

# CÓDIGO DE ÉTICA

! Haz una  
DENUNCIA



? Haz una  
CONSULTA



@ ¿Como va  
ÉL CASO?



Transparencia Corporativa



**SODIMAC**®

# ÍNDICE

	PÁGINA
1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. USO DE NUESTRO CÓDIGO DE ÉTICA .....	4
3. NUESTROS VALORES .....	5
4. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS .....	6
5. FUNCIONAMIENTO DE NUESTRO SISTEMA DE INTEGRIDAD .....	8
6. ¿CÓMO FUNCIONA NUESTRA ESTRUCTURA DE APOYO A LA INTEGRIDAD? .....	10
7. COMPROMETIDOS CON NUESTRO GRUPO DE INTERÉS .....	12
8. CONCLUYENDO .....	24
9. NUESTRO COMPROMISO .....	25



## 1. INTRODUCCION

### Nuestra visión, ¿qué hacemos?

“Ser la empresa líder de proyectos para el hogar y construcción que, mejorando la calidad de vida, sea la más querida, admirada y respetada por la comunidad, clientes, asesores y proveedores en América”.

### Nuestra misión, ¿cómo lo hacemos?

“Desarrollarnos con innovación y sostenibilidad, ofreciendo los mejores productos, servicios y asesoría al mejor precio del mercado, para inspirar y construir los sueños y proyectos de nuestros clientes.”

En la búsqueda de este ideal y objetivo común, nuestras acciones y decisiones deben sujetarse a los Valores que nos inspiran.

son fundamentos de nuestra visión y misión, principalmente el Respeto, Excelencia, Integridad y Responsabilidad: REIR.

El Código de Ética establece principios generales que conducen las actividades desarrolladas por SODIMAC Perú y por cada una de las personas que laboran en ellas. Constituye un instrumento orientador y facilitador de nuestro actuar, que entrega un marco referencial vinculado tanto a los Valores promulgados por la Compañía, como a su Visión y Misión.

El Código reúne un conjunto de normas que debemos aplicar en el trabajo, otorgándoles sello y estilo propios a nuestra forma de relacionarnos y de concebir y hacer negocios. Por ello, estas normas se aplicarán a todos los que formamos parte de SODIMAC, sin excepción alguna.

Efectuaremos negocios y nos relacionaremos con terceros basados siempre en el cumplimiento de las leyes y de las normas éticas. Recurriendo a las orientaciones que tiene este Código y aplicándolo en toda circunstancia, tendremos el mejor fundamento para construir una organización cada vez más respetuosa de los derechos de cada uno, quienes, conscientes de nuestros deberes, seremos efectivos y otorgaremos armonía y satisfacción a nuestro equipo.



## 2. USO DE NUESTRO CÓDIGO DE ÉTICA

SODIMAC es considerada una empresa que practica valores y principios éticos.

Trabajar en una organización que goza de un buen nombre es un orgullo para todos nosotros, pero también significa una gran responsabilidad y un desafío. Para continuar nuestra trayectoria hemos elaborado este código de ética donde se detallan los derechos y obligaciones éticas y servirá de herramienta para saber cómo actuar cuando te encuentres frente a un desafío ético.

Asimismo podremos tomar decisiones éticas (lo que debemos hacer) y nos facilitará el actuar después de haber tomado una decisión (cómo lo debemos hacer). Es decir, este código orientará y facilitará nuestros actuar, entregándonos un marco referencial vinculado a los valores, principios y misión de la compañía.

### ¿Quiénes deben usar este código de ética?

Es una herramienta que debemos usar todos los asesores y el Comité Ejecutivo. Los terceros

que tienen una relación con nuestra empresa (contratistas, proveedores, clientes, etc.) también deben actuar de acuerdo a los presentes lineamientos, en cuanto sus normas le sean aplicables. Como empresa debemos cumplir con la legislación local, políticas, procedimientos y otras disposiciones internas de forma responsable; parte de estas regulaciones se encuentran en este código de ética.

Este código de ética se apoya en una estructura de integridad para que realmente le podamos dar vida a nuestro Código, por ejemplo, en caso de que no encontremos respuesta a nuestra dudas éticas, contamos con trabajadores de la empresa denominados Consejeros de Integridad, quienes nos asistirán para tomar la decisión correcta.

**¡Actúa seguro, actúa con integridad!**

**La integridad en SODIMAC es responsabilidad de todos.**

### 3. NUESTROS VALORES

Los valores son creencias que no cambian con el paso del tiempo. Representan aquello en lo que creemos, hacemos y rigen nuestras decisiones diariamente. Son el

marco dentro del cual se construyó nuestra empresa. Es responsabilidad de todos los asesores creer en ellos y vivirlos.

## REIR **Como base de nuestros comportamientos existe una actitud simple y profunda: REIR**

- REIR es nuestro sello, nuestro modo de relacionarnos con las personas y con el trabajo.
- REIR es nuestra palabra energía, es la pasión, entusiasmo y actitud positiva que nos caracteriza como equipo.
- REIR es la forma como vivimos nuestros valores

### VIVIENDO NUESTROS VALORES:

#### RESPECTO

Somos alegres, sencillos y respetuosos con todas las personas, valoramos la diversidad, confiamos y escuchamos sin prejuicios.

Yo vivo el respeto...

- **Poniéndome en el lugar del otro.**
- **Teniendo una actitud buena onda**
- **Trabajo en equipo.**
- Tratando a las personas cómo me gustaría ser tratado.
- Valorando las opiniones de los demás.

#### EXCELENCIA

Somos orientados al servicio, poniendo al cliente en el centro siempre. Hacemos las cosas bien, colaboramos, innovamos y buscamos ser cada vez mejores

Yo vivo la excelencia...

- **Poniendo al cliente en primer lugar.**
- **Honrando nuestros compromisos**
- **Dando lo mejor de mi**
- Ofreciendo apoyo y posibles soluciones cada vez que alguien tiene un problema.
- Promoviendo buenas relaciones

## INTEGRIDAD

Somos honestos, transparentes, justos y buscamos ser coherentes entre lo que decimos y hacemos.

Yo vivo la integridad...

- **Liderando con el ejemplo**
- **Siendo claros y transparentes**
- **Haciendo lo que decimos**
- Cumpliendo las políticas de la compañía
- Haciendo siempre lo correcto

## RESPONSABILIDAD

Somos responsables en todas nuestras relaciones, haciéndonos cargo de todo lo que hacemos y los impactos que generamos en el presente y futuro.

Yo vivo la responsabilidad...

- **Valorando y disfrutando de nuestro trabajo**
- **Cuando puedo decir que no pero ofrecemos alternativas**
- **Cuando reconocemos y actuamos cuando se debe corregir el rumbo**
- Teniendo un compromiso con la calidad de vida de nuestra comunidad.
- Preocupándome del bienestar de mis compañeros y sus familias.

## 4. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

En SODIMAC PERÚ nos adherimos al marco de Naciones Unidas en relación al respeto por los Derechos Humanos y es nuestra norma de conducta en todas las acciones que se derivan de nuestras operaciones. Por esto, nos comprometemos a respetar y promover los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos se compone de un preámbulo y treinta artículos, que recogen derechos de carácter civil, político, social, económico y cultural, lo cual es necesario que conozcan y comprendan la importancia que tiene para SODIMAC que todos nos unamos a ellos y velemos porque permanentemente se respeten en nuestra empresa y que son los pilares de nuestros Reglamentos Internos y de nuestro Código de Ética.

