

SANTA EMA

CÓDIGO DE ÉTICA

SANTA EMA

Edición 05

Julio 2024

ÍNDICE

Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. ALCANCE	3
3. VALORES	3
4. NUESTROS PRINCIPIOS.....	4
4.1 ETICA EMPRESARIAL	4
4.1.1 Responsabilidad Penal de la Empresa	4
4.1.2 Competencia leal.....	6
4.2 PAUTAS ETICAS	6
4.2.1 Soborno	6
4.2.2 Regalos, hospitalidad y gastos.....	7
4.2.3 Corrupción	7
4.3 PROVEEDORES	7
4.4 DERECHOS HUMANOS	8
4.4.1 Trabajo infantil y trabajo forzoso	8
4.4.2 Discriminación.....	8
4.4.3 Acoso	8
4.5 ECUANIMIDAD ENTRE CARGOS	8
4.6 SINDICALIZACIÓN	9
4.7 LEGISLACION LABORAL	9
4.8 SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	9
4.9 VIDA SALUDABLE	10
4.10 ABUSO DE ALCOHOL Y DROGAS	10
4.11 COMUNIDADES	10
4.12 MARKETING	11
4.13 VENTAS ETICAS	11
4.14 CONFLICTO DE INTERESES	11
Información y denuncias:	13
4.15 MEDIO AMBIENTE.....	14
5. RESPONSABILIDAD DE LOS TRABAJADORES	15
6. DEL INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA	15
7. VIGENCIA Y OBSERVACIONES	15

1. INTRODUCCIÓN

El código de ética y conducta de Santa Ema , es un documento que tiene por objetivo establecer los principios y valores éticos de base que debe tener el personal (permanentes, temporales, contratistas y subcontratistas) de la empresa para el desarrollo permanente de sus labores, ya sea dentro o fuera de las instalaciones de la empresa.

El propósito fundamental de este código es entregar los lineamientos que se esperan de la conducta de las personas que trabajan para Santa Ema y para la interrelación que cualquiera de ellos tenga en representación de la empresa con terceros, sean estos clientes, proveedores, productores, visitas, asesores, prensa, comunidad, organismos públicos, organizaciones gremiales u otro.

Las normas que aquí se describen son de carácter obligatorio para todas las personas y forman parte de Reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa como anexo y por ende también es parte del contrato de trabajo.

El presente documento reafirma también el compromiso de Santa Ema con la legislación vigente y con la certificación del Código de Sustentabilidad del Vino.

2. ALCANCE

¿A quiénes involucra? El código de ética se aplica a todo el personal que se encuentre dentro o fuera de las instalaciones y/o dependencias de Santa Ema y que tengan una relación laboral con la empresa, incluyendo a directores, ejecutivos, trabajadores permanentes, personal temporal, proveedores, asesores, contratistas y subcontratistas, clientes, organismos públicos y comunidad de Santa Ema y todas sus sociedades Filiales.

Propósito: Elaborar productos que hagan más felices a las personas.

Visión: Ser reconocida por su calidad y consistencia en la producción sustentable de vinos comercializados a nivel local y global.

Misión: Producir vinos de calidad sustentados en una marca de prestigio, con procesos respetuosos de las personas, comunidad y medio ambiente, estando siempre atentos a la necesidad de los consumidores, con equipos profesionales motivados.

3. VALORES

Respeto – Liderazgo - Resultados

4. NUESTROS PRINCIPIOS

4.1 ETICA EMPRESARIAL

4.1.1 Responsabilidad Penal de la Empresa

Santa Ema prohíbe expresamente, cualquiera conducta que pueda dar lugar a la imputación penal de la empresa bajo la Ley N°20.393 sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, modificada por la Ley N°21.595 de Delitos Económicos. Esta ley establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas, en caso que alguno de los delitos contemplados en el catálogo de delitos establecidos por dicha Ley, sea perpetrado en el marco de la actividad de la empresa por o con la intervención de alguna persona natural que ocupe un cargo, función o posición en ella, o le preste servicios gestionando asuntos suyos ante terceros, con o sin su representación, siempre que la perpetración del hecho se vea favorecida o facilitada por la falta de implementación efectiva de un modelo adecuado de prevención de tales delitos, por parte de la persona jurídica.

