

	OTROS DOCUMENTOS						
	MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS						
	Versión	04	Código Identificación	OD_EPD_04	Fecha actualización	20/07/2020	Página



MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS LEY N° 20.393

Realizado por

Revisado por

Aprobado por

COMPLIANCE OFFICER (EPD)	GERENTE GENERAL GERENTE DE ADM. Y FINANZAS	DIRECTORIO
---------------------------------	---	-------------------

INDICE

Contenido

CAPÍTULO 1 – BASES GENERALES.....	3
1.1. Introducción	3
1.2. La Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, actos y sanciones	3
1.3. Delitos de Ley N° 20.393.....	5
1.4. Objetivo del MPD	5
CAPÍTULO 2 – ORGANIGRAMA DEL MPD	6
2.1. Directorio o Alta jerarquía de la Empresa.....	6
2.2. Comité de Ética	7
2.3. Encargado de Prevención de Delitos (EPD y/o <i>Compliance Officer</i>)	7
2.4. Gerencias de Citelum Chile	9
2.5. Trabajadores : clausula contrato de trabajo y RIOHS	9
2.6. Proveedores.....	10
CAPÍTULO 3 – PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y DIFUSION DE LA POLITICA.....	11
3.1. Contenido.....	11
3.2. Metodología	12
3.3. Acreditación.....	12
3.3. Difusión.....	12
CAPÍTULO 4 – MATRIZ DE RIESGOS COMPLIANCE	12
CAPÍTULO 5 – PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS E INVESTIGACIÓN.....	13
5.1. Objetivo y Alcances	13
5.2. Protección del Denunciante.....	14
5.3. Procedimiento de denuncia	14
5.4. Procedimiento de Investigación	14
CAPÍTULO 6 - SISTEMA DE SANCIONES	16
Tabla de cambios.....	17

CAPÍTULO 1 – BASES GENERALES

1.1. Introducción

CITELUM CHILE desaprueba categóricamente la corrupción en cualquiera de sus formas. En tal sentido, se ha implementado y actualizado este Modelo de Prevención de Delitos (MPD) conforme las disposiciones de la Ley 20.393, la cual consiste en una serie de actividades y procedimientos de orientación y/o control, en relación con las tareas y actividades de CITELUM CHILE que se encuentran expuestas a los riesgos de comisión de los delitos sancionados en la Ley N°20.393 sobre Responsabilidad Jurídica de las Personas Jurídicas.

Los lineamientos de la estrategia del presente MPD abarcan los siguientes elementos:

- (a)** Código de Ética;
- (b)** Política de Prevención de Delitos del grupo Citelum;
- (c)** Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad;
- (d)** Canal de Denuncias;
- (e)** Matriz de Riesgos de Delitos;
- (f)** Políticas y Procedimientos identificados en la Matriz de riesgos;
- (g)** Cláusulas contractuales (trabajadores, proveedores, partners etc)
- (h)** Otros (Formulario de Control de Integridad, Declaración Cumplimiento etc)

El MPD, aprobado por el Directorio de la Sociedad, es un instrumento fundamental para la regulación interna de CITELUM CHILE, el cual no solo busca disuadir la comisión de delitos, sino también dar cumplimiento a los deberes de la dirección y supervisión que impone la Ley N° 20.393.

1.2. La Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, actos y sanciones

La Ley N°20.393 establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas por los delitos de lavado de activos, financiamiento al terrorismo, cohecho a funcionario público nacional o extranjero, receptación, cohecho entre privados, negociación incompatible, administración desleal, apropiación indebida y contaminación de aguas, incumplimiento de la cuarentana o medidas sanitarias impuestas por la autoridad¹, entre otros, sin perjuicio de los demás delitos que a futuro se incorporen, y que se hayan cometido directamente en beneficio de la institución por parte de sus dueños, controladores,

¹ Ley N° 21.240 (publicada al Diario Oficial el día 20 de junio de 2020)

responsables, ejecutivos, representantes, quienes realicen actividades de administración o supervisión y en general todos quienes están bajo la dirección o supervisión de los anteriores.

Lo anterior implica que cuando las personas naturales que cometieron un delito estando bajo la supervisión directa de la institución, ésta también responde por el delito, imponiéndosele sanciones tales como multas a beneficio fiscal, prohibición temporal o perpetua de contratar con el estado, pérdida total o parcial de beneficios fiscales, de licencias, comiso, publicación de un extracto de la sentencia, y llegando incluso a la disolución de la misma.

