

 INTERCOS	CODIGO DE CONDUCTA		
OTR-SGC-11.08	Fecha Entrada en Vigencia: Julio 2026	Fecha Próxima Revisión: Abril 2027	Página 1 de 16

CÓDIGO DE CONDUCTA

INTERCOS



	<i>Elaborado por:</i>	<i>Revisado por:</i>	<i>Aprobado por:</i>
Nombre	Ivette Sage	Gonzalo Pérez	Fernando Del Campo
Cargo	Coordinador SIG	Gerente Adm. y Finanzas	Sub-Gerente General

 INTERCOS	CODIGO DE CONDUCTA		
OTR-SGC-11.08	Fecha Entrada en Vigencia: Julio 2026	Fecha Próxima Revisión: Abril 2027	Página 2 de 16

CONTENIDO:

Carta Vicepresidente Ejecutivo	3
Deberes y Declaraciones	4
Visión, Misión, Valores	5
Código de Conducta Intercos	6
Principios	6
Medio Ambiente	8
Deberes de los Trabajadores	8
Condiciones Laborales, Cumplimiento Normativo y Derechos Fundamentales	10
Reclutamiento Responsable y Derecho al Trabajo	10
Libertad de Asociación u Derechos a la Negociación Colectiva	11
Condiciones de Trabajo	12
Historial de Cambios	16

 INTERCOS	CODIGO DE CONDUCTA		
OTR-SGC-11.08	Fecha Entrada en Vigencia: Julio 2026	Fecha Próxima Revisión: Abril 2027	Página 3 de 16

Carta Vicepresidente Ejecutivo

Estimados Colaboradores:

Un aporte esencial que podemos entregar a la comunidad es asegurar que alcanzamos nuestros objetivos empresariales, con estricto apego a la legalidad vigente y a principios éticos de integridad personal. Ello se refleja, en nuestro actuar diario y en los valores compartidos, que nos definen como Compañía.

El presente Código de Conducta, es una guía que explicita dichos principios, facilita su comprensión y resume las conductas deseadas, de quienes trabajamos en INTERCOS. Todos tenemos la obligación de observar este Código y esperamos que aquellos con quienes nos relacionamos a diario, contratistas, prestadores de servicios, proveedores, asesores, concesionarios, clientes, competidores, entes reguladores y autoridades, respeten estas orientaciones en las actividades y vínculos que desarrollen con INTERCOS.

La adhesión de cada uno a las orientaciones éticas aquí señaladas, y el respeto a los valores más trascendentes del ser humano, nos permitirán operar de mejor forma y resguardar el prestigio que INTERCOS y sus trabajadores, se han ganado frente a la comunidad.

Denis Kennedy Verdugo
Vicepresidente Ejecutivo I

Ante cualquier duda que surja sobre la interpretación del Código de Conducta, los trabajadores deberán solicitar orientación, ya sea a su jefatura inmediata o a Gerente de área.

 INTERCOS	CODIGO DE CONDUCTA		
OTR-SGC-11.08	Fecha Entrada en Vigencia: Julio 2026	Fecha Próxima Revisión: Abril 2027	Página 4 de 16

DEBERES Y DECLARACIONES

- 1) Todo trabajador de la compañía está obligado a cumplir con lo dispuesto en este Código de Conducta, las políticas específicas que lo reglamenten, la normativa legal vigente y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. El trabajador que tome conocimiento de una conducta o situación inadecuada o de aparente incumplimiento, tiene la obligación de denunciar oportunamente dicha situación a su jefatura inmediata o a un Gerente de área o bien haciendo uso del "Canal de Denuncia".
- 2) Es responsabilidad de todos los trabajadores que se aplique este Código y se fomente su adhesión con las personas que se vinculan con INTERCOS.
- 3) El Código no reemplaza ni deroga otras políticas y/o procedimientos internos, como tampoco aspectos legales, sino más bien se complementa e integra con ellos.
- 4) Cuando lo estime necesario, INTERCOS podrá establecer requisitos más estrictos de conducta, los cuales se informarán siempre por los canales formales.
- 5) El Código de Conducta aplica a las conductas de todos los trabajadores y de cualquier persona que se relacione con la Compañía.
- 6) Contravenir las normas de este Código es injustificable, aun cuando su objetivo o resultado sea generar beneficios para INTERCOS o se argumente que ello constituye una práctica común.

