PRINCIPIOS Y GUÍA DE CONDUCTAS ÉTICAS

ASOCIACIÓN CHILENA DE SEGURIDAD

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN 3
II. PROPÓSITO, VISIÓN Y VALORES DE LA ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD 3
III. PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD 5
IV. GUÍAS DE CONDUCTA ÉTICA DE LA ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD 5
V. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y CUMPLIMIENTO 12
VI. COMUNICACIONES. 12
VII. PROCESO DE INVESTIGACIÓN Y APLICACIÓN DE SANCIONES. 13
VIII. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN-. 13
IX. CONTROL DE VERSIÓN 14

I. INTRODUCCIÓN

El presente documento “Guía” o “Código de Ética” establece los principios y guías de conducta ética que rigen el actuar de todos los directores, gerentes, ejecutivos y colaboradores en general (aun cuando su relación contractual sea temporal), de la Asociación Chilena de Seguridad (en adelante “Achs” o “Institución”). En este marco, destacan nuestros valores y compromiso con la prevención de riesgos, el respeto a las leyes y la protección de la comunidad y el medio ambiente. Estos principios son esenciales para cumplir con nuestra misión de prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales, poniendo siempre a las personas en el centro de nuestras decisiones y creando relaciones basadas en la confianza y el servicio de excelencia. Por lo que es fundamental asegurar que cada acción realizada se encuentre alineada con los valores éticos y con el propósito de la Achs.

Los principios éticos que se detallan en este documento no solo reflejan nuestro compromiso con el cumplimiento de las leyes y la protección del medio ambiente, sino que también destacan la importancia del respeto, la integridad y la responsabilidad en todas nuestras interacciones. Estos principios son esenciales para mantener la confianza de nuestros colaboradores, pacientes, afiliados y de la comunidad en general.

Invitamos a todos los miembros de la Achs a familiarizarse con estos principios y a aplicarlos en su quehacer diario. Juntos podemos continuar construyendo una Institución que no solo protege la salud y seguridad de los trabajadores, sino que también actúa con integridad y responsabilidad en todos los aspectos de su operación.

II. PROPÓSITO, VISIÓN Y VALORES DE LA ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD

La Achs propende al desarrollo y fomento de la Prevención de Riesgos contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales en el ámbito de la seguridad social. En este sentido, nuestra Propósito y Visión reflejan el compromiso institucional con el cuidado de las y los trabajadores de nuestro país, ofreciendo la mejor experiencia de servicio a cada uno de nuestros grupos de interés.

PROPÓSITO

*“Hacer de Chile el país que **mejor cuida** a las y los trabajadores y sus familias”*

VISIÓN

“Nos proponemos ser el ecosistema de cuidado integral e integrado más valorado y accesible del país. Para lograrlo, es esencial seguir avanzando en consolidar nuestra identidad común Achs y aumentar nuestra influencia en el entorno. Debemos ser cada vez más ágiles y simples, donde nuestras capacidades y recursos serán clave para fortalecer nuestro trabajo y desarrollar soluciones que marquen la diferencia”

VALORES

Las personas primero
Generamos un entorno adecuado para el desarrollo integral

Aspiramos a la excelencia
Siempre nos desafiamos a hacerlo mejor

Hacemos que las cosas pasen
Confiamos en las personas y exigimos un alto sentido de responsabilidad

Colaboramos más allá de nuestro ámbito
Juntos logramos mejores resultados

Aprendemos de las experiencias
Reflexionamos enfocándonos en la solución

NUESTRO SELLO

- Gestiono bien el tiempo
- Promuevo ambientes positivos
- Aspiro a la excelencia
- Persigo la mejora continua
- Me comunico efectivamente
- Hago que las cosas pasen
- Trabajo en equipo
- Influyo en los demás
- Busco crecer y desarrollarme
- Me adapto a los cambios

III. PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD

a) **Compromiso de la Alta Dirección:** La Alta Dirección de la Achs está comprometida con la promoción y el apoyo continuo de un entorno de cumplimiento normativo y ético. Este compromiso se manifiesta a través del establecimiento y actualización continua de un sistema de *Compliance*, la provisión de los recursos necesarios y la participación activa en la supervisión y mejora del sistema.

b) **Cumplimiento de las leyes:** La Achs respeta y cumple la Constitución y las leyes, con especial énfasis la Ley N°16.744 y sus Reglamentos, por ser Organismos Administrador de la Ley que previene Accidentes laborales y Enfermedades Profesionales.

