

Código de Ética

Empresas Lo Campino



Indice

Introducción	pág. 3
Prólogo	pág. 4
Capítulo I Principios y normas generales	pág. 5
Capítulo II Comportamiento y desempeño laboral	pág. 6
Capítulo III Relaciones al interior de la empresa	pág. 8
Capítulo IV Relación con la contraparte	pág. 11
Capítulo V Compromiso con los clientes	pág. 12
Capítulo VI Relación con los grupos de interés	pág. 13
Capítulo VII Administración del código de ética	pág. 14
Epílogo	pág. 17
Contacto línea ética	pág. 16

INTRODUCCIÓN

El presente código de ética contiene los principios, valores y normas de conducta que deben orientar y regular el quehacer diario de todos quienes constituyen empresas Lo Campino, de modo que sus conductas y desempeño laboral garanticen la transparencia, la excelencia, el compromiso con la comunidad, la innovación y la eficiencia de nuestras empresas.

Somos un grupo de empresas cuyas actividades se centran en la producción, comercialización y/o distribución de bienes y servicios para el mercado nacional, con un fuerte acento en el mercado de la construcción y venta de viviendas. Nuestra preocupación es mejorar la calidad de vida de nuestros clientes, con un marcado énfasis en el compromiso con la comunidad, mediante el desarrollo sustentable de cada una de las actividades y/o negocios en las cuales estamos presentes.

Somos, además, una marca de reconocido prestigio a nivel nacional, tanto en el mercado de viviendas, como en otras áreas de la industria, por ejemplo agrícola. Uno de los pilares de este prestigio ha sido el alto estándar ético de nuestras empresas, que se ha logrado gracias al compromiso de todos nuestros colaboradores, quienes se esfuerzan siempre por alcanzar la excelencia, de modo que nos convirtamos en líderes en calidad e innovación, construyendo valor agregado para nuestros clientes y nuestros colaboradores. ¿Por qué entonces un código ético? Entendemos que un modo concreto de cumplir con nuestra visión y misión (somos empresas confiables, en el sector privado y público, que buscan mejorar la calidad de vida de sus clientes y colaboradores a través de la innovación, calidad, eficiencia, seguridad laboral y sustentabilidad), es a través de la observancia de este código, el cual nos servirá de guía e instrumento de discernimiento ante los eventuales conflictos o dilemas éticos que se presentan cotidianamente en la vida de la empresa.

Con orgullo declaramos que las orientaciones acá contenidas son el fruto de un trabajo mancomunado, es decir, empresa y colaboradores, y por ende representa los anhelos, expectativas y conductas esperadas de todos los colaboradores de nuestras empresas. En este contexto, el documento que presentamos es expresión de una autorregulación que nos permitirá actuar con excelencia, compromiso y respeto, logrando que tanto nosotros como nuestros clientes sean beneficiados

La observancia de este código tiene entre otros beneficios, minimizar la necesidad de supervisión directa sobre cada colaborador, y reducir los conflictos y dilemas éticos, pues ofrece los criterios necesarios para resolver dudas o conflictos tanto al interior de la empresa, como con los clientes, los proveedores, las contrapartes o grupos de interés. En consecuencia, el presente código no es una “camisa de fuerza” que impida realizar bien y alegremente nuestras labores cotidianas, menos aún, un elenco de prohibiciones.

Código de Ética

Empresas Lo Campino

PRÓLOGO

Palabras del Presidente Corporativo

En este documento queremos plasmar los principios que desde un inicio han inspirado nuestro actuar y que a través de los años nos ha permitido crear una cultura y un sello propio que nos identifica, misma que ha hecho posible formar valiosos equipos de trabajo con los cuales hemos enfrentado importantes desafíos y que han posibilitado el crecimiento sostenido del grupo de empresas Lo Campino. La solidez de estos valores no los hace sin embargo carentes de dinamismo, sino por el contrario abiertos a las experiencias que la innovación y nuevas tecnologías nos exija para el desarrollo de nuestras actividades, manteniendo como único principio inmutable el respeto a la persona y la posibilidad de desempeñarse y crecer en una empresa cuyos objetivos resulten compartidos.

