

Título I

Ámbito de aplicación

Art. 1. *Objeto del Reglamento.* El presente Reglamento tiene por objeto implementar un modelo de organización, administración y supervisión con la finalidad de prevenir, investigar y eventualmente sancionar la comisión de los delitos de los artículos 136, 139, 139 bis y 139 ter de la Ley General de Pesca y Acuicultura, el lavado de activos, el financiamiento del terrorismo, el cohecho, la corrupción entre particulares, la receptación, la apropiación indebida y la administración desleal, así como cualquier otro delito que pueda incluirse en el artículo 1° de la Ley N°20.393 u otras leyes que establezcan la responsabilidad penal de las personas jurídicas, del mismo modo que otros delitos que puedan incluirse en la matriz de riesgos jurídicos (en adelante, el Reglamento).

Art. 2. *Alcance del Reglamento.* Las disposiciones de este Reglamento son vinculantes y obligatorias para todas las personas que colaboren, presten servicios, o actúen frente a terceros a nombre de **Comercial e Industrial Plásticos Hoffens S.A.** (en adelante e indistintamente, la Empresa o HOFFENS), cualquiera sea el título o calificación jurídica bajo el cual se desempeñen, sin importar si se encuentran dentro del territorio de la República o en el extranjero. Lo que se menciona en este documento tiene aplicación directa a la Empresa, sin perjuicio de hacerse extensible en lo que sea pertinente a sus filiales existentes actualmente o futuras.

Título II

Encargado de Prevención, EPD o Compliance Officer

Art. 3. *Encargado de Prevención o Compliance Officer.* Será designado para operar dentro de la Empresa un oficial de cumplimiento o EPD, quién estará a cargo de implementar y adaptar el modelo de administración y supervisión a que se refiere este Reglamento. El cargo de EPD es autónomo, y le estará permitido ejercer labores de contraloría o auditoría.

Art. 4. *Designación.* El EPD deberá ser designado por el socio administrador de la Empresa, y durará en su cargo por dos años, pudiendo prorrogarse por períodos sucesivos y de igual duración, por las veces que se estime conveniente.

Art. 5. Requisitos. El EPD deberá ser una persona natural, mayor de edad, libre administrador de sus bienes y que no haya sido condenado por delitos que merezcan pena aflictiva.

Art. 6. Obligaciones del EPD. El EPD deberá dar estricto cumplimiento a todas las disposiciones del presente Reglamento. En especial, estará obligado a:

- a. Promover las buenas prácticas dentro de la Empresa, el respeto al presente Reglamento y al Código de Ética de la Empresa. Para ello deberá velar porque se informe a todo empleado, colaborador, o persona que esté bajo la supervisión o dirección directa de la Empresa, sobre las normas éticas y resguardos necesarios para la prevención de delitos. Sin perjuicio de las pautas de comportamiento que se dispongan por parte de la Administración de la Empresa, el EPD deberá promover el conocimiento efectivo de cada uno de los documentos antes indicados, por todo empleado, colaborador o persona que se encuentre bajo la supervisión y dirección de la Empresa.
- b. Determinar las actividades que se considerarán riesgosas para los efectos de este Reglamento;
- c. Adoptar las medidas que considere necesarias para la prevención de la comisión de delitos;
- d. Llevar el libro de actas y registros de archivo;
- e. Evaluar y monitorear las operaciones comerciales, consideradas como potencialmente riesgosas, en las que intervenga la Empresa;
- f. Llevar un registro de clientes, proveedores, y terceros que se relacionan comercial o financieramente con la Empresa, y practicar a su respecto las evaluaciones que sean necesarias;
- g. Guardar estricta reserva respecto de la información de la sociedad a que tenga acceso con ocasión del desempeño de sus funciones.
- h. Ejecutar todas aquellas medidas y planes que se determine implementar y que sean necesarias para la prevención de delitos;
- i. Denunciar al Comité de Ética sobre todos los hechos que conozca en el ejercicio de su cargo, y que constituyan una infracción al presente Reglamento, sus documentos complementarios, o bien puedan ser constitutivos de los delitos señalados en el artículo 1° de la Ley N°20.393. Ello, sin perjuicio de su obligación de informar de inmediato al Presidente de la Empresa acerca de los hechos que sean constitutivos de delito, para el ejercicio de las acciones judiciales que sean pertinentes.

