

Programa de Integridad Punto Alto SpA



Este documento describe el Programa de Integridad de Punto Alto SpA. Punto Alto SpA es una empresa comprometida con la **excelencia, la transparencia y la responsabilidad** en todas sus operaciones. Nos especializamos en la entrega de **servicios tecnológicos integrales** enfocados en garantizar la **continuidad operacional** de nuestros clientes. Ofrecemos soluciones en áreas clave como **Soporte TI, Service Desk, Administración de Plataformas y Redes, Outsourcing Tecnológico** y servicios de **Infraestructura TI**, destacándonos por un trabajo eficiente, seguro y de alta calidad.

El **Programa de Integridad** de Punto Alto SpA tiene como objetivo asegurar que nuestras acciones y decisiones estén alineadas con los **más altos estándares éticos y profesionales**. Este programa proporciona orientación clara a nuestros colaboradores, garantiza **transparencia y confianza** a nuestros clientes, promueve relaciones justas con nuestros proveedores y reafirma nuestro compromiso con el cumplimiento normativo y el desarrollo sostenible.

A través de políticas claras y mecanismos de control, nuestro programa fortalece una **cultura organizacional basada en la confianza, responsabilidad y respeto** hacia todos los grupos de interés. Cada servicio que ofrecemos, desde la administración de plataformas hasta el soporte técnico, se ejecuta con una rigurosa **ética profesional** y un enfoque de mejora continua.

En Punto Alto SpA, entendemos que la **integridad** es la base para el éxito sostenible. Este programa refleja nuestro compromiso con ser una empresa **confiable y responsable**, que contribuye activamente al crecimiento y transformación tecnológica de nuestros clientes y de la sociedad en general.

© 2024 **Punto Alto SpA**. - Todos los derechos reservados.



Índice

1. Generalidades
2. Política de Calidad
3. Objetivo del Programa de Integridad
4. Alcance del Programa de Integridad
5. Estructura del Programa de Integridad
6. Código de Ética
 - Aplicar la Normativa Vigente
 - Respeto a las Personas
 - Entorno de Trabajo Seguro y Saludable
 - Rol Activo de Proveedor del Estado
 - Transparencia y Probidad
 - Protección de Activos
 - Libre Competencia
7. Procedimiento de Denuncias, Investigación y Sanciones
8. Gestión del Riesgo
9. Monitoreo y Evaluación
10. Control de Versiones

Generalidades

Empresa

Punto Alto SpA., RUT 77.247.274-9, es una empresa chilena del tipo Sociedad por Acciones.

Servicios

Punto Alto SpA ofrece soluciones integrales en soporte tecnológico y gestión de infraestructura TI. Nuestros servicios incluyen administración de plataformas y redes, soporte técnico especializado, Service Desk con atención eficiente y personalizada, y outsourcing tecnológico, permitiendo a nuestros clientes optimizar sus recursos y garantizar la continuidad operacional de sus procesos críticos. Además, proporcionamos servicios de gestión y monitoreo que aseguran la estabilidad y disponibilidad de los sistemas, apoyando la transformación tecnológica de las organizaciones con altos estándares de calidad y seguridad.

Misión

Proveer soluciones innovadoras y confiables en tecnologías de información, garantizando la continuidad operacional de nuestros clientes y maximizando su rentabilidad.

Visión

Nos visualizamos como líderes en el mercado de las TI, reconocidos por nuestra excelencia, ética empresarial y contribución al desarrollo tecnológico de la sociedad.



Política de Calidad

Compromiso

Punto Alto SpA se compromete con la satisfacción de las necesidades de los clientes, ofreciendo servicios tecnológicos de excelente calidad.

Mejora Continua

Garantiza el mejoramiento continuo de procesos internos y el desarrollo profesional de colaboradores.

Productos

Utilizamos productos confiables, eficientes y respetuosos con el medio ambiente para garantizar soluciones sostenibles.

Objetivo del Programa de Integridad

Objetivo General

Establecer las actividades y procedimientos para la efectiva implementación del Programa de Integridad, asegurando un comportamiento ético de los empleados de la empresa.

Cumplimiento Legal

Dar cumplimiento a los requerimientos del marco legal actual de la empresa y de los proveedores del Estado.