1.3. Delitos de Ley N°20.393

Sin perjuicio de que actualizaciones normativas puedan incluir nuevos delitos dentro de la esfera de la responsabilidad penal de las personas jurídicas, en la actualidad, los principales delitos tipificados en este contexto son:

- (a) Cohecho:** El que ofreciere o consintiere en dar a un empleado público en beneficio económico o de otra naturaleza, en provecho de éste o de un tercero, en razón de su cargo o para que realice acciones u omisiones indebidas en el ejercicio de su cargo.

Sanciona también al 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, en razón de su cargo o bien para que realice una acción o incurra en una omisión con miras a la obtención o mantención, para sí u otro, de cualquier negocio o ventaja indebidos en el ámbito de cualesquiera transacciones internacionales.

- (b) Financiamiento del terrorismo:** Se castiga al que solicita, recauda o provee fondos por cualquier medio, directa o indirectamente con la finalidad de que se utilicen en la comisión de cualquier delito terrorista señalado en el artículo 2° de la ley 18.314.

- (c) Lavado de activos:** sanciona al que de cualquier forma oculte o disimule el origen ilícito de determinados bienes, a sabiendas de que provienen, directa o indirectamente, de la perpetración de hechos constitutivos de alguno de los delitos contemplados

- (d) Administración desleal:** Este delito sanciona a quienes teniendo a su cargo la salvaguardia o gestión del patrimonio de otra persona, o de una parte de éste (por ejemplo, de una sociedad anónima), en virtud de la ley, una orden de la autoridad o un acto o contrato le irroque perjuicio, ejerciendo abusivamente sus facultades o ejecutando u omitiendo una acción de manera manifiestamente contraria al interés del titular del patrimonio afectado.

- (e) Receptación:** El 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 del artículo 470, número 1°, las transporte, compre, venda, transforme o comercialice en cualquier forma, aun cuando ya hubiese dispuesto de ellas, sufrirá la pena de presidio menor en cualquiera de sus grados y multa de cinco a cien unidades tributarias mensuales.

- (f) **Negociación incompatible:** Este delito sanciona al director o gerente de una sociedad anónima, 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, 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.
- (g) **Corrupción entre privados o corrupción entre particulares:** Se sanciona al empleado o mandatario que solicite o acepte recibir un beneficio, sea 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, así como también se castiga a la persona que dé, ofrezca o consienta en dar un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para que favorezca o por haber favorecido la contratación con un oferente por sobre otro (art. 287 bis del Código Penal).
- (h) **Apropiación indebida:** Consiste en la apropiación (comportarse como dueño) de dinero, efectos o cualquiera otra cosa mueble por parte de una persona, que haya recibido en depósito, comisión o administración o por otro título que haga que esta persona tenga la obligación de entregarlo o devolverlo a su propietario y no lo haga. Lo mismo ocurre si la persona los destina a un fin distinto del encomendado.
- (i) **Contaminación de aguas:** 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. Sanciona también al que por imprudencia o mera negligencia (es decir, sólo por falta de cuidado) ejecutare las conductas descritas anteriormente.
- (j) **Incumplimiento de la cuarentena o medidas sanitarias impuestas por la autoridad:** Se sanciona a quien, a sabiendas y teniendo la autoridad para disponer del trabajo de un subordinado, le ordene concurrir al lugar de trabajo, en circunstancias de que el trabajador debe cumplir una cuarentena o aislamiento sanitario obligatorio decretado por la autoridad.

1.4. Objetivo del MPD

Este Modelo de Prevención de Delitos tiene como objetivo establecer controles para prevenir, en la medida de lo posible, la comisión de delitos establecidos en la Ley N° 20.393 en el seno de CITELUM CHILE, así como establecer aquellos controles propios del deber de diligencia que, en el caso de que la comisión de delitos sea inevitable por parte de alguno de nuestros colaboradores, poder demostrar que él lo hará en contradicción absoluta con nuestras valores y que la empresa cumplió con su deber de vigilancia para impedirlo.

Todos los empleados y colaboradores de CITELUM CHILE, en el sentido amplio de la palabra, incluidos terceros intermediarios, proveedores y clientes, son responsables de aplicar y respetar las medidas establecidas en este MPD y evitar la comisión de delitos en el seno de CITELUM CHILE.

El documento actualizado y aprobado entrará en vigor inmediatamente desde su publicación , y deberá ser revisado y actualizado con una periodicidad mínima de 1 vez al año, o cuando existan condiciones asociadas a la actividad de la empresa o a modificaciones legales que hagan necesario su revisión y/o actualización.

