

SISTEMA DE INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA PARA PREVENIR ACTOS DE CORRUPCIÓN EN LA EMPRESA

ANTECEDENTES

El 2 de diciembre del año 2009 entró en vigencia la Ley N°20.393 que establece la **Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas** en los delitos de lavado de dinero, cohecho y financiamiento del terrorismo. Esto implica que las empresas privadas, incluyendo las organizaciones sin fines de lucro, pueden ser penalmente responsables de la comisión de este tipo de delitos por parte de alguno de sus miembros, si se establece que el ilícito fue cometido en beneficio de la empresa.

Sin embargo, la persona jurídica puede evitar incurrir en dicha responsabilidad si demuestra que ha cumplido con los deberes de dirección y supervisión de la organización, con la adopción e implementación de un **Modelo de Prevención de Delitos** que cumpla con los requisitos establecidos en la Ley N° 20.393.

Debemos tener presente que la Ley N°20.393 establece un sistema de imputación propio de la empresa, distinto al de la persona natural que participa en el hecho punible. Por lo anterior, la empresa no responde de manera automática, cada vez que uno de sus integrantes comete uno de los delitos por los cuales se permite la sanción a la empresa. Por el contrario, la Ley N°20.393, permite que aquella empresa que se comporta de forma correcta, organizándose adecuada y eficientemente, no sea sancionada en aquellos casos en que, a pesar de haber cumplido con sus deberes de dirección y supervisión, uno de sus integrantes comete alguno de los delitos contemplados en la señalada Ley, en interés o para provecho de la empresa.

Es decir, la Ley hace depender la responsabilidad de la empresa en un comportamiento propio de ésta, y por tanto tendrá responsabilidad penal sólo si se da, copulativamente, que el delito sea cometido por alguno de sus integrantes, en beneficio o provecho de la empresa y la comisión del delito fuere consecuencia del incumplimiento de los deberes de dirección y supervisión, por parte de ésta. Por lo general se señala que la empresa

responde por haber omitido sus deberes de prevenir ciertas conductas delictivas, como se desprende de la misma ley, o haber contribuido al hecho por la vía de haberse organizado de un modo que favorece o no impide, ni dificulta, la realización de ese tipo de hechos.

Tipos de delitos por los que debe responder la empresa

Los delitos que dan lugar a la responsabilidad penal de las personas jurídicas son los que aparecen expresamente tipificados en el artículo 1º de la referida Ley:

- Lavado de dinero (artículo 27 de la Ley 19.913)
- Financiamiento del terrorismo (artículo 8º de la Ley 18.314)
- Soborno o cohecho Activo y pasivo tanto de empleado público nacional (artículo 250 del Código Penal) como de funcionario público extranjero (artículo 251 bis del mismo cuerpo legal)
- Receptación (artículo 456 bis A del Código Penal)
- Corrupción entre particulares (artículos 287 bis y 287 ter del Código Penal)
- Negociación incompatible (artículo 240 del Código Penal)
- Apropiación indebida (artículo 470 N°1 del Código Penal)
- Administración desleal (artículo 470 N°11 del Código Penal)
- Contaminación de Aguas (artículo 136 de la Ley de Pesca)
- Delito relacionado con la Veda de Productos (artículo 139 de la Ley de Pesca)
- Pesca ilegal de Recursos en el Fondo Marino (artículo 139 Bis de la Ley de Pesca)
- Procesamiento y Almacenamiento de productos escasos sin acreditar origen legal (artículo 139 Ter de la Ley de Pesca)
- Delito contra la salud pública por infracción a medidas sanitarias (artículo 318 ter del Código Penal)
- Delito de obtención fraudulenta de prestaciones y/o complementos del seguro de desempleo (artículo 14 de la Ley 21.227 que faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la Ley 19.728 en circunstancias excepcionales)

Sanciones a la que se expone la empresa

El incumplimiento de la Ley N°20.383 puede exponer a la organización a las sanciones que se señalan a continuación:

- Disolución de la persona jurídica o cancelación de la personalidad jurídica
- Prohibición temporal o perpetua de celebrar actos y contratos con el Estado
- Pérdida parcial o total de beneficios fiscales o prohibición absoluta de recepción de los mismos por un periodo determinado
- Multa a beneficio fiscal

MODELO DE INTEGRIDAD CORPORATIVA

ESPACIO UNICO SPA

Este tiene como **objetivo combatir y prevenir prácticas asociadas a la corrupción en la empresa y los delitos asociados a la Ley N°20.393 sobre Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica**. Así también busca promover e implementar prácticas de gestión ética.

