

MODELO PREVENCIÓN DE DELITOS

Elaborado por	Líder de Gestión
Revisado por	Encargado Prevención de Delitos

Aprobado por	Directorio	21/01/2025
---------------------	-------------------	-------------------

MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

OBJETIVO

Establecer los lineamientos de funcionamiento del Modelo de Prevención de Delitos (en adelante “MPD”) y los procedimientos que permiten su implementación y operación en el **GRUPO APSIDE**; incluyendo una descripción de las actividades que intervienen en el funcionamiento del mismo para dar estricto cumplimiento a las leyes, normas, reglamentos y demás regulaciones que correspondan para prevenir operaciones ilícitas relacionadas con la Ley 20.393 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas.

ALCANCE

Las directrices establecidas en este Modelo de Prevención de Delitos serán aplicadas a todos y cada uno de los miembros de la empresa, lo que incluye a sus directores, Gerente General, Gerentes, Subgerentes, Profesionales, Administrativos, y a todo el personal, a sus proveedores y prestadores de servicios.

CONTENIDO

I	LA LEY 20.393	4
II	OBJETIVO	6
III	ALCANCE	6
IV	DEFINICIONES	7
V	MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS	10
V.1	Designación de un Encargado de Prevención de Delitos (EPD)	11
V.2	Medios y Facultades del EPD	11
V.3	Establecimiento de un Sistema de Prevención de los Delitos.	11
VI	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE DELITOS LEY 20.393	13
VI.1	Principios y lineamientos del Modelo de Prevención de Delitos	13
VI.2	Roles y Responsabilidades	14
VI.2.1	Del Directorio	14
VI.2.2	Responsabilidades del EPD	14
VI.2.3	CEO - Gerencia General	15
VI.2.4	Directores, Gerencias y Jefaturas	15
VI.2.5	Terceros – Prestadores de Servicios	16
VII	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE DELITOS LEY 20.393	17
VII.1	Actividades de Prevención	17
VII.2	Actividades de Detección	18
VII.3	Actividades de Respuesta	19
VII.4	Supervisión y Monitoreo	19
VII.5	Entorno de Control	20
VII.6	Áreas de Apoyo	21
VII.7	Salida: Reportes y Denuncias	21
VIII	NORMATIVA ÉTICA	22
VIII.1	Estándares de Conducta	22
IX	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA	23

I LA LEY 20.393

Con fecha 2 de diciembre de 2009, se publicó en el Diario Oficial la **Ley N°20.393**, que “Establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas”, dicha ley con el tiempo ha sido modificada en distintos aspectos destacando la incorporación de diversos delitos en el listado afectos a la responsabilidad.

Los delitos por los cuales la persona jurídica responde penalmente conforme a la ley 20.393 son los siguientes:

1. Los delitos a que se refieren los artículos 1, 2, 3 y 4 de la Ley de Delitos Económicos, sean o no considerados como delitos económicos por esa ley.
2. Los previstos en el artículo 8 de la ley N° 18.314 que determina conductas terroristas y fija su penalidad; en el Título II de la ley N° 17.798, sobre Control de Armas, y en los artículos 411 quáter, 448 septies y 448 octies del Código Penal.

Una persona jurídica será penalmente responsable por cualquiera de los delitos señalados anteriormente, perpetrado en el marco de su actividad por o con la intervención de alguna persona natural que ocupe un cargo, función o posición en ella, o le preste servicios gestionando asuntos suyos ante terceros, con o sin su representación, siempre que la perpetración del hecho se vea favorecida o facilitada por la falta de implementación efectiva de un modelo adecuado de prevención de tales delitos (en adelante también MPD), por parte de la persona jurídica.

Si concurrieren los requisitos previstos en el párrafo anterior, una persona jurídica también será responsable por el hecho perpetrado por o con la intervención de una persona natural relacionada en los términos previstos por dicho inciso con una persona jurídica distinta, siempre que ésta le preste servicios gestionando asuntos suyos ante terceros, con o sin su representación, o carezca de autonomía operativa a su respecto, cuando entre ellas existan relaciones de propiedad o participación.

Lo descrito previamente no tendrá aplicación cuando el hecho punible se perpetre exclusivamente en contra de la propia persona jurídica.

La ley 20.393, señala que se entenderá que un modelo de prevención de delitos efectivamente implementado por la persona jurídica es adecuado para los efectos de eximirla de responsabilidad penal cuando, en la medida exigible a su objeto social, giro, tamaño, complejidad, recursos y a las actividades que desarrolle, considere seria y razonablemente los siguientes aspectos:

1. Identificación de las actividades o procesos de la persona jurídica que impliquen riesgo de conducta delictiva.
2. Establecimiento de protocolos y procedimientos para prevenir y detectar conductas delictivas en el contexto de las actividades a que se refiere el número anterior, los que

deben considerar necesariamente canales seguros de denuncia y sanciones internas para el caso de incumplimiento.

Estos protocolos y procedimientos, incluyendo las sanciones internas, deberán comunicarse a todos los trabajadores. La normativa interna deberá ser incorporada expresamente en los respectivos contratos de trabajo y de prestación de servicios de todos los trabajadores, empleados y prestadores de servicios de la persona jurídica, incluidos sus máximos ejecutivos.

