

CÓDIGO DE CONDUCTA

2026
MAINTER SRL

Desde sus inicios, Mainter ha entendido que el verdadero éxito empresarial no se mide únicamente en cifras, sino también en la forma en que se construyen relaciones y se generan impactos en la sociedad. Nuestro fundador impulsó una filosofía basada en la honestidad, el trabajo responsable y el compromiso con la comunidad, convencido de que solo actuando con integridad se podía generar un crecimiento sostenible y duradero.

Ese legado continúa siendo el pilar de nuestra identidad: una empresa que promueve el respeto, la transparencia y la innovación responsable. Este Código de Conducta no surge únicamente como un requisito formal, sino como la materialización de esos valores que nos acompañan desde el inicio.

En Mainter creemos que cada colaborador es embajador de la ética y que sus acciones cotidianas reflejan lo que somos como organización. Por eso, invitamos a todos a hacer de este Código no solo una guía, sino una práctica viva que fortalezca nuestra reputación proteja nuestro entorno y garantice que cada decisión esté alineada con nuestra filosofía empresarial.

Estimados colaboradores, clientes, proveedores y aliados:

Me es grato en esta ocasión presentarles el nuevo Código de Conducta de Mainter que busca reflejar cómo nuestra trayectoria ha estado marcada por una cultura basada en la honestidad, el trabajo responsable, el respeto por las personas y el compromiso con la comunidad.

El presente Código de Conducta no es un simple documento formal. Es una declaración clara de quiénes somos y de cómo decidimos actuar cada día. Representa el compromiso firme de Mainter con la integridad, la transparencia, la innovación responsable y el cumplimiento de las leyes y normas que rigen nuestra actividad.

Cada uno de nosotros, sin importar el cargo que ocupemos, es responsable de proteger la reputación y los valores de la empresa. Es un reconocimiento en sentido que nuestras decisiones individuales impactan directamente en la confianza que clientes, proveedores, autoridades y la comunidad depositan en Mainter.

Este Código establece lineamientos claros sobre nuestros valores, la convivencia laboral, la prevención de conflictos de interés, la protección de información, nuestras relaciones con terceros, la lucha contra la corrupción y el uso responsable de los recursos de la empresa. Asimismo, fortalece nuestros mecanismos de transparencia a través del Canal Ético y del Comité de Cumplimiento, reafirmando nuestro compromiso con una cultura de puertas abiertas.

Los invito a leer este documento con atención, a comprenderlo y, sobre todo, a vivirlo. La verdadera fortaleza de este Código no radica en sus páginas, sino en su aplicación diaria. Solo así podremos consolidar una organización íntegra, confiable y preparada para enfrentar los desafíos del entorno con profesionalismo y responsabilidad.

Confío plenamente en cada uno de ustedes y en su compromiso con los valores que nos identifican. Sigamos construyendo juntos una empresa sólida, respetada y trascendente.

Santa Cruz, 28 de febrero de 2026

Javier Urey H

CAPÍTULO I: PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS

Capítulo I: Nuestros Valores

En Mainter creemos que los valores son el cimiento que sostiene cada una de nuestras decisiones y acciones. Estos principios nos guían en nuestra relación con los colaboradores, clientes, proveedores, accionistas y con la sociedad en general. Son también el reflejo de nuestro compromiso de actuar con integridad y responsabilidad en cada circunstancia.

Artículo 1.- Confianza en las personas

La confianza es el motor que impulsa la colaboración y el respeto mutuo. Valoramos a cada persona por sus capacidades, por su potencial y por la diversidad que aporta al equipo. Reconocemos que la confianza se construye día a día, cumpliendo los compromisos adquiridos y manteniendo una comunicación abierta y honesta.

Artículo 2.- Prioridad del trabajo serio y perseverante, asumido con responsabilidad y libertad

Creemos que el trabajo constante y disciplinado es la base de los resultados sostenibles. Cada colaborador es responsable de sus tareas, pero también goza de la libertad necesaria para innovar, proponer y decidir cómo alcanzar los objetivos planteados.

