



## CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

---

Tanner Servicios Financieros S.A.

Índice de Contenidos

1. Introducción .....	3
2. Alcance .....	3
3. Propósito .....	3
4. Las Relaciones Internas .....	3
5. Normas Relacionadas con Conductas de Gestión Interna .....	4
6. Libre Competencia .....	5
7. Manejo de la Información Confidencial .....	5
8. Uso de Información Privilegiada .....	5
9. Prevención de Delitos.....	5
10. Política de Regalos e Invitaciones .....	6
11. Relación con Clientes .....	6
12. Relación con Proveedores.....	7
13. Entrega de Información.....	7
14. Relación con Funcionarios Públicos .....	7
15. Relación con la Comunidad .....	8
16. Canal de Denuncias .....	8
17. Inversiones y Actividades Externas .....	8
18. Manejo de Dinero y Bienes de la Empresa.....	10
19. Relaciones con los Reguladores, los Auditores y los Asesores Legales.....	11
20. Uso del Nombre de Tanner .....	11
21. Medidas Disciplinarias.....	11
22. Declaración de Recepción .....	13

## 1. Introducción

Tanner Servicios Financieros S.A. y sus sociedades filiales (en adelante “Tanner”) exige que todos sus colaboradores actúen en conformidad con las más altas normas de conducta e integridad profesional en el desarrollo de sus actividades, y que cumplan con todas las leyes, normas y políticas vigentes y con los valores de Tanner. El presente Código de Ética y Conducta (en adelante el “Código”) es el marco de referencia para el ejercicio de las funciones de todos colaboradores de Tanner, entendiéndose como tales a los empleados, directores, asesores y a todos quienes se desempeñan en la organización (“Colaboradores”). Las políticas y principios establecidos en este Código deben orientar y servir como una guía de conducta a ser utilizada en la toma de decisiones y en el desarrollo de las labores diarias de todos los colaboradores. Debe quedar claro que por sobre este código esta la legislación y normativa general vigente y el sentido común.

## 2. Alcance

El Código de Ética y Conducta describe las obligaciones básicas que tienen todos y cada uno de los colaboradores de Tanner, en el ejercicio de sus funciones

Este Código no ha sido concebido para cubrir todas las situaciones posibles, ni como un compendio de todas las leyes y reglamentaciones que alcanzan a Tanner, por lo tanto, en ninguna circunstancia debe entenderse que este Código reemplaza o deroga otras políticas y/o procedimientos internos, sino por el contrario, se complementa con ellos.

El alcance de este Código rige a Tanner Servicios Financieros S.A. y a todas sus sociedades filiales.

## 3. Propósito

**Existimos para ser el mejor socio de nuestros clientes, siempre,** entregando la mejor asesoría y atención a sus requerimientos, de manera ágil, innovadora y cercana.

## 4. Las Relaciones Internas

Los colaboradores de Tanner, cualquiera sea su nivel, cargo o función, son individualmente responsables por sus acciones. Para orientar dichas acciones -en el ejercicio de sus funciones- cuentan con manuales, reglamentos y normas escritas, proporcionadas oportunamente por la compañía. No obstante, lo anterior, hay aspectos y situaciones que pudieran no estar descritos en ningún documento, y frente a los cuales se esperan conductas y decisiones sujetas a altos estándares éticos personales. En caso de tener dudas acerca del comportamiento esperable en determinadas situaciones, los colaboradores de Tanner deben consultar a sus jefaturas o a la Gerencia de Personas.

Las jefaturas deben cuidar siempre que las indicaciones o instrucciones dadas a los colaboradores, se ajusten a las normas generales y las internas de la compañía y que, cuando éstas no existan, las referidas indicaciones e instrucciones sean coherentes con el correcto criterio y los más altos estándares éticos.

No es aceptable éticamente que un superior de indicaciones o instrucciones -ya sea formal o informalmente- que contradigan tanto las normas impartidas por la autoridad, la ley o las

disposiciones internas de Tanner. A mayor abundamiento, en Chile delito se define como *“toda acción u omisión voluntaria penada por la ley”*, por lo que lisa y llanamente estaríamos ante situaciones reñidas con nuestro ordenamiento y tipificadas consecuentemente.