CAPÍTULO 2 – ORGANIGRAMA DEL MPD

En este capítulo se establece la estructura y equipo de CITELUM CHILE que administrará el MPD, que se basa en el Directorio, el Comité de Ética y el Encargado de Prevención de Delitos (*Compliance Officer*), así como las instituciones y asesores que prestarán el apoyo que el funcionamiento que éste requiere, que viene dado por las gerencias, los colaboradores y los prestadores de servicios.

2.1. Directorio o Alta jerarquía de la Empresa

El Directorio (o alta jerarquía de la empresa) es el principal responsable de velar por la correcta implementación y efectivo funcionamiento del MPD. Asimismo, es el organismo responsable de designar al Encargado de Prevención de Delitos (EPD), ratificar y prorrogar su funcionamiento, así como de definir sus medios y facultades para que ejerza su cargo.

Las funciones específicas serán:

- a) Proporcionar los medios y recursos necesarios para que el EPD lleve a cabo sus roles y responsabilidades.
- b) Aprobar la política y procedimiento de prevención de delitos, y sus actualizaciones.
- c) Recibir, evaluar y auditar los informes de gestión y funcionamiento del MPD generados por el EPD, como mínimo cada 6 meses.
- d) Informar al EPD de cualquier situación observada que tenga relación con el MPD y el cumplimiento de la Ley N°20.393.
- e) De conformidad con el art. 4.3) de la Ley N°20.393, el Directorio deberá, junto con el EPD, diseñar un sistema de prevención de delitos que deberá contemplar, al menos:

(i) Identificación de actividades o procesos con riesgo de comisión de delitos de lavado de activos, financiamiento al terrorismo, cohecho, receptación, cohecho entre privados, negociación incompatible, administración desleal, apropiación indebida, contaminación de aguas, los demás delitos de la Ley de Pesca, incumplimiento de la cuarentena o medidas sanitarias impuestas por la autoridad y los delitos que a futuro se incorporen.

(ii) Establecimiento de protocolos, reglas, y procedimientos que permitan prevenir la comisión de los delitos indicados.

(iii) Identificación de procedimientos de administración y auditoría a los recursos financieros a fin de prevenir su utilización en delitos.

(iv) Establecimiento de sanciones administrativas internas y procedimiento de denuncias por incumplimiento del sistema de prevención de delitos.

En el evento que CITELUM CHILE fuere transformada en otro tipo social y consecuentemente dejare de tener un Directorio como ente administrador de la sociedad, las responsabilidades antes expresadas serán detentadas por un Comité de Administración integrado por al menos 3 miembros por un periodo de 2 años renovables, Comité que será designado por el o los administradores de la sociedad.

2.2. Comité de Ética

El Comité de Ética estará conformado por 3 personas que serán nombradas por el Directorio o Comité de Administración en su caso, por un periodo de 1 año renovable. La renovación del Comité de Ética deberá realizarse paulatinamente, renovándose 1 miembro por año.

El Comité de Ética se reunirá con una periodicidad de a lo menos 3 meses, designará de manera consensuada a su Presidente, que ostentará el cargo por un periodo no superior a 1 año, y sus funciones serán las siguientes:

- a)** Apoyo al EPD en el proceso de análisis de denuncias;
- b)** Definir, junto con el EPD, la decisión y designación de responsables para efectuar las investigaciones;
- c)** Proponer, junto con el EPD, recomendaciones y sanciones producto de los informes de investigación de las denuncias recepcionadas;
- d)** Ante la detección de un hecho que pueda tipificarse como delito, deberá presentar el caso al Directorio para que éste evalúe el envío de la información al Ministerio Público.

2.3. Encargado de Prevención de Delitos (EPD y/o Compliance Officer)

El EPD deberá ser nombrado por el Directorio o Comité de Administración en su caso, y durará en su cargo hasta por 1 año, pudiendo prorrogarse su designación por periodos iguales.

