

CÓDIGO DE CONDUCTA EMPRESARIAL



Transportes Nazar

TRANSPORTES NAZAR

Somos una compañía en constante movimiento, orientados a satisfacer las necesidades de miles de consumidores día a día. Desarrollamos propuestas de valor que permiten dar soluciones de transportes a nuestros diversos clientes, además de desarrollar proyectos que contribuyen al bienestar de la sociedad.

Cada día nuestros clientes, proveedores, colaboradores y familias depositan en nosotros la confianza de hacer un trabajo enmarcado en estrictas normas de ética y seguridad. Como tal, queremos entregar confianza en que nuestra labor diaria se enmarca en valores inquebrantables de honestidad, ética y seguridad laboral.

Este *Código de Conducta Empresarial* modela nuestro accionar y refleja nuestra vocación de servicio para ganarnos constantemente la confianza de nuestros clientes, cumpliendo nuestros compromisos cuidando la seguridad de nuestras personas y la de toda la comunidad que se relaciona con nosotros, basándonos en nuestros lineamientos estratégicos y nuestros principios de liderazgo. Buscamos ser los líderes en nuestros mercados pero haciendo lo correcto.

El Código de Conducta Empresarial refleja nuestra determinación continua y absoluta de hacer lo correcto. Esto involucra la toma de

decisiones adecuadas y un estudio detallado de reglamentos y procedimientos internos que modelan nuestro diario actuar.

El Código de Conducta Empresarial es una guía que nos permite proceder de manera adecuada en torno a nuestros principios, manteniendo así la reputación que nos ha caracterizado en el rubro empresarial. No pretende responder todas las preguntas de orden ético, legal o reglamentario que pudiesen surgir en situaciones propias de nuestra actividad, ni tampoco sustituye nuestros reglamentos, políticas, procedimientos y documentos internos, sino que actúa como complemento a los mismos.

Nuestro compromiso es que cada colaborador realice sus labores bajo lo establecido en el presente código.

Atentamente,

JOSÉ MIGUEL GELVEZ
Gerente de Transportes

Septiembre de 2019

CONTENIDO

NUESTRA EMPRESA.....	5
NUESTRA VISIÓN.....	5
NUESTRA MISIÓN	5
NUESTROS PRINCIPIOS DE LIDERAZGO.....	6
NUESTROS PRINCIPIOS DE CONDUCTA CORPORATIVA.....	7
CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTAS	10
POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS	14
POLÍTICA DE GESTIÓN DE PERSONAS.....	16
POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	26
POLÍTICA DE ALCOHOL Y DROGAS	28
POLÍTICA DE COMUNICACIONES	30
POLÍTICA DE CALIDAD	34
POLÍTICA DE GESTIÓN Y EFICIENCIA ENERGÉTICA.....	35
RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE).....	37

NUESTRA EMPRESA

Transportes Nazar es una de las empresas de transporte de alimentos más importantes del país. Sus servicios están orientados a dar soluciones en el ámbito logístico, de alto estándar de calidad, enfocadas al mercado de los alimentos y relacionados, cadenas de supermercados, de comida rápida, tiendas de conveniencia, compañías de catering, productores y distribuidores de alimentos. Cuenta con trazabilidad en toda la cadena, certificación ISO 9001, ISO 50001 y en el Programa Giro Limpio.

NUESTRA VISIÓN

Nuestra visión es ser reconocida como la organización de servicios de transporte con mayor reputación y liderazgo, transformándonos en la opción preferida de los colaboradores y los clientes en los negocios donde participamos.

NUESTRA MISIÓN

Nuestra misión es ofrecer toda clase de soluciones de transportes que sean profesionales, confiables, innovadoras y eficientes; cuidando siempre que aporten valor a nuestros clientes

NUESTROS PRINCIPIOS DE LIDERAZGO

Nuestra empresa ha desarrollado 9 PRINCIPIOS DE LIDERAZGO como guías para enfocar el desarrollo del trabajo diario:

1. Siempre cumplimos nuestros compromisos.
2. Tenemos vocación de servicio y siempre trabajamos para ganarnos la confianza de nuestros clientes.
3. Nos importan los resultados y siempre buscamos ser los líderes en nuestros mercados.
4. Nos sentimos responsables por toda la organización, por eso actuamos como dueños.
5. Profundizamos y nos involucramos para encontrar mejores soluciones.
6. Somos jugadores de equipo, nos coordinamos y colaboramos con mirada organizacional.
7. Lideramos en terreno para estar cerca de nuestro negocio y de nuestra gente.
8. Siempre cuidamos nuestra seguridad, la de nuestras personas y la de toda la comunidad que se relaciona con nosotros.
9. Valoramos el talento, buscamos y hacemos crecer a los mejores.

