MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

Ley N° 20.393

CONFIDENCIAL

Índice

1. INTRODUCCIÓN 2
2. OBJETIVO 3
3. ALCANCE/ÁMBITO DE APLICACIÓN 4
4. MARCO NORMATIVO APLICABLE 4
5. DEFINICIONES DE LOS DELITO DE LA LEY 20.393 APLICABLES A LA COMPAÑÍA 5
6. RESPONSABLE DE PREVENCIÓN DE DELITOS 11
7. RESPONSABILIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN 15
8. GESTIÓN DE RIESGOS DE COMISIÓN DE LOS DELITOS BASE 15
9. ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN 16
10. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ESPECÍFICOS DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS 16
11. ADMINISTRACIÓN Y CONTROL DE RECURSOS FINANCIEROS 17
12. DEBIDA DILIGENCIA EN FUSIONES, ADQUISICIONES Y JOINT VENTURES 19
13. COMUNICACIÓN DE INCUMPLIMIENTOS AL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS 19
14. SUPERVISIÓN Y MONITOREO DEL MPD 22
15. CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN DEL MPD 22
16. CONSERVACIÓN DE LA INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN DEL MPD 24
17. ORIENTACIÓN 24

1. INTRODUCCIÓN

La Ley 20.393 sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas (en adelante, la **"Ley N°20.393"** o la **"Ley"**) que entró en vigencia en Chile a fines del año 2009, estableció la responsabilidad penal a la que podrían verse expuestas las personas jurídicas respecto de ciertos delitos cometidos directa e indirectamente en su interés o para su provecho, tales como lavado de activos, financiamiento del terrorismo y cohecho de funcionarios públicos. Con el transcurso del tiempo, el legislador chileno ha ido ampliando su alcance con la incorporación de nuevos delitos, siendo modificada en virtud de diversas leyes.

MOS IT (en adelante, la **"Compañía"**) ha evaluado la evolución de la normativa, y especialmente las últimas modificaciones para efectos de adoptar el presente Manual de Prevención de delitos (en adelante **"MPD"**), el cual se encuentra en concordancia con las políticas, procedimientos y códigos internos aplicables a la Compañía.

La Compañía está firmemente comprometida con la promoción y salvaguardia de los principios éticos y legales más elevados, tanto en relación a su conducta como en sus operaciones. Por consiguiente, es imperativo que todos sus miembros ejerzan su rol con responsabilidad cívica y apego a las normativas legales en todas las esferas relacionadas con sus labores y servicios. De tal manera, el Personal de la Compañía debe prevenir 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, trata de personas, control de armas, delitos informáticos, robo de madera, entre otros (en adelante, "**Delitos Base**").

Dentro de los procesos preventivos y de monitoreo, el MPD contempla: (I) Matriz de riesgos confeccionada previamente, el cual a través de diversas entrevistas a integrantes claves de la Compañía identifica la comisión de los Delitos Base en los que pueden incurrir sus miembros, así como los controles adecuados para mitigarlos; (II) La designación de un sujeto o sujetos responsables de la aplicación de protocolos y controles de prevención; (III) Diversos reglamentos, procedimientos y controles respecto de actividades que se encuentran expuestas a los riesgos de comisión de los Delitos Base; y, (IV) propuestas de capacitaciones para el Personal de la Compañía.

El MPD corresponde al resultado de un especial interés de la Compañía de mantener sus lineamientos de integridad y comportamiento ético en el ejercicio transversal de sus operaciones evitando -entre otros- responsabilidad por el actuar delictivo de cualquiera de sus integrantes. En consideración a esto, para evitar la exposición a sanciones, y teniendo en consideración que la implementación de dicho modelo es tarea de todo el Personal de la Compañía, se espera que todos:

1.1. Conozcan y apliquen el MPD en sus tareas y obligaciones cotidianas.
1.2. Participen activamente en las capacitaciones programadas por la Compañía.

1.3. Cumplan en tiempo y forma las políticas, procedimientos, protocolos y demás controles que se establezcan.
1.4. Realicen las consultas pertinentes y reporten de manera inmediata cualquier sospecha de infracción contra el MPD, las políticas de la Compañía y/o las leyes anticorrupción.

2. OBJETIVO

El MPD corresponde a un conjunto de diversas políticas, procedimientos, y actividades de prevención, detección, reacción, supervisión y monitoreo, que se realizan sobre los procesos o actividades en donde se genere o incremente el riesgo de comisión de los delitos en virtud de los cuales podría configurarse la responsabilidad penal respecto de personas jurídicas. Su propósito es establecer un mecanismo de prevención para los delitos establecidos en la Ley 20.393, dando cumplimiento a lo dispuesto en su artículo 4°.

En observancia de las leyes anticorrupción, la administración de la compañía ha aprobado la adopción e implementación del presente MPD, dando a conocer el marco conceptual y los lineamientos para su correcta aplicación, además de generar un ambiente de prevención efectivo, mediante mecanismos de prevención y mitigación de los riegos, en conformidad con las normas de la Ley N°20.393, en cuanto busca:

2.1. Evitar comisión de los delitos tipificados en dicha ley y en otros cuerpos legales que establezcan hipótesis de responsabilidad penal de la persona jurídica.

2.2. Identificar las actividades y procesos, en relación con el giro del negocio (ya sean habituales o esporádicos), en los cuales exista riesgo de comisión de los delitos tipificados.

2.3. Establecer protocolos, reglas y procedimientos específicos, que permitan que colaboradores o terceros intervinientes en el desarrollo de nuestra actividad, programar y ejecutar sus tareas, con el fin de prevenir la comisión de los delitos tipificados en dicha ley.

2.4. Identificar los procedimientos de administración y auditoría de los recursos, para prevenir su empleo en los delitos tipificados por dicha ley.

2.5. Establecer canales y procedimientos de denuncia, y la eventual atribución de responsabilidades en contra de personas que transgredan lo establecido en el MPD.

