

	Grupo Pocuro Código de Ética	Abril 2025
--	---------------------------------	------------

CÓDIGO DE ÉTICA

GRUPO POCURO

	Grupo Pocuro Código de Ética	Abril 2025
--	--	-------------------

Tabla de contenido

1. Carta del Gerente General	4
2. Cultura empresarial de Grupo Pocuro	5
2.1. Objetivos	5
2.2. Nuestros principios	5
2.2.1. El respeto hacia los clientes y trabajadores está siempre presente en nuestras acciones	5
2.2.2. Trabajando juntos progresamos y actuando más allá de nuestras áreas alcanzamos nuestras metas.	5
2.2.3. Trabajamos en búsqueda de la excelencia	6
2.2.4. Logramos confianza cumpliendo nuestros compromisos y comunicándonos con franqueza.	6
2.2.5. La ética y la transparencia son pilares fundamentales en nuestro trabajo	6
2.2.6. Respeto por la vigencia de las normas	7
2.2.7. Respeto a la dignidad humana	7
2.2.8. Desarrollo Personal y profesional.....	8
2.3. Compromiso	9
2.4. Modelo de Prevención de Delitos	9
2.4.1. Lavado de activos	9
2.4.2. Financiamiento del terrorismo.....	9
2.4.3. Cohecho	10
2.4.4. Receptación	10
2.4.5. Corrupción entre particulares	10
2.4.6. Apropiación indebida	10
2.4.7. Administración desleal.....	11
2.4.8. Contaminación de aguas	11
2.4.9. Sustracción de madera	11
2.4.10. Ataque a la integridad de un sistema informático.	11
2.4.11. Acceso ilícito.	11
2.4.12. Interceptación ilícita.	12
2.4.13. Ataque a la integridad de los datos informáticos.	12
2.4.14. Falsificación informática.....	12
2.4.15. Receptación de datos informáticos.....	12

	Grupo Pocuro Código de Ética	Abril 2025
--	--	-------------------

2.4.16.	Fraude informático.....	12
2.4.17.	Abuso de los dispositivos.....	12
2.4.18.	Disposición General.....	13
3.	Vinculación con el medio.....	13
3.1.	Relaciones con la sociedad en general y dentro de la organización	13
3.2.	Relaciones con clientes, socios y competidores	15
3.2.1.	Conflictos de interés	15
3.2.2.	Regalos, invitaciones, Donaciones y beneficios	16
3.2.3.	Relaciones comerciales justas	17
4.	Canal de denuncias.....	17
5.	Control de Cambios	19
	Formulario de recepción y toma de conocimiento del Código de Ética	20

	Grupo Pocuro Código de Ética	Abril 2025
--	--	-------------------

1. Carta del Gerente General

El Grupo Pocuro o simplemente Pocuro, junto a todos los trabajadores que componen este equipo de trabajo, desea situar 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 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 y mantener la confianza de los clientes, proveedores y de la comunidad en su totalidad. Por tanto, es así como nuestra misión y visión consisten en lo siguiente:

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. Pocuro quiere ser una compañía 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 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 Código de Ética tiene como propósito guiar la actividad laboral y profesional diaria de todo el personal de Pocuro, entre ellos consejeros, gerentes, ejecutivos y demás colaboradores, aquellos terceros que pueden actuar en representación de la Compañía e incluso, respecto de determinadas obligaciones, proveedores y subcontratistas. El Código es una herramienta de apoyo para la toma de decisiones éticas (lo que se debe hacer) y facilita el actuar después de haber tomado una decisión (cómo se debe hacer). Es decir, el Código orienta y facilita el actuar, entregando un marco referencial vinculado a los valores, principios y visión de Pocuro.

Cristián Sironvalle Cordero
Gerente General Corporativo
Grupo Pocuro

	Grupo Pocuro Código de Ética	Abril 2025
--	--	-------------------

2. Cultura empresarial de Grupo Pocuro

2.1. Objetivos

La clave para fortalecer el buen gobierno corporativo de Grupo Pocuro, en adelante “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 Pocuro sin excepción alguna, ya sean empleados, gerentes, accionistas, ejecutivos o consejeros. Se espera, además, que aquellos que se relacionan de alguna otra manera con 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 en la página Web de la empresa.

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 Pocuro.

En 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 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 los otros sientan que son escuchados, 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 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.

	Grupo Pocuro Código de Ética	Abril 2025
--	--	-------------------

El trabajador de 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, conocimientos y experiencia, 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 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 anticiparse a problemas o contingencias, junto con soluciones para asegurarse que cumplirá con sus metas en tiempo y forma.

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

Una de las mayores características del trabajador de 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 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 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.