Marco Legal

Incluye el Código del Trabajo, Directiva de Contratación Pública N°31, Dictamen N°E370752/2023, Ley 19.886, Ley 21.634, Ley 20.393 y Ley 21.595.

Alcance del Programa de Integridad

El Programa de Integridad abarca todos los niveles de nuestra organización:



Este alcance incluye a todas las personas naturales que estén bajo la dirección o supervisión directa de cualquiera de los niveles mencionados en Punto Alto SpA.

Estructura del Programa de Integridad

La estructura está liderada por el Encargado de Prevención del Delito, Javier Alonso Garrido Pozo, quien asume la responsabilidad principal de supervisar y controlar la implementación efectiva del Programa de Integridad. En su rol, cuenta con autonomía operativa y recursos dedicados, incluyendo un presupuesto específico y acceso directo al Directorio para garantizar la independencia de sus funciones.

Sus responsabilidades específicas incluyen:

- Recibir y gestionar denuncias a través de los canales establecidos
- Coordinar la difusión y actualización continua del programa
- Diseñar e implementar medidas preventivas efectivas
- Proporcionar asesoría y resolver consultas sobre temas éticos
- Dirigir investigaciones sobre posibles infracciones
- Evaluar periódicamente el cumplimiento del Programa

El Programa de Capacitación constituye un pilar fundamental de la estructura, abarcando diversos aspectos críticos:

- Sesiones regulares de formación sobre prevención de delitos
- Talleres prácticos sobre dilemas éticos y toma de decisiones
- Actualizaciones periódicas sobre cambios normativos
- Difusión continua de políticas y procedimientos internos
- Evaluaciones de comprensión y efectividad del programa

Esta estructura integral asegura que el Programa de Integridad se mantenga actualizado, sea efectivo y se aplique de manera consistente en toda la organización.

Componentes del Programa de Integridad

Nuestro programa se estructura en cinco componentes fundamentales que se apoyan mutuamente:

1. Mapa de Riesgo

Identificación de riesgos potenciales como base fundamental del programa.

2. Código de ética

Establece los compromisos y estándares de conducta de Punto Alto SpA

3. Procedimiento de Denuncias

Sistema estructurado para investigaciones y aplicación de sanciones cuando sea necesario.

4. Plan de capacitación

Programa de formación continua para asegurar que todos los empleados comprendan y apliquen los procedimientos.

5. Monitoreo y seguimiento

Evaluación continua del programa para garantizar su efectividad y mejora constante.

Cada componente es esencial para mantener la integridad y cumplimiento en nuestra organización, comenzando con una sólida base de identificación de riesgos hasta el monitoreo continuo de su efectividad.

Código de Ética: Aplicar la Normativa Vigente

En Punto Alto SpA nos comprometemos a cumplir estrictamente con todas las normativas y regulaciones vigentes que rigen nuestras operaciones. Este compromiso se refleja en cada aspecto de nuestro trabajo diario.

Ley de Subcontratación

Punto Alto SpA aplica rigurosamente en sus operaciones las normas aplicables de la Ley de Subcontratación, asegurando condiciones justas y seguras para todos los trabajadores subcontratados, incluyendo la verificación de cumplimientos laborales y previsionales.

Documentación

Vela por el uso correcto de documentos de facturación y transporte de mercaderías e insumos, manteniendo registros detallados y actualizados de todas las transacciones comerciales.

Normativas Laborales

Cumple estrictamente con el Código del Trabajo y todas las regulaciones laborales vigentes, incluyendo jornadas laborales, remuneraciones y beneficios según la ley.

Regulaciones Ambientales

Se adhiere a todas las normativas ambientales aplicables, implementando prácticas sostenibles y manteniendo los permisos y certificaciones requeridos.

Código de Ética: Respeto a las Personas

En Punto Alto SpA, consideramos que el respeto a las personas es un pilar fundamental de nuestra cultura organizacional y un requisito indispensable para el éxito sostenible de nuestra empresa.

Protección de Derechos Humanos

Punto Alto SpA está comprometido con la protección de los derechos humanos y rechaza cualquier forma de acoso o abuso. Esto incluye la prohibición absoluta de cualquier tipo de violencia física o psicológica, intimidación, hostigamiento o conductas que atenten contra la dignidad de las personas. Nos comprometemos a proporcionar mecanismos efectivos para denunciar y abordar cualquier violación de estos derechos, garantizando la confidencialidad y protección de quienes denuncien.