Todo lo que se ha logrado en estos años es el resultado de un arduo trabajo en el que se ha visto reflejado el esfuerzo y dedicación de todos aquellos que comparten los valores que queremos resaltar en este código, todo lo cual ha hecho posible a Lo Campino ser vastamente reconocida en los ámbitos en que se desenvuelve y que nos hace sentir tremendamente orgullosos y agradecidos de todos aquellos que han permitido obtener estos logros.

Cuidemos la cultura que juntos hemos forjado y sigamos teniendo un buen clima de trabajo, inspirado en la corrección de nuestro actuar, lo que nos permitirá seguir avanzando para cumplir nuestros ideales y sueños.

José Miguel Guzmán Lyon

CAPITULO I

Principios y normas generales.

Art. 1.- Compromiso con el código. Todos los miembros de las empresas Lo Campino tienen la ineludible obligación moral de regir su conducta y desempeño profesional de acuerdo a los principios y a las normas contenidas en este código. Con la finalidad de mantener y cuidar el prestigio de nuestras empresas, cada miembro deberá tener una vida laboral acorde con la dignidad de su función. De este modo, su conducta debe ser en todo momento de respeto por la dignidad de las personas y los principios éticos.

Art. 2.- Alcances y aplicación del código. El presente código se aplica a todos los miembros de empresas Lo Campino sin excepción. A todos y cada uno se extienden las normas y obligaciones aquí contenidas. En consecuencia, todos son responsables del prestigio o eventual desprestigio que podría afectar a nuestras empresas debido a alguna falta a la ética.

Art. 3.- Deberes generales. Los miembros de la empresa no aconsejarán ni intervendrán en ninguna situación que involucre faltar a los principios contenidos en este código, o que implique faltar a la ley, lesionando gravemente el prestigio y/o credibilidad de la empresa. De la misma forma deberán conducirse; cliente, proveedor, persona o institución, cumpliendo con los principios y normas de este código.

Art. 4.- Deber de coherencia. Ningún convenio, contrato o similar que se celebre con nuestras contrapartes a nombre de Lo Campino podrá contradecir los principios de este código, o excusar de sus obligaciones y responsabilidades profesionales a quien suscribe el contrato o convenio a nombre de nuestra empresa

Art. 5.- Resolución de conflictos. Los conflictos (o dilemas morales) no son ajenos a la vida de la empresa. Por el contrario. En la eventualidad de que existan dudas acerca de la interpretación de alguna norma aquí contenida o algún conflicto no regulado por el presente código, se consultará a un comité de ética ad hoc, quienes sesionaran para estos efectos en calidad de Comité de Ética. Dependiendo de la situación, dicho Comité podrá solicitar el arbitrio de un experto ajeno a la empresa.

Art. 6.- Toma de razón del código. Ningún miembro de la empresa puede alegar desconocimiento de los principios y normas contenidas en este código. Desde el momento de su publicación y divulgación al interior de la empresa, ya sea a través de la página de la empresa, o mediante una publicación impresa, el código se da por conocido y aceptado.

Art. 7.- Cumplimiento de las norma legales. Aunque el presente código tiene un carácter ético, da por supuesto el cumplimiento de todas las normas legales por las cuales se rigen las empresas y los negocios en nuestro país.

Art. 8.- Deber de denunciar las actuaciones contrarias a la ética. Es deber de los miembros de la empresa denunciar todas aquellas acciones y/o conductas que violen los principios y normas contenidas en este código, no teniendo cabida la omisión o encubrimiento. Por lo anterior, se establecerá una línea de denuncia, cuyo objetivo central es cautelar la transparencia y respeto de las normas establecidas por la empresa.