2.6. Difundir entre los miembros de la empresa la normativa interna referente al MPD, a través de su incorporación en contratos de trabajo y contratos con proveedores.

2.7. Establecer métodos para la efectiva aplicación y supervisión del MPD, de tal manera que sea posible detectar y corregir sus falencias, así como también actualizarlo de acuerdo al cambio de circunstancias y/o normativa que afecte a MOS IT.

2.8. Fomentar y difundir dentro de MOS IT una cultura organizacional y políticas orientadas a la prevención de delitos y transparencia.

3. ALCANCE/ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente MPD aplica para todos los integrantes de MOS IT, es de obligatorio cumplimiento para todos los procesos y actividades de la Compañía, así como para todo el Personal de la Compañía, independiente de su posición o nivel de jerarquía o área a la que pertenezcan. Se incluyen empleados, directores, accionistas, y cualquier otra persona natural o jurídica que actúe en representación o interés de la Compañía.

El MPD abarcará todas las áreas de la Compañía, incluyendo a cualquier empleado, colaborador, director, gerente o funcionario que realice actividades en representación o en interés de la Compañía, sin importar su cargo o posición, así como el área a la que pertenezca (en adelante, **"Personal de la Compañía"**).

Además, cuando se considere apropiado, las normas del presente MPD también se harán extensivas a todas aquellas Tercera Parte con la que se mantenga o se pretenda establecer una relación comercial o económica. Impulsados por un firme compromiso ético y legal, pondremos este Código a disposición de todos los agentes externos que interactúen con la Compañía, especialmente de aquellos que actúen como nuestros representantes ante terceros.

Cada miembro del Personal de la Compañía tiene la responsabilidad de leer detenidamente el Código de Conducta, comprender sus principios y garantizar su cumplimiento. Los encargados de cada área de la Compañía deben asegurarse de que todos sus colaboradores conozcan el Código y su contenido, ofreciendo el apoyo y la orientación necesarios para su correcta aplicación e interpretación.

El Responsable de Prevención de Delitos estará a disposición de todo aquel que precise resolver dudas o inquietudes relacionadas al MPD.

4. MARCO NORMATIVO APLICABLE

El MPD considera el marco legal nacional relevante para la compañía en el desarrollo de sus actividades, destacando entre estas normas las siguientes:

-Código Penal de la República de Chile.
-Ley N° 20.393, la cual establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas.
-Ley Nº 19.913 que crea la Unidad de Análisis Financiero y modifica diversas disposiciones en materia de lavado y blanqueo de activos.
-Ley Nº 18.314 que determina conductas terroristas y fija su penalidad.
-Ley Nº 21.121 que modifica el Código Penal y otras normas legales para la prevención, detección y persecución de la corrupción.
-Ley Nº 21.227 que faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la Ley Nº 19.728.
Ley Nº 21.240 que modifica el Código Penal estableciendo el nuevo artículo 318 ter. Ley N° 17.798 sobre control de armas.

-Ley N° 21459 que establece normas sobre delitos informáticos, deroga la Ley N° 19.223 y modifica otros cuerpos legales con el objeto de adecuarlos al Convenio de Budapest.
-Ley N° 20.507 que tipifica los delitos de tráfico ilícito de migrantes, trata de personas y establece normas para la prevención y más efectiva persecución criminal.

5. DEFINICIONES DE LOS DELITO DE LA LEY 20.393 APLICABLES A LA COMPAÑÍA

El actual artículo 1° de la Ley N°20.393 fija el catálogo de delitos por los cuales las empresas pueden ser penalmente responsables, ampliándolo a más de doscientos delitos económicos, los cuales el legislador sistematiza y clasifica en cuatro categorías diferentes.

Para efectos de la aplicación del MPD, se deja establecido que los conceptos que tengan una definición en la ley, se regirán por lo que la norma legal específicamente establezca. Sin perjuicio de lo anterior, como apoyo al entendimiento del MPD, a continuación, se explican algunos conceptos, directamente relacionadas con el mismo:

a) Cohecho

La Ley 20.393 recoge las situaciones de cohecho respecto a funcionarios públicos nacionales (artículo 250 del Código Penal) y extranjeros (artículo 251 bis del Código Penal). Sanciona a quien dé, ofrezca o consienta en dar a un empleado público un beneficio económico o de otra naturaleza, en provecho de éste o de un tercero, en virtud de cualquiera de las siguientes justificaciones:

(I) Para que el funcionario público desarrolle u omita algunos actos que son propios de su cargo;
(II) En razón de su cargo;
(III) Por haber realizado u omitido actos propios de su cargo;
(IV) Para que ejerza influencia sobre otro empleado público, beneficiando a un tercero; o
(V) Para que cometa ciertos delitos.

La ley califica como funcionarios públicos a las siguientes personas:

Funcionario o Empleado Público Nacional: Se considera a toda persona que desempeñe un cargo o función pública, sea en la administración central o en instituciones o empresas semifiscales, municipales, autónomas u organismos creados por el Estado o dependientes de éste, aunque no sean de nombramiento del Presidente de la República ni reciban sueldo del Estado, incluyéndose aquellos cargos de elección popular.

Funcionario o Empleado Público Extranjero: Se considera empleado público extranjero a toda persona que tenga un cargo legislativo, administrativo o judicial en un país extranjero, haya sido nombrada o elegida, así como cualquier persona que ejerza una función pública para un país extranjero, sea dentro de un organismo público o de una empresa pública. De la misma forma se deducirá que tiene la calidad señalada con anterioridad cualquier agente de una organización pública internacional.

Respecto del cohecho internacional, la conducta consiste en ofrecer, prometer o dar a un

funcionario público extranjero, un beneficio económico o de otra naturaleza, en provecho de éste o de un tercero, 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.

