



CÓDIGO DE ÉTICA

CMA 655 / FAA CRS APAY048E

FECHA:
18-11-2023

Estimados,

En APAS Chile, estamos comprometidos con ser un actor destacado e innovador en todos los sectores donde operamos, agregando valor sustentable en lo económico y social dentro de un marco ético, y contribuyendo así al desarrollo de Chile. Incorporando los valores y principios que integran nuestro Código de Ética y Modelos de Prevención del Delito de la Ley 20.393. el cual detalla un conjunto que reflejan nuestros principios.

Somos una empresa del mantenimiento aeronáutico Integradora de Soluciones (equipos, productos, servicios) que combina las fortalezas y capacidades de SIP Holding y líneas que representamos, con nuestro valor agregado profesional y permanente espíritu de superación e innovación.

Con el compromiso de realizar nuestro trabajo en base a Principios de Negocio, Seguridad, Calidad, los cuales nos entregan el modelo de comportamiento a seguir en todas nuestras actividades diarias.


Cualquiera sea el trabajo que desempeñemos en APAS Chile, debemos hacerlo con una conducta ética empresarial e individual, maximizando la excelencia en nuestro trabajo y manteniendo relaciones respetuosas, honestas y sin discriminación con todos aquellos con quienes nos relacionamos.

Somos un gran equipo con grandes oportunidades y retos por delante, que debemos materializarlos sin olvidar los compromisos que adquirimos con nosotros mismos, con nuestros compañeros, empresa, clientes y proveedores, y con la comunidad y el mundo en el que vivimos.

Somos orgullosos de todo lo que hemos llegado a ser como compañía, pero también conscientes de todos los cambios y mejoras que debemos hacer promovidos por los nuevos retos que nos pone el mundo cambiante en el que vivimos y, en el que somos parte activa de él.

Queremos dejar el mejor legado a los que nos sucederán en la gestión y liderazgo de APAS Chile, futuro que construimos hoy; y así contribuir a un mundo mejor para las próximas generaciones.

Cordialmente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'ALFONSO MAGGI SOLARI', written over a large, light blue oval shape.

ALFONSO MAGGI SOLARI
Gerente General
APAS Chile

CONTENIDO

I. OBJETIVO	3
II. ALCANCE	3
III. REQUISITOS	3
IV. RESPONSABILIDADES	4
V. DIRECTRICES	5
VI. ESCALAMIENTO	13
VII. SANCIONES	13
VIII. DEFINICIONES	14

I. OBJETIVO

Al publicar este Código de Conducta, APAS Chile tiene como objetivo proporcionar pautas éticas para guiar el comportamiento de los miembros de la organización en todas las interacciones profesionales y personales. Bajo un criterio de integración y adoptar un criterio uniforme en temas éticos en el desempeño y desarrollo de los negocios de la empresa.

Importancia de la Ética

La ética es fundamental para mantener la integridad, la confianza y el respeto en todas las relaciones y transacciones. Promover un entorno ético contribuye al éxito a largo plazo de la organización.

Administradores, líderes de todos los niveles y cargos, y empleados (en adelante empleados) y también pasantes, aprendices y alumnos en práctica (“colaboradores”) o asignados a APAS Chile, o quienes relaciones de negocios con esta (“Aliados Comerciales”) cada cual, en el ámbito de sus funciones y responsabilidades, debe atender y respetar las directrices y disposiciones legales que constan en este Código.

II. ALCANCE

Este documento se aplica a todos los empleados y colaboradores de la empresa APAS Chile sus sucursales afiliadas y oficinas.

Accionistas inversionistas y la comunidad financiera

El dialogo y las relaciones de APAS Chile con todas las categorías de accionistas, inversionistas institucionales y privados, analistas, financieros, agentes de mercado y, de modo general, con la comunidad financiera, deberán estar apoyado en la máxima transparencia, en el respeto de los principios de exactitud, prontitud e Igualdad de acceso a la información, asumiendo el fortalecimiento de una correcta evaluación de los activos de APAS Chile.

Clientes

La excelencia de los productos y servicios ofrecidos por APAS Chile está basado en la constante innovación con el objetivo de anticipar las necesidades de sus clientes y atender sus pedidos con la respuesta inmediata y competente, como una conducta honesta, amable y de colaboración.