NUESTROS PRINCIPIOS DE CONDUCTA CORPORATIVA

1. En Transportes Nazar, todos los colaboradores trabajan por voluntad propia. No existe, por ningún motivo, personas sometidas a trabajos forzados ni realizando trabajos involuntarios. Todos los colaboradores pueden abandonar su trabajo con plena libertad y de acuerdo a la ley chilena.
2. Las condiciones de trabajo en Transportes Nazar son, en todo momento, seguras e higiénicas. La empresa cuenta con los recursos físicos y el personal adecuado para aplicar este principio, cumpliendo con la ley, en orden a asegurar la integridad física y psicológica de nuestros colaboradores.
3. En Transportes Nazar se respeta la libertad de asociación de nuestros colaboradores, sin distinción alguna y con total apertura, sin discriminar a los representantes de los trabajadores y garantizando el ejercicio de sus funciones en el lugar de trabajo.
4. En Transportes Nazar, el pago de las remuneraciones se realiza cumpliendo cabalmente la legislación chilena. No se realizan deducciones que no sean previstas por la ley y por el Reglamento Interno. Nos aseguramos que todos los colaboradores entiendan claramente su liquidación de sueldo, su contrato y sus condiciones de trabajo y tienen el derecho de expresar sus dudas, garantizando respuestas adecuadas.

5. Transportes Nazar no emplea mano de obra infantil, ni incentiva la deserción escolar para incorporar personas al mundo laboral cumpliendo cabalmente la legislación nacional y las normas internacionales. Sin embargo, cooperamos con la formación de alumnos de liceos técnico profesionales e instituciones de enseñanza superior, facilitando el acceso a prácticas laborales en nuestras instalaciones con estricto apego a la ley y a las normas de seguridad de la empresa.
6. Transportes Nazar cumple con los estándares internacionales y las normas y leyes nacionales que protegen el medio ambiente, la comunidad y su entorno, mejorando continuamente la gestión del impacto ambiental de todas sus actividades y promoviendo buenas prácticas entre sus colaboradores y clientes.
7. Transportes Nazar monitorea constante las jornadas de trabajo de sus colaboradores, manteniendo actualizados los pactos de horas extra que la ley laboral determina, no excediendo el máximo legal. Ante necesidades puntuales, se recurrirá al uso de las horas hasta los límites permitidos por la ley, las cuales serán voluntarias, regulares y se compensarán de acuerdo a las leyes laborales vigentes.
8. Todos los colaboradores de Transportes Nazar se abstienen de recibir o realizar pagos o sobornos, directa o indirectamente, y no participan de prácticas comerciales corruptas. Tampoco reciben regalos o beneficios que puedan interpretarse como soborno o que puedan influir en cualquier decisión de la empresa.

9. Transportes Nazar no discrimina por raza, sexo, edad, religión, orientación sexual, estado civil, origen étnico, opción política, ni ninguna otra característica protegida o no por la ley. Al momento de contratar, la selección de nuestros trabajadores se hace estrictamente reconociendo logros y competencias profesionales así como las condiciones físicas y de salud compatibles con el puesto de trabajo al cual postula.
10. El trato para los colaboradores de Transportes Nazar, cualquiera sea su cargo o condición, será humano, solidario y respetuoso de su dignidad. En este contexto, la empresa no tolerará el abuso físico ni psicológico, sexual, verbal ni otras formas de intimidación.

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTAS

El Código de Ética y Conducta plasma nuestra filosofía y compromiso empresarial, vincula la visión y la estrategia de negocios, las prácticas de responsabilidad empresarial, el cumplimiento de la legislación vigente aplicable a la organización, la actuación ética y los valores que deben regir nuestro comportamiento.