 INTERCOS	CODIGO DE CONDUCTA		
OTR-SGC-11.08	Fecha Entrada en Vigencia: Julio 2026	Fecha Próxima Revisión: Abril 2027	Página 5 de 16

NUESTRA VISIÓN

Queremos ser líderes en las preferencias de nuestros clientes, generando valor y rentabilidad en nuestras actividades, actuando con conciencia social y medioambiental.

NUESTRA MISIÓN

Somos fabricantes y comercializadores de productos químicos, para satisfacer necesidades de clientes industriales y consumidores finales en Chile y la región, con tecnología actualizada, procesos de clase mundial, cumpliendo con altos estándares de calidad, respetando el medioambiente, y con un equipo humano orientado al servicio.

VALORES

- Buscamos la excelencia en el trabajo y la satisfacción de nuestros clientes.
- Necesitamos colaboradores que crean que la mejor forma de conseguir resultados es trabajando en equipo.
- Creemos que la empresa puede ser un vehículo para mejorar la calidad de vida de sus colaboradores, brindando oportunidades para su desarrollo profesional y personal.
- Creemos en que la única forma de convivir es de manera honesta y transparente.
- Creemos que la seguridad de nuestros colaboradores en el trabajo es fundamental y es tarea de todos.
- Creemos en la necesidad de trabajar siendo respetuosos del medioambiente, nuestro entorno y la legislación vigente.

 INTERCOS	CODIGO DE CONDUCTA		
OTR-SGC-11.08	Fecha Entrada en Vigencia: Julio 2026	Fecha Próxima Revisión: Abril 2027	Página 6 de 16

CODIGO DE CONDUCTA INTERCOS

Este Código de Conducta persigue tener un compromiso claro y consciente de hacer lo correcto siempre, en especial cuando los trabajadores se relacionan con la empresa, compañeros de trabajo, clientes, proveedores, consultores, asesores, la comunidad y partes interesadas.

Este compromiso conlleva el cumplimiento de los valores de INTERCOS para alcanzar su misión, lo que gráficamente se podría representar de la siguiente manera:

PRINCIPIOS

Respeto por los Derechos y la Dignidad de las personas

La empresa y sus trabajadores se comprometen a respetar la dignidad y el valor de todas las personas y el derecho a la privacidad, confidencialidad, diversidad y autonomía. Así mismo, respetar las diferencias individuales, culturales, de género, etnia, religión, ideología, orientación sexual, condición socioeconómica, u otras.

Creemos que nuestra empresa puede ayudar a promover el respeto por derechos humanos a través del ejemplo de sus acciones y sus valores; esto, bajo el principio de la dignidad humana, donde se hace énfasis en el respeto y defensa de derechos fundamentales como la vida y la integridad física de las personas y la protección de las libertades.

Todo trabajador que se considere víctima de estas conductas tiene derecho a denunciarlas a través de los medios dispuestos.

INTERCOS se compromete a fomentar la igualdad de oportunidades a las cuales tendrán acceso sus trabajadores y a quienes deseen trabajar en la Compañía.

Empleo de Libre elección.

Intercos garantiza la libertad de trabajo y su protección, entendiéndose por esto que todo trabajador no realizará ningún tipo de trabajo forzado, obligatorio o involuntario, como

	CODIGO DE CONDUCTA		
OTR-SGC-11.08	Fecha Entrada en Vigencia: Julio 2026	Fecha Próxima Revisión: Abril 2027	Página 7 de 16

también la posibilidad de dejar de prestar los servicios a la organización con un plazo razonable de aviso.

