

CÓDIGO DE ÉTICA CORPORACIÓN SANTIAGO INNOVA

OBJETIVO

Hacer explícitos y difundir los principios que guían nuestras acciones como Organización y nuestras actitudes de y hacia los empleados de Corporación Santiago Innova, y de todos aquellos que se relacionan con la Institución.

Expresar de manera clara e inequívoca que Corporación Santiago Innova conduce sus proyectos con honestidad, transparencia e integridad y con respeto a los intereses de aquellos con quienes se relaciona. Haremos lo correcto y respetaremos los compromisos contraídos, así como las leyes y regulaciones del país.

Lograr que el comportamiento de los integrantes de la empresa coincida con los principios éticos de esta. Mantener la mayor coherencia entre lo que se declara y lo que se hace.

Incrementar en el personal el sentido de pertenencia, cohesión y responsabilidad.

Evitar comportamientos de empleados, clientes, proveedores y contratistas que sean contrarios a los valores y principios de Corporación Santiago Innova.

PRESENTACIÓN

El Código de Ética es el que busca regular las normas y el comportamiento del personal dentro de una empresa u organización, siendo una normativa interna de cumplimiento obligatorio, que nos permita tener un buen ambiente laboral de respeto e igualdad.

Dentro de los aspectos más importante que llevan a tener un Código de Ética dentro de una empresa u organización es el compromiso por mantener comportamientos profesionales, saludables y humanos; disponer de un lugar adecuado para trabajar; y establecer conducta tanto de los jefes como de los trabajadores en general, incluyendo también Directivos.

Este documento requiere una mejora continua y colaboración de todos los trabajadores

Los intereses personales de los trabajadores de Corporación Santiago innova, no deben influir en las decisiones que se tome en representación de C.S.I. Dado lo anterior, por política de C.S.I. ningún empleado deberá comprometerse en actividades que pudieran crear conflicto con los intereses de C.S.I, sin aprobación previa por escrito de la Directora Ejecutiva, Directorio, o de quien ésta delegue. Las situaciones que requieren aprobación previa son, entre otras:

- Cuando un trabajador se relaciona con un cliente de C.S.I. y se dedica a competir a la Organización, ya sea ofreciendo o entregando un producto o servicio igual o similar.
- Cuando el trabajador tenga propiedad, su cónyuge, hermanos o padres, en alguna institución o empresa que se relaciona con C.S.I. o sus clientes. La mera existencia de una relación de parentesco entre dos miembros de C.S.I no está prohibida, pero si exige la obligación de declarar la relación de parentesco para que la C.S.I tome las medidas oportunas y adecuadas, como, por ejemplo: Se evitarán las relaciones de subordinación entre parientes.
- Cuando se ejercen trabajos, consultorías y funciones en otra institución que compite con C.S.I. o que es proveedor de ella.

- Cuando existen relaciones de negocios, parentesco o afectividad entre quien evalúa, realiza o decide un acto o negociación por parte de C.S.I. y un tercero y ello hace presumir falta de independencia o imparcialidad en la toma de decisiones, todo lo cual potencia la posibilidad de beneficiar directa e indirectamente a aquel y/o el empleado de C.S.I. participante en la toma de decisiones.

La presente política es aplicable para todos los miembros de la C.S.I. de manera que, de encontrarse ante una situación de conflicto de interés la gestione en forma personal, oportuna y responsable. Es importante mencionar que en caso de que un colaborador no cumpla con informar un conflicto de interés cuando corresponda, oculte información a sabiendas o ésta sea falsa, podría constituir una situación de infracción al Código de Ética de la empresa, debiendo asumir las consecuencias que de ello derive.

2. PROTECCION DE INFORMACION CONFIDENCIAL:

Todo el personal de C.S.I. debe guardar reserva y discreción en todos aquellos asuntos referidos al trabajo, planes, clientes y personal de C.S.I. que por su naturaleza lo requieran. Los empleados que posean o tengan acceso a información confidencial, ya sea estratégica, técnica, comercial o financiera sobre las actividades de C.S.I., tienen la responsabilidad de asegurar que esa información no sea revelada sin la aprobación previa y la obligación de no utilizarla en beneficio propio o de terceros.