c) **Protección a la comunidad y al medio ambiente:** La Achs es responsable socialmente y como tal se preocupa de la calidad de vida de la comunidad y del medio ambiente.

d) **Respeto e integridad:** La Asociación promoverá en todo momento y en todos los niveles profesionales, relaciones basadas en el respeto por la dignidad de los demás, la participación, la equidad y la colaboración recíproca, propiciando un ambiente laboral respetuoso y de armonía.

e) **Relaciones internas con los colaboradores:** La Achs construye relaciones basadas en la confianza, trasparencia, en el cumplimiento de compromisos y la confidencialidad. En la relación con sus propios colaboradores, la Institución valora la seguridad, el sentido de urgencia, trabajo en equipo, el hacerse cargo, la meritocracia, la pasión por el servicio y la innovación.

f) **Igualdad de Oportunidades y no discriminación:** Junto con el reconocimiento del valor y dignidad de las personas, la seguridad y la salud en el trabajo, constituye un principio básico de actuación, el proporcionar las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional, asegurando en todo momento la ausencia de situaciones de discriminación por razón de género u orientación sexual, raza, religión, discapacidad, pensamiento político, origen, estado civil o condición social.

g) **Responsabilidad:** Fomentamos una cultura de respeto mutuo, donde cada colaborador se responsabiliza por sus tareas y asume un rol proactivo. Creemos que este compromiso individual es clave para alcanzar nuestros objetivos y mantener un ambiente de trabajo basado en la confianza y la excelencia.

h) **Prevención de los conflictos de interés:** Todos los colaboradores y directores deberán evitar situaciones en las que se puedan manifestar conflictos de intereses y abstenerse de beneficiarse, o con ocasión de sus responsabilidades beneficiar a un tercero. Asimismo, no aceptarán dinero ni concederán favores a externos que pretendan perjudicar o establecer o mejorar relaciones con la Achs.

IV. GUÍAS DE CONDUCTA ÉTICA DE LA ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD

Las guías de conducta ética constituyen una fuente de orientación para la Institución, sus colaboradores y directores, de manera que las decisiones y conductas de todos quienes trabajan en la Asociación se ajusten a normas mínimas y principios básicos que constituyan un marco de referencia, en las siguientes materias:

A. Conflictos de interés.

B. Seguridad de la Información.

C. Protección de datos personales.

D. Uso correcto de los recursos de la ACHS.

E. Pagos indebidos, soborno, corrupción y cohecho a funcionario público.

F. Relación con los colaboradores.

G. Relación con los competidores.

H. Relación con los clientes.

I. Relación con los proveedores, contratistas y prestadores de servicio.

J. Contribuciones a campañas políticas.

K. Protección del medio ambiente.

L. Conductas irregulares.

a) Conflicto de interés

Un conflicto de interés es una situación de hecho que supone un acto, negociación, contrato u operación en el que concurren el interés de la Asociación Chilena de Seguridad con aquél del director, gerente o colaborador, sea o no de carácter económico, y en cuya resolución se podría privilegiar el interés propio, implicando la lesión o la falta de persecución de los mejores intereses de la Achs.

En consecuencia, se produce un conflicto de interés cuando los intereses personales de un colaborador o de un tercero, compiten con los intereses de la Achs. En tales situaciones, podría resultar difícil para el colaborador actuar plenamente en función de los intereses de la Asociación.

En caso de producirse un conflicto de interés, o una situación que pudiera dar lugar a ello, el colaborador debe comunicarlo de inmediato a su superior directo, quien deberá informar al Comité de Ética.

Por regla general, no se podrán celebrar contratos de provisión de bienes o prestación de servicios con los directores, gerentes y colaboradores de la propia Asociación, así como con sus personas relacionadas según el siguiente detalle:

1) Las personas vinculadas a los anteriores por parentesco hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad inclusive.

2) Sociedades de personas en donde los directores, gerentes, colaboradores o sus parientes ya individualizados, formen parte.

3) Sociedades comanditas por acciones o anónimas cerradas en que sus directores, gerentes, colaboradores o los parientes de éstos, ya individualizados, sean accionistas.

4) Sociedades o empresas en que los directores, gerentes, colaboradores de Achs o sus parientes, ya individualizados, sean directores o dueños, directamente o a través de otras personas naturales o jurídicas, de un 10% o más de su capital.