	Grupo Pocuro Código de Ética	Abril 2025
--	--	-------------------

2.2.6. Respeto por la vigencia de las normas

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. Para Pocuro la dignidad de las personas siempre debe ser protegida y respetada. Esto se traduce en que se debe promover una cultura que defienda el trato justo y equitativo, la diversidad, el respeto, la confianza, la cordialidad y la privacidad.

a) Ambiente Laboral Inclusivo

Pocuro ofrecerá a sus integrantes un ambiente laboral en el cual puedan desarrollar todo su potencial, propiciando un entorno de trabajo inclusivo en el que cada miembro tenga igual oportunidad para desarrollar sus aptitudes y talentos.

b) No Discriminación

Pocuro procurará que no haya espacio para ninguna forma de discriminación arbitraria, por motivos de género, edad, raza, orientación sexual, ideología, origen social, condiciones físicas, gustos personales u otra. Todos los integrantes tienen derecho a ser tratados de manera justa y equitativa, sin que intervengan prejuicios o factores externos a la calidad profesional.

c) Libertad de pensamiento

Cada persona que forme parte de Pocuro es libre de profesar o expresar su religión, ideología o preferencia política en un ambiente de respeto y de no discriminación, siempre y cuando no se realice en nombre de Pocuro, y que su práctica no genere conflictos con los valores de la empresa.

d) Acoso y Asedio

Todos quienes conformar los equipos de Pocuro tienen prohibido mostrar conductas que involucren violencia física o verbal, abuso de poder, malos tratos o situaciones humillantes, tales como lenguaje de tipo obsceno, insinuaciones sexuales, comentarios de orden sexual, descalificaciones personales, burlas, entre otros.

	Grupo Pocuro Código de Ética	Abril 2025
--	--	-------------------

A su vez, los miembros de Pocuro deben evitar llevar a cabo acciones que, sin ser mal intencionadas, puedan llegar a ser entendidas como una forma de acoso.

e) Confidencialidad

Todos los miembros de Pocuro tienen derecho a que sus datos personales, tales como información médica y financiera, sean resguardados bajo estrictas normas de Confidencialidad. Pocuro se compromete a evitar cualquier divulgación de dicha información que pueda significar una exposición pública, salvo que dicha divulgación sea requerida dentro del marco legal o que el propietario consienta en ella.

f) Respeto por la vida personal y familiar

Pocuro promoverá un ambiente laboral que equilibre el trabajo y la vida personal y familiar.

2.2.8. Desarrollo Personal y profesional

Pocuro está comprometida con el crecimiento laboral y personal de cada uno de sus miembros, por lo que les entregará herramientas que permitan el desarrollo de una cultura participativa, de respeto y libertad.

a) Igualdad de oportunidades

Pocuro llevará a cabo procesos de selección justos y objetivos, sin que intervengan criterios ajenos a las competencias laborales. De igual modo, la promoción laboral se fundará exclusivamente en el mérito personal y en el desempeño de las funciones profesionales.

b) Capacitaciones

Pocuro promoverá la participación equitativa en capacitaciones y prácticas, las que tienen por objetivo el desarrollo laboral de sus integrantes, en el marco de las necesidades y estrategias de la empresa.

c) Gestión participativa

Pocuro garantizará la participación de sus miembros en el cumplimiento y desarrollo de sus objetivos estratégicos, propiciando espacios de participación transversal, sin restar autonomía a la administración en la toma de decisiones estratégicas.

d) Reconocimiento de desempeño

Pocuro promoverá instancias de evaluación objetiva que permitan reconocer los desempeños exitosos de cada uno de sus miembros. Asimismo, Pocuro ofrecerá orientación y apoyo para mejorar las falencias de aquellos que no hayan alcanzado el nivel deseado.

	Grupo Pocuro Código de Ética	Abril 2025
--	--	-------------------

e) Comunicación eficaz y oportuna

Pocuro promoverá el acceso y la entrega oportuna de la información relevante para el óptimo desempeño laboral de sus miembros.

2.3. Compromiso

Como 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 súper vigilancia y control, como guía para la supervisión de que todos los empleados de Pocuro observen este Código. A los ejecutivos y empleados de 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 Personas. Estos ejecutivos y empleados no serán sometidos a ningún tipo de discriminación como resultado de este hecho.

Indicamos 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 Pocuro, que todos sus Comités, 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 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.

	Grupo Pocuro Código de Ética	Abril 2025
--	--	-------------------

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 actopropio 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. 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.

2.4.6. 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.

	Grupo Pocuro Código de Ética	Abril 2025
--	--	-------------------

2.4.7. 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.

2.4.8. 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, introducir 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 cometen con imprudencia o mera negligencia.

