

SERVICIOS DE CONSTRUCCIÓN

E&G LTDA.

# POLÍTICA DE ETICA DE NEGOCIOS



## **POLÍTICA DE ETICA DE NEGOCIOS**

El apego a principios y valores éticos habla de un sentido de respeto, honestidad e integridad, valores imprescindibles para el desempeño armonioso del trabajo.

En EYG LTDA., estos valores constituyen una parte esencial de nuestra cultura organizacional y son una pieza fundamental en la vida de nuestra empresa.

EYG LTDA. opera bajo la premisa de que están regidos por leyes y ordenamientos, cuya observancia y cumplimiento es indispensable para existir y funcionar óptimamente.

Aunque todos estos valores son parte de nuestra cultura organizacional y del quehacer diario, es necesario formalizarlos y establecer un marco de referencia común que unifique los criterios y oriente las acciones de todas las personas empleadas por la empresa.

### **OBJETIVOS**

Dar a conocer a los directivos y empleados de la organización sus obligaciones de carácter ético hacia la empresa y dentro de ella.

Informar de la existencia de esta Política de Ética a los clientes, distribuidores y proveedores, tratando de promover su adherencia a la misma.

Establecer criterios básicos para normar el comportamiento ético de todas las personas que laboran en nuestra empresa.

Compartir nuestros valores éticos con las personas interesadas en trabajar en EYG LTDA.

### **VALORES**

Para la realización de trabajos en EYG LTDA. se adoptaran los siguientes valores en nuestros servicios.

- **Calidad:** Exceder las expectativas de nuestros clientes internos y externos.
- **Integridad:** Superar lo que se espera de nosotros.
- **Creatividad:** Buscar permanentemente nuevas ideas para crear y mejorar nuestros productos y servicios y la calidad de la atención al cliente.
- **Productividad:** Hacer cada vez más y en menos tiempo con los mismos recursos
- **Comunicación:** Mantener siempre una actitud abierta hacia el intercambio de ideas, inquietudes y deseos.
- **Conocimiento:** Lograr la autorrealización del personal por medio del aprendizaje en equipo.

## **I. Normas Éticas Generales**

- I. En EYG LTDA., reconocemos la dignidad de las personas y respetamos su libertad y su privacidad.
- II. En EYG LTDA. ninguna persona debe ser discriminada por razones de género, estado civil, edad, religión, raza, opinión política, clase social y económica, embarazo, idioma, dialecto, origen étnico, nacionalidad, preferencia sexual o discapacidad.
- III. Los empleados de EYG LTDA. están obligados a cumplir con todas las leyes, regulaciones y ordenamientos que rigen o limitan su área de responsabilidad, así como las normas y procedimientos de control interno que establezca la Administración donde se trabaja.
- IV. Los empleados de EYG LTDA. deben observar una conducta leal, respetuosa, diligente y honesta.
- V. Quienes tengan a su cargo personas que le reporten, tienen la obligación moral de respetarlas y protegerlas en lo pertinente.
- VI. Se prohíbe, condena y debe ser denunciado el acoso sexual por el daño moral que causa a quienes lo experimentan.
- VII. Los empleados deben abstenerse de hacer comentarios, sea en medios familiares o sociales, sobre actividades que llevan a cabo dentro de la empresa, que perjudiquen a la misma o a los demás empleados.
- VIII. Ningún empleado puede utilizar el nombre de EYG LTDA., así como el resto de sus recursos, en actividades para su beneficio personal.
- IX. Deberá evitarse todo contacto con personas deshonestas que pretendan o puedan perjudicar a la empresa.
- X. Los empleados y distribuidores deberán abstenerse de divulgar información confidencial relativa a procesos, métodos, estrategias, planes, proyectos, datos técnicos, de mercado o de cualquier otro tipo.
- XI. Los empleados deben evitar desarrollar una actividad externa a la empresa que demande una cantidad de tiempo y esfuerzo que pueda afectar su capacidad y disponibilidad con las obligaciones que tienen para con la empresa.
- XII. Para EYG LTDA. es prioridad que todo el personal adopte un comportamiento ético, el cual minimice la posibilidad de riesgo para la organización y los terceros relacionados con ella. Es por esto que promueve y facilita la detección y eliminación de prácticas ilegales y/o conductas inapropiadas.