Trato Respetuoso

Los empleados tratarán a los integrantes de su entorno laboral con respeto, propiciando un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro. Esto implica mantener una comunicación cordial y profesional, escuchar activamente las opiniones de los demás, evitar comentarios ofensivos o discriminatorios, y promover la colaboración constructiva entre todos los miembros del equipo. El respeto debe manifestarse en todas las interacciones, sean presenciales, virtuales o por escrito.

Igualdad de Trato

Se dará el mismo trato respetuoso y consideración a clientes, contratistas, proveedores, asesores y a cualquier otra persona con la que mantengan relación laboral o profesional. Este compromiso incluye garantizar una atención equitativa sin distinción de jerarquía o rol, mantener una actitud profesional en todas las interacciones comerciales, y asegurar que las decisiones empresariales se basen en criterios objetivos y justos.

Ambiente Laboral Positivo

Fomentamos activamente un ambiente donde la diversidad de opiniones es valorada y respetada, promoviendo el diálogo abierto y constructivo. Reconocemos que el respeto mutuo es la base para construir relaciones laborales sólidas y duraderas, que contribuyen al desarrollo personal y profesional de todos los miembros de nuestra organización.

El cumplimiento de estos principios es responsabilidad de todos los miembros de Punto Alto SpA, desde la alta dirección hasta cada colaborador, y su aplicación se extiende a todas las actividades y relaciones profesionales de la empresa.

Código de Ética: Igualdad de Oportunidades y No Discriminación

En Punto Alto SpA, consideramos que la diversidad y la inclusión son pilares fundamentales para el éxito y crecimiento sostenible de nuestra organización. Nos comprometemos a crear y mantener un ambiente laboral donde todas las personas sean valoradas, respetadas y tengan las mismas oportunidades de desarrollo profesional. Este compromiso se refleja en políticas concretas y acciones diarias que promueven la equidad en todos los niveles de la organización.

Igualdad de Oportunidades

Punto Alto SpA asume y vela por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades sin distinción de género, raza o religión. Esto se aplica en todos los procesos de la empresa, incluyendo:

- Procesos de selección y contratación transparentes y objetivos
- Programas de desarrollo profesional y promoción basados en el mérito
- Acceso equitativo a capacitación y formación continua
- Política salarial justa y transparente

No Discriminación

No está permitido discriminar respecto de nacionalidad, religión, raza, género, edad u orientación sexual. Este principio se implementa mediante:

- Políticas explícitas contra cualquier forma de discriminación
- Procesos de evaluación y promoción basados en competencias
- Programas de sensibilización y formación en diversidad
- Canales seguros para reportar casos de discriminación

Prevención del Acoso

No debe existir ningún tipo de conducta de acoso verbal o físico, abuso de autoridad, amenazas, presiones u otra forma de agresividad. Para garantizarlo:

- Implementamos protocolos claros contra el acoso laboral y sexual
- Ofrecemos capacitación regular sobre prevención del acoso
- Mantenemos canales confidenciales de denuncia
- Aplicamos medidas disciplinarias estrictas contra los infractores

Buenas Prácticas de Género

Se plantea como objetivo conocer y defender las buenas prácticas de género, evitar la discriminación por razón de sexo y erradicar la violencia de género. Nuestras acciones incluyen:

- Programas de mentoring para mujeres en posiciones de liderazgo
- Políticas de conciliación laboral y familiar
- Lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones
- Medidas específicas para cerrar la brecha salarial de género

Código de Ética: Entorno de Trabajo Seguro y Saludable

Compromiso de Seguridad

Punto Alto SpA asume el compromiso fundamental de garantizar la seguridad y la salud de las personas en todas sus actividades laborales. Esto incluye la implementación de sistemas de gestión de seguridad certificados, la realización de evaluaciones periódicas de riesgos, y la inversión continua en equipos y tecnología de seguridad. Mantenemos los más altos estándares de seguridad en todas nuestras instalaciones.

Prevención de Accidentes

La aspiración de Punto Alto SpA es evitar que se produzcan accidentes laborales mediante un enfoque proactivo y preventivo. Esto comprende programas de capacitación regular en seguridad, simulacros de emergencia, mantenimiento preventivo de equipos, y la implementación de protocolos estrictos de seguridad. Fomentamos una cultura de "cero accidentes" donde la prevención es responsabilidad de todos.

