

	Grupo Pocuro Código de Ética 2019	Junio de 2019
--	---	---------------

# **CÓDIGO DE ÉTICA**

## **GRUPO POCURO**

	<p>Grupo Pocuro</p> <p>Código de Ética</p> <p>2019</p>	<p>Junio de 2019</p>
--	--	----------------------

## Tabla de contenido

<b>CÓDIGO DE ÉTICA</b> .....	1
1. Carta del Gerente General .....	3
2. Cultura empresarial de Grupo Pocuro .....	4
2.1. Objetivos .....	4
2.2. Nuestros principios .....	4
2.3. Compromiso .....	6
2.4. Modelo de Prevención de Delitos .....	6
2.4.1. Lavado de activos .....	6
2.4.2. Financiamiento del terrorismo .....	7
2.4.3. Cohecho .....	7
2.4.4. Receptación .....	7
2.4.5. Negociación incompatible .....	7
2.4.6. Corrupción entre particulares .....	8
2.4.7. Apropiación indebida .....	8
2.4.8. Administración desleal .....	8
2.4.9. Contaminación de aguas .....	8
2.4.10. Comercialización de productos vedados .....	9
2.4.11. Pesca ilegal de recursos de fondo marino .....	9
2.4.12. Procesamiento o almacenamiento de productos escasos sin acreditar origen legal	9
2.4.13. Disposición General .....	9
3. Vinculación con el medio .....	10
3.1. Relaciones con la sociedad en general y dentro de la organización .....	10
3.2. Relaciones con clientes, socios y competidores .....	11
4. Canal de denuncias .....	13
5. Control de Cambios .....	16

	<p>Grupo Pocuro</p> <p>Código de Ética</p> <p>2019</p>	<p>Junio de 2019</p>
--	--	----------------------

## 1. Carta del Gerente General

Grupo Pocuro, junto a todos los trabajadores que componen este equipo de trabajo, desea poner en primera línea de importancia el bien común para la sociedad, en base a la confianza y seriedad que ponemos a disposición de las familias que buscan su desarrollo personal y familiar. Para poder lograr este objetivo, cada trabajador de Grupo Pocuro se encuentra en conocimiento de que no basta cumplir con todas las leyes y regulaciones aplicables a nuestra empresa, sino que también es necesario cumplir con sus responsabilidades sociales. A partir de esto, se entiende implícita la necesidad de, mediante un servicio de excelencia, ganar la confianza de los clientes, inversionistas y de la comunidad en su totalidad. Por tanto, es así como nuestra misión y visión consisten en lo siguiente:

Grupo Pocuro tiene como misión desarrollar proyectos inmobiliarios con la mejor relación Precio - Calidad y Espacio, otorgando un servicio integral a nuestros clientes respecto a producto y servicio de post venta. Para esto, trabajamos y construimos con responsabilidad y honestidad, utilizando nuestro capital humano y alta capacidad de gestión en el desarrollo de proyectos rentables, sin desatender el cuidado de nuestro medio ambiente en todo el territorio nacional. Grupo Pocuro quiere ser una empresa guiada por valores donde la honestidad y el respeto, por las personas y los compromisos, sean la base esencial de sus acciones.

Por otro lado, la visión de Grupo Pocuro, consiste en ser la empresa líder del mercado en eficiencia operativa, en construcción y gestión inmobiliaria. Nos adaptamos por medio de nuestros proyectos a las necesidades y requerimientos de nuestros clientes, manejando así una amplia gama de productos, manteniendo siempre la mejor relación calidad y espacio en todo el territorio nacional.

Finalmente, el presente Modelo de Prevención de Delitos tiene como propósito presentar la Política de Prevención de Delitos de Grupo Pocuro, en el desempeño de todas y cada una de sus actividades. Tenemos la obligación de respetar esta política empresarial, no solamente para asegurar que nuestras actividades se apeguen a la normativa vigente, sino que también para afirmar la aplicación de los más elevados estándares y principios éticos de un Buen Gobierno Corporativo.

