

MANUAL DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

prodrilling

Estimados Trabajadores, Clientes, Proveedores y demás Partes Interesadas:

En Prodrilling S.A. y sus filiales, asumimos un compromiso con la ética, la probidad y la integridad, valores que constituyen la base de nuestras operaciones y que refuerzan nuestra misión en el sector de sondaje para la mediana y gran minería. Reconocemos que el éxito y la sustentabilidad de nuestro negocio dependen tanto de la calidad de nuestros servicios como de nuestra capacidad para operar de manera responsable y conforme a los más altos estándares éticos y legales.

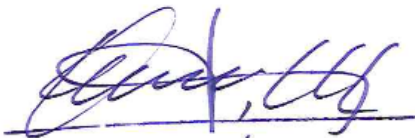
En este contexto, hemos decidido implementar un Modelo de Prevención de Delitos (MPD), diseñado conforme a los lineamientos establecidos por la Ley N° 20.393 y la Ley N° 21.595. Este modelo busca prevenir y mitigar riesgos asociados a ilícitos, promoviendo una cultura organizacional basada en la transparencia, el cumplimiento normativo y el respeto a las leyes vigentes.

El MPD es una herramienta esencial para garantizar el cumplimiento de nuestros valores éticos, asegurando que nuestras operaciones se realicen dentro de un marco de integridad. A través de este sistema, se establecen controles, procedimientos y políticas destinadas a mitigar riesgos específicos identificados en nuestra matriz de riesgo, contribuyendo al desarrollo de un entorno empresarial confiable y sostenible.

En Prodrilling estamos convencidos de que la adopción de este Modelo de Prevención de Delitos no solo es una respuesta a un requerimiento legal, sino también una expresión tangible de nuestro firme compromiso con un desarrollo sostenible, ético y responsable. Para el éxito de esta iniciativa, es fundamental el compromiso de todos los miembros de nuestra organización. En este sentido, asumimos la responsabilidad de conocer, comprender y aplicar los principios y directrices establecidos en el MPD, así como las políticas y procedimientos asociados a este.

Atentamente,

Fernando Gonzales Madrid



Gerente General
Prodrilling S.A.

1. INTRODUCCION

Prodrilling S.A. (en adelante, Prodrilling) es una empresa especializada en el rubro del sondaje, con más de 15 años de experiencia prestando servicios de perforación en diversos proyectos de minería en Chile y otros países de América Latina. Prodrilling se ha consolidado como un referente en la industria al ofrecer servicios de alta calidad, trabajando bajo diversas condiciones geográficas y climáticas, siempre con un enfoque en la seguridad, productividad y sostenibilidad.

El equipo de Prodrilling está compuesto por gerentes, ejecutivos, prevencionistas, jefaturas, técnicos, perforistas, supervisores, mecánicos, eléctricos y administrativos, todos profesionales o técnicos altamente capacitados y de primer nivel, con más de 15 años de experiencia promedio en la industria del sondaje, especializándose en la ejecución de perforaciones para la pequeña, mediana y gran minería.

El 17 de agosto de 2023 se publicó la Ley N° 21.595 o “Ley de Delitos Económicos”, regulación que sistematiza los delitos económicos, modifica la responsabilidad penal de las personas jurídicas y establece un catálogo especial de atentados contra el medio ambiente. La citada ley modifica diversos cuerpos legales con el fin de incorporar figuras relativas al nuevo estatuto de delitos económicos, destacando las modificaciones al régimen de responsabilidad penal de las personas jurídicas (Ley N° 20.393, en adelante y también la “Ley”).

En este contexto y en consideración de la misión, visión y valores de Prodrilling, ésta se compromete voluntariamente a altos estándares de conducta ética, a un estricto cumplimiento normativo y a seguir los lineamientos de transparencia y buen gobierno corporativo. De esta forma, en cumplimiento de la Ley y sus deberes de dirección y supervisión, Prodrilling ha decidido diseñar e implementar efectivamente un Modelo de Prevención de Delitos (“MPD”) conforme a lo dispuesto en la Ley, con el fin de impulsar y promover una cultura de integridad, probidad y ética, además de establecer un sistema coherente y completo de prevención de ilícitos.

La referida Ley establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas por la comisión de los delitos en ella contemplados y que se revisarán en este documento, particularmente cuando sean perpetrados en el marco de su actividad por o con la intervención de alguna persona natural que ocupe un cargo, función o posición en ella, o le preste servicios gestionando asuntos suyos ante terceros, con o sin su representación, siempre que la

perpetración del hecho se vea favorecida o facilitada por la falta de implementación efectiva de un modelo adecuado de prevención de tales delitos.

El presente Manual del Modelo de Prevención de Delitos (en adelante también, el “Manual”) es una guía y el principal documento que configura el referido MPD, ya que regula su estructura y sistematiza los diversos controles que lo componen y, a su vez, establece un conjunto de prácticas y procedimientos que buscan asegurar que dentro de la organización se cumpla con sus valores éticos y con la normativa vigente. En ese sentido, parte integrante del MPD es también la matriz de riesgo y todas las políticas y procedimientos internos vigentes que permiten mitigar los riesgos que en ella se han identificado.

2. DEFINICIONES

Para efectos del presente Manual se entenderá que los conceptos recogidos en este apartado tendrán el siguiente significado:

- **Sociedad, Empresa, Organización o Prodrilling:** Cada vez que se mencione alguno de estos términos en este documento, se estará haciendo referencia a todas las empresas que forman parte del grupo económico Prodrilling y que cuentan con una misma administración de la Persona Jurídica, esto incluye a todas las sociedades individualizadas en el Anexo 1.
- **Máxima Autoridad Administrativa u Órgano Superior de Administración:** Hace referencia al Directorio (en el caso de las sociedades anónimas), al administrador social designado en los estatutos (en el caso de las sociedades de responsabilidad limitada), o al Directorio o administrador social designado en los estatutos (en el caso de las sociedades por acciones). Podrán denominarse de una u otra forma indistintamente.
- **MPD:** Modelo de Prevención de Delitos. Es el sistema de gestión de riesgos legales y cumplimiento a través del cual se formaliza el conjunto de políticas, actuaciones, lineamientos, herramientas y actividades de control sobre procesos o actividades que se encuentran expuestas al riesgo de comisión de acciones constitutivas de delitos.
- **Destinatario:** Todas aquellas personas que deben observar el MPD, en razón de su vínculo o relación con Prodrilling, esto incluye a directores, gerentes, altos ejecutivos, miembros de la administración, dueños, jefes o encargados y trabajadores de Prodrilling y cualquier otro tercero interesado.
- **Trabajador:** Toda persona que, en cualquier carácter preste servicios intelectuales o materiales, bajo dependencia y subordinación y en virtud de un contrato de trabajo.

- **Prestadores de servicio:** Cualquier persona física o jurídica que ofrezca o preste una actividad de servicio a Prodrilling.
- **Debida Diligencia:** Procedimientos que tienen por finalidad mitigar los riesgos de ética y cumplimiento de la Sociedad en los procesos de contratación a efecto de evaluar y determinar la idoneidad y reputación de las personas naturales o jurídicas con que se contrata.
- **Información documentada:** Información que la Sociedad controla y mantiene en diversos medios o formatos con el fin de acreditar las actividades de cumplimiento, gestión y control de procesos.
- **Parte interesada:** Persona u organización que pueda afectar, verse afectado o percibirse como afectado por una decisión o actividad de la empresa.
- **Servidor público:** Todo aquel que se desempeña en un organismo público incluidos los que se desempeñan en las empresas autónomas del Estado.
- **Funcionario público extranjero:** todo aquel que tenga un cargo o que ejerza una función pública en un país extranjero sea dentro de un organismo público o empresa pública.

