



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

SOCIEDAD DE TRANSPORTES NAZAR LIMITADA



Enero 2025



Contenido

1. Nuestra Visión y Misión como Compañía	4
2. Nuestros Principios de Conducta Corporativa	4
3. Nuestro Código de Ética y Conducta	5
3.1. Principios Fundamentales.....	5
3.2. Conflicto de Intereses y Negocios con Proveedores y Clientes.....	5
4. Denuncias y Recomendaciones sobre la aplicación de Nuestro Código de Ética y Conducta	6
5. Política de Derechos Humanos.....	6
6. Política de Gestión de Personas	6
6.1. Ámbito y Alcance.....	6
6.2. Reclutamiento y Selección.....	7
6.3. Contratación	7
6.4. On Boarding	7
6.5. Capacitación, Desarrollo y Gestión de Sucesión	8
6.6. Outplacement.....	8
6.7. Procedimientos, Remuneraciones y Manejo de la Información	8
6.8. Bienestar y Calidad de Vida	9
7. Política de Comunicaciones	9
8. Política Integrada Seguridad y Salud Ocupacional, Medioambiente, Calidad y Eficiencia Energética ...	10
9. Control de cambios.....	10



Código de Ética y Conducta

Somos una compañía en constante movimiento, orientada a satisfacer las necesidades de miles de consumidores día a día. Desarrollamos propuestas de valor que permiten dar soluciones de transporte a nuestros diversos clientes, además de llevar a cabo proyectos que contribuyan al bienestar de la sociedad.

Realizamos nuestro trabajo bajo estrictas normas de ética y seguridad. Procuramos que nuestra labor diaria se enmarque en valores inquebrantables como la honestidad, ética, seguridad y salud laboral.

Este ***Código de Conducta Empresarial*** modela nuestro accionar y refleja nuestra vocación de servicio, que busca ganarse la confianza de nuestros clientes y stakeholders; buscamos ser líderes en nuestros mercados, pero haciendo lo correcto. Lo anterior involucra la toma de decisiones adecuadas y un estudio detallado de reglamentos y procedimientos internos.

Es una guía que nos permite proceder de manera adecuada y mantener 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, sino que actúa como complemento a nuestros reglamentos, políticas, procedimientos y documentos internos.

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

Atentamente,

José Miguel Gelvez R.
Gerente General

Transportes Nazar es una de las empresas de transporte más importantes del país. Nuestros servicios están orientados a dar soluciones logísticas tanto en el mercado alimenticio, como en el minero y de carga peligrosa.

Contamos con diversas certificaciones, como por ejemplo ISO 9001, ISO 50001 y Programa Giro Limpio.

1. Nuestra Visión y Misión como Compañía

VISIÓN

SER RECONOCIDOS COMO LA ORGANIZACIÓN DE SERVICIOS DE TRANSPORTE CON MAYOR REPUTACIÓN Y LIDERAZGO, TRANSFORMÁNDONOS EN LA OPCIÓN PREFERIDA DE LOS COLABORADORES Y CLIENTES.

MISIÓN

OFRECER TODA CLASE DE SOLUCIONES DE TRANSPORTE. PROFESIONALES, CONFIABLES, INNOVADORAS Y EFICIENTES, CUIDANDO QUE SIEMPRE APORTEN VALOR A NUESTROS CLIENTES.

2. Nuestros Principios de Conducta Corporativa

En Transportes Nazar:

- 1) Todos nuestros colaboradores trabajan por voluntad propia. No existen personas sometidas a trabajos forzados ni involuntarios. Los colaboradores pueden abandonar sus labores con plena libertad y de acuerdo con las normas de la ley chilena.
- 2) Las condiciones de trabajo son – en todo momento – seguras e higiénicas. Contamos con recursos físicos y personal adecuado para asegurar la integridad física y psicológica de nuestros colaboradores.
- 3) Se respeta la libertad de asociación de nuestros colaboradores, sin distinción alguna, sin discriminar a representantes de los trabajadores y garantizando el ejercicio de sus funciones en su lugar de trabajo.
- 4) El pago de las remuneraciones se realiza cumpliendo cabalmente lo dispuesto en la ley chilena. No se realizan deducciones que no sean autorizadas por los colaboradores o que no estén previstas por la ley y/o por nuestro reglamento interno. Nos aseguramos de que cada colaborador entienda su contrato de trabajo, liquidación de sueldo y condiciones de sus labores, teniendo todo el derecho de expresar dudas y recibir respuestas claras.
- 5) No empleamos mano de obra infantil ni incentivamos la deserción escolar para emplear personas, cumpliendo así la legislación nacional e internacional. Cooperamos con la formación de alumnos de instituciones de educación superior y liceos técnicos profesionales, facilitando el acceso a prácticas laborales en nuestras instalaciones, con apego a la ley y a las normas de seguridad de la compañía.

- 6) Cumplimos con leyes nacionales y estándares internacionales que protegen el medio ambiente, la comunidad y su entorno, trabajando por mejorar continuamente la Gestión del Impacto Ambiental y promoviendo estas buenas prácticas entre colaboradores y clientes.
- 7) Monitoreamos constantemente las jornadas de trabajo de nuestros colaboradores, manteniendo actualizados los pactos de horas extras determinados por la ley laboral. Ante necesidades puntuales, se recurrirá al uso de las horas hasta los límites permitidos; éstas serán voluntarias, regulares y se compensarán de acuerdo con la normativa vigente.
- 8) Todos los colaboradores se abstendrán de recibir o realizar pagos o sobornos – directa o indirectamente y no participarán de prácticas comerciales corruptas. Tampoco recibirán regalos o beneficios que puedan mal interpretarse o que puedan influir en cualquier decisión de la empresa.
- 9) No discriminamos por raza, sexo u orientación sexual, edad, religión, estado civil, origen étnico u opción política. La selección de nuestros colaboradores se hace estrictamente por competencias profesionales y de salud compatibles con el puesto al cual postula.
- 10) Aseguramos para nuestros colaboradores un trato humano, solidario y respetuoso en su dignidad. Por ello, no toleramos abuso físico, psicológico, sexual o cualquier otra forma de intimidación.
- 11) Todo colaborador tiene el deber de no ejecutar conductas que constituyan fraude, engaño o abuso de confianza.
- 12) Todo colaborador tiene el deber de abstenerse de ejecutar falsedades en documentos de cualquier tipo.
- 13) Todo colaborador tiene el deber que la información financiera, económica y jurídica de Transportes Nazar sea fidedigna. En especial, las anotaciones contables y financieras deben ser completas, exactas y fiables.

Los principios enunciados precedentemente deben guiar la conducta de nuestros colaboradores, así como de todos aquellos terceros que ejecuten servicios a nombres de Transportes Nazar.

3. Nuestro Código de Ética y Conducta

Plasma nuestra filosofía y compromiso empresarial, vinculando la visión y estrategia de negocios, prácticas de Responsabilidad Social Empresarial y el cumplimiento de la legislación vigente aplicable a la organización - con la actuación ética y los valores que deben regir nuestro comportamiento.

3.1. Principios Fundamentales

Actuar siempre con honestidad, integridad y lealtad en todas nuestras relaciones: de trabajo, negocios y ante la sociedad.

El objetivo del negocio es lograr un crecimiento sostenible en el largo plazo, cumpliendo con nuestras obligaciones con la comunidad y las leyes que regulan nuestra industria.