No obstante lo anterior, en los casos en que, por las características y actividades de la Achs (coberturageográfica, alto nivel de complejidad operacional, cantidad de proveedores, directores que a su vez integran otros Directorios de empresas relevantes u otros ejemplos de la misma naturaleza), se suscriba un contrato con los directores, gerentes, colaboradores o con las personas naturales y jurídicas vinculadas a éstos, señaladas en los numerales precedentes, se deberá dar cumplimiento a la Política de Conflicto de Interés de la Achs, la que está destinada a prevenir, declarar, abordar y resolver, en las instancias pertinentes, los eventuales conflictosde interés que pudieran surgir, con el objeto de que los intereses de la Institución primen por sobre los propios de aquel que presente un conflicto de interés, independiente del monto de los

contratos.

b) Seguridad de la Información

En la Achs la protección de la información constituye un pilar fundamental de la conducta ética y profesional. La información que manejamos —especialmente aquella de carácter confidencial o sensible— representa no solo un activo, sino también un compromiso con la privacidad, la integridad y los derechos de nuestros pacientes, trabajadores afiliados, empresas adheridas y colaboradores.

Es información confidencial aquella que no es de conocimiento público, incluyendo planes de negocios, comercialización de productos y servicios, bases de datos, antecedentes clínicos y cualquiera otra información financiera o de otra índole no publicada.

Aquellos colaboradores que tengan acceso a información confidencial, ya sea estratégica, técnica, comercial o financiera de la Achs, de sus proveedores o de sus empresas adheridas, trabajadores afiliados y/o pacientes, tienen la responsabilidad de asegurar que esa información no sea revelada, a menos que así lo exija la ley o lo autorice la Dirección de la Institución.

Por lo tanto, los colaboradores de la Achs deben guardar reserva y discreción en todos aquellos asuntos referidos al trabajo, especialmente a los datos personales y sensibles definidos en la legislación vigente, principalmente los datos obtenidos de las atenciones de la salud que constan en las fichas clínicas, protegiendo así los derechos de los pacientes.

Los colaboradores de la Asociación deben procurar tomar todas las medidas que permita mitigar y/o eliminar el riesgo de ver comprometida la disponibilidad e integridad de la información, de manera que permita a la Achs reaccionar de la manera correcta en los ámbitos legal, normativo, reputacional y financiero, minimizando el posible impacto ante un evento de seguridad y/o ciberseguridad.

La Achs en su Política de Seguridad de la Información específica los conceptos, principios y directrices generales de la gestión de la seguridad de la información y ciberseguridad sobre los activos físicos y lógicos aplicable a la Institución. En ella se detallan los roles y responsabilidades de las distintas áreas de la Asociación, los marcos regulatorios a los que está sujeto, los de referencia y los documentos relacionados que permiten cumplir con este objetivo. Es responsabilidad de todo colaborador conocer y cumplir con las directrices que establece la Política de Seguridad de la Información.

c) Protección de datos personales

En el ejercicio de sus funciones, cada colaborador de la institución deberá cumplir estrictamente con las disposiciones de la Ley N°21.719 sobre Protección de Datos Personales, resguardando en todo momento la privacidad, seguridad y confidencialidad de la información a la que acceda.

Todo tratamiento de datos personales, en especial aquellos clasificados como información personal y sensible (de acuerdo a definición de la ley), debe efectuarse únicamente para fines legítimos vinculados a la prestación de servicios de la Institución y conforme a los principios de licitud y lealtad, finalidad, proporcionalidad, calidad, responsabilidad, seguridad, transparencia e información, confidencialidad.

Todos los colaboradores de la Achs tienen la obligación de utilizar los datos solo en la medida necesaria para el cumplimiento de sus tareas, evitando su recopilación o almacenamiento innecesario, así como su comunicación a terceros no autorizados.

Asimismo, deben garantizar la veracidad y actualización de la información tratada, adoptar medidas de resguardo frente a posibles accesos indebidos, pérdidas o filtraciones, respetar y cumplir los controles internos de seguridad de la información y ciberseguridad, y muy importante, reportar de manera inmediata cualquier evento de seguridad que pueda transformarse en un incidente de ciberseguridad, esto a través de los canales correspondientes.