Derechos como:

- Integridad personal física, psíquica y moral.
- Libertad de expresión.
- Protección de la libertad de conciencia y de religión.
- Reunirse libremente y a asociarse.
- Presunción de inocencia.
- No ser discriminado.
- Gozar de un medio ambiente sano y equilibrado.
- A recibir protección de su salud, seguridad e intereses económicos y a una información adecuada y veraz en relación al consumo y uso de bienes y servicios.
- Desarrollo humano económico y social sostenible; entre otros.

Además SODIMAC se compromete a cumplir con los derechos incluidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Estos principios, elementos integrales de la democracia, son fundamentales para hacer realidad todos los demás principios y derechos, nuestra organización no tiene ninguna preferencia o adhesión política.

SODIMAC es una empresa comprometida con el desarrollo de un clima laboral de respeto mutuo, dentro de este marco, desde septiembre del 2013 cuenta con una política claramente definida y comunicada a todos sus asesores en la cual señalan su compromiso con la prevención de la Violencia Contra La Mujer y en el 2015 sostiene una política de equidad de género.

Como parte de nuestra gestión sustentable, en noviembre del 2014, SODIMAC PERÚ se adhirió al PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS, comprometiéndose al cumplimiento de los 10 principios basados en la defensa de los Derechos Humanos, las Normas Laborales, la protección del Medio Ambiente y la Lucha Contra la Corrupción.



## 5. FUNCIONAMIENTO DE NUESTRO SISTEMA DE INTEGRIDAD

La estructura de Apoyo a la Integridad busca asegurar que lo que está declarado en el código de ética pueda aplicarse efectivamente en la realidad.

Esta estructura es el canal para que los trabajadores de SODIMAC podamos aclarar nuestras inquietudes sobre temas de integridad y por otro lado, también permitirá la detección temprana de aquellas situaciones que pongan en riesgo los valores y principios que se presentan en esta guía.

Este Sistema de Integridad es complementario a los otros ya existentes en SODIMAC, por ejemplo, podemos acercarnos a nuestra jefatura, o a la persona a la que más confianza le tengamos para exponer nuestro caso para que él/ella pueda hacer llegar nuestro caso a las personas encargadas y se investigue. Sin embargo, este Sistema de Integridad asegura formalmente una adecuada investigación, su registro y la información de sus resultados. Además se garantiza la confidencialidad, la investigación y una adecuada solución.

**¿Cuáles son los componentes del Sistema de Integridad?**

La Estructura de Apoyo de integridad está formada por Recursos Físicos y Humanos:

### Recursos Físicos

Son medios de comunicación para que los trabajadores podamos realizar consultas referentes a temas de integridad. Este sistema nos otorga la garantía de mantener el anonimato si así lo deseamos. Los canales de comunicación son:

- PáginaWEB, denominada <https://eticaaccionsodimac.lineaseticas.com/> es posible formular consultas o presentar casos de integridad las 24 horas del día, de forma anónima o pública.
- Correo electrónico: [eticaaccionsodimac@kpmg.com.ar](mailto:eticaaccionsodimac@kpmg.com.ar); al cual escribir todas tus consultas o denuncias en cualquier momento.
- Entrevistas presenciales: El denunciante podrá acercarse a las oficinas de KPMG y solicitar una entrevista personalizada con uno de los profesionales encargados en la consultora. Este canal estará disponible de lunes a viernes de 9:00 a.m. a 6:00 p.m. Esta entrevista deberá ser coordinada previamente a través de los otros canales, en caso se necesite otro horario.



- Vía Telefónica: Línea gratuita 0800 0 0740 para la recepción de denuncias. La atención se realizará de lunes a viernes de 6:00 a.m. a 5:00 p.m.; cuenta con casilla de mensajes.
- Correo Postal: El denunciante podrá remitir información directamente a las oficinas de KPMG, ubicadas en la Av. Javier Prado Oeste 203, San Isidro, Lima, Perú. La denuncia deberá ser dirigida a KPMG indicando la empresa y detalles de la denuncia. La referida denuncia deberá ser enviada en sobre cerrado y en total anonimato.

### Recursos Humanos

Los canales éticos anteriormente señalados serán gestionados por el personal de KPMG, consultora destacada a nivel mundial y encargada de asegurar la transparencia de nuestros procesos de consulta y denuncia.

### PROCESO DE CONSULTA Y DENUNCIA

Toda denuncia o consulta realizada es recibida por KPMG, quien enviará la denuncia al Gerente Corporativo Legal del Grupo Falabella. Éste notificará al Comité de Integridad de Sodimac Perú S.A. a fin de iniciar el proceso de levantamiento de información y resolución requerido.

### COMITÉ DE INTEGRIDAD

El comité está conformado por el Gerente legal, el Gerente de Recursos Humanos y Sostenibilidad, el Gerente de Auditoría, el Gerente General y el Gerente de Operaciones.

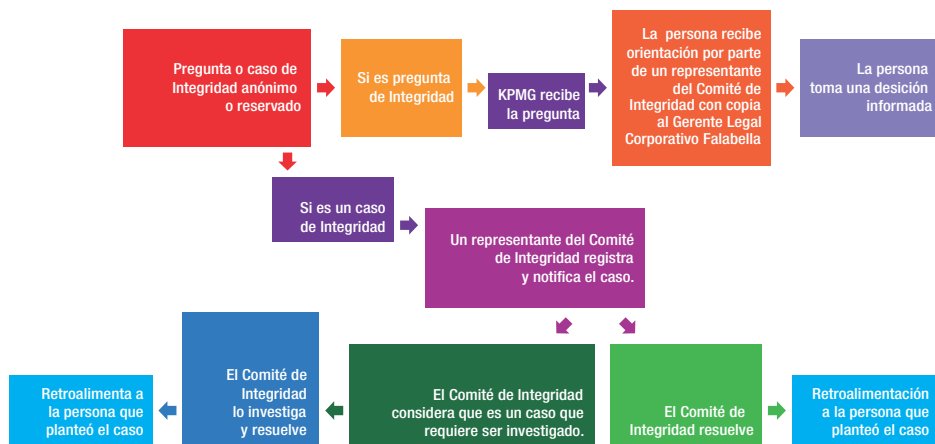
Entre sus funciones está revisar de manera semestral los reportes de integridad confeccionado por KPMG. Los datos recopilados serán utilizados con absoluta reserva por el Comité de Integridad para generar las políticas de integridad de SODIMAC y sugerir los temas en los que se requiera capacitar a los trabajadores.

### CONSEJO INTERMEDIO DE INTEGRIDAD

Este Consejo está compuesto por los Gerentes Regionales de Operaciones, Sub Gerentes regionales de Recursos Humanos, Jefes Distritales de Recursos Humanos, quienes investigarán las denuncias que les entreguen el Comité de Integridad. Los casos que no requieran investigación se resolverán en la instancia previa, por el Comité de Integridad.



## 6. ¿CÓMO FUNCIONA NUESTRA ESTRUCTURA DE APOYO A LA INTEGRIDAD?



Quando nos encontremos ante una pregunta o caso de integridad debemos reportarlo a través de cualquiera de los canales mencionados anteriormente.