III. REQUISITOS

Se les pide a los destinatarios de este código que, al tomar conocimiento de cualquier entidad externa tenga relación con APAS Chile y que actúe en infracción a estas directrices, tome las medidas necesarias para el cese de la conducta que constituya la infracción y, si es necesario, termine inmediatamente la relación comercial o contractual existente.






APAS Chile prohíbe a cualquier empleado y colaborador ejercer cualquier represalia o perjudicar a quien quiera que reporte o ayude a solucionar problema relativo a la conducta ética o al incumplimiento de las leyes aplicables en el país. También está prohibido sugerir o pedirle a otra persona que desobedezca el Código de Conducta de APAS Chile.

Es importante que cada empleado y colaborador tome conciencia de la importancia de comunicar toda duda sobre toda conducta ética inadecuada, pudiendo al efecto utilizar las herramientas de denuncia que la empresa dispone.

IV. RESPONSABILIDADES

Cuidar el cumplimiento de las políticas establecidas por la empresa, que están recogidas en este Código es responsabilidad de todos los empleados y colaboradores. El Gerente General de APAS Chile ha aprobado el contenido y publicación de este Código, el cual se encuentra además aprobado por el área de Recursos Humanos.

En caso de que surjan situaciones que pueden ser consideradas anti éticas o ilegales, o que no estén alineadas con este Código, todos deben actuar para proteger la imagen de APAS Chile escalando la situación, a los responsables de actuar en la resolución del problema, de esta forma los empleados y colaboradores pueden contar con el apoyo de las siguientes áreas/ personas:

-  Jefatura inmediata
-  Recursos Humanos
-  Auditoría Interna
-  Compliance
-  Además, todos los empleados y colaboradores pueden reportar y escalar sus preocupaciones de forma confidencial directamente por medios electrónicos respectivamente a través de los canales establecidos.

A. Comités de Administración del Código de Conducta

APAS Chile cuenta con un comité de administración de código de conducta, que a su vez se coordinará con el departamento de Compliance, el cual reporta al Gerente General de APAS Chile. El comité de la empresa, es una instancia de carácter consultivo, deliberativo y resolutorio, que busca la observación y el cumplimiento de los principios éticos definidos por las leyes nacionales vigentes y por los documentos internos de la empresa, en todas las relaciones comerciales o profesionales.

B. Departamento de Compliance APAS Chile

Tratando de promover mayor transparencia en las actividades de APAS Chile y operando de conformidad con la legislación aplicable al país, y las prácticas comerciales legales a las cuales estamos sujetos, fue creado el departamento de Compliance de APAS Chile que está subordinado al Gerente General de la empresa.

Departamento de Compliance es responsable de coordinar la elaboración y revisión de este código, para adaptar o incluir nuevos ítems o conceptos no previstos cuando sea necesario, tiene la responsabilidad junto con RRHH de dar amplia divulgación al Código y sus directrices, coordinando y operacionalizando entrenamientos o a través de campañas internas de comunicación, siempre que sea necesario. Es responsable de elaborar discutir aprobar y ejecutar de forma proactiva acciones que traten de enseñar, diseminar y aclarar las normas de conductas deseadas por APAS Chile, y la adecuación de las prácticas políticas y procedimientos internos, de los principios éticos definidos en la ley vigente aplicable al país, debe asesorar continuamente toda la operación de APAS Chile sobre ética y respecto a las leyes y políticas internas.

También tiene la responsabilidad de definir directrices, para la operación de las herramientas de denuncia de la empresa, hasta que sea posible informar la solución del cuestionamiento de forma confiable y confidencial, y libre de cualquier tipo de represalia o discriminación.

El Oficial de Cumplimiento, deberá encaminar al comité de administración del Código de Conducta la resolución de conflictos éticos y de Compliance.

C. Ejecutivos Jefatura y supervisores

Es deber de jefes y supervisores ser un ejemplo de conducta ética para sus subordinados. Es su obligación asegurar el cumplimiento de este código e impulsando a sus subordinados a exteriorizar sus preocupaciones relativas a la conducta ética.

Son responsables también por prevenir problemas identificarlos comunicando y monitoreando las principales áreas de riesgo evitación este código.

Detectar problemas relacionados a este código y a las políticas internas de la empresa contando con el apoyo del respectivo comité de administración del código de conducta evaluando así la eficiencia de las medidas tomadas contestar prontamente en cuanto adviertan cualquier falla en el cumplimiento de este código.