La información confidencial debe usarse sólo siguiendo los intereses de la Organización y no debe ser utilizada o revelada por ningún empleado, tanto durante su permanencia en C.S.I., como después de su desvinculación, en caso de retirarse de la misma. De igual manera los empleados deben evitar descuidos y comentarios imprudentes que puedan dañar a C.S.I., sus clientes y proveedores.

En particular, información sensible y valiosa y que debe ser mantenida en forma confidencial es aquella que dice relación con: Información de mercado y proyectos, investigaciones, estrategia y objetivos, precios, procesos y formulaciones de productos (etiquetas, equipos, materiales, etc.), remuneraciones y beneficios, programas de computación, lista de empleados, clientes y proveedores, derechos, procesos judiciales, contratos y contingencias.

3. USO DEBIDO DE LOS RECURSOS:

Los recursos asignados para el trabajo son de propiedad de la empresa y es obligación de sus trabajadores cautelar su debido uso. Este deberá restringirse a la actividad laboral para la cual son asignados.

Las personas deberán, por lo tanto, hacerse responsable del cuidado de los recursos asignados y de obtener el mayor beneficio, el máximo provecho y potencial de los recursos que la institución les pone a su disposición, pues el robo, el descuido y el desperdicio producen un impacto directo en la rentabilidad financiera de C.S.I.

4. PAGOS DEBIDOS:

Todas las transacciones que se hagan en nombre de C.S.I., deben ser adecuadamente registradas de acuerdo a los procedimientos establecidos y sujetos a auditoría. El personal de C.S.I., no podrá aceptar ni otorgar dádivas, soborno, dinero, obsequios o recompensa alguna como retribución por actos que se

relacionan con su trabajo en la Organización. Tampoco como incentivo o recompensa por facilitar algún trabajo que C.S.I. realiza o contrata.

5. RELACIÓN CON Y ENTRE LOS TRABAJADORES:

C.S.I. tiene con todos sus trabajadores un trato equitativo, apegado a la ley e inspirado en sus valores y principios éticos declarados. Más allá de las especificaciones contenidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad vigente, dicho trato se manifiesta en las siguientes conductas:

- Todo trabajador tiene el derecho y la obligación de formular consultas, sugerencias, inquietudes y reclamos ante su jefatura, utilizando los canales y mecanismos establecidos. Las jefaturas estarán abiertas para escuchar, analizar, ponderar y responder oportuna y adecuadamente esas inquietudes. Siempre podrá recurrir a instancias superiores si no recibe respuesta oportuna o si desea insistir en un tema.
 - Todo trabajador independientemente de su jerarquía o posición es responsable de comprender y actuar en conformidad con las normas descritas en el presente Código y con las políticas y procedimientos aplicables a su área de trabajo.
 - Las jefaturas y trabajadores deben promover relaciones de confianza, cada uno asumiendo las responsabilidades que le corresponden.
 - El trato respecto de los trabajadores en C.S.I. será justo, equitativo y respetuoso, sin discriminación alguna.
 - C.S.I. valora y promueve la colaboración y el trabajo en equipo, aunando inteligencia, energía y esfuerzo para ser los mejores y actuar como tales.
 - Los trabajadores de C.S.I., de acuerdo con los valores expresados, deben cumplir los compromisos contraídos con seriedad, formalidad y responsabilidad.
 - Durante la jornada laboral, los trabajadores de C.S.I. no realizarán actividades, trabajo o negociación de carácter o en interés personal, ni harán uso de bienes de la empresa para los mismos fines.
 - En la selección, contratación y mantención de nuestros trabajadores, nadie es discriminado por motivos de raza, casta, nacionalidad, religión, edad, discapacidad, género, estado civil, orientación sexual, afiliación sindical o política.
 - CSI solo contrata a jóvenes en etapa escolar, que requieran realizar una práctica profesional, la cual deberá estar debidamente avalada por la institución educacional. Lo habitual es contratar personas mayores de 18 años.
 - Todos nuestros trabajadores cuentan con un contrato de trabajo, donde se detalla las funciones que se deberá realizar, horarios a cumplir, remuneraciones y condiciones de pago.
 - Nuestros trabajadores cuentan con libertad de asociación.
 - Los trabajadores deben informar a su superior inmediato, o algún funcionario pertinente, de cualquier incumplimiento a la ley o de las políticas de C.S.I., incluyendo cualquier violación al presente Código.
 - Prestar en forma oportuna toda la cooperación que sea requerida con los procedimientos de auditoría tendientes a determinar el cumplimiento de la normativa legal.
 - Los empleados de C.S.I. obran por cuenta de C.S.I. exclusivamente en aquellas situaciones para las cuales se les ha otorgado poder o autorización, sea por la naturaleza de su cargo o por delegación expresa. Deberán abstenerse por lo tanto de actuar bajo el nombre de C.S.I. cuando no han sido autorizados para ello.