El catálogo de delitos comprende:

- Aquellos delitos comprendidos en la Primera Categoría de Delitos Económicos, conforme a la Ley de Delitos Económicos, tales como el delito de colusión; delitos bursátiles; entrega de información falsa a la Comisión para el Mercado Financiero; corrupción entre particulares; negociación incompatible; delito de abuso de posición mayoritaria en el directorio; falsedad de balances, entre otros.
- Aquellos comprendidos en la Segunda Categoría de Delitos Económicos, conforme a la Ley de Delitos Económicos, tales como el delito de estafa; amenazas; fraudes e infracciones tributarias y aduaneras; delitos informáticos; homicidio y lesiones; falsificaciones de instrumentos públicos; delitos contra la propiedad intelectual e industrial, entre otros.
- Aquellos comprendidos en la Tercera Categoría de Delitos Económicos, conforme a la Ley de Delitos Económicos, tales como el delito de cohecho; fraude al fisco; revelación de secretos; enriquecimiento ilícito, entre otros.
- Aquellos comprendidos en la Cuarta Categoría de Delitos Económicos, conforme a la Ley de Delitos Económicos, tales como el delito de receptación y lavado de activos.
- Financiamiento del terrorismo.
- Trata de personas.

- Sustracción de madera.

El catálogo y definición de cada figura penal se encuentra anexado al Modelo de Prevención de Delitos existente en la empresa, anexo que también forma parte de este Código de Ética.

Por lo tanto, todo trabajador, gerente, mandatario o prestador de servicios de Santa Ema, deberá abstenerse de ejecutar conductas u omisiones que sean constitutivas de algún delito comprendido en el catálogo de delitos previsto en la Ley de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, y en particular, deberá:

- (i) Abstenerse de realizar acciones constitutivas de algún delito comprendido en la Primera Categoría de Delitos Económicos, conforme a la Ley de Delitos Económicos, tales como el delito de colusión; delitos bursátiles; entrega de información falsa a la Comisión para el Mercado Financiero; corrupción entre particulares; negociación incompatible; delito de abuso de posición mayoritaria en el directorio; falsedad de balances.
- (ii) Abstenerse de realizar acciones constitutivas de algún delito comprendido en la Segunda Categoría de Delitos Económicos, conforme a la Ley de Delitos Económicos, tales como el delito de estafa; amenazas; fraudes e infracciones tributarias y aduaneras; delitos informáticos; homicidio y lesiones; falsificaciones de instrumentos públicos; delitos contra la propiedad intelectual e industrial.
- (iii) Abstenerse de realizar acciones constitutivas de algún delito comprendido en la Tercera Categoría de Delitos Económicos, conforme a la Ley de Delitos Económicos, tales como el delito de cohecho; fraude al fisco; revelación de secretos; enriquecimiento ilícito, entre otros.
- (iv) Abstenerse de incurrir en conductas constitutivas de lavado de activos y receptación, así como trata de personas y sustracción de madera.
- (v) Abstenerse de recaudar o proveer fondos con la finalidad de que se utilicen en la comisión de delitos terroristas.
- (vi) Reportar a través de alguno de los canales establecidos por la Empresa y tan pronto tome conocimiento, toda infracción a las normas establecidas por Santa Ema para la prevención de delitos en general y, en particular, respecto de delitos señalados en la Ley de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas.

4.1.2 Competencia leal

Tanto la empresa como todos sus trabajadores deben promover la competencia leal como valor empresarial, difundiendo y respetando las prácticas y normas relativas a la libre competencia y absteniéndose en toda circunstancia de participar en tales actos, como especialmente acuerdos colusorios, abuso de posición dominante o prácticas predatorias.

4.2 PAUTAS ETICAS

4.2.1 Soborno

Santa Ema prohíbe el ofrecimiento, regalo o aceptación de todo tipo de soborno (como por ejemplo ofrecimiento de regalos, préstamos, honorarios, gratificaciones o cualquier otro tipo de beneficio, a cualquier persona a modo de incentivo para realizar un acto deshonesto, ilegal o que implica el quebrantamiento de la confianza, durante la conducción de los negocios de la empresa) en cualquiera sea su forma, inclusive comisiones clandestinas, en cualquier instancia de un pago contractual, o el uso de otras vías o caminos para otorgar beneficios inapropiados a clientes, representantes, contratistas, proveedores, empleados de los mismos o funcionarios de gobierno.

Se prohíbe también que el empleado arregle o acepte sobornos o comisiones clandestinas de clientes, representantes, contratistas, proveedores, empleados de los mismos o funcionarios de gobierno, para beneficio del empleado o sus familiares, amigos, asociados o conocidos.