Los deberes y obligaciones del EPD es mantener y llevar a cabo el programa institucional de prevención de delitos que puedan afectar la responsabilidad de CITELUM CHILE en los términos de la Ley N°20.393. En específico, le corresponde:

- a)** Realizar la supervigilancia de los delitos tipificados en la Ley N°20.393;

- b)** Dirigir y supervisar la identificación de las actividades y procesos en cuyo contexto se genere o incremente el riesgo de la comisión de delitos sancionados;
- c)** Supervisar la aplicación de sanciones administrativas internas, así como la existencia de procesos de denuncia y persecución de responsabilidades contra las personas que cometan los delitos indicados;
- d)** Coordinar la revisión y actualización del MPD de acuerdo con los cambios de circunstancias, ya sea por las actividades de la empresa como por actualizaciones normativas;
- e)** Dirigir el establecimiento de protocolos, reglas y procedimientos específicos de prevención de delitos;
- f)** Asistir y asesorar las diferentes áreas de la empresa dentro del marco legal establecido;
- g)** Capacitar a los colaboradores y eventualmente proveedores de la empresa en las materias de la Ley N°20.393 y el presente MPD;
- h)** Rendir cuentas de su gestión al Directorio al menos una vez cada 6 meses, sin perjuicio de hacerlo cuando la situación lo requiera.
- i)** Recibir, investigar y dar respuesta a las denuncias que se reciban mediante el canal de denuncias y/o línea de correo.

El EPD deberá contar con los medios y facultades que necesite para la realización de las tareas que le son encomendadas, lo que implica que tendrá autonomía presupuestaria que considere medios suficientes, así como acceso al Directorio o Comité de Administración en su caso a los altos cargos de la Empresa y CITELUM CHILE en general, así como acceso a la información y documentos que el desempeño de sus funciones requiera. Asimismo, el EPD tendrá derecho a asistir al Directorio, con derecho a voz, pero sin voto, informando de las medidas y planes implementados en el cumplimiento del MPD.

Para poder llevar a cabo todas las actividades y obligaciones que se le establecen, el EPD deberá presentar anualmente un plan al Directorio o alta jerarquía de la empresa donde indique:

- Objetivos de su labor;
- Alcance de sus funciones;
- Limitaciones para el desarrollo de sus funciones;
- Puntos críticos para la implementación y monitoreo del MPD (donaciones, aportes, marketing, regalos, viajes y hospedajes, ventas, compras, rendición de fondos, inversiones...);
- Recursos humanos y financieros requeridos;
- Procedimientos aplicables;
- Reportes (tipo, periodicidad, distribución, otros).

2.4. Gerencias de Citelum Chile

Las diferentes gerencias de la Empresa tienen un rol fundamental de apoyo y asistencia al EPD en la implementación del MPD. Sin su compromiso, colaboración y proactividad, los controles para la prevención de delitos no podrán ser exitosos. Es por ello que CITELUM CHILE establece que, por su composición y estructura orgánica, las siguientes gerencias tendrán un rol estratégico que se detalla a continuación:

- a)** Gerencia General
- b)** Gerencia de Finanzas
- c)** Gerencia de Operaciones
- d)** Dirección Comercial
- e)** Dirección de RRHH
- f)** Gerencia Legal
- g)** Gerencia de Prevención de Resgos

Estas gerencias tendrán, entre otras, la obligación especial de (i) proporcionar al EPD acceso a la documentación e información que requiera para el desempeño de sus funciones; (ii) implementar y velar por el cumplimiento de los controles establecidos para la prevención de delitos; (iii) promover y defender los valores de la Empresa; (iv) apoyar en la coordinación de las actividades de difusión del MPD; (v) asegurar la inclusión de cláusulas de cumplimiento en los contratos (Ley N° 20.393) con sus trabajadores y/o terceros; (vi) informar al EPD sobre la aparición de nuevos riesgos que deban integrarse a la matriz de riesgos de la institución, con los controles adecuados y sus respectivas políticas y procedimientos.

2.5. Trabajadores : cláusula contrato de trabajo y RIOHS

La correcta y efectiva implementación del MPD no puede llevarse a cabo sin el apoyo y coordinación de todo el personal – incluidos altos directivos, trabajadores y subordinados - de CITELUM CHILE, que tienen un impacto directo en el desarrollo de las actividades específicas de la Empresa.

CITELUM CHILE dispone de su propio Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el que cuenta con una cláusula relativa a la Ley N° 20.393.

El contrato de trabajo, sea temporal o indefinido, de todo (nuevo) empleado de CITELUM CHILE contendrá una cláusula que diga relación con la Ley N° 20.393 y al momento de ingresar a la Compañía, se les entrega una copia actualizada del Código de Ética con su respectivo Modelo de Prevención de Delitos.