**Cristián Sironvalle Cordero**  
Gerente General Corporativo  
Grupo Pocuro

	<p>Grupo Pocuro</p> <p>Código de Ética</p> <p>2019</p>	<p>Junio de 2019</p>
--	--	----------------------

## 2. Cultura empresarial de Grupo Pocuro

### 2.1. Objetivos

La clave para fortalecer el buen gobierno corporativo de Grupo Pocuro, consiste en cumplir con nuestra responsabilidad social corporativa en nuestro trabajo. Las normas contenidas en este Código son aplicables a todos y cada uno de los miembros de Grupo Pocuro sin excepción alguna, ya sean empleados, gerentes, accionistas, ejecutivos o directores. Se espera, además, que aquellos que se relacionan de alguna otra manera con Grupo Pocuro cumplan fielmente con estas normas, que se dan a conocer al momento de entrar a la organización, y que se encuentra disponible para su consulta en todo momento.

El presente Código de ética busca definir un marco valórico para el comportamiento y toma de decisiones de todos los trabajadores, basado en el propósito y los principios de Grupo Pocuro.

En Grupo Pocuro, deseamos que todos actuemos desde una mirada centrada en el bien común y que sea puesto en práctica en nuestro día a día.

### 2.2. Nuestros principios

#### **2.2.1. El respeto hacia los clientes y trabajadores está siempre presente en nuestras acciones**

El trabajador de Grupo Pocuro actúa como modelo o referente de lo que significa actuar con respeto dentro de la organización. Es reconocido por cumplir siempre con los compromisos que asume, logrando que el otro sienta que es escuchado, y que sus ideas y puntos de vista son importantes. Es reconocido por su capacidad, experiencia y credibilidad, persuadiendo e influyendo a otros, en función de uno de los objetivos más importantes de la empresa, otorgar un servicio integral a los clientes, en la cual el trabajador juega un rol protagónico.

#### **2.2.2. Trabajando juntos progresamos y actuando más allá de nuestras áreas alcanzamos nuestras metas.**

El trabajador de Grupo Pocuro señala a sus compañeros de trabajo los aciertos o errores de manera constructiva, para que potencien sus fortalezas o aprendan de sus experiencias. En virtud de esto, se promueve la colaboración y el trabajo en equipo a nivel de su propia área, como también con otras áreas.

	<p>Grupo Pocuro</p> <p>Código de Ética</p> <p>2019</p>	<p>Junio de 2019</p>
--	--	----------------------

El trabajador de Grupo Pocuro no se limita a entregar la ayuda que se le pide, sino que se involucra con las situaciones y pone a disposición su capacidad de trabajo y conocimientos, aportando siempre con un buen clima de equipo, animando a sus compañeros para superar situaciones difíciles.

### **2.2.3. Trabajamos en búsqueda de la excelencia**

El trabajador de Grupo Pocuro es reconocido por su motivación por el logro, participando en proyectos o metas desafiantes en los que es posible prever la ocurrencia de problemas y dificultades. Una consecuencia directa de esta motivación es que busca la anticipación a problemas o contingencias, junto con soluciones para asegurarse que cumplirá con sus metas en tiempo y forma.

Además, se realiza de manera permanente un seguimiento y monitoreo de los procesos para asegurar que la calidad de sus productos supere los estándares que establece Grupo Pocuro, promoviendo continuamente el cambio y la innovación para mejorar la calidad de productos y servicios o la resolución de problemas.

Una de las mayores características del trabajador de Grupo Pocuro, es aconsejar, ayudar y enseñar a otros a optimizar sus recursos, en virtud de la eficiencia y eficacia de la labor del trabajador con la empresa, y de la empresa con la sociedad.

### **2.2.4. Logramos confianza cumpliendo nuestros compromisos y comunicándonos con franqueza.**

El trabajador de Grupo Pocuro es reconocido por cumplir las expectativas de los clientes internos y externos, además de establecer una fluida y constante comunicación con el cliente, realizando los ajustes y correcciones necesarios durante la realización del trabajo comprometido.

Como elemento fundamental de su labor, el trabajador de Grupo Pocuro busca asegurar la satisfacción de todos los clientes, teniendo la capacidad de negociar calidad y tiempos según las necesidades particulares manifestadas por cada uno de ellos.