D. Empleados y Colaboradores

Es deber de los empleados y colaboradores conocer y aplicar el código lo que debe formalizarse a través de la firma de acuerdos de compromiso personal al momento de su vinculación a la empresa o en cualquier otro momento durante la vigencia de su relación laboral con la compañía es también su deber velar por el cumplimiento y hacer cumplir el código dentro del ámbito de la empresa sea en niveles operacionales o gerenciales debe también comunicar inmediatamente la existencia de cualquier duda que el propio empleado colaborador otra persona puedan tener acerca de las posibles violaciones de este código y además leyes aplicables en Chile.

V. DIRECTRICES

El Código de Conducta de APAS Chile trata de ayudar a todos los que de alguna forma se relacionan con la empresa en la adaptación de una postura ética en sus actividades. Las directrices máximas de conducta ética que deben ser seguidas para el cumplimiento de las leyes aplicables a los negocios y operaciones de APAS Chile.

A. Prácticas Laborales.

APAS Chile tiene el compromiso de ofrecer prácticas laborales justas, en cumplimiento con la legislación aplicable en El País, incluyendo la prohibición contra todas las formas de discriminación y acoso. Al propiciar igualdad de acceso y tratamiento justo a todos los empleados y colaboradores, considerando el mérito como base, se aumenta el éxito de APAS Chile y, al mismo tiempo se promueve el progreso de los individuos.

APAS Chile tiene el compromiso de cumplir con las legislaciones laborales en el País que actúa, esto incluye las leyes relativas a la libertad de asociación, la privacidad, la prohibición de trabajos forzados, la prohibición de mano de obra infantil y en general cualquier tipo de discriminación.

Por lo tanto, en la práctica se debe:

1. Reclutar, contratar, entrenar, remunerar, promover y proveer condiciones de empleo sin efectuar distinciones en consideraciones de raza, color, estado civil, religión, nacionalidad, sexo, maternidad, orientación sexual, edad, opinión política, origen social, existencia de alguna discapacidad u otra característica protegida por la ley vigente.
2. Promocionar un ambiente de trabajo libre de insinuaciones impropias de cualquier naturaleza tales como insinuaciones dirigidas a una persona a causa de su raza, color, estado civil, opinión política, origen social, religión, nacionalidad, sexo, maternidad, orientación sexual, edad, discapacidad u otra característica protegida por la ley vigente en Chile.
3. Respetar el derecho de la privacidad del empleado y colaborador usando, manteniendo y transfiriendo los registros de datos personales de acuerdo con la política interna de protección y privacidad de datos, cuando la ley vigente lo requiera. Sin embargo, APAS Chile se reserva el derecho de monitorear el uso de los activos de la empresa (Computadoras, E-mails, teléfonos, informaciones propietarias), de acuerdo con la ley aplicable en el País y procedimientos internos definidos por el área de **seguridad de la información**.
4. Comprometernos en mantener una actitud respetuosa y cordial con los empleados, colaboradores y jefaturas, cómo también con clientes y aliados de negocio (proveedores y aliados en general).

B. Situaciones en el Trabajo.

Condiciones que debemos tener presentes en el trabajo:

1. Ambiente de trabajo hostil (por ejemplo, están prohibidos los chistes que expongan a alguien, ridiculicen, ofendan a un individuo de una determinada raza o religión, entre otros).
2. Permitir que la raza, color, religión, nacionalidad, sexo maternidad, orientación sexual, edad, discapacidad, grado de parentesco/amistad u otras características protegidas por la ley vigente, influyen en la contratación, promoción, remuneración y otras decisiones profesionales.
3. Rehusar trabajar o cooperar con ciertos individuos en virtud de su raza, color, religión, nacionalidad, género, maternidad, orientación sexual, edad, discapacidad física u otras características protegidas por la ley.
4. Violación de las leyes laborales de Chile y también con las que APAS Chile debe respetar de forma total.
5. Divulgación de datos del empleado y colaboradores a terceros que no tengan necesidad comercial o autoridad para tener dicha información sin el consentimiento o autorización expresa de la empresa o empleado/colaborador en cuestión.
6. Utilización del cargo o función para los siguientes fines, considerados como abuso de poder: obligar a un empleado o colaborador a ejecutar tareas que le traigan beneficios personales; que posibilite la obtención de ventajas personales como accesos a lugares restringidos; beneficios personales valiéndose para ello del nombre de la empresa para lograr descuentos en hospedajes, viajes, vacaciones, entrenamientos como a sí mismo obtener ventajas económicas junto a otros compañeros de la compañía, entre otros. Sin embargo, no hay prohibición para aquellos beneficios que la empresa comunique y defina a través de los canales autorizados.
7. Conducta de acoso sexual a otros empleados o personas en el ambiente de trabajo (conforme a la legislación vigente en Chile). Hoy la organización Internacional del Trabajo (OIT), órgano de las Naciones Unidas, se caracteriza acoso sexual en el trabajo cuando este presenta las siguientes particularidades que alcanza a las personas acosadas (sea mujer u hombre) ser claramente una condición para mantener el empleo; influir en las promociones o en la carrera: perjudicar el rendimiento profesional; degradar, insultar o amedrentar.
8. Conductas de acoso laboral a otro empleado o persona en el ambiente de trabajo (conforme a la legislación vigente). Hoy acoso laboral es una conducta abusiva cometida por una o varias personas contra un individuo o un grupo, con el objetivo de menoscabar al acosado. No envuelve necesariamente una relación de jerarquía. Es, normalmente, un conjunto repetitivo y prolongado de actitudes hostiles que incluyen gestos, palabras o acciones que degradan, descalifican o humillan al acosado. Esta es una práctica condenable, pues provoca vergüenza, coerción, exposición a la situación injuriosa, humillación, discriminación y miedo,