Principios Fundamentales

- Actuar con integridad, honestidad, lealtad en todas nuestras relaciones de trabajo, de negocio y ante la sociedad.
- El objetivo del negocio de Transportes Nazar es lograr un crecimiento sostenible y en el largo plazo enmarcado en el cumplimiento de nuestras obligaciones ante la comunidad, las leyes y reglamentos que regulan nuestra actividad en la industria.

Conflicto de Intereses y Negocios con Proveedores y Clientes

En todos los niveles de la organización evitamos aquellas actividades o negocios que, por su naturaleza, generan conflicto de intereses y ponen en riesgo la integridad de la empresa y probidad de las personas, tales como:

- Ningún colaborador podrá realizar actividades, asesorías o negocios que compitan o que entren en

conflicto con los intereses de nuestra compañía, salvo expresa autorización por escrito de la Gerencia.

- Ningún colaborador podrá utilizar tiempo normal de trabajo ni recursos de la organización para atender intereses o negocios ajenos a su relación laboral con Transportes Nazar.
- No está permitido tener negocios en propiedad o en participación dentro de las instalaciones de la empresa, cuya venta o servicio este destinado a los propios colaboradores o terceros.
- Cuando exista parentesco entre personas que laboran en la empresa y esta situación provoque conflicto de intereses en las relaciones de trabajo, el jefe inmediato debe resolver el conflicto en forma justa sin que prevalezca la relación de parentesco.
- No es posible ser propietario, socio o estar involucrado familiarmente con alguna empresa proveedora de bienes, insumos, materias primas y/o servicios que Transportes Nazar compra o utiliza en sus operaciones, salvo aquellas operaciones conocidas y autorizadas por la Gerencia respectiva.
- Los familiares directos o indirectos de nuestros colaboradores pueden realizar transacciones comerciales con Transportes Nazar, siempre y cuando nuestro colaborador “familiar” no esté involucrado en ninguna fase de la decisión de compra o contratación de servicios.

- Ningún colaborador puede utilizar para su beneficio o el de terceros descuentos o tratos especiales con proveedores de la empresa, como consecuencia de su participación en el proceso de decisión de compra o de bienes, insumos, materias primas y/o servicios, o bien favoreciendo o recomendando la compra de los mismos.
- Está prohibido realizar transacciones comerciales con proveedores o clientes que operen al margen de la ley o de dudosa reputación y/o que demuestren prácticas sociales y/o ambientales irresponsables.
- No se permite solicitar, aceptar ni ofrecer regalos, viajes, invitaciones o comisiones de proveedores o clientes que puedan provocar compra de voluntades en negociaciones de productos, insumos o servicios para la empresa. Si un proveedor o cliente ofrece viajes de trabajo o viajes técnicos que tienen relación con la actividad profesional de la persona invitada y éste conviene a los intereses de Transportes Nazar, el mismo se puede aceptar previa autorización de la Gerencia General.
- Ningún miembro del personal, está autorizado para solicitar u ofrecer ayuda económica o donativos a proveedores o clientes, a excepción de casos en los que la empresa se haya sumado al esfuerzo de otras empresas para apoyar campañas dirigidas a la atención de necesidades específicas.

Denuncias y recomendaciones sobre la aplicación del Código de Ética y Conductas

La empresa define al HR Business Partner de Transportes Nazar como responsable de la aplicación del Código de Ética y Conductas. Su función básica será la de velar por el cumplimiento del Código y las de coordinar los sistemas de prevención de la empresa, investigar las denuncias y sancionar a los responsables que no cumplan las conductas definidas.

Transportes Nazar tiene habilitado un formulario en su página Web para que los colaboradores de la empresa hagan llegar cualquier queja, reclamo, sugerencia, mejora o denuncia que afecte a los principios y valores éticos de la empresa. Esta comunicación es de carácter confidencial y totalmente anónima, en orden a que su tratamiento sea transparente y justo. El responsable del Código de Ética y Conductas tiene por obligación analizar todas las denuncias realizadas por este medio, si amerita una investigación de los hechos denunciados y si se debe aplicar sanciones de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Interno de la compañía.

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

La presente política tiene como objetivo establecer nuestro compromiso hacia el cumplimiento de los derechos humanos en nuestras acciones y decisiones.