### **2.2.5. La ética y la transparencia son pilares fundamentales en nuestro trabajo**

En ningún caso, estos valores podrán verse afectados por el desarrollo de nuestros servicios, constituyendo el filtro más importante para todas nuestras acciones.

### **2.2.6. Respeto por la vigencia de las normas**

	<p>Grupo Pocuro</p> <p>Código de Ética</p> <p>2019</p>	<p>Junio de 2019</p>
--	--	----------------------

Cumpliremos en todo momento y en todos los aspectos de las actividades corporativas con todas las leyes, normas, regulaciones externas e internas, incluyendo este Código. Intentaremos asegurar que todas las actividades corporativas cumplan con las prácticas comerciales y financieras normales, y de ética social.

### **2.2.7. Respeto a la dignidad humana**

Respetaremos en todos los aspectos de nuestras actividades corporativas a todas las personas, entendiéndolos como sujetos dignos e iguales. Más aún, no actuaremos de manera tal que se pueda ofender la dignidad de ningún individuo o perjudicar a alguna raza, creencia, género, edad, posición social, origen de la familia, nacionalidad, etnia, religión o discapacidad física o mental.

### **2.3. Compromiso**

Como Grupo Pocuro, nos comprometemos a comportarnos de manera fiel a este Código.

Los ejecutivos y empleados que se encuentren en posiciones de gerencia actuarán, dentro de sus deberes de supervigilancia y control, como guía para la supervisión de que todos los empleados de Grupo Pocuro observen este Código. A los ejecutivos y empleados de Grupo Pocuro que estén enterados de actos que son, o puedan ser, violatorios de este Código, se les recomienda ponerse en contacto con la Gerencia de Administración. Estos ejecutivos y empleados no serán sometidos a ningún tipo de discriminación como resultado de este hecho.

Reconocemos que producto de la violación de este Código, pueden resultar acciones disciplinarias de acuerdo con las leyes, normas y regulaciones externas e internas vigentes que sean aplicables.

### **2.4. Modelo de Prevención de Delitos**

Es prioridad para Grupo Pocuro, que todos sus directores, ejecutivos, profesionales y trabajadores adopten y ejecuten tanto las medidas necesarias, como todos los deberes de dirección y supervisión, según corresponda, para prevenir la realización de cualquier ilícito; especialmente, los estipulados en la Ley 20.393 que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas, en los delitos mencionado en el artículo 1º de dicha norma, comprendiéndose por tales:

#### **2.4.1. Lavado de activos**

Cometen este delito todas aquellas personas que de cualquier forma oculten o disimulen el origen ilícito de determinados bienes, a sabiendas de que provienen de la

	<p>Grupo Pocuro</p> <p>Código de Ética</p> <p>2019</p>	<p>Junio de 2019</p>
--	--	----------------------

perpetración de algunos de los delitos señalados en la Ley 19.913, como, por ejemplo, el tráfico de drogas, conductas terroristas, delitos sobre control de armas, delitos de la Ley de Mercado de Valores, ilícitos de la Ley General de Bancos, entre otros. También se castiga a los que adquieran, posean, tengan o usen los referidos bienes, con ánimo de lucro, cuando al momento de recibirlos han conocido su origen ilícito.

#### 2.4.2. Financiamiento del terrorismo

Cometen este delito todas aquellas personas que por cualquier medio soliciten, recauden o provean fondos con la finalidad de que se utilicen en la comisión de cualquiera de los delitos terroristas señalados en la Ley 18.314.

#### 2.4.3. Cohecho

Cometen el delito de “cohecho a un empleado público nacional” todas aquellas personas que ofrezcan o consientan en dar a un empleado público un beneficio económico, para que éste realice ciertas acciones u omisiones, como, por ejemplo, ejecutar un acto propio de su cargo o ejecutar un acto con infracción a los deberes de su cargo; o, para ejercer influencias para el provecho de un tercero interesado. Este delito lo castiga el artículo 250 del Código Penal.

Cometen un “cohecho a funcionario público extranjero”, todas aquellas personas que ofrezcan o consientan en dar a un funcionario público extranjero para que realice una conducta orientada a la obtención o mantención de un negocio o ventaja indebidos en el ámbito de unas transacciones internacionales o en recompensa por haber actuado de ese modo. Este delito se encuentra consagrado en el artículo 251 bis del Código Penal.

