

Iquique, 11-08-2026

Código de Conducta

El presente Código de Conducta y Ética Empresarial tiene por objetivo establecer los principios, valores, normas de comportamiento y responsabilidades que deben observar todas las personas que trabajan para Valteck o que actúan en su nombre, con el fin de promover una cultura de integridad, respeto, prevención de riesgos, cumplimiento normativo y responsabilidad corporativa.

Este Código busca orientar la conducta diaria de la organización y servir de base para la toma de decisiones, estableciendo estándares comunes para prevenir incumplimientos legales, conflictos éticos, conductas impropias, riesgos para la seguridad y salud, afectaciones a la dignidad de las personas, vulneraciones de confidencialidad, corrupción, fraude y cualquier otra práctica contraria a los valores y obligaciones de Valteck.

Valteck declara que la conducta ética, el respeto por las personas y el cumplimiento legal no son opcionales, sino parte esencial de la forma en que desarrolla sus actividades y se relaciona con trabajadores, clientes, proveedores, autoridades, comunidades y demás partes interesadas.

Alcance

Este Código es aplicable a:

- Todas las personas trabajadoras de Valteck, cualquiera sea su cargo, función, antigüedad, jornada o modalidad contractual.
- Directores, ejecutivos, gerentes, jefaturas y líderes.
- Contratistas, subcontratistas, asesores, consultores, administrativos y terceros que actúen en representación de Valteck, en aquello que les resulte aplicable.
- Proveedores y socios comerciales, cuando contractualmente se establezca la obligación de adherir a principios compatibles con este Código.

Su cumplimiento es obligatorio en todas las actividades laborales, reuniones, visitas a clientes, proyectos, actividades corporativas, comunicaciones internas y externas, uso de sistemas y cualquier actuación vinculada con Valteck.

Principios Rectores

En Valteck toda conducta debe ajustarse a los siguientes principios:

Integridad

Actuamos con honestidad, rectitud, buena fe y coherencia entre lo que decimos y hacemos.

Respeto por la dignidad de las personas

Promovemos relaciones laborales basadas en el buen trato, el respeto mutuo y la no discriminación.

Seguridad y salud como prioridad

Toda actividad debe ejecutarse resguardando la vida, salud e integridad física y psíquica de las personas.

Cumplimiento normativo

Ningún resultado comercial, operacional o económico justifica incumplir la ley o este Código.

Transparencia

La información, decisiones y registros deben ser veraces, oportunos, trazables y verificables.

Confidencialidad y protección de datos

La información de la empresa, de las personas y de terceros debe ser resguardada con responsabilidad.

Responsabilidad personal

Cada persona es responsable por su conducta, por el uso correcto de sus atribuciones y por reportar desviaciones.

Compromiso Organizacional

Valteck declara su compromiso de:

- Mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable.
- Promover una cultura preventiva, ética y de cumplimiento.
- Proteger los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.
- Investigar de manera seria, objetiva y oportuna las denuncias o incumplimientos.
- Prevenir y sancionar el acoso sexual, el acoso laboral y la violencia en el trabajo.
- Prohibir toda forma de corrupción, soborno, fraude o manipulación de información.
- Resguardar debidamente los datos personales y la información confidencial.
- Proteger a quienes denuncien de buena fe, evitando represalias.

Responsabilidad de Todas las Personas Trabajadoras

Toda persona trabajadora de Valteck debe:

- Conocer y cumplir este Código, el Reglamento Interno y las políticas y procedimientos aplicables a su función.
- Actuar con honestidad, respeto y responsabilidad en el desarrollo de sus labores.
- Cumplir la legislación vigente y las instrucciones internas legítimas, legales y éticas.
- Resguardar su seguridad y la de otras personas en el trabajo.
- Tratar a colegas, clientes, proveedores y terceros con dignidad, respeto y cortesía.
- Evitar conductas ofensivas, intimidatorias, violentas, discriminatorias o humillantes.
- Proteger la información y los activos de la empresa.
- Reportar oportunamente incumplimientos, riesgos, irregularidades o sospechas fundadas.
- Cooperar en investigaciones internas, auditorías y revisiones de cumplimiento.
- Participar en las capacitaciones obligatorias que disponga la empresa.