3. OBJETIVOS

El objetivo principal del Modelo de Prevención de Delitos de Prodrilling es la prevención, enfocándose en medidas que mitiguen potenciales riesgos que pudieren existir en nuestra empresa, promoviendo un entorno de control alineado con nuestros valores y principios.

A su vez, el presente Manual tiene por objeto formalizar, coordinar y sistematizar la estructura general del MPD de Prodrilling, y el conjunto de herramientas y actividades de control sobre procesos o actividades que se encuentran expuestos al riesgo de comisión de acciones constitutivas de delito. En ese sentido, el Manual aborda las exigencias legales para un adecuado modelo de prevención de delitos y la forma en que éstos operan en la práctica.

En el presente Manual se establece el alcance del MPD y su implementación en la organización, especificando responsabilidades de todos sus miembros y en todos los niveles.

Asimismo, este Manual forma parte de los insumos para la difusión de lineamientos y buenas prácticas entre los trabajadores para contribuir a promover una cultura de integridad y cumplimiento, previniendo y buscando evitar la comisión de conductas constitutivas de delito o contrarias a la ética. En esta tarea, el Manual busca identificar

potenciales instancias de riesgos instando a la detección y reporte de los mismos, reforzar controles existentes y generar un ambiente de prevención efectivo, mediante mecanismos que aborden los riesgos de comisión de los delitos.

4. ALCANCE

El presente Manual de del MPD es aplicable a todos aquellos que prestan servicios directos e indirectos a Prodrilling, incluyendo a directores, gerentes, trabajadores, clientes, contratistas, prestadores de servicios y proveedores de Prodrilling, así como a personal temporal, contratistas, subcontratistas y asesores que desempeñen funciones para la empresa, sin importar la calidad, forma o modalidad laboral o contractual bajo la cual presten sus servicios (en adelante, los Destinatarios). Todos los Destinatarios deben conocer y observar el MPD en el ejercicio de sus funciones.

Las disposiciones del presente Manual prevalecerán por sobre aquellas normas internas que pudieran contradecirlo, excepto que éstas establezcan requisitos más estrictos en relación con materias tratadas en este documento.

El presente Manual se refiere a la prevención de los delitos que puedan afectar gravemente la legitimidad o reputación de la Empresa, especialmente aquellos por los cuales la organización puede ser responsable penalmente en virtud de la Ley, pero no necesariamente circunscrito a ellos.

La aplicación y cumplimiento de las actividades establecidas en el presente MPD estará a cargo del Encargado de Prevención de Delitos (“EPD”) y su efectividad reportada al Directorio.

5. DELITOS ESTABLECIDOS EN LA LEY 20.393

La legislación nacional reconoce la capacidad de la Empresa como sujeto susceptible de incurrir en responsabilidad penal. Lo anterior, se regula en el sentido que la persona jurídica será responsable directa y penalmente por los delitos contemplados en el artículo 1° de la Ley, perpetrados en el marco de su actividad por o con la intervención de alguna persona natural que ocupe un cargo, función o posición en ella, o le preste servicios gestionando asuntos suyos ante terceros, con o sin su representación, siempre que la perpetración del hecho se vea favorecida o facilitada por la falta de implementación efectiva de un modelo adecuado de prevención de tales delitos, por parte de la Empresa.

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

En razón de lo anterior y del permanente compromiso de la Empresa con el cumplimiento normativo, se dispone como tarea prioritaria la adecuada implementación del presente MPD; y para ello resulta fundamental la determinación adecuada del riesgo de comisión de eventuales delitos en términos de probabilidad e impacto para la Empresa.

Este proceso de análisis requiere del conocimiento acabado de los procesos que la Empresa ejecuta en el marco de su actividad, pues la Ley contempla una gran cantidad de conductas constitutivas de delito que exponen la responsabilidad penal de las empresas, no obstante, no todas ellas resultan probabilísticamente aplicables en razón de las actividades comerciales de cada una.

De este modo, Prodrilling estima necesario dar a conocer a sus Destinatarios el siguiente listado de delitos, que son aquellos cuya configuración se estima de mayor riesgo en sus labores.

Delito de lavado de activos

Está contemplado en el artículo 27 de la Ley N° 19.913, y se refiere a cualquier operación que tiene por objeto lograr la introducción oculta o a escondidas de dinero o especies valuables en dinero, de origen ilícito, en los canales legítimos de la economía formal.

El lavado de activos requiere de una conducta constitutiva de delito desde donde provienen los ingresos; por tanto, se configura con la existencia de un delito base¹ cuyo producto (dinero o bienes) se busca ocultar o disimular, dado su origen ilícito.

Es importante tener presente que, aún cuando el sujeto no conozca el origen ilícito de los bienes, incurrirá en el delito de lavado de activos cuando debió conocerlo y por una falta de cuidado que le era exigible no lo hizo.

Cohecho

Está contenido en los artículos 250 y 251 bis del Código Penal, y se trata del delito que comete un empleado público que, en razón de su cargo, solicita o acepta recibir un beneficio económico o de otra naturaleza al que no tiene derecho, ya sea para sí o para un tercero, a cambio de la ejecución o por haber ejecutado un acto propio de su cargo, por omitirlo, por infringir sus deberes, por ejercer influencia o cometer un delito.

En contrapartida, comete el delito quien ofrece o consiente en dar un incentivo a cualquier empleado o funcionario público nacional o extranjero, dentro del desarrollo de los negocios de la empresa. Para estar frente a la comisión de este delito es necesario, forzosamente, que uno de los sujetos intervinientes sea empleado público.

No es necesario que ese beneficio económico vaya en provecho del propio empleado público, sino que puede procurar beneficio a un tercero. Además, basta con el mero ofrecimiento para que se cometa el delito, por lo que su configuración no requiere que el beneficio o incentivo se haya efectivamente pagado o entregado, ni que éste haya sido aceptado o recibido por el funcionario. Es decir, el delito se perfecciona sólo con el ofrecimiento de dar un beneficio económico con el propósito que el empleado público realice determinadas acciones o incurra en determinadas omisiones.

El cohecho puede ser de naturaleza económica o de otro tipo y no requiere de una contraprestación por parte del empleado público.

¹ Delitos Base: Ley N° 20.000; Ley N° 18.314; Artículo 10 de la ley N° 17.798; Título XI de la ley N° 18.045, Título XVII del decreto con fuerza de ley N° 3, del Ministerio de Hacienda, de 1997, Ley General de Bancos; Artículo 168 en relación con el artículo 178, N° 1, ambos del decreto con fuerza de ley N° 30, del Ministerio de Hacienda, de 2005, que aprueba el texto refundido, 2020 coordinado y sistematizado del decreto con fuerza de ley N° 213, del Ministerio de Hacienda, de 1953, sobre Ordenanza de Aduanas; Inciso segundo del artículo 81 de la ley N° 17.336, sobre propiedad intelectual; Artículos 59 y 64 de la ley N° 18.840, Orgánica Constitucional del Banco Central de Chile; Párrafo tercero del número 4º del artículo 97 del Código Tributario; Párrafos 4, 5, 6, 9 y 9 bis del Título V y 10 del Título VI, todos del Libro Segundo del Código Penal; Artículos 141, 142, 366 quinquies, 367, 374 bis, 411 bis, 411 ter, 411 quáter, 411 quinquies, y los artículos 468 y 470, numerales 1º, 8, 11, en relación al inciso final del artículo 467 del Código Penal; Artículo 7 de la ley 20.009

Receptación

Se encuentra tipificado en el artículo 456 bis A del Código Penal y consiste en transportar, tener, transformar, comprar, vender o comercializar, a cualquier título, cosas muebles, a sabiendas o al menos pudiendo conocer el origen ilícito de las mismas, ya sea porque son hurtadas, robadas o consecuencia u objeto de abigeato (hurto de ganado), sustracción de madera o apropiación indebida.