#### 2.4.4. Receptación

La conducta en el delito de receptación consiste en tener, comprar, vender comercializar, a cualquier título, cosas muebles hurtadas o robadas. Dicho delito se encuentra tipificado en el artículo 456 bis A del Código Penal.

#### 2.4.5. Negociación incompatible

El artículo 240 del Código Penal sanciona a una serie de individuos comprendidos en sus apartados de 1º a 7º, quienes se vean involucrados o interesados en cualquier clase de negociación, actuación, contrato, operación o gestión en el que deba intervenir por razón de su cargo o función.

	<p>Grupo Pocuro</p> <p>Código de Ética</p> <p>2019</p>	<p>Junio de 2019</p>
--	--	----------------------

#### 2.4.6. Corrupción entre particulares

Comete este delito el empleado o mandatario que solicitare o aceptare recibir un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para favorecer o por haber favorecido en el ejercicio de sus funciones la contratación con un oferente sobre otro. Esta modalidad de conducta se encuentra consagrada en el artículo 287 bis del Código Penal.

A su vez, el artículo 287 ter establece otra modalidad de la misma conducta, sancionando al particular que le ofrece, da o consiente en dar un beneficio económico o de otra naturaleza a un mandatario o empleado para favorezca o por haber favorecido en a un oferente sobre otro.

#### 2.4.7. Apropiación indebida

Comete el delito consagrada en el numeral 1º del artículo 470 del Código Penal, el que en perjuicio de otro se apropie o distraiga dinero, efectos o cualquiera otra cosa mueble que hubieren recibido en depósito, comisión o administración, o por otro título que produzca obligación de entregarla o devolverla.

#### 2.4.8. Administración desleal

El artículo 470 número 11 del Código Penal sanciona a los que teniendo a su cargo la salvaguardia o la gestión del patrimonio de otra persona, o de alguna parte de éste, en virtud de la ley, de una orden de la autoridad o de un acto o contrato, le irrogare perjuicio, sea ejerciendo abusivamente facultades para disponer por cuenta de ella u obligarla, sea ejecutando u omitiendo cualquier otra acción de modo manifiestamente contrario al interés del titular del patrimonio afectado.

#### 2.4.9. Contaminación de aguas

El artículo 136 de la ley general de pesca y acuicultura señala que se castiga a quien, sin autorización, o contraviniendo sus condiciones o infringiendo la normativa aplicable, introdujere o mandare introducir en el mar, ríos, lagos o cualquier otro cuerpo de agua, agentes contaminantes químicos, biológicos o físicos que causen daño a los recursos hidrobiológicos.

Además, se establece que las mismas conductas se podrán sancionar cuando se comenten con imprudencia o mera negligencia.

	<p>Grupo Pocuro</p> <p>Código de Ética</p> <p>2019</p>	<p>Junio de 2019</p>
--	--	----------------------

#### 2.4.10. Comercialización de productos vedados

Señala el artículo 139 de la ley general de pesca y acuicultura que se sanciona el procesamiento, apozamiento, transformación, transporte, comercialización y almacenamiento de recursos hidrobiológicos vedados, y la elaboración, comercialización y almacenamiento de productos derivados de éstos.

#### 2.4.11. Pesca ilegal de recursos de fondo marino

El artículo 139 bis establece sanciones para quien realice actividades extractivas en áreas de manejo y explotación de recursos bentónicos, sin ser titular de los derechos a que se refiere el inciso final del artículo 55 B de la misma ley general de pesca y acuicultura.

#### 2.4.12. Procesamiento o almacenamiento de productos escasos sin acreditar origen legal

La ley general de pesca y acuicultura precisa en su artículo 139 ter la conducta de procesar, elaborar o almacenar recursos hidrobiológicos o productos derivados de ellos, respecto de los cuales no acredite su origen legal y que correspondan a recursos en estado de colapsado o sobreexplotado, según el informe anual de la Subsecretaría a que se refiere el artículo 4 A del mismo cuerpo legal.