CAPITULO II

Comportamiento y desempeño laboral

Art. 9.- Actos contrarios a la ética. Se consideran reñidos con la ética e incompatibles con la conducta de los miembros de la empresa los siguientes comportamientos:

- a) Permitir, cometer o contribuir a que se cometan faltas a la ética contra otros pares de parte de los superiores;
- b) Recibir u ofrecer favores de cualquier especie para gestionar, obtener o desistir de designaciones o encargos profesionales;
- c) Competir deslealmente con otros colegas;
- d) Injuriar, calumniar o deslizar comentarios que directa o indirectamente perjudiquen el buen nombre o prestigio de la empresa o de cualquiera de sus miembros;
- e) Alterar o reformular el trabajo técnico (proyectos, informes, balances, contratos, etc.) hecho por otro par, sin previo conocimiento de este o de su superior jerárquico;
- f) Atribuirse o adjudicarse ideas, proyectos, documentos, convenios o contratos de los que no se es autor;
- g) falsear información o entregar información ambigua, con el objeto de realizar una venta u obtener algún beneficio, tanto para la empresa, como personal;

Art. 10.- Carga laboral. Ningún miembro de la empresa deberá aceptar cargos, funciones o labores que le resulten materialmente imposibles de realizar

Art. 11.- Competencia profesional. Ningún colaborador de la empresa deberá realizar labores o encargos que disten de las responsabilidades y límites que conlleva su cargo o de las instrucciones que ha impartido su jefatura.

Art. 12.- Debido resguardo de la información. Todos los colaboradores de la empresa que tengan acceso a datos personales, información privilegiada, o privada tanto de la empresa, de las contrapartes, o de los clientes, se abstendrán de hacer un uso indebido de dicha información aunque ello beneficie a la misma empresa, con la excepción de que sea en el marco de una investigación encargada por las entidades pertinentes

Art. 13.- Uso adecuado de los computadores y del correo institucional. Los computadores y/o soportes electrónicos son para uso exclusivo de las labores relacionadas con el trabajo en la empresa. Todos los colaboradores deberán abstenerse de su uso para fines personales, aún fuera del horario de trabajo, salvo expresa autorización de su superior jerárquico. Del mismo modo, todos los colaboradores de nuestras empresas deberán abstenerse de utilizar el correo institucional, para fines que no sean expresamente relacionados con su labor en la empresa, tanto dentro como fuera del horario de trabajo.

Art. 14.- La información pertenece a la empresa. Toda la información contenida en los computadores o soportes electrónicos pertenece a la empresa, y tiene por regla general un carácter público, salvo aquella que sea considerada reservada o privilegiada. Es potestad de la empresa a través del encargado correspondiente solicitar eventualmente el registro de dichos computadores

Art. - 15.- Información privilegiada, estratégica o sensible. Los colaboradores de nuestras empresas tienen el deber de mantener en reserva todas aquellas informaciones que, de ser reveladas, perjudicarían o bien beneficiarían ilegítimamente a quien la emplea.

Art.16.- Lealtad con la empresa. Todos los colaboradores de la empresas Lo Campino debemos anteponer el bien de nuestras empresas, y en consecuencia se debe informar a su superior jerárquico o a quien corresponda, de todas aquellas situaciones que la perjudica, la desprestigia o deteriora las sanas relaciones laborales, aunque ello implique denunciar a sus pares o un superior jerárquico.

Art.17.- Sobre el manejo del dinero u otros recursos de la empresa. En caso del manejo financiero, los miembros de la empresa tienen la obligación moral y legal de hacer un uso debido de los fondos. Cualquier uso indebido, aunque no implique un beneficio personal, será entendido como malversación, y en consecuencia, como una falta grave a la ética.

Capítulo III

Relaciones al interior de las empresas

Art. 18.- El valor de la alegría La alegría es una disposición positiva del ánimo que se manifiesta exteriormente, entre otras, a través de una sonrisa, el buen humor y el optimismo. Ella es el fruto de la excelencia humana, del trabajo bien hecho y del saberse valorado por los pares, subordinados y superiores jerárquicos.