2.4.9. Sustracción de madera

La Ley 21.488, sanciona a quien robe o hurte troncos o trozas de madera; a quien tenga troncos o trozas de madera cuando no pueda justificar su adquisición o su legítima tenencia; al que sea habido en predio ajeno, en faenas o actividades de tala sin consentimiento de su propietario y al que falsifique o maliciosamente haga uso de documentos falsos para obtener guías o formularios con miras a trasladar o comercializar madera de manera ilícita.

2.4.10. Ataque a la integridad de un sistema informático.

La ley 21.459 tipifica 8 delitos informáticos que se sanciona con multas hasta penas privativas de libertad, sanciona en su artículo 1° el ataque a la integridad de un sistema informático, que implica obstaculizar o impedir el normal funcionamiento de un sistema informático a través de la alteración de los datos informáticos.

2.4.11. Acceso ilícito.

El artículo 2° establece sanciones para el que sin autorización acceda a un sistema informático, cuya pena será más grave en el caso de que el acceso haya sido con ánimo de apoderarse o divulgar la información.

	Grupo Pocuro Código de Ética	Abril 2025
--	--	-------------------

2.4.12. Interceptación ilícita.

El artículo 3° señala que se sanciona Interceptar o interferir por medios técnicos, la transmisión no pública de información en un sistema informático o entre dos o más de aquellos.

2.4.13. Ataque a la integridad de los datos informáticos.

El artículo 4° sanciona el que indebidamente altere datos informáticos causando daño grave al titular de estos.

2.4.14. Falsificación informática.

El artículo 5° establece sanciones por alterar datos informáticos con el fin de que sean tomados como auténticos o para generar documentos auténticos.

2.4.15. Receptación de datos informáticos.

El artículo 6° sanciona el que, conociendo el origen ilícito de la obtención de datos informáticos, los comercialice, transfiera o almacene con el mismo objeto o fin ilícito, a cualquier título.

2.4.16. Fraude informático.

El artículo 7° establece sanciones para el que cause perjuicio a otro, con la finalidad de obtener un beneficio económico para sí o para un tercero, manipulando un sistema informático incluyendo a quienes faciliten los medios con que se comete el delito.

2.4.17. Abuso de los dispositivos.

El artículo 8° sanciona el que entregare u obtuviere para su utilización, uno o más dispositivos, programas computacionales, contraseñas, códigos de seguridad o de acceso u otros datos similares, creados o adaptados principalmente para la perpetración del delito.

El 7 de agosto del 2023, se promulgó la **“Ley de Delitos Económicos y atentados contra el medio ambiente”**, que amplía sustancialmente el catálogo de delitos que pueden acarrear responsabilidad penal a las personas jurídicas (más de 200 delitos), incluyendo delitos señalados, entre otras, en la Ley de Mercado de Valores, la Ley de Sociedades Anónimas, la Ley General de Bancos, Código Tributario, Libre Competencia y Regulaciones Ambientales.

	Grupo Pocuro Código de Ética	Abril 2025
--	--	-------------------

2.4.18. Disposición General

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 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 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 considerados en la Ley 20.393.

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 reportarlo en forma inmediata al Encargado de Prevención de Delitos 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.

	Grupo Pocuro Código de Ética	Abril 2025
--	--	-------------------

d) **Comportamiento íntegro.** El personal de 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 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 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;
- 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 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 Pocuro.

	Grupo Pocuro Código de Ética	Abril 2025
--	--	-------------------

3.2. Relaciones con clientes, socios y competidores

3.2.1. Conflictos de interés

- a) **Presupuesto.** Es prioridad para 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 consejero, 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 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. La relación antes expuesta se aclara que no están prohibidas, pero si, “reglamentadas”, según se indica a continuación:
- Cualquier vínculo de parentesco por consanguineidad de un empleado con algún proveedor o cliente de Pocuro, deberá ser declarado en formulario dispuesto por la Gerencia de personas para estos efectos, y comunicarlo en forma inmediata a la Encargada de Prevención de Delitos (EPD) de Pocuro en el correo electrónico cumplimiento@pocuro.cl; y, la decisión de su contratación no podrá pasar por el ejecutivo o empleado involucrado, sino que por el Gerente General Corporativo.
 - Es importante destacar que también constituye conflicto de interés que cualquier trabajador de 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 consejeros, 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 consanguineidad o afinidad, con algún proveedor, competidor directo o, con algún cliente de Pocuro, entre otros. Dicha declaración deberá realizarse al Gerente General Corporativo. Él o los consejeros 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.

	Grupo Pocuro Código de Ética	Abril 2025
--	--	-------------------

3.2.2. Regalos, invitaciones, Donaciones 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 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 UF (Unidad de Fomento)**. Solamente se podrán recibir regalos u otro tipo de atenciones o favores de proveedores por sobre el valor anteriormente definido con la debida autorización del Gerente General Corporativo.
- b) **Donaciones:** Asimismo se establece como política corporativa que **Pocuro NO realiza ningún tipo de donaciones**. Se entenderá por donación la entrega de todo fondo u otros bienes materiales que la compañía haga entrega a cualquier donatario sin que medie una prestación de servicios o entrega de bienes materiales a cambio.