Corrupción entre particulares

Se trata de un tipo penal asimilable a la conducta de cohecho entre aquellas personas que no revisten el carácter de funcionarios públicos. Los artículos 287 bis y 287 ter del Código Penal contemplan la tipificación de este ilícito, distinguiendo si se trata de un empleado o mandatario que solicitare o aceptare recibir un beneficio (económico o de otra naturaleza) para favorecer a un tercero en una contratación; o de quien diere, ofreciere o consintiere en dar este beneficio para ello. Ambas conductas se encuentran sancionadas.

Apropiación indebida

Se encuentra previsto y sancionado en el artículo 470 N° 1 del Código Penal, y consiste en la apropiación o distracción de dinero o cualquier efecto o bien mueble, en perjuicio de otro, que se hubiere recibido en calidad de depósito, comisión o administración, con la obligación a entregar o devolver.

Lo que configura esta conducta típica como elemento fundante es el derecho que existe de una persona a que le restituyan un bien determinado, que se vulnera y lesiona con la retención que se produce sin título que la habilite, o en el caso del dinero, que se produzca la distracción del mismo, esto es, que se utilice para un fin distinto del cual fue solicitado, pero siempre que exista el derecho (y deber) a la restitución de dicho dinero (bienes recibidos en depósito, comisión o administración, comodato, arrendamiento, leasing, etc.).

La apropiación indebida también se puede configurar como una “distracción de dineros” y puede sancionar a quien utilice dineros de subvenciones o ayudas públicas para objetivos distintos a los señalados en su otorgamiento.

Negociación incompatible

Es aquella que comete el director o gerente de una sociedad anónima que directa o indirectamente se interese en cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión que involucre a la Empresa, incumpliendo las condiciones establecidas en la Ley, así como toda persona a quien le sean aplicables las normas que en esta materia de deberes se

establecen para los directores o gerentes de estas sociedades. Se trata de intervenir en una negociación de la empresa privilegiando o actuando en virtud de un interés particular.

También, en el caso del empleado público que directa o indirectamente se interesare en cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión en la cual hubiere de intervenir en razón de su cargo.

La negociación incompatible es un delito de peligro y no de resultados, de manera que no se requiere la configuración de una consecuencia perjudicial efectiva, sino que basta con que el sujeto adquiera la posición de interés. Se trata de hipótesis de grave conflicto de interés y está contemplado en el artículo 240 del Código Penal.

Administración desleal

Se contempla en el artículo 470 N°11 del Código Penal y comete este delito el que, teniendo a su cargo la salvaguardia o la gestión del patrimonio de otra persona, o de alguna parte de éste, en virtud de la ley, una orden de la autoridad o de un acto o contrato, le irroga un perjuicio a ésta, ya sea i) ejerciendo abusivamente facultades para disponer por cuenta de ella u obligada, o bien ii) ejecutando u omitiendo cualquier otra acción de modo manifiestamente contrario al interés del titular del patrimonio.

En definitiva, se castiga la conducta de una persona que, estando a cargo de la administración, custodia o manejo de bienes ajenos, abusa de sus facultades y causa un perjuicio patrimonial al titular o beneficiario de esos bienes.

Delitos informáticos

Se trata de tipos penales establecidos en la Ley N°21.459, destinados a sancionar el acceso ilícito a un sistema de información (sin exigir un determinado propósito), el ataque a la integridad de un sistema informático o para afectar su normal funcionamiento, así como también la interceptación ilícita de información y, en su caso, el ataque a la integridad de éstos.

A su vez, se incluyen: el fraude informático, sancionando aquellas estafas cometidas mediante medios electrónicos; la falsificación informática sancionando al que indebidamente introduzca, altere, dañe o suprima datos informáticos con la intención de que sean tomados como auténticos o utilizados para generar documentos auténticos; la “receptación de datos informáticos”, la cual castiga a aquel que comercialice, transfiera o almacene, a cualquier título, datos informáticos, conociendo o no pudiendo menos que

conocer el origen ilícito, es decir, proveniente de algunos de los delitos descritos en la ley; y el abuso de los dispositivos.

Delitos asociados al financiamiento irregular de campañas políticas

El presente delito se regula en el artículo 30 de la Ley N° 19.884 sobre Transparencia, Límite y Control del Gasto Electoral, y se sanciona el otorgamiento de aportes para candidaturas o partidos políticos, de aquellos regulados por ley, cuyo monto excediere en un cuarenta por ciento lo permitido, sea de manera individual o en el conjunto de los aportes permitidos.

Delitos tributarios

Conforme a la nueva normativa sobre delitos económicos, serán considerados como tal, los delitos tributarios prescritos en el inciso cuarto del artículo 8 ter; los números 4, 5, 8, 9, 12, 13, 14, 18, 22, 23, 24, 25 y 26 del artículo 97, y el artículo 100 del Código Tributario.

Entre éstos encontramos la presentación maliciosa de la declaración jurada simple para obtener autorización para el desarrollo de su giro o actividad (inc. 4° art. 8°), declaraciones maliciosamente incompletas o falsas que puedan inducir a liquidación de impuestos inferiores (art. 97 N° 4), omisión maliciosa de declaraciones (N° 5), ejercicio efectivamente clandestino de comercio o industria (N° 9), recepción dolosa de contraprestaciones de instituciones a las que se efectúen donaciones (N° 24), entre otras.

Delitos contra la libre competencia contemplados en el DL N° 211 del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo

Estos delitos dicen relación con ocultar información o proporcionar información falsa a la Fiscalía Nacional Económica (“FNE”); alegar la existencia de abuso entre competidores a sabiendas o fundado en antecedentes falsos o fraudulentos con el propósito de perjudicar a otros agentes económicos; y celebrar u ordenar celebrar, ejecutar u organizar acuerdos que involucren competidores, con el fin de fijar precios de venta o de compra de bienes o servicios en uno o más mercados; limitar su producción o provisión; dividir, asignar o repartir zonas o cuotas de mercado; o afectar el resultado de licitaciones realizadas por empresas públicas, privadas prestadoras de servicios públicos, u órganos públicos (acuerdos colusorios).

Delitos concursales

Los artículos 463, 463 bis y 463 quáter del Código Penal sancionan conductas que afectan la integridad del patrimonio en situaciones de insolvencia; sancionando a quienes, sabiendo el mal estado de sus negocios, reduzcan su patrimonio de forma indebida; realicen acciones tales como favorecer a ciertos acreedores en detrimento de otros o distraer bienes en procesos concursales; o a quienes en representación o gestión de negocios de un deudor en procedimientos concursales, realicen o autoricen actos inapropiados.

En el caso de las micro y pequeñas empresas, se sanciona los acuerdos de ventajas indebidas y declaraciones falsas del deudor en procesos de insolvencia, de acuerdo a los artículos 12 y 24 inciso 6° de la Ley N° 20.416.