Responsabilidad de Líderes y Gerencia

Las personas que ejercen liderazgo tienen una responsabilidad reforzada. Deben:

- Ser ejemplo visible de conducta ética y preventiva.
- Asegurar que sus equipos conozcan y comprendan este Código.
- Promover ambientes de trabajo respetuosos, inclusivos y seguros.
- Corregir oportunamente conductas impropias.

- Escuchar y canalizar denuncias o inquietudes con seriedad y reserva.
- Evitar abusos de autoridad o decisiones arbitrarias.
- No tolerar represalias contra quienes denuncien o colaboren en una investigación.
- Asegurar que las decisiones bajo su responsabilidad queden debidamente fundadas y documentadas cuando corresponda.

Seguridad, Salud Ocupacional y Deber de Cuidado

La seguridad y salud de las personas constituye un valor esencial para Valteck. Conforme al deber de protección del empleador y al marco de la Ley N°16.744 y del DS N°44, la empresa gestiona preventivamente los riesgos laborales, adopta medidas de prevención y protección, y promueve entornos de trabajo seguros y saludables, además de regirse por su Política Integrada de Calidad, Salud y Seguridad en el Trabajo.

En consecuencia:

- Ninguna persona debe ejecutar tareas en condiciones inseguras.
- Toda persona debe informar peligros, incidentes, actos o condiciones subestándar.
- Las medidas preventivas y de control deben ser cumplidas de manera obligatoria.
- Toda instrucción relativa a seguridad y salud en el trabajo debe ser respetada.
- Está prohibido actuar de manera temeraria o poner en riesgo a otras personas.

Respeto, No Discriminación y Ambiente Laboral Libre de Violencia

Las relaciones laborales deben fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. La legislación chilena prohíbe la discriminación arbitraria y exige medidas para prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual, el acoso laboral y la violencia en el trabajo.

Por ello, Valteck prohíbe expresamente:

- Acoso laboral y sexual.
- Violencia en el trabajo.
- Amenazas, insultos, humillaciones o maltrato.
- Discriminación por sexo, género, orientación sexual, identidad de género, edad, nacionalidad, origen, religión, discapacidad, opinión u otra condición protegida por la ley.
- Conductas de hostigamiento presencial o digital.

Toda persona tiene derecho a trabajar en un ambiente respetuoso y libre de violencia.

Igualdad de Oportunidades, Diversidad e Inclusión

Valteck promueve la igualdad de oportunidades en el empleo, el desarrollo y la promoción interna. Las decisiones relativas a contratación, asignación de funciones, formación, evaluación, promoción y desvinculación deben basarse en criterios objetivos, laborales y de mérito, y nunca en motivos discriminatorios.

La diversidad y la inclusión fortalecen la organización, mejoran la toma de decisiones y favorecen ambientes de trabajo más sanos y productivos.

Prevención del Soborno, Corrupción y Fraude

Valteck mantiene una política de tolerancia cero frente al soborno, la corrupción, el fraude y toda forma de beneficio indebido. El marco penal corporativo chileno sanciona a las personas jurídicas por ciertos delitos y ha sido reforzado por la Ley N°21.595 sobre delitos económicos.

Se prohíbe, entre otras conductas:

- Ofrecer, prometer, autorizar, entregar, solicitar o recibir pagos indebidos, regalos improcedentes o cualquier ventaja con el propósito de influir indebidamente en una decisión.

- Alterar, falsificar, ocultar o destruir registros o documentos.
- Presentar información falsa para obtener beneficios personales o para terceros.
- Usar recursos de la empresa en beneficio personal indebido.
- Intervenir licitaciones, contrataciones, pagos o aprobaciones con fines impropios.

Ninguna presión comercial, operativa o jerárquica justifica un acto de corrupción o fraude.

Regalos, Invitaciones y Beneficios

Los regalos, atenciones, invitaciones o beneficios solo podrán aceptarse u ofrecerse cuando sean razonables, lícitos, transparentes, de valor moderado, y no afecten la objetividad ni busquen influir indebidamente en una decisión.