Esta Estructura de Apoyo a la Integridad no solo presta apoyo a los asesores que tengamos una duda relacionada con la integridad sino que a la vez recibe denuncias sobre faltas al Reglamento Interno o al Reglamento de Seguridad y Salud

Ocupacional que puede entorpecer nuestro trabajo diario o dañar nuestra reputación.

Toda denuncia o consulta realizada a través de los Recursos Físicos asegura la confidencialidad de la misma.

## SANCIONES

Para quienes resulten culpables de algún hecho denunciado por medio de este Sistema de Integridad, se aplicarán las sanciones previstas en el Reglamento Interno de Trabajo (desde amonestación verbal hasta la desvinculación de la empresa). Estas se definirán según la importancia de la falta, su trascendencia para la Empresa y la responsabilidad directa de quien la cometió.

La definición y la aplicación de las sanciones administrativas es responsabilidad del Gerente General en conjunto con el Gerente de Operaciones, Gerente Legal Gerente de Recursos Humanos y Sostenibilidad.

Además de las sanciones administrativas impuestas por la Empresa, hay conductas descritas en este Código de Ética que conllevan sanciones civiles o penales de acuerdo a la legislación laboral.

## ¿CÓMO ACTUAR FRENTE A UN DESAFÍO ÉTICO?

Cuando hay que tomar una decisión compleja, muy pocas veces la respuesta es solamente “de un color”, más bien existen “tonalidades”, ya que lo que es adecuado para algunos, no siempre es bueno para otros.

*Cuando enfrentamos un desafío ético, vale la pena, antes de actuar, hacerse algunas preguntas:*

1. ¿Me siento bien con lo que estoy haciendo?
2. ¿Es legal?
3. ¿Representa algún conflicto de interés?
4. ¿Está alineado a nuestros valores?
5. ¿Actuaría otra persona de la misma forma que yo lo haría?
6. ¿Que sentiría si se publicara en la primera plana de un diario?
7. ¿Estaría mi familia orgullosa de mí?

Por otro lado, algunas actitudes pueden conducirnos a conductas erradas, si ante alguna situación compleja dijéramos alguna de las siguientes frases:

1. Una sola vez no me importa.
2. Nadie se dará cuenta.
3. Todo el mundo lo hace.

**¡ATENCIÓN!**



## 7. COMPROMETIDOS CON NUESTRO GRUPO DE INTERÉS

### A. RELACIÓN CON NUESTROS CLIENTES

Todos los Asesores de SODIMAC nos debemos a nuestros clientes, por lo tanto, les entregamos un servicio profesional, respetuoso, honesto, oportuno y amable.

**Caso:** Un excelente cliente de SODIMAC me está pidiendo que le haga un descuento extraordinario para realizar una compra de grandes dimensiones. Probablemente si no se lo aplico, no realizará la compra. ¿DEBO O NO HACER EL DESCUENTO?



**Solución:** NO se debe entregar descuentos a los clientes o cambiar las condiciones de la venta, sin contar con la autorización pertinente, la que debe estar claramente apegada a la política de descuentos de SODIMAC. Tampoco aceptaremos comisiones, propinas u otras regalías o favores de parte de clientes.

Nos aseguraremos de que nuestros productos sean de calidad y que provean seguridad al cliente. Haremos nuestro mejor esfuerzo para contar siempre con inventario y disponibilidad de los productos, ofreciendo excelente calidad a los

mejores precios, por lo que siempre nos hemos distinguido.

Se velará siempre por mantener la independencia de juicio en las decisiones de negocio de la empresa y su mejor imagen. La empresa no permite, bajo ninguna circunstancia que el empleado reciba sobornos, regalos, propinas ni nada de valor de cualquier persona, proveedor u organización. Nuestro trabajo es ayudar al cliente, los asesores no pueden aceptar propinas de los clientes por cumplir sus funciones.

Todos debemos cumplir esta política. Si en fechas especiales, la empresa recibe presentes a nombre de algún empleado en particular, éstos deben ser recepcionados por un área específica, por ejemplo Recepción de la Oficina de Apoyo, Prevención de Tiendas, Recursos Humanos, quienes harán un registro con el fin de que el asesor pueda agradecer posteriormente.

Estos presentes serán sorteados ya sea en las tiendas o en la Oficina de Apoyo, según corresponda.



**Caso:** Siempre me he esmerado en dar una muy buena atención a los clientes, uno de ellos estaba muy agradecido porque lo ayude a buscar todo lo que estaba en su lista. Me dio las gracias y me regaló un bello reloj. Seguramente cuesta más de 1,000 nuevo soles, pero no se ¿DEBO O NO ACEPTARLO?

**Solución:** La política de la Empresa es no recibir obsequios, por lo tanto, debes devolver el reloj amablemente, si el cliente insiste, lo correcto es enviar el regalo al área de recursos humanos para que sea donado, explicando el procedimiento al cliente.

## B. RELACIÓN ENTRE LOS TRABAJADORES Y SODIMAC

### B1. SODIMAC se compromete con nosotros.

SODIMAC se compromete a respetar nuestros derechos con el propósito de mantener una adecuada convivencia, generando así un clima laboral que nos permita desarrollarnos como personas y profesionales.

### B2. Nuestro Compromiso como trabajadores de SODIMAC

Como trabajadores de SODIMAC, asumimos el compromiso de comportarnos sin poner en riesgo ni afectar la salud, la seguridad, la dignidad, la integridad ni la reputación de las personas que formamos esta organización y que nos vinculemos armónicamente con su entorno. Igualmente nos relacionaremos con honestidad y armonía entre los trabajadores de la Empresa.

La sinceridad debe impregnar las relaciones entre las personas y los estamentos al interior de la Empresa, y con las entidades y personas externas.

Se considerará faltar a las normas éticas el ejercer presiones indebidas sobre nuestros compañeros de trabajo, sean estas practicadas individual o grupalmente.

También incurrirán en falta quienes no respeten la confidencialidad, empleen el rumor o utilicen la crítica velada y el desprestigio personal de los demás.

Nunca se justificará una conducta reñida con la ética, ni se podrá esgrimir el haber recibido instrucciones de un superior para realizarla. De enfrentar una orden así, nos asiste la obligación de dar cuenta de ello a la Gerencia respectiva, la que informará de ello a la Gerencia de Recursos Humanos y Sostenibilidad en donde se velará por tomar las medidas que eviten eventuales represalias.

Conductas especialmente vedadas por atentar a la dignidad de las personas son el abuso de autoridad, el acoso sexual, el hostigamiento psicológico, el trato despectivo o humillante, así como cualquier acción que menoscabe la honra o el respeto hacia los demás.

**Caso:** Uno de mis compañeros de trabajo me está enviando regalos y correos electrónicos para invitarme a salir. Le aclaré que estoy casada y que no tengo ningún interés en tener una relación con él, pero sigue con la misma actitud, lo que me afecta en el trabajo. ¿Qué debo hacer en esta situación?