Responsabilidad Compartida

Los empleados deben conocer y cumplir las normas de protección de la salud y seguridad en el trabajo. Esto implica la participación activa en capacitaciones de seguridad, el uso correcto de equipos de protección personal, el reporte inmediato de condiciones inseguras, y el cumplimiento estricto de los procedimientos de seguridad establecidos. La seguridad es un compromiso individual y colectivo.

Cuidado Extensivo

Velar por la seguridad propia y la de los demás, así como la de clientes, proveedores, colaboradores y todas las personas que pudieran verse afectadas por el desarrollo de sus actividades. Esto incluye la comunicación efectiva de riesgos potenciales, la coordinación de actividades con terceros para garantizar la seguridad, y la promoción de prácticas seguras en toda la cadena de valor. Mantenemos un sistema de gestión integral que abarca todos los aspectos de la seguridad laboral.

Código de Ética: Rol Activo de Proveedor del Estado

Conocimiento de Derechos y Obligaciones

Punto Alto SpA y sus empleados conocen cabalmente sus derechos y obligaciones como proveedor del Estado al momento de licitar, contratar y ejecutar sus contratos. Esto incluye la comprensión detallada de la Ley de Compras Públicas, sus reglamentos y directivas, así como el mantenimiento actualizado de toda la documentación legal y financiera requerida. Nos comprometemos a participar en capacitaciones continuas sobre normativas y procedimientos de contratación pública.

Prevención de Conflictos de Interés

Se inhibe de contratar a empleados públicos que intervengan en los procedimientos de compra en los que participe. Además, mantiene un registro actualizado de sus vínculos comerciales y familiares para evitar cualquier conflicto de interés potencial. Implementa políticas internas estrictas de verificación y declaración de conflictos de interés para todos los empleados involucrados en licitaciones públicas.

Denuncia de Prácticas Injustas

Denuncia las prácticas que no le permitan licitar en condiciones de igualdad, libre competencia y no concentración de adjudicaciones, utilizando el canal de denuncias reservadas de mercadopublico.cl. Mantiene registros detallados de incidencias y anomalías detectadas en los procesos de licitación, y promueve activamente la competencia justa y transparente en el mercado público.

Gestión de Documentación y Registros

Mantiene un sistema riguroso de gestión documental que garantiza la trazabilidad de todas las operaciones con el Estado. Esto incluye el archivo sistemático de propuestas, contratos, modificaciones, certificaciones y toda comunicación relevante con entidades públicas. Realiza auditorías internas periódicas para asegurar el cumplimiento de los requisitos documentales.

Compromiso con la Transparencia

Proporciona información clara, precisa y oportuna en todas sus interacciones con entidades estatales. Mantiene una política de transparencia activa, facilitando el acceso a la información sobre sus operaciones con el Estado cuando sea requerido, y publica regularmente informes de cumplimiento y desempeño en sus contratos públicos.

Código de Ética: Conflictos de Interés

Definición

Situación donde la integridad y juicio de un empleado pueden verse influenciados por la posibilidad de escoger entre el interés de la Empresa, el suyo propio o el de un tercero. Esto incluye situaciones donde las relaciones personales, intereses financieros o actividades externas pueden comprometer la objetividad en la toma de decisiones. Los conflictos pueden ser reales, potenciales o aparentes, y todos deben ser tratados con la misma seriedad.

Actuación Esperada

Los empleados deberán actuar siempre en defensa de los intereses de la Empresa. Esto implica tomar decisiones objetivas basadas en criterios profesionales, mantener la transparencia en todas las operaciones, y comunicar inmediatamente cualquier situación que pudiera representar un conflicto de interés. Se espera que los empleados prioricen el beneficio de la organización sobre cualquier ventaja personal o de terceros.

Abstención

Abstenerse de participar en situaciones que pudieran dar lugar a un conflicto de intereses. Esto incluye retirarse de procesos de toma de decisiones cuando existan vínculos familiares o personales con las partes involucradas, evitar participar en la selección o supervisión de proveedores con los que se tenga alguna relación, y declinar regalos o beneficios que puedan comprometer la independencia del juicio profesional.

