

MANUAL DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS
LEY No. 20.393

INFRACo

Versión	Documentos	Fecha
1	Manual del Modelo de Prevención de Delitos Ley N° 20.393	26 de mayo de 2021

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVO	4
3.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
4.	MARCO NORMATIVO APLICABLE	4
5.	DEFINICIONES DE LOS DELITOS BASE DE LA LEY N° 20.393	5
6.	ENCARGADO DE PREVENCIÓN DE DELITOS	9
6.1.	Descripción general	9
6.2.	Descripción de cargo	9
6.3.	Funciones y responsabilidades del EPD	10
7.	RESPONSABILIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN	10
8.	GESTIÓN DE RIESGOS DE COMISIÓN DE LOS DELITOS BASE	11
9.	POLÍTICAS, PROCEDIMIENTOS Y PROTOCOLOS ESPECÍFICOS DE LA COMPAÑÍA	12
10.	ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS FINANCIEROS	12
11.	DEBIDA DILIGENCIA EN FUSIONES, ADQUISICIONES Y <i>JOINT VENTURES</i>	14
12.	REPORTE DE INCUMPLIMIENTOS A LAS LEYES ANTICORRUPCIÓN	14
12.1.	Hechos susceptibles de denuncia o reporte y canales de denuncia disponibles	14
12.2.	Principios sobre el uso de los canales de denuncia	15
13.	INCUMPLIMIENTOS AL MPD Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS	16
14.	SUPERVISIÓN Y MONITOREO DEL MPD	16
15.	CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN DEL MPD	17
15.1.	Programa anual de capacitación	17
15.2.	Niveles de capacitación	17
15.3.	Difusión del MPD	17
16.	CONSERVACIÓN DE LA INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN DEL MPD	18
17.	ORIENTACIÓN	18

MANUAL DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS LEY No. 20.393

1. INTRODUCCIÓN

InfraCo SpA (en adelante, la “Compañía”) ha adoptado el presente Manual del Modelo de Prevención de Delitos (en adelante, “MPD”), el cual ha sido diseñado e implementado de acuerdo con lo establecido en la Ley N° 20.393 y se encuentra alineado con las políticas, procedimientos y códigos internos aplicables de la Compañía.

La Compañía está comprometida a crear, mantener y fomentar los más altos estándares éticos y legales. Es por ello que todo el Personal de la Compañía debe actuar como ciudadanos responsables y apegados a la ley en todas las actividades y procesos que digan relación con los trabajos y servicios de la Compañía. Como tal, el Personal de la Compañía está comprometido en la prevención de cualquier acto sancionado por las leyes anticorrupción y otras regulaciones, tales como el delito de lavado de activos, financiamiento del terrorismo, soborno a funcionario público nacional y extranjero, receptación, corrupción entre particulares, negociación incompatible, apropiación indebida, administración desleal, contaminación de aguas, obtención fraudulenta de beneficios por Covid-19, inobservancia del aislamiento u otra medida preventiva dispuesta por la autoridad sanitaria, en caso de epidemia o pandemia, entre otros (en adelante, “Delitos Base”).

El MPD de la Compañía es resultado de un especial interés corporativo de mantener sus expectativas de integridad y comportamiento ético en el ejercicio transversal de sus operaciones, evitando –entre otros- que la Compañía sea utilizada por cualquiera de sus integrantes para la comisión de hechos delictivos.

Dentro de los inherentes procesos preventivos y de monitoreo, el MPD contempla, entre otros: (i) una matriz de riesgos, confeccionada de forma previa, que a través de numerosas entrevistas a integrantes claves de la Compañía identifica los riesgos de comisión de los Delitos Base y los controles adecuados para mitigarlos; (ii) la designación de un Encargado de Prevención de Delitos; (iii) diversos protocolos, procedimientos y controles respecto a aquellas actividades que se encuentran expuestas a los riesgos de comisión de Delitos Base; (iv) propuestas de capacitaciones y cursos de entrenamiento para el Personal de la Compañía.

El incumplimiento de las leyes anticorrupción no es, ni será jamás, tolerado.

Las sanciones por el incumplimiento a las leyes anticorrupción pueden ser graves tanto para la Compañía como para el Personal de la Compañía involucrado personalmente.

Las sanciones a personas jurídicas pueden implicar: (i) la disolución de la persona jurídica; (ii) prohibición temporal o perpetua de celebrar actos y contratos con el Estado; (iii) pérdida parcial o total de beneficios fiscales o prohibición absoluta de recepción de los mismos por un período determinado; (iv) multas a beneficio fiscal (hasta 300.000 UTM en los casos más graves); e incluso (v) penas privativas de libertad para el Personal de la Compañía que sea individualmente responsable.

En consideración a lo anterior, para evitar la exposición a dichas sanciones y teniendo en cuenta que la efectividad en la implementación del MPD es tarea de todo el Personal de la Compañía, se espera que todos:

- 1.1. Lean y apliquen el MPD en su trabajo y funciones diarias.
- 1.2. Completen con éxito las capacitaciones que se realicen en la Compañía.
- 1.3. Cumplan en tiempo y forma las políticas, procedimientos, protocolos y demás controles que se establezcan.
- 1.4. Realicen las consultas que sean pertinentes y reporten inmediatamente cualquier sospecha de infracción contra el MPD, las políticas de la Compañía y/o las leyes anticorrupción.

2. OBJETIVO

En observancia de las leyes anticorrupción, la administración de la Compañía ha aprobado la adopción e implementación del presente MPD con el propósito de dar cumplimiento a los deberes de control y supervisión para la prevención de los Delitos Base de acuerdo con la Ley N° 20.393.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El MPD es de obligatorio cumplimiento para todos los procesos y actividades de de la Compañía, así como para todo el Personal de la Compañía independientemente de su posición o nivel de jerarquía o el área al que pertenezcan, incluyendo empleados, directores y accionistas y cualquier otra persona natural o jurídica que actúe en representación o interés de la Compañía.