Nuestra política está en concordancia con la legislación nacional vigente, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ONU), Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de Naciones Unidas (ONU) y la Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y Política Social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

A partir de lo anterior, nos comprometemos a:

- Respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos en los instrumentos previamente mencionados.
- Dar cumplimiento a nuestra política e integrarla a la gestión de la empresa.
- Realizar un proceso de debida diligencia que nos permita identificar los riesgos reales y potenciales de nuestras acciones y decisiones, para así determinar los mecanismos de prevención, mitigación y remediación pertinentes.
- Realizar nuestras actividades y operaciones respetando los derechos de todas las personas con las que nos relacionamos, sin distinción alguna de nacionalidad,

lugar de residencia, género, origen nacional o étnico, color, religión, lengua o cualquier otra condición.

- Establecer mecanismos que nos permitan dar seguimiento a nuestros compromisos, comunicando nuestro desempeño a nuestros grupos de interés.
- Sensibilizar a nuestros grupos de interés en torno a la responsabilidad de las empresas en cuanto al respeto de los derechos humanos.
- Establecer acciones con nuestros proveedores y clientes para que estos derechos se respeten en toda la operación de nuestro negocio.
- Dar cumplimiento a los parámetros y requisitos exigidos por la legislación ambiental vigente y otros compromisos de carácter ambiental que la compañía adhiera voluntariamente.

POLÍTICA DE GESTIÓN DE PERSONAS

Ámbito y Alcance de la Política de Gestión de Personas

Reconocemos que las personas son base fundamental para alcanzar nuestros objetivos de negocio. Nuestra meta es emplear, capacitar, desarrollar y retener a las personas más adecuadas para el cumplimiento de las distintas funciones dentro de la organización.

Con el fin de favorecer el logro de los objetivos de la organización, hemos definido competencias organizacionales y competencias específicas conductuales, necesarias para alcanzar los compromisos propuestos.

El ciclo de gestión de personas, desde la selección hasta la desvinculación, basa su accionar en el fortalecimiento de las competencias organizacionales, competencias específicas de cada cargo y el cumplimiento de compromisos y metas definidas para cada colaborador.

Reclutamiento y Selección

Reconocemos que el proceso de reclutamiento y selección es clave para obtener al personal idóneo a nuestras operaciones. Por ello, nuestro proceso considera lo siguiente:

- Poseemos procedimientos para asegurar el cumplimiento de los requerimientos legales.
- Somos un empleador que brinda igualdad de oportunidades, sin hacer distinciones de género, orientación sexual, raza o religión.

- Se recurre a todos los canales abiertos de reclutamiento para cada puesto vacante, dejando disponible a la postulación pública.
- Los procesos de planes de sucesión y promociones son abiertos y con bases claras para todos los colaboradores de la compañía.
- Los procedimientos de selección consideran en cada oportunidad la definición formal del requerimiento, incluida la revisión y actualización del perfil del cargo y determinación de la fuente de reclutamiento.
- Cada inicio de proceso está autorizado por el máximo responsable funcional.
- Toda decisión de selección o movimiento interno se realiza con la aprobación del nivel superior de gestión.
- Se aplica un proceso estructurado de selección que incluye técnicas de selección y herramientas de evaluación psicológica, entrevistas técnicas, evaluación por parte de Gestión de Personas y evaluación de salud compatible con el cargo, si corresponde.
- Rechazamos el trabajo infantil en cualquiera de sus expresiones y promovemos su abolición.

Contratación

El proceso de contratación fija en forma escrita los acuerdos entre colaborador y empresa y asegura el cumplimiento

laboral establecido según las leyes nacionales. Este considera:

- Cada colaborador tiene su contrato formal de trabajo.
- A cada colaborador se le explica y conoce sus deberes y derechos. Conocen sus descripciones de cargo y políticas sobre empleados.
- Cumplimos y explicamos a cada colaborador, las leyes, los contratos individuales y colectivos, en lo que respecta a empleo, relaciones laborales, seguridad e higiene, y todo lo legal o contractual relevante a sus funciones o puestos de trabajo.
- Obtenemos la información personal relevante para realizar el contrato de trabajo, pero también información relevante que servirá para apoyar al trabajador a futuro. Esta información se trata en forma confidencial por el departamento de personal.
- Nos esforzamos por evaluar y monitorear los cambios, avances y tendencias en las recomendaciones y directivas de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales relacionadas con las áreas laborales y de seguridad e higiene.