Sin perjuicio de lo anterior, solo se podrán realizar donaciones amparadas en alguna ley y con autorización de la Gerencia General de la empresa.

- c) **Obligación general.** Todos los trabajadores de 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 Pocuro, de ninguna especie.
- d) **Prohibición.** Está prohibido recibir cualquier suma de dinero en efectivo o cualquier título de valor representativo.
- e) **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 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.
- f) **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 Corporativo, entregando toda la información referida a la invitación, tales como: el lugar, fecha, organizador, programas, invitados, etc., antecedentes que serán puestos en conocimiento del Consejo Directivo 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 Cumplimiento”.

	Grupo Pocuro Código de Ética	Abril 2025
--	--	-------------------

- g) **Otras invitaciones.** Si se presenta alguna invitación o situación que no esté señalada o abordada precedentemente, el trabajador deberá informar al Gerente General Corporativo a objeto de que ésta sea evaluada y se determinen previamente los pasos a seguir.
- h) **Conclusión.** En resumen, se debe dar cumplimiento a toda política normativa de Pocuro referida a materias relacionadas a la entrega y recepción de regalos, invitaciones, donaciones 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:
- Tomar decisiones de negocios en nombre de Pocuro en transacciones en la que se tenga un interés personal, financiero o de otra índole.
 - Directamente, el trabajador no podrá, en representación de Pocuro, decidir en ninguna transacción que involucre a personas con las cuales exista un vínculo familiar, personal, económico o de otra índole.
- c) **Deber de confidencialidad.** Se prohíbe divulgar y utilizar en beneficio propio o ajeno, tanto la información confidencial relativa a Pocuro como de clientes y/o proveedores.

4. Canal de denuncias

- a) **Compromiso.** El Consejo Directivo de 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.

	Grupo Pocuro Código de Ética	Abril 2025
--	--	-------------------

b) **Procedimiento.** Es por ello que, con el objeto de que cualquier miembro o trabajador de 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:

- I. Página web Pocuro.cl, completando el formulario de denuncia que aparece.
- II. E-mail: cumplimiento@pocuro.cl,
- III. WhatsApp [+569 61166199](https://wa.me/56961166199)
- IV. E-mail: denuncias@pocuro.cl para las denuncias relacionadas con la Ley Karin.

Toda denuncia realizada en los términos señalados anteriormente, deberá ser investigada por la Encargada de Prevención de Delitos o por el Equipo Investigador designado, identificando si es por infracción al Modelo de Prevención de Delitos, al Código de Ética o a ambos.

En caso de que no corresponda, éste procederá a su derivación al área o encargado correspondiente, y dejará registro de ello.

Si la denuncia corresponde, la EPD deberá estudiar los antecedentes que se han puesto a su disposición, y verificar su verosimilitud y la existencia de antecedentes suficientes para dar curso a una investigación.

Es deber fundamental de los trabajadores, colaboradores, proveedores y agentes de la Compañía entregar información oportuna y veraz a la investigación, ayudando en todo cuanto les fuere posible para el esclarecimiento de los hechos materia de investigación.

Durante la investigación y conforme a los antecedentes iniciales que tenga, se podrá solicitar 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, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Una vez que se haya concluido la etapa de recolección de información, se 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 y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.

	Grupo Pocuro Código de Ética	Abril 2025
--	--	-------------------

Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas y deberá ser parte integrante de los reportes semestrales que el EPD deba realizar al Consejo Directivo de la Compañía, aun cuando haya sido desechada por insuficiencia de antecedentes.

Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde: una amonestación verbal o escrita al trabajador, 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 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.

- 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.

5. Control de Cambios

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

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

Fecha de modificación	Versión modificada	Descripción del cambio
31 de Agosto del 2023	1.1 Yamil Cisternas Salgado EPD de Pocuro	Actualización en base a la publicación de las leyes 21.240, 21.412, 21.325, 21.488, 21.227, 21.459 y Ley 21,595 de Delitos Económicos y atentados contra el medio ambiente promulgada el 07/08/2023.-

	Grupo Pocuro Código de Ética	Abril 2025
--	--	-------------------

Fecha de modificación	Versión modificada	Descripción del cambio
31 de Julio del 2024	1.2 Yamil Cisternas Salgado EPD de Pocuro	Canal de denuncias, se agrega vía página web. Incorporación Política de Donaciones y regalos.
01 de abril del 2025	1.3 Yamil Cisternas Salgado EPD de Pocuro	Se elimina delito “Negociación Incompatible” por cambio según nueva ley 21.595 Delitos Económicos, no aplica al tipo de empresa.

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