Este MPD abarcará a todas las áreas de la Compañía, incluyendo a cualquier empleado, colaborador, director, gerente o funcionario que desempeñe actividades en representación o interés de la Compañía, con independencia de su cargo o posición o el área al que pertenezca (en adelante, "Personal de la Compañía").

Cumpliendo un compromiso ético y legal, el MPD de la Compañía deberá ser accesible a terceros que tengan relaciones comerciales con la Compañía, particularmente a aquellos que actúan en representación de la Compañía frente a terceros.

4. MARCO NORMATIVO APLICABLE

El MPD toma en consideración el marco normativo nacional aplicable a la Compañía al desempeñar sus actividades, dentro del cual cabe destacar las siguientes normas:

- Ley N° 20.393 que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas.
- Ley N° 19.913 que crea la Unidad de Análisis Financiero y modifica diversas disposiciones en materia de lavado y blanqueo de activos.
- Ley N° 18.314 que determina conductas terroristas y fija su penalidad.
- Ley N° 21.121 que modifica el Código Penal y otras normas legales para la prevención, detección y persecución de la corrupción.
- Ley N° 21.132 que moderniza y fortalece el ejercicio de la función pública del Servicio Nacional de Pesca.
- Ley N° 21.227 que faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la Ley N° 19.728.
- Ley N° 21.240 que modifica el Código Penal estableciendo el nuevo artículo 318 ter.

5. DEFINICIONES DE LOS DELITOS BASE DE LA LEY N° 20.393

a) Cohecho y soborno: Código Penal

De acuerdo a lo establecido por el artículo 1° de la Ley N° 20.393, la persona jurídica responde de los delitos contenidos en los artículos 250 y 251 bis del Código penal chileno en el caso que, además, se cumplan con los presupuestos para la imposición de responsabilidad penal contenidos en la misma Ley. En atención a que el artículo 250 y 251 bis aluden a las conductas descritas en los artículos 248, 248 bis y 249, es necesario remitirse a las situaciones que son consideradas “cohecho” por el Código Penal.

Las hipótesis de los delitos de cohecho y soborno se encuentran estructuradas de la siguiente manera:

- (i) **Cohecho por la función o en razón del cargo (sin contraprestación o *quid pro quo*):** se sanciona al funcionario público que en razón de su cargo solicitare o aceptare un beneficio económico o de otra naturaleza al que no tiene derecho, para sí o para un tercero.
- (ii) **Cohecho por mayores derechos o para realizar o haber realizado un acto propio del cargo:** se sanciona al funcionario público que solicitare o aceptare recibir mayores derechos de los que le están señalados por razón de su cargo, o un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para ejecutar o por haber ejecutado un acto propio de su cargo en razón del cual no le están señalados derechos.
- (iii) **Cohecho para omitir o por haber omitido un acto propio del cargo o para realizar o haber realizado acto con infracción a los deberes del cargo:** se sanciona al empleado público que solicitare o aceptare recibir un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero para omitir o por haber omitido un acto debido propio de su cargo, o para ejecutar o por haber ejecutado un acto con infracción a los deberes de su cargo.
- (iv) **Cohecho para cometer crímenes o simples delitos:** se sanciona al funcionario público que solicitare o aceptare recibir un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o para un tercero para cometer alguno de los crímenes o simples delitos ministeriales del Código Penal.
- (v) **Soborno (cohecho del particular):** se sanciona al que diere, ofreciere o consintiere en dar a un funcionario público un beneficio económico o de otra naturaleza, en provecho de éste o de un tercero, en razón del cargo del funcionario público en los términos del numeral (i), o para que realice las acciones o incurra en las omisiones señaladas en las letras (ii), (iii) y (iv), o por haberlas realizado o haber incurrido en ellas.

- (vi) **Soborno a funcionario público extranjero:** se sanciona al que, con el propósito de obtener o mantener para sí o para un tercero cualquier negocio o ventaja en el ámbito de cualesquiera transacciones internacionales o de una actividad económica desempeñada en el extranjero, ofreciere, prometiére, diere o consintiere en dar a un funcionario público extranjero un beneficio económico o de otra naturaleza en provecho de éste o de un tercero, en razón del cargo del funcionario, o para que omita o ejecute, o por haber omitido o ejecutado, un acto propio de su cargo o con infracción a los deberes de su cargo.

Para efectos penales se reputan funcionarios públicos a cuantas personas participen legítimamente en el ejercicio de ese género de funciones, sea cuales fueren en especie, categoría o grado de permanencia. Es decir, sin importar el tipo de vinculación jurídica que exista entre la administración del Estado y la persona que ejerce dicha función, sobre el que pesa la permanente obligación de velar por los intereses del Estado.

b) Lavado de activos: Ley N° 19.913

De acuerdo a lo señalado por la Unidad de Análisis Financiero (UAF), el lavado de activos puede ser definido como un proceso delictivo de ocultamiento de activos o de recursos provenientes de actividades ilegales y los subsiguientes actos de simulación para darles apariencia de legalidad y ocultar su origen. Este delito busca ocultar o disimular la naturaleza, origen, ubicación, propiedad o control de dinero y/o bienes obtenidos ilegalmente. Implica introducir en la economía activos de procedencia ilícita, dándoles apariencia de legalidad al valerse de actividades lícitas, lo que permite a delincuentes y organizaciones criminales disfrazar el origen ilegal de su producto, sin poner en peligro su fuente.

Si bien es cierto se suele identificar al narcotráfico como el principal delito base del lavado de activos, no es el único: el lavado de activos también se puede originar en la venta ilegal de armas, la trata de blancas, las redes de prostitución, el uso malicioso de información privilegiada, el soborno, la apropiación indebida, la administración desleal, el fraude informático y el terrorismo, entre otros delitos. Todos ellos producen beneficios y ganancias mal habidas, que crean incentivos para que se intente legitimarlas.

c) Financiamiento del terrorismo: Ley N° 18.314

El financiamiento del terrorismo puede ser definido como cualquier forma de acción económica, ayuda o mediación que proporcione apoyo financiero a las actividades de elementos o grupos terroristas. Aunque el objetivo principal de los grupos terroristas no es financiero, requieren fondos para llevar a cabo sus actividades, cuyo origen puede provenir de fuentes legítimas, actividades delictivas, o ambas.