En caso de duda respecto de la procedencia de los datos, el colaborador tiene el deber de abstenerse y consultar con la Subgerencia de Riesgos y Cumplimiento o con el Oficial de Protección de Datos (DPO). El incumplimiento de estas obligaciones se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales y podría dar lugar a medidas disciplinarias, y a posibles responsabilidades civiles, administrativas o penales que puedan derivarse conforme a la referida Ley.

d) Uso correcto de los recursos de la Achs

Los colaboradores de la Achs deben hacer un uso correcto y eficiente de los recursos de la Institución, así como también, de aquellos que las empresas adheridas ponen a su disposición, con el objeto de cumplir con sus fines propios.

En tal sentido, se tendrá en consideración que:

1) Los recursos asignados para su trabajo son de propiedad de la Achs y es obligación desus colaboradores cautelar su uso correcto, el que deberá restringirse, sólo a la actividad laboral para la cual son asignados.
2) Los colaboradores deberán, por tanto, hacerse responsables del cuidado de los recursos asignados y de obtener el mayor beneficio y el máximo provecho y potencial de los dichos recursos.
3) La Institución evaluará cuidadosamente la necesidad y beneficios de las adquisiciones de bienes y equipos, de manera que la asignación de recursos se haga sobre la base de evaluaciones reales.

e) Pagos indebidos, sobornos, corrupción y cohecho a funcionario público

La Achs prohíbe expresamente el soborno y el cohecho en sus relaciones institucionales y comerciales; estas conductas son rechazadas y sancionadas; tampoco ofrece o facilita, ya sea, directa o indirectamente, cualquier ventaja pecuniaria indebida o de otro tipo para los efectos de obtener, conservar o asegurar cualquier ventaja de cualquier tipo, por lo que sus colaboradores deben abstenerse de estas conductas, ya sea que actúen directamente o a través de intermediarios. Por lo tanto, los colaboradores de la Asociación no podrán aceptar ni otorgar dádivas, sobornos, dinero, obsequios o beneficios de cualquier naturaleza como retribución por realizar o haber realizado actos que se relacionan con su trabajo en la Achs. Todas las transacciones que se hagan en nombre de la Achs deben ser adecuadamente registradas conforme a los procedimientos establecidos y sujetas a auditorías.

En este ámbito, la Achs procura conducir sus relaciones con las autoridades públicas y privadas en un plano de formalidad, integridad y absoluta transparencia.

La Achs considera inaceptable que sus colaboradores ejerzan, haciendo valer su calidad de tal, influencias o acciones ante funcionarios de Gobierno, Partidos Políticos o Instituciones Contraloras u otras autoridades públicas o privadas, con la intención de obtener ventajas personales.

Cualquier sospecha de soborno deberá ser reportada inmediatamente a través del canal de denuncia confidencial disponible en la Intranet Corporativa.

f) Relación con y entre los colaboradores

La Achs ejerce sobre todos sus colaboradores un trato equitativo y respetuoso, apegado a la ley einspirado en sus valores y principios éticos declarados, respetando la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de cada uno de ellos, comprometiéndose a que no existan situaciones de discriminación, acoso o violencia en el trabajo.

Por lo tanto, los colaboradores no deben discriminar a otras personas respecto del origen, nacionalidad, raza, religión, género, discapacidad, pensamiento político, edad ni orientación sexual, absteniéndose de realizar cualquier conducta de acoso basada en dichos aspectos o en cualquier otro que pueda ser considerado arbitrario.

Asimismo, la Achs valora y promueve la colaboración y el trabajo en equipo, integrando la inteligencia, energía y esfuerzo para alcanzar la excelencia y reflejarlo en cada acción. Para ello, es fundamental fomentar relaciones basadas en la confianza y el respeto mutuo. En este marco, todo colaborador tiene tanto el derecho como la obligación de plantear consultas, sugerencias, inquietudes o reclamos ante su jefatura, utilizando los canales y mecanismos establecidos en el Reglamento de Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Adicionalmente, la Achs, a través de su página web, ha dispuesto para los colaboradores un canal de denuncia accesible y confidencial. Todos los colaboradores serán informados y capacitados sobre el uso correcto de estos canales.

g) Relación con los competidores

La Achs cree en la libre competencia y promueve el desarrollo de mercados competitivos, ajustándose en su actuar a las reglas de mercado y velando por el fiel cumplimiento de la legislación vigente.