#### 2.4.13. Disposición General

Grupo Pocuro exige a todo su personal un comportamiento ético, estricto y diligente, en el cumplimiento del Modelo de Prevención de Delitos, dentro del marco establecido en la ley 20.393. Todos los trabajadores de Grupo Pocuro deben comprometer su más estricta adhesión y cumplimiento a dichas disposiciones.

Los trabajadores no deben ofrecer, prometer, dar o consentir dar a un empleado público, ya sea chileno o extranjero, un beneficio económico o de otra naturaleza con un fin o intención indebida, ilícita o contraria a la probidad bajo ningún pretexto o circunstancia y por ningún medio. Asimismo, los trabajadores de Grupo Pocuro deberán siempre cuidar que el dinero o bienes de la empresa, la negociación, gestión o celebración de actos y contratos, en ningún caso sean utilizados para fines ilegales y/o constitutivos de delito, tales como financiamiento del terrorismo, lavado de activos, cohecho, receptación, negociación incompatible, corrupción entre particulares, apropiación indebida, administración desleal y/o alguno de los delitos contenidos en la ley general de pesca y acuicultura.

Los trabajadores deben estar siempre atentos a cualquier situación que les parezca sospechosa, a través de la cual pudiera presentarse la comisión de algún delito, y deberán

	<p>Grupo Pocuro</p> <p>Código de Ética</p> <p>2019</p>	<p>Junio de 2019</p>
--	--	----------------------

reportarlo en forma inmediata al Oficial de Cumplimiento a través del canal de denuncias incluido en este código.

### 3. Vinculación con el medio

#### 3.1. Relaciones con la sociedad en general y dentro de la organización

- a) *Orden y seguridad pública.* Tomaremos acciones determinantes contra influencias antisociales y los grupos que atenten contra el orden público y la seguridad; y, asimismo, declaramos que todos los contactos con estas entidades estarán estrictamente prohibidos.
- b) *Sana convivencia.* No nos involucraremos en ningún acto que promueva actividades de grupos antisociales. En este sentido, especial rechazo tienen en Grupo Pocuro las conductas de acoso sexual y/o laboral. Todo trabajador de la organización que se considere víctima de tales conductas, tiene el derecho de proceder de acuerdo con los procedimientos del canal de denuncia de la compañía.
- c) *Seguridad en el Trabajo.* Las conductas de nuestros trabajadores en el ámbito de las normas de seguridad se encuentran definidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, las cuales deberán ser cumplidas de acuerdo con lo que dispone el artículo 67 de la Ley 16.744.
- d) *Comportamiento íntegro.* El personal de Grupo Pocuro debe mantener, tanto dentro como fuera de la compañía, un comportamiento ejemplar. Exigimos respeto a la dignidad de todos nuestros trabajadores, y de éstos una conducta honesta y responsable. Ello debe prevalecer, aun cuando se haga a pretexto de un beneficio para la propia organización o de un tercero.
- e) *Criterios de "integridad".* Sin que la enumeración sea taxativa, los trabajadores de Grupo Pocuro deben:
  - Atender a su propia formación y a la de sus trabajadores, con el fin de alcanzar la mayor eficacia en la realización de sus funciones;
  - Aspirar y procurar la consecución de óptimos resultados en la gestión, de la forma más eficaz y rápida posible;
  - Colaborar profesionalmente en forma oportuna y correcta, con las áreas, unidades y departamentos que correspondan, para asegurar el debido cumplimiento de las funciones de Grupo Pocuro;
  - Entregar a sus superiores información veraz, completa y exacta acerca de la marcha de las actividades de su área de competencia; y a sus trabajadores y/o compañeros, aquélla necesaria para el adecuado desempeño de sus funciones;

	<p>Grupo Pocuro</p> <p>Código de Ética</p> <p>2019</p>	<p>Junio de 2019</p>
--	--	----------------------