Si un subordinado recibe instrucciones reñidas con los principios antes expresados, deberá denunciarlo por escrito enviando correo electrónico a la dirección [codigodeetica@tanner.cl](mailto:codigodeetica@tanner.cl).

La responsabilidad individual por las acciones es un aspecto central, no siendo aceptable justificaciones como *“otros también lo hacen”* o *“nunca me dijeron que no se podía o que era poco ético”*.

## 5. Normas Relacionadas con Conductas de Gestión Interna

Es importante para Tanner poner especial atención en una serie de actuaciones vinculadas con los procesos internos de gestión que configuran prácticas que necesariamente deben circunscribirse dentro de su marco ético.

- **Incentivos a la venta:** No debe existir en caso alguno la venta de un producto o servicio dirigido al exclusivo interés económico, cuando no se ha considerado el beneficio o valor agregado que dicha venta significa para el cliente. En línea con los objetivos estratégicos de Tanner, se han establecido un conjunto de incentivos económicos para sus colaboradores con la finalidad de recompensar el esfuerzo desplegado para su consecución. Dichos incentivos asociados a metas y relacionados con bonos o rentas variables han de procurar cumplirse y lograrse siempre bajo un estricto marco ético, de modo que no den origen a actuaciones o prácticas que, bajo dicha sola orientación, puedan perjudicar al cliente o el prestigio de Tanner.
- **Lealtades Debidas: La lealtad con la Jefatura o con algún colega no puede confundirse con validar actos que atenten contra la ética corporativa.** Si algún colaborador detectare una falta deberá presentar dicha circunstancia por medio del Canal de Denuncia (Intranet o [www.tanner.cl](http://www.tanner.cl)) resguardando el anonimato si así lo desea el colaborador o bien vía e-mail a [codigodeetica@tanner.cl](mailto:codigodeetica@tanner.cl). Es importante que todo el personal de Tanner actúe siempre en función de los intereses y lealtad establecida por la organización.
- **Evaluaciones de Desempeño:** Una conducta ética supone que cualquier proceso de evaluación que aplique Tanner a sus colaboradores ponderará juiciosamente todas las actuaciones que deban ser calificadas, sin otra clase de consideraciones que no sean aquellas que correspondan a la aplicación íntegra y objetiva del proceso. Se desestimarán en esta clase de actividades los razonamientos ideológicos, las percepciones sin fundamentos, favoritismos personales sustentados en cuestiones subjetivas y toda otra clase de inequidades que favorezcan o perjudiquen a algún colaborador en beneficio o menoscabo de otros. Cada colaborador espera conocer los antecedentes completos que han sido considerados para calificar su desempeño en el periodo de evaluación correspondiente y es obligación ética de la jefatura directa, dar una acabada explicación al respecto.

- **Derecho al Desacuerdo:** Observándose las formalidades adecuadas y el debido respeto, es obligación de las jefaturas aceptar la formulación de opiniones discordantes o discrepantes que un colaborador exponga. Es un deber ético considerar dicha manifestación como un aporte que, si es planteado con prudencia y altura de miras, puede enriquecer los lineamientos y decisiones de la unidad correspondiente o de la organización en su conjunto. Lo anterior, sin que ello suponga necesariamente una aceptación de dicho planteamiento.
- **Excelencia y Productividad:** La pertenencia a Tanner supone un compromiso superior con la excelencia en la gestión asociada a cada una de las funciones realizadas por sus colaboradores. Constituye una falta ética grave restar la debida acuciosidad que debe observarse en cada una de las actividades que el personal desarrolla para Tanner. Es un imperativo de todos los colaboradores propender a una productividad óptima, ejemplo de lo cual puede ser el respeto a los horarios establecidos para el cumplimiento de sus funciones, la asistencia puntual y con la debida información y preparación a los Directorios, Comités o reuniones en que deba participar, la actuación proactiva toda vez que esté en riesgo el patrimonio o prestigio institucional, generando ideas que se transformen en nuevos y mejores servicios para nuestros clientes, evitando incurrir en gastos que no sean los estrictamente necesarios para la actividad que les está asignada.