Se hará también entrega del Modelo de Prevención de Delitos a los trabajadores actuales, quienes mediante la recepción y aceptación del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad actualizado, declaran aceptar y comprender su contenido, reconociendo expresamente que el referido Modelo forma parte integrante de sus contratos individuales de trabajo, de tal forma que el cumplimiento de sus disposiciones constituye una obligación esencial de los mismos, sin perjuicio de las propias normas que a este respecto se indican más abajo en relación a ciertas obligaciones a que estarán sujetos los Trabajadores de la Empresa. Será obligación del trabajador preguntar a sus superiores en caso de cualquier duda, cada vez que la Empresa efectúe actualizaciones de sus políticas.

2.6. Proveedores

Asimismo, todos los proveedores de CITELUM CHILE, prestadores de servicios, contratistas, clientes y otros colaboradores que de alguna manera estén involucrados en la actividad y negocios de CITELUM CHILE, serán considerados por ésta como “partners” estratégicos para una implementación eficaz del MPD.

Éstos deberán cumplir con lo dispuesto en la política de prevención de delitos de la Empresa en aquellas materias que les sea aplicable, informar sobre hechos o conductas que pudieran contravenirlas, y realizar consultas sobre conductas.

Es por ello que, adicionalmente a tener acceso a los canales de denuncia y consultas que establezca CITELUM CHILE, los proveedores, prestadores de servicios, contratistas y clientes (según el caso) deberán adscribir, en sus contratos o declaraciones a sus respectivas órdenes de compra que emita CITELUM CHILE para la compra de bienes o servicios, las siguientes declaraciones:

- Que no ha incurrido o realizado ninguna de las conductas que configuren una operación prohibida en la Ley N°20.393;
- Que conoce y acepta cumplir las normas incluidas en el MPD aprobado por la Empresa, tomando todos los resguardos necesarios;
- Que reportará por el canal formal establecido todas las denuncias de conductas contrarias al MPD o a la Ley que puedan comprometer la responsabilidad penal de la empresa tales como violación de la ley, contrato u operación prohibida, pago dudoso, etc.;
- Que cooperará de buena fe a cualquier solicitud de investigación que lleve a cabo la Empresa, ante el conocimiento de operaciones prohibidas, pagos o conductas sospechosas y cualquier acción que infrinja el MPD.

Paralelamente, para garantizar una contratación con proveedores y prestadores de servicios en garantía del mejor interés de la Empresa, se establece una Política y Procedimiento de Compras de

Bienes y Servicios que, como parte de las medidas de control internas, configura un procedimiento de evaluación y autorización por parte de distintos cargos de la Empresa.

La selección de los proveedores debe incorporar un proceso de Due Diligence, el cual permitirá conocer a la contraparte antes de establecer una relación contractual y/o comercial con ésta al revisar los antecedentes legales así como potenciales conflictos de interés, entre otros. Posteriormente, el proveedor, a través de un contrato y/u orden de compra, reconocerá su compromiso con el presente MPD y sus respectivos procedimientos.

Con el fin de asegurar que todos los proveedores de CITELUM CHILE estén debidamente informados, además de las disposiciones incorporadas a sus respectivos contratos de prestación de servicios y/o compra de materiales y/o ordenes de compra, la información relacionada al sistema de prevención de delitos estará disponible en la web corporativa.

CAPÍTULO 3 – PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y DIFUSION DE LA POLITICA

El MPD no puede ser cumplido por los colaboradores de la Empresa sin que éstos reciban una capacitación idónea. Es por ello que el EPD, en su calidad de principal responsable de la implementación de la capacitación, deberá inicialmente capacitar al personal con mayor exposición al riesgo de comisión de delitos para luego capacitar a todos los trabajadores de la Empresa, dentro de un plan de capacitación **periódica** en Prevención de Delitos que apruebe el Directorio y que permitan otorgar conocimientos suficientes a todos los trabajadores en estas materias.

Si éste así lo establece, el programa de capacitación podrá contar con la intervención de proveedores o personal externo a la institución, sin perjuicio de que el EPD deberá contar con formación específica de un tercero en materia de políticas de prevención de delitos.

Además, CITELUM CHILE dispondrá de una capacitación **específica** para las nuevas incorporaciones con el objetivo de que puedan adquirir una formación adecuada de los conocimientos y políticas necesarias de la Empresa.

3.1. Contenido

El programa de capacitación debe ser idóneo para que todos los trabajadores de la Empresa estén familiarizados con las conductas prohibidas y con los controles y procedimientos de denuncia que la Empresa pone a disposición.