Las técnicas utilizadas para el lavado de activos son básicamente las mismas que se usan para encubrir las fuentes y los fines del financiamiento del terrorismo. No obstante, sin importar si el origen de los recursos es legítimo o no, para los grupos terroristas es importante ocultar la fuente y su uso, a fin de que la actividad de financiamiento pase inadvertida.

d) Receptación: Código Penal

Se sanciona penalmente al que conociendo su origen o no pudiendo menos que conocerlo, tenga en su poder, a cualquier título, especies hurtadas, robadas u objeto 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.

El comportamiento prohibido consiste genéricamente en tener o comercializar especies hurtadas, robadas, etc. Implícita en la descripción de las conductas está la exigencia que importa el aprovechamiento de las especies, y que éste sea “para sí”. Es decir, que le reporte al receptor algún beneficio, el que en la mayoría de los casos es necesariamente económico. Asimismo, El autor debe conocer, en forma genérica, el origen

delictivo de los bienes, de hurto, robo, objeto de abigeato, de receptación o de apropiación indebida y además saber que la acción que realiza constituye el delito de receptación.

e) **Negociación incompatible: Código Penal**

La negociación incompatible es un delito de peligro (no requiere resultado) consistente en interesarse en cualquier, negociación, actuación, contrato u operaciones por funcionarios públicos, liquidadores, administradores, en que toman interés en razón de su cargo o funciones. Esta conducta delictiva se materializa en situaciones de conflictos de intereses graves, entre ellas, mencionamos las siguientes:

- El que tenga a su cargo la salvaguardia o la gestión de todo o parte del patrimonio de otra persona que estuviere impedida de administrarlo, que directa o indirectamente se interese en cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión en la cual hubiere de intervenir en relación con ese patrimonio, incumpliendo las condiciones establecidas en la ley.
- El director o gerente de una sociedad anónima que directa o indirectamente se interese en cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión que involucre a la sociedad, incumpliendo las condiciones establecidas por la ley, así como toda persona a quien le sean aplicables las normas que en materia de deberes se establecen para los directores o gerentes de estas sociedades.

f) **Corrupción entre particulares – Código Penal**

Este nuevo delito sanciona al empleado o mandatario que solicita o acepta 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 (artículo 287 bis). Asimismo, se sanciona a quien da, ofrece o consiente en dar a un empleado o mandatario un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, con el fin de que favorezca o por haber favorecido la contratación con un oferente por sobre otro (artículo 287 ter).

De acuerdo con este delito corrompe “quien infringe un deber que le corresponde conforme a su posición a cambio de la obtención de un beneficio de cualquier tipo al que no tiene derecho”. Esta tipificación de la corrupción entre privados opta por un modelo que busca tutelar la competencia leal en los mercados.

g) **Apropiación indebida – Código Penal**

Se sanciona penalmente a los que en perjuicio de otro se apropiaren o distrajeran 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.

Consiste en la apropiación de dineros, efectos o cosa mueble, en virtud de un contrato legalmente válido, que obliga a su restitución causando perjuicio. Por ejemplo, al término del contrato de leasing no hago uso de la opción de compra y no restituyo la camioneta.

h) **Administración desleal o fraudulenta – Código Penal**

Este nuevo delito sanciona al que teniendo a su cargo la salvaguardia o la gestión del patrimonio de otra persona, o de alguna parte de éste, en virtud de la ley, de una orden de la autoridad o de un acto o contrato, le irrogare 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.

Este delito incluye además dos hipótesis agravadas: (i) cuando la administración desleal se refiere al patrimonio de ciertas personas respecto de las cuales los deberes de protección del son mayores, a saber:

guardador, tutor o curador, o de una persona incapaz que el sujeto tuviere a su cargo en alguna otra calidad; y (ii) se refiere a la administración desleal del patrimonio de sociedades anónimas abiertas o especiales, y cuyo fundamento es proteger un patrimonio que en general puede estar compuesto por intereses muchas veces no representados en el órgano de administración (socios minoritarios), sobre todo pensando en aquellas sociedades que cuentan con cotizaciones obligatorias (como las AFP).

Se trata de un delito que sanciona atentados “desde adentro”, esto es, de quienes reciben el encargo de gestionar un patrimonio ajeno. Junto con la apropiación indebida ésta es la figura básica de los delitos contra el orden socioeconómico. La administración desleal del patrimonio ajeno constituye la posición intermedia entre los delitos de estafa y apropiación indebida de un lado y, del otro, la responsabilidad civil extracontractual o la de los administradores de la sociedad anónima.

i) Contaminación de aguas – Ley General de Pesca y Acuicultura

Se sanciona al que sin autorización, o contraviniendo sus condiciones o infringiendo la normativa aplicable introdujere o mandare introducir en el mar, ríos, lagos o cualquier otro cuerpo de agua, agentes contaminantes químicos, biológicos o físicos que causen daño a los recursos hidrobiológicos. Asimismo, se sanciona al que por imprudencia o mera negligencia ejecutare las conductas descritas anteriormente.

Ahora bien, la ley establece una mitigante cuando establece que si el responsable ejecuta medidas destinadas a evitar o reparar los daños, el tribunal podrá rebajar la pena privativa de libertad en un grado y la multa hasta en el cincuenta por ciento, sin perjuicio de las indemnizaciones que correspondan.

j) Inobservancia del aislamiento u otra medida preventiva dispuesta por la autoridad sanitaria, en caso de epidemia o pandemia – Código Penal

Se sanciona al 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, será castigado con presidio menor en sus grados mínimo a medio y una multa de diez a doscientas unidades tributarias mensuales por cada trabajador al que se le hubiere ordenado concurrir.