**Solución:** Frente a un caso de posible acoso sexual, es necesario que converses con el Consejo de Integridad y le cuentes tu problema. El/Ella te dirigirá para que puedas enfrentar la situación o hacer la denuncia respectiva de acuerdo a las normas y el procedimiento establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y en el Manual de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

### B3 - Cómo ejercer la autoridad

Las personas que, por razones de orden organizacional, tengamos a cargo un grupo de asesores, debemos ejercer nuestra autoridad con responsabilidad y ética, cuidando un clima laboral sano, de cooperación y rechazando todo abuso de autoridad y desempeño negligente. Nuestra

preocupación fundamental será actuar siempre al servicio del desarrollo de SODIMAC, generando relaciones abiertas y de confianza entre jefes y subalternos, procurando de esta manera prevenir y resolver disputas, conflictos e insatisfacciones que se puedan dar dentro de la Empresa. De esta manera, incentivaremos a tener un buen clima laboral para que todos podamos desarrollar armoniosamente nuestras actividades.

**Caso:** Mi jefe me exige que le revele información personal de uno de mis compañeros de trabajo, que da la casualidad que es mi vecino. Entiendo que eso va en contra de los valores y principios de nuestro Código de Ética ¿Qué debo hacer?

**Solución:** Exactamente. En SODIMAC existen valores y principios que debemos resguardar y en este caso, es el cuidado y desarrollo de nuestra gente. Como dice el principio, se debe respetar los derechos de los trabajadores. Aquí se trata de la privacidad a la que tiene derecho tu compañero de trabajo. Ningún jefe tiene derecho a pedirte que entregues ese tipo de información. Si tu jefe continúa insistiendo acércate al Consejero de Integridad de tu confianza, el/ella te ayudará a manejar esta situación.



#### B4. Labores Externas e Inversiones personales

Es compatible con nuestro trabajo participar en labores externas, ya sean gratuitas o remuneradas. Pero en el caso que tengamos actividades comerciales que estén relacionadas con el giro de la Empresa, con sus proveedores o su competencia, o que tengamos relaciones familiares o afectivas con estos, podemos estar frente a un conflicto de interés, que por sí solo no es incorrecto, pero se debe informar por escrito a Gerencia Legal y Gerencia RR.HH para que ahí se resuelva si es compatible con nuestras funciones en la Empresa.

Asimismo, debemos reportar si asumimos responsabilidades de importancia en instituciones de beneficencia, gremiales, organizaciones,

no gubernamentales, colegios, universidades, comités gubernamentales y otras de similar naturaleza. Todas las actividades externas las efectuaremos fuera del horario de trabajo.

**Caso:** Un amigo mío, que es dueño de una pequeña ferretería en un poblado donde no hay tiendas de SODIMAC me ofreció que trabajara con él en mis días libres. Yo trabajo para SODIMAC como vendedor. ¿Puedo aceptar la oferta de trabajo?



**Solución:** Debes acercarte a tu Consejero de Integridad de confianza para que se analice tu caso y se determine si hay o no un conflicto de interés, ya que el Reglamento Interno prohíbe la participación en negocios del giro de SODIMAC.

#### B5. Nuestra conducta personal

Nuestra pertenencia a SODIMAC no se interrumpe al término de la jornada de trabajo, sino que se extiende y relaciona con la vida que llevamos en sociedad. Estamos comprometidos con los principios y valores de nuestra empresa y debemos practicarlos también en la esfera de nuestra vida privada. Por lo tanto, es imposible que podamos separar completamente ambas condiciones.

Ante esta inevitable superposición de ámbitos, SODIMAC exige a sus asesores observar estos conceptos éticos en sus actuaciones privadas y declara en todo caso, su propósito de no hacer cuestión de ello en relación al contrato de trabajo. Sin embargo, espera una adhesión constante por parte del personal a los valores más trascendentes del ser humano, velando así por el bien de todos sus integrantes de SODIMAC y de su Imagen.

Reconociendo la más amplia libertad en materias ideológicas, políticas, religiosas y filosóficas que pueda tener sus miembros, les exige respeto a principios fundamentales, como son la dignidad de cada uno de los Asesores y el conducirse en todo honesta y prudentemente.

La adhesión por cada uno de los integrantes de SODIMAC a las orientaciones éticas aquí enunciadas y la correspondencia entre ellas y las conductas que desarrollen en la vida privada y social, serán la mejor garantía para el óptimo operar de SODIMAC y el mejor respaldo del prestigio que se ha labrado en la comunidad.



**Caso:** El viernes tuvimos nuestra fiesta de aniversario SODIMAC, lo pasamos muy bien, pero al final discutí fuertemente con uno de los guardias del local porque me insistía en que la fiesta había terminando y que nos teníamos que ir. Mis amigos me dicen que tomé más de la cuenta y que reaccioné de manera agresiva. Estábamos fuera del horario de trabajo ¿De todas formas está mal mi actitud?

**Solución:** Los principios y valores de SODIMAC debemos practicarlos también en nuestra vida privada, nuestra pertenencia a SODIMAC no se interrumpe al término de la jornada de trabajo, por lo tanto, el respeto a las personas y responsabilidad frente a nuestros actos es algo que debemos considerar siempre.

## B6. Uso del alcohol y drogas

La seguridad de nuestros clientes, trabajadores y proveedores es una de las principales responsabilidades y preocupaciones de SODIMAC.

El consumo de drogas ilícitas, la utilización de fármacos sin prescripción médica y el abuso de alcohol deterioran este nivel de seguridad y al mismo tiempo, producen indeseables consecuencias personales, por lo que SODIMAC aspira a disfrutar de un ambiente de trabajo libre de los efectos de dichas dependencias.

Como Asesores debemos velar por la seguridad de todos, por lo tanto, no debemos presentarnos al trabajo o desempeñarlo bajo los efectos del alcohol, de drogas ilícitas u otras que deterioren nuestra capacidad y rendimiento normales de trabajo.

Ante situaciones emergentes de consumo excesivo y/o dependencia, SODIMAC mantendrá

vigente una política para su administración y procederá conforme a las normas internas establecidas para tales casos.



**Caso:** He sido testigo presencial de cómo uno de nuestros compañeros de trabajo consumía drogas en unos de los baños de SODIMAC. ¿Qué debo hacer?

**Solución:** Acércate a un Consejero de Integridad y plantéale este tema para que se tome las medidas correspondientes de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Interno.

## B7. Nuestros conflictos de intereses

**Conflicto de Interés:** "Toda vez que el interés personal, directo o indirecto, de un trabajador pueda afectar su independencia de juicio en una decisión o actuación que involucre los intereses de la Empresa, existe conflicto de interés".

Los conflictos de interés reales, potenciales o aparentes pueden afectar a SODIMAC y a nosotros mismos, por lo tanto, debemos evitar toda situación en que nuestra capacidad de decisión se pueda ver o parezca estar influenciada por la posibilidad de un beneficio o interés personal.

Como Asesores de SODIMAC debemos darle prioridad a los intereses de SODIMAC y transparentar cualquier conflicto de interés que pueda surgir. Recordemos que un conflicto de interés se puede evitar cuando comunicamos de manera formal y oportunamente a nuestra jefatura directa, ya que SODIMAC tendrá la oportunidad de tomar las medidas correspondientes para evitar que surja el conflicto de interés real, potencial o aparente.