## 6. Libre Competencia

Se exige que todos los colaboradores de Tanner compitan de manera leal con su competencia, absteniéndose de realizar actos que produzcan o tiendan a producir competencia desleal, tales como el abuso de la reputación ajena, difamación de hechos o aseveraciones falsas, comparaciones falaces de bienes o servicios, inducción a la infracción contractual con competidores, ejercicio abusivo de acciones judiciales, imposición de condiciones de contratación con proveedores, cláusulas abusivas, conductas constitutivas del delito de colusión, entre otros.

## 7. Manejo de la Información Confidencial

La confidencialidad es un principio fundamental de nuestra actividad, particularmente en lo que respecta a información de carácter no pública en Tanner, la información recibida por un cliente o proveedor para un fin comercial expreso. Se aplica con igual fuerza tanto a las comunicaciones verbales o informales como a la información escrita, impresa o generada por computadora.

## 8. Uso de Información Privilegiada

Cualquier miembro de Tanner que, debido a su posición, cargo o función, tenga acceso a información privilegiada, deberá guardar estricta reserva de ella y no podrá utilizarla para obtener ganancias o para evitar pérdidas, directa o indirectamente, en beneficio propio o ajeno, debiendo abstenerse de efectuar cualquier transacción,

## 9. Prevención de Delitos

Tanner desarrolla sus actividades con estricto cumplimiento a la legalidad vigente, exigiendo altos estándares a sus colaboradores. Al respecto cuenta con una estructura que le permite evitar y combatir los riesgos relacionados con actividades delictuales, en especial aquellas relacionadas con

los delitos de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, y todos aquellos establecidos en la Ley N° 20.393. Se cuentan con Modelos, Políticas y Manuales aprobados por el Directorio y un Comité de Cumplimiento y un canal de denuncias. Es obligación de cada colaborador conocerlos y participar en las capacitaciones permanentes que se realizan.

## **10. Invitaciones y Regalos**

El ofrecimiento o la aceptación de regalos o invitaciones es un medio importante para mantener y desarrollar alianzas comerciales legítimas. Es importante actuar con cautela cuando se acepten u ofrezcan regalos o invitaciones para mantener relaciones de confianza e integridad con terceros, ya sean nuestros clientes, potenciales clientes, asesores o proveedores. Se podrán aceptar o dar regalos cuando tal acción por su naturaleza sea entendida como una gentileza o acción de marketing y no como un incentivo, y en todo caso será hasta un tope del equivalente en pesos moneda nacional a 3 Unidades de Fomento (3UF).

Los miembros de Tanner no podrán aceptar regalos o invitaciones que tengan como fin afectar o comprometer sus decisiones comerciales o de negocios ni tampoco incurrir en ninguna de las conductas aquí descritas. Tanner prohíbe en forma expresa, a sus colaboradores y/o personal externo, lo cual incluye a los contratistas, proveedores, asesores, terceros en general, a realizar cualquier acto que pueda configurar los delitos ya indicados.

Cuando el rechazar un regalo pueda traer dificultades, el receptor debe informar de ello a la Subgerencia de Cumplimiento.

## **11. Relación con Clientes**

Los clientes y la calidad del servicio que se les brinde son la clave del éxito del negocio. El propósito frente a ellos debe ser servirlos en forma profesional, oportuna y libre de problemas, cualquiera sea la posición, cargo o función que se ocupe dentro de Tanner.

La relación con los clientes debe enmarcarse siempre dentro de las políticas y procedimientos comerciales determinados por Tanner.