Por otro lado cualquier trabajador que tome conocimiento de acciones deshonestas (falta de probidad, cohecho y transparencia) por parte de funcionarios públicos, pondrá de inmediato en aviso a su jefatura directa. En esta instancia se realizarán las verificaciones respectivas, se resolverá y canalizará la denuncia ante la autoridad pertinente.

4.2.2 Regalos, hospitalidad y gastos

Santa Ema prohíbe el ofrecimiento o aceptación de regalos, hospitalidad o gastos siempre y cuando dichos arreglos pudieran afectar el resultado de una transacción comercial y no sean gastos razonables ni de buena fe.

4.2.3 Corrupción

Santa Ema prohíbe la corrupción o hacer mal uso de poder para conseguir una ventaja ilegítima generalmente privada o para terceros, mediante las cuales una persona transgrede compromisos adquiridos consigo mismo, utilizando los privilegios otorgados, esos acuerdos tomados, con el objetivo de obtener un beneficio ajeno al bien común.

4.3 PROVEEDORES

Todo proveedor de la empresa, será seleccionado de manera de garantizar su igualdad de condiciones y oportunidades con otros potenciales proveedores. Cualquier proveedor de la empresa estará obligado a mantener con sus trabajadores principios de estricto cumplimiento de la legislación laboral y con la empresa, cumpliendo a cabalidad todas las normas de ética comercial. por lo que prohibimos estrictamente el uso de prácticas de compras no éticas, como medidas de presión, engaños, influencia indebida, incentivos perversos por comisiones, entre otras para lograr una compra ventajosa.

Por su parte, la empresa respetará los plazos de pago convenidos, tanto como el proveedor deberá respetar los plazos de entrega, para que las relaciones se desarrollen en un marco comercial riguroso, transparente y documentado.

En igualdad de condiciones de calidad, precio, pago, entregas y garantía, la empresa preferirá proveedores locales, antes que foráneos.

4.4 DERECHOS HUMANOS

4.4.1 Trabajo infantil y trabajo forzoso

Se prohíbe estrictamente toda forma de trabajo infantil y de trabajo forzoso, comprometiéndose la organización y sus trabajadores a respetar la legislación nacional vigente al efecto y lo establecido en los Convenios de la OIT y en las Convenciones de Naciones Unidas.

4.4.2 Discriminación

Santa Ema no discrimina ni apoya la discriminación en toda su cadena de suministro con respecto a: género, orientación sexual, edad, raza, credo religioso, opiniones políticas, nacionalidad o condición de inmigrante, personas con capacidades diferentes, origen social, o por cualquier otro motivo ajeno a las labores que debe desempeñar en el cargo o perfil en cuestión. De esta manera nos aseguramos de respaldar y respetar lo propuesto por el Estado y los organismos públicos referentes a la inclusión laboral de grupos más vulnerables.

4.4.3 Acoso

Santa Ema prohíbe cualquier conducta de acoso laboral en el cual puede producir hostigamiento, miedo, terror, desprecio, o desánimo en el trabajador afectado hacia su trabajo, en el cual el trabajador siente un abandono del trabajo por parte del agresor, la prohibición del uso de castigos corporales, coerción mental o física, abusos verbales y trato inhumano.

Así también rechazamos categóricamente el acoso sexual en el trabajo, por lo que se prohíbe cualquier tipo de conducta sexual inapropiada. Se entiende como acoso sexual, cuando una persona realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

4.5 ECUANIMIDAD ENTRE CARGOS

La empresa brinda igualdad de oportunidades de acceso a cargos y propende a la eliminación de brechas salariales por razón de género.

4.6 SINDICALIZACIÓN

La empresa no dificulta en forma ni medida alguna la eventual constitución de sindicatos que constituyen un derecho de los trabajadores.

4.7 LEGISLACION LABORAL

Como principio básico nos rige un estricto control de la normativa laboral vigente, por lo que nuestro personal, contratado y subcontratado, cuenta con un contrato de trabajo vigente, recibe una remuneración que cumple como mínimo lo estipulado en la legislación laboral, se realizan y pagan los descuentos legales correspondientes y se respetan los requisitos legales para las jornadas de trabajo.