Artículo 3.- Fomentar las grandes ideas que lleven a la innovación

En Mainter alentamos la creatividad y la innovación como herramientas para mejorar nuestra competitividad y enfrentar los retos del mercado. Cada idea, por pequeña que parezca, puede convertirse en una oportunidad de crecimiento y diferenciación.

Artículo 4.- Sinceridad, honradez y lealtad

Actuamos siempre con transparencia, diciendo la verdad y cumpliendo con lo que prometemos. La honradez guía nuestras decisiones, y la lealtad fortalece la confianza entre la empresa, sus colaboradores y sus grupos de interés.

Artículo 5.- Promover la trascendencia de las personas y el crecimiento integral

Nuestra visión va más allá del éxito económico. Promovemos el desarrollo humano y profesional de cada colaborador, reconociendo la importancia del equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar. Buscamos impactar positivamente en el entorno social, fortaleciendo el vínculo entre empresa, familia y comunidad.

Artículo 6. Marco de Referencia Internacional:

El presente Código de Conducta y el Programa de Cumplimiento de Mainter se sustentan en los estándares internacionales de mayor reconocimiento en materia de ética empresarial, anticorrupción y sistemas de gestión de cumplimiento. Los marcos de referencia que orientan su diseño, implementación y evaluación son los siguientes:

- **Modelo del Departamento de Justicia de los Estados Unidos (DOJ)** — Guidance on Evaluating Corporate Compliance Programs: guía de referencia internacional para la evaluación de la efectividad de los programas de cumplimiento corporativo, con énfasis en la proporcionalidad, la cultura de cumplimiento y la mejora continua.
- **Norma ISO 37001** — Sistemas de Gestión Antisoborno: estándar internacional que establece los requisitos para implementar, mantener y mejorar un sistema de gestión antisoborno, aplicable a organizaciones de cualquier tamaño y sector.

La alineación con estos estándares constituye un compromiso de mejora continua y no implica la certificación formal del programa, salvo que Mainter así lo decida en el futuro.

CAPÍTULO II: EMPLEADOS Y AMBIENTE DE TRABAJO

Artículo 7. Prohibición de racismo, acoso y discriminación:

En Mainter, no se tolera ningún tipo de acoso, falta de respeto, racismo, discriminación o intimidación.

El acoso se refiere a la conducta verbal o física que implique humillación, coacción, falta de respeto o amenaza a empleados independientemente de su nivel jerárquico. La intimidación también será considerada una forma de acoso.

Se considera racismo a la valoración de unas diferencias biológicas y/o culturales, reales o imaginarias en provecho de un grupo y en perjuicio del otro, con el fin de justificar una agresión.

Se entiende como discriminación a toda forma de distinción, exclusión, restricción o preferencia fundada en razón de género, credo, procedencia racial y otros.

En Mainter buscamos un buen ambiente de trabajo con personas capaces y comprometidas con oportunidades de crecimiento profesional.

Creemos en la sinergia entre las diferentes áreas de la organización, en la cooperación entre empleados y el intercambio de conocimientos como forma de incorporación de las mejores prácticas del sector.

Artículo 8. Salud y seguridad ocupacional:

Todos los empleados deben cumplir con las normas de seguridad, salud, higiene, bienestar y seguridad ocupacional. Los equipos de protección personal, en los casos que así se lo requiera en fusión de su actividad dentro de Mainter, son de uso obligatorio dentro de las instalaciones de la empresa.

Al cuidar de nuestras instalaciones y equipos también evitamos posibles riesgos de accidentes.

Es responsabilidad de todos los empleados el conocer, estar familiarizados y cumplir con las políticas, los procedimientos y las prácticas de salud, higiene, seguridad ocupacional y medio ambiente de Mainter.

Artículo 9. Alcohol, drogas y porte de armas:

Está totalmente prohibido presentarse al trabajo y/ o consumir en el mismo alcohol, drogas, coca, así como portar armas de fuego, punzo cortantes u otras.

El consumo de bebidas alcohólicas será únicamente permitido en las celebraciones institucionales, autorizadas por el gerente del área, siempre que sea con moderación.

Se prohíbe la tenencia, exhibición, reproducción, distribución, intercambio, almacenamiento y/o comercialización de material de contenido obsceno, pornográfico, violento, discriminatorio o racista.