Si bien el delito de cohecho sanciona a quien ofrece o consiente en dar a un empleado público un beneficio económico o de otra naturaleza, no es necesario que ese beneficio económico vaya en provecho del propio funcionario público, sino que puede procurar beneficio a un tercero. Además, basta con el mero ofrecimiento para que se cometa el delito.

b) Lavado de Activos

El delito de lavado de activos, tipificado en el artículo 27 de la Ley 19.913, castiga a quienes, conociendo su origen ilícito, de cualquier forma, busquen disimular u ocultar la naturaleza, origen, ubicación, propiedad o control de dinero y/o bienes, o bien los adquieran, tengan o posean de cualquier forma. Este delito sanciona la introducción en la economía de activos de procedencia ilícita, otorgándoles la apariencia de legalidad al valerse de actividades lícitas, lo que faculta a delincuentes y organizaciones criminales a encubrir el origen ilegal de su producto, sin poner en peligro su fuente.

Para que se configure el lavado de activos, se requiere que los bienes o recursos que se ocultan, disimulan o mantienen, provengan de ciertas actividades ilícitas enumeradas en la Ley 19.913, y que por ello se les conoce como "delitos base." En otras palabras, el dinero que se intenta "blanquear" debe venir de la comisión de uno de los delitos que en la ley se señalan. 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.

Este delito no solo sanciona a quienes conozcan el origen ilícito de los activos o bienes, sino también a quienes, por negligencia inexcusable, no tuvieron conocimiento de su procedencia delictiva. Ello refuerza la necesidad de conocer bien a las contrapartes con que se realizan negocios.

c) Financiamiento del Terrorismo

El financiamiento del terrorismo, señalado en el artículo 8° de la Ley 18.314, sanciona a quienes de cualquier forma soliciten, recauden o proveen fondos con la finalidad que se utilicen para cometer los delitos terroristas establecidos en la misma Ley. En este delito, a diferencia del lavado de activos, la vulnerabilidad no está en el origen de los recursos, sino en su destino.

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

Consagrado en el artículo 456 bis A del Código Penal, el delito de receptación sanciona a quien, conociendo su origen o no pudiendo menos que conocerlo, tenga en su poder, a cualquier título, especies hurtadas, robadas u objeto de abigeato (hurto de ganado), 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 receptador algún beneficio, el que en la mayoría de los casos es necesariamente económico. Cabe observar que, la propia ley establece que solo se puede sancionar por receptación a la persona que haya tenido o que debía tener conocimiento del origen ilícito de los bienes. Es decir, si el posible autor de la conducta no tuvo conocimiento de dicha procedencia, y dicho desconocimiento está justificado, no es posible sancionarlo.

e) Negociación Incompatible

Por negociación incompatible se entiende la acción de participar en una operación comercial en donde la existencia de un conflicto de interés obligaba a abstenerse de ella. Así, se trata de hipótesis de grave conflicto de interés donde el peligro es abstracto, esto quiere decir que no es necesario que se haya producido un perjuicio para la parte afectada para que la conducta sea sancionable. El interés que causa el conflicto en este caso, tiene que ser de índole económica. A su vez, el negocio en el que toma parte el autor debe interpretarse en un sentido amplio, referido a cualquier acuerdo de voluntades, cualquier negocio o trabajo en donde el sujeto tenga intervención en virtud de su cargo, sin distinción de su naturaleza.

La negociación incompatible, prevista como delito en el artículo 240 N°7 del Código Penal, sanciona a un conjunto de individuos que tienen como característica común la capacidad para tomar decisiones respecto del patrimonio de otras personas y, en particular, a los directores, gerentes y ejecutivos principales de una sociedad anónima que se interesen en cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión que, por su posición o por su relación con el patrimonio que tienen a cargo, debieron haberse abstenido.

f) Corrupción entre Particulares

El delito de corrupción entre particulares se encuentra representado en los artículos 287 bis y 287 ter del Código Penal. La conducta penada es equivalente a la establecida en el

cohecho, con la principal diferencia que no precisa la intervención de funcionarios públicos, puesto que se castiga la afectación de imparcialidad en los procesos de contratación privados. En este caso, el ilícito castiga a las dos partes de la relación corrupta, sancionando:

(I) Al que diere, ofreciere o consintiere en dar a un empleado o mandatario un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para que favorezca o por haber favorecido la contratación con un oferente sobre otro, y
(II) Al empleado o mandatario que solicitare o aceptare recibir 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 de un oferente sobre otro.

La conducta se da principalmente dentro de procesos de contratación y el delito puede ser cometido, por cualquier trabajadora/r o mandataria/o de una organización, que se encuentre a cargo del área de compras y deba establecer definiciones respecto a las licitaciones y compras directas que realice la entidad. Cabe destacar que este delito se materializa con la mera aceptación que los miembros de la Cámara hagan del beneficio económico, sin que sea necesario que se haga una entrega efectiva del mismo o que la decisión haya causado una pérdida a la empresa. Esta tipificación opta por un modelo que busca tutelar la competencia leal en los mercados.

g) Apropiación indebida

En el artículo 470 N°1 del Código Penal se establece el delito de apropiación indebida. Este sanciona a quien se apropie o distraiga dinero o especies de un tercero, que se encuentran en su poder en virtud de un título de mera tenencia, es decir, que obliga a su devolución dentro de un tiempo determinado.

Para que se pueda establecer el delito, el dueño de los bienes muebles debe entregarlos al tercero que se los apropia o distrae mediante un título que no transfiere el dominio. Por lo tanto, el autor del delito se apropia o distrae las especies dándoles un uso distinto al acordado, o bien no haciendo entrega de ellas al dueño de acuerdo con lo pactado. Fundamentalmente el requisito para que se configure el delito es que la distracción o la apropiación de los bienes ocasione perjuicio patrimonial a la víctima.

h) Administración Desleal o fraudulenta

Este ilícito, establecido en el artículo 470 N°11 del Código Penal, consiste en la conducta del que, teniendo a su cargo el cuidado o la gestión del patrimonio de un tercero, le cause perjuicio, ejerciendo abusivamente sus facultades de representación, o ejecutando u omitiendo cualquier otra acción de modo manifiestamente contrario al interés del titular del patrimonio afectado. La regla prohíbe la conducta de una serie de sujetos que tienen a su cargo la gestión del patrimonio, en particular, aquellos que se encuentran a cargo del patrimonio de una sociedad anónima abierta o especial. En este caso, y dependiendo de la fuente de los deberes de resguardo que se tengan sobre el patrimonio de un tercero, puede cometerse el delito por:

(I) Aquella persona que, en virtud de un contrato o un mandato, tiene a su cargo, con facultades de disposición, la gestión del patrimonio ajeno, y en ese encargo, le irroga perjuicio abusando de dichas facultades, y
(II) Aquella persona que ejecuta u omite intencionalmente cualquier acción contraria al interés del titular del patrimonio. En este segundo escenario no es necesario que el autor de la conducta sea mandatario o posea facultades de disposición del patrimonio. Lo que se sanciona es la infracción a los deberes de fidelidad, es decir, los deberes generales de cuidado y salvaguarda del patrimonio de otra persona.

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) Delitos de la Ley General de Pesca y Acuicultura

Con la dictación de la Ley 21.132, que refuerza la función pública del Servicio Nacional de Pesca, se introdujeron nuevos delitos que generan responsabilidad penal de las personas jurídicas. Las conductas constitutivas de delito, todas las cuales se encuentran tipificadas en la Ley 18.892, General de Pesca y Acuicultura ("LGPA") dicen relación con cursos de agua y las especies que en ellos habitan.

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

La Ley 21.240 de 2020, incorporó al ámbito de la responsabilidad penal de las personas jurídicas la inobservancia del aislamiento u otra medida preventiva dispuesta por la autoridad sanitaria, en caso de epidemia o pandemia. En esencial, la persona jurídica incurre en este delito cuando:

(I) En tiempo de pandemia, epidemia o contagio, genera, a sabiendas, riesgo de propagación de agentes patológicos con infracción de una orden emanada de la autoridad sanitaria, y
(II) A sabiendas y teniendo autoridad para disponer el trabajo de un subordinado, le ordena a ese subordinado concurrir al lugar de desempeño de sus labores, cuando éste sea distinto de su domicilio o residencia (teletrabajo), en circunstancias que el trabajador se encuentra en cuarentena o aislamiento sanitario obligatorio decretado por la autoridad sanitaria.

k) Obtención fraudulenta de subsidio de desempleo

Conforme al artículo 14 de la Ley 21.227, las personas que obtuvieren mediante simulación o engaño complementos y/o prestaciones del subsidio de desempleo, así como quienes obtuvieren un beneficio mayor al que les corresponda, serán sancionadas con reclusión menor en sus grados medio a máximo.

l) Delitos de la Ley de Control de Armas

Mediante las modificaciones introducidas por la Ley 21.412 de 2022, se agregó al listado de delitos de la Ley 20.393 a una serie de conductas contempladas en el Título II de la Ley N° 17.798 sobre Control de Armas, entre ellas: el porte, posesión, tenencia, comercialización, importación e internación al país de armas, artefactos y municiones prohibidas o sujetas a control, así como el enviar, activar, detonar, arrojar, disparar artefactos explosivos, incendiarios o corrosivos en, desde o hacia la vía pública, edificios públicos o de libre acceso, o en transporte e instalaciones públicas, entre otros actos.

m) Delito de trata de personas

En febrero de 2022, entró a regir una modificación legal prevista en la reforma a la Ley de Migración y Extranjería introducida por la Ley 21.325, que incorporó al catálogo de delitos de la Ley 20.393 el delito de trata de personas del artículo 411 quáter del Código Penal.

El artículo mencionado sanciona a quien, bajo ciertas circunstancias que la norma define, "capte, traslade, acoja o reciba personas para que sean objeto de alguna forma de explotación sexual, incluyendo la pornografía, trabajos o servicios forzados, servidumbre o esclavitud o prácticas análogas a ésta, o extracción de órganos".

Si la víctima fuere menor de edad, aun cuando no concurriere violencia, intimidación, coacción, engaño, abuso de poder, aprovechamiento de una situación de vulnerabilidad o de dependencia de la víctima, o la concesión o recepción de pagos u otros beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra.

El que promueva, facilite o financie la ejecución de las conductas descritas anteriormente será sancionado como autor del delito.

n) Delitos de la Ley de Delitos Informáticos

En junio de 2022, entró a regir la Ley 21.459 que establece los Delitos Informáticos y que incorporó los delitos establecidos en su Título Primero al catálogo de delitos de la Ley 20.393. El Título mencionado sanciona una serie de conductas vinculas a los sistemas de información electrónica.

Los delitos informáticos corresponden a:

(i) Ataque a la Integridad de un sistema informático (Art. artículo 1 de la Ley N° 21.459): 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.

(ii) Acceso ilícito (Art. 2 de la Ley N° 21.459): El que, sin autorización o excediendo la autorización que posea y superando barreras técnicas o medidas tecnológicas de seguridad, acceda a un sistema informáticos.

(iii) Intercepción Ilícita (Art. 3 de la Ley N° 21.459): 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 o El que, sin contar con la debida autorización, capte, por medios técnicos, datos contenidos en sistemas informáticos a través de las emisiones electromagnéticas provenientes de éstos.

(iv) Ataque a la integridad de los datos informáticos (Art. 4 de la Ley N° 21.459): El que, causando un daño grave al titular de los datos, indebidamente altere, dañe o suprima los mismos.

(v) Falsificación informática (Art. 5 de la Ley N° 21.459): 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.

(vi) Receptación de datos informáticos (Art. 6 de la Ley N° 21.459): 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 artículos 2°, 3° y 5° de la Ley N° 21.459.

(vii) Fraude informático (Art. 7 de la Ley N° 21.459): 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.

(viii) Abuso de los dispositivos. (Art. 8 de la Ley N° 21.459): El que para la perpetración de los delitos previstos en los artículos 1° a 4° de la Ley N° 21.459 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.

o) Otros delitos

Cuando en el futuro se incorporen nuevos delitos a la Ley 20.393, estos se entenderán que forman parte del presente MPD al momento que comience a regir la nueva ley que lo establece, sin perjuicio de los cambios que se deberán efectuar al presente documento.