3. Asignación de uno o más sujetos responsables de la aplicación de dichos protocolos, con la adecuada independencia, dotados de facultades efectivas de dirección y supervisión y acceso directo a la administración de la persona jurídica para informarla oportunamente de las medidas y planes implementados en el cumplimiento de su cometido, para rendir cuenta de su gestión y requerir la adopción de medidas necesarias para su cometido que pudieran ir más allá de su competencia. La persona jurídica deberá proveer al o a los responsables de los recursos y medios materiales e inmateriales necesarios para realizar adecuadamente sus labores, en consideración al tamaño y capacidad económica de la persona jurídica.

4. Previsión de evaluaciones periódicas por terceros independientes y mecanismos de perfeccionamiento o actualización a partir de tales evaluaciones,

En respuesta a este escenario el **GRUPO APSIDE**, actuando de buena fe y comprometida con el ordenamiento jurídico vigente ha adoptado e implementado un modelo de prevención de delitos para prevenir y sancionar, eficazmente, la comisión de los referidos delitos.

II OBJETIVO

Establecer los lineamientos de funcionamiento del Modelo de Prevención de Delitos (en adelante “MPD”) y los procedimientos que permiten su implementación y operación en el **GRUPO APSIDE**; incluyendo una descripción de las actividades que intervienen en el funcionamiento del mismo para dar estricto cumplimiento a las leyes, normas, reglamentos y demás regulaciones que correspondan para prevenir operaciones ilícitas relacionadas con la Ley 20.393 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas.

III ALCANCE

Las directrices establecidas en este Modelo de Prevención de Delitos serán aplicadas a todos y cada uno de los miembros de la empresa, lo que incluye a sus directores, Presidente Ejecutivo, Gerente General, Gerentes, Subgerentes, Profesionales, Administrativos, y a todo el personal, a sus proveedores y prestadores de servicios.

Forman parte de este Modelo de Prevención de Delitos las siguientes empresas del Grupo:

- Apside Limitada
- Apside SpA

IV DEFINICIONES

Las siguientes definiciones permiten entregar un entendimiento a los principales conceptos que forman parte de este documento y potenciales delitos que **GRUPO APSIDE** ha identificado que podrían afectar a la entidad:

DELITO: Conducta, acción u omisión típica (descrita por la ley), antijurídica (contraria al derecho) y culpable, a la que corresponde una sanción denominada pena, con condiciones objetivas de punibilidad.

NEGOCIACIÓN INCOMPATIBLE: Interés directo o indirecto en cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión en la cual hubiere de intervenir, en relación a su cargo, bienes, o patrimonio, o incumpliendo condiciones establecidas en la Ley.

CORRUPCIÓN ENTRE PARTICULARES: Solicitar o aceptar recibir / dar, ofrecer o consentir en dar; un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para favorecer o por haber favorecido en el ejercicio de sus labores la contratación con un oferente sobre otro.

APROPIACIÓN INDEBIDA: A los que en perjuicio de otro se apropiaren o distrajeren dinero, efectos o cualquiera otra cosa mueble que hubieren recibido en depósito, comisión o administración, o por otro título que produzca obligación de entregarla o devolverla

ADMINISTRACIÓN DESLEAL: Administrador de patrimonio, que provoca perjuicio, sea ejerciendo abusivamente facultades para disponer por cuenta de ella u obligarla, sea ejecutando u omitiendo cualquier otra acción de modo manifiestamente contrario al interés del titular del patrimonio afectado.

ORDEN DE CONCURRIR AL LUGAR DE TRABAJO A EMPLEADO EN CUARENTENA O AISLAMIENTO SANITARIO OBLIGATORIO: El que, a sabiendas y teniendo autoridad para disponer el trabajo de un subordinado, le ordene concurrir al lugar de desempeño de sus labores cuando éste sea distinto de su domicilio o residencia, y el trabajador se encuentre en cuarentena o aislamiento sanitario obligatorio decretado por la autoridad sanitaria.

LAVADO DE ACTIVOS: Según el Artículo 27 de la Ley N° 19.913, se considera como tal, "Cualquier acto tendiente a ocultar o disimular el origen ilícito de determinados bienes, a sabiendas que provienen de la perpetración de delitos relacionado con el tráfico ilícito de drogas, terrorismo, tráfico de armas, promoción prostitución infantil, secuestro, cohecho y otros".

FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO: En base a lo prescrito en el Artículo 8°, Ley N° 18.314, se define como, "Persona natural o jurídica, que por cualquier medio, solicite, recaude o provea fondos con la finalidad de que se utilicen en la comisión de cualquier delito terrorista, como por ejemplo, apoderarse o atacar contra un medio de transporte público en servicio, atentado contra el jefe de Estado y otras autoridades, asociación ilícita con el objeto de cometer delitos terroristas, entre otros".

COHECHO A FUNCIONARIO PÚBLICO NACIONAL: De acuerdo con lo señalado en el Artículo 250 del Código Penal. “Dícese del que ofreciere o consintiere en dar a un empleado público un beneficio económico o de otra naturaleza, en provecho de éste o de un tercero”, para que:

- Realice actos propios de su cargo en razón del cual no le están señalados derechos.
- Por haber omitido un acto debido propio de su cargo. Por haber ejecutado un acto con infracción a los deberes de su cargo.”

COHECHO A FUNCIONARIO PÚBLICO EXTRANJERO: En base a lo prescrito por el Artículo 251 del Código Penal. “Dícese del que ofreciere, prometiére o diere a un funcionario público extranjero un beneficio económico o de otra naturaleza, en provecho de éste o de un tercero”, para que:

- Realice una actuación o incurra en una omisión con miras a la obtención o mantención de cualquier negocio o ventaja indebida en el ámbito de cualquier transacción internacional.”