El sistema permite:

- Prevenir conductas que vayan en contra de la legislación vigente y asociadas a la corrupción, tal que puedan provocar penalizaciones a la empresa, así como problemas éticos al interior de la misma o incluso con sus grupos de interés.
- Identificar y abordar los riesgos asociados a la corrupción que puedan dañar la seguridad, imagen y sustentabilidad de la organización.
- Dar a conocer normas y procedimientos que orienten el comportamiento del personal de la empresa, para potenciar conductas probas y evitar prácticas asociadas a la corrupción.

Este Modelo de Integridad nos impulsa a **actuar desde el compromiso con nuestros principios y valores**, orientándonos frente a la toma de decisiones, aclarando dudas que podamos tener sobre la correcta forma de actuar en determinadas circunstancias y profundizando en aquellos compromisos y actuaciones que se esperan de todos quienes somos parte de Espacio Unico Spa.

A través de este Modelo, pretendemos que todos nuestros grupos de interés conozcan los valores y principios que nos mueven, para que la integridad corporativa sea el eje central de las relaciones que establecemos con todos con quienes nos relacionamos, en todos los ámbitos de nuestro accionar diario.

NUESTRA MISION

Diseñamos, desarrollamos y ejecutamos proyectos mobiliarios e inmobiliarios adaptados a las necesidades y expectativas de nuestros clientes, con un alto compromiso en la calidad y oportunidad del servicio, basados en un equipo humano cohesionado y comprometido con procesos de mejora continua que garantizan la satisfacción de nuestros clientes y el crecimiento de la empresa, bajo altos estándares de transparencia, seguridad y eficiencia.

NUESTRA VISION DE FUTURO

Nos proyectamos a ser una de las empresas más importante en el abastecimiento de mobiliario para nuevos proyectos constructivos en la zona central del país, así como en la ejecución de obras civiles; destacándonos por ofrecer productos y servicios de alta calidad que superen las expectativas de nuestros clientes, garantizando la rentabilidad empresa, la fuente de trabajo de nuestros colaboradores, y un crecimiento sostenido bajo estrictas reglas de ética, transparencia y responsabilidad social.

LOS VALORES QUE PROMOVEMOS

Conforman el sello distintivo con el cual buscamos ser reconocidos por el mercado y por nuestros clientes.

- **Ética empresarial:** Nuestra actuación se rige por la honestidad y transparencia empresarial, equidad corporativa, y competencia leal. Velamos por el cumplimiento de nuestros principios, de la normativa y de nuestras políticas internas, asumiendo nuestra responsabilidad de evitar conductas que afecten a las personas o a la empresa.
- **Compromiso:** Mantenemos un compromiso permanente con nuestros clientes en términos de calidad, garantía y puntualidad, con el firme propósito de superar sus expectativas y que nos permita establecer relaciones sólidas y duraderas.
- **Respeto:** Brindamos un trato justo, considerado y deferente a nuestros clientes, proveedores, empleados y terceros interesados.
- **Calidad:** Tomamos la perfección con pasión, persistencia y consistencia, como rasgo distintivo para ser eficaces en la satisfacción de las necesidades y sueños de nuestros clientes, generando soluciones simples, eficientes y seguras.
- **Confiabilidad:** Actuamos con honradez, honestidad, rectitud, probidad y moralidad, en una permanente búsqueda de la confianza y lealtad de nuestros clientes.
- **Trabajo en equipo:** Promovemos el trabajo cohesionado impulsando la coordinación, cooperación y co-creación, motivando a nuestros colaboradores a entregar su máximo potencial para alcanzar sus metas personales y contribuir a los objetivos empresariales. Promovemos la inclusión, igualdad de oportunidades y el respeto a todas las personas, independiente de su condición.
- **Sostenibilidad:** Adscribimos a un compromiso con la sociedad, adhiriendo a los derechos fundamentales, a la protección del medio ambiente y la responsabilidad social que asumimos con nuestros clientes, accionistas, reguladores, colaboradores y otras partes interesadas.

LOS PRINCIPIOS QUE NOS GUIAN

Responden a nuestra filosofía y conforman la plataforma sobre la cual se llevarán a cabo las operaciones de la empresa. Nos permiten mantener y transmitir la cultura organizacional.