- Conocer y cumplir las normas reguladoras de las actividades propias de las actividades relativas a su ámbito de competencia;
- Desempeñar las funciones del cargo evitando exponer a riesgos innecesarios los recursos de la empresa o de terceros o el logro de los objetivos que le competen, respetando los procedimientos y controles establecidos para cada actividad. En el caso de disponer de un grupo de trabajadores a su cargo, el superior debe verificar que dichas personas desarrollen sus operaciones cumpliendo con tales medidas de prevención;
- Promover continuamente la mejora e innovación en los procesos, para alcanzar la eficiencia en el desempeño de las áreas, en el marco de los recursos disponibles;
- Y,
- Emplear los recursos materiales, económicos y humanos de la empresa exclusivamente para fines propios del giro de Grupo Pocuro;

Por último, existe un estricto deber de reserva respecto de la información que no tenga el carácter de pública, relativa a los procesos de la empresa y de aquella de carácter personal de los clientes. Este deber de reserva se extiende en el tiempo, y mantiene su vigencia aún después del término de la relación contractual con Grupo Pocuro.

### 3.2. Relaciones con clientes, socios y competidores

#### 3.2.1. Conflictos de interés

- a) *Presupuesto*. Es prioridad para Grupo Pocuro manejar adecuadamente las situaciones en las que puedan presentarse conflictos de interés. Para estos efectos, se entiende por “conflicto de interés”, cualquier circunstancia, hecho o posición personal que interfiera o pueda interferir con la capacidad de un director, gerente, ejecutivo o empleado de la compañía para tomar decisiones que objetivamente sean en interés de la empresa.
- b) *Relaciones familiares y/o afectivas*. Las relaciones familiares o afectivas dentro de la compañía pueden generar eventuales conflictos de interés en tanto se tienda a favorecer, de algún modo, a la persona cercana en cuestión. Con el objeto de prevenir situaciones complejas, ningún trabajador de Grupo Pocuro podrá: tener una relación de jerarquía ni supervisar directamente el trabajo de alguna persona en la situación referida (pariente o cercano, por el motivo que sea); ni, tampoco podrá influir sobre su remuneración, ni sobre su proceso de contratación. Las relaciones antes expuestas se aclara que no están prohibidas pero si, “reglamentadas”, según se indica a continuación:
  - Cualquier vínculo de parentesco por consanguinidad de un empleado con algún proveedor o cliente de Grupo Pocuro, deberá ser declarado previamente a su jefe

	<p>Grupo Pocuro</p> <p>Código de Ética</p> <p>2019</p>	<p>Junio de 2019</p>
--	--	----------------------

directo, y este último debe comunicarlo en forma inmediata al correo electrónico [cumplimiento@pocuro.cl](mailto:cumplimiento@pocuro.cl); y, la decisión de su contratación no podrá pasar por el ejecutivo o empleado involucrado, sino por el auditor interno correspondiente.

- Es importante destacar que también constituye conflicto de interés que cualquier trabajador de Grupo Pocuro preste asesoría o labores a proveedores o clientes relacionados con la empresa, como también, el hecho de que en forma independiente realice actividades relacionadas con el giro de la compañía.
- Por último, respecto de los directores, gerentes y ejecutivos, éstos deberán declarar cualquier hecho que pueda suponer un potencial conflicto de interés, como podrá serlo, por ejemplo, la existencia de vínculos profesionales, comerciales y de parentesco por consanguinidad o afinidad, con algún proveedor, competidor directo o, con algún cliente de Grupo Pocuro, entre otros. Dicha declaración deberá realizarse al Gerente General. Él o los directores que se encuentren afectados por la existencia de un conflicto de interés declarado, deberán abstenerse de participar en la toma de decisiones en las cuales se presente dicho conflicto.