Delitos a la Ley N° 18.046 sobre Sociedades Anónimas

La Ley N° 18.046 sobre Sociedades Anónimas, en adelante la “LSA”, contempla una serie de conductas castigadas, no obstante, y para efectos de este MPD, destacaremos dos: a) la alteración de antecedentes financieros, y b) los acuerdos abusivos.

Respecto a la alteración de antecedentes financieros, el artículo 134 de la LSA sanciona a directores, gerentes, administradores o ejecutivos principales de una sociedad anónima que, en la memoria, balances u otros documentos destinados a los socios, a terceros o a la Administración, exigidos por ley o por la reglamentación aplicable, que deban reflejar la situación legal, económica y financiera de la sociedad, dieren o aprobaren dar información falsa sobre aspectos relevantes para conocer el patrimonio y la situación financiera o jurídica de la sociedad. También se sanciona a quienes lleven la contabilidad de la sociedad, o los peritos, auditores externos o inspectores de cuenta ajenos a la sociedad, que colaboren con la alteración de los instrumentos señalados.

Por otro lado, la LSA incorpora un nuevo artículo 134 bis que contiene el tipo penal sobre acuerdos abusivos, el cual busca sancionar incluso con penas privativas de libertad a los que, prevaliéndose de su posición mayoritaria en el directorio de una sociedad anónima, adoptaren un acuerdo abusivo, para beneficiarse o beneficiar económicamente a otro, en perjuicio de los demás socios y sin que el acuerdo reporte un beneficio a la sociedad. También se sanciona al controlador que valiéndose de tal posición indujere un acuerdo abusivo del directorio.

Falsificación de letras de créditos y/o obtención de créditos proporcionando datos falsos

Conforme a la Ley General de Bancos, se castiga la acción de falsificar, introducir (al territorio nacional) o circular letras de crédito falsas. También se sanciona a quien obtiene créditos de instituciones de crédito, suministrando datos falsos o maliciosamente incompletos.

Delitos y sanciones relacionadas con el manejo indebido de cheques

En relación a la Ley sobre Cuentas Corrientes Bancarias y Cheques, se sanciona al librador de un cheque que no tenga fondos suficientes o retire fondos tras emitirlo, o emita cheques sobre cuentas cerradas o inexistentes y a quien niegue falsamente su firma en un cheque protestado, si esta es auténtica. También se sanciona a bancos que no cumplan con normativas de apertura de cuentas.

Delitos asociados a obligaciones laborales

En el marco de las relaciones laborales, existen conductas que pueden acarrear la responsabilidad penal de la persona jurídica, comenzando por los delitos de apropiación indebida y de omisión de retención de cotizaciones provisionales.

Estos delitos están contemplados en los artículos 13 y 13 bis de la Ley N° 17.322, sobre Normas para la Cobranza Judicial de Cotizaciones, Aportes y Multas de las Instituciones de Seguridad Social. Conforme a dichas normas, se sanciona al que, en perjuicio del trabajador o de sus derechohabientes, se apropiare o distrajere el dinero proveniente de las cotizaciones que se hubiere descontado de la remuneración del trabajador.

Asimismo, se sancionará al empleador que, sin el consentimiento del trabajador, omita retener o enterar las cotizaciones previsionales de un trabajador o declare ante las instituciones de seguridad social pagarle una renta imponible o bruta menor a la real, disminuyendo el monto de las cotizaciones que debe descontar y enterar.

Por otro lado, las empresas tienen deberes de cuidado o seguridad respecto de sus trabajadores, de modo que puede acarrearle responsabilidad penal la comisión de cuasidelitos en infracción a estos deberes ante la ocurrencia de infortunios laborales con resultados dañosos. En este caso, se aplican los tipos penales genéricos en su variante de cuasi delitos cuando se comprueba imprudencia temeraria, mera imprudencia o negligencia en contra de las personas.

Es preciso señalar que un cuasidelito se refiere a la comisión de la conducta castigada, pero no con la intención de cometerla (dolo), sino que se produce por la negligencia de la persona que la perpetra.

Falsificación y uso malicioso de instrumento público o privado

Los artículos 194, 196, 197 y 198 del Código Penal establecen sanciones a cualquier persona que cometa falsedades en un documento público o auténtico. Asimismo, establece que el uso malicioso de un instrumento público falso se sancionará como si el usuario fuera el autor de la falsedad.

Por otra parte, se sanciona la falsificación en un instrumento privado, con perjuicio a terceros. En el caso de letras de cambio o documentos mercantiles, las penas aumentan Del mismo modo que en el caso de instrumentos públicos, se penaliza el uso malicioso de un instrumento privado falso, tratando al usuario como autor de la falsedad.

Secretos comerciales

Los delitos de intromisión, revelación y aprovechamiento ilícito de secretos comerciales se encuentran regulados en los artículos 284, 284 bis y 284 ter el Código Penal, específicamente, como parte de las disposiciones sobre protección de la información empresarial. Estos artículos buscan sancionar diversas formas de vulneración de la confidencialidad comercial, mediante penas de presidio o reclusión menor en diferentes grados, según la gravedad del acto y la relación del infractor con el secreto comercial.

Estos delitos incluyen conductas que abarcan desde el acceso no autorizado a información confidencial de una empresa (intromisión) hasta la divulgación de información en contravención de deberes de confidencialidad profesional o laboral (revelación), así como el aprovechamiento económico indebido de dicha información (aprovechamiento ilícito).

Delito de Maltrato Animal

El delito de maltrato o crueldad con animales está regulado en los artículos 291 bis y 291 ter del Código Penal chileno, estableciendo sanciones para quienes incurren en actos injustificados de daño o sufrimiento hacia los animales

El artículo 291 ter especifica que el maltrato animal incluye toda acción u omisión, ocasional o reiterada, que cause daño, dolor o sufrimiento al animal sin justificación. Esta disposición tipifica tanto las agresiones directas como aquellas causadas por negligencia.

Delito de Amenazas

En el contexto de faenas en las que se está expuesto a la interacción de trabajadores de la empresa con comunidades cercanas, los artículos 296 y 297 del Código Penal chileno sancionan las amenazas con diferentes grados de severidad, según si estas implican un mal constitutivo de delito o no.

Delitos medioambientales**Delito de ejecución de ciertas acciones en elusión al SEIA**

El artículo 305 del Código Penal sanciona al que vierta sustancias contaminantes en aguas marítimas o continentales; extraiga aguas continentales, sean superficiales o subterráneas, o aguas marítimas; vierta o deposite sustancias contaminantes en el suelo o subsuelo, continental o marítimo; vierta tierras u otros sólidos en humedales; extraiga componentes del suelo o subsuelo; y libere sustancias contaminantes al aire, sin haber sometido su actividad a evaluación de impacto ambiental a sabiendas de estar obligado a aquello.

Delito especial de incumplimientos ambientales reiterados

El 306 del Código Penal tipifica las mismas conductas del artículo anterior, pero en contravención a normas de emisión o de calidad ambiental, medidas establecidas en un plan de prevención, de descontaminación o de manejo ambiental, resolución de calificación ambiental, o cualquier condición asociada al otorgamiento de una autorización de esta naturaleza.

Delito de extracción ilegal de aguas

Este delito se consagra en el artículo 307 del Código Penal, sancionando al que, contando con autorización para extraer aguas continentales, superficiales o subterráneas, las extraiga infringiendo las reglas de su distribución y aprovechamiento: 1) habiéndose establecido por la autoridad la reducción temporal del ejercicio de esos derechos de aprovechamiento; o 2) en una zona que haya sido declarada zona de prohibición para nuevas explotaciones acuíferas, haya sido decretada área de restricción del sector hidrogeológico, que se haya declarado a su respecto el agotamiento de las fuentes naturales de aguas o se la haya declarado zona de escasez hídrica.