Podemos enfrentar conflicto de interés por relaciones personales con proveedores, la competencia, compras, reclutamiento de personal, entre otras áreas al:

- Reportar a la Gerencia Legal
- Presentar la Declaración de Conflicto de Interés y mantenerla actualizada

**B8. Nuestro Tiempo**

Debemos siempre dedicar el tiempo de nuestra jornada de trabajo a los asuntos de SODIMAC y no a nuestros asuntos personales, salvo excepciones justificadas y autorizadas.

**B9. Relaciones Personales**

SODIMAC permite la existencia de vínculos familiares o relaciones afectivas de pareja (enamorados, novios, conviviente, conyugue, hermanos, cuñados, primos, consanguíneos o políticos, etc) entre miembros de la empresa; sin embargo considera falta grave el no comunicar oportunamente tanto al jefe directo como al Jefe de Desarrollo del Asesor en las tiendas, a la Asistente Social en el Almacén o a la Gerencia de Recursos Humanos y Sostenibilidad en la Oficina de Apoyo la existencia de este vínculo cuando se presenta en una misma unidad para poder reubicar a las persona en una sede o área diferente. Esta norma rige para Asesores de cualquier nivel jerárquico, promotores, impulsores, contratistas o cualquier persona que realice algún tipo de servicios dentro de nuestras instalaciones. La comunicación del parentesco debe darse de manera verbal y por escrito.

Por lo tanto, si tenemos un familiar o una pareja afectiva en la misma división en la que seamos superiores jerárquicos o viceversa, debemos comunicarlo a nuestros superiores para que resuelvan el problema sin afectar el trabajo de ambos dentro de la Empresa. En el caso de tener parientes directos (padres, hijos, conyugues, pareja, hermanos), que trabajen en la competencia debemos notificarlo por escrito a la Gerencia respectiva, la que entregará dicha información a la Gerencia de Recursos Humanos y Sostenibilidad

**B10. Vínculos en que hay interés económico**

Es incompatible que participemos a nombre de la empresa en transacciones donde estén involucradas personas u organizaciones con quienes nosotros mismos o nuestras familias tengamos algún lazo o interés económico porque puede ser o parecer que influye en nuestra toma de decisiones.

Podemos tener relaciones comerciales y de inversión fuera de SODIMAC siempre que éstas no constituyan un conflicto de interés real o aparente. Por ejemplo, no se puede hacer inversiones en empresas de la competencia porque puede influir en nuestro juicio objetivo. Es recomendable que antes de comenzar una actividad comercial o financiera consultemos con el Consejero de Integridad.

**B11. Manejo y uso de la información**

Utilizamos los recursos tecnológicos asignados por la empresa de manera responsable y apropiada, solo para fines legales y autorizados.

Somos conscientes de la importancia y el riesgo que ocasionaría un mal uso de la información que generamos, manejamos y almacenamos a través de computadores u otros medios electrónicos, como dispositivos de telefonía portátil provistos por la empresa, por ello, entendemos que dicha información, la que incluye datos personales, comunicaciones electrónicas y archivos adjuntos, puede ser monitoreada, auditada y utilizada para varios fines en cualquier momento y sin previo aviso pues no es considerada privada.

Por el propio desarrollo de nuestras funciones podemos tener acceso a información confidencial de nuestros clientes, proveedores, accionista y/o de SODIMAC. Estos datos los protegeremos, manejaremos y guardaremos con absoluta discreción. Solo podremos revelar esta información a aquellas personas que por sus funciones en SODIMAC, tengan el deber de conocerla. En particular constituye información confidencial la información estratégica y privilegiada.

**INFORMACIÓN ESTRATÉGICA**

Es aquella que otorga ventajas competitivas a SODIMAC o aquella que aún no es conveniente que revelemos al mercado. Por lo tanto, guardaremos estricta reserva de nuestra información estratégica, teniendo especial cuidado con la información contenida en los archivos físicos y electrónicos. Igualmente, tendremos cuidadosa preocupación por su adecuada custodia.



**INFORMACIÓN PRIVILEGIADA**

Es aquella información no divulgada al mercado y que se refiere a SODIMAC, sus negocios, empresas filiales o relacionadas o a los valores emitidos por SODIMAC, no divulgada en el mercado y cuyo conocimiento puede influir en la cotización de los valores o instrumentos financieros emitidos.

También es información privilegiada la referida a operaciones de adquisición o enajenación a realizar por SODIMAC en el mercado de valores, inmobiliario o cualquier otro, antes que éstas sean dadas a conocer públicamente al mercado.

Debemos guardar estricta reserva de la información que lleguemos a conocer de acuerdo a nuestra posición en SODIMAC y nunca utilizarla en beneficio propio o de terceros.



**Caso:** Uno de mis compañeros presentó su renuncia pero todavía trabajará en SODIMAC tres días más. Me contó que va a abrir su propia ferretería y que está haciendo una lista de proveedores de SODIMAC con los mejores precios, ¿Está utilizando mi compañero información confidencial?

**Solución:** Si, toda la información de proveedores es confidencial y propiedad de SODIMAC, por lo tanto, tu compañero está infringiendo nuestras políticas. Es conveniente que acudas a un Consejero de Integridad y le informes del caso para que se tomen las medidas correspondientes.

**B12. Usos y cuidado de redes sociales**

SODIMAC se preocupa por cuidar la imagen y seguridad de la empresa y de sus asesores, por ello solicita a los asesores tener cuidado con divulgar información confidencial de la empresa, situaciones que conlleven a poner en riesgo la seguridad y/o la integridad de sus asesores o de la empresa.

**Caso:** Uno de mis compañeras ha “colgado” en una red social fotos del área de asociadas en plena faena en Bóveda

**Solución:** Se le puede aconsejar que tenga mayor cuidado con la información que comparte en sus redes sociales para no vulnerar la seguridad del área ni de ellas mismas.

**Caso:** Uno de mis compañeros ha “subido” una foto de un producto exclusivo que aún no ha salido a la venta.

**Solución:** Puedo conversar con mi compañera o indicarlo a RRHH para que conversen con ella, sobre la implicancia de que la competencia acceda a información reservada y confidencial de la empresa.



**Caso:** Hace dos días estuvimos en la Fiesta de Aniversario de la tienda y unos compañeros y compañeras se tomaron varias fotografías tomando y bailando, en algunas fotos se nota que están ya borrachos y los bailes son “pegados”, en estas fotos aparecen Asesores que son casados.

**Solución:** El respeto por las demás personas es uno de los valores fundamentales de SODIMAC.

Debemos cuidar nuestra imagen y de la empresa, además tener en cuenta no perjudicar a otras personas por supuestos mal entendidos.

**B13. Manejo de bienes, beneficios y dinero de SODIMAC****BIENES**

En SODIMAC, todos debemos velar por la conservación del patrimonio de SODIMAC. Por lo tanto, debemos proteger sus bienes, es decir activos, información, productos y servicios. Consecuentemente, no podemos hacer mal uso de ellos, ni retirarlos de los recintos de SODIMAC, salvo autorización expresa.

Las nóminas de clientes, proveedores, archivos, informes, sistemas de procesamientos de información, programas computacionales, bases de datos y secretos comerciales, entre otros, también deben ser conservados, protegidos y solamente se pueden utilizar para fines del negocio de SODIMAC.

Si por el desempeño de nuestras funciones generamos creaciones intelectuales, éstas serán propiedad de SODIMAC.