Se agrega este nuevo delito contemplado en el artículo 318 ter al catálogo de delitos de la Ley 20.393 sobre Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica, pudiendo ser ésta sancionada con las siguientes penas: (i) prohibición temporal de celebrar actos y contratos con el estado, (ii) pérdida de beneficios fiscales, (iii) prohibición absoluta de recepción de los mismos de dos a tres años o multa, más las accesorias legales de publicación del extracto de la sentencia y comiso por la comisión de este delito.

k) Obtención fraudulenta de beneficios por Covid-19 – Ley Nº 21.227

Con fecha 6 de abril de 2020, se publicó la ley Nº 21.227 que faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la ley Nº 19.728, en circunstancias excepcionales. Esta ley, en el artículo 14, título III “Disposiciones finales”, establece un nuevo delito consistente en la obtención fraudulenta de complementos, prestaciones y/o beneficios por la pandemia ocasionada por el Covid-19.

Concretamente, se sanciona con reclusión menor en sus grados medio a máximo (desde 541 días a 5 años de privación de libertad), a las personas naturales que, de acuerdo con la presente ley, obtuvieren mediante simulación o engaño complementos, prestaciones y/o un beneficio mayor al que les corresponda. Igual sanción es aplicable a quienes faciliten los medios para la comisión de tales delitos, sin perjuicio de la obligación de restituir las sumas indebidamente percibidas, con los reajustes que correspondan.

Adicionalmente, se establece que los empleadores que sean personas jurídicas serán responsables penalmente del delito señalado anteriormente cuando se cumplan los siguientes requisitos copulativos:

I.- Que sea cometido directa e inmediatamente en su interés o para el provecho de la persona jurídica.

II.- Que sea cometido por sus dueños, controladores, responsables, ejecutivos principales, representantes o quienes realicen actividades de administración y supervisión de la persona jurídica y por personas naturales que estén bajo la dirección o supervisión directa de alguno de los sujetos mencionados anteriormente.

III.- Que la comisión del delito fuere consecuencia del incumplimiento, por parte de la persona jurídica, de los deberes de dirección y supervisión.

Finalmente, se dispone que, durante el tiempo de vigencia de esta ley, el delito previsto anteriormente será de aquellos que dan lugar a la responsabilidad penal de las personas jurídicas y para la determinación e imposición de sus penas, así como de las demás normas pertinentes, se entenderá que se trata de un simple delito.

6. ENCARGADO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

6.1. Descripción general

El Encargado de Prevención de Delitos (en adelante, “EPD”) es la figura principal a cargo de implementar, supervisar y actualizar el MPD de la Compañía, verificando diligentemente su aplicación y los procedimientos asociados.

El EPD será nombrado de manera oficial por la administración de la Compañía, en su calidad de principal encargado del MPD, y la vigencia del cargo tendrá un plazo máximo de tres años, sin perjuicio de las renovaciones que se realicen, las cuales en todo caso deberán ser establecidas por la administración, y contar con idénticas formalidades y respaldo documental.

6.2. Descripción de cargo

Por ley el EPD estará a cargo de vigilar y resguardar el cumplimiento del MPD dentro de la Compañía, y contará con independencia orgánica, funcional y administrativa al interior de la organización.

Para ello, la administración de la Compañía proporcionará al cargo del EPD, un plan de financiamiento anual (definido en el presupuesto), para que éste pueda ejecutarlo de manera autónoma e independiente, sin sujeción a instrucciones o directrices por parte de ningún miembro de la Compañía. Lo anterior, sin perjuicio de los deberes de registro contable y rendición de cuentas que sean aplicables a todo el Personal de la Compañía y áreas como parte del proceso de control y administración de los presupuestos y gastos de la Compañía.

Adicionalmente, el EPD deberá reportar al menos dos veces al año a la administración de la Compañía. De dicho reporte deberá quedar constancia en el acta de sesión correspondiente, como, asimismo, deberá ser firmada por todos los asistentes en señal de conocimiento y aceptación. No obstará al deber de reporte el hecho que no hayan existido denuncias, reportes, investigaciones o modificaciones en dicho período.

Finalmente, en cumplimiento de su misión, el EPD estará constantemente supervisando la aplicación del MPD, sus procedimientos y controles, como asimismo verificará que efectivamente sea conocido y cumplido por todos los trabajadores, agentes, representantes y terceros relacionados de la Compañía. Por otro lado, deberá revisarlo periódicamente y actualizarlo en caso de considerarse necesario, sea para mejorar sus deficiencias y/o incorporar nuevos procedimientos.

6.3. Funciones y responsabilidades del EPD

Las funciones y principales responsabilidades del cargo del EPD, y sin ser ésta necesariamente una enumeración taxativa, incluyen:

- a) Reportar a lo menos semestralmente a la administración de la Compañía sobre las gestiones efectuadas en relación con el MPD.
- b) Establecer nuevos protocolos, reglas y procedimientos preventivos en la medida en que resulte adecuado y necesario de acuerdo con la realidad de la Compañía.
- c) Solicitar información, documentación, testimonios o cualquier tipo de información, tanto a personas internas y/o externas a la Compañía, en cuanto lo considere necesario en el transcurso de una investigación interna.
- d) Velar porque todos los contratos de la Compañía contengan las cláusulas requeridas para la prevención de los Delitos Base.
- e) Recibir los reclamos y/o denuncias que formule Personal de la Compañía y/o Terceras Partes.
- f) Recibir los reclamos y/o denuncias que se formulen por o en contra de terceras personas con quienes la Compañía mantenga relaciones comerciales.
- g) Conducir, coadyuvar y/o resolver las investigaciones internas que el caso amerite. Para ello podrá solicitar asistencia y/o información en otros trabajadores y/o áreas de la Compañía.
- h) Requerir asistencia, información, pronunciamientos y/o asesoría tanto con asesores internos y/o externos a la Compañía en cuanto esto resulte necesario de acuerdo con la naturaleza del asunto, reporte y/o investigación.
- i) Coordinar, encargar, proponer y/o gestionar capacitaciones periódicas a todos los Colaboradores de la Compañía.
- j) Diseñar un plan general de comunicación y entrenamiento sobre la normativa vigente, las leyes anticorrupción, las políticas de la Compañía y el MPD para las distintas áreas y/o Terceras Partes.
- k) Coordinar, encargar, proponer y/o gestionar capacitaciones periódicas a todo el Personal de la Compañía, e incluso en caso de ser necesario a Terceras Partes.
- l) Actualizar la evaluación de riesgos penales de la Compañía cuando corresponda de acuerdo con cambios normativos o legislativos y en las actividades y procesos de la Compañía.

7. RESPONSABILIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN

La administración de la Compañía deberá cumplir con sus deberes de dirección y supervisión adoptando e implementado sistemas de organización, administración y supervisión para la prevención de los delitos contemplados en la Ley N° 20.393. Para cumplir con dicha función, y sin ser una enumeración taxativa, deben:

- a) Aprobar el MPD y el conjunto de políticas, procedimientos y protocolos asociados al mismo.
- b) Designar un EPD cuando corresponda de acuerdo con la ley.
- c) Otorgar al EPD medios y facultades necesarias para cumplir su labor y asegurarle autonomía en sus

funciones.

- d) Apoyar al EPD en el desempeño de sus funciones, asegurando el acceso irrestricto por parte de este último a la información y a todas las dependencias de la Compañía.
- e) Recibir los informes y reportes que le presente el EPD y, luego de revisarlos y analizarlos, tomar las medidas preventivas y correctivas que estime pertinentes.
- f) Solicitar reportes extraordinarios al EPD cuando las circunstancias lo ameriten.
- g) Informar al EPD, en el menor tiempo posible, sobre cualquier situación de incumplimiento de las leyes anticorrupción.

8. GESTIÓN DE RIESGOS DE COMISIÓN DE LOS DELITOS BASE

A continuación, se presenta una descripción detallada de la metodología de diseño e implementación del MPD de la Compañía:

a) Identificación de riesgos:

Proceso que comprende la búsqueda, reconocimiento y descripción de factores de riesgo e implica la categorización de las fuentes que originan dichas situaciones críticas, sus eventuales causas y consecuencias. En esta etapa se tuvieron en consideración los siguientes elementos, los cuales fueron objeto de evaluación mediante entrevistas a personal clave y análisis de antecedentes proporcionados por la Compañía: (i) descripción de funciones y protocolos del área; (ii) cultura organizacional y ambiente interno; (iii) estructura organizacional y control interno; (iv) identificación de riesgos asociados a los delitos en particular.

b) Análisis y evaluación de riesgos:

El análisis de riesgos, por un lado, resulta del proceso de comprender la naturaleza de los riesgos para poder determinar los niveles de riesgo cuantificado. La evaluación, por otra parte, supone el proceso de comparación de resultados del análisis de los riesgos para efectos de determinar la prioridad e importancia del nivel y tipo de riesgo en relación con las medidas a adoptar e implementar posteriormente.

c) Control de los riesgos identificados, analizados y evaluados:

En esta etapa se diseñaron, adoptaron e implementaron las medidas de control para mitigar y reducir lo más posible la ocurrencia de riesgos o los eventos que afecten adversamente los objetivos de la Compañía. Las medidas para controlar riesgos (políticas y procedimientos) dependen del tamaño y la naturaleza del negocio y de los riesgos asociados con el negocio.

d) Supervisión y monitoreo:

La supervisión se realiza mediante un ejercicio periódico de deberes de control y vigilancia que deberán ejercerse sobre los subordinados, específicamente, respecto de las actividades y procesos jurídico-penalmente riesgosos que sean conducidos por éstos (e.g., gestión de procesos de contratación con el Estado). El monitoreo se podrá realizar mediante revisiones periódicas dirigidas a ratificar internamente la suficiencia del MPD implementado, en consideración a los riesgos penales que en la Compañía se intenta mitigar y los requisitos legales impuestos para conseguir la idoneidad del programa de *compliance*.

A partir de este proceso, la Compañía han elaborado su matriz de riesgos penales y controles. Para mayor información debe consultarse el Memorándum de Metodología de Gestión de Riesgos Penales.

El riesgo al que se expone la Compañía nace necesariamente de las actividades realizadas por las personas naturales identificadas en la ley (dueños, controladores, responsables, ejecutivos principales, representantes, quienes realicen actividades de administración y supervisión y en general de quienes están bajo la dirección o supervisión de los anteriores).

Sobre la base de los riesgos identificados, la Compañía utiliza las siguientes estrategias para incorporar medidas preventivas a sus actividades diarias:

- a. Establecimiento de protocolos, reglas y procedimientos específicos que permitan a las personas que intervengan en las actividades o procesos que importen riesgo de comisión de los delitos de la Ley N° 20.393, programar y ejecutar sus tareas o labores de una manera que prevenga su comisión.
- b. Redacción, revisión y mejora continua de políticas y procedimientos internos. Estos documentos sirven de guía al Personal de la Compañía a la hora de poner en práctica los principios de conducta que la Compañía ha definido.
- c. Realización de programas de inducción, capacitación y difusión permanente al Personal de la Compañía.
- d. Establecimiento de procedimientos de administración y auditoría de los recursos financieros que permitan a la Compañía prevenir su utilización en los Delitos Base.
- e. Revisión periódica de la matriz de riesgos, políticas y procedimientos.