Es un objetivo fundamental para la Achs la creación de valor para sus entidades adheridas y afiliados, para lo cual, al desarrollar su acción competitiva, lo hace poniendo especial énfasis en el cuidado de sus activosy en el desarrollo organizacional orientado a una operación eficiente, respetando los valores ya señalados.

Las prácticas competitivas se sustentan en la propuesta de valor que distingue a la Achsde sus competidores en los mercados que se desenvuelva, y que motiven la decisión de afiliación, compra de servicios y permanencia de los clientes en la Asociación, evitando competir mediante la entrega de bienes y prestaciones, al margen de la Ley, que desvirtúen el servicio que se debe entregar y la manera en que se debe competir.

Está estrictamente prohibida la entrega de bienes, servicios o beneficios de cualquier naturaleza a clientes o competidores con el finde influir o por haber influido de manera indebida sobre la decisión de afiliación o compra de servicios a la Achs.

Todos los colaboradores, especialmente aquellos que participan en actividades de comercialización, deben estar familiarizados con las leyes aplicables en materia de competencia, solicitando en caso de dudas, asistencia a su jefatura.

h) Relación con los clientes

La Achs procurará cumplir con sus compromisos legales y contractuales en relación con sus clientes, debiendo:

1) Dar a todos sus clientes un trato equitativo y justo.
2) Asegurar la calidad de sus servicios, de modo de satisfacer las necesidades de los trabajadores afiliados y empresas adheridas con eficiencia y eficacia.
3) Entregar el servicio en precio, calidad, cantidad y plazo convenido, cuidando que las prestaciones y beneficios que otorga se ajusten a la ley y a los compromisos contractuales adquiridos, según corresponda.
4) Establecer un sistema de reclamos que dé una adecuada respuesta. Para tal efecto, la Achs ha dispuesto un canal de denuncia de acceso público vía web.
5) Que las comunicaciones, incluida la publicidad y promociones sean veraces, teniendo en cuenta las pautas culturales y morales de la comunidad y de la Institución, respetando siempre la dignidad de las personas.
6) Cumplir con las obligaciones de confidencialidad impuestas por la ley y los principios éticos aplicables, protegiendo la información confidencial de sus pacientes, trabajadores afiliados, empresas adheridas y colaboradores.

i) Relación con proveedores, contratistas y prestadores de servicio

La Achs busca establecer relaciones transparentes y justas con sus proveedores, contratistas y prestadores de servicios en general, garantizando un acceso igualitario a todos aquellos que cumplen con los estándares y normas definidas por la Asociación; llamando a propuestas, efectuando licitaciones, o en su defecto, negociando en forma directa, según lo establece la "Política de adquisición de bienes y servicios" de la Institución.

La Achs procurará que las bases de licitación y las condiciones de negociación sean adecuadamente informadas y justificadas, garantizando que todos los proveedores accedan a la misma información en forma oportuna, efectuando su adjudicación con las formalidades y normas establecidas en el reglamento respectivo.

j) Contribuciones a campañas políticas

La Achs se abstiene de adherir a partidismos políticos. Sin perjuicio de las restricciones legales que existan sobre la materia, ningún recurso perteneciente a la Asociación podrá utilizarse para hacercontribuciones o apoyar partidos o candidatos políticos.

Los colaboradores de la Achs podrán hacer contribuciones políticas a título personal, siempre que la Institución no se vea involucrada en un conflicto de interés, pero no podrán recibir reembolso alguno por parte de la Asociación ni podrán sugerir que esas contribucionesestán siendo hechas a nombre de la Achs.

Los colaboradores pueden, como ciudadanos, adherir a partidos políticos o desempeñarcargos políticos, pero sin utilizar tiempo y/o recursos de la Achs, ni asumiendo su representación.

Los colaboradores de la Achs que acepten postular a candidaturas de elección popular deberán suspender su relación laboral con la Institución, y en caso de resultar elegidos, deberán renunciar a ésta inmediatamente, asegurando así el mejor desempeño de su nuevo cargo.

k) Protección del medio ambiente

La Achs está comprometida, más allá del cumplimiento de las leyes y regulaciones referentes a la seguridad y salubridad de los ambientes laborales, con el impacto ambiental de sus operaciones y servicios.

l) Conductas irregulares

Se entenderá como "conducta irregular", todo acto realizado por los colaboradores y directivos de la Institución que no cumplan o transgredan lo establecido en esta Guía. En este sentido:

1) Ningún colaborador deberá comprometerse en actividades que pudieran crear conflicto con los intereses de la Achs, sin aprobación previa del Gerente General o del Presidente del Directorio de la Institución. Algunas de las situaciones que necesitan una autorización especial, son:
   - Cuando se ofrece o entrega el mismo servicio remunerado por el cual el colaborador estácontratado por la Achs, a una entidad empleadora adherida a ésta.
   - Cuando se tiene una relación financiera directa o indirecta con competidores, proveedores o entidades empleadoras adheridas a la Achs.
   - Cuando se tiene un empleo o consultoría externa, relacionado o que impacte a la Achs.
   - Cuando se ejercen responsabilidades directivas en otra institución que compite con la Achs o que tiene una relación cliente/proveedor.
2) Ningún colaborador podrá utilizar información confidencial de Achs, obtenida con motivo de su empleo en ella, para ventaja personal o de otros. Es responsabilidad del colaborador cumplir en todo momento con los lineamientos establecidos en las Políticas organizacionales.
3) Ningún directivo o colaborador podrá ejercer conductas hostiles o de uso del poder jerárquico para imponer autoridad u obtener ventajas, entre las que se destacan:
   - Presionar a los subordinados para que realicen servicios de orden personal.
   - Presionar a los subordinados para que ejecuten conductas indebidas o delictuales, en contra de la Achs o de un tercero.
   - Acosar laboral o sexualmente a los colaboradores o ejercer actos de violencia en el trabajo.
   - Descalificar públicamente, ofender y amenazar explícita o disimuladamente a los subordinados o a quienes tienen posición jerárquica equivalente.
   - Presentar trabajos o ideas de otros colaboradores sin otorgarles el merecido crédito.
   - No respetar las atribuciones funcionales de los otros sin motivo justo.
4) Ningún colaborador podrá abusar de las prerrogativas de la posición que ocupa, por lo que deberá evitar acciones que puedan generar beneficios personales o ventajas indebidas para terceros.
5) Ningún colaborador podrá manipular ni valerse de informaciones sobre los negocios de la Achs o de sus clientes que puedan influenciar decisiones en provecho personal, o generar beneficios o perjuicios a terceros.

6) Ningún colaborador podrá usar para fines particulares, ni transmitir a otros, tecnologías, marcas, metodologías y cualquier tipo de informaciones que pertenezcan a la Institución, aunque se hayan obtenido o desarrollado por el propio colaborador en su ambiente de trabajo.

7) Ningún colaborador podrá aceptar ni ofrecer, directa o indirectamente, favores, dinero o regalos de carácter personalque sean el resultado de relaciones funcionales y que puedan afectar o haber afectado decisiones, facilitar negocios o beneficiar a terceros.

   Por el bien de la transparencia en las relaciones profesionales, se deberá informar a su jefaturadirecta y al Comité de Ética, los **regalos recibidos que excedan** el equivalente en pesos a dos unidades de fomento **(UF 2)**, a fin de darles el destino que la Dirección indique.

8) La Institución, como persona jurídica, velará por la prevención de la comisión de aquellos delitos tipificados en la Ley N°20.393 y considerados en la respectiva Política de Prevención de Delitos de la Achs.

V. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y CUMPLIMIENTO

Esta Guía de Conductas Éticas o Código de Ética rige para todos los colaboradores, ejecutivos y directores de la Achs. El incumplimiento de las directrices establecidas puede dar lugar a sanciones laborales de carácter disciplinario, sin perjuicio de las sanciones administrativas o penales que pudieran corresponder. Las sanciones se aplicarán conforme a la gravedad de la infracción y seguirán el proceso de investigación y determinación detallado en el manual de investigación dispuesto en la página web de la Institución.

Le corresponde al Comité de Ética, conformado en virtud de su Estatuto Interno, evaluar la actualidad y la pertinencia de las directrices de la Guía y difusión.

El Comité de Ética es responsable de la interpretación del texto y de la definición de conductas que no hayan sido previstas en la presente Guía; así como también de la apreciación de temas encaminados por sus miembros.

El Comité de Ética velará por el cumplimiento de la presente Guía y revisará periódicamente las actualizaciones necesarias para adaptarse a los cambios en el entorno regulatorio y organizacional.

El conocimiento de cualquier posible infracción de las directrices de la Guía de Conductas Éticas exige una inmediata información al Comité de Ética, para ello la Achs ha dispuesto un canal de denuncia de acceso público vía web y para los colaboradores a través de la Intranet Corporativa.