### 3.2.2. Regalos, invitaciones y beneficios

- a) *Principio básico.* Como regla general, no se deben aceptar regalos, directa ni indirectamente ni otro tipo de atenciones o favores de clientes o proveedores que, por su valor, puedan influir o ser interpretados como una forma de afectar las acciones o decisiones de Grupo Pocuro. Para estos efectos, se entenderá que el valor máximo para recibir un regalo sin que pueda afectar las acciones de la empresa será de 1,5 UF (una coma cinco unidades de fomento).
- b) *Obligación general.* Todos los trabajadores de Grupo Pocuro deberán otorgar en todo momento una atención de calidad a nuestros clientes y/o proveedores, sin pretender por ello recibir compensaciones, distintas a las pactadas con Grupo Pocuro, de ninguna especie.
- c) *Prohibición.* Está prohibido recibir cualquier suma de dinero en efectivo o cualquier título de valor representativo.
- d) *Invitaciones.* Los trabajadores podrán aceptar invitaciones a cenas o eventos en general, efectuados por algún cliente o proveedor que estén relacionados con su actividad profesional en Grupo Pocuro, siempre y cuando dicha situación no implique un compromiso, influencia, o que en su carácter, naturaleza o frecuencia, no pueda ser interpretado como una voluntad deliberada de afectar la independencia, imparcialidad o criterio del trabajador.
- e) *Invitaciones fuera de la ciudad o del país.* En el supuesto de la realización de estas invitaciones, los trabajadores deberán solicitar previamente la autorización del Gerente General, entregando toda la información referida a la invitación, tales

	<p>Grupo Pocuro</p> <p>Código de Ética</p> <p>2019</p>	<p>Junio de 2019</p>
--	--	----------------------

como: el lugar, fecha, organizador, programas, invitados, etc., antecedentes que serán puestos en conocimiento del Directorio para su evaluación y resolución. Esta evaluación podrá llevarse a cabo, también, con la participación de la mayoría absoluta de los integrantes del “Comité de ética o cumplimiento”.

- f) *Otras invitaciones.* Si se presenta alguna invitación o situación que no esté señalada o abordada precedentemente, el trabajador deberá informar al Gerente General a objeto de que ésta sea evaluada y se determinen previamente los pasos a seguir.
- g) *Conclusión.* En resumen, se debe dar cumplimiento a toda política normativa de Grupo Pocuro referida a materias relacionadas a la entrega y recepción de regalos, invitaciones y beneficios.

### 3.2.3. Relaciones comerciales justas

- a) *Satisfacción al cliente.* Siempre nos concentraremos en brindarle total satisfacción al cliente, observando todas las leyes, normas y regulaciones aplicables; y, nos preocupamos en tener siempre presente la calidad y seguridad de nuestros productos y servicios.
- b) *Oportunidades de negocios.* En general, se encuentra prohibido:
  - Participar en decisiones de negocios en nombre de Grupo Pocuro en transacciones en la que se tenga un interés personal, financiero o de otra índole.
  - Directamente, el trabajador no podrá, en representación de Grupo Pocuro, participar en ninguna transacción que involucre a personas con las cuales exista un vínculo familiar, personal, económico o de otra índole. Como ejemplo de ello, los ejecutivos comerciales no podrán participar en la evaluación o administración de productos de activos y pasivos de algún cliente con el cual exista una relación familiar o personal, de administración y/o propiedad directa y/o indirecta.
- c) *Deber de confidencialidad.* Se prohíbe divulgar y utilizar en beneficio propio o ajeno, tanto la información confidencial relativa a Grupo Pocuro como de clientes y/o proveedores.

## 4. Canal de denuncias

- a) *Compromiso.* El Consejo directivo de Grupo Pocuro está comprometido con la importancia del rol ético que cumple tanto la empresa como cada uno de sus trabajadores en el logro del Buen Gobierno Corporativo.
- b) *Procedimiento.* Es por ello que, con el objeto de que cualquier miembro o trabajador de Grupo Pocuro pueda expresar inquietudes, denuncias de irregularidades, de cualquier índole; y, en especial, referidas al cumplimiento del presente Código, se han creado canales de comunicación que garantizan la confidencialidad, transparencia, facilidad de acceso y anonimato, a través del correo electrónico [cumplimiento@pocuro.cl](mailto:cumplimiento@pocuro.cl); o, a través de un sobre sellado

	<p>Grupo Pocuro</p> <p>Código de Ética</p> <p>2019</p>	<p>Junio de 2019</p>
--	--	----------------------

dirigido a nombre del oficial de cumplimiento de Grupo Pocuro. Dentro del procedimiento, se pueden distinguir las siguientes fases:

Toda denuncia realizada en los términos señalados anteriormente deberá ser investigada por el Encargado de Prevención de Delitos en un plazo máximo de 30 días corridos, designando para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer de estas materias, fundamentando si es por infracción al Modelo de Prevención de Delitos, al Código de Ética, o a ambos. Este funcionario se denominará el “investigador”.