Se prohíbe aceptar o entregar beneficios que:

- Puedan entenderse como soborno o incentivo impropio.
- Busquen alterar una decisión comercial, contractual o administrativa.
- Sean incompatibles con la ley, este Código o políticas internas.
- Se entreguen o reciban en efectivo o equivalentes de dinero, salvo casos autorizados expresamente y conforme a norma interna.

Ante cualquier duda, se deberá consultar previamente a la jefatura o líder directo, o a la Gerencia de Personas y Cultura.

Conflictos de Interés

Toda persona debe actuar con objetividad y lealtad hacia Valteck. Existe conflicto de interés cuando intereses personales, familiares, económicos o de otra naturaleza pueden afectar, o aparentar afectar, la imparcialidad en la toma de decisiones.

Deben declararse oportunamente, entre otros, los siguientes casos:

- Relaciones familiares o afectivas que influyan en decisiones laborales.
- Participación en negocios con proveedores, clientes o competidores.
- Actividades externas que compitan o interfieran con el trabajo en Valteck.
- Recepción de regalos, favores o beneficios de terceros interesados.
- Participación en decisiones que puedan favorecer indebidamente a conocidos o relacionados.

La sola existencia de un posible conflicto no siempre constituye infracción, pero ocultarlo sí puede serlo.

Confidencialidad, Privacidad y Protección de Datos

Valteck debe mantener reserva de los datos privados de sus trabajadores y tratar los datos personales de conformidad con la normativa vigente. Este deber se apoya tanto en el Código del Trabajo como en la Ley N°21.719 sobre protección y tratamiento de datos personales.

Toda persona trabajadora debe:

- Usar información de la empresa, clientes, proveedores y trabajadores solo para fines legítimos y autorizados.
- Mantener reserva respecto de antecedentes confidenciales a los que acceda por razón de su cargo.
- No divulgar información estratégica, comercial, técnica, financiera, personal o sensible sin autorización.
- Resguardar documentos físicos y digitales.
- Utilizar contraseñas seguras y no compartir accesos.
- Reportar incidentes de seguridad de la información o accesos no autorizados.

La obligación de confidencialidad subsiste incluso después de terminada la relación laboral, cuando corresponda conforme a la naturaleza de la información y la ley.

Uso Adecuado de Activos, Sistemas y Recursos

Los bienes, equipos, sistemas, vehículos, documentos, correos, licencias, herramientas tecnológicas e infraestructura de Valteck deben utilizarse de forma responsable, segura y exclusivamente para fines autorizados.

Se prohíbe:

- El uso indebido, abusivo o ilegal de activos de la empresa.
- Descargar software no autorizado.
- Compartir credenciales.
- Acceder a información sin autorización.
- Usar medios corporativos para acosar, discriminar, amenazar o difundir contenido impropio.
- Dañar, sustraer o exponer activos a pérdida o deterioro por negligencia grave.

Comunicaciones Públicas, Medios y Redes Sociales

Solo las personas expresamente autorizadas pueden emitir declaraciones oficiales en nombre de Valteck.

Las personas trabajadoras deben actuar con prudencia en redes sociales y comunicaciones públicas, evitando:

- Atribuirse representación oficial sin autorización.
- Divulgar información confidencial.
- Emitir comentarios que afecten gravemente la reputación de la empresa o de terceros.
- Publicar contenido discriminatorio, ofensivo o incompatible con este Código.

La libertad de expresión personal debe ejercerse con responsabilidad y sin comprometer información reservada ni el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Alcohol y Drogas

Valteck mantiene un compromiso firme con la seguridad, la salud y el trabajo responsable. Por ello, toda persona debe desempeñar sus funciones en condiciones compatibles con la seguridad propia y de terceros.

Se prohíbe:

- Presentarse a trabajar bajo la influencia de alcohol o drogas ilícitas.
- Consumir, portar, distribuir o comercializar drogas ilícitas en el contexto laboral.
- Ejecutar tareas críticas, conducir o representar a la empresa en condiciones que afecten el juicio o desempeño.
- Incumplir la política y el procedimiento interno de alcohol y drogas.

Cuando corresponda, la materia se regulará además por la Política de Alcohol y Drogas y el Procedimiento de Control de Alcohol y Drogas de Valteck.