La organización ha establecido la Política de trabajo Intercos SA.

- La aceptación del trabajo en sobretiempo será voluntaria y la empresa no los retendrá al término de la jornada sin el consentimiento del trabajador.
- Los costos asociados a herramientas de trabajo, elementos de protección personal y entrenamientos serán cubiertos completamente por la compañía y no serán cargo del trabajador.
- La compañía dispondrá en sus instalaciones, servicios higiénicos en cantidad y calidad adecuada para las necesidades del personal, los cuales contarán con la debida privacidad.

Trabajo Infantil y Trabajadores Jóvenes.

Intercos S.A. no aceptará el trabajo infantil y estará dispuesto a la contratación de trabajadores jóvenes de acuerdo y en cumplimiento a lo descrito en la legislación local vigente. En este caso, se facilitará que él o ella acceda a una educación de calidad hasta que tenga la edad legal para trabajar, no siendo empleados en labores nocturnas y condiciones peligrosas.

Compromiso profesional y científico

Los trabajadores no pueden comprometerse, en el ejercicio de sus funciones, en actividades que despierten el cuestionamiento acerca de la integridad, imparcialidad o reputación de INTERCOS. Los empleados no solamente deben actuar de manera ética, sino que debe ser evidente que actúan de manera ética.

Integridad

La empresa y sus trabajadores tienen que actuar con integridad y ser honestos y justos en todos los aspectos de sus relaciones comerciales, exigiendo lo mismo de todos aquellos con los que interactúa.

Responsabilidad Social

Todos los trabajadores de INTERCOS tendrán presente su responsabilidad profesional y científica hacia la comunidad y la sociedad en que trabajan y viven. Su compromiso social implicará aportar al conocimiento, estudio y transformación de su entorno, y la

 INTERCOS	CODIGO DE CONDUCTA		
OTR-SGC-11.08	Fecha Entrada en Vigencia: Julio 2026	Fecha Próxima Revisión: Abril 2027	Página 8 de 16

promoción y desarrollo de leyes y políticas sociales que apunten, desde especialidad profesional, a crear condiciones que contribuyan al bienestar y desarrollo de la comunidad en general.

MEDIO AMBIENTE.

Intercos S.A. cuenta con un Procedimiento de Identificación de Aspectos e Impactos Ambientales que analiza las operaciones de Intercos y un Plan de Medio Ambiente basado en la Norma ISO 14001:2015. En estos documentos se establecen las directrices que permite estar alineados respecto de cumplimiento normativo y legislación local vigente, como también considerar los requisitos de clientes.

DEBERES DE LOS TRABAJADORES

Responsabilizarse

Aceptar la responsabilidad de rendir cuentas por las acciones y decisiones.

Mantener cuidado y conservar todos los recursos de la empresa que le han sido asignados, para protegerlos frente a los eventos de pérdidas, sustracción o daño.

Veracidad y justicia

Actuar con integridad, imparcialidad, honestidad con compañeros de trabajo, clientes, proveedores, interesadas y comunidad en general, y sinceridad con la empresa, contratistas, consultores, partes.

Tratar a todos con justicia, dignidad y respeto, evitando cualquier tipo de discriminación o abuso de poder dentro de la empresa.

Conflicto de intereses

Existe un conflicto de intereses cuando se tiene un interés personal directo o indirecto (por ejemplo, mediante un pariente) que pueda interferir con las decisiones objetivas al cumplir una tarea de la empresa. INTERCOS requiere evitar conflicto de intereses reales o potenciales, directos o indirectos e informarlos en caso de existir de manera inmediata a la Jefatura correspondiente.

	CODIGO DE CONDUCTA		
OTR-SGC-11.08	Fecha Entrada en Vigencia: Julio 2026	Fecha Próxima Revisión: Abril 2027	Página 9 de 16

Soborno

Evitar e informar todo acto de soborno. El soborno es el ofrecimiento de regalos, préstamos, honorarios, gratificaciones o cualquier tipo de beneficio a modo de incentivo para realizar un acto deshonesto, ilegal o que implique perder la confianza. Así mismo, sobornar dentro de la empresa está prohibido, es una práctica deshonestas y se sancionará de manera rigurosa, inclusive legalmente si es necesario.