Prohibición

Los empleados no pueden interactuar con la Empresa como clientes o proveedores, por sí o por intermedio de terceros. Esta prohibición se extiende a familiares directos y personas vinculadas. Específicamente, está prohibido: utilizar información confidencial para beneficio personal, participar en negocios que compitan con la Empresa, aprovechar oportunidades comerciales identificadas a través del trabajo en la organización, y usar recursos de la Empresa para actividades personales o no autorizadas.

Es responsabilidad de cada empleado reportar inmediatamente cualquier conflicto de interés real o potencial a través de los canales establecidos por la Empresa. El incumplimiento de estas disposiciones puede resultar en medidas disciplinarias, incluyendo la terminación del contrato laboral.

Código de Ética: Transparencia y Probidad

La transparencia y probidad son pilares fundamentales de nuestra cultura organizacional. Estos principios guían todas nuestras interacciones y decisiones, asegurando la integridad de nuestras operaciones y la confianza de nuestros grupos de interés.

Neutralidad Política

Los Empleados no están autorizados a apoyar públicamente en nombre de SPC Chile, a partidos políticos o participar en campañas electorales. Esto incluye la prohibición de utilizar recursos, instalaciones o el nombre de la empresa para actividades políticas, así como realizar contribuciones políticas en nombre de la organización. Los empleados pueden ejercer sus derechos políticos a título personal, fuera del horario laboral y sin comprometer la imagen de la empresa.

Respeto a la Legislación

Deben respetar la legislación y las reglamentaciones que regulan las relaciones con los funcionarios gubernamentales. Esto implica mantener registros precisos de todas las interacciones con funcionarios públicos, cumplir con los procedimientos establecidos para licitaciones y contratos gubernamentales, y asegurar que cualquier comunicación oficial sea documentada apropiadamente. La empresa mantiene una política de tolerancia cero frente a cualquier forma de soborno o corrupción.

Prohibición de Obsequios

No pueden aceptar obsequios, aportes, invitaciones u otros beneficios que puedan influir sobre las decisiones de negocios. Esta prohibición se extiende a familiares directos y aplica tanto a la recepción como al ofrecimiento de beneficios. Se exceptúan artículos promocionales de valor nominal y atenciones razonables dentro del curso normal de los negocios, siempre que estén permitidos por la legislación local y las políticas internas.

Confidencialidad

La información debe mantenerse en estricta confidencialidad, excepto cuando su revelación esté debidamente autorizada o sea exigida legalmente. Esto incluye proteger datos sensibles de clientes, empleados y de la empresa, utilizar canales seguros para la transmisión de información, y mantener la discreción sobre proyectos y operaciones en curso. Los empleados deben firmar acuerdos de confidencialidad y seguir los protocolos de seguridad de la información establecidos.

El cumplimiento de estos principios es fundamental para mantener la reputación de Punto Alto SpA y asegurar la continuidad de nuestras operaciones de manera ética y transparente. Cada empleado es responsable de incorporar estos valores en su trabajo diario y reportar cualquier violación a través de los canales establecidos.

Código de Ética: Protección de Activos

Prevención de Uso Indebido

Cada empleado es responsable de prevenir el riesgo de que los recursos y servicios sean utilizados con finalidad diferente a la asignada.

Conducta Honesta

Los empleados nunca deberán verse envueltos en un accionar fraudulento u otra conducta deshonesta que involucre activos de la Empresa.

Protección de Bienes

Los empleados deben proteger los bienes de la Empresa y utilizarlos en forma adecuada y eficiente.

Alcance de la Protección

Esta obligación alcanza tanto a los activos tangibles como a los intangibles, incluidos las cartas de representación de proveedores, el know-how y los sistemas informáticos.

Código de Ética: Libre Competencia

Compromiso

Punto Alto SpA se compromete a que en el desarrollo de sus actividades prime la competencia justa, honesta y transparente, preservando la libre competencia. Promovemos activamente prácticas comerciales éticas que garanticen la igualdad de oportunidades para todos los participantes del mercado. Creemos que la competencia saludable impulsa la innovación y beneficia a nuestros clientes con mejores productos y servicios.

Cumplimiento Legal

Punto Alto SpA ha de cumplir estrictamente las leyes de defensa de la competencia y evitar cualquier tipo de conducta ilegal. Esto incluye la prohibición expresa de acuerdos de precios con competidores, repartición de mercados, manipulación de licitaciones y cualquier práctica que pueda limitar la competencia. Mantenemos un programa activo de capacitación y monitoreo para asegurar el cumplimiento de todas las normativas aplicables.