RECEPTACIÓN: Se define como el que conociendo su origen o no pudiendo menos que conocerlo, tenga en su poder, a cualquier título especies hurtadas, robadas, u objetos de abigeato, de receptación o de apropiación indebida, las transporte, compre, venda, transforme o comercialice en cualquier forma, aun cuando ya hubiese dispuesto de ellas.

FRAUDE: Se refiere a la comisión de actos engañosos, fraudulentos o desleales con la intención de obtener un beneficio indebido o causar daño a otra persona. Este concepto puede manifestarse de diversas formas, incluyendo fraudes financieros, estafas y manipulación de información.

ESTAFA: Se configura cuando alguien utiliza el engaño para inducir a otra persona a realizar una acción o tomar una decisión que resulta en un perjuicio patrimonial, ya sea para sí mismo o para un tercero.

ATAQUE A LA INTEGRIDAD DE UN SISTEMA INFORMÁTICO: El que obstaculice o impida el normal funcionamiento, total o parcial, de un sistema informático, a través de la introducción, transmisión, daño, deterioro, alteración o supresión de los datos informáticos.

ACCESO ILÍCITO: El que, sin autorización o excediendo la autorización que posea y superando barreras técnicas o medidas tecnológicas de seguridad, acceda a un sistema informático. Aplica también a quien divulga la información obtenida.

INTERCEPTACIÓN ILÍCITA: El que indebidamente intercepte, interrumpa o interfiera, por medios técnicos, la transmisión no pública de información en un sistema informático o entre dos o más de aquellos.

ATAQUE A LA INTEGRIDAD DE LOS DATOS INFORMÁTICOS: El que indebidamente altere, dañe o suprima datos informáticos.

FALSIFICACIÓN INFORMÁTICA: El que indebidamente introduzca, altere, dañe o suprima datos informáticos con la intención de que sean tomados como auténticos o utilizados para generar documentos auténticos.

RECEPTACIÓN DE DATOS INFORMÁTICOS: El que conociendo su origen o no pudiendo menos que conocerlo comercialice, transfiera o almacene con el mismo objeto u otro fin ilícito, a cualquier título, datos informáticos, provenientes de la realización de las conductas descritas en los delitos de Acceso Ilícito, Interceptación Ilícita y falsificación Informática.

FRAUDE INFORMÁTICO: El que, causando perjuicio a otro, con la finalidad de obtener un beneficio económico para sí o para un tercero, manipule un sistema informático, mediante la introducción, alteración, daño o supresión de datos informáticos o a través de cualquier interferencia en el funcionamiento de un sistema informático.

ABUSO DE LOS DISPOSITIVOS: El que para la perpetración de los delitos de Ataque a la integridad de un sistema informático, Acceso ilícito, Interceptación ilícita y Ataque a la integridad de los datos informáticos o de las conductas señaladas en el artículo 7° de la ley N° 20.009, entregare u obtuviere para su utilización, importare, difundiera o realizare otra forma de puesta a disposición uno o más dispositivos, programas computacionales, contraseñas, códigos de seguridad o de acceso u otros datos similares, creados o adaptados principalmente para la perpetración de dichos delitos.

ADMINISTRACIÓN DE LA PERSONA JURÍDICA: El Artículo 4° de la Ley 20.393 define la Administración de la Persona Jurídica como la máxima autoridad administrativa. Ésta puede ser su directorio, un socio administrador, un gerente, un ejecutivo principal, un administrador, un liquidador, sus representantes, sus dueños o socios, según corresponda a la forma de administración de la persona jurídica, en adelante la "Administración de la Persona Jurídica",

OFICIAL DE CUMPLIMIENTO/ENCARGADO DE PREVENCIÓN DE DELITOS (EPD): Persona designada por la máxima autoridad administrativa de la persona jurídica; responsable de la implementación, supervisión, funcionamiento y cumplimiento del Modelo de Prevención de Delitos, así como de su actualización, designada por la máxima Autoridad administrativa de la persona jurídica. El cargo tendrá una duración de hasta tres años, el que podrá prorrogarse por períodos de igual duración.