La empresa velará por los trabajadores subcontratados, preocupándose de que los contratistas externos que provean este tipo de fuerza laboral, cumplan con toda la legislación laboral vigente. La empresa cuenta con un Reglamento Interno para contratistas y subcontratistas, cuyas disposiciones deberán ser cumplidas por todos los proveedores de servicios u obras.

Además, no hacemos diferencias ni discriminamos al personal subcontratado proporcionando las mismas condiciones de trabajo y capacitación respecto a las ofrecidas al personal de la empresa, cuando desempeñan el mismo tipo de trabajo.

4.8 SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Un ambiente seguro y libre de riesgos es primordial; tener un ambiente de trabajo grato y libre de peligros que pueda perjudicar a los miembros de Santa Ema, por lo que se ha trabajado junto al Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa y del departamento de prevención de riesgos con el objetivo de educar en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Así mismo se prohíbe hacer mal uso del seguro social de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, causando engaño para tratar lesiones y/o enfermedades no laborales.

4.9 VIDA SALUDABLE

Incentivamos un estilo de vida saludable entre nuestros trabajadores y los estimulamos para que lo repliquen entre sus familias y entornos cercanos

4.10 ABUSO DE ALCOHOL Y DROGAS

Conscientes de que somos una empresa proveedora de bebidas alcohólicas, es que estamos muy comprometidos con sensibilizar a nuestros trabajadores y sus familias sobre los riesgos del abuso y el uso inadecuado del vino.

Como empresa también rechazamos rotundamente el consumo de drogas o sustancias ilícitas en el lugar de trabajo, por lo que realizamos difusión en la prevención en el consumo de drogas.

4.11 COMUNIDADES

Más allá del cumplimiento de las leyes y normativas vigentes aplicables, Santa Ema identifica sus comunidades donde tiene influencia, evalúa los impactos producidos sobre ella debido a sus actividades productivas, originando un plan de acción para minimizar o potenciar los efectos negativos o positivos respectivamente.

Se mantiene una comunicación directa con la municipalidad a través de la encargada de sustentabilidad de Santa Ema para evaluar proyectos en las cuales la Viña pueda participar o apoyar

Estimulamos la participación de los trabajadores y colaboradores en proyectos sociales con la comunidad local. Para ello, damos facilidades a los trabajadores para que desarrollen este trabajo y se involucren en algunas de estas iniciativas a través de la coordinación de actividades afines a los propósitos institucionales.

Como parte de nuestro esfuerzo por cooperar en el desarrollo de la comunidad cercana a la empresa, evaluamos la contratación de proveedores y servicios que ofrezca la comunidad cercana, siempre y cuando estos estén disponibles y cumplan con los requisitos que busca la empresa.

4.12 **MARKETING**

Sustentamos nuestras políticas de comunicación y campañas de marketing con nuestros valores y principios éticos, comunicando interna y externamente, de manera transparente y veraz nuestras acciones en cualquier ámbito. Utilizamos contenidos veraces en nuestras campañas de marketing, sin inducir a engaños o incitar a conductas inapropiadas.

Respetamos la competencia leal, sin plagiar conceptos usados por otros competidores en el mercado o incorporar mensajes agresivos contra ellos.

Rechazamos cualquier propaganda o campaña publicitaria que utilice personas, especialmente niños, adolescentes o minorías en situaciones inmorales, de riesgo o daño, así como campañas que denigren o menosprecien a personas o grupos, en especial por motivos raciales, origen social, políticos, étnicos, religiosos o por su sexo u orientación sexual

4.13 **VENTAS ETICAS**

La empresa prohíbe el uso de prácticas de venta no ética, en las cuales se recurra por ejemplo a medidas de presión, influencia indebida, pagos extras, etc.

La fuerza de venta, debe conocer las prácticas éticas de venta de la empresa.

La empresa velará por utilizar la información de los clientes de manera respetuosa y sin perjudicar su privacidad, asegurando su confidencialidad.

La información privilegiada solo podrá ser utilizada para propósitos relacionados con el trabajo de Santa Ema, por lo que no se puede entregar a terceros información no autorizada, ni usarla en beneficio propio o en beneficio de terceros.