6. RESPONSABLE DE PREVENCIÓN DE DELITOS

6.1.1. Descripción General

El Responsable de Prevención de Delitos (en adelante, "**RPD**") es la figura principal encargada de establecer, ejecutar, implementar, supervisar y actualizar el Modelo de Prevención de Delitos (MPD) de la Compañía. Su labor consiste en verificar diligentemente la aplicación del MPD y los procedimientos asociados.

6.1.2. Nombramiento y Duración del Cargo

El RPD será nombrado oficialmente por la administración de la Compañía, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley N° 20.393. El cargo tendrá una duración máxima de tres años, sin perjuicio de las renovaciones que se realicen, las cuales deberán ser establecidas por la administración y contar con idénticas formalidades y respaldo documental.

6.1.3. Conocimientos y Representación

El RPD representa, con su actuar, los valores de la empresa. Posee conocimiento de las funciones y responsables de cada área de la empresa; de la legislación y normativa emanada de las autoridades reguladoras competentes; del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad; Modelo de Prevención del Delito; y, de las instrucciones internas que posee la Compañía.

6.2. Funciones y Atribuciones del Responsable de Prevención de Delitos

Vigilancia y Cumplimiento del MPD: Por ley, el RPD estará a cargo de vigilar y resguardar el cumplimiento del MPD dentro de la Compañía. Contará con independencia orgánica, funcional y administrativa al interior de la organización, teniendo acceso directo a los gerentes de las distintas áreas de la Administración de las empresas que integran MOS-IT.

Autonomía y Financiamiento: La administración de la Compañía proporcionará al cargo del RPD un plan de financiamiento anual, para que éste pueda ejecutar su labor 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.

Reportes y Supervisión: El RPD deberá reportar al menos dos veces al año a la administración de la Compañía sobre las gestiones efectuadas en relación con el MPD. 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.

Revisión y Actualización del MPD: El RPD 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. Medios y Facultades del Responsable de Prevención de Delitos

Autonomía y Acceso: El RPD contará con autonomía en lo que se refiere a sus labores, respecto de la Administración de MOS-IT, de sus accionistas y controladores, teniendo acceso directo a los gerentes de las distintas áreas, a la Administración de las empresas que integran MOS-IT. Contará con las herramientas necesarias para el buen funcionamiento de su rol y responsabilidades como Encargado de Prevención de Delitos.

Presupuesto y Facultades: Dispondrá de presupuesto y facultades suficientes para efectuar la implementación, operación y revisiones del MPD en cumplimiento de la Ley N° 20.393. Contará con acceso directo e irrestricto a las distintas áreas de la organización, guardando siempre independencia en la ejecución de sus labores.

6.4. Comité de Compliance Integración y Funciones

Existirá un Comité de Compliance que asesorará al RPD en el cumplimiento de sus labores. El Comité de Compliance estará integrado por el RPD, el Director de Tecnología de la Compañía y el Director de Finanzas de la Compañía. El RPD presidirá el Comité, el cual tendrá un rol consultivo, teniendo facultades decisorias solo en los casos expresamente autorizados por las políticas que componen el MPD.

6.4.1. Rol y Competencias

El Comité de Compliance no reemplazará al RPD, ni asumirá las "funciones de Compliance", las que por su naturaleza competen primordialmente al RPD. Su función será asesorar y ayudar al RPD en el cumplimiento de sus labores, sin perjuicio de las responsabilidades mencionadas anteriormente. El Comité de Compliance no tendrá facultades para tomar decisiones que afecten directamente al MPD, pero podrá emitir recomendaciones y sugerencias que el RPD deba considerar al tomar sus decisiones.

6.4.2. Reuniones y Documentación

El Comité de Compliance se reunirá con regularidad para discutir y analizar las gestiones efectuadas en relación con el MPD. De cada reunión deberá quedar constancia en el acta de sesión correspondiente, como asimismo deberá ser firmada por todos los asistentes en señal de conocimiento y aceptación. Las actas de reunión deberán ser archivadas y mantenerse disponibles para cualquier consulta o investigación futura.

6.4.3. Información y Documentación

El Comité de Compliance contará con acceso a toda la documentación e información relevante relacionada con el Manual de Prevención de Delitos, incluyendo los procedimientos, protocolos y reglas que integren el MPD. Podrá solicitar información adicional o documentación necesaria para el cumplimiento de sus funciones.

6.4.4. Asesoría y Consultoría

El Comité de Compliance podrá solicitar asesoría y consultoría de expertos internos y externos a la Compañía en cuanto sea necesario para el cumplimiento de sus funciones. Podrá también solicitar información y documentación de otras áreas de la Compañía o de terceras partes relacionadas con el MPD.

6.4.5. Evaluación y Mejora

El Comité de Compliance deberá evaluar periódicamente el funcionamiento del MPD y las gestiones efectuadas en relación con él. Deberá también proponer mejoras y ajustes necesarios para asegurar que el MPD sea efectivo y que las políticas de la Compañía sean cumplidas. Las recomendaciones y sugerencias deberán ser presentadas al RPD para su consideración y acción.

6.4.6. Documentación y Archivado

El Comité de Compliance deberá mantener una documentación detallada de todas sus reuniones, gestiones y recomendaciones. Esta documentación deberá ser archivada y mantenerse disponible para cualquier consulta o investigación futura. Las actas de reunión deberán ser firmadas por todos los asistentes en señal de conocimiento y aceptación.

6.4.7. Responsabilidades y Obligaciones

El Comité de Compliance tendrá las siguientes responsabilidades y obligaciones:

1. **Asesoría y Consultoría**: Asesorar y ayudar al RPD en el cumplimiento de sus labores.
2. **Evaluación y Mejora**: Evaluar periódicamente el funcionamiento del MPD y proponer mejoras y ajustes necesarios.
3. **Documentación y Archivado**: Mantener una documentación detallada de todas sus reuniones, gestiones y recomendaciones.