CAPÍTULO III: CONFLICTOS DE INTERÉS

Artículo 10. Conflictos de interés:

Conflicto de interés es la situación en la cual un interés personal, económico, familiar o de otra índole puede influir en la objetividad de un colaborador.

El conflicto de interés en la relación del empleado con la empresa también ocurre cuando el empleado usa su influencia o realiza actos con el propósito de beneficiarse directa o indirectamente.

También se considerará conflicto de interés tomar decisiones respecto a oportunidades de negocios o licitaciones para ganancia personal o para beneficio de familiares, amigos cercanos o de terceros.

El tener inversiones directas o indirectas en empresas con negocios contratados por Mainter o que puedan tener actividades competitivas con Mainter.

Mainter cuenta con una política especial relacionada a conflicto de intereses la cual es de cumplimiento obligatorio.

CAPÍTULO IV: MANEJO DE INFORMACIÓN Y PROPIEDAD INTELECTUAL

Artículo 11. Confidencialidad:

La información sensible y estratégica de Mainter debe protegerse rigurosamente. En algunos casos el uso de información de clientes, proveedores y aliados de negocios puede incluso infringir leyes nacionales e internacionales.

Artículo 12. Uso de información privilegiada:

Se encuentra estrictamente prohibido extraer, copiar, descargar, difundir y/o utilizar información interna para beneficio propio, directo o indirecto o entrega de esta a terceros para fines no propios de Mainter.

Asimismo, se encuentra totalmente prohibido acceder u obtener información de Mainter, sin la autorización correspondiente.

CAPÍTULO V: RELACIONES CON EXTERNOS

Artículo 13. Relación con la Competencia

Mainter no realizará prácticas que puedan restringir el comercio o la libre competencia.

Artículo 14. Relación con Proveedores y Aliados Comerciales:

Al momento de relacionarnos con proveedores y/o aliados comerciales se debe actuar con imparcialidad, respeto y transparencia.

Los empleados deben cumplir de manera obligatoria los lineamientos, políticas y procedimientos para la contratación de Proveedores y firma de acuerdos con aliados comerciales. Se encuentran prohibidos de utilizar criterios personales que vayan en contra de los intereses de Mainter. Los empleados deben asegurarse de que los proveedores y aliados comerciales conozcan y actúen de acuerdo con lo indicado por este Código de Conducta.

En caso de que un empleado tenga un conflicto de interés con relación a un proveedor, y/o aliado comercial deberá informarlo y abstenerse de participar en cualquier decisión sobre su contratación.

Artículo 15. Imagen y Reputación:

La construcción de la imagen y reputación de Mainter se fortalece a través de nuestro diálogo y comportamiento con las personas con las que nos relacionamos por lo que nuestras acciones dentro y fuera de Mainter deben estar siempre de acuerdo con los valores de Mainter.

Se debe tener especial cuidado con el uso de las redes sociales y con el uso del uniforme de Mainter en actividades personales fuera de horario laboral.

Artículo 16. Relación con la comunidad:

Mainter fomenta relaciones positivas y de cooperación con las comunidades vecinas a sus operaciones.

Estamos comprometidos con el desarrollo de las comunidades donde nuestra operación impacta.

Artículo 17. Relación con el Gobierno:

La interacción con entidades gubernamentales (entendiéndose éstas como las relacionadas con el gobierno central, gobernación y municipalidades) deberán ser llevadas adelante siempre por una persona autorizada por la Gerencia de Mainter y con el apoyo de los asesores legales de Mainter.

Toda información proporcionada por la empresa a dichas entidades gubernamentales deberá realizarse por escrito, con la autorización de la gerencia del área/o siguiendo la guía del departamento legal

Artículo 18. Participación Política:

Se respeta el derecho individual del empleado a participar en asuntos cívicos y en procesos políticos. Sin embargo, cualquier participación política debe suceder en su tiempo libre y por su propia cuenta y responsabilidad, estando prohibido el uso del uniforme, poleras, logos, gorras o cualquier otro accesorio con el logo o imagen de Mainter.