4.14 **CONFLICTO DE INTERESES**

Concepto: Se entiende por conflicto de intereses toda situación o evento en que el **interés** personal, laboral, profesional, familiar y/o económico directo o indirecto de un trabajador u otra persona afecta a este Código, tenga prioridad, o sea similar, o se encuentre en oposición, con los intereses de la empresa; ya sea porque interfiere con los deberes que le competen en ella, o porque lo lleven a actuar

en su desempeño, por motivaciones diferentes al resto, imparcial, objetivo y leal cumplimiento de sus responsabilidades y de sus obligaciones para con la empresa y legítimos intereses de ésta. Las personas que se adviertan en una situación semejante, estarán obligadas a cumplir las siguientes obligaciones y directrices para evitar que el eventual conflicto se concrete en una actuación indebida, censurable y punible:

Comunicar por escrito a la empresa, a través de su jefatura, sus relaciones pasadas o presentes de amistad estrecha, parentesco, asociación, o de tipo comercial, con proveedores, clientes, asociados comerciales, otros trabajadores y/o competidores de la empresa, en cuanto el involucrado tenga conocimiento que su respectiva situación lo coloca o puede colocar ante un conflicto de intereses; inhabilitándose para actuar, mientras no haya sido autorizado por escrito por su jefe, en su caso.

Rechazar cualquier tipo de honorario, comisión, remuneración, compensación, obsequio, dádiva, en dinero o en especie, de terceros, que pueda afectar sus actividades y/o decisiones en relación a las operaciones de la empresa o sus obligaciones de desempeño en general.

No otorgar regalos, ofrecer obsequios o cualquier otro tipo de compensación a terceros; que puedan facilitar o perjudicar las relaciones de éstos con la empresa; salvo que tenga sustento razonable en razón de las actividades comerciales de la empresa y haya informado a su jefatura al respecto. No se incluyen aquí, promociones, descuentos u otras actividades semejantes, establecidas y reglamentadas por la propia empresa.

En caso de participar directamente en procesos de adquisiciones de todo tipo de mercaderías, insumos, materias primas, equipamiento y bienes en general, para la empresa, ya sea como solicitante, cotizante, comprador o participante de un equipo de decisión, deberá informar de inmediato de la situación en que se encuentra, si lo coloca ante una situación de eventual conflicto de intereses, para la adopción de las medidas pertinentes, absteniéndose de actuar mientras ellas no se hayan adoptado.

El trabajador o afecto, que tenga algún tipo de relación de parentesco, comercial o laboral, directa o indirecta con algún contratista, proveedor, cliente, socio comercial, competidor, etc. deberá inhabilitarse y no participar en el proceso de que se trate, salvo autorización escrita dada con posterioridad a su información a su jefatura.

No realizar actividades dentro o fuera de la empresa, para sí o a favor de terceros, que impliquen

competencia en algún grado con la empresa y actividades de su giro, en cualquier tiempo, mientras dure su relación laboral, profesional, técnica, contractual, o de servicios, con la empresa.

No dar a conocer o permitir que terceros tomen conocimiento de información de naturaleza industrial o comercial de la empresa; sin previa autorización escrita de sus representantes legales.

Los párrafos precedentes deben considerarse expuestos a título ilustrativo y ejemplar, de las conductas que se prestan para y pueden corresponder a, materia de conflictos de interés. En ningún caso pueden considerarse como una enumeración exhaustiva de las situaciones posibles de conflicto de interés y comportamiento probo, imparcial, leal y objetivo.

Información y denuncias:

Si cualquier trabajador o persona afecta, toma conocimiento de una situación de eventual conflicto de interés que no ha sido oportunamente denunciada a la jefatura respectiva por el involucrado en ella, estará obligado a denunciar el hecho y la situación de que se trata e identidad del involucrado, a su jefatura, inicialmente en forma verbal; haciendo una descripción clara y concreta de la situación y el conflicto de interés producido y no informado. La jefatura indagará con discreción, cuidando el ambiente laboral, armonía entre las personas y derechos básicos de todos. Si concluye, con fundamentos razonables, que los hechos mencionados existen – háyanse consumado o no – informará a la gerencia de la empresa. Ésta, a través del ejecutivo o profesional que designe al efecto, instruirá una investigación sumaria y formal a la cual se aplicarán los requisitos procedimentales básicos de : Consignar la declaración del afectado por escrito y bajo su firma; cualquier testimonio pertinente recogido, quedará por escrito, con la firma del entrevistado; las pruebas documentales que puedan reunirse al efecto, deberán mantenerse debidamente archivadas y ordenadas; si el denunciante solicitare reserva de su identidad, se le concederá y garantizará ese derecho, tratándose la cuestión como originada en una denuncia anónima que se comprobó efectiva en sus fundamentos. El resultado de la investigación se entregará a la gerencia general, para que ésta adopte las decisiones que correspondan, según la naturaleza, gravedad, entidad y daño producido, por la conducta vulneratoria comprobada.