6. RELACIÓN CON LOS CLIENTES:

C.S.I. y sus trabajadores, independiente de su jerarquía o posición procurarán:

- Asegurar la calidad de sus servicios, de modo de satisfacer las necesidades de los clientes con eficiencia y eficacia.
- Entregar el servicio en precio, calidad, cantidad y plazos convenidos.
- Establecer un sistema de reclamos, que dé efectivamente una adecuada respuesta. Los reclamos de los clientes siempre se responden, tengan o no tengan razón.
- Que las comunicaciones, incluida la publicidad y promoción sean veraces, teniendo en cuenta las pautas culturales y morales de la comunidad y de la Organización, respetando siempre la dignidad de las personas.
- Resguardar y proteger la información confidencial de nuestros clientes y del personal.
- Desarrollar una relación honesta y de largo plazo con sus clientes.
- Entregar solamente obsequios y regalos corporativos a clientes que estén definidos por Marketing.
- Cuidar que al hacer invitaciones a cenas o eventos con motivo de asuntos de trabajo estas no impliquen, o puedan ser entendidas como un compromiso, una influencia indebida, o que, por su carácter, naturaleza o frecuencia, ello pudiera ser interpretado como la voluntad deliberada de afectar la independencia, imparcialidad o criterio de terceros. Asimismo, en el caso de ser invitado a una cena, evento o viaje, debe cuidarse que tal hecho no sea interpretado o afecte la independencia de la persona de C.S.I.

7. RELACION CON LOS PROVEEDORES:

Para la Organización los proveedores son una parte muy importante de nuestro negocio, por lo que debemos saber cuidarlos, por ello:

- Estableceremos relaciones transparentes y estables, con todos aquellos que cumplan con los estándares de calidad y respeto a la normativa legal de Chile.
- Buscaremos su bienestar y éxito, siendo leales con ellos y defenderemos sus legítimos intereses frente a los clientes.
- Las condiciones de los contratos estarán claramente establecidas y serán respetadas en su totalidad.
- Resguardar y proteger la información confidencial de nuestros proveedores.
- El personal de C.S.I. no aceptará obsequios o pagos en productos o servicios por parte de los proveedores, que le signifiquen comprometerlo personalmente o la Institución, sin embargo se podrán aceptar o dar regalos cuando tal acción sea de uso común.
- La elección y contratación de proveedores siempre deberá estar basada en criterios técnicos, profesionales, éticos y en las necesidades de la Institución, debiendo ser conducidas por medio de factores objetivos, tales como competencia, precio y calidad.

7.1 RELACIÓN CON LA COMPETENCIA:

La venta u obtención de proyectos y/o servicios de la Organización se deben realizar en forma honesta, evitando todo tipo de colusión y el uso de estrategias engañosas o de fraude. Nunca se pretenderá obtener ventajas indebidas de nuestros clientes, con el propósito de conseguir una ganancia temporal. La relación

con nuestros clientes debe enfocarse en generar relaciones de largo plazo basados en el conocimiento mutuo y la confianza. El intercambio de información sobre clientes se aceptará solo y exclusivamente cuando se conozca razonablemente que se está recibiendo y usando dentro del marco permitido por la legislación y políticas de la empresa aplicables.