## **II. Normas de Relación con Clientes**

- I. El ofrecer o insinuar algún incentivo directo o indirecto a empleados de nuestros clientes y/o prospectos con el objetivo de obtener una venta, se considera una conducta ilícita.
- II. El aceptar o insinuar algún incentivo directo o indirecto de nuestros empleados a nuestros clientes y/o prospectos con el objetivo de obtener un beneficio personal, se considera una conducta ilícita.
- III. Los empleados que atienden a clientes deben ofrecerles un trato equitativo y honesto en cada transacción, proporcionando los productos y servicios que les competen con la mayor calidad y oportunidad a su alcance.

## **III. Normas de Relación con Proveedores**

- I. El solicitar o recibir algún incentivo, por parte de los proveedores para su selección, se considera una conducta ilícita.
- II. EYG LTDA. considerará para su agenda de proveedores a aquellos que compartan los valores éticos que sostiene y posean una sólida reputación de equidad e integridad en sus tratos.
- III. Los empleados que negocien la adquisición de productos y servicios que EYG LTDA. requiere, deben ofrecer y exigir a los proveedores un trato equitativo y honesto en cada transacción, buscando siempre los mejores intereses de la empresa.
- IV. Los proveedores que consideren que un empleado de EYG LTDA. ha participado en una conducta ilícita o indebida debe informar del asunto a la empresa vía telefónica o de manera presencial con la persona responsable.

## **IV. Normas de Relación con Autoridades**

- I. Los empleados de EYG LTDA. deberán apegarse escrupulosamente, en el desarrollo de sus actividades, a las leyes y reglamentos aplicables.
- II. Los empleados de EYG LTDA. deben colaborar en todo momento con las autoridades competentes para el pleno ejercicio de sus facultades y actuar conforme a derecho en defensa de los legítimos intereses de la empresa.
- III. Los empleados que tienen relación con autoridades deben ofrecerles un trato amable y respetuoso, reconociendo su calidad como tales, y procurando una atmósfera de apertura y confianza que facilite la discusión de los asuntos y el establecimiento de acuerdos.
- IV. Todos los tratos, trámites y relaciones que en representación de la empresa se tengan con dependencias o funcionarios gubernamentales, deberán llevarse a cabo en concordancia con las leyes aplicables y con las conductas de negocio ordinarias llevadas a cabo por compañías dentro del país y región respectivo.

## V. PROCEDIMIENTOS ESPECÍFICOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA

Con el propósito de que la presente política se cumpla los siguientes puntos deberán seguirse:

- I. Cualquier empleado que haya experimentado o haya sido testigo de algún acto de ilícito, tiene la responsabilidad y libertad de informarle a su supervisor inmediato o empleador de la situación.
- II. La empresa investigará toda situación ilícita. Si la investigación confirma lo sucedido, la empresa aplicará acciones correctivas.

LA INVESTIGACIÓN DEBE INCLUIR LA SIGUIENTE INFORMACIÓN:

- La fecha y hora del incidente.
- Una descripción del lugar donde ocurrió el incidente.
- Una descripción completa y detallada del incidente.
- Los nombres de las personas que pudieron haber presenciado el incidente.
- Una descripción de la relación entre los involucrados antes de que ocurriera el incidente.

## VI. PROCEDIMIENTO PARA EL REPORTE

Para reportar quejas sobre incidentes violatorios de esta política, el reclamante informara al supervisor inmediato o empleador. Esta queja se manejará de acuerdo a dicho procedimiento.

Todo reporte será confidencial y se involucrará el menor número de personas posibles. No se tomará ninguna represalia con la persona que haga un reporte o testifique en este tipo de incidente.

Para que el reporte mantenga su característica de confidencial el trabajador puede utilizar los siguientes medios de comunicación con la persona responsable:

- Informe vía e-mail.
- Reporte telefónico
- De manera presencial privada dentro o fuera de su jornada laboral.

Responsable de los reportes:

- Ernesto Tamayo Osses.
- e-mail: [ernesto@eyg.cl](mailto:ernesto@eyg.cl)
- Teléfono: +56981887268

## **VII. DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS**

- Las violaciones a este Código serán objeto de sanciones.
- La severidad de las referidas sanciones estará en función de la gravedad de las faltas cometidas.
- En casos de faltas o delitos graves las sanciones podrán ir desde una amonestación verbal o escrita hasta llegar de ser necesario, a la terminación del contrato de trabajo de aquellas personas que fuesen encontradas responsables.
- Cuando exista duda sobre la existencia de una violación al presente Código, la persona responsable procederá a validar y evaluar la evidencia disponible antes de que se imponga la sanción correspondiente al posible infractor.