9. POLÍTICAS, PROCEDIMIENTOS Y PROTOCOLOS ESPECÍFICOS DE LA COMPAÑÍA

El MPD de la Compañía comprende el establecimiento de protocolos, reglas y procedimientos específicos para que quienes intervengan en las actividades o procesos regulados puedan programar y ejecutar sus tareas o labores de manera que contribuyan a prevenir los delitos de cohecho, lavado de activos, financiamiento del terrorismo, receptación, negociación incompatible, corrupción entre particulares, apropiación indebida, administración desleal, contaminación de aguas, obtención fraudulenta de beneficios por Covid-19, inobservancia del aislamiento u otra medida preventiva dispuesta por la autoridad sanitaria en caso de epidemia o pandemia, entre otros. En cumplimiento de dicho objetivo, la Compañía se encuentra actualmente reguladas por diversas políticas y procedimientos, resultando por ende aplicables:

- a) Código de Conducta.
- b) Política Anticorrupción.
- c) Política de Regalos, Hospitalidades, Viajes y Entretenimientos.
- d) Política de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo.
- e) Procedimiento de Debida Diligencia para Terceras Partes.
- f) Protocolo de interacción y trámites ante la Administradora de Fondos de Cesantía.
- g) Protocolo de instrucciones de gerencias en contexto de epidemia o pandemia.
- h) Cláusulas anticorrupción y de la Ley N° 20.393 en los contratos del Personal de la Compañía y Terceras Partes.
- i) Controles financieros (señalados a continuación).

10. ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS FINANCIEROS

- a) **Mantenimiento de registros y controles internos**

La Compañía se encuentra regulada con un proceso estructurado y centralizado, a través del cual se administran y registran de manera oportuna y precisa las operaciones de carácter financiero contable, facilitando la prevención de la utilización de fondos en los Delitos Base.

La Compañía mantiene libros y/o registros independientes, en detalle razonable, que reflejan de forma precisa y justa las transacciones y disposición de sus activos. En dichos registros habrá de incorporarse los antecedentes y documentos relacionados con los siguientes gastos:

- (i) Donaciones corporativas.
- (ii) Pagos a funcionarios o reparticiones públicas.
- (iii) Pagos comerciales.
- (iv) Pagos para cumplimiento de leyes (por ejemplo, aduanas, control de divisas); y
- (v) Regalos, entretenimiento y/o atenciones sociales.

b) Rendición de gastos

En materias de control de egresos, es mandato imperativo de la Compañía que ningún gasto, adelanto o cualquier otro egreso de dichas características pueda ser utilizado para realizar o encubrir una acción ilícita, en especial los delitos de administración desleal, apropiación indebida, soborno, lavado de activos, financiamiento de terrorismo, corrupción entre particulares, receptación, entre otros. Por lo tanto, la rendición de cuentas no sólo debe ser estricta para velar adecuadamente por los intereses patrimoniales de la Compañía, sino que también para aumentar los controles sobre el destino de los fondos.

En caso de situaciones anómalas adicionales o que pudiesen contravenir las políticas de la Compañía sobre estas materias, se deberá informar y/o consultar al EPD respecto de su relevancia y, en su caso, remitirle los antecedentes que corresponda.

Se puede estar ante situaciones de riesgo respecto al registro y rendición de cuentas, entre otras, cuando:

- (i) Se trate de una función crítica.
- (ii) Se trate de situaciones, en general, no ocurridas antes.
- (iii) Se trate de situaciones de incumplimientos reiterados.
- (iv) Se trate de montos considerables.
- (v) Se reciben explicaciones inverosímiles.
- (vi) Se devuelvan cantidades sin dar explicación alguna de lo ocurrido.

c) Medidas generales de control financiero para la prevención de los Delitos Base

El MPD incorpora controles de índole financiero con el propósito de que los activos de la Compañía no sean utilizados para la comisión de los Delitos Base (por ejemplo, para pagar un soborno a un funcionario público).

En este cometido, el sistema de administración y auditoría de los recursos financieros de la Compañía se encamina a gestionar adecuadamente los ingresos y egresos, y se enfoca en la adopción e implementación de criterios y controles como los siguientes:

- (i) Planificación y ejecución de auditorías internas y externas independientes de manera periódica.
- (ii) Registro adecuado, completo y fidedigno de las transacciones en los libros y registros de contabilidad.
- (iii) Aplicación del principio de segregación de funciones (una misma persona no debe iniciar, realizar y aprobar un pago o gasto).

- (iv) Definición de distintos niveles de autoridad para la aprobación de pagos y gastos (ciertas transacciones requerirán pasar por diversas instancias decisorias y de verificación).
- (v) Restricción de la utilización de dinero en efectivo y aplicación de mecanismos de control de caja eficaces.
- (vi) Exigencia de al menos dos firmas en las aprobaciones de las transacciones, sobre todo aquellas que impliquen pagos de alto valor.
- (vii) Exigencia de adjuntar la documentación que respalde apropiadamente las autorizaciones de los pagos.
- (viii) Exigencia de que las descripciones de las cuentas sean exactas y claras.
- (ix) Aplicación de exámenes o revisiones periódicas sobre la gestión de las transacciones financieras significativas.

d) Procedimientos de administración y auditoría de los recursos financieros

La Compañía cuenta con los siguientes controles financieros que se complementan con las disposiciones del MPD:

- (i) Procedimiento de aceptación y pago de facturas.
- (ii) Aprobación de gastos por atenciones comerciales.
- (iii) Procedimiento de auditoría interna.
- (iv) Procedimiento de utilización de caja chica.
- (v) Matriz de poderes generales.

11. DEBIDA DILIGENCIA EN FUSIONES, ADQUISICIONES Y JOINT VENTURES

La Compañía podrán ser responsable por incumplimientos pasados o sanciones de cualquier empresa que la Compañía adquieran, se fusionen o con quien se asocie para desarrollar un negocio. En consecuencia, es política imperativa que la Compañía realice procesos de debida diligencia que incorporen criterios de prevención de delitos acordes a la presente política, entre los cuales se pueden mencionar, sin ser necesariamente una enumeración taxativa, la revisión de sus actividades y relevancia de interacción con funcionarios públicos, políticas de registros y análisis contables y su cumplimiento, su conformación y/o estructura organizacional, políticas de reclutamiento, existencia de sanciones y/o investigaciones pasadas o presentes, entre otros. Dicha revisión indicará, al menos inicialmente, si es que la empresa objetivo tiene alguna debilidad en relación con su contabilidad, mantención de registros y/o procedimientos internos de control y prevención.