En este sentido, el trabajador deberá conocer las obligaciones y abstenciones a que está sujeto para el cumplimiento de la ley 20.393, sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas en los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo, delitos de cohecho, corrupción entre privados, receptación, apropiación indebida y administración desleal. Debido a lo anterior deberá denunciar y abstenerse de participar, promover u ocultar al Empleador, conductas que puedan ser constitutivas de los delitos antes indicados. Asimismo, el trabajador deberá dar cabal cumplimiento al Sistema de Prevención de los Delitos que tenga y/o implemente el empleador.

Obsequios y atenciones

Evitar dar o recibir obsequios o atenciones que pudieran dar la imagen de ejercer influencias inapropiadas sobre una decisión o una relación de negocios.

Informar de los obsequios y atenciones recibidas y otorgadas de acuerdo con los parámetros que señale la compañía para el reporte.

Normas y prácticas comerciales

Cumplir la ley, las políticas, normas y procedimientos de la empresa.

Obtener información de manera legal y dentro del marco de prácticas comerciales aceptables.

Utilizar la información únicamente para el propósito al cual se destina y respetar la confidencialidad de la información empresarial y personal en todo momento.

Reporte de comportamiento antiético

Reportar a través del correo denuncias@intercos.cl cualquier tipo de conducta y situaciones que se consideren antiéticas y que podrían ir en contra de las políticas y pautas de la empresa.

 INTERCOS	CODIGO DE CONDUCTA		
OTR-SGC-11.08	Fecha Entrada en Vigencia: Julio 2026	Fecha Próxima Revisión: Abril 2027	Página 10 de 16

CONDICIONES LABORALES, CUMPLIMIENTO NORMATIVO Y DERECHOS FUNDAMENTALES

I. Reclutamiento Responsable y Derecho al Trabajo

INTERCOS se compromete a desarrollar procesos de reclutamiento y selección transparentes, objetivos y libres de cualquier forma de explotación laboral.

En este sentido, la Empresa:

- Garantiza igualdad de oportunidades en todos sus procesos de selección, sin discriminación de ninguna naturaleza.
- Prohíbe el cobrar tarifas, comisiones o cualquier tipo de costo asociado a la contratación de trabajadores.
- Entrega información previa, clara y completa respecto de condiciones laborales, remuneraciones, jornada, funciones y lugar de prestación de servicios y beneficios asociados en el proceso de reclutamiento.
- Respetar el derecho de toda persona a acceder a un empleo digno sin discriminación.
- Prohíbe toda práctica engañosa, coercitiva o que pueda afectar la libertad de decisión del postulante o trabajador.
- Garantiza que el pago de remuneraciones se efectuará directamente al trabajador, en cuenta bancaria de su titularidad o medio legalmente permitido, asegurando su control exclusivo sobre dichos fondos.
- Prohíbe la retención de documentos personales, salarios o cualquier mecanismo que restrinja la libertad del trabajador o condicione su permanencia en la Empresa.
- Intercos, verificará, cuando corresponda, que los postulantes cuenten con las autorizaciones legales necesarias para desempeñar labores en el país, como requisito previos a su contratación.

A. Trabajo Forzoso, Libertad y Trato digno

INTERCOS rechaza y prohíbe toda forma de trabajo forzoso, servidumbre, coerción o explotación laboral, directa o indirecta.

- Se prohíbe toda forma de trabajo forzoso, obligatorio o no voluntario, así como cualquier presión física, psicológica o económica indebida.
- Se prohíben amenazas, sanciones desproporcionadas o actos de intimidación hacia trabajadores o sus familias.