4. **Información y Documentación**: Contar con acceso a toda la documentación e información relevante relacionada con el MPD.
5. **Reuniones y Documentación**: Mantener reuniones con regularidad y archivar las actas de reunión correspondientes.

6.4.8. Facultades Decisorias

El Comité de Compliance no tendrá facultades decisorias en los casos que afecten directamente al MPD. Sus decisiones y recomendaciones deberán ser consideradas y evaluadas por el RPD antes de ser implementadas.

7. RESPONSABILIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN

La administración de la Compañía tiene la obligación legal de adoptar e implementar sistemas organizacionales, administrativos y de supervisión para prevenir la comisión de los delitos contemplados en la Ley N° 20.393. En este contexto, deberá:

a) **Aprobar el Modelo de Prevención de Delitos (MPD)** y el conjunto de políticas, procedimientos y protocolos asociados.
b) **Designar un Responsable de Prevención de Delitos (RPD)** cuando corresponda según la ley.
c) **Otorgar al RPD los recursos y facultades necesarios** para que pueda cumplir su labor, garantizándole autonomía en sus funciones.
d) **Brindar apoyo al RPD en el desempeño de sus funciones**, asegurándole acceso irrestricto a la información y a todas las áreas de la Compañía.
e) **Recibir y analizar los informes y reportes del RPD**, tomando luego las medidas preventivas y correctivas que estime pertinentes.
f) **Solicitar reportes extraordinarios al RPD** cuando las circunstancias lo ameriten.
g) **Informar al RPD, con prontitud**, sobre cualquier situación de incumplimiento de las leyes anticorrupción.

8. GESTIÓN DE RIESGOS DE COMISIÓN DE LOS DELITOS BASE

El proceso de diseño e implementación del MPD de la Compañía comprende las siguientes etapas:

a) **Identificación de riesgos**:
Búsqueda, reconocimiento y descripción de factores de riesgo, categorizando las fuentes, causas y consecuencias. Se consideran elementos como: (i) funciones y protocolos del área; (ii) cultura organizacional; (iii) estructura y control interno; (iv) riesgos asociados a los delitos.

b) **Análisis y evaluación de riesgos**:
El análisis permite determinar los niveles de riesgo cuantificado, mientras que la evaluación compara los resultados para priorizar e importancia del riesgo en relación a las medidas a adoptar.

c) **Control de los riesgos identificados, analizados y evaluados**:
Diseño, adopción e implementación de medidas de control para mitigar y reducir la ocurrencia de riesgos o eventos adversos. Las medidas dependen del tamaño, naturaleza del negocio y riesgos asociados.

d) **Supervisión y monitoreo**:
Ejercicio periódico de control y vigilancia sobre actividades y procesos jurídico-penalmente riesgosos. Revisiones periódicas para ratificar la suficiencia del MPD implementado.

A partir de este proceso, la Compañía ha elaborado su matriz de riesgos penales y controles.

9. ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN

Sobre la base de los riesgos identificados, la Compañía utiliza las siguientes estrategias preventivas:

a) **Establecimiento de protocolos, reglas y procedimientos específicos** que permitan a las personas programar y ejecutar sus tareas de manera que prevenga la comisión de delitos.
b) **Redacción, revisión y mejora continua de políticas y procedimientos internos** que sirvan de guía al Personal para aplicar los principios de conducta definidos.
c) **Realización de programas de inducción, capacitación y difusión permanente** al Personal de la Compañía.
d) **Establecimiento de procedimientos de administración y auditoría de recursos financieros** que permitan prevenir su utilización en los Delitos Base.
e) **Revisión periódica de la matriz de riesgos, políticas y procedimientos**.

10. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ESPECÍFICOS DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

El Modelo de Prevención de Delitos (MPD) de la Compañía contempla el establecimiento de una serie de protocolos, reglas y procedimientos específicos. Estos tienen como objetivo permitir que las personas que participen en actividades o procesos regulados puedan programar y ejecutar sus tareas de una manera que contribuya a prevenir la comisión de delitos como 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, y el incumplimiento de medidas preventivas dispuestas por la autoridad sanitaria en caso de epidemia o pandemia, entre otros.
Para cumplir con este propósito, la Compañía ha implementado diversas políticas y procedimientos internos, los cuales podrán ser modificados periódicamente de acuerdo con los cambios en la realidad de la Compañía y su entorno. Además del presente Manual, el MPD se compone de los siguientes documentos, sin que esta enumeración sea taxativa:

a) Código de Conducta.
b) Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
b) Política Anticorrupción.
c) Política de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo.
d) Contratos/Anexos de Trabajo con Personal de la Compañía y Terceras Partes.
e) Política de Derechos Humanos.

Estos instrumentos sirven de guía y establecen los lineamientos que el personal de la Compañía debe seguir al momento de poner en práctica los principios de conducta definidos por la organización. Su revisión y actualización constante es fundamental para mantener la efectividad del MPD.

11. ADMINISTRACIÓN Y CONTROL DE RECURSOS FINANCIEROS

a) Registros y Controles Internos

La Compañía cuenta con un proceso estructurado y centralizado para la administración y registro oportuno y preciso de las operaciones financiero-contables. Esto facilita la prevención de la utilización indebida de fondos en la comisión de los Delitos Base.

La Compañía mantiene libros y registros independientes, con un nivel de detalle razonable, que reflejan de forma precisa y justa las transacciones y disposición de sus activos. Estos registros incorporan los antecedentes y documentos relacionados con los siguientes tipos de gastos:

(I) Donaciones corporativas.
(II) Pagos a funcionarios o reparticiones públicas.
(III) Pagos comerciales.
(IV) Pagos para cumplimiento de normativa (por ejemplo, aduanas, control de divisas).
(V) Regalos, entretenimiento y/o atenciones sociales.

b) Rendición de Gastos

Es un mandato imperativo de la Compañía que ningún gasto, adelanto o egreso 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 debe ser estricta para velar adecuadamente por los intereses patrimoniales de la Compañía y aumentar los controles sobre el destino de los fondos.