Delito de afectación grave de elementos medioambientales o humedales (daño ambiental)

El artículo 308 del Código Penal penaliza al que vierta, deposite o libere sustancias contaminantes, o extraiga aguas o componentes del suelo o subsuelo, afectando gravemente las aguas marítimas o continentales, superficiales o subterráneas, el suelo o el subsuelo,

fuere continental o marítimo, o el aire, o bien la salud animal o vegetal, la existencia de recursos hídricos o el abastecimiento de agua potable, o que afectare gravemente humedales vertiendo en ellos tierras u otros sólidos.

Respecto a los delitos de afectación grave del medio ambiente, igualmente se sanciona la comisión culposa de los mismos, es decir aquella que se produzca sin intención o por negligencia.

En los mismos términos del párrafo anterior, en el artículo 310 del Código Penal se contempla un tipo de delito especial respecto del que afectare gravemente uno o más de los componentes ambientales de una reserva de región virgen, un parque nacional, un monumento natural, una reserva nacional o un humedal de importancia internacional.

Resulta muy importante indicar que, conforme al artículo 311 quinquies del Código Penal, cuando la persona obligada por las normas ambientales o el infractor a que se refieren las disposiciones de este Párrafo fuere una persona jurídica, se entenderá que esa calidad concurre respecto de quienes hubieren intervenido por ella en el hecho punible. Esto aplica para todos los delitos contemplados en los artículos 305 y siguientes.

Delito de tráfico de residuos peligrosos

Este delito se contempla en el artículo 44 de la Ley N°20.920 que establece la regulación marco para la gestión de residuos, la responsabilidad extendida del productor y fomento al reciclaje; y sanciona al que exporte, importe o maneje residuos peligrosos, prohibidos o sin contar con las autorizaciones respectivas.

Delito asociado a la Seguridad en el Trabajo

Los artículos 490 y 492 del Código Penal tipifican los delitos de imprudencia temeraria y negligencia con infracción de reglamentos, sancionando conductas en las que, sin intención maliciosa, se causan daños a las personas, lo que podría considerarse eventualmente como un crimen o simple delitos si fueran deliberados. Estas disposiciones resultan particularmente relevantes en el ámbito de seguridad laboral.

El artículo 492 añade agravantes para casos donde la imprudencia o negligencia con infracción de reglamentos involucra vehículos a tracción mecánica, como podría ser en actividades de transporte y logística dentro de la faena.

6. ELEMENTOS EN LA IMPLEMENTACION DEL MPD

El presente Manual ha sido diseñado con la intención de que el mismo sea efectivamente implementado por la Empresa, siempre en la medida exigible del objeto social, tamaño, complejidad, recursos y a las actividades que desarrolla.

De acuerdo a lo establecido por la Ley, el MPD se estructura sobre cuatro pilares, estos son:

- a) la identificación de las actividades o procesos que impliquen riesgos de conducta delictiva;
- b) el establecimiento de protocolos, canal de denuncia, procedimientos y sanciones con el objeto de prevenir y detectar conductas delictivas en el contexto de las actividades que pueda realizar la persona jurídica;
- c) la asignación sujetos responsables de la aplicación de protocolos con la adecuada independencia, dotados de recursos y medios materiales e inmateriales necesarios para realizar adecuadamente sus labores en razón del tamaño y capacidad económica de la organización, facultades efectivas de dirección y supervisión y acceso directo a la Máxima Autoridad Administrativa u Organo Superior de Administración; y
- d) Previsión de evaluaciones periódicas por terceros independientes y mecanismos de perfeccionamiento o actualización a partir de tales evaluaciones.

La consideración de los elementos señalados anteriormente es requerida por la Ley para cumplir en forma diligente con los deberes de dirección y supervisión de la Empresa y su Máxima Autoridad Administrativa u Órgano Superior de Administración; aun cuando la Empresa aspira a lograr parámetros y controles no limitados a los establecidos por el legislador.

En este sentido, se incluye como elementos del MPD la designación de un Encargado de Prevención de Delitos con la definición de sus medios y facultades, se define el rol de la Máxima Autoridad Administrativa, Órgano Superior de Administración y los trabajadores, respecto del MPD.

Sin perjuicio de que se asigne a uno o más sujetos responsables de la aplicación de un protocolo respectivo, todos los Destinatarios de este Manual son responsables de cumplir las disposiciones que se contienen en el mismo, así como también de adherir a las otras políticas y procedimientos establecidos para la prevención de los delitos, junto a las leyes y regulaciones vigentes.

En cuanto a la aplicación del presente Manual, corresponde al Encargado de Prevención de Delitos un rol protagónico en su implementación y en el cumplimiento de los objetivos del Modelo de Prevención de Delitos. El principal responsable de la administración de las denuncias y procedimientos sancionatorios relacionados al presente MPD, será el Encargado de Prevención de Delito en conjunto con los asesores externos de la Empresa.

El Manual establece las actividades de identificación de riesgos y control de riesgos, mecanismos de monitoreo y reportabilidad adecuados para la prevención, detección y mitigación de los riesgos de los delitos antes mencionados. Para esto contendrá los siguientes elementos

7. Máxima Autoridad Administrativa u Órgano Superior de Administración.

El rol primordial de la Máxima Autoridad Administrativa u Órgano Superior de Administración es cumplir con el deber de dirección y supervisión exigido por la Ley. Entre otros, el referido deber de dirección y supervisión se cumple en términos generales con las siguientes actuaciones por parte de la Máxima Autoridad Administrativa u Órgano Superior de Administración:

- Velar por la implementación efectiva del MPD;
- Aprobar el presente Manual del MPD y mandar a la creación y aprobación de las políticas asociadas al mismo;
- Designar y/o revocar al EPD;
- Otorgarle al EPD los medios y facultades necesarios para cumplir su labor y asegurarle autonomía en sus funciones;
- Apoyar al EPD en el desempeño de sus tareas, asegurando el acceso irrestricto por parte de este último a la información y a todas las dependencias de la Empresa;
- Recibir los informes y reportes que le presente el EPD, luego de revisarlos y analizarlos, tomar las medidas que estime pertinentes.
- Asegurar que los procesos de investigación sean justos e independientes. Deberán considerar, cuando corresponda, la creación de comités independientes o la designación de asesores externos para supervisar la investigación y garantizar su integridad e independencia.

- Solicitar reportes extraordinarios al EPD cuando las circunstancias lo ameriten.
- Comunicar al EPD cualquier información que estime pertinente en relación con la Ley.
- Promover la formación continua del personal en términos de integridad y cumplimiento de forma regular, desde el momento del inicio del empleo y a intervalos planificados determinados por la organización.
- Asegurar alineamiento entre la estrategia de la persona jurídica y la política de Prevención de Delitos.
- Permitir al Encargado de Prevención de Delitos el acceso directo para que pueda informarles oportunamente, por un medio idóneo, de las medidas y planes implementados en el cumplimiento de su cometido.
- Supervisar la implementación del Modelo de Prevención de Delitos y su efectividad.