La Empresa, sus directores, ejecutivos y trabajadores deben promover y basar su actuar en los principios de respeto a la libre competencia, competencia leal y a los demás actores del mercado, independientemente de su tamaño o posición en el mercado. Los trabajadores de la Empresa, en la prosecución de utilidades y beneficios para la misma, siempre deberán tener presente estos principios y el beneficio último del cliente.

Para los efectos de este Código, se consideran como prácticas que atentan contra la libre competencia, constituyendo una falta grave a este Código de Ética y Conducta, entre otras las siguientes prácticas:

- a) Atraer a clientes potenciales o conservar los actuales, otorgando beneficios no compatibles con las sanas prácticas y buenas costumbres del mercado.
- b) Ofrecer productos, servicios o combinaciones de ambos a precios o tarifas inferiores a los costos asociados a dichos productos o servicios, con el objeto de obtener un negocio en perjuicio de un competidor.
- c) Realizar publicidad cuyo contenido o formato no se ajuste a la realidad o a las instrucciones impartidas por las leyes sobre la protección a los consumidores, las instrucciones del Servicio Nacional del Consumidor y cualquier otra norma aplicable a este tema.
- d) Coludirse u operar en forma conjunta con otros actores del mercado de manera de restringir la oferta o aumentar artificialmente los precios, en perjuicio de los clientes o de terceros competidores.
- e) Abusar de una posición dominante en orden a obtener condiciones más favorables que aquellas que pudieran darse por la sola intervención del mercado.
- f) Atentar, de cualquier forma, contra las normas de la Libre Competencia o de los Derechos del Consumidor.

8. CONTRIBUCIONES A PARTIDOS POLÍTICOS:

C.S.I. no apoya partidos políticos ni contribuye con fondos a grupos cuyas actividades están orientadas a promover intereses de partidos políticos.

9. MEDIO AMBIENTE:

Adoptamos las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de la normativa medioambiental aplicable a nuestras operaciones. Controlamos el desecho de residuos líquidos y sólidos de tintas, aditivos y solventes.

Reciclamos el papel en desuso a fin de contribuir en la utilización eficiente de recursos naturales. Contamos con contenedores de papel en todas nuestras instalaciones, los cuales posteriormente son retirados por la institución sin fines de lucro “Fundación San José”, que ayuda a las madres que dan sus hijos en adopción.

10. SALUD Y SEGURIDAD:

- Hemos regulado las condiciones de protección, higiene y seguridad que deben cumplir todos nuestros colaboradores. Contamos con un procedimiento de reclamo y sanciones en caso de no cumplimiento de dicho reglamento.
- Hemos constituido de acuerdo a la ley vigente, comités paritarios en las distintas instalaciones de la Corporación.
- Todos los colaboradores que ingresan a la Corporación son capacitados respecto del «Derecho a Saber».
- Hemos definido los riesgos a los que están expuestos todos nuestros colaboradores, considerando las instalaciones donde se desempeñan y la naturaleza de su trabajo.

11. COMUNIDAD:

C.S.I como persona jurídica, se compromete a ser un buen ciudadano en todos los lugares en donde desarrolla sus operaciones. Para ello, mantendrá altos estándares éticos y velará por el respeto de las leyes, normas y reglamentos que correspondan en Chile.

12. RESPONSABILIDAD PENAL DE LA EMPRESA:

Conforme a la ley, en ciertos casos la C.S.I podría llegar a ser responsable por la comisión por parte de sus trabajadores y dependientes dentro del ámbito de sus funciones de delitos como:

- Lavado de activos: Según lo establecido en Artículo 27, Ley N°19.913. “Cualquier acto tendiente a ocultar o disimular el origen ilícito de determinados bienes, a sabiendas que provienen de la perpetración de delitos relacionado con el tráfico ilícito de drogas, terrorismo, tráfico de armas, promoción prostitución infantil, secuestro, cohecho, y otros”.
- Financiamiento del terrorismo: Según lo establecido en Artículo 8°, Ley N°18.314. “Persona natural o jurídica, que por cualquier medio, solicite, recaude o provea fondos con la finalidad de que se utilicen en la comisión de cualquier delito terrorista, como por ejemplo, apoderarse o atentar contra un medio de transporte público en servicio, atentado contra el jefe de Estado y otras autoridades, asociación ilícita con el objeto de cometer delitos terroristas, entre otros”.
- Cohecho a funcionario público nacional: Según lo establecido en Artículo 250 del Código Penal. “Dícese del que ofreciere o consintiere en dar a un empleado público un beneficio económico o de otra naturaleza, en provecho de éste o de un tercero”, para que: • Realice actos propios de su cargo en razón del cual no le están señalados derechos. • Por haber omitido un acto debido propio de su cargo. • Por haber ejecutado un acto con infracción a los deberes de su cargo.
- Cohecho a funcionario público extranjero: Según lo establecido en Artículo 251 del Código Penal. “Dícese del que ofreciere, prometiére o diere a un funcionario público extranjero un beneficio económico o de otra naturaleza, en provecho de éste o de un tercero”, para que: • Realice una actuación o incurra en una omisión con miras a la obtención o mantención de cualquier negocio o ventaja indebida en el ámbito de cualquier transacción internacional.

En consideración a lo anterior, C.S.I prohíbe expresamente cualquier conducta que pueda dar lugar a la imputación penal de la empresa por los actos cometidos por los socios controladores, ejecutivos principales, representantes, quienes realicen actividades de administración o supervisión y cualquier

colaborador de la Corporación o externo que se pueda entender como que actúa por la Corporación. Asimismo, se incluyen las personas naturales que estén bajo la dirección y supervisión directa de alguno de los sujetos mencionados anteriormente y en general todo trabajador en C.S.I

13. COMITÉ DE ÉTICA:

El Comité de Ética tiene como responsabilidad asegurarse de la debida difusión y aplicación de este Código de Ética y Conducta, lo cual significa que debe:

- Promover los valores y conductas que se fomentan en el Código de Ética y Conducta.
- Ser un órgano de consulta.
- Facilitar la resolución de conflictos relacionados con la aplicación del Código de Ética y Conducta, arbitrando entre las partes.
 - Conocer y resolver denuncias de acuerdo a lo indicado en este Código, respetando los derechos de los trabajadores o empleados, en especial el derecho a ser oídos, a defenderse, y a que las resoluciones dictadas en su contra estén debidamente fundadas.
 - Canalizar casos a la instancia apropiada.
 - Revisar las solicitudes de aclaración del personal.
 - Actualizar y modificar el Código de Ética.
 - Investigar y documentar casos selectivamente.
 - Conocer y resolver denuncias de acuerdo a lo indicado en este Código que lleguen desde los distintos canales que la Corporación a dispuesto para ello.

Corresponde a la Asamblea de Socios de C.S.I efectuar el nombramiento de las personas que integran el Comité de Ética.

En los casos previstos con anterioridad, todo trabajador podrá, a través de cualquiera de los integrantes del Comité de Ética, informar incumplimientos a este Código, mediante cartas, correos electrónicos o personalmente, los cuales en todos los casos deberán ser tratados con absoluta confidencialidad y reserva.

14. NORMATIVA DE CUMPLIMIENTO:

Todos los trabajadores de C.S.I. y sus proveedores tienen la obligación de cumplir este Código de Ética, las políticas que lo regulen, la normativa vigente y el respectivo Reglamento Interno.

El incumplimiento de lo dispuesto en este Código tendrá, en su caso, la consideración de infracción laboral. Lo anterior se mantendrá sin perjuicio de la infracción que pudiera derivarse de lo dispuesto en la legislación y de la responsabilidad civil o penal que en cada caso sea exigible.

No se debe ser complaciente con las conductas incorrectas de otros. Por ello, cuando se tengan antecedentes de violaciones a este Código, se pondrán en conocimiento de sus jefes, Dirección Ejecutiva, Directorio o de cualquiera de los integrantes del Comité de Ética.