Es bien sabido que un clima laboral alegre, con trabajadores contentos y motivados influye positivamente en hacer que la empresa sea muchos más productiva y rentable. De ese modo, en la gerencia moderna la alegría aparece como un elemento de gestión. Sin desconocer la importancia de lo recién mencionado, la promoción de la alegría en nuestros colaboradores, obedece a la preocupación de nuestras empresas por sus trabajadores. Ella está preocupada, no solo del correcto desempeño laboral de sus colaboradores, sino lo está además de su calidad de vida. Empresas Lo Campino es una comunidad de trabajo, y postula que el trabajo realiza y dignifica a la persona. Esto no será posible en un clima laboral inadecuado. El activo más importante de nuestras empresas son sus colaboradores.

Un clima laboral alegre permite entre otras cosas, generar relaciones estables y cordiales entre los colaboradores de la empresa, fortalece la autoestima, el desarrollo laboral, la confianza entre los colaboradores y el trabajo en equipo y la cooperación.

La alegría se vive en la empresa a través del buen sentido del humor, gestos amables, saludar con una sonrisa, optimismo frente a las adversidades.

Art. 19.- Respeto mutuo y clima laboral. El respeto mutuo entre los miembros de la empresa es un requisito imprescindible para mantener una sana y armónica relación laboral, toda vez que la empresa Lo Campino considera que el lugar de trabajo es un principalmente un ámbito de crecimiento y realización personal.

Art. 20.- Deber de información. Todos los miembros de la empresa utilizarán los canales adecuados y previamente determinados por cada unidad para comunicarse ya sea con los superiores jerárquicos, con los pares o los subordinados

Art. 21.- Deber de eficiencia. Todos los miembros de la empresa tienen el deber moral de realizar su trabajo al máximo de su capacidad y con la mayor eficiencia y eficacia. Desempeñarse mediocrementemente de modo intencional es considerado una falta a este código.

Relación con los pares

Art. 22.- Respeto mutuo. Todo miembro de la empresa debe desempeñarse en todas sus labores con respeto ante sus superiores jerárquicos, ante sus pares, y ante sus subordinados

Art. 23.- Deber de denunciar. Es un derecho y un deber de todo colaborador de nuestras empresas denunciar los abusos de poder o atropellos a su dignidad o a alguno de sus pares, independiente de quien provenga dicho abuso.

Art. 24.- Deber de solidaridad. La solidaridad y la colaboración deben estar presente en todas las áreas de la empresa, independiente de la relación jerárquica, manifestándose, entre otras cosas, en el reemplazo de las

labores de un par afectado por un impedimento, ajeno a su voluntad en el cumplimiento de sus obligaciones. Este deber de solidaridad no debe confundirse, sin embargo, con complicidad o encubrimiento de acciones reñidas con las normas de este código.

Art. 25.- Delegación de responsabilidades. Ningún miembro de la empresa deberá delegar sus labores o funciones en otro par, salvo las que correspondan a la ejecución conjunta de una labor encomendada por su superior jerárquico.

Art. - 26.- Deber de cumplimiento. Todo miembro de la empresa debe estar siempre dispuesto a contribuir con sus conocimientos, experiencia y/o habilidades cada vez que se le requiera o sea necesario.

Relación con el superior jerárquico

Art. 27.- Deber de diligencia. Las tareas encomendadas por un superior jerárquico deben ser cumplidas con diligencia y esmero, toda vez que su adecuado cumplimiento permite el buen desarrollo de los objetivos trazados por la empresa.

Art. 28.- Objeción de conciencia. Si algún miembro de nuestras empresas considera que alguna misión o tarea encomendada por su superior jerárquico violenta su conciencia y en razón de ello no está en condiciones de cumplirla, debe informar inmediatamente al Comité de Ética a través de los canales dispuestos por la empresa.