8. EL ENCARGADO DE PREVENCION DEL DELITO (EPD)

El EPD será siempre designado por la Máxima Autoridad Administrativa de la Sociedad u Órgano Superior de Administración y le serán asignadas las atribuciones necesarias para llevar a cabo su encargo. La designación del EPD o de quien ejerza temporalmente dichas funciones se informará a todos los trabajadores con el fin de que toda la organización conozca a la persona que deben dirigir sus inquietudes respecto al MPD.

La persona que ejerza el cargo de EPD contará con independencia en el ejercicio de sus funciones y responderá directamente a la Máxima Autoridad Administrativa u Órgano Superior de Administración de la persona jurídica. Ello, no obstante que administrativamente podrá tener otra dependencia.

El EPD reportará a la Máxima Autoridad Administrativa u Órgano Superior de Administración en forma directa, a lo menos semestralmente. Asimismo, tendrá acceso directo a la Máxima Autoridad Administrativa u Órgano Superior de Administración de la persona jurídica para informarla oportunamente por correo electrónico, personalmente, o por otro medio idóneo, de las medidas y planes implementados en el cumplimiento de su cometido y de cualquier suceso relevante que se relacione con el MPD.

La duración del EPD en su cargo será definida por la Máxima Autoridad Administrativa u Órgano Superior de Administración de la persona jurídica al momento de su designación.

El Encargado de Prevención de Delitos es la persona facultada especialmente por la Máxima Autoridad Administrativa u Órgano Superior de Administración para el diseño, implementación y control del modelo de prevención de delitos dispuesto en la Ley.

La designación del Encargado de Prevención de Delitos será realizada por la Máxima Autoridad Administrativa, por un periodo de hasta 3 años y podrá renovarse por periodos iguales de duración.

8.1 Funciones y responsabilidades

La labor del EPD consiste, en términos generales, en:

- Proponer y establecer, en conjunto con la administración de la Sociedad, un Modelo de Prevención de Delitos y un sistema de cumplimiento normativo basado en la gestión de riesgos para la misma.
- Comunicar a los trabajadores los protocolos y procedimientos que forman parte del MPD.
- Procurar que la normativa interna sea incorporada expresamente en los respectivos contratos de trabajo y de prestación de servicios de todos los trabajadores, empleados y prestadores de servicios de la persona jurídica, incluidos sus máximos ejecutivos.
- Planificar, plantear objetivos, diseñar, establecer nivel de revisión y aprobación del MPD, sus políticas y procedimientos asociados.
- Implementar y poner en marcha el MPD en conjunto con sus políticas y procedimientos asociados.
- Liderar el proceso continuo de identificación, análisis, gestión y control de los riesgos a los cuales se encuentra expuesta la Sociedad en sus procesos y actividades, documentando sus resultados en una matriz de riesgos elaborada al efecto e incorporando todo lo anterior como variable del MPD.
- Procurar que se realice un control operacional efectivo en materias relativas al MPD, mantener evidencia documentada de la aplicación del MPD y de sus criterios.

- Liderar la evaluación de desempeño del MPD, procurando dar seguimiento, medición, análisis y evaluación al MPD, a través de informes de cumplimiento, mantenimiento de registros o implementación de auditorías externas o internas. Asimismo, deberá gestionar y hacerse responsable de la información documentada.
- Mantener actualizado el MPD frente a los cambios de circunstancias que experimente la Sociedad o la legislación que afecten el Modelo de Prevención de Delitos, mediante la implementación de un proceso de supervisión y revisión periódico que propenda a la mejora continua del MPD.
- Reportar directamente a la Máxima Autoridad Administrativa de la Sociedad u Órgano Superior de Administración e informar oportunamente por un medio idóneo de las medidas y planes implementados.
- Coordinar y supervisar la difusión y la capacitación que se deba efectuar al interior de la Sociedad con motivo del MPD y de las políticas y procedimientos asociados al mismo, velando porque los Trabajadores estén en conocimiento y comprendan los principales aspectos relacionados con la Ley, el sistema de prevención de delitos y su rol y responsabilidad en dicho sistema.
- Coordinar y colaborar activamente con el proceso de certificación del MPD de la Sociedad, en caso de que se decida llevar a cabo dicho proceso.
- Procurar prestar cooperación eficaz en las investigaciones del Ministerio Público.
- En caso de detectar actividad sospechosa de oficio o mediante denuncia, activar el proceso de investigación a cargo de asesores externos.

8.2 Definición de soporte, apoyo, medios y facultades de EPD

La Sociedad se asegurará de determinar y proporcionar los recursos necesarios para el establecimiento, implementación, mantenimiento y mejora continua del MPD. En este sentido, el EPD deberá contar, entre otros, con los siguientes medios y facultades:

- Recursos financieros, humanos y técnicos necesarios para la labor encomendada en consideración al tamaño y capacidad económica de la empresa.
- Acceso a todas las dependencias de la Sociedad, así como a toda la información relativa a sus operaciones y actividades, pudiendo entrevistarse con todos sus directores, ejecutivos, empleados y asesores.

- Apoyo de las distintas áreas de la Sociedad, siéndole posible formar equipos competentes de trabajo y delegar parte de sus funciones si así lo estima conveniente.
- Apoyo de asesores y/o auditores externos en la construcción, implementación, evaluación y perfeccionamiento del MPD.

8.3 Equipo de apoyo del Encargado de Prevención de Delitos

El EPD podrá contar con un equipo de trabajo para efectos de cumplir adecuada y correctamente con sus funciones, ya sea personal que esté bajo su supervisión directa o bien personal de otras áreas a las que el EPD solicite colaboración para cumplir con su cometido. Su rol es apoyar al EPD en el desempeño de las funciones que le son propias, siguiendo las instrucciones que éste último les imparta. En especial, el equipo de apoyo deberá:

- Contar con capacitación y conocimiento del MPD y de las políticas y procedimientos que lo integran.
- Preocuparse de monitorear el funcionamiento del MPD constantemente para así sugerir mejoras al mismo.
- Colaborar en la preparación de los reportes que debe presentar el EPD a la Máxima Autoridad Administrativa.
- Ejecutar otras tareas relacionadas con el MPD que el EPD le encomiende.

9. Asesores externos de investigación

Ante la eventual denuncia o sospecha de un hecho que reviste caracteres de delito o una eventual infracción al Modelo de Prevención de Delitos, la Máxima Autoridad Administrativa u Órgano Superior de Administración encargará las investigaciones a un equipo de asesores externos, quienes serán los encargados de velar por el cumplimiento de los controles y procedimientos ante eventuales infracciones del MPD, a través del desarrollo, establecimiento, implementación y mantenimiento de procesos de investigación tendientes a concluir en informes sobre casos de incumplimiento sospechosos o reales, proponiendo eventuales sanciones en caso de ser pertinente.

En el acto de designación, se deberán asignar las atribuciones necesarias para la realización de su encargo; y la duración del encargo al equipo de investigación

Funciones y responsabilidades

La labor del equipo de investigación una vez designado consiste, en términos generales, en:

- Desarrollar su encargo, implementando y desarrollando procesos de investigación. Procurar que el desarrollo de investigaciones justas e independientes, proponiendo las sanciones contempladas en la normativa interna en caso de ser pertinente.
- Llevar un registro confidencial de las denuncias recibidas, las investigaciones realizadas y los resultados de cada uno de dichos procesos.
- Proponer la Máxima Autoridad Administrativa de la Sociedad la realización de las denuncias legales correspondientes, en caso de que así proceda.