con reflejos negativos sobre el ambiente de trabajo y la salud del individuo, que es menoscabado en su dignidad.

Cuando viaje en comisión de servicio o deba desempeñar alguna de sus funciones en otra localidad o país, deberá informarse sobre las costumbres, leyes y prácticas locales que puedan ser diferentes, por tanto, adaptar su comportamiento de forma responsable.

C. Medio Ambiente, Salud y Seguridad.

APAS tiene el compromiso de proteger el medio ambiente, la salud y la seguridad y se esforzará de proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable evitando impactos desfavorables o que puedan dañar al medio ambiente.

Por lo tanto, debemos:

1. Cumplir con las leyes y reglamentaciones ambientales.
2. Crear y mantener un ambiente de trabajo seguro y prevenir accidentes y enfermedades profesionales.
3. Intentar reducir la basura, emisiones y uso de material tóxico que genere nuestra operación, no deberá improvisar respecto de los desechos industriales.
4. Respetar los derechos e intereses ambientales del país y comunidades vecinas.
5. Hacer uso eficiente de los recursos naturales disponibles en nuestro lugar de trabajo, reciclar siempre que sea posible y promover prácticas innovadoras que permitan lograr mayor eficiencia económica a través de la eficiencia ecológica.
6. Actuar de forma socialmente responsable, respetando las costumbres y tradiciones de las personas con las cuales se relacionan y también aportar en la medida de lo posible, con el desarrollo sostenible de las comunidades donde la empresa actúa.
7. Proponer mejoras que garanticen que su lugar de trabajo sea siempre seguro y saludable, notificando a su jefe directo o a la persona encargada de la seguridad laboral en caso de irregularidades o incumplimiento de las leyes y ajustando sus propias conductas irregulares con rapidez.
8. Actuar siempre de acuerdo con las reglas estipuladas, no hay situación de excepción donde una práctica de seguridad puede ser ignorada.
9. Conocer la salida de emergencia del lugar donde trabajamos y el lugar donde están los equipos de protección y prevención de incendios.

D. Situaciones de riesgo.

Actividades y condiciones inseguras, tales como:

1. Uso incorrecto de equipos de protección personal; productos químicos sin identificar adecuadamente (rotulo); cableado expuesto o sin condiciones de

seguridad; salida de incendio bloqueadas; conducir vehículos de manera imprudente y otras situaciones similares.

2. No cumplir con los reglamentos y procedimientos relativos a la salud, a la seguridad y el medio ambiente.
3. Diferencias detectadas por las autoridades de gobierno competente.
4. Riesgos o accidentes relativos al medio ambiente, a la salud y la seguridad.
5. Realizar actividades para las cuales no recibió el respectivo entrenamiento o bien no utilizó los equipos de protección personal adecuados.

E. Consumo de Alcohol y Droga.

Como empleado o colaborador de APAS Chile, todos debemos ser responsables y presentarnos a nuestro trabajo libre de la influencia del alcohol o droga. Debemos tener respeto a nuestras vidas y a las de nuestros compañeros de trabajo y clientes. De esa forma, el consumo de alcohol y está prohibido durante la jornada de trabajo en la empresa y es obligatorio que todos lean y cumplan las políticas específicas sobre este asunto vigente para la empresa en la que actúe y conforme a la legislación vigente en el país.

