CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Versión:	*1.0*
Vigencia:	*01 de noviembre de 2025*

Buses Yanguas tiene como propósito brindar servicios de transportes privados de pasajeros a la minería y otros servicios de transporte de personas.

Nos comprometemos a entregar un servicio de calidad cumpliendo los requisitos de **nuestros clientes y partes interesadas**, enfocando nuestros esfuerzos y gestión en la protección de la integridad física, la salud y calidad de vida de nuestros trabajadores y comunidad que se puede ver afectada por nuestras operaciones.

En cumplimiento a un **Sistema de Gestión Integrado (SGI)** basado en las normas **ISO 9001:2015, ISO 14001:2015** e **ISO 45001:2018**, la alta dirección asume los siguientes compromisos:

- Proteger el **medio ambiente**, mediante la identificación, evaluación y control de los aspectos ambientales, con el propósito de prevenir la contaminación.

- **Comprometer** la entrega de **condiciones de trabajo seguras y saludables** para la prevención de lesiones y deterioro de la salud, relacionados con el trabajo, con el objetivo de eliminar los peligros y reducir los riesgos.

- **Mejorar continuamente** nuestro desempeño del sistema de gestión integrado y eficacia en nuestros procesos. Considerando las propuestas de mejoramiento continuo en dichas materias, con la finalidad de contar con un ambiente laboral seguro y saludable libres de contaminación.

- **Cumplir con la legislación vigente** en el ámbito laboral, de Seguridad y Salud en el Trabajo, Medio Ambiente y otros requisitos suscritos para el correcto funcionamiento de nuestra organización.

- **Promocionar** mecanismos de dialogo entre las personas trabajadoras y entidad empleadora en materias de salud y seguridad en el trabajo, medio ambiente y calidad.

- **Incentivar** metodologías de **comunicación, consulta y participación** de los trabajadores y partes interesadas, fomentando una actitud responsable en materias ambientales, de seguridad y salud en el trabajo, mediante los comités paritarios y/o personas trabajadoras y/o representantes en temas de seguridad y salud laboral.

Nuestra política debe ser **difundida y practicada por todos nuestros trabajadores**, revisándose continuamente sus adecuaciones y actualizándola siempre que sea necesario, estando a disposición de nuestros trabajadores y partes interesadas.

Jaime Yanguas Martin
Gerente General

Buses Yanguas es una de las empresas de transporte más importantes del país. Ofrecemos soluciones de transporte de pasajeros adaptadas a las necesidades del sector privado, turístico y minero.

Contamos con diversas certificaciones, como por ejemplo ISO 9001, ISO 14001 y 45001.

1. Nuestra Visión y Misión como Compañía

VISIÓN

LA MOVILIDAD DE PERSONAS ES UNA GRAN RESPONSABILIDAD. QUEREMOS LIDERAR EN NUESTRO PAÍS LA CONFIANZA CON NUESTROS CLIENTES.

MISIÓN

ENTREGAR MOVILIDAD SEGURA, EN UN AMBIENTE QUE SUMA EXPERIENCIAS POSITIVAS A LOS USUARIOS, CLIENTES Y APORTA VALOR A LOS TRABAJADORES, ACCIONISTAS Y A LA SOCIEDAD.

2. Nuestros Principios de Conducta Corporativa

En Buses Yanguas:

i. Las condiciones laborales son siempre seguras e higiénicas, con recursos y personal adecuados para proteger la integridad de quienes colaboran.
ii. Todo colaborador tiene el deber de abstenerse de ejecutar falsedades en documentos de cualquier tipo.
iii. 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.
iv. 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.
v. 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.
vi. 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.

vii. 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.

viii. 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.

ix. 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.

x. 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.

xi. 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.

xii. Todo colaborador tiene el deber de no ejecutar conductas que constituyan fraude, engaño o abuso de confianza.

xiii. Todo colaborador tiene el deber que la información financiera, económica y jurídica de Buses Yanguas sea fidedigna.

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

3. Nuestro Código de Ética y Conducta

Refleja lo que queremos como Compañía, con la actuación ética y los valores que deben regir nuestro comportamiento.

3.1. Principios Fundamentales

Seguridad como prioridad
Garantizamos la integridad física y emocional de nuestros pasajeros y trabajadores, cumpliendo estrictamente con las normativas de tránsito, protocolos de emergencia y mantenimiento preventivo de nuestras unidades.

