

PROGRAMA DE INTEGRIDAD Y COMPLIANCE

CONCORDE EXPRESS SPA.

ESTRATEGIAS ADOPTADAS POR CONCORDE EXPRESS SPA. PARA CUMPLIR CON LA INTEGRIDAD Y COMPLIANCE

Un factor determinante en la empresa es cumplir con la integridad y compliance, para asegurar la sostenibilidad de esta, es que como empleador garantizo un ambiente laboral positivo y seguro para nuestros colaboradores. Así logramos influenciar positivamente en el estado de ánimo del equipo y, por ende, el rendimiento y productividad de nuestra Productora.

El ambiente de trabajo no solo es el espacio físico donde nuestros trabajadores se desenvuelven profesionalmente y por lo cual reciben una recompensa monetaria. Por lo general, involucra otros factores relacionados con el lugar de empleo como las normas desarrolladas a su actividad de acuerdo a las leyes, reglamentos, normas y prácticas éticas que la empresa tiene como base para un correcto funcionamiento.

Para garantizar el cumplimiento normativo de nuestra empresa incluyendo desde la gestión y regulaciones externas y políticas internas, hasta la capacitación integral de los colaboradores es que debemos identificar y evitar posibles señales de alerta para no caer en incumplimientos de las normas legales y políticas de la empresa.

Como responsable de asegurar que se cumpla con las regulaciones de la dirección del trabajo y las políticas internas de nuestra empresa cumplimos con el compliance. Como objetivo principal para evitar el enjuiciamiento penal por mala praxis llevamos a cabo las siguientes tareas.

1.- Identificar los riesgos relevantes

El riesgo más importante que debemos estar constantemente monitoreando es el financiero, de mercado, de crédito, de liquidez y operativo. El cual nos lleva a asegurar el cumplimiento contractual con nuestros trabajadores, clientes y proveedores.

2.- Identificar Estándares Vigentes

Estamos constantemente actualizados con la regulación vigente de la Dirección del trabajo y cotizaciones previsionales.

3.- Revisar las políticas internas y procedimientos de nuestra empresa.

Todo este ítem se mantiene y revisa periódicamente para no caer en conductas no éticas, ilegales o impropias dentro de la empresa.

Algunas políticas internas de la empresa son:

A.- Un Ambiente de apoyo

Si bien la motivación tiene como objetivo lograr que un trabajador cumpla sus funciones, el apoyo es fundamental. Creemos que los trabajadores son seres humanos, no recursos. Por lo tanto, como gerente general debemos ser solidarios; es decir, debemos mostrar real preocupación por el colaborador en general y no solo por su desempeño en el trabajo.

Un ambiente de trabajo de apoyo reconoce el deseo de un empleado por el equilibrio entre el trabajo y su vida privada. Así, refuerza la relación de confianza entre el gerente y el empleado. Cuando los jefes departamentales respetan abiertamente a los colaboradores, estos no solo alcanzan un alto nivel de desempeño, sino que permanecen más tiempo en la compañía.

B.- Flexibilidad en el lugar de trabajo

Nuestra empresa respeta las promesas de flexibilidad. Muchas empresas hoy en día tienen estrategias de trabajo flexibles que permiten a los empleados equilibrar sus vidas profesionales y personales, aseguramos que el "trabajo flexible" es mucho más que laborar desde casa. Ya que se trata de trabajar desde donde sea que el trabajador necesite estar en un momento en específico.

C.- Reconocer los logros de los trabajadores

Como empresa creemos que un buen clima laboral es clave para el éxito de cualquier compañía a largo plazo, así como para la retención de los trabajadores. En lugar de centrarse en gran medida en los incentivos de motivación, se deben establecer un conjunto de objetivos claramente definidos.

Posteriormente, cuando se cumplen esos objetivos, se debe celebrar el trabajo bien hecho. El reconocimiento de los logros de los trabajadores ayuda a crear un clima laboral positivo y también alienta a los empleados a sobresalir en sus tareas.

D.- Dar autonomía a los colaboradores

Creemos que gran parte de la construcción de una base de apoyo es aprender a confiar en que los trabajadores utilizarán sus horas laborales para lograr sus objetivos. Al crear un

fuerte sentido de autonomía, los empleados se sentirán más empoderados y tendrán más motivación e iniciativa.