Definición de soporte, apoyo, medios y facultades del equipo de investigación

En el marco de una investigación o sus tareas, el equipo de investigación deberá contar, entre otros, con los siguientes medios y facultades:

- Recursos financieros, humanos y técnicos necesarios para la labor encomendada.
- Acceso a todas las dependencias de la Sociedad, así como a toda la información relativa a sus operaciones y actividades, pudiendo entrevistarse con todos sus directores, ejecutivos, empleados y asesores.
- Solicitar apoyo de las distintas áreas de la Sociedad.

10. Trabajadores

El rol que en general tienen los Trabajadores de la Empresa es clave para el funcionamiento del presente MPD y son actores fundamentales en la creación de una cultura de cumplimiento al interior de la organización, independiente de otras funciones especiales que se les haya asignado.

Todos los trabajadores deben cumplir con las siguientes obligaciones:

- Preocuparse por conocer y cumplir cabalmente con lo dispuesto en el MPD.
- Participar en los programas de capacitación destinados a instruirlos sobre el MPD.

- No incurrir en actos o realizar conductas que puedan ser constitutivas de delitos o faltas administrativas. En caso de duda, debe abstenerse de actuar inmediatamente y comunicarse con el EPD.
- En caso de tomar conocimiento o de sospechar de la ocurrencia de hechos que pudieren constituir un delito, faltas administrativas o incumplimiento a la normativa interna, especialmente en cuanto a los delitos contemplados en el MPD de la Empresa, deberá comunicar dicho hecho tan pronto como tome conocimiento del mismo a través del Canal de Denuncias establecido.
- Colaborar de buena fe con las investigaciones que la Empresa inicie con motivo de las denuncias que reciba.

11. SISTEMA DE GESTIÓN DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

El establecimiento de un sistema de gestión de cumplimiento normativo es esencial para configurar un adecuado y efectivo Modelo de Prevención de Delitos. En tal sentido, para que el MPD cumpla correctamente su objetivo y de acuerdo a lo dispuesto por la Ley, se han establecido los siguientes elementos en el MPD.

11.2 Contexto

La Empresa se propone identificar las actividades o procesos de la entidad, sean habituales o esporádicos, en cuyo contexto se genere o incremente el riesgo de comisión de delitos. Asimismo, busca identificar las obligaciones de cumplimiento por departamentos, funciones y diferentes tipos de actividades organizacionales para determinar quién se ve afectado por estas obligaciones de cumplimiento.

En razón de ello, se establecen procesos para obtener información sobre cambios en las leyes y otras obligaciones de cumplimiento a través de un monitoreo de fuentes de obligaciones de cumplimiento y acuerdos con asesores legales.

La Empresa propenderá a adoptar un enfoque basado en el riesgo, es decir, comenzar con la identificación de obligaciones de cumplimiento más importante y relevantes, para luego centrarse en todas las demás obligaciones de cumplimiento. Para ello, la Empresa debe identificar, analizar y evaluar sus riesgos de cumplimiento, para luego determinar los límites y la aplicabilidad del MPD, estableciendo su alcance.

La identificación de riesgos de cumplimiento incluye la identificación de fuentes de estos riesgos y la definición de situaciones en que estos se generan. Para estos efectos, se ha creado una Matriz de Riesgos de cumplimiento normativo y prevención de delitos.

11.3 Matriz de Riesgos

Se confecciona como parte del contexto de la Empresa y a su vez sirve para determinar el alcance del MPD. Consiste en un levantamiento de las actividades y procesos de la persona jurídica, sean éstos habituales o esporádicos, en cuyo contexto se genere o incremente el riesgo de comisión de alguno de los delitos contemplados en el MPD de la Empresa, con el propósito de identificar y calificar dichos escenarios de riesgo.

Corresponde a un elemento de apoyo fundamental para el desempeño de las funciones del EPD, que debe perfeccionarse y actualizarse constantemente.

Tanto la definición del contexto como la confección de una matriz de riesgos, dice relación con uno de los elementos centrales del MPD, esto es, la identificación de las actividades o procesos de la persona jurídica que impliquen riesgo de conducta delictiva.

11.4 Alcance de las obligaciones de cumplimiento

La Empresa focaliza su trabajo en identificar, analizar y evaluar sus riesgos de cumplimiento. En virtud de lo anterior, se deben identificar los riesgos de cumplimiento legal, especialmente en materias penales, relacionando sus obligaciones con sus actividades, productos, servicios y aspectos relevantes de sus operaciones. Asimismo, la Empresa podrá evaluar los riesgos de cumplimiento relacionados con los procesos subcontratados y de terceros.

El presente Manual y la implementación en general del MPD, están basados en la evaluación de riesgos asignando medios o recursos y estableciendo procesos apropiados y adecuados para gestionar los riesgos de cumplimiento legal identificados. En este sentido, se adopta un enfoque basado en el riesgo, es decir, la Empresa prioriza la identificación de las obligaciones de cumplimiento de mayor relevancia para la organización y luego se centra en todas las obligaciones de cumplimiento en razón de su significancia. La identificación de los riesgos más relevantes de cumplimiento se determinará basados en criterios de probabilidad de ocurrencia e impacto, los cuales se plasmarán en la Matriz de Riesgo.

En suma, el alcance de las obligaciones de cumplimiento tiene por objeto determinar los principales riesgos de cumplimiento que enfrenta la Empresa y establecer los límites de aplicación del mismo.

11.5 Planificación, Políticas y Procedimientos

Una vez identificados los escenarios de riesgo de comisión de delitos o ilícitos, la Ley exige el establecimiento de protocolos, reglas y procedimientos específicos para prevenir y detectar o mitigar conductas delictivas en el contexto de las actividades que impliquen riesgo de conducta delictiva para la persona jurídica y que permitan a las personas naturales

que intervienen en las actividades o procesos indicados, programar y ejecutar sus tareas o labores de una manera que contribuya a prevenir la comisión de los delitos contemplados en la referida Ley.

En cumplimiento de ello, la Empresa ha elaborado un cuerpo normativo interno, compuesto por diversas políticas y procedimientos que regulan aquellos procesos que tienen un riesgo implícito relevante relacionado con la Ley.

Además de la planificación e implementación de políticas y procedimientos, se contemplan controles operativos en las obligaciones de cumplimiento más relevantes.

11.6 Evaluaciones periódicas por terceros independientes

La Ley exige, asimismo, la previsión de evaluaciones periódicas por terceros independientes y mecanismos de perfeccionamiento o actualización a partir de tales evaluaciones.

En este contexto, la Empresa implementará anualmente un procedimiento de revisión por terceros independientes. En caso de existir un cambio normativo de envergadura o en caso de un incremento considerable en términos de cumplimiento normativo, la empresa revisará, evaluará y actualizará de manera extraordinaria el presente MPD.

11.7 Carácter vinculante, sanciones y difusión del MPD

La Ley exige la existencia de sanciones administrativas internas, así como de procedimientos de denuncia o persecución de responsabilidades pecuniarias en contra de las personas que incumplan el Modelo de Prevención de Delitos. Dichas sanciones permiten que el MPD y todas las políticas que lo componen sean efectivas.

Es primordial que las obligaciones, prohibiciones y sanciones que contempla el MPD de la Empresa, se comuniquen a todos los trabajadores y a todos los prestadores de servicios a través de la incorporación expresa de éstas en los respectivos contratos de trabajo o de prestación de servicios, según sea el caso.

Las sanciones implementadas por la Empresa en relación a su MPD y la manera en que éste se hace vinculante para los distintos obligados al mismo se señalan en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, específicamente en los apartados denominados “Modelo de Prevención de Delitos”, “Sanciones y Multas” y “Terminación de Contrato”.