	CODIGO DE CONDUCTA		
OTR-SGC-11.08	Fecha Entrada en Vigencia: Julio 2026	Fecha Próxima Revisión: Abril 2027	Página 11 de 16

- La terminación de la relación laboral se registrará por la legislación vigente, evitando sanciones o restricciones no previstas legalmente.
- No se establecerán restricciones indebidas a la libertad de movimiento, residencia o elección del trabajador respecto de su empleo.
- El trabajo fuera de la jornada ordinaria deberá ajustarse a la normativa aplicable y, cuando corresponda, será debidamente compensado según lo indique la ley laboral.
- Se procurará mantener un ambiente laboral libre de abuso físico, psicológico, trato degradante o situaciones de hostigamiento.

B. Capacitación, auditorías y buenas prácticas:

La empresa promueve la formación continua en materias de derechos humanos, ética laboral y cumplimiento normativo:

- Capacita a sus jefaturas, supervisores y áreas pertinentes en materia de derechos humanos, trabajo decente y estándares de cumplimiento aplicables.
- Mantiene una disposición de cooperación, transparencia y entrega de información veraz frente a auditorías internas o externas.
- Implementa evaluaciones de riesgos en materia laboral y de derechos humanos, adoptando planes de acción cuando corresponda.
- Promueve la mejora continua en la cadena de suministro respecto del cumplimiento de estándares laborales y éticos.

C. Reporte de Conductas Antiéticas

El trabajador deberá reportar cualquier conducta que contravenga estas políticas, la normativa interna o la legislación vigente. Para estos efectos, podrá utilizar los siguientes canales de denuncia: **Correo electrónico:** denuncias@intercos.cl **Canal de Denuncias Anónimo:** en Buzón de denuncias o a través de código QR, el cual garantiza confidencialidad, trazabilidad del reporte y prohibición de represalias.



II. Libertad de Asociación y Derecho a la Negociación Colectiva

INTERCOS reconoce y respeta el derecho de los trabajadores a constituir, afiliarse o no afiliarse a organizaciones sindicales, así como participar en procesos de negociación colectiva conforme a la legislación vigente.

 INTERCOS	CODIGO DE CONDUCTA		
OTR-SGC-11.08	Fecha Entrada en Vigencia: Julio 2026	Fecha Próxima Revisión: Abril 2027	Página 12 de 16

- No se interferirá en las decisiones de los trabajadores respecto de su afiliación, permanencia o participación sindical.
- Se prohíben discriminaciones, sanciones o medidas perjudiciales contra trabajadores por su participación en actividades sindicales legítimas.
- Se prohíbe cualquier interferencia en la constitución, funcionamiento o administración de organizaciones sindicales, así como en la elección de sus representantes.
- Se facilita el ejercicio de las funciones sindicales o representativas conforme a la legislación aplicable.
- Se mantienen canales de comunicación y diálogo entre la administración y los trabajadores o sus representantes.
- Se respeta el desarrollo de los procesos de negociación colectiva conforme a la normativa laboral vigente.

III. Condiciones de trabajo: remuneraciones, Jornada Laboral No discriminación y Empleo Formal.

INTERCOS establece que las condiciones de trabajo se regirán por principios de legalidad, transparencia, equidad y respeto a la dignidad de las personas, asegurando el cumplimiento íntegro de la normativa laboral vigente y la trazabilidad de todas las condiciones asociadas a la relación de trabajo.

A. Pago de remuneraciones, liquidaciones de sueldo y registros laborales.

INTERCOS establece que el pago de remuneraciones se efectuará de conformidad con la legislación laboral vigente y las condiciones pactadas en los respectivos contratos de trabajo, asegurando la correcta y oportuna retribución de los servicios efectivamente prestados.

Las remuneraciones serán pagadas dentro de los plazos legal o contractualmente establecidos, incluyendo, cuando corresponda, el pago de horas ordinarias, horas extraordinarias y demás asignaciones o beneficios pactados. Cualquier deducción o descuento se efectuará conforme a la normativa vigente y/o autorizaciones que procedan según la normativa vigente.