Inducción a la Empresa y al Puesto de Trabajo

Reconocemos que el proceso de inducción es clave para lograr una pronta y adecuada integración del colaborador al puesto de trabajo. Nos esforzamos en entregar la información y el entrenamiento adecuado a fin de que el colaborador conozca nuestra empresa y cultura y se

desempeño de acuerdo a lo esperado durante el periodo de adaptación y aprendizaje. La inducción considera:

- Asegurar que el nuevo colaborador se integre a sus funciones en un programa formal, que considera la inducción a la empresa, al área de trabajo y al puesto de trabajo.
- Como parte de la inducción se entregan los conocimientos establecidos por ley y se documenta. Según el nivel y posición, se entregan conocimientos sobre la organización, prestaciones y servicios al personal y se dan a conocer las funciones y deberes específicos.
- El trabajador es evaluado durante su permanencia en plazo fijo para definir su continuidad en la compañía de acuerdo al cumplimiento de los objetivos definidos para el cargo.

Capacitación, Desarrollo y Gestión de Sucesión

La capacitación es parte relevante para mantener actualizados los conocimientos, así como para mejorar continuamente las habilidades de nuestro personal. Con capacitación constante podemos mejorar nuestros indicadores de negocio y proveer un servicio de calidad a nuestros clientes. La gestión de sucesión y desarrollo del personal es esencial para el crecimiento de nuestro negocio. Hacemos esfuerzos conjuntos entre distintas gerencias y colaboradores para lograr mejorar sus habilidades, ya sean técnicas o de gestión, para que colaboradores internos que

demuestren capacidad, puedan tomar mayores responsabilidades. Para esto:

- Poseemos un proceso formal de capacitación orientado a entregar las herramientas y conocimientos a los colaboradores a fin de satisfacer las demandas del negocio y contribuir al logro de los objetivos y el éxito de la empresa.
- El proceso de capacitación/desarrollo considera las necesidades del negocio y está integrado con la definición del puesto y con los sistemas de gestión del desempeño y gestión de sucesión, en los casos que corresponda.
- Se definen las necesidades de capacitación en base al análisis de requerimientos identificados por la jefatura.
- Se mide el impacto de las capacitaciones y la transferencia de conocimientos a los puestos de trabajo.
- Se planean, implementan y monitorean las actividades de capacitación correspondientes, empleando a las líneas de mando como una de las fuentes didácticas.
- La capacitación es parte integral de la Planeación de Negocio; se costea, se presupuesta y se controla según los procedimientos de control de costos definidos.
- Los gerentes y supervisores de línea apoyan proactivamente la realización de actividades de

entrenamiento para poder extraer lo mejor de ellas para mejorar el aporte de los colaboradores.

- Existen eventos internos de capacitación que aseguran la permanente actualización de conocimientos clave y exclusivos del negocio para todos los niveles que lo requieran.
- Se da el entrenamiento necesario para dar a conocer los elementos estratégicos de la compañía a los trabajadores (visión y misión, valores, estrategia, objetivos funcionales, normativa interna, sistemas de calidad, etc.).
- Todos los ejecutivos de los primeros niveles y un segmento suficiente de la gerencia media participan de la generación y conocen las estrategias y objetivos de negocio.
- La Compañía apoya activamente el desarrollo de colaboradores con alto potencial, da facilidades para su desarrollo en etapas tempranas de sus carreras y fomenta tomar mayores responsabilidades.
- Los colaboradores son apoyados por la compañía, pero son responsables de su propio desarrollo.