Las sanciones deben ser proporcionales a la gravedad de la infracción comprobada, deben ser consistentes con los procedimientos disciplinarios y el reglamento interno. La aplicación

de las sanciones será determinada en consideración a la gravedad de la falta o incumplimiento y/o a la condición de que el trabajador haya incurrido en ellos en forma reiterada, estas serán aplicadas a todas las personas involucradas de forma universal y uniforme.

11.8 Actualización del MPD y mejora continua

La efectividad de un MPD se caracteriza por su capacidad de mejorar y evolucionar continuamente. El entorno interno y externo de la Empresa cambian con el tiempo, al igual que la naturaleza de sus partes interesadas y las obligaciones de cumplimiento aplicables.

La Empresa se ha propuesta mejorar continuamente la idoneidad, adecuación y eficacia del MPD. La actualización del MPD implica revisar en forma periódica que éste siga resultando eficiente para mitigar los riesgos de comisión de los delitos contemplados en el mismo conforme pasa el tiempo y cambian las circunstancias de la Empresa o del ambiente en que ésta opera. Ello constituye una de las principales tareas que debe desempeñar el EPD, al menos anualmente, quien también podrá proponer una revisión por parte de una empresa externa en caso de considerarlo necesario.

11.9 Evaluación de desempeño

La organización deberá monitorear, evaluar el desempeño del cumplimiento y la efectividad del MPD para asegurar que se logren los objetivos de cumplimiento. El monitoreo del MPD incluye:

- Medir la eficacia de la capacitación.
- Medir eficacia de los controles (por ejemplo, mediante muestras de resultados de pruebas).
- Eficaz asignación de responsabilidades para cumplir con las obligaciones de cumplimiento.
- Aceptación de obligaciones de cumplimiento.
- Eficacia para abordar los fallos de cumplimiento identificadas previamente.
- Instancias donde las inspecciones internas de cumplimiento no se realizan según lo programado.
- Evaluar actualización del Manual del MPD y protocolos de conformidad a los cambios normativos o la modificación de actividades de la sociedad.

En las labores ligadas a la evaluación de desempeño, el EPD podrá apoyarse en otras áreas de la organización, en asesores externos u otros terceros independientes.

11.10 Información documentada

La organización deberá mantener un sistema para clasificar, almacenar y recuperar la información, dado que la data documentada debe estar disponible como evidencia de los resultados.

Es obligación del EPD administrar dicho registro de información y mantener un respaldo seguro de ella por un período de cinco (5) años.

11.11 Programas de Capacitación y Difusión

Parte integrante del Modelo de Prevención de Delitos, es el establecimiento de un programa de capacitaciones diseñado para asegurar que todos los miembros de nuestra empresa, desde la Máxima Autoridad Administrativa hasta el último de nuestros trabajadores comprendan y se comprometan con nuestras políticas de prevención de delitos y cumplimiento normativo.

El objetivo de este programa de capacitaciones es proporcionar a todos los trabajadores de Prodrilling el conocimiento necesario sobre las leyes aplicables, los riesgos asociados a nuestras actividades y las políticas y procedimientos establecidos en este MPD para prevenir delitos y fomentar un comportamiento ético y responsable.

El programa de capacitaciones estará a cargo del Encargado de Prevención de Delitos, quien será responsable de su diseño, implementación, seguimiento y actualización. Todo nuevo trabajador de Prodrilling recibirá, como parte de su proceso de incorporación, una capacitación sobre el MPD y las prácticas de prevención de delitos. Esta sesión deberá completarse dentro de los primeros 30 días desde la fecha de contratación.

Además de la capacitación inicial, todos los empleados deberán participar en una sesión de capacitación presencial u por medios digitales al menos una vez al año. Esta sesión se centrará en repasar los conceptos clave del MPD, discutir cualquier actualización relevante y reforzar la importancia de la prevención de delitos en nuestra actividad empresarial.

Reconociendo las diferencias geográficas, la diversidad de funciones y niveles de riesgo dentro de la organización, se implementarán programas de capacitación diferenciados según los roles y los riesgos asociados.

Cada sesión de capacitación quedará documentada a través de registros que incluirán la fecha de la capacitación, los temas tratados, los nombres de los participantes y el nombre del capacitador. Además, Prodrilling podrá implementar evaluaciones o cuestionarios

periódicos o aleatorios, para medir la comprensión y el compromiso de los Trabajadores con los contenidos impartidos.

Estos registros y resultados de evaluaciones servirán como medio de verificación del efectivo cumplimiento del programa de capacitaciones. En caso de que el resultado de una evaluación de cuenta de la falta de comprensión por parte del trabajador, la Empresa deberá asegurar la reiteración de la capacitación a estos trabajadores.

11.12 PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS

Protección de las Personas Denunciantes

Ninguna Gerencia, Área o Trabajador podrá tomar represalias, contra cualquier persona que de buena fe formule una denuncia referente a los delitos relacionados a la Ley N° 20.393 y sus modificaciones posteriores. Cualquier represalia será motivo de investigación.

Para facilitar el cumplimiento de la obligación que tienen los trabajadores de denunciar los hechos, conductas o circunstancias que puedan constituir a su juicio una infracción a la Ley N° 20.393 y sus modificaciones posteriores, se utilizará el o los canales de denuncia, los que serán confidenciales y tendrán la opción de denunciar anónimamente.

Canales de Denuncia MPD

La existencia de uno o más canales de denuncia es un elemento fundamental del MPD, ya que permite a Trabajadores y terceros, cumplir con su obligación de informar y poner en conocimiento del EPD el incumplimiento de las normas y principios, o la sospecha de la ocurrencia de hechos que pudieren constituir un delito, en especial los delitos establecidos en la Ley.

La totalidad de los Trabajadores tienen el deber y la obligación de denunciar conductas contrarias a la ética que puedan significar incumplimientos normativos o un perjuicio relevante para la empresa.

Para esto, se establecen canales claros y confidenciales para reportar cualquier conducta no ética o violaciones del código que la Empresa dispone en su página web y a través de enlace: https://prodrilling.buk.cl/cul_partner_complaint/tickets/new

Tanto Trabajadores como personas externas a Prodrilling pueden realizar sus denuncias a través de este canal, ya sea anónimamente o a su propio nombre.

11.13 Cláusulas incorporadas a nuestros contratos

En el marco de la implementación de este MDP, es fundamental que los compromisos y obligaciones que asume Prodrilling tengan constancia en los vínculos que lo unen, tanto con sus trabajadores como sus proveedores.

Es por ello que, en relación a los Trabajadores de la Empresa, se ha incorporado a su contrato de trabajo una cláusula que dispone la obligatoriedad del MPD.

Adicionalmente, el Trabajador toma conocimiento del presente Manual por medio de la web de Prodrilling de lo que quedará constancia en su contrato de trabajo, anexo del mismo o declaración escrita al efecto, según corresponda. Asimismo, se procurará informar a los trabajadores sobre la aprobación del presente Manual en reuniones presenciales o por medios digitales, especialmente celebrada para estos efectos.

Por otra parte, se incorporará a todos los contratos, órdenes de compra u otros instrumentos de contratación, de los proveedores de insumos o servicios para la Empresa, una cláusula que dé cuenta del hecho de haberse dictado el presente Manual de Prevención de Delitos y de la existencia de obligaciones, prohibiciones y sanciones que se señalan, tendientes a evitar la comisión de los delitos contemplados en la Ley.