Relaciones con los subordinados

Art. 29.- Deber de cuidado. Todo superior jerárquico de la empresa (gerente, subgerente, director, etc.) debe cuidar de los colaboradores a su cargo, esforzándose por entregar las mejores condiciones laborales y personales posibles, lo cual implica considerar a todos ellos de igual manera en cuanto a las relaciones de trabajo y humanas, sin incurrir en ningún tipo de discriminaciones por razones de índole política, racial, religiosa, sexual, de género, u otra.

El deber de cuidado implica las siguientes obligaciones:

- a) Tratar con dignidad, respeto, prudencia y justicia a sus subalternos, teniendo en consideración las diferentes sensibilidades;
- b) No discriminar a sus subalternos por razón de raza, religión, edad, nacionalidad, sexo o condición sexual, o cualquier otra condición personal o social ajena a sus condiciones de mérito y desempeño laboral
- c) No permitir ninguna forma de violencia, acoso o abuso en el trabajo.
- d) Fomentar el desarrollo, la creatividad, la formación y promoción profesional de cada uno de sus subalternos.
- e) Vincular la retribución económica y la promoción de sus subalternos de acuerdo a su desempeño laboral y capacidad, haciendo abstracción de cualquier otra circunstancia ajena al desempeño laboral;
- f) Garantizar la seguridad e higiene en el trabajo, adoptando las medidas necesarias para maximizar la prevención de riesgos o accidentes laborales;

g) Procurar la armonía trabajo con la vida personal y familiar de sus subalternos;

h) Promover la meritocracia, es decir, reconocer y fomentar los logros de cada uno de sus subalternos.

Art. 30.- Deber de armonía. El superior debe evitar cualquier tipo de discusiones entre sus subalternos y/o pares que deterioren el ambiente laboral. Por el contrario realizará su mejor esfuerzo por crear las condiciones óptimas para un adecuado y armonioso desempeño laboral. En este contexto, es un deber del superior generar en su unidad un ambiente laboral de confianza, comunicación abierta y expedita y de cooperación.

Art. 31.- Deber de fiscalización. Todo superior jerárquico debe evitar que un subalterno suyo ejecute acciones que vulneren este código, y por ende, se falte a la ética ocasionando un eventual daño a la empresa. Está además, obligado a denunciar ante el Comité de Ética cualquier acción, producida en el lugar de trabajo y bajo su responsabilidad, que vulnere este código

Art. 32.- Adecuado uso de la potestad. El superior jerárquico goza de potestad para prohibir dentro de la empresa y/o dentro de su área comportamientos y acciones que atenten contra la moral y las buenas costumbres. Dicha potestad se encuentra limitada por la prudencia y la justicia, y en ningún caso puede ser fuente de abuso.

Art. 33.- Conducta ejemplar. El superior jerárquico debe esforzarse por exhibir una conducta ejemplar, no solo frente a sus superiores o pares, sino también y principalmente ante sus subalternos, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo. Es un deber moral predicar con el ejemplo

Art. 34.- Deber de imparcialidad. El superior debe evitar privilegiar a alguno de sus subalternos por sobre otros, basado en razones de amistad, parentesco o de otra índole. En consecuencia, debe evitar todo tipo de discriminación. Él impartirá los méritos o cargas atendiendo sólo a los antecedentes técnicos, la experiencia y la idoneidad para el cumplimiento de dichas labores que se requieran de sus subalternos.

Capítulo IV

Relación con las contrapartes

Art. 35.- Realización de convenios, contratos o similares. Quien represente a la empresa no deberá firmar documentos o contratos en general, que no hayan sido cuidadosamente elaborados por quien corresponda, y analizados previamente por la gerencia o un similar competente.

Art. 36.- Prohibición de recibir dinero. Todos los colaboradores de las empresas Lo Campino tienen prohibido recibir dinero de las contrapartes, clientes o de terceros.