Protección de los Derechos Fundamentales y de la Niñez

Valteck rechaza cualquier vulneración de derechos fundamentales y mantiene tolerancia cero frente a toda forma de abuso, explotación infantil, trabajo infantil o conducta que atente contra la integridad de niños, niñas y adolescentes.

Cuando por razón del servicio exista interacción con menores de edad, toda persona deberá actuar con máxima prudencia, respeto y observancia de los protocolos internos y la legislación aplicable.

Denuncias, Consultas y Deber de Reportar

Toda persona tiene el deber de reportar de buena fe cualquier hecho que pueda constituir:

- Incumplimiento de este Código.
- Acoso, violencia o discriminación.
- Corrupción, soborno o fraude.
- Falsificación de información.
- Riesgo grave para la seguridad o salud.
- Uso indebido de activos o información.
- Vulneración de privacidad o datos personales.

Las consultas o denuncias podrán canalizarse mediante:

- Jefatura o líder directo, cuando corresponda.
- Gerencia de Personas y Cultura.
- Área de Prevención de Riesgos, si existe afectación a seguridad y salud.
- Canal de denuncias de Valteck.

Prohibición de Represalias

Valteck prohíbe toda forma de represalia contra quien formule una consulta, denuncia o reporte de buena fe, o colabore en una investigación.

Se entenderá por represalia cualquier acción u omisión que perjudique a una persona por haber reportado una situación, incluyendo amenazas, hostigamiento, exclusión, trato perjudicial, cambios arbitrarios, presión indebida o afectación injustificada de sus condiciones de trabajo.

Quien ejerza represalias incurrirá en incumplimiento grave de este Código.

Investigación de Incumplimientos

Toda denuncia o antecedente serio será evaluado e investigado de manera:

- Oportuna.
- Objetiva.
- Confidencial, en la medida que la naturaleza del caso lo permita.
- Respetando el debido tratamiento de la información.
- Sin prejuizgamiento.
- Resguardando tanto a la persona denunciante como a la persona denunciada.

En materias de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo, la empresa deberá aplicar el Procedimiento de Investigación del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, y los principios que exige la normativa vigente.

Medidas Disciplinarias

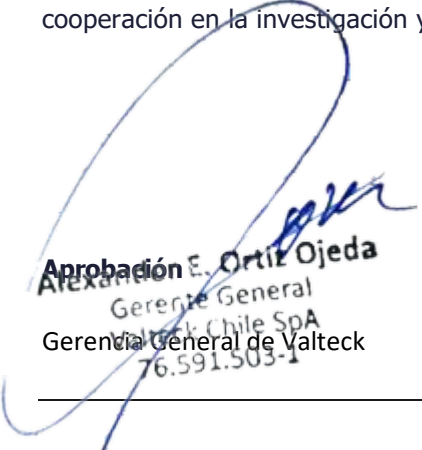
El incumplimiento de este Código podrá dar lugar a medidas disciplinarias proporcionales a la gravedad de los hechos, conforme a la legislación vigente, el Reglamento Interno y el debido proceso interno aplicable.

Estas medidas pueden incluir:

- Retroalimentación formal.
- Amonestación verbal o escrita.
- Capacitación obligatoria.
- Multa de hasta el veinticinco por ciento (25%) de la remuneración diaria, conforme al artículo 157 del Código del Trabajo, reclamable ante la Inspección del Trabajo dentro de tercero día.

- Término de contrato, en casos graves o reiterados.
- Denuncia a autoridades competentes, si corresponde.
- Las sanciones disciplinarias aplicables son única y exclusivamente las que autorizan los artículos 154 N° 10 y 157 del Código del Trabajo y establece el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, esto es, la amonestación verbal, la amonestación escrita y la multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria. No procede la suspensión de funciones como medida disciplinaria. La retroalimentación formal y la capacitación obligatoria no constituyen sanción.

Las medidas se evaluarán considerando la gravedad, intencionalidad, daño causado, reiteración, cooperación en la investigación y demás circunstancias relevantes.



Aprobación E. Ortiz Ojeda
Gerente General
Valteck Chile SpA
Gerencia General de Valteck
76.591.503-1