Responsabilidad de los Empleados

Los empleados no deben involucrarse en conductas anticompetitivas bajo ninguna circunstancia. Esto implica: no compartir información sensible con competidores, no participar en conversaciones sobre precios o estrategias comerciales con la competencia, evitar acuerdos de exclusividad que puedan perjudicar la competencia, y reportar inmediatamente cualquier situación que pueda comprometer la libre competencia. Cada empleado tiene la obligación de participar en las capacitaciones sobre competencia y consultar con el área legal ante cualquier duda.

Procedimiento de Denuncias, Investigación y Sanciones

1

Recepción de Denuncias

Las denuncias serán recibidas personalmente por el Representante Legal, de manera presencial o escrita, a través de los canales oficiales establecidos. El denunciante puede optar por mantener su anonimato o identificarse, según su preferencia. Se garantiza la documentación detallada de cada denuncia recibida en un registro confidencial, asignando un número de seguimiento único para cada caso.

2

Investigación

El Representante Legal coordinará el inicio de las investigaciones dentro de las 48 horas siguientes a la recepción de la denuncia. Durante todo el proceso se garantiza la más estricta confidencialidad y la protección integral al denunciante contra cualquier forma de represalia. Se establecerán mecanismos de comunicación periódica para mantener informado al denunciante sobre el avance de la investigación. El proceso investigativo incluirá la recopilación de evidencias, entrevistas a testigos y análisis de documentación relevante.

3

Evaluación de Sanciones

Al término de la investigación, se emitirá un informe detallado sobre la existencia de hechos constitutivos de infracción al Programa de Integridad. Este documento incluirá: el análisis de las evidencias recopiladas, las conclusiones de la investigación, la determinación de responsabilidades, y una sugerencia fundamentada de sanción aplicable según la gravedad de la falta. Las sanciones propuestas deberán ser proporcionales y consistentes con el reglamento interno y la legislación vigente.

4

Seguimiento

El Representante Legal realizará un seguimiento exhaustivo de cualquier sanción o acción correctiva definida, asegurando su implementación efectiva y documentando cada etapa del proceso. Se establecerá un plan de monitoreo para verificar la efectividad de las medidas adoptadas y prevenir la recurrencia de situaciones similares. Además, se realizará una evaluación posterior para identificar posibles mejoras en los procesos y políticas de la empresa.

Gestión del Riesgo

La gestión efectiva del riesgo es fundamental para garantizar la integridad y sostenibilidad de nuestra organización. Implementamos un proceso sistemático y continuo que consta de cuatro etapas fundamentales:

1

Inventario de Riesgos

Identificación exhaustiva y documentación de todos los riesgos relacionados con el cumplimiento normativo, incluyendo riesgos operacionales, financieros, reputacionales y regulatorios. Este proceso involucra la participación activa de todas las áreas de la organización mediante workshops y evaluaciones periódicas.

2

Asignación de Probabilidad e Impacto

Evaluación semestral rigurosa de la probabilidad de ocurrencia e impacto potencial de cada riesgo identificado. Utilizamos una matriz de riesgo estandarizada que considera factores cuantitativos y cualitativos, permitiendo una clasificación objetiva de los riesgos en diferentes niveles de criticidad.

3

Priorización

Definición estratégica de acciones basada en el nivel de riesgo identificado. Establecemos un orden de prioridad considerando la urgencia, los recursos disponibles y el impacto potencial en la organización. Esta priorización se revisa trimestralmente para asegurar su vigencia y efectividad.

4

Definición de Controles

Establecimiento de controles preventivos y detectivos para mitigar los riesgos identificados. Implementamos medidas específicas que incluyen políticas, procedimientos, capacitaciones y sistemas de monitoreo continuo. Cada control es documentado, asignado a un responsable y evaluado periódicamente para asegurar su efectividad.

Este proceso de gestión de riesgos es dinámico y se actualiza constantemente para adaptarse a los cambios en el entorno empresarial y regulatorio. La participación activa de todos los niveles de la organización es esencial para su éxito.