3.2. Conflicto de Intereses y Negocios con Proveedores y Clientes

- 1) Evitamos, en todos los niveles de la organización, todas actividades o negocios que generen conflicto de interés y/o pongan en riesgo la probidad de las personas y la integridad de la empresa.
- 2) Ningún colaborador podrá realizar actividades, asesorías o negocios que compitan o entren en conflicto con los intereses de la compañía. Tampoco podrá utilizar su horario de trabajo ni recursos de la organización para realizar labores ajenas a su relación contractual con Transportes Nazar.
- 3) No está permitido tener negocios ni en propiedad o participación dentro de las instalaciones de la empresa, cuya venta o servicio esté destinado a colaboradores o terceros. Tampoco, con alguna compañía proveedora de bienes, insumos, materias primas y/o servicios que Transportes Nazar compre para el desempeño de sus operaciones.
- 4) De existir parentesco entre personas que laboren en la compañía y se genere conflicto de intereses, la jefatura directa será la encargada de resolver en forma justa la discrepancia.
- 5) Ningún colaborador puede utilizar para su beneficio o el de terceros descuentos o tratos especiales con proveedores de la empresa, menos si resultan como consecuencia de su participación y/o recomendación en el proceso de compra.
- 6) No está permitido realizar transacciones comerciales con proveedores o clientes que operen al margen de la ley o que registren prácticas sociales y/o ambientales irresponsables.
- 7) No se puede solicitar, aceptar ni ofrecer regalos, viajes, invitaciones o comisiones de proveedores o clientes que puedan generar compra de voluntades. Con respecto a viajes técnicos o de trabajo, sólo serán autorizados si convienen a los intereses de la compañía y están debidamente autorizados por la Gerencia General.
- 8) Ningún colaborador puede solicitar ayuda económica o donativos a proveedores o clientes, a excepción de la participación de la compañía en campañas dirigidas a atender necesidades específicas

4. Denuncias y Recomendaciones sobre la aplicación de Nuestro Código de Ética y Conducta

Transportes Nazar mantendrá un Comité de Ética y Conducta para revisar la aplicación y/o modificaciones del presente documento, el que además deberá velar por su cumplimiento y coordinar los sistemas de prevención, investigar las denuncias y sancionar a los responsables de no ejecutar lo aquí definido.

Cualquier colaborador de la compañía puede realizar mediante correo canaldedenuncias@nazar.cl denunciar, reclamar o sugerir si detecta cualquier situación que contravenga los principios y valores éticos de la empresa. Esta comunicación, confidencial y anónima, será analizada de forma justa y, de ameritarlo, se realizará una investigación y se aplicarán las sanciones establecidas en el Reglamento Interno.

5. Política de Derechos Humanos

Transportes Nazar establece su compromiso hacia el cumplimiento de los derechos humanos en sus acciones y decisiones.

Por ello, este código 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 las Naciones Unidas y la Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y Política Social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Por lo anterior, nos comprometemos a:

- Respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos y, especialmente, realizar nuestras operaciones y actividades con esta premisa como principio rector.
- Dar cumplimiento a nuestra política e integrarla a la gestión de la empresa
- Identificar riesgos potenciales y reales de nuestras acciones y decisiones, para determinar mecanismos de prevención, mitigación y reparación pertinentes. Además, establecer mecanismos que nos permitan dar seguimiento a los compromisos, informando de nuestro desempeño a los stakeholders y sensibilizándolos en torno a estos principios.
- Establecer acciones con nuestros proveedores y clientes tendientes a que estos derechos se respeten en toda la operación de nuestro negocio.
- Cumplir los parámetros y requisitos exigidos por la legislación ambiental vigente y otros compromisos de carácter ambiental a los que la compañía adhiera voluntariamente.

6. Política de Gestión de Personas

6.1. Ámbito y Alcance

Reconocemos que las personas son la base fundamental para alcanzar los objetivos de nuestro negocio. Para ello, nos proponemos emplear, capacitar, desarrollar y retener a los candidatos adecuados para las distintas funciones dentro de la organización. Para ello, hemos definido competencias organizacionales y conductuales necesarias para cada posición.

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

6.2. Reclutamiento y Selección

Reconocemos que el proceso de reclutamiento y selección es clave para obtener personal idóneo para nuestras operaciones. Por ello:

- Se recurrirá a todos los canales de reclutamiento aptos para cada puesto vacante.
- Los procedimientos de selección consideran la definición formal del requerimiento, incluida una revisión y actualización del perfil del cargo. Están, además, autorizados por el máximo responsable funcional.
- El proceso de selección incluye entrevistas y herramientas de evaluación psicológica y de salud, si es que fuese necesario, para el desarrollo del cargo.
- Entregamos igualdad de oportunidades, sin otra consideración que la idoneidad del postulante.
- Los planes de sucesión y promociones son abiertos, con bases claras para todos los colaboradores de la compañía y se realizan con la aprobación del nivel superior de gestión.
- Rechazamos el trabajo infantil en cualquiera de sus expresiones y promovemos su abolición.