En caso de situaciones anómalas o que puedan contravenir las políticas de la Compañía, se deberá informar y/o consultar al Responsable de Prevención de Delitos (RPD) sobre su relevancia y remitirle los antecedentes correspondientes.

c) Situaciones de Riesgo

Se consideran situaciones de riesgo respecto al registro y rendición de cuentas, entre otras:
(I) Cuando se trate de una función crítica.
(II) Cuando se trate de situaciones no ocurridas antes.
(III) Cuando se trate de incumplimientos reiterados.
(IV) Cuando se trate de montos considerables.
(V) Cuando se reciban explicaciones inverosímiles.
(VI) Cuando se devuelvan cantidades sin dar explicación alguna.

d) Controles Financieros para Prevención de Delitos

El Modelo de Prevención de Delitos (MPD) de la Compañía incorpora controles financieros con el propósito de que los activos no sean utilizados para la comisión de los Delitos Base, como por ejemplo para pagar un soborno.

El sistema de administración y auditoría de los recursos financieros se enfoca en la adopción e implementación de los siguientes criterios y controles:

(I) Planificación y ejecución periódica de auditorías internas y externas independientes.
(II) Registro adecuado, completo y fidedigno de las transacciones en los libros y registros contables.
(III) Aplicación del principio de segregación de funciones (una 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.
(V) Restricción del uso de dinero en efectivo y aplicación de mecanismos de control de caja eficaces.
(VI) Exigencia de al menos dos firmas en las aprobaciones de transacciones de alto valor.
(VII) Exigencia de documentación que respalde apropiadamente las autorizaciones de pago.
(VIII) Exigencia de descripciones de cuentas exactas y claras.
(IX) Aplicación de revisiones periódicas sobre la gestión de transacciones financieras significativas.

e) Procedimientos Financieros Complementarios

La Compañía cuenta con los siguientes procedimientos financieros que complementan las disposiciones del MPD:
a) Procedimiento de aceptación y pago de facturas.
b) Procedimiento de aprobación de gastos por atenciones comerciales.
c) Procedimiento de auditoría interna.
d) Procedimiento de utilización de caja chica.
e) Matriz de poderes generales.

12. DEBIDA DILIGENCIA EN FUSIONES, ADQUISICIONES Y JOINT VENTURES

La Compañía puede ser responsable por incumplimientos o sanciones de cualquier empresa que adquiera, se fusione o asocie para desarrollar un negocio. Por lo tanto, es política imperativa realizar procesos de debida diligencia que incorporen criterios de prevención de delitos, tales como:

a) Revisión de actividades y relevancia de interacción con funcionarios públicos.
b) Revisión de políticas de registros, análisis contables y su cumplimiento.
c) Revisión de la conformación y estructura organizacional.
d) Revisión de políticas de reclutamiento.
e) Revisión de sanciones e investigaciones pasadas o presentes.

Esto permitirá identificar si la empresa objetivo tiene debilidades en su contabilidad, registros y/o procedimientos internos de control y prevención. Cualquier señal de alerta o riesgo identificado deberá ser reportado al RPD para evitar que la Compañía sea responsable por acciones u omisiones de terceros.

13. COMUNICACIÓN DE INCUMPLIMIENTOS AL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

13.1. Hechos Susceptibles de Denuncia o Reporte

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, según 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 la Política de Regalos, Hospitalidades, Viajes y Entretenimiento.
e) Contratación de Terceras Partes sin observar el Procedimiento de Debida Diligencia.
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.

13.2. Canales de Denuncia

El Personal de la Compañía o Terceras Partes que tengan dudas sobre si una conducta pueda o deba ser reportada, deberán consultarlo al Responsable de Prevención de Delitos (RPD), a fin de que este evalúe su procedencia y determine el curso de acción correspondiente.

Los canales de denuncia disponibles son:

a) Dirección de correo electrónico: compliance@mos-it.cl
b) Denuncia personal y directa ante el encargado o encargados de Prevención de Delitos.
c) Comunicación al superior jerárquico. Por escrito, el Personal de la Compañía puede comunicar a su superior jerárquico sobre cualquier infracción a la presente Política. Dichas denuncias serán derivadas al encargado de Prevención de Delitos. En dichas situaciones, el superior jerárquico tiene el deber de garantizar y preservar la confidencialidad y reserva de identidad del denunciante.
d) Denuncia anónima a través del formulario de la Compañía https://forms.office.com/r/pKScmXmHsm .

Todas las denuncias o reportes relacionados con posibles incumplimientos al Modelo de Prevención de Delitos (MPD) serán tramitados de acuerdo a lo establecido en la Política de "Canal de Denuncias y Procedimiento de Investigaciones Internas", así como en el propio MPD y demás políticas internas aplicables.

La Compañía toma con la debida seriedad todos los reclamos o denuncias sobre presuntas represalias, investigándolos a fondo para determinar las acciones o medidas correctivas que correspondan. En este sentido, la Compañía no tolerará bajo ninguna circunstancia actos de represalia contra quienes, de buena fe, reporten supuestas violaciones a la normativa anticorrupción vigente o al MPD, y garantizará la confidencialidad y protección de los denunciantes que actúen de buena fe, prohibiendo expresamente cualquier tipo de represalia en su contra. Esto forma parte del compromiso de la organización con la integridad y el cumplimiento normativo.