Art. 37.- Prudencia al recibir obsequios. Todos los colaboradores de nuestras empresas podrán aceptar obsequios que provengan de los clientes, eventuales contrapartes, o de terceros interesados, siempre y cuando ello no implique poner en peligro nuestra independencia y transparencia como empresa y/o no afecte de nuestro prestigio. Sin perjuicio de ello, cada vez que se reciba un regalo dentro de los marcos del sentido común, se deberá informar a la jefatura directa, y si el monto del regalo fuese muy alto se informará a la gerencia respectiva para la evaluación correspondiente.

Art. 38.- Prohibición de ofrecer favores. Ningún colaborador de nuestras empresas deberá ofrecer favores a eventuales clientes, a una contraparte o a terceros que condiciones algún contrato, proceso o convenio. Se deberá establecer claramente en qué consistirán sus servicios y cuáles serán sus limitaciones.

Art. 39.- Deber de información. Todos los colaboradores de las empresas Lo Campino deberán informar a sus superiores de sus avances y/o retrocesos en las conversaciones con las correspondientes contrapartes, proveedores, o clientes.

Art. 40.- Prohibición de recibir honorarios extras de terceros. Todo colaborador de nuestras empresas se abstendrá de recibir honorarios o cualquier otra retribución, sin autorización, de quien le encomendó la tarea o de su superior jerárquico.

Art. 41.- Actividades gratis (pro bono). Los colaboradores de nuestras empresas podrán participar en actividades similares a aquellas que realiza profesionalmente sin recibir remuneración. En la eventualidad de realizar labores similares que no competen al ámbito de las empresas, deberá informar a su superior jerárquico. Podrán eventualmente realizar actividades remuneradas fuera del horario de trabajo, siempre y cuando ello no signifique transgredir las normas y principios de nuestra empresa, o produzca conflictos de interés.

Art. 42.- Conflictos de interés. Se abstendrán los miembros de la empresa de intervenir situaciones, celebración de convenios o contratos en los que el juicio profesional se vea menoscabado por interés propio, amistad, parentesco, afinidad ideológica u otros intereses análogos.

Art. 43.- Respeto por el medio ambiente. Nuestras empresas tienen un especial cuidado por el entorno y el medio ambiente, por lo tanto privilegiará sus relaciones con organizaciones y/o la comunidad que respete el medio ambiente y promuevan una actitud amigable con el entorno.

Art. 44.- Respeto por el horario de trabajo. Todos los colaboradores de nuestras empresas destinarán su tiempo y recursos exclusivamente a los fines y/o objetivos de la empresa. Se abstendrán de realizar actividades ajenas a su desempeño laboral en horarios de trabajo.

Capítulo V

Compromiso con los clientes

Art. 45.- Compromiso de excelencia. Es un deber moral de cada colaborador conocer, en la medida de sus posibilidades, bien a sus clientes internos y externos, de modo de poder satisfacer mejor sus necesidades y cumplir adecuadamente sus expectativas.

Art. 46.- Compromiso de transparencia. Es un deber moral de los colaboradores de empresas Lo Campino ofrecer a los clientes información transparente, precisa y clara. Del mismo modo, es un deber no solo legal, sino principalmente moral, cumplir con las promesas y compromisos adquiridos con los clientes u otros.

Art. 47.- Compromiso con la calidad. Empresas Lo Campino declara como un deber ético ineludible su compromiso con la calidad. Esto compromete a todos los colaboradores de nuestras empresas. Ofrecer un producto de calidad es el resultado de un largo proceso o cadena de valor que involucra a todos los estamentos de nuestras empresas.

Este compromiso con la calidad no se reduce a la fabricación de un producto o prestación de un servicio, sino que se extiende hacia cada uno de nuestros colaboradores. Este compromiso implica poner a disposición todos los medios a nuestro alcance para capacitar y promover a nuestros colaboradores.

Art. 48.- Compromiso con la innovación Comprometerse a innovar, de modo que cada vez se ofrezcan mejores bienes y servicios es entendido por las empresas Lo Campino como un deber ético.