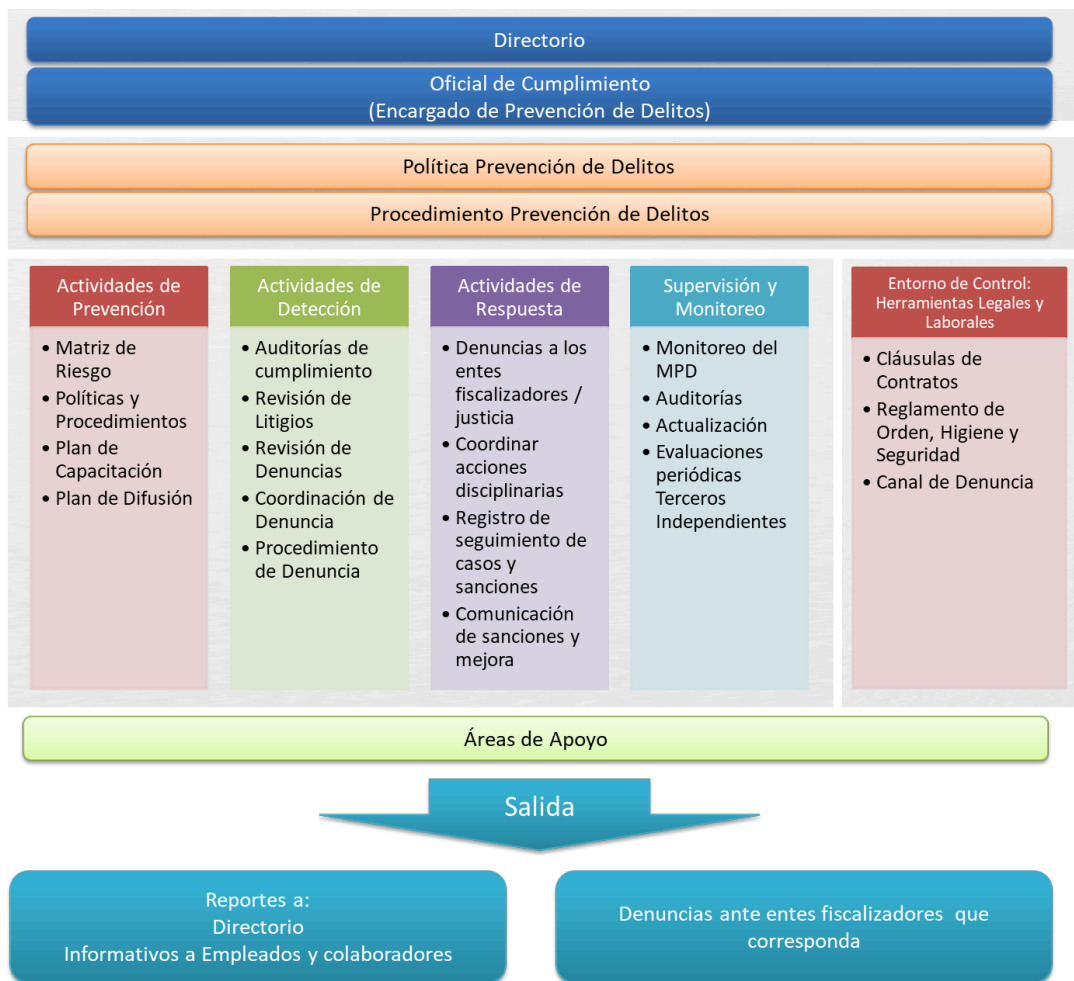
SANCIÓN: Consecuencia o efecto de cometer una infracción asociada al incumplimiento del Modelo de Prevención de Delitos y cualquiera de sus controles asociados.

Se entiende que todo documento nombrado como parte integrante de este manual, tales como políticas, procedimientos, actas, entre otros, deberá estar almacenado en este contenedor ya sea en formato digital o físico y siempre correspondiendo a la última versión vigente del mismo.

MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

El Modelo de Prevención de Delitos de **GRUPO APSIDE** posee una estructura organizacional y operacional que le permite realizar diversas actividades preventivas, de detección y de respuestas sobre los procesos que se encuentran expuestos a los riesgos de comisión de los delitos señalados en la ley 20.393.

El MPD diagrama su diseño de la siguiente forma:



La estructura permite visualizar que el modelo tiene como autoridad administrativa máxima al directorio, el cual nombra a un Oficial de Cumplimiento, para cumplir las labores de Encargado de Prevención de Delitos quien, estructura Políticas y Procedimientos que generan actividades de Prevención, de Detección, de Respuesta, de Supervisión y Monitoreo, y establece un entorno de control.

Cada actividad del modelo adicionalmente está apoyada por las diversas áreas de la empresa y los asesores externos.

Este modelo permite que, ante la entrada de una denuncia de delito o comisión de delito, el modelo sea capaz de reaccionar e informar al Directorio, empleados y entes fiscalizadores de una manera oportuna y efectiva. Al mismo tiempo de ser capaz de corregir su propia estructura para impedir una nueva comisión de los actos involucrados, siempre salvaguardando la confidencialidad del denunciante.

IV.1 Designación de un Encargado de Prevención de Delitos (EPD)

La empresa, mediante la máxima autoridad administrativa, en este caso el Directorio, deberá designar uno o más sujetos responsables de la aplicación de los protocolos asociados al MPD. El cargo responderá al nombre de Oficial de Cumplimiento o Encargado(s) de Prevención de Delitos (en adelante “EPD”). La duración en el Cargo de EPD será de 3 años prorrogados automáticamente por periodos de igual duración.

IV.2 Medios y Facultades del EPD

La Administración de la Persona Jurídica deberá dotar al Encargado de Prevención de Delitos de facultades efectivas de dirección y supervisión y acceso directo a la administración de la persona jurídica para informarla oportunamente de las medidas y planes implementados en el cumplimiento de su cometido, para rendir cuenta de su gestión y requerir la adopción de medidas necesarias para su cometido que pudieran ir más allá de su competencia. La persona jurídica deberá proveer al o a los responsables de los recursos y medios materiales e inmateriales necesarios para realizar adecuadamente sus labores, en consideración al tamaño y capacidad económica de la persona jurídica.

IV.3 Establecimiento de un Sistema de Prevención de los Delitos.

De acuerdo a la Ley 20.393, El encargado de Prevención de Delitos, en conjunto con la Administración de la Persona Jurídica, deberán establecer un sistema de prevención de los delitos para la o las personas jurídicas, que deberá contemplar a lo menos lo siguiente:

1. Identificación de las actividades o procesos de la persona jurídica que impliquen riesgo de conducta delictiva.
2. Establecimiento de protocolos y procedimientos para prevenir y detectar conductas delictivas en el contexto de las actividades a que se refiere el número anterior, los que deben considerar necesariamente canales seguros de denuncia y sanciones internas para el caso de incumplimiento.