Art. 7. Facultades. El EPD está facultado para requerir a la administración de la Empresa todos los antecedentes que sean relevantes para dar cumplimiento a sus objetivos, tales como, documentos contables, archivos, balances, registros y cualquier otro análogo.

Los requerimientos de información efectuados por el EPD deberán realizarse por escrito o a través del medio que estime conveniente, debiendo dárseles respuesta y cumplimiento a la brevedad.

La infracción a este artículo podrá ser constitutiva de alguna de las sanciones a que se refiere el Título IV.

Art. 8. Rendición de cuentas. El EPD deberá rendir cuenta anual de su gestión, debiendo presentar un informe dirigido a la Gerencia General de la Empresa, que, dependiendo de la actividad, podría incluir los siguientes ítems:

- a. Investigaciones realizadas durante el período;
- b. Detección de actividades riesgosas;
- c. Denuncias recibidas respecto de infracciones o inobservancias al presente Reglamento que se verifiquen dentro del período y de las investigaciones y sanciones que hayan sido impuestas;
- d. Detalles del funcionamiento del Sistema de Prevención de Delitos;
- e. Toda aquella información de relevancia para la prevención de delitos.

La presentación del informe deberá realizarse durante el mes de enero de cada año, sin perjuicio que pueda acordarse con la administración otras fechas por motivos fundados.

El EPD, a propósito de esta obligación de información, no podrá negar antecedente alguno del que haya tomado conocimiento en el ejercicio de su cargo, a propósito de las funciones que le han sido encomendadas.

Art. 9. Destitución. En cualquier momento, el EPD podrá ser removido por decisión del Gerente General de la Empresa.

Título III Comité de Ética

Art. 10. *Comité de Ética.* Será designado para operar dentro de la Empresa un Comité de Ética, que estará conformado siempre por el EPD, el Gerente General, Subgerente General y una tercera persona especialmente designada al efecto. El Comité de Ética estará a cargo de resolver las situaciones que el EDP eleve para su revisión, así como de la aplicación de sanciones, cuando corresponda.

Art. 11. *Requisitos.* Los miembros del Comité de Ética deberán ser personas naturales, mayores de edad, libres administradores de sus bienes y que no hayan sido condenados por delitos que merezcan pena aflictiva.

Art. 12. *Obligaciones del Comité de Ética.* El Comité de Ética deberá dar estricto cumplimiento a todas las disposiciones del presente Reglamento. En especial, estará obligado a:

- a.** Recibir denuncias que el EPD le derive sobre todos los hechos que conozca en el ejercicio de su cargo, y que constituyan una infracción al presente Reglamento, sus documentos complementarios, o bien puedan ser constitutivos de los delitos señalados en el artículo 1° de la Ley N°20.393.
- b.** Aplicar las sanciones que correspondan en contra de la o las personas que aparezcan como responsables de infracciones a este reglamento, siempre que, finalizada la investigación, el EPD solicitará fundamentadamente la aplicación de una sanción por parte de este órgano.

La decisión del Comité de Ética, ya sea de aplicar o no aplicar la sanción solicitada por el EPD, deberá formularse por escrito dentro de los 10 días siguientes a la recepción de la recomendación hecha por el EPD, y será motivada y contendrá todos los antecedentes que sirvieron de base para fundamentar la decisión.

- c.** En procesos de contratación de productos o servicios cuya cuantía sea superior a UF 2000, el comité tiene la facultad de solicitar información adicional a la gerencia respectiva a cargo del proceso de contratación de que se trate, con el fin de que dé cuenta de la identidad de sus socios o ejecutivos principales, como asimismo de información contable que

permita determinar el origen de sus ingresos, en especial, la Carpeta Tributaria y el último Balance, con el fin de visar la selección de un proveedor.

- d.** Identificar, en su caso y fundadamente, aquellas personas que se considerarán como Partes Relacionadas, en virtud de lo señalado en el respectivo Protocolo.
- e.** Evaluar, a solicitud del EPD, los casos de compras públicas o licitación en que algún Colaborador o representante de la Empresa requiera un contacto distinto a los definidos en las bases del proceso a que se refiere la Política de Relación con Funcionarios Públicos, en caso de que el EPD detecte algún riesgo o exposición en la transacción en relación a los delitos contemplados en la Ley 20.393.
- f.** Impartir instrucciones específicas cuando el contacto con el Funcionario Público tuviera origen en una fiscalización por parte de este a la Empresa, estipulando en cada caso quién será la persona responsable, sus obligaciones y la información que deberá proveer al EPD.
- g.** Determinar, si fuera el caso, el carácter de información privilegiada respecto de aquella que, sin estar expresamente definida como tal en el Código de Ética de HOFFENS, sea de tal sensibilidad que pueda exponer a la Empresa a algún riesgo asociado con los delitos de la Ley 20.393.