Bajo estas circunstancias el empleado debe dejar en claro que las actuaciones y sus consecuencias son suyas únicamente, por lo que los recursos, espacios e imagen de Mainter no pueden ser utilizados para intereses políticos, personales o partidarios.

CAPÍTULO VI: ANTICORRUPCIÓN Y CUMPLIMIENTO

Artículo 19. Prohibición de sobornos:

Mainter prohíbe y repudia todo tipo de corrupción. De conformidad a las Políticas Anticorrupción de Mainter, ningún colaborador puede ofrecer, dar o aceptar ningún tipo de sobornos.

Artículo 20. Regalos y hospitalidad:

No se permite a los empleados de Mainter recibir regalos, hospitalidad o entretenimiento salvo por obsequios de valor simbólico que no comprometan la objetividad del receptor de dichos regalos.

Cuando se reciba algún obsequio o cortesía debe dejarse en claro que no se ha incurrido en una influencia indebida.

CAPÍTULO VII: USO DE RECURSOS DE LA EMPRESA

Artículo 21. Uso responsable de bienes:

Los bienes, los equipos y las instalaciones de Mainter deben destinarse exclusivamente al uso de las operaciones y no deben ser utilizados para fines particulares. Se incluyen los recursos intangibles tales como las marcas y la tecnología y otras formas de información y propiedad intelectual.

El empleado que tenga en custodia vehículos de Mainter, debe dar estricto cumplimiento a las normas de uso de vehículos de Mainter, debiendo tener

todas las precauciones para que los mismos no sufran daños más allá de los relacionados con el desgaste normal por el uso.

CAPÍTULO VIII: CANAL ÉTICO, COMISIÓN DE CUMPLIMIENTO E INVESTIGACIONES INTERNAS

Artículo 22. Canal Ético:

Mainten pondrá a disposición de los empleados, proveedores y aliados estratégicos un Canal Ético confidencial y seguro para denuncias.

Para conocer, analizar y resolver cualquier cuestión referente al Código de Conducta y políticas vigentes; Maintain mantiene un canal denominado Canal Ético, que permite el acceso del público interno y externo de manera imparcial y transparente.

Este canal ético asegura la confidencialidad de la información, preserva la identidad de las personas involucradas y fomenta un ambiente mejor para todos. Mediante dicho canal, es posible aclarar dudas de interpretación y dirigir denuncias de incumplimiento del Código de Conducta y políticas vigentes.

Al hacer una denuncia, el denunciante también puede elegir mantenerse anónimo.

Es posible entrar en contacto con el Canal Ético tanto para aclarar dudas, hacer reclamos o relatos de transgresiones relacionados con la interpretación del Código de Conducta y las políticas vigentes.

Todas las denuncias realizadas mediante el Canal Ético serán automáticamente dirigidas a una entidad externa, calificada e independiente, para pasar por una revisión preliminar y enseguida ser dirigida al Comité de Cumplimiento, que tiene el deber de analizar, realizar el proceso de investigación, recomendar las respectivas acciones correctivas, así como también aplicar el Régimen Sancionatorio.

Denuncias relacionadas con fraude, soborno en actos o transacciones comerciales que involucren a empleados, contratistas, proveedores y aliados empresariales deberán, siempre que sea posible, contener hechos y datos concretos con la mayor precisión posible.

Artículo 23. Comité de Cumplimiento:

El Comité de Cumplimiento de Mainter estará compuesto por el Gerente de Recursos Humanos, el Gerente de Auditoría Interna y el Gerente Legal. La Comisión de Cumplimiento estará encargada de:

- Fomentar la difusión del Código de Conducta;
- Atender y realizar las investigaciones correspondientes los casos que sean reportados a través del Canal Ético o comunicados de cualquier otra manera;
- Cumplir el procedimiento de investigación;
- Resolver los conflictos que puedan surgir con relación a la aplicación del presente Código de Conducta y políticas;
- El correcto funcionamiento del Canal Ético;
- Aplicación del Régimen Sancionatorio;
- Delegar a un área especial de cumplimiento la capacitación, difusión, supervisión, monitoreo, fiscalización, archivo de documentos, conocer reportes y comunicaciones.

Artículo 24. Procedimiento de investigación:

El procedimiento de investigación estará a cargo del Comité de Cumplimiento.