Se deben reportar al EPD cualquier señal de alerta o riesgo identificado en dichos procesos de revisión o debida diligencia, pues con ello se evitará que la Compañía pueda ser responsable por las acciones u omisiones de terceros.

12. REPORTE DE INCUMPLIMIENTOS A LAS LEYES ANTICORRUPCIÓN

12.1. Hechos susceptibles de denuncia o reporte y canales de denuncia disponibles

Sin que la siguiente lista sea taxativa, los hechos o actos que pueden ser materia de denuncia o reporte incluyen:

- a. Actos de Corrupción que involucren a Funcionarios Públicos o a Terceras Partes, de acuerdo con la

- Política Anticorrupción.
- b. Actos que puedan configurar lavado de activos y/o financiamiento del terrorismo de acuerdo con lo establecido en la Política de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo.
- c. Actos que puedan configurar los demás Delitos Base de la Ley N° 20.393.
- d. Entrega de regalos, objetos u otras atenciones, contraviniendo lo establecido en la Política de Regalos, Hospitalidades, Viajes y Entretenimiento.
- e. Contratación de Terceras Partes sin observar el Procedimiento de Debida Diligencia de Terceras Partes.
- f. Mal uso de los recursos de la Compañía.
- g. Prácticas cuestionables de registro contable y de auditoría.
- h. Toma de represalias contra personas que de buena fe hayan presentado denuncias.

En caso de que el Personal de la Compañía o Tercera Parte tengan dudas sobre si una conducta pueda o deba ser reportada, deberá consultarlo al EPD, a fin de que este evalúe su procedencia.

Los canales de denuncia disponibles para el Personal de la Compañía y Terceras Partes son los siguientes:

- a. Casilla de correo electrónico: joseignacio.aris@onnetfibra.com.
- b. Comunicación al superior jerárquico: El Personal de la Compañía puede comunicar por escrito a su superior jerárquico sobre cualquier denuncia. Estas denuncias serán derivadas al EPD. El superior jerárquico tiene en estos casos el deber de preservar y garantizar la confidencialidad de la identidad del denunciante.

12.2. Principios sobre el uso de los canales de denuncia

Todo reporte, denuncia y/o investigación interna de la Compañía estarán regidas por los siguientes principios:

- a. **Reporte y Cooperación:** El Personal de la Compañía tiene el deber de reportar violaciones conocidas o supuestas del MPD o de la normativa vigente. Asimismo, las Terceras Partes tendrán a su disposición el canal de denuncias a efectos de comunicar dudas o reportar dichos incumplimientos. Se espera que todos cooperen con las investigaciones proporcionando información y la documentación relevante, así como las facilidades necesarias, de conformidad con la normativa vigente.
- b. **Confidencialidad y no represalias:** Debe preservarse la confidencialidad de la identidad del denunciante y de los hechos que cualquier persona conozca por razón de su cargo, estando prohibido hacer uso de la información obtenida. No habrá ningún tipo de represalia contra quienes realicen denuncias de buena fe. Las represalias contra el Personal de la Compañía darán lugar a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.
- c. **Presunción de inocencia:** Se presume que las personas sujetas a una investigación interna son inocentes hasta que se pruebe su responsabilidad.
- d. **Derecho a la defensa:** En el marco de la investigación, las personas denunciadas deberán ser informadas con claridad de los hechos que se les imputan y podrán revisar la información o documentación pertinente siempre que ello no ponga en peligro los fines de la investigación. Podrán también presentar toda la evidencia que considere necesaria para su defensa y ser asistido -a su costo- por un abogado o persona de su elección, si lo estiman conveniente. Asimismo, se reconoce su derecho a no ser forzadas a autoincriminarse.
- e. **Independencia e imparcialidad:** La investigación interna se llevará a cabo de forma imparcial y libre de influencias e intromisiones indebidas de terceros.

- f. **Diligencia, rigurosidad y celeridad:** Las investigaciones se realizarán de manera diligente y rigurosa para garantizar que toda la evidencia relevante (que respalde o refute la denuncia) sea adecuadamente recabada y valorada. Asimismo, las acciones correctivas, de mitigación y/o contención se decidirán e implementarán con la mayor agilidad y celeridad posible.

Sin perjuicio de lo anterior, se deberán tener en consideración los principios establecidos en el Código de Conducta.

13. INCUMPLIMIENTOS AL MPD Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

La aplicación de medidas disciplinarias será determinada de conformidad a la normativa legal aplicable, teniéndose especial consideración lo dispuesto en el Código del Trabajo. Para estos efectos, se atenderá a la gravedad de la falta o incumplimiento y/o a la condición de que el Personal de la Compañía haya incurrido en ellos en forma reiterada (estimándose reiterado a partir de la segunda falta o incumplimiento, ya sea de la misma o de otra obligación impuesta por el MPD). Todo lo anterior es sin perjuicio de las acciones legales que la Compañía pueda interponer según proceda de acuerdo con cada caso.

El Personal de la Compañía que no cumpla con el presente MPD y/o con cualquier otra política relevante, ley o reglamento, podrán ser sujetos a una medida disciplinaria o hasta incluso el término de la relación laboral y/o contractual. Entre ellas, y sin ser por ello una enumeración taxativa, podemos enunciar las siguientes medidas disciplinarias:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita sin copia a la hoja de vida.
- c) Amonestación escrita con copia a la hoja de vida.
- d) Amonestación escrita con copia a la hoja de vida y al Inspector Comunal del Trabajo.
- e) El término de la relación laboral o contractual en los casos que proceda, incluso en aquellos casos que no proceda indemnización de acuerdo con la legislación aplicable.

El EPD procurará incorporar adecuadamente en los términos de contratos, documentos y/o instrumentos que regulen la relación con agentes o proveedores, las normas y materiales de prevención dispuestas en el presente MPD, como asimismo incorporar hipótesis y cláusulas que recojan la gravedad del incumplimiento de estas, y las posibles sanciones aplicables.

14. SUPERVISIÓN Y MONITOREO DEL MPD

El EPD, en conjunto con la administración de la Compañía, deberán establecer métodos para la aplicación efectiva del MPD y su supervisión a fin de detectar y corregir sus fallas, así como actualizarlo de acuerdo con el cambio de circunstancias de la entidad.