No es aceptable efectuar descuentos a título personal a los clientes, ni aceptar bajo ningún concepto comisiones, participaciones o propinas de ellos, ni obsequios más allá de un valor simbólico, entendiéndose por tal un valor que no supere el equivalente en pesos moneda nacional a tres Unidades de Fomento (3 UF), todo ello dentro de las normas establecidas en el punto 10 del presente Código. Ello puede comprometer, real o aparentemente, la buena imagen de la empresa y/o la independencia de juicio en las decisiones de negocios con los clientes. Cuando un miembro de Tanner enfrente situaciones de este tipo, es su responsabilidad explicitar esta política al cliente.

Si un miembro de Tanner tiene relaciones comerciales personales, de parentesco o de amistad, con clientes con los que se relaciona en su calidad de miembro de Tanner, deberá comunicar esta situación a su jefatura y a la Gerencia de Personas para que se tomen las medidas de resguardo que correspondan, con el fin de garantizar la transparencia e integridad de las decisiones.

Tanner es contraria a cualquier actividad de soborno o cohecho, en su relación con funcionarios públicos nacionales o internacionales (artículos 250 y 251 bis del Código Penal).

## 12. Relación con Proveedores

Las decisiones de compra, adquisición de productos o contratación de servicios para Tanner estará respaldada como regla general por tres cotizaciones, salvo los casos de productos o servicios de alta especialización, en los que no exista competencia, respecto de los cuales bastará una sola cotización, y deban elegirse sobre bases objetivas que aseguren que son las que mejor satisfacen los intereses de la respectiva institución.

No es aceptable obtener o aceptar comisiones o descuentos para sí de parte de proveedores, ni aceptar obsequios más allá de un valor simbólico según lo establecido en el punto 10 anterior, bajo ningún concepto. Ello puede influir, real o aparentemente, en los juicios o decisiones de compra. Cuando un miembro de Tanner enfrente situaciones de este tipo, es su responsabilidad explicitar esta política al proveedor.

Si existen relaciones comerciales personales, de parentesco o de amistad con el proveedor, siempre deberá informarse de ello a los niveles superiores y al Área dentro de Tanner encargada de Abastecimiento o Administración para que evalúen la situación y se cautele la objetividad y la transparencia de las decisiones de compra.

Todo miembro de Tanner autorizado a aprobar o adjudicar órdenes, contratos y compromisos con proveedores de bienes o servicios, deberá basarse en estándares comerciales objetivos, a fin de evitar cualquier favoritismo personal real o supuesto. Este tipo de actividad debe realizarse en Tanner en condiciones de total igualdad y en cumplimiento de las normas establecidas para la relación con los proveedores.

## 13. Entrega de Información

La información que Tanner elabora y pone a disposición de sus accionistas, autoridades u otros interesados, es completa, precisa y clara.

Toda información financiera de Tanner es elaborada de acuerdo con los más altos estándares y conforme a las Normas Internacionales de Contabilidad (IAS) y Normas Internacionales de Información Financiera (IFRS), garantizando, de esta forma, que sea transparente, comprensible y comparable.

## 14. Relación con Funcionarios Públicos

Los contratos y los convenios que firmamos con el Estado obedecen a las normas legales y respetan las prescripciones morales, de forma transparente. Más que el cumplimiento de exigencias burocráticas, esto asegura relaciones justas y profesionales.

En cumplimiento de la legislación vigente, está prohibido y sancionado cualquier forma de soborno de autoridades o de funcionarios públicos, por medio de ventajas personales, aunque sea para que cumplan sus obligaciones o apuren sus propias rutinas de trabajo, procedimientos que pueden configurar infracción penal.

## 15. Relación con la Comunidad

La responsabilidad social corporativa resulta de la comprensión del soporte empresarial, porque supone una postura que asocia la eficacia económica a la sensibilidad social, inaugura un nuevo pacto entre las empresas, la Sociedad Civil y el Estado, y tiene por objetivo construir una sociedad mejor.

La sustentabilidad empresarial se apoya sobre tres pilares con los cuales nos identificamos y que indican la necesidad de las empresas de ser:

- Económicamente viables: Generen ganancias de forma responsable y practiquen una administración corporativa;
- Ecológicamente correctas: Administren los riesgos ambientales con competencia y adopten el consumo consciente en los gastos y en las compras.
- Socialmente justas: Promuevan el desarrollo social, combatan preconcepciones y discriminaciones, y contribuyan para universalizar los derechos sociales.