Art. 13. *Facultades.* El Comité de Ética está facultado para requerir a la administración de la Empresa todos los antecedentes que sean relevantes para dar cumplimiento a sus objetivos, tales como, documentos contables, archivos, balances, registros y cualquier otro análogo. Asimismo, podrá solicitar del EPD o de las personas involucradas un mayor abundamiento si lo considera necesario para resolver la aplicación de una sanción.

Título IV

Sistema de prevención de delitos

Art. 14. *Sistema de prevención de delitos.* Se establece un sistema de prevención que está compuesto por la totalidad de las medidas relativas a

controles internos y procedimientos destinados a evitar la comisión de los delitos de la Ley N°20.393, y que se detallan en el presente Título.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos siguientes, el sistema de prevención deberá contener al menos a las siguientes funciones:

- a. Evaluación permanente de clientes y operaciones que cumplan con las características indicadas en las respectivas políticas;
- b. Adopción de medidas oportunas destinadas a prevenir la comisión de ilícitos;
- c. Instrucción y seguimiento de buenas prácticas;
- d. Investigación y sanción de las infracciones al presente Reglamento.

Art. 15. *Evaluación de clientes y operaciones.* Con la finalidad de prevenir en forma eficaz la comisión de los delitos mencionados, el EPD deberá recabar los siguientes antecedentes:

- a. Documentos que permitan determinar en forma certera la información corporativa, de gestión, de negocio y reputacional de los clientes, proveedores, y en general, de aquellas personas naturales y jurídicas que de manera constante se relacionen comercialmente con la Empresa cuando estas generen operaciones por un monto mayor a 2000 UF mensuales.
- b. Toda aquella información que resulte esencial para la pronta evaluación y detección de actividades riesgosas.

En casos calificados, se podrá eximir a determinadas personas naturales o jurídicas de la obligación de proporcionar la información antes indicada.

Art. 16 *Evaluación de nuevos clientes.* La misma información señalada en el artículo anterior, deberá ser proporcionada al EPD respecto de cada nuevo proveedor, cliente o contraparte comercial en los inicios de su relación comercial con la Empresa cuando estos soliciten realizar con Hoffens operaciones por montos superiores a 2000 UF siempre y cuando la gerencia general o el EPD así lo estimen pertinente. Esta obligación recaerá sobre quién represente a la empresa en la respectiva gestión, o a los que intervengan en la operación, quienes deberán reportar al EPD.

Art. 17. *Clientes o proveedores "de alto riesgo".* Se considerarán como proveedores o clientes "de alto riesgo" los siguientes:

- a. Personas respecto de las cuales se sospeche su relación con actividades delictivas, tales como narcotráfico, terrorismo, contrabando, corrupción, tráfico de armas y receptación.
- b. Quienes se nieguen a proporcionar información que permita verificar la legitimidad de la actividad desarrollada o que resulte imposible dicha verificación.
- c. Personas naturales o jurídicas residentes o domiciliadas en países calificados como paraíso fiscal por la OCDE;
- d. Toda entidad que no se encuentre autorizada oficialmente para realizar la función que desempeñan, tales como, casas de cambio, entidades de apuestas y casinos.

El EPD tendrá la obligación de informar que se ha evaluado a un determinado cliente, proveedor o contraparte comercial como "de alto riesgo", recomendando a la Gerencia respectiva que se abstenga de cualquier transacción comercial con dicha persona o bien que adopte los resguardos respectivos, los que serán indicados pormenorizadamente por el EPD de la Empresa.

Art. 18. *Información de transacciones importantes.* El EPD tiene la facultad de solicitar información sobre toda inversión, transacción, giro, donación o crédito que involucre ingresos o egresos de dinero por sobre 2000 UF. En los casos que lo estime necesario, éste podrá requerir toda aquella información que sea útil para demostrar el origen de los fondos o su destino, pudiendo incluso inquirir sobre el particular a la gerencia a cargo de la transacción.