Estos protocolos y procedimientos, incluyendo las sanciones internas, deberán comunicarse a todos los trabajadores. La normativa interna deberá ser incorporada expresamente en los respectivos contratos de trabajo y de prestación de servicios de todos los trabajadores, empleados y prestadores de servicios de la persona jurídica, incluidos sus máximos ejecutivos.

3. Asignación de uno o más sujetos responsables de la aplicación de dichos protocolos, con la adecuada independencia, dotados de facultades efectivas de dirección y supervisión y acceso directo a la administración de la persona jurídica para informarla oportunamente de las medidas y planes implementados en el cumplimiento de su cometido, para rendir cuenta de su gestión y requerir la adopción de medidas necesarias para su cometido que pudieran ir más allá de su competencia. La persona jurídica deberá proveer al o a los responsables de los recursos y medios materiales e inmateriales necesarios para realizar adecuadamente sus labores, en consideración al tamaño y capacidad económica de la persona jurídica.

4. Previsión de evaluaciones periódicas por terceros independientes y mecanismos de perfeccionamiento o actualización a partir de tales evaluaciones.

V POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE DELITOS LEY 20.393

La siguiente política establece los principios y lineamientos que la empresa ha definido como base para la adopción, implementación y operación del Modelo de Prevención de Delitos.

V.1 Principios y lineamientos del Modelo de Prevención de Delitos

1. La Empresa deberá velar por mantener un “Modelo de Prevención de Delitos” o “MPD”, a través del cual se promoverá el cumplimiento de la Ley 20.393.
2. El directorio, gerencias, ejecutivos, trabajadores y personal dependiente de la empresa, deberán cumplir con lo establecido en el MPD. La aplicación, supervisión y fiscalización de las normas que establece este modelo, será responsabilidad del Encargado de Prevención de Delitos (EPD).
3. El EPD estará apoyado por un Comité de Conducta y Ética, el cual podrá ser llamado por el EPD cuando lo estime necesario, estará conformado por las principales gerencias de la compañía y responsable de apoyar en el análisis, en conjunto con el EPD, de los casos, denuncias, acciones y mejoras sugeridas para el MPD.
4. La duración del Encargado de Prevención de Delitos designado por el Directorio tendrá la duración de 3 años, pudiendo ser prorrogado automáticamente por periodos de igual duración.
5. El Directorio de la Empresa debe proveer al Encargado de Prevención de Delitos de los medios y facultades para el desempeño de sus funciones, entre los que se consideran los recursos y medios materiales necesarios para realizar adecuadamente sus labores, en consideración al tamaño y capacidad económica de la empresa; y el acceso directo a la alta administración de la empresa para informarla oportunamente por un medio idóneo, de las medidas y planes

implementados en el cumplimiento de su cometido y para rendir cuenta de su gestión y reportar periódicamente.

6. El MPD establece normas éticas que complementan lo establecido en los diversos códigos y reglamentos internos de la empresa, promoviendo un ambiente de transparencia y justa competencia, a través de los valores, principios y normas establecidas por la organización.
7. El MPD, los roles y responsabilidades definidos en este modelo y las sanciones establecidas para el incumplimiento del mismo, deben ser difundidas y comunicadas por el EPD a toda la empresa y sus colaboradores (externos e internos).
8. El MPD deberá ser revisado regularmente por el EPD y actualizado cuando se produzcan cambios relevantes en las condiciones del negocio, en el entorno interno o externo de la empresa o en la legislación vigente que la afecta.
9. El Modelo de Prevención de Delitos deberá ser evaluado periódicamente por un tercero independiente. Esta gestión se entenderá como parte de un mecanismo de perfeccionamiento o actualización a partir de tales evaluaciones.

V.2 Roles y Responsabilidades

V.2.1 Del Directorio

1. Designar y/o Revocar según corresponda al EPD, de acuerdo a lo establecido por la Ley 20.393.
2. Proveer los medios, recursos y accesos necesarios para que el EPD cumpla sus roles y responsabilidades.
3. Aprobar el Modelo de Prevención de Delitos.
4. Velar por la correcta implementación y efectiva operación del MPD.
5. Recibir y evaluar los informes del EPD sobre el MPD.
6. Informar al EPD cualquier situación observada, que tenga relación al incumplimiento de la Ley 20.393 y/o las gestiones relacionadas al MPD.

V.2.2 Responsabilidades del EPD

1. Reportar su gestión **semestralmente al Directorio**, sobre el estado del MPD y asuntos de su competencia y gestión.

2. Garantizar la correcta implementación y operación del MPD, de acuerdo a las normas establecidas por el Directorio y conforme a sus facultades y deberes legales.
3. Ante modificaciones legislativas o normativas que lo afecten, el EPD deberá velar por la incorporación de los cambios que sean necesarios para mantener la vigencia y operatividad del MPD. Dichas modificaciones deberán ser ratificadas por el Directorio.
4. Mantener una política comunicacional y de capacitación orientada a que todo miembro de la empresa y colaborador tenga conocimiento y cumpla los protocolos, políticas, procedimientos, directrices y lineamientos establecidos en el MPD.
5. Establecer un canal de denuncia de acuerdo a los lineamientos aprobados por el Presente Modelo.
6. Liderar de manera confidencial las denuncias recibidas o situaciones detectadas, generando una carpeta investigativa. Eventualmente deberá proponer al Directorio el envío de los antecedentes a la entidad fiscalizadora pertinente.
7. Resguardar la confidencialidad de los denunciantes, las investigaciones y antecedentes recopilados.
8. Informar oportunamente al Directorio, incluso antes que éste se reúna para sesionar si fuese necesario, ante cualquier delito o conducta ética no tolerable de la que deba tomar conocimiento, a fin de que este último adopte las medidas del caso.
9. El EPD deberá monitorear la efectividad del MPD por medio de auditorías, internas o externas, orientadas exclusivamente a este modelo e independientes del cronograma de auditoría interna que pueda existir en la compañía. Las auditorías deberán estar estipuladas en un plan de auditoría anual.