En especial para los que trabajan con reglamentaciones especiales de seguridad, como es el caso de mecánicos de aviación, supervisores, analistas técnicos, entre otros. Será su deber conocer, respetar y cumplir las normas y políticas especiales que rigen sus actividades y obedecer las medidas adoptadas por la empresa para resguardar el cumplimiento de las mismas.

Por lo tanto, debemos tener presente:

1. Nunca comparecer al trabajo bajo influencia del alcohol o drogas.
2. Nunca traer alcohol o drogas (Lícitas con o sin prescripción o ilegales) a su local de trabajo, ni distribuir entre empleados y otras personas de la empresa, clientes o terceros.
3. Mantener siempre una actitud apropiada y responsable cuando participe de actividades fuera de la empresa, del local de trabajo o fuera de horas/jornada de trabajo, que sean organizadas por la empresa, por los aliados comerciales o en representación de la empresa.

ATENCIÓN: Participar en actividades externas que incluyan cenas o almuerzos con el consumo inadecuado de bebidas alcohólicas con clientes o aliados comerciales, proveedores, celebraciones internas (por ejemplo, fiesta de final de año o similares), congresos, ferias internacionales, entre otras. Estas situaciones de riesgo se limitan solo a aquellas actividades en donde el trabajador actúa en representación de la empresa o haya sido participante por dicha calidad y no en la esfera personal.

Cada empleado colaborador de APAS Chile deberá leer y respetar las políticas específicas sobre el consumo de drogas y alcohol y sobre la aplicación de controles toxicológicos aplicables a su actividad en Chile.

F. Propiedad intelectual, material, bienes y beneficios.

Se entiende por propiedad intelectual los secretos comerciales, las marcas, ideas, diseños, dominios de internet, derechos de autor y otras informaciones susceptibles de ser registradas las que deben ser protegidas por todos los empleados/colaboradores y, por lo tanto, está prohibido discutir con terceros o divulgar estas informaciones sin autorización previa de la empresa. Además de proteger sus propios derechos de propiedad intelectual. APAS Chile respeta los derechos válidos de propiedad intelectual de terceros.

Es parte de estas directrices establecer, mantener y defender los derechos sobre la totalidad de su propiedad intelectual que tengan expresiones comerciales, así como usar estos mismos derechos de modo responsable. Todos los empleados/colaboradores deben tomar medidas para proteger estos activos. El uso no autorizado de estos derechos de terceros puede exponer a APAS Chile a sanciones civiles e indemnizaciones conforme a la legislación vigente en el país.

G. Conflicto de intereses.

APAS Chile reconoce y respeta los derechos de los empleados y colaboradores a participar en negocio y otras actividades financieras fuera de su trabajo en la medida que se encuentre permitido por la legislación de Chile. Sin embargo, estas actividades deberán ser lícitas y libre de conflicto con sus responsabilidades como empleados/colaboradores de APAS Chile. Los empleados y colaboradores no deberán utilizar indebidamente los recursos o la influencia de la empresa en beneficio propio, ni puede justificar la reputación o el buen nombre de la empresa. Por lo tanto, se deben evitar relaciones o actividades que puedan estar en conflicto, o que potencialmente puedan entrar en conflicto con las responsabilidades profesionales o con los intereses de la empresa.

Por lo tanto, en la práctica debemos:

1. Revelar nuestras actividades externas, intereses financieros o relaciones personales que puedan presentar eventual conflicto de interés o que potencialmente puedan entrar en conflicto con nuestras responsabilidades en la empresa. Hacer carta de Declaración de Conflicto de Interés, al área de Recursos Humanos.
2. Evitar acciones o relaciones que puedan estar en conflicto, o que potencialmente puedan entrar en conflicto, con las responsabilidades profesionales o con los intereses de la empresa e informarlos a través de una carta de Declaración de Conflicto de Interés al área de Recursos Humanos.
3. No hacer uso indebido de recursos, propiedad intelectual y material, tiempo e instalaciones, incluso equipos de oficina, emails y software de la empresa.

4. Comunicar al Gerente General, antes de aceptar cualquier cargo de administración o consultoría en un negocio externo.
5. Comunicar al Gerente General, antes de aceptar cargo de consultoría de instituciones sin fines de lucro, siempre que haya relación comercial con la empresa, o expectativas de apoyo financiero o de otra naturaleza por parte de APAS Chile.