E.- Crear programas de aprendizaje y desarrollo

Muchas investigaciones sugieren que la capacitación de los trabajadores es responsabilidad de la organización y, al aplicarla, fomenta la productividad y el rendimiento laboral. Para ello, Concorde Express proporcionará los recursos adecuados y el entorno que respalde las necesidades de crecimiento y desarrollo del trabajador.

Para lo cual estamos dispuestos a dar todas las flexibilidades necesarias para que nuestros colaboradores puedan estudiar o perfeccionarse en aspectos que sumen valor agregado tanto como en el ámbito de desarrollo personal como aporte a la empresa. Creemos que esta es una buena práctica para premiar a los colaboradores según su rendimiento.

F.- Programar actividades fuera del trabajo

La realización de actividades recreativas en un ambiente ajeno al lugar de trabajo fomenta la comunicación y las interacciones entre los trabajadores. Este tipo de iniciativa promueve las relaciones sanas y amistades entre colegas.

Hemos estudiado que las empresas líderes en el mercado han aprendido una lección fundamental. Esto es, que alentar y fomentar un ambiente de trabajo que sea divertido y que inspire a los empleados a disfrutar de su trabajo puede generar enormes beneficios. Los trabajadores felices son empleados leales, y los individuos leales pueden hacer cosas increíbles.

Es por eso que como empresa realizamos actividades como team building, actividades sociales e instancias para reforzar los lazos afectivos y de compañerismo entre los trabajadores.

G.- Celebrar los cumpleaños y logros personales

Concorde comprometidos con la salud y bienestar de sus trabajadores tiene como política de la empresa celebrar a cada uno de sus colaboradores fechas y motivos especiales tales como cumpleaños, logros personales como la maternidad, logros familiares y de crecimiento profesional.

H.- Política de inclusión de género

El propósito de esta política es establecer una clara visión, dirección, un lenguaje común y mensaje coherente para poner en práctica y comunicar nuestro compromiso con la promoción de la igualdad de género, los derechos de las niñas e inclusión para todo nuestro personal, a todos los niveles.

I.- Políticas sobre beneficio para la protección de la maternidad

Para que las sociedades y las economías prosperen, los países y las empresas tienen que apoyar a los trabajadores como miembros de familias y como progenitores por medio de políticas favorables a la familia durante el tiempo en que se encargan de criar y educar a sus hijos desde el embarazo hasta la edad escolar. Las políticas favorables a la familia se definen como aquellas políticas que ayudan a equilibrar y beneficiar tanto el trabajo como la vida familiar y que normalmente proporcionan tres tipos de recursos esenciales que los padres y los cuidadores de niños pequeños necesitan; tiempo, recursos y servicios. Concorde cumpliendo la ley de la protección de la maternidad se compromete a dar a sus trabajadores, hombres y mujeres, toda flexibilidad para poder desarrollar tanto las labores y derechos de madres y padres.

4.- Diseño e implementación de nuevos programas compliance

El propósito de esto es también al mismo tiempo resolver las dificultades de cumplimiento a medida que ocurren en tiempo real.

5.- Asesoramiento a la gerencia de la empresa

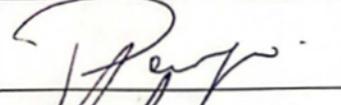
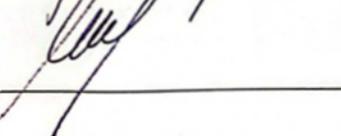
Cada Semestre nuestra empresa realiza una auditoría interna para mantenerse al tanto de los logros y errores cometidos, para así poder subsanarlos y estar vigentes con el cumplimiento de las normas y mantener en línea las políticas existentes de la empresa.

6.- Impulsar iniciativas de formación y sensibilización

Nuestra empresa está constantemente en colaboración con los distintos departamentos para evitar violaciones de cumplimiento y garantizar al colaborador una buena praxis.

Este reglamento es de conocimiento de los funcionarios de CONCORDE EXPRESS SPA.

**DECLARACIÓN DE CONOCIMIENTO POR PARTE DEL EQUIPO DE TRABAJADORES DE
CONCORDE EXPRESS SPA**

Giannina Vade	
Felipe Martinez	
Matías Muñoz	
Patricio Castañeda	
Danilo Vidal	
Loreto Urzua	
Mónica Meza	
Paulina Arenas	
Alejandra Sastre	



MARÍA ALEJANDRA SASTRE MONTALBA
GERENTE GENERAL CONCORDE EXPRESS SPA.