Respeto y trato digno
Fomentamos un ambiente de respeto mutuo, libre de discriminación, acoso o violencia, tanto entre colaboradores como hacia nuestros usuarios.

Transparencia y honestidad
Actuamos con integridad en todas nuestras operaciones, evitando conflictos de interés, sobornos o cualquier práctica que comprometa la confianza de nuestros clientes y aliados.

Compromiso con la sostenibilidad
Promovemos prácticas responsables con el medio ambiente, incluyendo el uso eficiente de recursos, la reducción de emisiones y la educación ambiental en nuestras rutas turísticas.

Responsabilidad social y territorial
Respetamos las comunidades donde operamos, especialmente en zonas mineras y turísticas, promoviendo el desarrollo local, el empleo digno y el diálogo permanente con los actores sociales.

3.2. Conflicto de Intereses y Negocios con Proveedores y Clientes

i. En toda la organización, evitamos actividades que puedan causar conflicto de interés o poner en riesgo la integridad personal y empresarial.
ii. Ningún colaborador podrá realizar actividades, asesorías o negocios que compitan o entren en conflicto con los intereses de la compañía. Asimismo, no está permitido el uso del tiempo laboral ni de los recursos organizacionales para llevar a cabo tareas ajenas a la relación contractual con Buses Yanguas.
iii. Queda prohibido poseer o participar en negocios dentro de las instalaciones de la empresa cuya comercialización o servicios estén dirigidos a colaboradores o terceros, o bien con empresas proveedoras de bienes, insumos, materias primas y/o servicios adquiridos por Buses Yanguas para sus operaciones.
iv. En situaciones donde exista parentesco entre personas empleadas en la compañía y se presente un posible conflicto de intereses, corresponderá a la jefatura directa resolver la discrepancia de manera justa y objetiva.
v. Está estrictamente prohibido que cualquier colaborador utilice descuentos o tratos preferenciales con proveedores de la empresa para beneficio propio o de terceros, especialmente si resultan de su intervención o recomendación en procesos de compra.
vi. No se permite realizar transacciones comerciales con proveedores o clientes que operen fuera del marco legal o cuyas prácticas sociales y/o ambientales sean irresponsables.
vii. Tampoco está autorizado solicitar, aceptar u ofrecer regalos, viajes, invitaciones o comisiones de proveedores o clientes que puedan influir indebidamente en la toma de decisiones. Los viajes técnicos o de trabajo solo serán permitidos cuando respondan a los intereses de la organización y cuenten con la debida autorización de la Gerencia General.
viii. Finalmente, queda prohibido solicitar ayudas económicas o donativos a proveedores o clientes, salvo aquellos casos en que la compañía participe en campañas autorizadas para atender necesidades específicas.

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

Buses Yanguas 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 la página web corporativa https://yanguas.cl/canal-unico-de-denuncias 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

Buses Yanguas 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

Nuestro proceso de contratación establece los acuerdos entre colaborador y empresa y asegura el cumplimiento laboral de la normativa vigente en Chile.

Considera:

Cada trabajador de la Compañía posee un contrato laboral formal donde se le explican sus derechos, deberes, descripción de cargo y las políticas para empleados. Asimismo, todo colaborador está informado sobre las leyes laborales, los contratos individuales y colectivos, así como aspectos relacionados con el empleo, relaciones laborales, seguridad, salud ocupacional y todo lo pertinente a su puesto.

- 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 manera confidencial por el área de Recursos Humanos.
- 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. Inducción

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 y Desarrollo

La Capacitación y el Desarrollo Organizacional son parte relevante para mejorar continuamente las habilidades de nuestros equipos de trabajo, 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.
- Toda necesidad de capacitación se define en conjunto con las Gerencias de área 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 contantemente, 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. Procedimientos, Remuneraciones y Manejo de la Información

Establecer procedimientos en la gestión del personal ayuda a mantener la seguridad al administrar información sensible y confidencial de los 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.

6.7. Bienestar y Calidad de Vida

Promover el bienestar y la calidad de vida de quienes trabajan con nosotros tiene un efecto positivo tanto en sus experiencias personales como en los resultados de la empresa. Considerando que la familia es uno de los principales entornos de influencia para nuestros colaboradores, buscamos involucrarla en nuestras actividades y lograr que todos se identifiquen como parte fundamental de nuestra organización.

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 personas, con presencia en la Región Metropolitana y el sector norte del país. 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