Separación / Desvinculación

Sabemos que cada proceso de separación puede dejar grandes aprendizajes a la compañía. Cuidamos y analizamos los casos que son gatillados por la empresa antes de

proceder y cuidamos e incluso fomentamos la relación con ex colaboradores que han sido un aporte sobresaliente a la organización. En este sentido, nos preocupamos de:

- Toda decisión de separación o término de contrato se realiza con la aprobación de los dos niveles superiores de gestión (jefe y jefe del jefe).
- Cumplimos cabalmente con la legislación, no sólo en caso de separación.
- Se realizan entrevistas selectivas de salida con los colaboradores que dejan la empresa; los resultados se analizan y se definen acciones cuando lo amerita.
- Se emprenden las acciones adecuadas para resolver las carencias detectadas.
- En determinados casos y cuando las necesidades del negocio lo permiten, fomentamos el trabajo posterior conjunto con ex colaboradores, realizando contratos como prestadores de servicio en sus áreas de experiencia.

Procedimientos, remuneraciones y manejo de la información

La definición de procedimientos en la Gestión de Personas nos permite mantener estándares a través de toda la organización. También reconocemos que administramos información sensible y confidencial sobre nuestros colaboradores, por lo que nuestros procedimientos y formas

de trabajo también apuntan a conservarla en dicha calidad. Para esto tenemos:

- Procedimientos para los procesos críticos de Gestión de Personas.
- Un sistema de información de Gestión de Personas, con los datos relevantes de salarios, historial de empleo, organización, etc., el cual se actualiza continuamente y la información está debidamente clasificada, ordenada y guardada de forma tal de garantizar la confidencialidad de toda la información de cada colaborador.
- Los contratos se actualizan al menos una vez al año y los finiquitos se guardan según los plazos y condiciones legales.
- Tenemos un sistema confiable de nómina que garantiza el pago, que también considera la captura de información variable proveniente de terreno (p.e. horas extra, incentivos, días festivos, etc.). Calculamos los haberes para asegurar el pago a trabajadores y calculamos y pagamos las retenciones legales de acuerdo a los plazos legales. También están implantados los controles contables y de seguridad correspondientes.
- Está implantado un sistema congruente de compensaciones y con un criterio objetivo. Éste está en correspondencia con el mercado y refleja equidad interna de los puestos.

- El sistema de recompensas apoya al logro de los objetivos del negocio. Los sistemas de remuneraciones consideran variabilidad cuando sea posible y están vinculados al desempeño individual y de la compañía.

Calidad de Vida

Estamos conscientes que cuidar la calidad de vida de nuestro personal impacta no sólo en sus vidas, sino también en el desempeño de nuestra organización. Entendemos que el entorno más influyente del trabajador es su familia, por lo que hacemos esfuerzos en integrarla y que también se sienta parte de nuestra empresa. A fin de mejorar su propio bienestar y que nos escojan como su empleador preferente, consideramos lo siguiente:

- Evaluamos programas de beneficios y planificamos su incorporación según la tendencia de la industria relevante y en la medida que el negocio lo permita.
- Tenemos asegurada una cobertura social; los colaboradores tienen libertad absoluta de escoger entre los distintos sistemas de salud o de previsión social.
- Realizamos acciones tendientes a involucrar a la familia, crear lazos más allá del trabajo y que conozcan nuestra empresa y los beneficios de trabajar en ella.
- Se analizan los motivos de la rotación de personal y se toman acciones para no repetir salidas indeseadas y para retener al personal clave.

- La empresa, en su constante labor de apoyo a nuestros colaboradores, se encuentra afiliada a la Caja de Compensación Los Andes la cual brinda servicios de apoyo de tipo social y financiero.

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Transportes Nazar entrega servicios de transporte por carretera con alta calidad gracias a un equipo humano calificado, con actitud y comprometido con la mejora continua de procesos. Consciente de esto, la organización adopta medidas de protección tanto de los colaboradores de la compañía como de sus aliados, a través de esta Política con los siguientes principios:

- Fomentar una cultura preventiva, estableciendo para ello acciones permanentes que permitan eliminar o controlar los riesgos presentes en las actividades. De esta manera, se busca reducir en forma sistemática los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en Transportes Nazar.
- Alcanzar un alto estándar en materias de prevención de riesgos, cumpliendo rigurosamente las disposiciones legales vigentes relacionadas con la Seguridad y Salud Laboral.
- Desarrollar, implementar y aplicar un Sistema de Gestión de la prevención destinado a la mejora continua de las condiciones de trabajo, donde se recoja la estructura organizativa de la prevención, la definición funciones, obligaciones, derechos, procedimientos y recursos necesarios con el propósito de lograr la excelencia en Salud y Seguridad Laboral.
- Desarrollar planes y actividades de formación dirigidas a promover un mayor conocimiento de los riesgos

derivados del trabajo y las medidas preventivas a adoptar.