- **Orientación al objetivo:** En todo momento, nuestras actividades deben estar relacionadas con el cumplimiento de las metas de la empresa.
- **Especialización:** Obtención del máximo potencial del equipo de trabajo de acuerdo a sus habilidades y cualidades. Implica una cadena productiva bien estructurada que permita el máximo rendimiento en las tareas que se desarrollan.
- **Jerarquía:** Distribución del poder dentro de la empresa en beneficio del cumplimiento de los objetivos de la empresa. La cadena de mando nos sirve para un mejor control de los métodos empleados y sus resultados. Genera un incentivo de crecimiento profesional y laboral dentro de la empresa.
- **Responsabilidad:** Fluye desde el cargo más alto en la empresa hasta el último empleado. Cada empleado debe conocer con exactitud su trabajo y cómo será evaluado, asumiendo la responsabilidad por su tarea. Dependiendo del cargo se asigna la autoridad necesaria para el cumplimiento de sus obligaciones.
- **Unidad de mando:** Una persona responde ante un solo jefe. El mando rige de arriba hacia abajo para que la organización sea sólida y clara. Así promovemos la coherencia en la dirección, la coordinación y el control de las operaciones.
- **Difusión:** Solo difundiendo correcta y oportunamente la estructura de la empresa y sus procesos, los empleados tendrán claro su margen de acción. Son los cargos altos y medios quienes deben comunicar en cascada la información de la empresa. La comunicación debe ser escrita y formal, a fin de verificar el cumplimiento de órdenes, procedimientos, metas, tareas y plazos.
- **Coordinación:** Responde al equilibrio en la distribución de las responsabilidades entre las distintas unidades de la empresa y del aporte que cada una de ellas hace para el logro de los objetivos globales. Es fundamental una correcta asignación del trabajo y una participación activa y cohesionada del equipo de trabajo.
- **Continuidad:** Al momento de organizar, debe pensarse en el largo plazo, en cómo se garantiza la estabilidad del proceso en el tiempo. Lleva aparejado una tarea de documentación constante de los procesos para que haya continuidad de procedimientos independientemente de que cambien las personas que los ejecutan.
- **Flexibilidad:** La organización debe ser dinámica y no estática. Debemos estar lo suficientemente preparados para que, en el caso de que se deban realizar adaptaciones a cambios técnicos o del mercado, estas sean lo menos bruscas

posible. Debemos tener capacidad de reacción sin que esto afecte demasiado a los empleados y a los sistemas de control.

- **Eficiencia:** Lograr el máximo objetivo al menor costo.
- **Comunicación:** Mantener un flujo de comunicación constante y fluido, que llegue de arriba a abajo en ambos sentidos, eliminando toda aquella información que sea irreverente, genere controversia, malentendido o incertidumbre.
- **Probidad:** Observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general por sobre el particular.
- **Transparencia:** Hacer accesible a los grupos de interés información relevante relativa a las políticas, prácticas y resultados de gestión de la empresa. Como parte de la gobernanza, es clave para generar confianza entre los inversores, clientes y trabajadores.

NUESTRO COMPROMISO CON LA PREVENCIÓN DE DELITOS

Debemos mantener un comportamiento recto y honesto, así como un estricto compromiso con el cumplimiento del Modelo de Prevención de Delitos diseñado e implementado por la empresa, en consideración del catálogo de ilícitos de la Ley N°19.913 y la Ley N°20.393 y sus modificaciones posteriores.

En atención a lo anterior, declaramos que:

- Tenemos conocimiento de la Ley N°19.913 y N°20.393 y sus modificaciones posteriores, comprometiéndonos a su cumplimiento y reconociendo que debemos mantener nuestras acciones alejadas de cualquier infracción legal o ética, como parte de nuestra cultura corporativa.
- Rechazamos la realización y financiamiento de actividades contrarias a la Ley, así como el ocultamiento, disimulo o tenencia de bienes provenientes de actividades ilícitas.
- Jamás ofrecemos, prometemos, entregamos ni consentimos entregar a un funcionario público chileno o extranjero un beneficio económico o de otra naturaleza, bajo ningún pretexto o circunstancia.
- Actuamos de manera preventiva, informando de inmediato a quien corresponda, cualquier situación que pueda generar anomalías y/o riesgos, para que se puedan tomar las medidas correctivas en forma oportuna.