Sin perjuicio del deber de información antes indicado, aplicable a todos los funcionarios de la Empresa, el EPD podrá requerir de cualquier funcionario o división de la Empresa, cuando así lo estime oportuno y sin importar el monto de la transacción, cualquier tipo de información que sea útil para demostrar el origen de los fondos de una determinada operación, o su destino, requerimiento que deberá ser atendido sin más trámite.

Art. 19. *Control de licitaciones y concursos.* El EPD deberá ser oportunamente informado por la gerencia que corresponda, y tendrá acceso a todos los antecedentes relativos a la participación de la Empresa en un concurso o

licitación pública que tenga lugar en Chile o en el exterior. Ello, sin perjuicio que el EPD pueda requerir mayores antecedentes al gerente responsable y a todos los empleados y colaboradores que participen en dicho proceso.

Art. 20. *Control de beneficios estatales.* Asimismo, deberá llevarse un registro anual de todos los beneficios fiscales que reciba la Empresa, debiendo informarse al EPD dentro de los tres primeros meses de cada año.

Art. 21. *Medidas de Prevención.* El EPD deberá informar por escrito a la administración de la Empresa sobre cualquier actividad que, a su juicio, sea desaconsejable, promoviendo o adoptando, en su caso, alguna de las siguientes medidas de acción:

- a. Requerir antecedentes específicos respecto de determinado cliente, proveedor o tercero.
- b. Desistir de llevar a cabo una determinada operación que resulte sospechosa.
- c. Recomendar a la gerencia o administración que se desista de una determinada operación o de relacionarse con determinada persona o sociedad.
- d. Requerir la sustitución de un determinado empleado de determinada negociación.
- e. Recomendar el ejercicio de acciones judiciales o la denuncia de un hecho ante el Ministerio Público.
- f. Implementar las unidades y los procesos que estime pertinente, caso en el cual deberá supervisar la implementación de las medidas que estime necesarias por parte de dichas unidades especiales.

Art. 22. *Información.* Toda persona que bajo cualquier título preste servicios o actúe a nombre de la Empresa, sea como empleado directo, indirecto, colaborador o prestador de servicios a honorarios, deberá ser informado por el EPD de riesgos, respecto de los protocolos, normas éticas básicas y buenas prácticas que ha de seguir en el desempeño de sus labores dentro y para con la Empresa, en relación con la prevención de delitos de lavado de dineros, financiamiento del terrorismo, cohecho y receptación.

Art. 23. *Solicitud de antecedentes.* El EPD estará autorizado para solicitar a la administración de la Empresa los antecedentes proporcionados voluntariamente

por el trabajador y que se tuvieron en vista para su contratación.

Título V PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS Y SANCIONES

Art. 24. *Línea de denuncia.* La Empresa cuenta con una línea o canal de denuncias a efectos de recibir las informaciones necesarias sobre infracciones o dudas respecto del presente Reglamento.

La línea de denuncia deberá tener un acceso en la página web de la Empresa y deberá tener la opción de realizar denuncias anónimas.

El EPD y la administración se asegurarán de poner en conocimiento de toda la Empresa la existencia del canal de denuncias y su modo de funcionamiento e instarán a su uso.

Art. 25. *Obligación de denuncia.* Todo empleado, trabajador, colaborador o prestador de servicios a honorarios está obligado a denunciar los hechos que tenga conocimiento y que constituyan una infracción a las normas del presente Reglamento.

La denuncia podrá ser recibida por el EPD de la Empresa, o encausada mediante el canal de denuncias que la Empresa especialmente dispone en el contexto del presente Reglamento.

Art. 26. *Procedimiento en caso de hechos leves.* Si los hechos no fueren de gravedad, y constaren suficientemente, el EPD podrá proceder personalmente a la amonestación verbal del infractor o asegurarse que la gerencia respectiva realice dicha amonestación.

Art. 27. *Instrucción de la investigación.* Si los hechos puestos en conocimiento del EPD fueren de gravedad, o bien se hayan reiterado en el tiempo, éste ordenará la instrucción de una investigación particular al efecto, la que habrá de ser conducida por él mismo, o la persona que especialmente designe al efecto.

La investigación comenzará con la notificación de esta al afectado, comunicándole la infracción que se le atribuye, dándole a conocer la posibilidad

de formular descargos por escrito, dentro del plazo de 5 días hábiles.

Si el afectado no formula descargos, o acepta los hechos denunciados, el EPD se dirigirá derechamente al Gerente General al fin de recomendar la imposición de la sanción que corresponda.