H. Relación con cliente y entidades gubernamentales.

APAS Chile tiene el compromiso de tratar a sus clientes de forma cordial y respetuosa. Nuestros clientes merecen lo mejor de todos nosotros en todo momento y en todo lugar. Nunca será aceptado o tolerado que un cliente sea objeto de conductas discriminatorias, sea por cuestión de género, raza, religión, país de origen, ciudadanía, ancestro, edad, discapacidad, estado civil, orientación sexual, así como o cualquier otra clase protegida según la ley local aplicable o condiciones que tenga el efecto de alterar o anular la igualdad de tratamiento que todos deben recibir.

Las actividades de APAS Chile con todos los representantes gubernamentales dentro de las más altas calidades éticas y, en conformidad con las leyes y regulaciones aplicables del país. De esa forma, está prohibido el cobro de valores incorrectos y no autorizados en contratos públicos, violar los reglamentos gubernamentales nacionales e internacionales definidos por los órganos públicos regulados de las operaciones de aviación comercial y mantenimiento global a nivel nacional regional e internacional, hacer pagos indebidos a empleados extranjeros con el propósito de lograr mantener negocios o que puedan dar la impresión o tener la apariencia de algún interés indebido.

Por lo tanto, en la práctica debemos:

1. Tener siempre un tratamiento respetuoso y cordial con cada uno de nuestros clientes respetando sus diferencias y aceptando su diversidad si la situación queda fuera de control o alcance de resolución, debemos dar todo el soporte posible de forma amable para ayudar a nuestros clientes a resolver sus problemas o encontrar una respuesta al mismo.
2. Nunca será aceptado o tolerado que un cliente sea objeto de una conducta discriminatoria, sea por cuestión de género, raza, religión, país de origen, ciudadanía, como cualquier otra clase protegida según la ley y que tenga o condiciones el efecto de alterar o anular la igualdad de tratamiento de todas las personas.
3. Cumplir con las leyes y reglamentos aplicables con énfasis especial a los requerimientos asociados con transacciones y contratos gubernamentales.
4. Ser honestos y transparente durante las negociaciones con autoridades y agencias gubernamentales.
5. Adoptar procesos eficaces para asegurar que los informes, certificados, declaraciones y propuestas sean actuales, exactas y completas; las exigencias contractuales deben ser debidamente identificadas y comunicadas al área responsable por la ejecución del contrato.

6. No hacer ninguna modificación a los servicios contratados ni dejar de seguir las obligaciones pactadas en los contratos sin la aprobación escrita de la autoridad gubernamental autorizada.

I. Relaciones con proveedores (terceros).

La relación de la empresa APAS Chile con sus proveedores se basa en prácticas legales, éticas y justas. Esperamos que nuestros proveedores atiendan a las exigencias legales aplicables a su negocio. La calidad de la relación con nuestros proveedores tiene un reflejo directo en la calidad del servicio a nuestros clientes, así como la calidad de los productos y servicio de nuestros proveedores afectan la calidad de nuestros servicios también.

Solamente serán firmados contratos con prestadores de servicios y proveedores que cumplan totalmente con la legislación vigente, específicamente con relación a la legislación laboral, como también con las disposiciones de APAS Chile con relación a la salud ocupacional, seguridad en el trabajo, respeto al medio ambiente y a nuestros empleados y colaboradores.

La relación con los proveedores está basada en el sentido de cooperación, de modo que sea posible la búsqueda de soluciones para cuestiones de sustentabilidad en la cadena del negocio, promoviendo la mejora continua del nivel de exigencia en productos y servicios. De esa forma, pedimos a nuestros aliados de negocio que se comprometan también con este código.

J. Seguridad de la Información.

Le información y recursos de APAS Chile debe ser protegida correctamente y cada empleado/colaborador, deberá velar por la protección de los datos de la empresa bajo su responsabilidad.

Por lo tanto, debemos:





1. Pedir formalmente los accesos necesarios para el desempeño de nuestras funciones.
2. No divulgar informaciones confidenciales a terceros.
3. No divulgar ni dejar escrito en papel su contraseña de acceso a la computadora.
4. Instalar software o aplicaciones, solamente por medio, del área de IT de la empresa.
5. Utilizar la estación de trabajo solamente para fines profesionales a los cuales fuimos contratados para realizar el nombre de APAS Chile.
6. Utilizar el correo electrónico de APAS Chile solamente para desempeñar las funciones para las cuales tenemos una relación laboral con la empresa.
7. Acceder a Internet solamente con la finalidad relacionadas a los intereses y asuntos profesionales del trabajo.