Utilizaremos la papelería con membrete de SODIMAC, los timbres y toda representación de la organización únicamente en asuntos oficiales y propios del desempeño de nuestras funciones.

No debemos bajar ni instalar software en los computadores de SODIMAC, ya que podemos exponer nuestra red a virus informáticos o generar violación de licencias de software.

**Caso:** Excepcionalmente hoy salí tarde del trabajo y mi hija me envió un archivo de 5 páginas para que se lo imprimiera en la oficina ¿Puedo imprimirlo?



**Solución:** No debes imprimirlo porque los materiales de SODIMAC deben ser utilizados solamente para los fines propios de la Empresa. Si se trata de una emergencia y no puedes salir de tu puesto de trabajo, consulta con tu superior para ver qué alternativas existen.

SODIMAC nos provee una dirección de correo electrónico, para ser usada para los fines de SODIMAC. El correo se puede utilizar, al igual que el teléfono, para asuntos personales, siempre que se les dé un uso moderado.

De acuerdo a la política de SODIMAC, al ser estos bienes de la empresa, el correo electrónico y el computador pueden ser revisados aleatoriamente por la Empresa.

SODIMAC nos entrega muchos beneficios como trabajadores. Estos son personales intransferibles salvo excepciones expresas y no debemos abusar de ellos.

**Caso:** Un amigo de trabajo me dijo que las alfombras estaban muy baratas utilizando el descuento de personal. Me propuso que comprara 10 para venderlas. ¿Puedo hacerlo?



**Solución:** No debemos abusar de los beneficios que nos da SODIMAC, estos son personales y no para su venta u otro tipo de explotación. Si tienes dudas, debes dirigirte a tu Consejero de Integridad o a la plataforma de integridad.

## DINERO

Para SODIMAC es muy importante mantener su integridad financiera, no solo para poder tomar decisiones informadas, sino también para llevar una correcta contabilidad. Con este fin, mantendremos completos los libros, registros y cuentas que reflejen operaciones o transacciones de SODIMAC, sin omitir ni adulterar maliciosamente la información.

Ser organizado en el manejo del dinero ayuda a cuidar nuestra honestidad personal y a lograr el objetivo de integridad financiera de SODIMAC.

SODIMAC cuenta con procedimientos establecidos para el manejo de dinero. Quienes estemos autorizados para incurrir en gastos deben dejar respaldo de cada transacción y rendir cuentas exactas y oportunas de las mismas, de acuerdo a los procesos de la SODIMAC.

No debemos utilizar el dinero de SODIMAC para una finalidad distinta a la definida, esto sería una falta grave a nuestras obligaciones.

Solamente las personas expresamente autorizadas podrán firmar documentos y representar a SODIMAC en transacciones comerciales.

## C. RELACIÓN CON PROVEEDORES Y TERCEROS

En nuestras relaciones con los proveedores y terceros vinculados a SODIMAC, tendremos siempre presente la búsqueda de un beneficio mutuo. Para esto nos preocuparemos de:

## C1. La selección de nuestros proveedores

Procuramos establecer vínculos de confianza y a largo plazo con nuestros proveedores, fundándonos en el respeto a las normas de calidad y a un actuar serio y responsable. Toda oferta de proveedores la someteremos periódicamente a evaluación y comparación, a manera de obtener continuamente mejores condiciones, mayor calidad y mejor servicio, sin privilegiar ni discriminar arbitrariamente ninguna de las propuestas.

Los proveedores deberán tener una buena reputación y actuar de manera responsable conforme a las normas y procedimientos de la Compañía.

No realizaremos negocios ni mantendremos relaciones comerciales con personas ni empresas que se aparten de las normas de legitimidad ética o que participen de negocios ilícitos.

Entendemos que la satisfacción de las necesidades y exigencias de los clientes requiere de un esfuerzo conjunto y un trabajo mancomunado entre la industria del comercio y sus proveedores, teniendo la convicción de que nuestro éxito empresarial y el de nuestros proveedores están recíprocamente relacionados.

## C2. Relaciones sociales con nuestros proveedores

Si un proveedor nos invita a reuniones y agasajos, podríamos perder objetividad atendiendo exclusivamente los intereses de SODIMAC. Es aconsejable que antes de asistir a eventos de proveedores consultemos con la Gerencia Legal y comunicar a nuestro jefe directo.

Informaremos sobre las invitaciones a evaluar propuestas formuladas por proveedores, de manera de evitar toda posible presión que comprometa nuestra imparcialidad.

Tampoco podremos insinuar, solicitar ni pedir obsequios o beneficios a los proveedores, salvo que se trate de campañas puntuales autorizadas por la Gerencia General de SODIMAC.

En relación con los proveedores es aconsejable que:

- Evitemos aceptar invitaciones a eventos, cursos o lanzamientos de productos, que sean patrocinados, auspiciados u organizados por proveedores de la empresa, salvo casos autorizados. Es necesario informar a los Jefes directos y gerencia legal.
- Evitemos relaciones personales o de amistad con los proveedores, que pueda perjudicar en las decisiones objetivas de SODIMAC.
- En caso de existir relación de parentesco debemos comunicar formalmente (por escrito) a la Gerencia Legal.

**Caso:** Mi primo es Gerente de Ventas de una empresa que está participando en uno de nuestros procesos de licitación. Por mis funciones yo participo en el proceso de selección de proveedores. ¿Debo decirle a mi primo que no participe?



**Solución:** Primero debes informar a tu jefatura directa sobre la existencia de esta relación de parentesco. Se analizará el potencial conflicto de interés y se dará una respuesta. Por ejemplo, en este caso, se puede decidir que tú no participes en el proceso interno para que tu primo pueda participar libremente en la licitación.

SODIMAC entiende que una de las principales ventajas competitivas de toda empresa radica en su personal, su calificación, profesionalismo, proyección, compromiso y estabilidad. Por ello, se compromete a no ofrecer un puesto de trabajo al personal del proveedor, sin haber informado previamente por escrito al empleador de dicho trabajador. Así mismo, nuestros proveedores se comprometen con nosotros a respetar esta condición.

**Caso:** Una empresa proveedora me ofreció unas horas de asesoría fuera del horario de trabajo y muy bien pagadas. ¿Será compatible este vínculo con las funciones que cumpla en la Empresa?



**Solución:** Un ofrecimiento de trabajo por un proveedor puede influir en la forma en que tomes tus decisiones y que exista un conflicto de interés real, lo que no está permitido. En el caso que te ofrezca trabajo un proveedor, debes informar y consultar con tu jefatura directa, para que de acuerdo a la regulación de SODIMAC puedas tomar la decisión correcta.

### C3. Relación con los medios de comunicación

Atendemos a los medios de comunicación de manera diligente y veraz, a través de los canales establecidos para este fin. Respetamos la libertad de comunicación.

### D. RELACIÓN CON NUESTRA COMPETENCIA

Nuestra empresa busca competir de forma transparente e independiente en los mercados en los que tiene presencia, respetando la legislación y las regulaciones comerciales vigentes, con la finalidad de establecer relaciones justas y equitativas con quienes mantiene relaciones comerciales o de competencia. Nuestra actitud está inspirada en el respeto a nuestros competidores.

- No compartir información confidencial
- Si tiene sospechas de irregularidades reportelas a través de la línea ética o a la gerencia legal
- Evite contacto con los competidores siempre que sea posible.