Si por el contrario el presunto infractor niega los hechos, o les atribuye condicionantes, el EPD instruirá una investigación mediante resolución que dará a conocer al afectado.

Durante la investigación, el EPD podrá solicitar la información que considere relevante a todo el personal de la Empresa, quienes deberán prestar su colaboración y facilitar el material requerido a la brevedad.

El afectado podrá en su escrito de descargos o en el curso de la investigación, presentar los medios de prueba o solicitar las diligencias de investigación que estime procedentes y/o necesarias.

Todas aquellas actuaciones o diligencias que realice el EPD durante el período de investigación quedan sujetas a estricta reserva y no podrán ser reveladas a persona alguna, con excepción del denunciado, quién tendrá acceso a la misma, salvo por motivo fundado. En todo caso el secreto de la investigación no podrá extenderse por más de 20 días respecto del denunciado.

La investigación tendrá una duración máxima de 30 días, plazo dentro del cual se deberá declarar el término de la misma.

Art. 28. *Formulación de cargos.* Una vez terminada la investigación, el EPD podrá sobreseer la misma o bien se dirigirá al Comité a fin de solicitar la aplicación de una sanción en contra de la o las personas que aparezcan como responsables. Dicha declaración deberá formularse por escrito dentro de los 10 días siguientes al término de la investigación. La recomendación será motivada y contendrá todos los antecedentes que sirvieron de base para fundamentar la decisión.

Art.29. *Decisión final.* La decisión que adopte el EPD deberá pronunciarse dentro de los 10 días siguientes a la formulación de cargos y será recurrible para ante el Gerente General de la Empresa dentro de los cinco (5) días de pronunciada, salvo que se imponga una amonestación verbal o escrita, sanción que no será apelable.

En caso que se determine la responsabilidad de él o los denunciados, el dictamen

será inmediatamente puesto en conocimiento del Subgerente de Recursos Humanos, o quién éste designe, para proceder a la aplicación de la sanción que corresponda en concordancia con la legislación laboral vigente.

Art. 30. *Sistema de sanciones.* La infracción a las disposiciones que establece el presente Reglamento, dará lugar a alguna de las sanciones que siguen:

- a. Amonestación verbal del jefe inmediato.
- b. Amonestación por escrito del jefe directo o por la Administración, con copia a la Inspección del Trabajo.
- c. Tratándose de una falta grave, o de reincidencia de faltas menores, o de incumplimiento deliberado o negligente de normas de seguridad, el trabajador podrá ser sancionado con multas de hasta el 25% de su remuneración diaria. Para estos efectos se considerará como remuneración solamente el sueldo base. El producto de las multas se destinará a los fines señalados en la Ley.

También podrá aplicarse el Procedimiento de disciplina positiva, consistente en una carta de compromiso suscrita por el trabajador afectado, en la cual este se compromete a rectificar su conducta anterior negativa. De esta carta compromiso se enviará copia a la Inspección del Trabajo.

En caso de reincidencia y con posterioridad al acta de compromiso suscrito y no cumplido, el empleador quedará facultado para poner término a la relación laboral del trabajador infractor por incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato.

Sin perjuicio de todo lo expuesto, nada de lo establecido en el presente Reglamento podrá impedir el derecho de la Empresa, para poner término al contrato de trabajo en caso que el trabajador incurra en alguna de las causales establecidas en la legislación laboral.

Art. 31. *Procedimiento de cobro.* Una vez firme el dictamen, la multa podrá ser descontada directamente del sueldo, remuneración, pago por servicios, bonos, gratificaciones o de cualquier suma de dinero que se le adeude al trabajador sancionado.

Art. 32. *Actuación en caso de delitos.* Sin perjuicio de lo dispuesto en los

artículos anteriores y de la investigación que instruya la Empresa, el EPD tan pronto conozca de un hecho constitutivo de aquellos delitos a que se refiere el artículo 15, deberá de inmediato poner los antecedentes a disposición del Comité, a fin de que se interpongan las acciones judiciales pertinentes.

Art. 33. *Infracción al contrato de trabajo.* La infracción grave o reiterada al presente Reglamento, cometida por un empleado, será considerada como un incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

Art. 34. *Vigencia.* Las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este Reglamento deberán entenderse incorporadas a los contratos de trabajo individuales de todos los trabajadores, siendo obligatorias 30 días después de que sus disposiciones sean dadas a conocer a la totalidad de los empleados de la Empresa.