Matriz de Riesgos

La Matriz de Riesgos es una herramienta fundamental para la gestión de la integridad de Punto Alto SpA, diseñada para garantizar la continuidad operacional y el cumplimiento normativo de la empresa. Esta matriz no solo permite identificar, analizar y evaluar los riesgos que pueden afectar el cumplimiento de las normas y políticas de la empresa, sino que también facilita la toma de decisiones estratégicas y la implementación de medidas preventivas efectivas.

8

100%

2024

Riesgos Identificados

Total de riesgos monitoreados activamente en nuestro sistema de gestión

Riesgos Tolerables

Nivel de riesgo actual bajo control efectivo

Plazo de Control

Año objetivo para la mitigación completa de riesgos identificados

| | | | | | | | | Qué | Quién | Cómo | Cuándo | |
|----|----------|---|--|--------------|-----------|-----------|-----------------|--|---------------------|---|------------|--|
| N° | Contexto | Descripción de la situación | Efecto del Riesgo | Probabilidad | Impacto | Resultado | Nivel de Riesgo | Estrategia | Responsable | Acciones | Plazo | Documento/Registro |
| 1 | Interno | Incumplimiento de contratos y mala calidad en obra | Multas establecidas en bases administrativas. Aumento de costos de producción | BAJA (1) | MEDIA (2) | 2 | TOLERABLE | Control de calidad y plazos. | Representante legal | Implementación de metodologías ágiles, pruebas continuas y revisiones de código para asegurar productos robustos y eficientes. Selección de personal. | 30/12/2024 | Liberación de garantías de fiel cumplimiento y correcta ejecución. |
| 2 | Interno | Sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales | Aumento del ausentismo y la siniestralidad. Aumento cotización seguro Ley 16.744 | BAJA (1) | MEDIA (2) | 2 | TOLERABLE | Cumplimiento de acciones de Gestión Preventiva de Riesgos Laborales (Decreto 44), en coordinación con el organismo administrador del seguro Ley 16.744 | Representante legal | ODI, Capacitaciones y charlas | 30/12/2024 | Certificado de siniestralidad |
| 3 | Interno | Incumplimientos al Código del Trabajo | Retrasos en los ingresos por problemas de incumplimiento laboral | BAJA (1) | MEDIA (2) | 2 | TOLERABLE | Actualización del Reglamento Interno ante la Dirección del Trabajo | Representante legal | Promoción de un ambiente libre de violencia laboral. Protocolos de denuncia Ley Karin, y enfoque de genero, conciliación de la vida laboral y familiar | 17/11/2024 | Certificado Antecedentes Laborales y Previsionales F 30. |
| 4 | Interno | Cohecho empleado público nacional | No participar de Mercado público. Multas que pueden llegar a la cancelación de la persona jurídica | BAJA (1) | MEDIA (2) | 2 | TOLERABLE | Implementación del Programa de Integridad | Representante legal | Documentación del Programa, Gestión de Riesgos, Capacitación, Monitoreo y evaluación. Incorporación del Programa de Integridad al reglamento Interno | 17/11/2024 | Programa de Integridad, Certificados de Capacitación y Auditorías |
| 5 | Interno | Cohecho empleado público internacional | No participar de Mercado público | BAJA (1) | MEDIA (2) | 2 | TOLERABLE | Implementación del Programa de Integridad | Representante legal | Documentación del Programa, Gestión de Riesgos, Capacitación, Monitoreo y evaluación. Incorporación del Programa de Integridad al reglamento Interno | 17/11/2024 | Programa de Integridad, Certificados de Capacitación y Auditorías |
| 6 | Interno | Lavado de activos. | No participar de Mercado público | BAJA (1) | MEDIA (2) | 2 | TOLERABLE | Financiamiento de las operaciones | Representante legal | Las operaciones de la empresa se financiarán con fondos propios o provenientes del mercado financiero establecido. En caso de recibir fondos de privados se debe procederá con procedimientos de debida diligencia y estudio de estos para evitar fondos derivados del blanqueo de capitales o lavado de activos. | 17/11/2024 | Alzamiento de hipotecas y prendas bancarias. |
| 7 | Interno | Financiamiento del terrorismo | No participar de Mercado público | BAJA (1) | MEDIA (2) | 2 | TOLERABLE | Conciliación bancaria | Representante legal | Contabilidad con conciliación bancaria (trazabilidad de compras, ventas, ingresos y egresos). Prebalance semestral | 17/11/2024 | Cartolas contables trazables con cartolas bancarias |
| 8 | Externo | Acciones que atenten a la Libre Competencia | No participar de Mercado público | BAJA (1) | MEDIA (2) | 2 | TOLERABLE | Implementación del Programa de Integridad | Representante legal | Documentación del Programa, Gestión de Riesgos, Capacitación, Monitoreo y evaluación. Incorporar requisitos al reglamento Interno | 17/11/2024 | Programa de Integridad, Certificados de Capacitación y Auditorías |