13.3. Principios sobre el Uso de Canales de Denuncia

Todos los reportes, denuncias y/o investigaciones internas de la Compañía estarán regidos por los siguientes principios:

a) **Reporte y Cooperación**: El Personal de la Compañía tiene la obligación de reportar violaciones conocidas o supuestas del Modelo de Prevención de Delitos (MPD) o de la normativa vigente. Las Terceras Partes también podrán utilizar los canales de denuncias para comunicar dudas o reportar incumplimientos. Se espera que todos cooperen con las investigaciones proporcionando información, documentación relevante y las facilidades necesarias.

b) **Confidencialidad y No Represalias**: Se debe preservar la confidencialidad de la identidad del denunciante y de los hechos conocidos por razón del cargo, estando prohibido hacer uso indebido de dicha información.
No habrá represalias contra quienes realicen denuncias de buena fe, pues éstas darán lugar a medidas disciplinarias, incluyendo el despido.

c) **Presunción de Inocencia**: Se presume la inocencia de las personas sujetas a investigación interna hasta que se pruebe su responsabilidad.

d) **Derecho a la Defensa**: Las personas denunciadas deberán ser informadas claramente de los hechos imputados y podrán revisar la información pertinente, presentar evidencia para su defensa y ser asistidos por un abogado, reconociéndoseles el derecho a no auto incriminarse.

e) **Independencia e Imparcialidad**: La investigación interna se llevará a cabo de forma imparcial y libre de influencias indebidas de terceros.

f) **Diligencia, Rigurosidad y Celeridad**: Las investigaciones se realizarán de manera diligente y rigurosa, recabando y valorando adecuadamente toda la evidencia relevante. Las acciones correctivas y de mitigación se decidirán e implementarán con la mayor agilidad posible.

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

13.4. Incumplimientos al MPD y Medidas Disciplinarias

La aplicación de medidas disciplinarias por incumplimientos al Modelo de Prevención de Delitos (MPD) se determinará de conformidad a la normativa legal aplicable, especialmente lo dispuesto en el Código del Trabajo. Se atenderá a la gravedad de la falta o incumplimiento y a su carácter reiterado (a partir de la segunda falta, ya sea de la misma u otra obligación impuesta por el MPD). Todo ello sin perjuicio de las acciones legales que la Compañía pueda interponer según proceda en cada caso.

El Personal de la Compañía que incumpla el MPD, u otras políticas relevantes, leyes o reglamentos, podrá ser sujeto a medidas disciplinarias, incluyendo el término de la relación laboral o contractual. Entre dichas medidas, sin ser taxativa la enumeración, se encuentran:

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) 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 Responsable de Prevención de Delitos (RPD) procurará incorporar adecuadamente en los términos de contratos, documentos e instrumentos que regulen relaciones con agentes o

proveedores, las normas y materiales de prevención dispuestas en el MPD, así como hipótesis y cláusulas que recojan la gravedad de su incumplimiento y las posibles sanciones aplicables.

Los empleados de MOS-IT deberán ser conscientes de que podrían ser objeto de investigaciones internas si existe algún indicio o se recibió alguna denuncia relacionada con el incumplimiento de leyes o normativa interna, dentro de los parámetros de la Ley N° 20.393. Deberán prestar toda su colaboración en los procedimientos internos de investigación que se lleven a cabo en el marco del MPD. Las políticas y procedimientos indicados en este Modelo son de obligatorio cumplimiento e integran las funciones y responsabilidades de cada empleado.

En el caso de las Terceras Partes, el incumplimiento de los términos del MPD podrá ser causa de término inmediato del contrato vigente.

14. SUPERVISIÓN Y MONITOREO DEL MPD

El RPD, junto con la administración de la Compañía, deberá implementar métodos para aplicar el MPD de manera efectiva y supervisarlo para identificar y corregir fallos, así como actualizarlo conforme cambien las circunstancias de la entidad. En cumplimiento de esta tarea, el RPD será responsable de coordinar, supervisar y monitorear la correcta aplicación de las políticas, procedimientos y protocolos del MPD, lo que incluye auditar el cumplimiento de los controles previstos en el MPD. Para esta labor, el RPD podrá contar con el apoyo de otras áreas de la organización y de su equipo de trabajo.

Para realizar este procedimiento, es esencial que el MPD contemple como principio fundamental la generación de evidencia sobre la ejecución de cada uno de los controles implementados en cada área, lo que implica auditar regularmente el cumplimiento de los controles internos en las áreas de riesgo.

La administración de la Compañía debe asegurarse de cumplir con la periodicidad de las revisiones establecidas en esta sección o tomar las medidas necesarias para garantizar el correcto funcionamiento del MPD. Asimismo, las gerencias deben proporcionar la información requerida por el RPD para realizar las revisiones solicitadas.

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

15. CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN DEL MPD

15.1. Programa Anual de Capacitación

La Compañía deberá desarrollar programas de capacitación con el objetivo de instruir al Personal de la Compañía sobre los conceptos, normas, políticas y procedimientos establecidos para la prevención de los Delitos Base.

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

15.2. Niveles de Capacitación

Las sesiones de capacitación que formen parte del programa anual 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 Inicial**

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 correspondan 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 RPD.

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 cuya responsabilidad recaerá en el RPD. Es crucial verificar la comunicación de sus mecanismos de prevención a través de contratos laborales, políticas internas y las capacitaciones efectuadas.

La organización determinará la vía de comunicación más adecuada, ya sea digital o física, garantizando siempre la constancia de recepción.

15.4. Comunicación a Terceras Partes

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 www.mos-it.cl. Asimismo, la Compañía pondrá la Política Anticorrupción a disposición de las Terceras Partes a través de la página web www.mos-it.cl

La Compañía entiende que, para el funcionamiento eficaz del MPD, es esencial la comunicación oportuna y adecuada de las políticas que la componen, tanto al propio Personal de la Compañía como a las Terceras Partes. En tal sentido, podrá implementar 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.
- Elaborar materiales didácticos y políticas de la Compañía para ser entregados a Terceras Partes.

La Compañía también espera que las Terceras Partes se adhieran a los mismos estándares éticos que inspiran el MPD, por lo cual 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 RPD y de cualquier otra autoridad competente, en caso de que sea requerida.

17. ORIENTACIÓN

En caso de surgir preguntas relacionadas con el MPD o con la Ley N° 20.393, por favor enviar un correo electrónico al RPD a la siguiente dirección: compliance@mos-it.cl