En ese sentido, para garantizar la libre competencia, nos comprometemos con nuestros competidores y clientes, a no realizar actos que impidan, restrinjan o entorpezcan la libre competencia, es decir no ejecutaremos conductas anticompetitivas y de competencia desleal.

### D1. Conductas Anticompetitivas

Para garantizar la libre competencia, como trabajadores, debemos asegurar a competidores y clientes que no es nuestro ánimo participar directa e indirectamente en ningún hecho que pueda impedir, restringir o entorpecer la libre competencia en el mercado.

En ese sentido rechazamos las siguientes conductas:

- Desviar clientela de un agente del mercado.
- Realizar prácticas predatorias.
- Incitar a terceros a no proveer bienes o prestar servicios, o a no aceptarlos.
- Depredación de precios.
- La fijación concertada, de forma directa o indirecta de precios.
- Establecer, imponer o sugerir contratos de distribución o venta exclusiva, cláusulas de no competencia o similares, que resulten injustificados.
- El reparto concertado de clientes, proveedores o zonas geográficas.
- La negativa concertada e injustificada de satisfacer demandas de compra o adquisición, o de aceptar ofertas de venta o prestación, de bienes o servicios.
- Obstaculizar de manera concertada e injustificada la entrada o permanencia de un competidor a un mercado, asociación u organización de intermediación.
- Contactar a nuestros competidores, excepto cuando haya una razón de negocio legítima para hacerlo.

En general, aquellas conductas que impidan o dificulten el acceso o permanencia de competidores actuales o potenciales en el mercado, por razones diferentes a una mayor eficiencia económica.

**Caso:** A fin de año normalmente se realizan las negociaciones entre nuestro equipo comercial y los proveedores. En la negociación entre un Jefe de Línea y el proveedor de productos importados, ¿se le puede solicitar al proveedor que un producto determinado no sea comercializado a la competencia?



**Solución:** Nuestra empresa no promueve conductas anticompetitivas, por lo que en ningún caso se le debe mencionar a un proveedor que restrinja la venta de sus productos hacia la competencia, la única excepción serían en los productos o marcas que sean de exclusiva distribución.

## D2. Conductas de Competencia Desleal

Nuestra empresa actúa de forma íntegra y transparente, es por ello que no realiza actos que afecten la buena fe comercial, y dañen la imagen, el crédito, el prestigio o la reputación de nuestros competidores u otros actos análogos. Las posibles conductas serían:

- Difundir información falsa o engañosa sobre la competencia.
- La propagación de noticias o difusión de manifestaciones sobre la actividad, el producto, prestaciones, el establecimiento de una empresa competidora, que puedan menoscabar su reputación en el mercado.
- La imitación sistemática de las iniciativas y prestaciones de un competidor, con la finalidad de afectarlo.
- La violación de un secreto comercial o industrial.



**Caso:** Un amigo mío que trabaja en la competencia me contó la estrategia de venta del próximo año para conocer mi opinión. La verdad, le dije que prefería no saber, pero él me dijo que confiaba en mí y que me valoraba como profesional y que por eso quería conocer mi opinión. Nuevamente me negué a darle mi opinión, pero en verdad su nueva estrategia es muy buena y nos puede afectar económicamente. ¿Le puedo hacer un reporte a mi jefe contándole la conversación con mi amigo para que nos preparemos a competir?

**Solución:** La información que te entregó tu amigo es confidencial, por lo tanto no debes hacer uso de ésta por ningún motivo. Cuando llegue el momento de competir, SODIMAC ideará una nueva forma para enfrentar a la competencia sin necesidad de usar información reservada.

Existen muchas conductas que pueden afectar la libre competencia, por ello, ante alguna duda, lo recomendable es recurrir a la Gerencia Legal o a tu Consejero de Integridad.

Nuestra empresa ha sido exitosa por sus ventajas competitivas y su actuar íntegro, conforme a los valores que nos rigen y al cumplimiento de las disposiciones legales vigentes. Por ello rechazamos cualquier conducta que dañe los principios que rigen el desarrollo de nuestras actividades y perjudiquen nuestra reputación.

Reafirmamos nuestro compromiso cumpliendo de manera íntegra las labores que se desarrollan día a día, esperando el mismo compromiso de parte de nuestros colaboradores y socios comerciales.

**Recuerda que el organismo que vela por el cabal cumplimiento de las reglas de la libre competencia es el INDECOPI (Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual) y que en caso de incumplimiento, nos podría sancionar con la imposición de multas de hasta 1000 UIT (Unidad Impositiva Tributaria) y podría iniciarnos un proceso judicial.**

## E. RELACIÓN CON LAS AUTORIDADES

Colaboremos con las solicitudes legítimas que realicen las autoridades con transparencia, integridad, eficiencia y cortesía cumpliendo siempre con la legislación nacional e internacional.

De acuerdo a las leyes nacionales y a las convenciones internacionales, debemos prevenir el soborno nacional e internacional.

Es decir, en ningún caso ofreceremos, prometeremos, daremos o consentiremos dar objetos de valor, beneficios o dinero a un funcionario públicos en Perú o en el extranjero. El ofrecimiento o pago directo o indirecto de sobornos constituye una práctica inaceptable en nuestra empresa.

**Caso:** “Estoy realizando una importación desde un país extranjero y en la aduana de ese país, me están pidiendo varios documentos que no tenemos. El inspector de aduanas me dijo que por un pequeño pago podría agilizar el trámite y solicitar menos papeles y que eso era normal allá ¿qué hago?”



**Solución:** Consigue todos los documentos que te solicitan aunque tome más tiempo. En el caso de que te sigan dificultando la transacción no se debe realizar la importación, ya que SODIMAC no entrega sobornos de ningún tipo a autoridades nacionales o extranjeras, aunque sea “normal” hacerlo o se considere una tradición en ese país.

Debes informar a tu superior sobre estos hechos para que la Empresa tome resguardos respectivos.

También debemos prevenir el lavado de dinero y el financiamiento del terrorismo. El lavado de dinero es la conversión de dinero ilegítimo (proveniente de actividades delictivas como el narcotráfico) en dinero con apariencia legal. El financiamiento del terrorismo es el respaldo financiero entregado a cualquier organización que comprometa o involucre al terrorismo. Las técnicas de lavado de dinero y financiamiento del terrorismo son prácticamente las mismas y debemos ser cautelosos para evitar que SODIMAC sea utilizado para realizar estas actividades ilegales.

Sabemos que no es fácil detectar el lavado de dinero y el financiamiento del terrorismo, por lo mismo, es clave conocer a nuestros clientes y mantenernos alerta ante cualquier señal sospechosa. Si un cliente maneja grandes cantidades de efectivo o si busca evitar requisitos legales, o bien, si nuestro proveedor nos da facilidades excepcionales de pago, debemos informarle inmediatamente a nuestra Jefatura directa y/o a un Consejo de Integridad.

**Caso:** “Tengo un cliente que desea comprar varios millones de soles en productos y siempre nos paga en efectivo. No es normal que una constructora maneje dinero en efectivo, sobre todo varios millones, mis otros clientes siempre pagan con cheque. ¿Debo hacer algo al respecto?”