8. Comunicar inmediatamente al área de seguridad IT sobre cualquier incidente de seguridad, para que sean tomadas las providencias admisibles.
9. Conocer y actuar de acuerdo con las directrices de redes sociales públicas internamente, tomando todo el cuidado necesario con su imagen y con la informaciones o ilustraciones que se puedan publicar en redes sociales.

VI. ESCALAMIENTO.

Es importante que cada funcionario colaborador y tercero tomen conciencia de la importancia de comunicar una duda sobre la conducta ética inadecuada o sobre las evidencias que poseen con relaciones al cumplimiento de las políticas de APAS Chile, en especial, a las directrices definidas en este código. Esta comunicación puede ser no una decisión fácil, pues puede incluir a colegas de trabajo y quienes comunican cualquier infracción a la conducta ética puede ser visto como un delator. Sin embargo, es importante recordar que una falta de comunicación inmediata de una posible infracción a la conducta ética.

El incumplimiento de las leyes aplicables a la operación puede resultar en:



-  Daños graves a la seguridad, salud y bienestar del individuo, de colegas de trabajo, de clientes y/o de la comunidad en la que APAS Chile actúa.
-  Pérdida de confianza en APAS Chile por los clientes, accionistas, entidades gubernamentales y/o la comunidad en general.
-  Multas, indemnizaciones y otras penalidades financieras contra la empresa.
-  Multas o presidio para empleados, en los casos más graves y en conformidad con la legislación vigente en Chile. De esta forma, APAS Chile pide que sus empleados, colaboradores y terceros que no callen cuando tengan alguna duda relativa a la Ética. El motivo principal de comunicar una duda no es perjudicar a un colega, si no de resguardar la confianza e imagen de la empresa.

Esta comunicación puede ser identificada o anónima, y hecha a través de las herramientas de denuncia disponibles.

VII. SANCIONES

Los empleados, colaboradores o terceros que violen el código o su espíritu, otras políticas, normas, procedimientos y demás documentos de la empresa, quedarán sujetos a la aplicación de medidas disciplinarias que podrán llegar hasta el término de su respectiva relación con la empresa e incluso el ejercicio de acciones legales.

APAS Chile entiende por violación:

-  Actuar en desacuerdo con el código o demás políticas de la empresa.
-  Pedir a otras personas que violen dicho código y/o políticas.

- ✦ Tener conocimiento de actos que violen el código y no reportarlos a los canales competentes.
- ✦ Tomar represalias contra quien haya reportado una duda con la conducta ética o incumplimiento de las leyes entre otras acciones.

VIII. DEFINICIONES

Colaborador: Son los alumnos en práctica, pasantes o aprendices.

Compliance: Significa en inglés cumplir, satisfacer, ejecutar. En líneas generales significa el compromiso corporativo en el sentido de obedecer y cumplir los preceptos éticos leyes, políticas y normas en general tanto internas como externas, a lo largo de toda la cadena del negocio de la empresa y ante todo su público.

Empleado: Será considerado todo empleado con relación laboral con APAS Chile de cualquier cargo u ocupación.

Oficiales del Gobierno, o autoridades gubernamentales: Abarcan quien quiera que trabaje para una entidad gubernamental, o que sea tratado como autoridad gubernamental de acuerdo con las leyes locales del país, puede también ser considerada autoridades gubernamentales, los candidatos a cargos públicos o algún asociado a partidos políticos, una entidad gubernamental incluye no solo gobiernos o departamentos nacionales estatales o municipales, sino que también:

- ✦ Empresas Comerciales pertenecientes o controladas por el Gobierno tales como, un Aeropuerto o Hospital público.
- ✦ Órganos o agencias reguladoras controladas o dirigidas por el gobierno.
- ✦ Organizaciones públicas internacionales.

Pasante o Alumno en práctica: Es todo estudiante que mantiene una relación laboral o asignación con cualquiera de las áreas de la empresa.

Proveedores: Son personas naturales o jurídicas contratadas para suministrar productos objetos móviles o materiales para la empresa, en los términos de los pedidos de compra o contratos pactados entre las partes.