En ese mismo sentido, estimulamos a los colaboradores a que, fuera del horario de trabajo y de forma voluntaria y solidaria, se involucren en acciones comunitarias.

Frente al cuadro de degradación ambiental del planeta, consideramos fundamental evaluar los impactos sobre el medio ambiente, no sólo para el éxito del crecimiento empresarial, sino como variable decisiva para el desarrollo económico sustentable y la prevención de los riesgos a la salud humana.

## 16. Canal de Denuncias

Existe a disposición de los colaboradores de Tanner, de sus contratistas, proveedores, asesores, agentes y del público en general, un "Canal de Denuncias" al que se podrá acceder a través de intranet, la Web de Tanner y/o enviando un mail a [canaldenunciale20393@tanner.cl](mailto:canaldenunciale20393@tanner.cl). Este medio permite efectuar denuncias sobre cualquier irregularidad o ilícito, manteniendo el anonimato y absoluta confidencialidad de la información entregada. Las denuncias realizadas serán gestionadas por la Subgerencia de Cumplimiento y la Gerencia de Personas.

## 17. Inversiones y Actividades Externas

### Inversiones Personales

El personal tiene libertad de comprar y vender acciones, bonos y hacer otras inversiones según desee, siempre que observe un riguroso cumplimiento de las leyes, reglamentos, políticas y procedimientos que le afecten. Sin embargo, deberán abstenerse de efectuar transacciones con títulos cotizados en Bolsa para sus cuentas personales si poseen información relevante de carácter no público acerca del título o del emisor de este. Los empleados nunca deben recomendar a otras personas que hagan cambios en sus carteras de valores cuando posean información privilegiada sobre el emisor de dichos valores.

En este sentido, la Ley 18.045 (Mercado de Valores) explícitamente establece que *"se entiende por información privilegiada cualquier información referida a uno o varios emisores de valores, a sus negocios o a uno o varios valores por ellos emitidos, no divulgada al mercado y cuyo conocimiento, por*

*su naturaleza, sea capaz de influir en la cotización de los valores emitidos, como asimismo, la información reservada(...) También se entenderá por información privilegiada, la que se posee sobre decisiones de adquisición, enajenación y aceptación o rechazo de ofertas específicas de un inversionista institucional en el mercado de valores.”*

La prohibición del uso de esta se encuentra dentro de los llamados “Delitos Económicos”, está tipificada en nuestra legislación e incluye penas que van desde multas a privación de libertad.

Los colaboradores de Tanner pueden estar sujetos a restricciones y normas adicionales concernientes a las transacciones personales con títulos. Las mismas pueden incluir requisitos de autorización previa y de presentación de informes. Cada empleado es responsable de conocer y acatar todas las normas que le pudieren ser aplicables.

Ante la duda convérselo con su jefe o con el subgerente de Cumplimiento

#### Actividades Externas

Los colaboradores de Tanner deben solicitar autorización de su gerencia a fin de realizar actividades externas con o sin fines de lucro. Actividades externas se define como trabajos remunerados, asesorías o consultorías que brinde el trabajador, nombramientos y afiliaciones fuera de su horario habitual de trabajo. Se excluyen de esta norma las actividades de docencia universitaria. El personal debe tener presente que toda actividad externa con o sin fines de lucro, u otros nombramientos y afiliaciones que Tanner no haya autorizado, puede ocasionar efectos adversos a la organización o dar origen a conflictos de interés real o aparente con la condición de colaborador de ésta. Quienes ejerzan estas actividades deben estar alerta para detectar posibles conflictos de interés y tomar la decisión de suspender dicha actividad.

Asimismo, el colaborador deberá saber que se les podrá pedir que cese alguna actividad externa en caso de presentarse un conflicto de esta naturaleza a juicio de Tanner. Además, tales actividades externas no deben interferir con el rendimiento en el trabajo del empleado, ni exigirle horas de dedicación tan prolongadas como para afectar su capacidad física o mental.