- Velamos por que los dineros o bienes recibidos a nombre de la empresa, no provengan de actividades ilícitas de ninguna especie. Nos comprometemos a la mayor diligencia para denunciar al encargado de prevención, cualquier sospecha que exista respecto del origen de esos dineros o bienes de conformidad a lo dispuesto en el Modelo de Prevención de Delitos.
- Nunca, bajo ningún escenario, efectuaremos contribución alguna a partido político, comité, funcionario o candidato de cualquier tendencia o ideología política. Reconocemos que, como personas naturales, tenemos el derecho a participar en actividades políticas, libremente y en forma particular, dejando en claro que lo que hacemos es en nombre propio y no de la empresa.
- No utilizamos nuestro ambiente laboral como lugar de participación política, ni tampoco ocupamos tiempo y/o recursos de la empresa para ejercer tales actividades.

DIRECTRICES ETICAS

En el desarrollo de nuestras actividades y en las relaciones que establecemos producto de nuestro trabajo en la empresa, nos enmarcamos en un accionar ético y honesto.

- Evitamos situaciones en donde los intereses personales puedan verse en conflicto con los de la empresa de forma real, potencial o aparente, pudiendo poner en riesgo el profesionalismo y la objetividad para decidir y actuar correctamente en beneficio de la organización.
- Actuamos con estricto apego a la normativa vigente.
- No ejercemos ningún tipo de influencia o presión indebida sobre la autoridad, para obtener ventajas en nuestros negocios.
- Rechazamos toda acción destinada a buscar beneficio personal o de terceros con ocasión de las mantenciones, adquisiciones, cambios de equipo, programas, repuestos, especies o cualquier tipo de suministro destinado a la empresa.
- Podemos tener otras fuentes de ingreso, siempre que esta actividad no se relacione con el giro de la empresa, no afecte nuestro desempeño cotidiano y no interfiera en nuestro horario laboral.
- No pedimos ni aceptamos obsequios, favores, sobornos o privilegios de clientes, proveedores, autoridades o personas relacionadas con nuestra empresa.

- No realizamos ningún tipo de solicitud indebida, con el objeto de obtener del cliente beneficios personales, información privilegiada o favores inadecuados.
- Fundamentamos la elección y contratación de proveedores en criterios técnicos, transparentes e independientes, evitando cualquier conflicto de interés.
- Jamás, ni aun cuando se nos ofrezcan condiciones ventajosas, contrataremos a empresas dedicadas a actividades ilícitas. Seremos transparentes en los procesos de contratación de precio a proveedores, pagando siempre el correspondiente con el producto o el servicio recibido, en consideración a los precios de mercado vigentes.
- Generamos un ambiente laboral sin diferencias ni favoritismos, permitiendo que todos los colaboradores gocen de las mismas oportunidades y condiciones, al interior de la empresa.
- Rechazamos toda situación que dañe la honra de las personas, tales como ofensas, bromas, críticas desmedidas, abusos de poder, tratos despectivos, rumores malintencionados, burlas o cualquier trato indebido.
- Reprobamos el acoso laboral y sexual; así como toda conducta de hostigamiento que atente contra la dignidad de las personas.
- Nos hacemos responsables de los recursos que la empresa pone a nuestra disposición, ya sea para el buen cumplimiento de nuestro trabajo diario, como para viajes, capacitaciones u otras actividades.
- Empleamos el horario de trabajo para realizar únicamente las labores propias de nuestras funciones. Esto implica también, no dilatar nuestras tareas con el objeto de recibir compensaciones económicas extra, que se generan por desarrollar actividades más allá del horario formal.
- Reconocemos oportunamente nuestros errores y aprendemos de ellos, haciéndonos responsables de nuestras decisiones y acciones.
- Actuamos con transparencia y rapidez ante eventuales fallas o errores que puedan afectar nuestros procesos o a nuestros clientes, generando oportunamente las soluciones que correspondan.
- Promovemos trabajar en un ambiente laboral donde predomine el entusiasmo y la alegría, contribuyendo a un espacio de trabajo confortable, basado en el buen trato, la empatía y un clima laboral óptimo.
- Trabajamos en red, compartiendo conocimientos y experiencias, construyendo dinámicas de colaboración y enfrentando los desafíos de manera contributiva y en equipo.

PROGRAMA DE INTEGRIDAD – ESPACIO UNICO SPA

En el ejercicio de nuestras funciones, permanentemente nos enfrentamos a situaciones que nos obligan a tomar decisiones, y en algunas ocasiones se presentan circunstancias que podrían comprometer la ética de nuestra empresa. Es en estos casos, cuando nos enfrentamos a un dilema ético y acudimos a la **Estructura de Integridad Corporativa**.