 INTERCOS	CODIGO DE CONDUCTA		
OTR-SGC-11.08	Fecha Entrada en Vigencia: Julio 2026	Fecha Próxima Revisión: Abril 2027	Página 13 de 16

La empresa entregará liquidaciones de sueldo que contengan la información necesaria para la correcta comprensión de los conceptos remuneracionales, descuentos legales y demás ítems aplicables, en formatos y niveles de detalle acordes a la normativa vigente.

INTERCOS mantendrá registros laborales y de remuneraciones que permitan respaldar adecuadamente los pagos efectuados, incluyendo antecedentes de asistencia, jornada y horas trabajadas, asegurando su consistencia con la documentación contractual y los sistemas de control internos.

B. Jornada de Trabajo, Horas de Trabajo y Descansos

La empresa distribuirá la jornada de trabajo de acuerdo con la normativa laboral vigente, los contratos individuales o colectivos aplicables y las necesidades operativas de la empresa, resguardando los límites legales de jornada y descanso.

La jornada ordinaria será la establecida contractualmente, conforme a la legislación aplicable. Las horas extraordinarias podrán ser requeridas en función de necesidades operativas y situaciones temporales, las que deberán ajustarse a los requisitos legales, encontrarse debidamente autorizadas y registradas.

- Las horas extraordinarias serán remuneradas conforme a la legislación aplicable y/o acuerdos vigentes, no constituyendo parte de la jornada ordinaria pactada. Asimismo, se respetarán los descansos legales diarios, semanales y demás descansos establecidos por la normativa vigente.

La empresa dispondrá de sistemas de control de asistencia y registro de jornada que permitan un adecuado registro y trazabilidad del tiempo efectivamente trabajado, de conformidad con los procedimientos internos y requerimientos legales aplicables.

C. Igualdad de Trato y No Discriminación

La empresa promueve un entorno laboral basado en el respeto y la igualdad de trato, prohibiendo prácticas de discriminación arbitraria en los procesos de contratación, gestión del empleo, capacitación, desarrollo profesional y término de la relación laboral, de conformidad con la legislación vigente.

No se permitirá la adopción de decisiones laborales basadas en criterios no relacionados con las competencias, desempeño o requerimientos del cargo, ni en factores protegidos por la normativa aplicable.

 INTERCOS	CODIGO DE CONDUCTA		
OTR-SGC-11.08	Fecha Entrada en Vigencia: Julio 2026	Fecha Próxima Revisión: Abril 2027	Página 14 de 16

La empresa podrá establecer criterios objetivos, técnicos y verificables para la gestión de sus procesos de recursos humanos, asegurando su aplicación consistente y no arbitraria. Asimismo, contará con canales formales para la recepción y análisis de eventuales denuncias relacionadas con discriminación, garantizando su adecuada gestión conforme a los procedimientos internos.

D. Prohibición de Trato Cruel, Inhumano o Degradante

La empresa mantiene una política de tolerancia cero frente a cualquier forma de abuso o maltrato.

Se prohíbe expresamente:

- Acoso laboral.
- Acoso sexual.
- Violencia física.
- Amenazas.
- Intimidación.
- Hostigamiento verbal.
- Humillaciones.
- Castigos físicos.
- Trato degradante o irrespetuoso.

Compromisos:

- Mantener un ambiente de trabajo basado en el respeto, la seguridad y la integridad de las personas, adoptando medidas orientadas a prevenir situaciones de violencia, acoso o conductas indebidas en el lugar de trabajo.
- Disponer de canales formales de comunicación y denuncia, que permitan la recepción de inquietudes o reportes de los trabajadores, pudiendo operar bajo criterios de confidencialidad cuando la naturaleza del caso lo requiera.
- Investigar toda denuncia de manera oportuna, objetiva e imparcial, conforme a los procedimientos internos establecidos.
- Adoptar, cuando corresponda y sobre la base de los antecedentes recabados en la investigación, las medidas correctivas o disciplinarias que resulten procedentes respecto de incumplimientos o conductas contrarias a este Código, al Reglamento Interno o a la legislación vigente, de conformidad con los procedimientos internos y la normativa aplicable.