Art. 49.- Compromiso con la comunidad. Sin desmedro de su proyección nacional y eventualmente internacional, empresas Lo Campino declara su compromiso ineludible de no afectar negativamente la calidad de vida de todos los vecinos de la comunidad en la cual se encuentra inserta la empresa.

Capítulo VI

Relación con los grupos de interés

Art. 50.- Deber de prudencia. Los colaboradores de nuestras empresas tomarán todos los resguardos necesarios para evitar situaciones confusas o que den pábulo a sospechas de cohecho, soborno o acciones parciales reñidas con la moral, en especial con autoridades gubernamentales, municipales, políticas o servidores públicos.

Art. 51.- Deber de transparencia. En concordancia con el artículo anterior se documentará cada una de las reuniones sostenidas con las autoridades mencionadas en el artículo anterior o en su defecto se informará al superior jerárquico el contenido de dicha reunión

Art. 52.- Relación con los proveedores. Empresas Lo Campino privilegiará a aquellos proveedores que mediante la elaboración o a través del producto o servicio mismo, contribuyan a preservar el medio ambiente.

Capítulo VII

Administración del Código de Ética

Art. 53.- Constitución del Comité de Ética. La administración de este código se encontrará a cargo del Comité de Ética de Lo Campino que ya se encuentra constituido y está compuesto por:

- Presidente Corporativo
- Vicepresidente Ejecutivo
- Controller
- Director Legal

El Comité de Ética tendrá la obligación de definir acciones a seguir cuando se conozca alguna falta o conducta grave no aceptada por este Código o la normativa legal vigente en nuestro país, en base a los procedimientos generales establecidos por este Comité.

Este comité deberá además asesorar a los demás colaboradores en temas de ética e integridad y canalizar como corresponda las inquietudes que se le planteen.

Art. 54.- Línea Ética. Con el objeto que todos en Lo Campino tengan la posibilidad de dar a conocer cualquier falta o conducta grave no aceptada por este Código o la normativa legal vigente en nuestro país, es que se establece una Línea Ética, la que se encuentra administrada por un Comité de Ética de la empresa, y a la cual se puede acceder a través del Portal Web o Correo Electrónico.

La información recopilada por cualquiera de estos canales, será recepcionada y administrada por el Comité de Ética, y tendrá un tratamiento confidencial, siendo utilizada con absoluta reserva, pudiendo realizarse de manera anónima, si así lo prefiere. Si la información ha sido recibida vía correo electrónico, esta será ingresada al Portal Web con el fin de mantener un repositorio único de las denuncias recibidas en el Grupo.

Epilogo

Nuestras empresas consideran que todos sus colaboradores sin distinción de rango o función constituyen los pilares fundamentales mediante los cuales se sostiene y proyecta nuestro trabajo. En consecuencia, es deber ineludible de todos nosotros, comportarnos éticamente en el ejercicio de nuestras funciones. Nuestro comportamiento debe ser en todo momento ejemplo de conducta y de cumplimiento de los valores que profesan empresas Lo Campino. La excelencia profesional de nuestras empresas no solo se mide por los conocimientos técnicos, sino principalmente por la conducta de cada uno de nosotros. En consecuencia, la presencia de este código, otorga seguridad y confianza a nuestros clientes, proveedores, contrapartes y grupos de interés, legitimando, de este modo, nuestros negocios y fortaleciendo nuestra imagen y prestigio como Lo Campino. Prestigio que hemos alcanzado tras muchos años, pero que podríamos perder en minutos, producto de alguna actuación contraria a la ética de alguno de nuestros nosotros.

Ayúdanos a mejorar y reportar aquellas situaciones que consideres que no están alineadas a la ética de nuestro Grupo, puedes hacerlo a través de estos canales:

Contacto Línea ética.

- **SITIO INTERNET** <https://lineaetica-locampino.cl>
- **CORREO ELECTRÓNICO** contacto@lineaetica-locampino.cl