Principales Riesgos Identificados y Medidas de Control

La gestión de estos riesgos está a cargo del Representante Legal, quien implementa estrategias específicas de mitigación y control para cada caso, con documentación y seguimiento continuo. El proceso incluye evaluaciones trimestrales de efectividad, actualizaciones regulares de los protocolos de control y capacitaciones periódicas para todo el personal involucrado. Además, se mantiene un sistema de alertas tempranas que permite la identificación proactiva de posibles desviaciones en los niveles de riesgo establecidos.

Asignación de Probabilidad e Impacto

La asignación de probabilidad e impacto es un paso crucial para la gestión de riesgos, permitiendo evaluar sistemáticamente tanto la probabilidad de materialización como las consecuencias potenciales para la organización.

Riesgo Alto (Nivel 3)

Probabilidad Alta (3) + Impacto Alto (3)

- Requiere atención inmediata y planes prioritarios
- Informes directos a alta dirección
- Controles rigurosos implementados
- Amenaza significativa a objetivos estratégicos

Riesgo Medio (Nivel 2)

Probabilidad/Impacto Media (2)

- Supervisión regular requerida
- Medidas de control moderadas
- Gestión mediante procedimientos estándar
- Revisiones periódicas para prevenir escalamiento

Riesgo Bajo (Nivel 1)

Probabilidad/Impacto Baja (1)

- Monitoreo básico establecido
- Medidas preventivas generales
- Menor prioridad en recursos
- Observación continua para detectar cambios

Esta metodología de evaluación se revisa y actualiza anualmente, asegurando una evaluación integral y precisa de los riesgos que sirve como base para el desarrollo de estrategias de mitigación y la toma de decisiones estratégicas.

Monitoreo y Evaluación

Reporte Anual

Punto Alto SpA. reporta anualmente las medidas y planes implementados en el cumplimiento de su cometido. Este informe incluye estadísticas detalladas sobre incidentes, resoluciones y mejoras implementadas durante el período. Además, se documenta el progreso en la implementación de nuevas políticas y procedimientos, así como los resultados de las capacitaciones realizadas.

Ejes de Evaluación

Se evalúa el diseño del programa, su nivel de implementación y su eficacia e idoneidad. El diseño se analiza en términos de su alineación con las mejores prácticas internacionales y requisitos regulatorios actuales. La implementación se mide a través de indicadores clave de desempeño (KPIs) específicos, mientras que la eficacia se evalúa mediante auditorías internas y externas periódicas.

Tipos de Monitoreo

Se establecen monitoreos ordinarios (programados) y extraordinarios (ante circunstancias que afecten el nivel de riesgo). Los monitoreos ordinarios siguen un calendario predefinido con evaluaciones trimestrales y anuales. Los monitoreos extraordinarios se activan automáticamente ante cambios significativos en la regulación, incidentes de cumplimiento, o modificaciones en la estructura organizacional. Ambos tipos incluyen revisiones documentales, entrevistas con personal clave y análisis de datos.

Acciones Correctivas

Ante hallazgos de incumplimiento, se determinan causas, se evalúan acciones correctivas y se revisa su efectividad. Este proceso incluye un análisis detallado de causa raíz, desarrollo de planes de acción específicos con plazos definidos, asignación de responsables para cada acción correctiva, y seguimiento sistemático de la implementación. Se establece también un proceso de verificación posterior para asegurar que las medidas implementadas han sido efectivas y sostenibles en el tiempo.

Firma y Aprobación:



Javier Alonso Garrido Pozo

Representante Legal

Punto Alto SpA

Control de Versiones

| Versión | Fecha | Descripción del cambio |
|---------|------------|--|
| 1 | 17/11/2024 | Creación del documento, a partir del Dictamen N°E370752/2023 de CGR de 20 de julio de 2023 |