La Estructura de Integridad Corporativa es un canal accesible para realizar consultas o denuncias confidenciales y obtener orientación ante algún dilema ético

Que hacer frente a un dilema ético

Primero, debemos responder las siguientes preguntas:

- ¿Mi decisión está de acuerdo con la legislación vigente?
- ¿Mi decisión representa algún conflicto de interés?
- ¿Mi decisión es coherente con las políticas, valores y principios de la empresa?
- ¿Me sentiría cómodo si mi decisión se hiciera pública?
- ¿Mi decisión afectará a otros?

Cuando nos enfrentamos o tomamos conocimiento de alguna práctica que pone o podría poner en riesgo nuestros valores, la asumimos como un dilema ético y acudimos a alguno de los canales de denuncia de nuestra estructura de integridad corporativa.

Usamos los canales de denuncia, exclusivamente para aquellos casos que estén relacionados con la ética de nuestra empresa.

Reconocemos que una denuncia falsa realizada con dolo es una falta grave.

Componentes de la Estructura de Integridad

Comité de Integridad

Es responsable de:

1. Sancionar las faltas de integridad, en función de los resultados de la investigación realizada por el Coordinador General de Integridad.

2. Revisar los reportes de integridad confeccionados por el Coordinador General de Integridad y utilizar dicha información para solicitar gestión sobre dilemas éticos recurrentes o críticos.

Coordinador General de Integridad

Está a cargo de la estructura de integridad y entre sus funciones están:

1. Revisar y centralizar las denuncias recibidas a través del portal y de los Coordinadores de Integridad Corporativa.
2. Si es necesario, promover una investigación a una denuncia.
3. Evaluar las funciones de los Coordinadores de Integridad Corporativa.
4. Reportar semestralmente al Comité de Integridad, el número de consultas y denuncias y la materia de éstas, analizando las estadísticas del sistema, de manera de tomar acciones de prevención.
5. Coordinar acciones de capacitación o sensibilización, en los temas de integridad corporativa más recurrentes.

Coordinadores de Integridad

Son colaboradores de la empresa, cuya función es, asesorar a las personas en temas éticos y canalizar las inquietudes integridad y denuncias que les planteen

Canales de Denuncia

Los canales de comunicación que soportan el Programa de Integridad son:

- I. denuncias@eunico.cl a través del cual es posible formular consultas, denuncias o presentar casos de integridad de forma anónima o pública.
- II. Contacto directo con un Coordinador de Integridad Corporativa, de manera confidencial si así fuese requerido.

Funcionamiento de la Estructura de Integridad

Al utilizar el sistema de consultas y denuncias, nos resguardamos de exponernos a situaciones que pueden representar un riesgo innecesario. Adicionalmente, agregamos valor a la organización desde la perspectiva de la sostenibilidad del negocio.

En caso de enfrentar una situación relacionada con la ética de nuestra empresa, asumimos nuestro deber de consultar o denunciar, según corresponda.

Cuando realizamos una consulta o denuncia, el Coordinador de Integridad realizará el siguiente procedimiento:

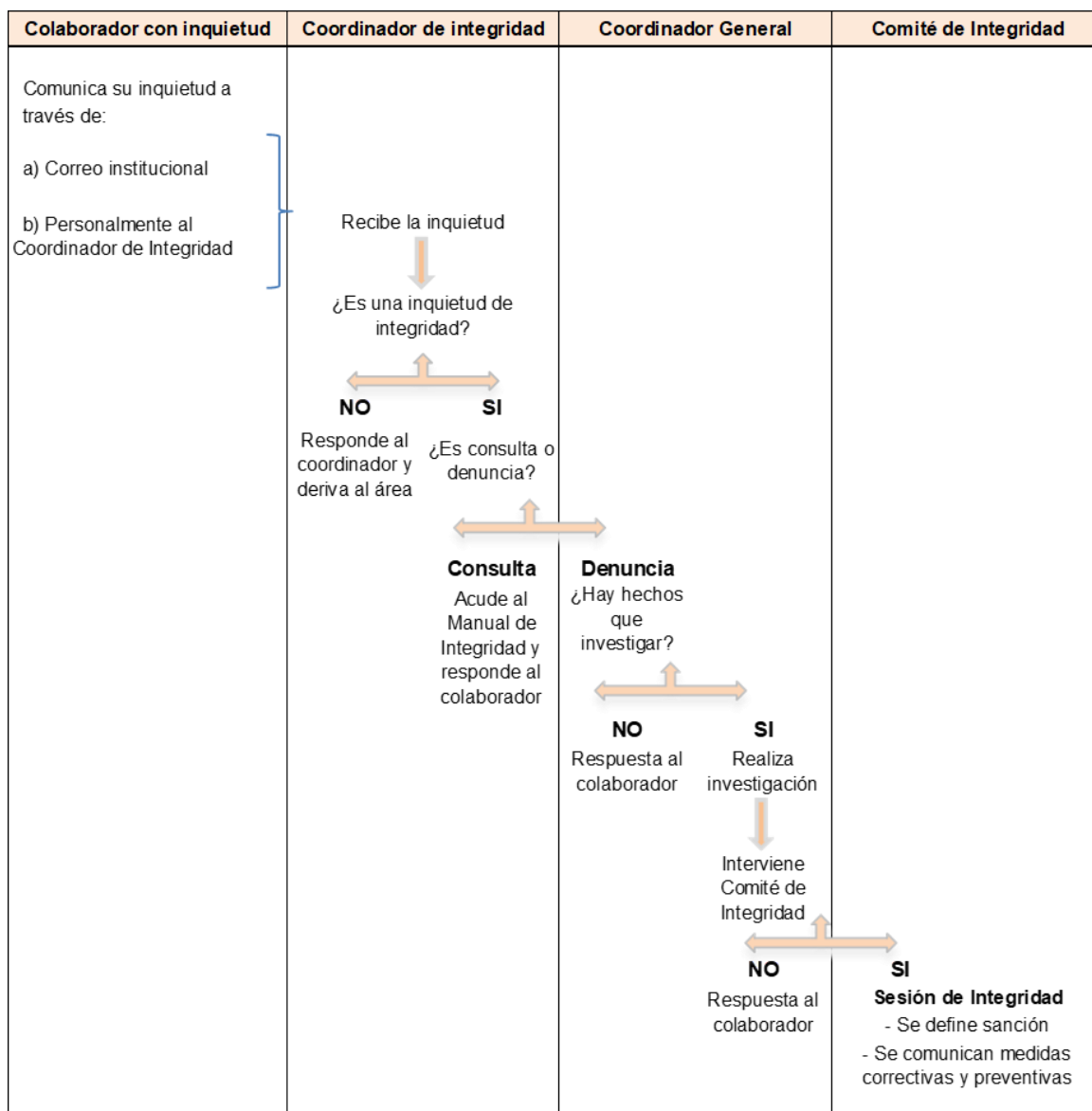
1. Preguntará si la denuncia es anónima.
2. Dejará constancia de la naturaleza de la denuncia en los canales diseñados para ello.
3. Si es una consulta, proveerá información y orientación basada en el Manual de Integridad, para que el colaborador pueda tomar una decisión informada.
4. Si es una denuncia que requiere mayor análisis, se contactará con el Coordinador General de Integridad, quien decidirá las formas de resolver el caso; siendo una de las opciones, gestionar una investigación para analizar la denuncia.
5. Mantendrá al denunciante informado del estado de su denuncia y la resolución del caso.

Medidas y Sanciones

De comprobarse la violación a las regulaciones de la empresa o de este manual, el Comité de Integridad establecerá las sanciones considerando el tipo de trasgresión cometida, el grado de responsabilidad que le corresponda al infractor y el impacto ocasionado a un tercero o a la empresa en razón de su prestigio y estabilidad.

Las sanciones que el Comité aplicará, podrán consistir en una amonestación verbal, en una carta de amonestación o la desvinculación de la empresa, atendiendo a la naturaleza y gravedad de su falta. La sanción se insertará en la carpeta de antecedentes personales del implicado.

Flujo de consulta o denuncia sobre integridad



El presente Manual, constituye una pieza clave del Programa de Integridad Corporativa y busca impulsarlo ajustándose a las necesidades actuales de la empresa. Lo establecido en este documento no reemplaza ni modifica las políticas o procedimientos internos, como tampoco nos exime de las normativas y la legalidad que nos compete como personas y como empresa.

Cada una de las personas que trabaja en ESPACIO UNICO SPA debe actuar conforme a lo indicado en este Manual, de manera uniforme y permanente, siendo responsables de las atribuciones que se le entregan.