- a) Código de Ética Citelum Chile
- b) Modelo de Prevención del delito
- c) Canal de denuncias
- d) Evaluación de la Charla

3.2. Metodología

Las capacitaciones se realizarán a través de charlas presenciales y/o virtuales, por la vía que se estime más expedita y accesible, en todas las agencias de la Empresa con exposición apoyada por distintos materiales tanto gráficos como audiovisuales.

3.3. Acreditación

El EPD deberá llevar una lista exhaustiva y actualizada para controlar que todos los trabajadores de la Empresa hayan recibido capacitación en prevención de delitos, todo con la periodicidad establecida por el Directorio y/o el presente MPD.

Todo asistente a una capacitación sea realizada en forma presencial o por medios tecnológicos, deberá contar con un certificado de asistencia y deberá contar con acceso a los materiales de la capacitación para que los pueda consultar cuando así los requiera.

3.3. Difusión

Con el fin de asegurar que todos los trabajadores de CITELUM CHILE estén debidamente informados, además de las disposiciones incorporadas a sus respectivos contratos de trabajo y Reglamento Interno, la información relacionada al sistema de prevención de delitos estará disponible para todos los trabajadores en la intranet (Sharepoint) de la Empresa como también en su página (web) corporativa; todo el personal firmará la recepción del Reglamento Interno y una cláusula o anexo de contrato que hacen referencia al modelo de prevención de delitos.

CAPÍTULO 4 – MATRIZ DE RIESGOS COMPLIANCE

El EPD junto a las áreas de apoyo, identificará las actividades o procesos de mayor riesgo o exposición a la comisión de los delitos contenidos en la Ley N° 20.393, las que serán documentadas en una Matriz de Riesgos de Delitos.

El propósito de la Matriz de Riesgos de Delitos será evaluar los riesgos existentes en los distintos procesos de la Compañía, con objeto de estimar su impacto y probabilidad de ocurrencia, evaluar la

eficacia de los controles existentes, y determinar los procesos que deban ser mejorados junto a eventuales remediaciones.

Una vez identificados y evaluados los controles, se procederá a estructurar en conjunto con las áreas de apoyo, la conformación, actualización o mejoramiento de políticas, protocolos y/o procedimientos específicos de manera de prevenir y/o detectar la comisión de los delitos.

CAPÍTULO 5 – PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS E INVESTIGACIÓN

El procedimiento de denuncias e investigación forma parte integral del MPD de CITELUM CHILE y para su correcto funcionamiento debe garantizar la accesibilidad a todos los potenciales denunciadores, el anonimato del denunciante, y el seguimiento del caso a través de un procedimiento secreto, con plazos asociados, y con resultados confidenciales (si no se acredita incumplimiento o delito, o si así se acuerda), pero ciertos.

Éste podrá ser implementado por CITELUM CHILE por cuenta propia, a través de una empresa especializada en prestar estos servicios, o realizarse a través del canal de denuncias que da cobertura al Grupo Citelum a nivel global (pero adaptado en su versión en español).

5.1. Objetivo y Alcances

El objetivo del canal de denuncias es establecer los pasos para (i) recibir, (ii) investigar y (iii) determinar la forma de actuar en caso de que haya denuncias directas, o anónimas de colaboradores, clientes, proveedores, terceros y en general, de cualquier hecho que revista carácter de delito, en especial los sancionados en el art. 1 de la Ley N°20.393.

El Comité de Ética, a proposición y a iniciativa del EPD, podrá proponer y supervisar la aplicación de sanciones, revisar su procedimiento, pronunciarse sobre su procedencia, y revisar la aplicación de sanciones ya cursadas.

Sin perjuicio del resultado de la investigación, el EPD debe informar con una periodicidad mínima de 1 vez al semestre el número de denuncias recibidas, el número de procesos de investigación en curso y la etapa en la que la investigación se encuentra, el número de condenas, el número de absoluciones, todo ello garantizando el anonimato de denunciadores y de investigados/absueltos.

Si tras 2 periodos consecutivos, el número de denuncias e investigaciones es entre cero y diez, el EPD, el Comité de Ética y el Directorio deberán analizar las circunstancias que podrían estar inhibiendo a los miembros o colaboradores de CITELUM CHILE a denunciar.

En atención al carácter preventivo del MPD de CITELUM CHILE, el canal de denuncias también deberá contar con un canal que permita a los miembros de Citelum realizar consultas sobre conductas que podrían constituir o no un delito (por ejemplo, qué hacer si se recibe un regalo de parte de un cliente, etc.). A tal efecto se mantendrá actualizado un catálogo de "Preguntas Frecuentes" o "Conductas

Recurrentes”, al que tendrán acceso todo colaborador, trabajador, miembro o tercero relacionado, donde la Empresa de antemano establezca las conductas esperadas ante cierto tipo de situación.