Tanner exige que los empleados obtengan aprobación del Comité de Cumplimiento antes de aceptar un cargo como director de una compañía u organización con o sin fines de lucro no vinculada a Tanner. Todo empleado que acepte un nombramiento como director de una compañía u organización con fines de lucro no vinculada a Tanner deberá garantizar el manejo correcto de la información confidencial que reciba en relación con su cargo de director.

#### Organizaciones sin Fines de Lucro

Tanner autoriza la participación gratuita de su personal en actividades de bien social. Sin embargo, el colaborador que actúe en alguna otra posición de relevancia en organizaciones de caridad, gremiales, grupos económicos, colegios, universidades o comités gubernamentales deberá informarlo a su jefatura directa con copia a la Gerencia de Personas.

#### Nombramientos y Cargos de Orden Cívico

El personal tiene derecho a participar de forma voluntaria en procesos políticos. Nadie en Tanner podrá exigirle que haga aportes, respalde o se oponga a alguna agrupación política o candidato. Si

decide participar en procesos políticos, deberá hacerlo a título personal y no como representante de Tanner. El personal no podrá participar en actividades políticas mientras esté trabajando en Tanner, ni podrá emplear los bienes de Tanner para tales actividades. Cualquier actividad política evidente, visible y partidista, que pudiera hacer que alguien crea, que sus acciones reflejan los puntos de vista o la posición de Tanner, requiere aprobación previa de la Gerencia de Personas. No es compatible con las exigencias de Tanner el desempeño simultáneo de cargos municipales, gubernamentales u otros de connotación pública, designada o elegida, salvo excepciones laborales que establezca la legislación pertinente. La Gerencia de Personas se pronunciará sobre aquellos empleados que deseen mantener su relación laboral mientras postulan a un cargo de elección popular durante el periodo electoral respectivo y, en su caso, hasta tomar posesión de dicho rango, oportunidad en que deberán terminar su relación con Tanner.

#### Publicaciones y Presentaciones en Público

Antes de publicar materiales, dar charlas o hacer presentaciones en público que se relacionen con los intereses empresariales de Tanner, el colaborador deberá obtener la autorización de su Gerente a través de su Jefatura Directa, o de la Gerencia de Personas. Si la publicación, charla, o presentación en público estuviera relacionada de alguna forma con el cargo que desempeña en Tanner, deberá ser notificada previamente a la Gerencia de Personas o Gerencia General. Está prohibido a los colaboradores de Tanner formular declaraciones públicas o periodísticas en nombre de la institución o citando su cargo en Tanner, excepto en los casos en que se encuentren debidamente facultados para ello por parte de la Gerencia General de la empresa.

#### Responsabilidad ante comentarios de redes sociales

Quien se identifique como trabajador(a) de Tanner en sus cuentas de redes sociales debe ser consciente de que sus comentarios deben cumplir la Reglamentación Interna, que promueve el respeto, la buena convivencia y la diversidad. Esto es aún más importante en quienes figuran públicamente como representantes de la compañía, que aún sin explicitar el vínculo con Tanner, serán asociados a ella.

### **18. Manejo de Dinero y Bienes de la Empresa**

En todo momento y circunstancia los miembros de Tanner deberán extremar el cuidado en el manejo del dinero de la empresa o de sus clientes, evitando toda situación que pudiera poner en duda la honestidad personal. El respeto estricto a los procedimientos establecidos, el sano hábito de respaldar y documentar los ingresos y egresos, así como el recto criterio, son los mejores garantes de un manejo inobjetable y transparente del dinero.

Se considera manejo objetable de dinero cualquier uso que se haga de él con fines distintos a aquellos que Tanner ha definido. Ninguna justificación podrá aceptarse frente al uso indebido de dinero de Tanner o de sus clientes.