- Investigar la existencia de los riesgos psicosociales e implantar medidas para su detección, eliminación y prevención dentro de Transportes Nazar.
- Establecer las condiciones necesarias para garantizar la comunicación, sensibilización y la participación de sus colaboradores en materias de Seguridad y Salud Laboral.
- La adopción de esta política se marca como uno de los objetivos estratégicos de la compañía. Transportes Nazar revisará anualmente esta política y se preocupará de difundirla, de manera que sea conocida, entendida y aplicada a sus colaboradores y empresas aliadas.

POLÍTICA DE ALCOHOL Y DROGAS

Transportes Nazar Chile S.A. es una empresa de logística comprometida con la protección de la seguridad y salud de sus trabajadores, con la finalidad de que puedan realizar su trabajo en plenitud de condiciones. Dado lo anterior, estamos seguros de entregar un excelente servicio a nuestros clientes y permitir que la comunidad que se relaciona con nuestro negocio, no sea afectada de forma negativa por nuestras operaciones.

Para que se cumpla lo anterior, una de las condiciones fundamentales que exigimos a nuestro personal es realizar sus labores sin estar bajo la influencia del alcohol, drogas o sustancias ilícitas, ya que este tipo de conductas incumplen la ley y podría poner en peligro su salud, nuestra operación, a nuestros clientes y a terceras personas.

En línea con lo anterior, hemos establecido las siguientes medidas:

1. Informaremos a todo nuestro personal a través de los medios internos de difusión y de capacitaciones específicas, los efectos negativos y las consecuencias del uso y abuso del alcohol, las drogas y sustancias ilícitas.
2. Practicaremos pruebas no anunciadas para detectar y precaver oportunamente el uso y abuso de alcohol, drogas y sustancias ilícitas, verificando el cumplimiento del objetivo de las políticas en todas nuestras instalaciones y nuestros equipos.

3. Igualmente, podremos requerir a nuestros colaboradores a que se sometan a evaluaciones médicas o exámenes de laboratorio en forma aleatoria, después de accidentes o incidentes significativos o cuando existan motivos para sospechar de la utilización indebida de alcohol, drogas, sustancias alucinógenas, enervantes o que creen dependencia.
4. Si los resultados de las pruebas demuestran la existencia de alcohol, drogas o sustancias ilícitas, o si los colaboradores no aceptan ser controlados, la compañía puede sancionarlos disciplinariamente, incluyendo la terminación del contrato de trabajo.
5. Tomaremos las medidas necesarias cuando se presente algún incumplimiento a estas políticas de acuerdo al Reglamento Interno de Trabajo.

POLÍTICA DE COMUNICACIONES

Confidencialidad de la Información

Todos debemos mantener la más estricta confidencialidad en los aspectos que resulten estratégicos y vitales para obtener y/o mantener ventajas frente a nuestros competidores.

Se considera confidencial lo concerniente a:

- La información contable financiera y presupuesto, operaciones con valores y financiamientos.
- Los sistemas de organización, metas y objetivos estratégicos, información de planeación, planes estratégicos, adquisiciones, proyectos de mejora integral, cambios organizacionales, proyectos de ampliación o crecimiento.
- Las estrategias de comercialización, costos y mercadeo de servicios.
- Los sistemas, procedimientos y estrategias de compras.
- Los métodos o procesos asociados a la prestación de servicios.
- Los manuales, compendios y material que forma parte de nuestras políticas, procesos y sistemas de información.

- Los medios magnéticos, softwares, programas materiales y sistemas de información.
- Datos e información de las diferentes nóminas y planillas de pago del personal y documentos sobre sistemas salariales, compensación y beneficios.
- Información personal de los colaboradores.
- Manuales de capacitación y entrenamiento.
- Controversias judiciales o administrativas.
- Otros documentos o información calificada como confidencial por la organización.

Comunicación Interna

En los medios de comunicación interna no debe divulgarse información que pueda comprometer aspectos del negocio ni que viole los niveles de confidencialidad aprobados.