V.2.3 CEO - Gerencia General

1. Garantizar los medios y recursos aprobados por el Directorio para que el EPD logre cumplir con sus roles y responsabilidades.
2. Velar por la correcta implementación y efectiva operación del MPD.
3. Informar al EPD sobre nuevos riesgos asociados al MPD que deban ser evaluados en la Matriz de Riesgos.
4. Informar al EPD cualquier situación observada, que tenga relación al incumplimiento de la Ley 20.393 y/o las gestiones relacionadas al MPD.

V.2.4 Directores, Gerencias y Jefaturas

1. Ejecutar controles de carácter preventivo y detectivo, definidos en el MPD y en su respectiva Matriz de Riesgo.
2. Entregar la información que requiera el EPD para el desempeño de sus funciones en relación a la implementación, operatividad y efectividad del MPD.
3. Informar al EPD sobre nuevos riesgos asociados al MPD que deban ser evaluados en la Matriz de Riesgos.
4. Informar al EPD cualquier situación observada, que tenga relación al incumplimiento de la Ley 20.393 y/o las gestiones relacionadas al MPD.

V.2.5 Terceros – Prestadores de Servicios

1. Al prestar servicios gestionando asuntos del GRUPO APSIDE ante terceros, con o sin su representación, el prestador deberá velar por el cumplimiento de todas las disposiciones establecidas en el MPD de GRUPO APSIDE o en su defecto los establecidos en su propio MPD.
2. Entregar la información que requiera el EPD para el desempeño de sus funciones en relación a la implementación, operatividad y efectividad del MPD.
3. Informar al EPD cualquier situación observada, que tenga relación al incumplimiento de la Ley 20.393 y/o las gestiones relacionadas al MPD.

VI PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE DELITOS LEY 20.393

El siguiente procedimiento forma parte integrante del MPD y establece los lineamientos en los cuales se sustenta la adopción, implementación, administración, actualización y supervisión del MPD.

El Procedimiento, como sistema, se estructura en las siguientes actividades:

VI.1 Actividades de Prevención

Corresponden a acciones y elementos enfocados a eliminar cualquier incentivo a incurrir en conductas u omisiones sancionadas por el MPD.

Los elementos asociados con las actividades de prevención, son los siguientes:

Matriz de Riesgo

En el caso del MPD, la Matriz de Riesgo es una potente herramienta de prevención que permite identificar los riesgos asociados a la comisión de delitos, los controles existentes y el nivel de exposición de la empresa.

Es responsabilidad del EPD confeccionar dicha matriz y mantenerla actualizada. Para efectos de este Modelo se ha definido una revisión anual. Dicha revisión puede ser adelantada ante cambios significativos en la estructura de la empresa o la legislación vigente.

Políticas, Procedimientos e Instructivos

Corresponde a los diversos documentos instaurados e identificados en la Matriz de Riesgo como mecanismo de mitigación de riesgo. Estos documentos de prevención se anexan a los procedimientos operacionales y permiten crear controles que deriven, en caso de activación, en una investigación por parte del EPD.

La vigencia e implementación de los documentos es de responsabilidad del EPD.

Plan de Capacitación

Con el objetivo de difundir el MPD y sus diversos componentes, el EPD generará un plan de capacitación Anual para los diversos actores incorporados dentro del MPD y sus procedimientos. Además de capacitar al nuevo personal que ingrese a la compañía.

El EPD debe velar por:

- Un claro control del personal que deberá ser capacitado. Este deberá participar de las charlas (a distancia o presenciales) por lo menos 1 vez al año.
- Que las capacitaciones:

- o Detallen expresamente la definición de los delitos más relevantes contenidos en la Ley 20.393 y que afectan, desde un punto de vista de riesgo, a la empresa y legislación sobre estas materias.
 - o Contengan una breve exposición del contenido del Modelo de Prevención de Delitos, sus políticas y procedimientos.
 - o El programa debe incluir una diferenciación en las capacitaciones respecto a su contenido, profundidad y periodicidad todo esto de acuerdo al nivel de exposición al riesgo de comisión de delitos especificados en la ley 20.393.
 - o Identifiquen señales de alertas y obligación de denunciar. Ejemplos de situaciones de riesgo de comisión de estos delitos.
 - o Establezcan las consecuencias disciplinarias, así como legales (civiles, penales, administrativas) del incumplimiento de la normativa interna y externa en materia de la Ley 20.393. Responsabilidad de cada empleado respecto de esta materia.
- Mantener un registro de los asistentes a las capacitaciones, siendo esta, parte de la información a ser reportada.