6.3. Contratación

El proceso de contratación fija, en forma escrita, los acuerdos entre colaborador y empresa y asegura el cumplimiento laboral, establecido por las leyes nacionales.

Considera:

- Todo colaborador tiene su contrato formal de trabajo y conoce y se le explican sus deberes y derechos, así como su descripción de cargo y políticas sobre empleados.
- Todo colaborador conoce las leyes, contratos individuales y colectivos y todo lo referente a empleo, relaciones laborales, seguridad y salud ocupacional y todo lo relevante a sus funciones o puesto de trabajo.
- Solicitamos sólo información personal relevante para realizar el contrato de trabajo y para apoyarlo en el desempeño de sus funciones. Esta información se trata de forma confidencial por el área de Relaciones Laborales.
- Nos esforzamos por evaluar y monitorear los cambios, avances y directrices de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, relacionadas con las áreas laborales y de seguridad y salud ocupacional.

6.4. On Boarding

Reconocemos que el proceso de inducción es clave para lograr una pronta y adecuada integración del colaborador al puesto de trabajo. Para ello, entregamos la información y el entrenamiento adecuado para que el colaborador conozca la compañía y su cultura y se desempeñe de acuerdo con lo esperado.

Considera:

- Que el colaborador se integre a sus labores gracias a un programa formal.

- Entrega información sobre cultura organizacional, beneficios, además de funciones y deberes específicas del cargo.

6.5. Capacitación, Desarrollo y Gestión de Sucesión

La Capacitación, el Desarrollo y la Gestión de Sucesión son parte relevante para mejorar continuamente las habilidades de nuestro personal, ya que así podemos optimizar nuestros indicadores de negocio y entregar un servicio de calidad a nuestros clientes. Todas las gerencias de la compañía realizan esfuerzos, junto a los colaboradores, para mejorar sus habilidades, técnicas o de gestión, para que los que tienen mayor capacidad puedan tomar puestos de más responsabilidad.

Para esto:

- Tenemos un proceso formal de capacitación, orientado a entregar conocimientos y herramientas a los colaboradores, para que puedan satisfacer las demandas del negocio y contribuir al logro de los objetivos de la compañía.
- Este proceso considera las necesidades del negocio y se relaciona con la definición del puesto y con los sistemas de Gestión de Desempeño y de Sucesión, según corresponda.
- Toda necesidad de capacitación se define en conjunto con las jefaturas y basado en requerimientos. El impacto de ellas se mide de acuerdo con la transferencia de conocimientos a los puestos de trabajo.
- La capacitación es parte integral de la planeación del negocio: se costea, se presupuesta y se controla por medio de los procedimientos de control de costos. Por ello, las necesidades de instrucción se planean, implementan y monitorean constantemente, empleando las líneas de mando.
- Se entrega el entrenamiento necesario a los colaboradores, para informar los aspectos estratégicos de la compañía – visión, misión, valores, estrategia, objetivos funcionales, normativa interna, sistemas de calidad, etc. –
- La compañía y la gerencia apoya activamente el desarrollo de colaboradores con alto potencial, da facilidades para su desarrollo y fomenta la toma de mayores responsabilidades.
- Los colaboradores son apoyados por la compañía, pero cada uno es responsable de su propio desarrollo.

6.6. Outplacement

Sabemos que todo proceso de desvinculación puede dejar grandes aprendizajes a la compañía. Por lo anterior:

- Toda desvinculación se realiza con la aprobación de los 2 niveles superiores de gestión.
- Se realizan encuestas de salida; los resultados se analizan y definen acciones para mejorar las carencias mencionadas.
- Si las necesidades del negocio lo permiten, es posible realizar contratos de prestación de servicios con ex colaboradores, siempre que sea en sus áreas de experiencia.