Los miembros de Tanner deben proteger la propiedad de los bienes de la empresa, incluyendo toda clase de activos, productos, información y servicios. El mal uso o el retiro de parte del mobiliario, equipos o suministros desde sus dependencias, constituye una práctica inaceptable. Esto es igualmente válido con respecto a la propiedad intelectual creada o adquirida por Tanner para sus fines propios y exclusivos, como son, por ejemplo, las nóminas de clientes, archivos, informes, softwares computacionales, sistemas de procesamientos o bases de datos. Es objetable toda conducta que

atente o comprometa la integridad de los programas y datos que formen parte o estén contenidos en medios computacionales, y todo intento de utilización de ellos para fines particulares.

### **19. Relaciones con los Reguladores, los Auditores y los Asesores Legales**

Tanner debe estar informado en todo momento de los asuntos que puedan afectar en forma adversa su credibilidad y buen nombre. Una total transparencia es un aspecto esencial en las relaciones con los diversos estamentos al interior y exterior de Tanner, especialmente con los auditores externos e internos, los reguladores y los abogados de Tanner. Todo el personal debe prestar su total cooperación con toda investigación, ya sea interna o externa, que esté debidamente autorizada. Hacer declaraciones falsas o que induzcan a conclusiones erróneas a los auditores externos o internos, o bien a los asesores legales o a los representantes de las autoridades reguladoras, constituye una violación grave al Código de Ética y Conducta que da lugar a sanciones severas.

El personal no deberá nunca retener o dejar de comunicar información que pueda dar lugar a problemas de índole ético. Dicha información deberá ser dirigida a su jefatura directa o a la Gerencia de Personas. Los pedidos de información de parte de autoridades reguladoras o gubernamentales, distintos de aquellos que formen parte de los exámenes e informes habituales, sólo pueden remitirse previa aprobación de las respectivas gerencias, quienes, de considerarlo apropiado, podrán consultar con otras gerencias de Tanner. Las gerencias responsables deberán consultar con los Asesores Legales o Fiscalía acerca de actividades tales como adquisiciones, inversiones, enajenaciones o ventas de bienes o empresas; así como de nuevos productos y/o servicios u otros, a fin de asegurar el cumplimiento de las leyes y reglamentos vigentes aplicables a Tanner.

### **20. Uso del Nombre de Tanner**

La papelería con membrete de la empresa, los timbres o la firma de escritos en calidad de miembro de Tanner, deben usarse exclusivamente en asuntos propios y oficiales de trabajo.

Las comunicaciones a título personal no deben hacerse en papelería con membrete, ni ser firmadas en calidad de miembro de Tanner, ya que ello da la apariencia que la comunicación es algo oficial y Tanner podría ser considerado responsable de su contenido.

En las comunicaciones verbales a título personal será, siempre, altamente conveniente explicar que se trata de opiniones que no involucran a la organización.

### **21. Medidas Disciplinarias**

Todo incumplimiento al Código de Ética y Conducta por parte de los ejecutivos principales, colaboradores, contratistas, subcontratistas, y asesores en general, será investigado por el Comité de Ética, conformado por el gerente general, un integrante de la Gerencia de Personas y otro de Fiscalía.

Esta investigación tendrá una extensión de 30 días hábiles a contar de la recepción de la denuncia, proceso en el cual el investigado podrá presentar antecedentes y testigos, si así se requiriera. Además, el Comité podrá consultar a otros gerentes o jefaturas si requieren mayores antecedentes.

Finalizado este período, el Comité podrá informar la aplicación de medidas disciplinarias dependiendo de la falta, inclusive la realización de acusaciones falsas sobre una supuesta violación a la ética, que

pueden incluir, no limitándose, a reprimendas orales o escritas, advertencias y término del contrato de trabajo y/o servicio según sea el caso (sanciones estipuladas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad), sin perjuicio de las acciones civiles y penales que pudieran corresponder.

El involucrado tendrá hasta 15 días hábiles para apelar a la decisión. En tanto, el Comité tendrá 15 días hábiles para generar una respuesta al requerimiento.

## 22. Declaración de Recepción

Para confirmar la lectura y declarar la recepción del Código de Ética y Conducta Tanner haz clic [aquí](#) o utiliza el siguiente código QR.