En función de la apreciación de los factores pertinentes, la Gerencia notificará su decisión al afectado, con constancia escrita, teniendo éste 5 días hábiles para recurrir contra la decisión adoptada por

escrito. La gerencia dispondrá de 5 días hábiles desde la fecha de recepción del eventual recurso, para pronunciarse sobre él, acogiéndolo parcial o totalmente o rechazándolo. En ambos casos la decisión deberá ser fundada y escrita.

Según la naturaleza de la decisión definitiva adoptada, se dispondrán y aplicarán las sanciones que correspondan, aplicándose – en su caso – alguna de las sanciones establecidas en el Reglamento Interno de la empresa, el término del contrato por causal de caducidad que se determine en función de los hechos y/o las demás acciones legales civiles y/o penales que pudieren corresponder.

4.15 MEDIO AMBIENTE

Santa Ema es una empresa comprometida con el cuidado y preservación de nuestro medio ambiente, realizando las siguientes actividades en nuestras dos plantas industriales y campos, actividades en las cuales es fundamental la acción y compromiso de todos nuestros trabajadores:

- Desarrollamos prácticas de reciclaje a través de la clasificación de residuos como el vidrio, el cartón y el plástico a nivel de proceso industrial y hemos incorporado también el reciclaje a nivel administrativo con la recolección de papel de oficinas (diario, revistas, papeles varios) en cajas y además la instalación de contenedores ubicados en nuestras inmediaciones.
- Uso de botellas de vidrio reciclado y en otros casos botellas más livianas, lo que en la práctica significa que el proceso requiere menos consumo de energía, por lo tanto hay menos emisión de gases contaminantes de efecto invernadero.
- Tenemos medidores de caudal de consumo de agua en las diferentes áreas de la empresa, de manera de llevar un control del consumo del agua de manera eficiente y responsable.
- Tenemos dos plantas de tratamiento de las aguas de residuos líquidos (RILES) y de aguas servidas, cumpliendo con las normativas, legales preocupándonos de manera permanente del buen funcionamiento de éstas para no causar contaminación a aguas limpias, ni causar olores molestos a los vecinos.
- No realizamos quemas de ningún tipo a nivel de campo
- Promovemos e incentivamos todas las prácticas culturales que nos ayuden a tener un proceso más amigable y respetuoso con el medio ambiente.
- Contamos con programas de conservación, que estipula el uso exclusivo de especies

nativas para forestar espacios vacíos, jardines, etc.

- Nuestros programas de aplicaciones fitosanitarias son amigables con el medio ambiente y se rigen con los criterios del código nacional de sustentabilidad del vino.
- Contamos con planes de acción de manejo de la prevención de erosión de suelos.

5. RESPONSABILIDAD DE LOS TRABAJADORES

Todos los trabajadores de Santa Ema tienen la obligación de cumplir y hacer cumplir este Código de Ética y no hacerlo, es considerado como una infracción laboral.

Los trabajadores deben responder por eventuales violaciones a este código de ética y también serán responsables los superiores jerárquicos que hayan tenido conocimiento o que hayan podido conocer el comportamiento inadecuado de los trabajadores a su cargo.

6. DEL INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA

Toda la información entregada en este Código de Ética es de carácter obligatorio para todo el personal de Santa Ema, para así tener un ambiente laboral grato y cómodo. Cualquiera vulneración del Código será considerada como infracción.

Quien identifique una falta al cumplimiento del presente documento deberá informarlo a su jefatura directa o al Depto. de RRHH de Santa Ema. Cualquiera de ellos que reciba esta información, deberá informar a Gerencia del área involucrada quien analizará el caso y determinará sanción si así corresponde.

Se mantendrá en confidencialidad la identidad de cualquier colaborador que informe sobre una infracción de este código, si así éste lo requiere.

7. VIGENCIA Y OBSERVACIONES

El Código de ética entra en vigencia a partir de su publicación indicando el N° de Edición y año y hasta que hubiere alguna actualización según necesidad.

El trabajador que quiera dar su opinión acerca de información faltante y/o incompleta en el presente documento, se agradecerá que lo comunique al área de recursos humanos, para tomar conocimiento y evaluar el cambio respectivo.