El acceso o distribución de pornografía y materiales ofensivos por internet o correo electrónico está prohibido; así como enviar información ajena a la actividad laboral.

El uso de correo electrónico para estos efectos está sujeto a sanciones que pueden afectar legal, laboral y penalmente al responsable.

Comunicación Externa

Todos los colaboradores de la organización deben observar los lineamientos de confidencialidad cuando por cualquier circunstancia tengan que dar declaraciones, emitir opiniones, juicios, comentarios, participar en eventos formales, académicos o sociales.

Toda participación que represente a la empresa en eventos públicos debe ser autorizada previamente por la Gerencia General o Gerencia de Área.

Las únicas personas autorizadas para dar información a los medios de comunicación por parte de Transportes Nazar son sus voceros oficiales.

Información para autoridades de Gobierno

A las autoridades e instituciones gubernamentales que soliciten información relacionada con actividades de la empresa, se les proporcionará, previa autorización, únicamente la información que legalmente corresponda, sin incluir datos o información específica sobre asuntos confidenciales.

Debe asegurarse que dicha información se proporcione únicamente por los voceros oficiales y siempre y cuando la persona requirente cuente con la autorización pertinente y esté debidamente acreditada e identificada por la institución estatal o empresa que lo solicita.

Prevención, uso adecuado y Custodia de Activos e Información

Somos responsables del uso eficiente, cuidado y salvaguarda de los recursos y activos de la empresa. Esto incluye maquinaria, vehículos, equipos tecnológicos y de comunicación.

Tenemos especial cuidado en el almacenamiento, custodia y administración de toda aquella documentación y recursos que por razones de trabajo esté a cargo nuestro y sea de carácter confidencial.

POLÍTICA DE CALIDAD

En Transportes Nazar entregamos servicios de transporte de carga, asegurando la calidad de nuestros servicios, mejorando continuamente nuestro sistema de gestión y el desempeño de nuestros procesos a través de la aplicación de tecnología, asegurar el cumplimiento de las especificaciones del cliente y del ordenamiento jurídico chileno vigente, para superar las expectativas de nuestros clientes en términos de puntualidad y cuidado de sus productos.

Al hacerlo, queremos darles satisfacción por el servicio prestado, garantizar la seguridad de nuestros colaboradores y protección de los recursos físicos.

POLÍTICA DE GESTIÓN Y EFICIENCIA ENERGÉTICA

Como empresa con un uso intensivo de energía en sus Operaciones, Transportes Nazar es consciente de la importancia de la reducción de los consumos y costos energéticos y la promoción de la sustentabilidad ambiental y económica. Con la finalidad de ser una organización proactiva y de ejemplo para otras empresas del sector en materia de eficiencia energética, Transportes Nazar ha apostado por la implementación de un Sistema de Gestión Energética con el fin de mejorar en forma continua la gestión de los consumos energéticos y reducir las emisiones de gases contaminantes, adquiriendo los siguientes compromisos:

- Fomentar el uso eficiente de la energía
- Implementar tecnologías y mejorar las existentes, con el fin de consumir energía de manera más eficiente
- Mejorar los hábitos de consumo de energía en cuanto al ahorro de la misma entre los trabajadores y cualquiera de las personas ajenas a la empresa que interactúen con ella.
- En general, cuidar mediante las acciones anteriormente mencionadas el medioambiente y contribuir a la reducción de las emisiones de gases contaminantes en línea o no, a las políticas locales, regionales, nacionales e internacionales existentes

- Asegurar la disponibilidad de información y de recursos necesarios para alcanzar los objetivos y las metas establecidos

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE)

La RSE es nuestro compromiso y lo entendemos como una visión de negocio que integra nuestra gestión, el cumplimiento de las leyes vigentes en el país y el respeto por los valores éticos, por las personas, por la comunidad y por el medioambiente.

Promovemos la integración social a través de alianzas estratégicas e integración de colaboradores provenientes de distintas creencias, orientación política y con diversas capacidades.

Respetamos y cumplimos la ley y sus regulaciones, siendo prioridad ejecutar las actividades en armonía con el medioambiente, procurando mitigar el impacto ambiental que de ellas surjan.