5.2. Protección del Denunciante

El anonimato del denunciante debe ser garantizado en todo momento para (1) evitar represalias, y (2) incentivar las denuncias. El anonimato del denunciante no incluye al EPD y al Comité de Ética, en la medida en que el conocimiento de la identidad del denunciante haya sido revelado por éste y en cuanto ello pueda contribuir al buen término de la investigación.

Ninguna gerencia, trabajador, o miembro de la empresa podrá tomar represalias contra un denunciante de buena fe, aun cuando la comisión del delito o conducta irregular no haya podido ser probada.

5.3. Procedimiento de denuncia

Las denuncias serán recibidas a través de la plataforma web dispuesta para ello.

Todas las denuncias se ingresarán en la página <http://fge.org/denuncias/> seleccionando a Citelum.

En el caso que algún miembro reciba de parte de otro miembro de la Empresa o tercero involucrado una denuncia, deberá informar al denunciante que toda denuncia debe realizarse por el canal formal definido por la Empresa.

Las denuncias podrán ser anónimas, no obstante, deberán indicar a lo menos la fecha del hecho denunciado, sitio del suceso y un relato de los hechos que fundamentan la denuncia.

Adicionalmente y en forma voluntaria, los denunciantes podrán informar datos sobre su identidad, correo electrónico o cualquier medio de contacto, pruebas sobre la denuncia. Toda la información que entregue el denunciante tendrá el carácter y tratamiento de confidencialidad correspondiente.

A cada denuncia recibida se le asignará un folio único inmodificable con el cual se podrá realizar seguimiento sobre su estado en ambos canales.

5.4. Procedimiento de Investigación

Los trabajadores deben conocer y cumplir las normas del Modelo de Prevención de Delitos, y en caso de infracción a las obligaciones y prohibiciones dispuestas, se llevará a cabo el siguiente procedimiento con el objeto de determinar las responsabilidades que puedan originar dichas infracciones:

a. Toda denuncia o reclamo puede recibirse por el canal de denuncias y/o por intermedio de cualquier persona que ejerza funciones de alta dirección y/o cualquier otro medio idóneo. El receptor de la denuncia o reclamo deberá remitirla en el plazo de 48 horas al Encargado de Prevención de Delitos, adjuntando todos los antecedentes que disponga, debiendo tomar todos los resguardos que sean necesarios y se encuentren a su alcance para mantener total y completa confidencialidad de la denuncia o reclamo, como de los hechos que la motivan y sustentan.

b. Interpuesta la denuncia ante el Encargado de Prevención de Delitos, o derivada que fuere por autoridad de la Empresa, cuando se le haya presentado a ésta, el Encargado de Prevención de Delitos deberá solicitar dentro del plazo de 10 días hábiles toda la información que dispongan las gerencias o directorios de aquellos departamentos que estime sean pertinentes y que crea puedan aportar antecedentes al esclarecimiento de los hechos que sustentan la denuncia o reclamo.

c. Toda autoridad, administración, gerencia, director y empleado de la Empresa deberá dentro del plazo de 5 días hábiles dar cuenta de la solicitud y requerimiento que se indica en la letra B, debiendo acompañar todos los antecedentes que se les ha requerido o solicitado como todos aquellos que se encuentren a su disposición, señalando e informando fundadamente los que no ha podido recopilar, no pudiendo cuestionar o impugnar la solicitud y requerimiento, entendiendo en todo caso como incumplimiento grave de sus funciones el retraso o negativa a cumplir con esta obligación. En caso de ser necesario, el Encargado de Prevención de Delitos podrá ampliar, retirar e insistir en las solicitudes o requerimientos.

d. Reunidos los primeros antecedentes, el Encargado de Prevención de Delitos dispondrá la citación de todas aquellas personas que estime pertinentes para el esclarecimiento de los hechos que motivan la denuncia o reclamo y/o que se relacionen de cualquier forma con la empresa, sea director, gerente, empleado, subcontratista o tercero ajeno, debiendo tomar declaraciones dentro del plazo de 40 días hábiles contados desde la fecha de la recepción de los primeros antecedentes a que hace referencia la letra anterior.

e. El Encargado de Prevención de Delitos podrá en todo momento, en mérito de los antecedentes que reúna o reciba, adoptar las medidas cautelares que estime procedentes y que se encuentren dentro del rango de su competencia, pudiendo derivar estos primeros antecedentes, vía denuncia o querrela, a los órganos jurisdiccionales competentes sin que ello sea motivo alguno para finalizar el proceso de investigación materia de este artículo.