En cumplimiento de este cometido, el EPD será responsable de coordinar, supervisar y monitorear la efectiva aplicación de las políticas, procedimientos y protocolos del MPD, lo que implica una auditoría al cumplimiento de los controles contemplados en el MPD. En dicha labor, el EPD podrá apoyarse en otras áreas de la organización y en su equipo de trabajo.

Para llevar a cabo este procedimiento, es imprescindible que el MPD contemple como principio básico, la práctica de generar evidencia de la ejecución de cada uno de los controles implementados en cada ámbito, lo que implica auditar el cumplimiento de los controles internos en las áreas de riesgo con regularidad.

La administración de la Compañía deberá hacer cumplir con la periodicidad de la revisión establecida en esta sección o tomar las acciones que sean necesarias para asegurar un funcionamiento correcto del MPD.

Asimismo, las gerencias deberán entregar la información solicitada por el EPD a fin de ejecutar la revisión solicitada.

Adicionalmente, la administración de la Compañía podrá solicitar al EPD una revisión del MPD cada vez que ocurra un evento que lo amerite.

15. CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN DEL MPD

15.1. Programa anual de capacitación

La Compañía deberá desarrollar, con cargo a sus recursos económicos, programas de capacitaciones con el propósito de instruir al Personal de la Compañía sobre los conceptos, normas, políticas y procedimientos establecidos para la prevención de los Delitos Base.

El EPD es el responsable de coordinar el Programa Anual de Capacitación en consideración a los niveles de capacitación establecidos en las secciones siguientes, para lo cual establecerá las fechas de las sesiones de capacitación y llevará el registro detallado de los integrantes que hayan recibido las capacitaciones pertinentes.

15.2. Niveles de capacitación

Las sesiones de capacitaciones que formen parte del programa anual de capacitación podrán ser realizadas mediante cualquier medio físico o electrónico, siempre que se deje constancia en el expediente personal de cada miembro de la Compañía que haya participado en la capacitación respectiva.

a) Capacitación inductiva

Dentro de los sesenta (60) días siguientes a la fecha de la incorporación de un miembro de la Compañía a la organización y que pueda estar expuesto a riesgos de los Delitos Base, se le instruirá sobre los alcances del MPD, de acuerdo con las funciones que le corresponda a dicho miembro.

b) Capacitación general

Una vez al año se desarrollará una sesión de capacitación dirigida al Personal de la Compañía que esté en situaciones de riesgo a fin de instruirlos sobre las normas vigentes en relación con los Delitos Base, las modificaciones que pudieran haberse incorporado en el MPD y otros aspectos que considere relevantes el EPD.

15.3. Difusión del MPD

La Compañía deberá comunicar y difundir este MPD a todo el Personal de la Compañía, para lo cual se deberá elaborar un plan de difusión y capacitación a cargo del EPD. Especialmente se deberá para ello verificar la difusión de sus mecanismos de prevención, tanto a través de sus contratos de trabajo, políticas internas y las capacitaciones que se hayan realizado.

La organización determinará la mejor vía de comunicación que puede ser digital o física siempre con constancia de recepción.

Cómo mínimo, la Compañía debe comunicar a las partes interesadas externas, la Política Anticorrupción y las demás políticas que conforman el MPD. La Compañía reconoce la importancia de la capacitación y la difusión tanto de las políticas que integran el MPD como de la normativa chilena sobre anticorrupción. En este sentido, la Compañía adopta todas las medidas necesarias para que el Personal de la Compañía y Terceras Partes conozcan y se familiaricen adecuadamente con sus políticas anticorrupción, poniendo especial interés en

sensibilizarlos sobre la importancia de su estricto cumplimiento.

Por tanto, las políticas y procedimientos que forman parte del MPD se entregan y se encuentran a disposición de todo el Personal de la Compañía en la página web www.onnetfibra.com y en la Intranet de la Compañía. Asimismo, la Compañía pondrá la Política Anticorrupción a disposición de las Terceras Partes a través de la página web www.onnetfibra.com.

La Compañía entiende que, para el funcionamiento eficaz del MPD, es necesaria la oportuna y debida comunicación de las políticas que la componen ya sea al propio Personal de la Compañía como a las Terceras Partes. En tal sentido, podrá aplicar las siguientes medidas:

- Desarrollar sesiones de capacitación con aquellas Terceras Partes y sus empleados a los que se haya previamente identificado, en función de su perfil de riesgo.
- Preparación de materiales didácticos y políticas de la Compañía para ser entregados a Terceras Partes.

La Compañía espera asimismo que las Terceras Partes se adhieran a los mismos estándares éticos que inspiran el MPD y, por lo tanto, es importante difundir sus políticas, principios y valores a los terceros. Para este propósito, la Compañía podría solicitar una certificación o declaración de las Terceras Partes, en el sentido de que todos sus empleados, representantes y/o agentes que actúen en nombre o por cuenta de la

Compañía recibirán capacitación básica y periódica sobre temas clave de cumplimiento.

16. CONSERVACIÓN DE LA INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN DEL MPD

La información y documentación obtenida a partir de la ejecución de los procedimientos del MPD será conservada en carpetas físicas y/o electrónicas. Si se trata de carpetas físicas, el área de la Compañía correspondiente deberá mantener resguardada la información de que disponga en sus respectivas dependencias. En el caso de carpetas electrónicas, la seguridad y mantenimiento estará a cargo del área de informática, la que mantendrá una copia de seguridad de esta.

Asimismo, toda la información y documentación que genere el MPD será conservada por cinco (5) años y deberá estar a disposición del EPD y de cualquier otra autoridad competente, en caso de que sea requerida.

17. ORIENTACIÓN

En caso de existir preguntas relacionadas al MPD o a la Ley N° 20.393, por favor dirigir un correo electrónico al EPD a la siguiente casilla de correo habilitada: compliance@onnetfibra.com.