Las denuncias recepcionadas en este canal serán tratadas con total confidencialidad y se aplicará el procedimiento de investigación definido, el que se encuentra publicado en la web institucional.

Los principios y Guía de Conductas Éticas también aplican a proveedores, contratistas y prestadores de servicios de la Achs.

VI. COMUNICACIONES.

La presente Guía exige que los directivos, ejecutivos, colaboradores y terceros relacionados con la Achs comuniquen oportunamente toda acción que infrinja o tenga el potencial de infringir sus disposiciones. Por esta razón, la Achs dispone de un Canal de Denuncias disponible en la página web e intranet corporativa.

De esta forma, la Achs pone a disposición de sus directores, ejecutivos, colaboradores, clientes,

proveedores, autoridades y cualquier parte interesada en sus actividades, su canal de denuncia, a fin de que se reporten abiertamente aquellas conductas que puedan implicar una infracción al contenido del presente documento. En ese sentido, la Achs garantiza a los denunciantes la reserva, confidencialidad y la no represalia**.**

VII. PROCESO DE INVESTIGACIÓN Y APLICACIÓN DE SANCIONES.

Las infracciones a la Guía de Conductas Éticas de la Achs serán sancionadas de acuerdo con la gravedad de la falta, según las sanciones determinadas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, en este sentido, las sanciones pueden incluir, pero no se limitan a:

- Amonestaciones verbales o escritas.
- Suspensión temporal de funciones sin goce de sueldo.
- Terminación del contrato de trabajo.
- Acciones legales en casos de conductas que constituyan delitos o ilícitos.

Las acciones antes descritas se entenderán sin perjuicio de las multas previstas en el Artículo 157º del Código del Trabajo o de otras sanciones legalmente procedentes.

Para aplicar las sanciones indicadas, la Achs procurará realizar un debido proceso de investigación que garantice la confidencialidad y protección del denunciante. El proceso considerará al menos las siguientes etapas:

a) Recepción de Denuncias: Todas las denuncias serán recibidas a través del canal de denuncia y serán tratadas con absoluta confidencialidad.

b) Investigación: El Comité de Ética designará a la Comisión que realizará una investigación exhaustiva de las denuncias, garantizando el derecho a defensa del denunciado.

c) Determinación de Sanciones: Basado en los hallazgos de la investigación, la sanción a ser aplicada será determinada por El Comité de Ética.

VIII. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN.

El presente documento será revisado y actualizado periódicamente para asegurar su vigencia y adecuación a los cambios normativos y operativos de la Achs. El Encargado de Prevención de Delitos de la Institución será responsable de esta revisión y actualización, la cual se efectuará al menos una vez al año, debiendo ser visado por el Comité de Ética y aprobado por el Directorio de la Asociación.

IX. CONTROL DE VERSIÓN

Versión: 9

Primera versión: 13/05/2013

Vigencia: 01/10/2025 a 30/09/2026

Registro de modificaciones:

Versión	Descripción resumida de modificación	Motivo	Fecha
1	Primera Elaboración	N/A	Mayo 2013
2	Actualización de conceptos e incorporación de Propósito, Visión, Valores y temas relacionados al Canalde Denuncia.	Recomendaciones de Deloitte (GGCC)	Junio 2015
3	Actualización	Actualización MPD	Agosto 2019
4	Se actualizan Aspiración, Visión y Valores ACHS.	Recomendacionesde Deloitte	Diciembre 2019
5	Se elimina el detalle de la composición del Comité de Ética, pues ello está en el Estatuto del organismo	Evitar duplicación	Marzo 2022
6	Incorporación de la Visión de ACHS	Recomendaciones de Deloitte (GGCC)	Diciembre 2022
	Se actualiza lo relativo a los Conflictos de intereses.	Requerimiento SUSESO y CircularN°3706	
7	Se actualiza logo por cambio de marca ACHS.	Actualización	Septiembre 2023
8	Actualización normativa	Actualización	Agosto 2024
9	Incorporación de nueva Visión, mejora en el apartado sobre seguridad de la información e incorporación de Protección de Datos Personales.	Actualización	Septiembre 2025

Responsable por el documento:

	Nombre	Fecha
Elaboración	Encargado de Prevención de Delitos	Septiembre 2025
Revisión	Comité de Ética	Septiembre 2025
Aprobación	Directorio	Septiembre 2025