f. Luego de recibidos los primeros antecedentes y testimonios, deberá informar de la existencia del proceso de investigación al directorio de la Empresa, y solicitará formalmente al denunciado y personas involucradas declaración respecto de los hechos que la motivan. El denunciado podrá dentro del plazo de 10 días hábiles formular sus descargos por escrito, pudiendo acompañar todo antecedentes que estime necesario para probar o sustentar sus descargos, todo sin perjuicio de la decisión fundada del Encargado de Prevención de Delitos, en mérito de los antecedentes recopilados, de mantener total confidencialidad de la investigación y siempre que ello no sea obstáculo alguno a la investigación que pueda llevar a cabo el Ministerio Público.

g. Concluida la investigación, el Encargado de Prevención de Delitos elaborará un informe dentro del plazo de 60 días hábiles, ampliable fundadamente hasta por 60 días, con las conclusiones a las que ha llegado, de acuerdo a los antecedentes reunidos, formulará las recomendaciones y medidas disciplinarias que propone, y se pronunciará acerca del ejercicio de acciones legales que estime procedentes, según corresponda a la naturaleza de los hechos denunciados, el que elevará y someterá a la resolución del Comité de Directorio, que lo conocerá en sesión ordinaria o extraordinaria especialmente convocada al efecto, disponiendo en su caso, las medidas que estime pertinentes. En todo caso, si los antecedentes recopilados en el proceso de investigación interna hacen presumir la comisión de algún tipo de delito, deberá remitir todos los antecedentes y sus conclusiones al órgano competente, por medio de denuncia o querrela. El procedimiento de investigación implica que puedan otorgarse medidas cautelares si la situación, a criterio del EPD y el Comité de Ética, lo requiere. La solicitud de éstas deberá ser analizada por el Directorio, en una sesión en la que el EPD tendrá derecho a voz, pero no a voto.

CAPÍTULO 6 – SISTEMA DE SANCIONES

Recibida la denuncia y realizada la investigación, el EPD junto con el Comité de Ética, en base a los antecedentes, establecerán la sanción. El Comité de Ética y EPD, en base a los antecedentes y resultados de la investigación, decidirán si el caso debe alzarse al Directorio o no.

Algunas de las sanciones que pueden ir aparejadas al incumplimiento del MPD o a la comisión de alguno de los delitos incluidos en la Ley N°20.393 por parte de un proveedor o trabajador de la Empresa, son las siguientes:

- a) Establecimiento de un plan de subsanación de la situación con plazos asociados;
- b) Multas, Término de contrato anticipado con proveedores o subcontratistas;
- c) Amonestación escrita con la firma del supervisor que quedará en la carpeta del trabajador con envío de copia a la Inspección del Trabajo;

- d) Término del contrato de trabajo;
- e) Sanciones que establezca la ley;
- f) Denuncia a la Fiscalía, en los casos que corresponda.

El EPD junto con el Comité de Ética decidirá, a la luz de las circunstancias del caso que arroje la investigación, la sanción que se impondrá.

En cuanto a la Empresa, a ésta se le podrán imponer las siguientes sanciones, contempladas en la Ley N°20.393:

- a) Disolución de la persona jurídica o cancelación de la personalidad jurídica.
- b) Prohibición temporal o perpetua de celebrar actos o contratos con el Estado, prohibición de adjudicarse concesiones.
- c) Pérdida parcial o total de beneficios fiscales o prohibición absoluta de recepción de los mismos por un periodo determinado.
- d) Multas a beneficio fiscal de 400 a 300.000 UTM.
- e) Penas accesorias, tales como la publicación de un extracto de la sentencia, comiso, entre otros.
- f) Con presidio menor en su grado mínimo a medio (de 541 días a 3 años de cárcel), y multa de 10 a 200 UTM por cada trabajador.

Tabla de cambios

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN MODIFICACIÓN
01	13/09/2019	Versión inicial
02	01/11/2019	Incorpora nuevos delitos de acuerdo con las modificaciones a la Ley 20.393
03	01/12/2019	Actualización del canal de denuncias
04	05/07/2020	Incorpora nuevos delitos de acuerdo a las modificaciones a la Ley 20.393. Incorpora la clausula de la Cyberseguridad y su respectivo programa de capacitacion. Otras diversas modificaciones para detallar el contenido.