Plan de Difusión

Se realizarán acciones comunicación respecto de la Política, el Procedimiento y el MPD en sí cuando sea pertinente. Dicha comunicación debe involucrar a todos los niveles de la organización, incluyendo al Directorio y las Gerencias. La comunicación se llevará a cabo, a modo ejemplificativo, mediante:

- Correos masivos.
- Cartelera.
- Inclusión de materias del MPD y sus delitos asociados en los programas de inducción de la compañía.
- Otros que estime conveniente la compañía.

VI.2 Actividades de Detección

Corresponden a acciones que detecten eventuales alertas de los sistemas y procedimientos de control, o denuncias recibidas a través de los canales de denuncia.

Los elementos asociados con las actividades de detección, son los siguientes:

- Ejecución de Auditorías internas o externas de cumplimiento del MPD
- Revisión de Litigios
- Revisión de Denuncias
- Coordinación de Denuncia
- Ejecución Procedimiento de Denuncia

VI.3 Actividades de Respuesta

Corresponden a acciones post investigación expresada en planes de acción, medidas disciplinarias y/o sanciones a quienes incumplan el MPD.

Los elementos asociados con las actividades de respuesta, son los siguientes:

- Denuncias a los entes fiscalizadores / justicia (si corresponde)
- Coordinar acciones disciplinarias
- Registro de seguimiento de casos y sanciones
- Comunicación de sanciones y mejora

Sanciones

Según sea el resultado de la investigación de una denuncia, los involucrados podrán ser objeto de sanciones disciplinarias tales como: amonestación verbal, amonestación escrita, multa, término de contrato, lo que además dependiendo del caso podrá derivar en acciones civiles y penales.

VI.4 Supervisión y Monitoreo

La supervisión del MPD tiene como objetivo garantizar la correcta implementación y gestión de cada uno de los componentes que lo conforman.

El EPD en conjunto con la Administración, en cumplimiento a la Ley 20.393 deberá establecer métodos para la aplicación efectiva del modelo de prevención de los delitos y su supervisión a fin de detectar y corregir sus fallas, así como actualizarlo de acuerdo al cambio de circunstancias de la respectiva entidad.

En cumplimiento a lo anterior el MPD contempla las siguientes actividades:

Monitoreo del MPD

Acciones de supervisión para lo cual el EPD tendrá la facultad de solicitar a las áreas de apoyo entrega de diversos antecedentes. Entre las actividades a realizar se contemplan:

- Revisar documentos de respaldo entregados por las áreas de apoyo.
- Reproceso de las actividades de control (mediante muestreo).
- Verificar que se cumplan las limitaciones establecidas en los procedimientos.
- Entre otros.

Para las actividades que se basen en muestreo, el EPD debe determinar y documentar el criterio a utilizar.

Evaluaciones Periódicas al MPD por Terceros

Una vez que el MPD se encuentre implementado y puesto en marcha, puede ser monitoreado por una empresa independiente como parte de un mecanismo de perfeccionamiento o actualización a partir de tales evaluaciones.

Actualización del MPD

Como resultado de las actividades de supervisión y monitoreo, y en complemento con los resultados de las gestiones ante denuncias, el EPD deberá evaluar al menos una vez al año la necesidad de actualizar el MPD. Para dicha actualización el EPD debe efectuar lo siguiente:

- Revisar las nuevas normativas a emplear.
- Verificar cambios importantes de la empresa o en el mercado.
- Realizar el seguimiento de las mejoras implementadas a las actividades de control.

De acuerdo a la información que se obtenga de las actividades mencionadas anteriormente, el EPD debe actualizar la matriz de riesgos y controles de la empresa, así como también las políticas y procedimientos correspondientes.

VI.5 Entorno de Control

El entorno de control está conformado por las cláusulas de contratos, reglamentos, códigos y procedimiento de denuncia generados o actualizados por **GRUPO APSIDE** para mitigar y detectar la comisión de delitos estipulados en la Ley 20.393. Por lo anterior, el EPD deberá velar por la vigencia, aprobación y conocimiento por parte de los responsables y actores de dichos documentos.

Normativa Ética

La Normativa Ética establece un marco de conducta del personal y colaboradores, estableciendo las normativas de conducta, integridad, cumplimiento de las leyes y buenas prácticas que la empresa solicita. Establece políticas, procedimientos y sanciones internas por incumplimiento.

Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad

En cumplimiento del Artículo 4° de la Ley 20.393, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de las empresas que forman parte de este MPD incorporan las obligaciones, prohibiciones y sanciones internas en relación con los delitos previstos en la Ley 20.393. El EPD deberá velar por el cumplimiento de dicha incorporación y su actualización cuando amerite.

Procedimiento de Denuncia

Para permitir que se realicen denuncias de manera segura y confiable para los trabajadores, colaboradores y prestadores de servicio, el Modelo incorpora un procedimiento especial de Denuncia.

Su diseño, implementación y gestión corresponde al EPD.

Este procedimiento garantiza al denunciante la confidencialidad y su propio resguardo, a no ser que por solicitud del ente fiscalizador éste deba ser identificado. En todo escenario, el EPD deberá garantizar la seguridad y tranquilidad del denunciante.

El procedimiento, además de capturar la denuncia, activa los distintos estamentos que deberán revisar e investigar la denuncia. Siendo el EPD el responsable final.

VI.6 Áreas de Apoyo

Las áreas de apoyo corresponden a los diversos actores identificados en los Procedimientos de Prevención de Delitos o como responsables de actividades identificadas en el presente modelo. Por lo anterior, es fundamental que éstos estén en pleno conocimiento de la importancia de su rol en la correcta implementación y operatividad del Modelo.