6.7. Procedimientos, Remuneraciones y Manejo de la Información

El establecimiento de procedimientos en la gestión de las personas nos permite mantener altos estándares de seguridad, ya que reunimos y administramos información sensible y confidencial de nuestros colaboradores.

Por ello:

- Contamos con un sistema de información de gestión de personas que reúnen todos los datos relevantes de nuestros colaboradores.
- Una vez al año se realiza la actualización de los contratos de trabajo y los finiquitos se guardan según plazos y condiciones legales
- Nuestro sistema de pago de nómina es confiable y nos aseguramos de que estén todos los haberes que le corresponden al colaborador. Todo ello, con los controles contables correspondientes.
- Las compensaciones de los colaboradores están en concordancia con el mercado y apoyan el logro de los objetivos del negocio. Cuando es posible, consideran variabilidad y se vinculan al desempeño individual y al de la compañía.

6.8. Bienestar y Calidad de Vida

Procurar mejoras en el Bienestar y la Calidad de Vida de nuestros colaboradores no sólo impacta en sus vidas, sino también en el desempeño de nuestra organización. La familia es el entorno más influyente del trabajador, por lo que procuramos integrarlos a nuestras actividades y que se sientan parte de nuestra compañía.

Para ello:

- Constantemente evaluamos programas de beneficios.
- Tenemos asegurada cobertura social complementaria, al que el colaborador es libre de adherir a su grupo familiar.
- Estamos afiliados a Caja de Compensación los Andes, la cual brinda servicios de apoyo social y financiero.

7. Política de Comunicaciones

Todo colaborador de la compañía debe mantener la más estricta confidencialidad de aspectos estratégicos, que nos permitan mantener ventajas frente a nuestros competidores.

Es confidencial todo lo relacionado a:

- Información contable, financiera, presupuestos.
- Sistemas de organización, metas, objetivos estratégicos; proyectos de mejora, ampliación o crecimiento.
- Estrategias de comercialización, costos y mercadeo de servicios.
- Métodos o procesos asociados a prestación de servicios.

- Manuales, compendios y material que forme parte de nuestras políticas, procesos y sistemas de información.
- Datos e información de nóminas y planillas de pago de los colaboradores, así como documentos sobre sistemas salariales, compensaciones y beneficios.
- Manuales de capacitación y entrenamiento.
- Controversias judiciales o administrativas.
- Secretos comerciales o información sensible de terceros.
- Otros documentos o información calificada como confidencial por la organización.

Las únicas personas autorizadas para entregar informaciones a medios de comunicación u otras instituciones, son sus voceros oficiales y debe limitarse exclusivamente a lo consultado y/o requerido. Adicionalmente, toda participación que represente a la compañía en eventos públicos debe ser autorizada por la gerencia general.

8. Política Integrada Seguridad y Salud Ocupacional, Medioambiente, Calidad y Eficiencia Energética

Somos una empresa especializada en el transporte de carga por carretera, con presencia en todo el territorio nacional. Trabajamos para ser reconocidos por nuestros servicios y así transformarnos en la opción preferida por nuestros colaboradores y clientes, siendo profesionales, confiables, innovadores y eficientes.

Nuestro compromiso es:

- Satisfacer las necesidades y expectativas de las partes interesadas, entregando un servicio de calidad y con tecnología de vanguardia.
- Cumplir con los requisitos legales aplicables y otros suscritos.
- Proteger el medio ambiente, disminuyendo nuestra huella de carbono y trabajando con políticas de sostenibilidad y eficiencia energética.
- Mantener una revisión y actualización de objetivos y metas, garantizando la disponibilidad de información y recursos necesarios. Estamos comprometidos con la mejora continua.
- Nos preocupamos por nuestras personas, por su desarrollo y bienestar. Procuramos mantenerlos capacitados en los tópicos relacionados con su trabajo y promovemos el trabajo seguro.

9. Control de cambios

Revisión	Fecha	Motivo revisión