La superioridad de la empresa puede derivar el caso a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando determine que existen inhabilidades al interior de la misma provocadas por el tenor de la denuncia, o cuando se considere que la empresa no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.

La denuncia puede ser anónima o nominativa. Al efecto, la empresa pondrá a disposición del denunciante un formulario de denuncia, el cual estará disponible en la página web de la empresa, o en dependencias de la misma, designadas por el Encargado de Prevención de Delitos.

Recibida la denuncia, el investigador tendrá un plazo de 2 días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación por infracción al Modelo de Prevención de Delitos y/o Al Código de Ética, y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a los involucrados para que puedan aportar evidencias.

El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará a la gerencia, disponer de algunas medidas precautorias, por ejemplo, la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, o la re destinación de una de los partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y de las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a los involucrados que serán oídos.

Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados en el artículo anterior, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de infracciones al Modelo de Prevención de Delitos y/o al Código de Ética.

El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó el investigador y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.

Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde: una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador infractor, conforme a lo dispuesto en el (o los) artículo(s) 65 y siguientes de este

	<p>Grupo Pocuro</p> <p>Código de Ética</p> <p>2019</p>	<p>Junio de 2019</p>
--	--	----------------------

Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior es sin perjuicio de que la empresa pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N° 1, letra b), del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas infractoras al Modelo de Prevención de Delitos y/o al Código de Ética.

El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la gerencia de la empresa a más tardar el día 15º, contados desde el inicio de la investigación, y notificada, en forma personal, a las partes a más tardar el día 20º. Estos plazos deben enmarcarse en el término de treinta días que la empresa tiene para remitir las conclusiones a la Inspección del Trabajo.

Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar al día 20º de iniciada la investigación, mediante nota dirigida al investigador, quien apreciará los nuevos antecedentes, y emitirá un nuevo informe. Con este informe se dará por concluida la investigación, y su fecha de emisión no podrá exceder del día 30º, contado desde el inicio de la investigación, el cual será remitido a la Inspección del Trabajo a más tardar el día hábil siguiente de confeccionado el informe.

Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo, serán apreciadas por la gerencia de la empresa y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a las partes a más tardar al 10º día de recibida las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata, o en la fecha que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de 20 días.

Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas señaladas en el artículo anterior es injusta o desproporcionada, podrá utilizar la opción del reclamo, contenida en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en sus artículos 66 y 67, bajo el título XIX de Informaciones, Peticiones y Reclamos, o recurrir a la Inspección del Trabajo.

- c) *Deber de reserva.* La información recibida será tratada en forma confidencial y el tratamiento que a ella se le dará dependerá de su naturaleza. De acuerdo con nuestra normativa de no represalias, cada denuncia será revisada y evaluada.

	<p>Grupo Pocuro</p> <p>Código de Ética</p> <p>2019</p>	<p>Junio de 2019</p>
--	--	----------------------

5. Control de Cambios

	<b>Elaborado por</b>	<b>Revisado por</b>	<b>Aprobado por</b>
<b>Cargo</b>	Asesor jurídico	Contralor	Gerente General Inmobiliario
<b>Nombre</b>	Gustavo Balmaceda Abogados	Pedro Núñez Rodríguez	Nelson Mouat Zunino
<b>Fecha</b>	10/10/18		

<b>Fecha de modificación</b>	<b>Versión modificada</b>	<b>Descripción del cambio</b>
Martes 28 de mayo	1.0.	Actualización en base a la publicación de las leyes 21.121 y 21.132.

	Grupo Pocuro Código de Ética 2019	Junio de 2019
--	---	---------------

### Formulario de recepción y toma de conocimiento del Código de Ética

Yo \_\_\_\_\_

RUT \_\_\_\_\_

y con fecha \_\_\_\_\_ declaro haber recibido, leído y comprendido el presente Código de Ética de Grupo Pocuro. Asimismo, me comprometo a respetarlo y cumplir las distintas directrices que aquí se estipulan, entendiendo que el hecho de no hacerlo puede ser motivo de desvinculación de la empresa, con las acciones legales que correspondan.

\_\_\_\_\_

Firma