Las áreas identificadas son:

- CEO
- Líder Gestión
- Líder de Finanzas
- Líder RRHH
- Líder Experiencia Colaborador
- Líder Servicio al Cliente
- Líder Comercial
- Líder Comunicaciones
- Implementador SGSI
- Líder Tecnológico

VI.7 Salida: Reportes y Denuncias

El EPD tiene la responsabilidad de reportar semestralmente al directorio:

- Estado de denuncias o la no existencia de estas.
- Gestiones realizadas en el desempeño de su obligación.
- Resultados de las actividades de supervisión.
- Mejoras propuestas.

Adicionalmente, si la denuncia o delito detectado lo amerita, deberá presentar los hechos ante la justicia o entes fiscalizadores.

VII NORMATIVA ÉTICA

El objetivo de la presente Normativa Ética y Buenas prácticas es la formalización de los principios y normas que regulan internamente la ética empresarial y buenas prácticas de **GRUPO APSIDE** teniendo como antecedentes su naturaleza jurídica y sus estatutos vigentes reforzando la normativa legal y reglamentaria vigente, a fin de velar por que los miembros de esta empresa a quienes rige la presente normativa, observen siempre aquellas normas de conducta que permiten resolver adecuadamente aquellas situaciones que pudieran significar un perjuicio o daño para los clientes y el mercado en general.

La aplicación de la normativa regula la conducta de todos los Directores, Ejecutivos, Accionistas, Clientes, Proveedores y Empleados.

VII.1 Estándares de Conducta

Todos los Directores, Ejecutivos, Accionistas, Clientes, Proveedores y Empleados de **GRUPO APSIDE** deben:

- Propiciar y mantener un entorno de transparencia en las actividades que les competen de acuerdo con su rol y nivel de responsabilidad.
- Mantener relaciones laborales y de administración sobre una base ética y de integridad.
- Fomentar y exigir que todos los Directores, Ejecutivos, Accionistas, Clientes, Proveedores y Empleados de **GRUPO APSIDE** cumplan su deber en forma honrada.
- Promover y respetar el cumplimiento de las leyes, normas y reglamentos pertinentes.
- Trabajar con dedicación, perfección, rectitud, probidad y ser consecuentes con los valores y políticas de **GRUPO APSIDE**.

La empresa no tolerará actos que se aparten de las normas de legitimidad ética y cuyo incumplimiento, además, puede causar un daño a sus accionistas, clientes, empleados y demás personas pertinentes o a la comunidad en general.

Los Directores, Ejecutivos y Empleados de **GRUPO APSIDE**, junto con nuestros Proveedores y clientes, están obligados a actuar de acuerdo con lo expuesto en esta normativa.

VIII PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

1. Para efecto de realizar una denuncia sobre los delitos, infracciones o faltas a la ética enunciadas en el MPD, sea esta presentada por un trabajador, ejecutivo, director, proveedor, contratista o tercero, sobre los delitos, infracciones o faltas a la ética de los que tenga conocimiento, existen los siguientes canales de presentación:
 - a) **A través de sistema interno opción centro de requerimientos/canal de denuncia.**
 - b) **Correo electrónico exclusivo para que el Encargado de Prevención de Delitos reciba y administre las denuncias: Denuncias@apside.cl**
 - c) **A través de entrevista personal que sean previamente solicitadas al Encargado de Prevención.**
2. La denuncia puede realizarse en forma nominativa o anónima. En el caso de una denuncia nominativa, estará bajo completa confidencialidad y el denunciante deberá indicar su nombre, RUT, Teléfono de contacto y correo electrónico.

En el caso de una denuncia anónima, el denunciante debe adjuntar en conjunto con su denuncia los antecedentes que fundamentan la denuncia, o de lo contrario ésta no será considerada.

Los fundamentos esperados por cada denuncia son:

- a) Tipo de infracción denunciada; descripción de los hechos; lugar y fechas referenciales; nombre o cargo de los involucrados.
- b) La narración del delito y detalles de cómo se desarrolla o desarrolló.
- c) Documentos que comprueban la denuncia de existir.
- d) Identificación de otras personas que han presenciado el hecho.

El EPD deberá contactar al denunciante, en caso de que este indicara un canal de contacto, para indicar la recepción de su denuncia y las acciones que se llevarán a cabo, reiterándole en dicho acto el compromiso de confidencialidad de la información.

3. Las denuncias recibidas por el EPD deberán ser analizadas, siempre resguardando la confidencialidad del denunciante y del denunciado, a no ser que la investigación y las acciones que ésta arroje como resultado requiera la divulgación de ciertos antecedentes. En caso de que la denuncia involucre al EPD ésta deberá ser informada al Directorio de la empresa para que designe a otra persona o institución que realice la investigación.
4. El EPD está facultado para contratar todo servicio de apoyo a la investigación que estime pertinente.

5. Durante la investigación, el EPD deberá respetar la presunción de inocencia de la persona denunciada.
6. Los resultados de la investigación deberán ser presentada al directorio de la empresa.
7. El EPD informará al denunciante, en caso de que este indicara un canal de contacto, los resultados de la investigación y las acciones llevadas a cabo. En caso de encontrarse pertinente, el EPD podrá difundir a nivel de empresa los resultados de la investigación, siempre resguardando los antecedentes del denunciante.

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha Vigencia	Modificación	Responsable
01	Enero 2025	Documento Inicial	Líder de Gestión