revelar o transmitir información confidencial a personas no autorizadas, ya sea dentro o fuera de la compañía.

La divulgación indebida de información confidencial infringe sus deberes legales, contractuales y éticos, aun cuando no exista una transacción posterior.

Si está sujeto a restricciones internas o tiene acceso a información sensible, deberá abstenerse de intervenir en operaciones relacionadas y, cuando corresponda, solicitar autorización previa.

Este deber de confidencialidad se mantiene incluso después de haber cesado sus funciones en Grupo C&G.

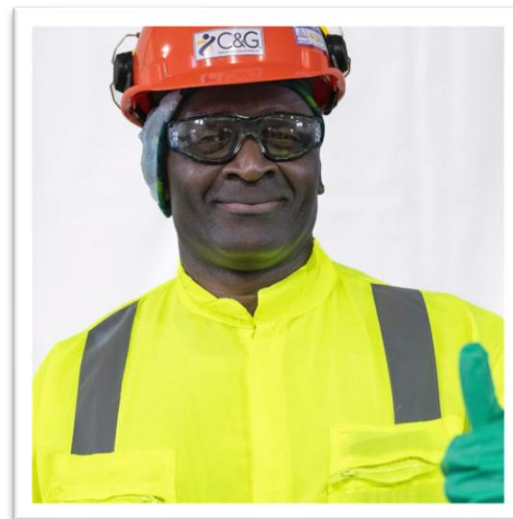
Siempre

- Mantenga estricta confidencialidad respecto de la información no pública de Grupo C&G y adopte todas las medidas razonables para evitar su divulgación, incluso de manera accidental.
- Si tiene acceso a información sensible o relevante y alberga dudas respecto de su uso, de su participación en alguna operación o de la posibilidad de que exista un conflicto, deberá abstenerse de actuar y consultar previamente al área Legal o al equipo de Ética.

Nunca

- Realizar directa o indirectamente actos, operaciones o transacciones que puedan verse influenciadas por dicha información, ya sea respecto de participaciones, derechos sociales, activos, contratos o cualquier negocio propio o de terceros potencialmente afectado.
- Recomendar, sugerir o inducir a terceros a realizar operaciones o decisiones económicas basadas en información no pública.
- Divulgar o transmitir información confidencial fuera de Grupo C&G sin autorización expresa.
- Hacer referencia a información sensible en espacios públicos o dejar documentos, archivos o dispositivos con información confidencial en lugares no resguardados.

En caso de divulgación accidental de información confidencial, deberá informar de inmediato a TI, al equipo de Ética o al área Legal.





GRUPO C&G