Toda denuncia será investigada de manera imparcial, confidencial y respetuosa de los derechos de las partes.

Artículo 25. Protección al denunciante:

Queda prohibida cualquier forma de represalia contra quienes presenten denuncias de buena fe.

CAPÍTULO IX: SANCIONES Y DISPOSICIONES FINALES

Artículo 26. Régimen Sancionatorio:

El presente Régimen Sancionatorio será aplicado por el Comité de Cumplimiento, previo proceso de investigación, y resulta aplicable a los colaboradores, contratistas, proveedores, aliados comerciales y, en general, a todo tercero vinculado a Mainter ante el incumplimiento del presente Código de Conducta y de las demás políticas de cumplimiento de Mainter.

Las sanciones se aplicarán de manera proporcional a la gravedad de la falta cometida, conforme a la siguiente clasificación:

a) Faltas leves:

Constituyen faltas leves las inobservancias menores del Código de Conducta, de las políticas internas o de los procedimientos de Mainter que no causen perjuicio significativo a la Compañía, a sus colaboradores o a terceros. Entre otras, se consideran faltas leves:

- Incumplimientos puntuales de procedimientos internos sin afectación operativa.
- Uso indebido y aislado de bienes, equipos o recursos de Mainter para fines particulares de bajo impacto.
- Inasistencia injustificada a capacitaciones obligatorias en materia de cumplimiento.
- Omisión en el registro o documentación de actuaciones cuando exista obligación de hacerlo.

Sanciones aplicables:

- Llamada de Atención Verbal o Amonestación Verbal.

b) Faltas graves:

Constituyen faltas graves las conductas que vulneren obligaciones sustanciales del Código de Conducta o de las políticas de Mainter, así como la reincidencia en faltas leves. Entre otras, se consideran faltas graves:

- Reincidencia en faltas leves.
- Omisión de declarar conflictos de interés conocidos.
- Incumplimiento de los procedimientos de debida diligencia o de “Conozca a su Cliente / Proveedor”.
- Aceptación o entrega de regalos, hospitalidad o entretenimiento fuera de los parámetros autorizados por las políticas de Mainter.
- Interacciones no autorizadas con funcionarios públicos cuando las políticas de Mainter exijan autorización previa.
- Quebranto de la confidencialidad sobre información sensible de Mainter, sus colaboradores o terceros.
- Conductas de irrespeto o intimidación, así como la falta de cooperación con investigaciones internas.

Sanciones aplicables:

- Llamada de Atención Escrita o Amonestación Escrita.
- Llamada de Atención con Suspensión o Suspensión temporal.

c) Faltas muy graves:

Constituyen faltas muy graves las conductas que afecten de manera severa los principios y valores de Mainter, configuren un delito o causen un perjuicio

significativo a la Compañía, a sus colaboradores o a terceros, así como la reincidencia en faltas graves. Entre otras, se consideran faltas muy graves:

- Actos de corrupción, soborno, tráfico de influencias o pagos indebidos a funcionarios públicos o privados.
- Fraude o apropiación indebida de recursos de Mainter o de terceros.
- Operaciones vinculadas a la legitimación de ganancias ilícitas o al financiamiento del terrorismo.
- Acoso, racismo, discriminación o cualquier forma de violencia laboral.
- Uso de información privilegiada en beneficio propio o de terceros.
- Represalias contra denunciantes o personas que cooperen con investigaciones internas.
- Falsificación o adulteración de registros contables, documentos o información de Mainter.
- Reincidencia en faltas graves.

Sanciones aplicables:

- Resolución de Contrato.
- Desvinculación laboral.
- Rescisión inmediata de contratos con terceros (contratistas, proveedores, consultores, aliados comerciales y profesionales independientes).
- Denuncia ante las autoridades competentes.

La aplicación de las sanciones previstas en el presente Régimen Sancionatorio no excluye las acciones legales adicionales que correspondan cuando los hechos investigados configuren infracciones administrativas, civiles o penales.

Artículo 26. Vigencia:

El presente Código entra en vigor desde su aprobación y es de cumplimiento obligatorio para todos los colaboradores internos y externos de Mainter.