**Solución:** Uno de los indicadores del lavado de dinero es que un cliente maneje grandes cantidades de dinero en efectivo, por lo tanto, debes acercarte a un Consejero de Integridad, llamar a la línea ética, utilizar la plataforma o notificarla a tu superior este hecho para que la empresa tome las medidas correspondientes.

**Caso:** “Trabajo en SODIMAC y ocasionalmente apoyamos con financiamiento a organizaciones sin fines de lucro que realizan labores sociales. Hace un par de meses entregamos apoyo a una organización llamada “Fuerza Ciudadana”, para que realicen talleres de alfabetización en una población cercana a una de nuestras tiendas. Esta semana nos enteramos que se está investigando a esta organización por estar implicada en atentados violentos de protesta terrorista. El proyecto que nos presentaron era muy bueno y jamás nos imaginamos que “Fuerza Ciudadana” tendría, además este tipo de actividades. Esta tarde la Policía interrogó al gerente de nuestra área por este tema ¿Hicimos mal en apoyar esta iniciativa?”



**Solución:** El financiamiento del terrorismo es un delito. Puede ocurrir que sin saberlo estemos incurriendo como empresa en esta grave falta. Es por esto que tenemos la obligación de informarnos muy bien acerca de quienes reciben nuestro apoyo, y entregarlo sólo a instituciones de alta confiabilidad. Toda donación o apoyo debe ser consultada y aprobada por las Gerencias de Recursos Humanos y Sostenibilidad y Marketing.

La Empresa prohíbe expresamente cualquier forma de soborno o cohecho. A los empleados o personas que actúen en representación de la Empresa les está estrictamente prohibido el prometer, ofrecer, pagar, prestar o dar, o de alguna otra forma transferir, directa o indirectamente, dineros, fondos, activos, regalos, favores, u objetos de valor a un funcionario público que participe o influya, o pueda participar o influir directa o

indirectamente en cualquier acto, omisión o decisión que pueda beneficiar o perjudicar a la Empresa o a terceros relacionados con ésta. A su vez, en el marco de sus funciones, se prohíbe a los empleados el ofrecer, prometer y/o dar regalos y atenciones a terceros, incluyendo clientes y proveedores.

Por otra parte, en el marco de sus funciones, se prohíbe a los empleados el solicitar y/o recibir regalos y atenciones de terceros, incluyendo clientes y proveedores.

La Empresa sólo podrá realizar donaciones benéficas o políticas en conformidad a la legislación aplicable y dentro de las pautas generales que establezca el Directorio mediante una política específica para tal efecto. Bajo ninguna circunstancia se realizarán donaciones como las señaladas si las mismas razonablemente tienen la apariencia de ser inadecuadas, ilegales o impropias o los eventuales beneficiarios son personas jurídicas que hayan sido condenadas por cualquiera de los delitos contemplados en la Ley 30.424 y sus modificaciones.

Los gastos incurridos por la Empresa en conexión con donaciones serán debidamente detallados como tales, en forma exacta y específica, en los registros de egresos de la Empresa.

### **Procedimiento de denuncia e investigación**

En caso que llegue a conocimiento de un Empleado la ocurrencia de una eventual infracción respecto de los principios establecidos en el Código o de la posible comisión de algún ilícito por parte de un Empleado u otra persona relacionada con la Empresa, éste deberá de inmediato poner esta información en conocimiento de su superior jerárquico (salvo que éste esté involucrado en los hechos) y/o del Encargado del Modelo de Prevención del Delito. El Encargado del Modelo de Prevención del Delito podrá ser contactado vía correo electrónico, de igual forma la Empresa tiene habilitado el Portal de ÉticaAcción ([www.eticaaccionsodimac.lineaseticas.com](http://www.eticaaccionsodimac.lineaseticas.com)).

Las denuncias serán tratadas seriamente y de manera confidencial, debiendo tomarse todas las medidas necesarias para asegurar que no se adopte ninguna medida disciplinaria ni represalia en contra de la persona que informe de buena fe respecto de un eventual ilícito o infracción al Código.

El Encargado del Modelo de Prevención del Delito de la empresa conducirá la investigación interna y evacuará un informe dirigido al Directorio, con sus conclusiones y recomendaciones en relación a cómo proceder en la materia, todo ello en un plazo razonable, considerando los hechos investigados. El Directorio tomará, según corresponda, las medidas que estimen conveniente en relación a los hechos denunciados.

El Encargado del Modelo de Prevención del Delito deberá guardar registro de todos los antecedentes relacionados con las denuncias recibidas, así como de todos los antecedentes surgidos de la investigación posterior.

Este procedimiento es complementario a lo señalado en cualquier otro instrumento, en especial el Reglamento Interno de Trabajo en lo referido a denuncias, infracciones y sanciones.

### **F. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD Y EL MEDIO AMBIENTE**

Tan importante como la relación que mantenemos con nuestros clientes, proveedores y autoridades, es la que establecemos con las diferentes comunidades en donde estamos presentes. Somos parte de la comunidad, por lo que buscamos permanentemente las mejores relaciones, entendiendo que nuestra misión apunta no sólo a la rentabilidad de la compañía, sino que busca además colaborar en mejorar la calidad de vida de los hogares y las comunidades en donde estamos presentes.

Nos comprometemos a ser responsables con los posibles efectos o consecuencias que nuestro accionar pudiera tener en los lugares en los cuales trabajamos, procurando siempre mejorar los vínculos con todos los actores involucrados, conociendo su opinión y trabajando activamente con ellos para solucionar cualquier desafío que podamos encontrar.

Asimismo, el cuidado del medio ambiente siempre será una preocupación para nosotros, y procuraremos por ellos aminorar al máximo los posibles impactos negativos que en el ejercicio de nuestras labores podamos ocasionar. Seremos proactivos en la generación de iniciativas que progresivamente contribuyan al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad.



## 8.- CONCLUYENDO

Este manual nos ayuda a crear un buen clima laboral y a promover la lealtad de todos nosotros con la misión, visión, valores y principios que identifican a SODIMAC, y que ha hecho que sea la Empresa en la queremos trabajar.

Además nos motiva a continuar con la ética que nos ha distinguido, y nos facilita la comprensión de las normas que demos seguir para salvaguardar la integridad de nuestra empresa. También nos permite enfrentar de forma sencilla aquellas situaciones en las que podemos tener dudas éticas.

Utilizando nuestro Código de Ética continuaremos teniendo la lealtad y confianza de nuestros clientes, proveedores, competencia, comunidad, accionistas y otros grupos de interés, reflejando nuestro compromiso con SODIMAC.

Usemos Ética Acción, sigamos por el camino correcto, y ante alguna duda, contactemos a nuestros Consejos de Integridad.





## 9.- NUESTRO COMPROMISO

**“Los valores y principios pueden quedar en letra muerta si no tenemos presente lo más importante: Nuestro Compromiso.”**

Como asesor de SODIMAC acepto la responsabilidad personal de mantener la integridad de nuestra empresa en cada una de mis acciones y decisiones.

Acepto el deber de actuar proactivamente, evitando aquellas situaciones que puedan dañar

a nuestro clientes, compañeros de trabajo, reputación o sostenibilidad de la empresa.

Me comprometo a respetar los valores, principios, estándares y políticas aquí descritas y a dar el ejemplo manteniendo siempre una actitud correcta, fomentando la denuncia y consultando los casos con responsabilidad.