 INTERCOS	CODIGO DE CONDUCTA		
OTR-SGC-11.08	Fecha Entrada en Vigencia: Julio 2026	Fecha Próxima Revisión: Abril 2027	Página 15 de 16

- Adoptar medidas razonables para proteger a los denunciantes de buena fe contra eventuales represalias derivadas de su participación en procesos de denuncia o investigación.

Canal de Denuncias

Todo trabajador, contratista, proveedor o tercero podrá reportar situaciones que vulneren este Código de Conducta mediante:

Correo electrónico: denuncias@intercos.cl

Canal de Denuncias Anónimo: en Buzon de denuncias o a través de código QR



INTERCOS garantiza la confidencialidad de las denuncias y prohíbe cualquier represalia contra quienes reporten de buena fe posibles incumplimientos.

E. Empleo Regular y Formalización de la Relación Laboral

- La compañía establece que las relaciones laborales se formalizarán mediante contratos de trabajo escritos, celebrados conforme a la legislación vigente y que reflejen las condiciones generales de la prestación de servicios acordadas entre las partes.
- La empresa dará cumplimiento a las obligaciones laborales, previsionales y de seguridad social que correspondan conforme a la normativa aplicable y a la naturaleza de cada vínculo contractual.
- Se mantendrán registros laborales y contractuales necesarios para la adecuada gestión de las relaciones de trabajo, incluyendo contratos, anexos, liquidaciones de remuneraciones y registros de asistencia, los cuales deberán ser consistentes con la información operativa y administrativa disponible.

INTERCOS podrá utilizar distintas modalidades contractuales y de organización del trabajo conforme lo permita la legislación vigente y las necesidades operacionales, asegurando el cumplimiento de las obligaciones legales asociadas a cada una de ellas.

 INTERCOS	CODIGO DE CONDUCTA		
OTR-SGC-11.08	Fecha Entrada en Vigencia: Julio 2026	Fecha Próxima Revisión: Abril 2027	Página 16 de 16

F. Uso Responsable de la Subcontratación y Trabajadores a Domicilio (Homeworkers)

INTERCOS promoverá prácticas responsables en toda su cadena de suministro y contratación de servicios.

- Seleccionar contratistas y proveedores que cumplan la legislación laboral vigente.
- Exigir a contratistas y proveedores el cumplimiento de estándares de derechos humanos, salud y seguridad, protección del medio ambiente y conducta ética, equivalentes a los promovidos por INTERCOS.
- No utilizar la subcontratación para evitar responsabilidades legales o laborales.
- Garantizar que los trabajadores a domicilio, cuando existan, reciban condiciones laborales justas y seguras.
- Realizar evaluaciones periódicas de cumplimiento a empresas contratistas y proveedores.

Para todo efecto de análisis y toma de acciones frente a desviaciones se ha definido que el Comité de Gerencia sea quien realice esta actividad.

Para efectos de la actualización, mantención y seguimiento de las directrices del presente código se ha definido una revisión anual.

Historial de Cambios

Historia de Cambios			
Fecha	Versión	Motivo	Aprobado por:
Febrero-2021	02	Revisión documento general, según requisito Smeta 6.1	Comité de Gerencial
Agosto 2022	03	Nueva Visión, Misión y Valores	Gerente General
Mayo 2023	04	Revisión sin cambios	Gerente General
Abril 2024	05	Revisión sin cambios	Gerente General
Abril 2025	06	Revisión sin cambios	Gerente General
Abril 2026	07	Revisión sin cambios	Sub-Gerente General
Julio 2026	08	Modificaciones de acuerdo a requerimientos legales (Smeta: punto 1 del Informe Auditoría Interna Junio 2026)	Sub-Gerente General