

MODELO DE PREVENCIÓN DEL DELITO





Código: D.MPD.01
Versión: 01
Fecha: 16/10/2024

► **ÍNDICE**

Título I

| | |
|---------------------------------------|----------|
| Ámbito de aplicación | 3 |
| Artículo 1 - Objeto del Modelo. | 3 |
| Artículo 2 - Alcance del Modelo. | 3 |

Título II

| | |
|---|----------|
| Oficial de Cumplimiento o Encargado de Prevención (EPD) | 3 |
| Artículo 3 - Oficial de Cumplimiento o Encargado de Prevención de Delitos. | 3 |
| Artículo 4 - Designación. | 3 |
| Artículo 5 - Requisitos. | 3 |
| Artículo 6 - Obligaciones del EPD. | 4 |
| Artículo 7 - Medios y Facultades. | 4 |
| Artículo 8 - Rendición de cuentas. | 5 |
| Artículo 9 - Destitución. | 5 |
| Artículo 10 - Reemplazo. | 5 |

Título III

| | |
|--|----------|
| Comité de Ética | 6 |
| Artículo 11 - Comité de Ética. | 6 |
| Artículo 12 - Requisitos. | 6 |
| Artículo 13 - Obligaciones del Comité de Ética. | 6 |
| Artículo 14 - Facultades. | 7 |

Título IV

| | |
|--|----------|
| Sistema de Prevención de Delitos | 7 |
| Artículo 15 - Sistema de Prevención de Delitos. | 7 |
| Artículo 16 - De acuerdo con la Ley 20.393, | 8 |
| Artículo 17 - Medidas de Prevención. | 8 |
| Artículo 18 - Información. | 8 |

Título V

| | |
|--|----------|
| Procedimiento de Denuncias y Sanciones | 8 |
| Artículo 19 - Línea de denuncia. | 8 |
| Artículo 20 - Obligación de denuncia. | 9 |
| Artículo 22 - Los Fundamentos esperados por cada denuncia son: | 9 |
| Artículo 26 - Instrucción de la Investigación. | 9 |
| Artículo 27 - Clasificación de Impacto de Riesgo. | 10 |
| Artículo 28 - Formulación de cargos. | 10 |
| Artículo 29 - Sistema de sanciones. | 10 |
| Artículo 30 - Decisión final. | 11 |
| Artículo 32 - Procedimiento de cobro. | 11 |
| Artículo 33 - Actuación en caso de delitos. | 12 |
| Artículo 34 - Actualización del MPD. | 12 |
| Artículo 35 - Vigencia. | 12 |



TÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1 - Objeto del Modelo.

El presente Modelo de Prevención de Delitos, (en adelante, el Modelo), tiene por objeto implementar un sistema de organización, administración y supervisión con la finalidad de prevenir, investigar y eventualmente sancionar la comisión de los delitos. Los delitos por los cuales la persona jurídica responde penalmente conforme a la presente ley son los siguientes:

- a. Los delitos a que se refieren los artículos 1, 2, 3 y 4 de la Ley de Delitos Económicos, sean o no considerados como delitos económicos por esa ley.
- b. Los previstos en el artículo 8 de la ley N° 18.314 que determina conductas terroristas y fija su penalidad; en el Título II de la ley N° 17.798, sobre Control de Armas, y en los artículos 411 quáter, 448 septies y 448 octies del Código Penal, 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.

Artículo 2 - Alcance del Modelo.

Las disposiciones de este Modelo 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

OFICIAL DE CUMPLIMIENTO O ENCARGADO DE PREVENCIÓN (EPD)

Artículo 3 - Oficial de Cumplimiento o Encargado de Prevención de Delitos.

Será designado para operar dentro de la Empresa, quién estará a cargo de implementar y adaptar el modelo de administración y supervisión a que se refiere este Modelo. El cargo de EPD deberá contar con completa Autonomía para asegurar la eficiencia y transparencia del Modelo, además desempeñará funciones claves en la realización de auditorías internas relacionadas con el cumplimiento de este Modelo, así como la interacción con identidades externas para garantizar que las prácticas de la organización se alinean con las normativas y estándares de prevención de delitos.

Artículo 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.

Artículo 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.

El EPD deberá contar, para ejercer su cargo, con autonomía respecto de la Administración de la Persona Jurídica, de sus dueños, de sus socios, de sus accionistas o de sus controladores.

Artículo 6 - Obligaciones del EPD.

Tiene el deber de garantizar el cumplimiento estricto de todas las disposiciones establecidas en este Modelo. Sus obligaciones específicas incluyen:

- a. Promover las buenas prácticas dentro de la Empresa, el respeto al presente Modelo y al Código de Ética de la Empresa. Para ello deberá velar porque se informe a todo empleado, colaborador, persona que esté bajo la supervisión o dirección directa de la Empresa, y todo prestador de servicio 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 riesgos para los efectos de este Modelo;
- c. Guardar estricta reserva respecto de la información de la sociedad a que tenga acceso con ocasión del desempeño de sus funciones.
- d. Ejecutar todas aquellas medidas y planes que se determine implementar y que sean necesarias para la prevención de delitos;
- e. Desarrollar un Plan de Capacitación con el objetivo de difundir el Modelo y sus diversos componentes, el EPD generará un plan de capacitación Anual para los diversos actores incorporados dentro del Modelo y sus procedimientos. Además de capacitar al nuevo personal que ingrese a la compañía.
- f. Denunciar al Comité de Ética sobre todos los hechos que conozca en el ejercicio de su cargo, y que constituyan una infracción al presente Modelo, 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.
- g. Revisar y actualizar el Modelo para adaptarlo a cambios legales o de operación, asegurando su adecuación a las normativas y requerimientos vigentes.
- h. Promover que proveedores, contratistas y otras partes interesadas, se adhieran al Modelo en caso de no contar con uno propio. Si estos terceros ya tienen un modelo de prevención, el EPD será responsable de revisarlo y asegurarse de que se alinee con los estándares de Hoffens.
- i. Colaborar en las auditorías internas y externas relacionadas con el cumplimiento del Modelo, proporcionando toda la información necesaria para facilitar el proceso.
- j. Establecer procedimientos para identificar y gestionar posibles conflictos de interés que puedan surgir en el entorno laboral, asegurando que los colaboradores declaren cualquier situación que pudiera influir en su capacidad para actuar en el mejor interés de la Empresa.

Artículo 7 - Medios y Facultades.

Establece los recursos y facultades que el EPD necesita para cumplir efectivamente con sus responsabilidades en el presente Modelo, asegurando su autonomía y acceso a la información relevante para la gestión de riesgos.

- a. **Recursos y Presupuesto:** El EPD contará con los recursos y medios materiales necesarios para realizar adecuadamente sus labores, siendo estos aprobados mediante un presupuesto anual y gestionado a través de una cuenta contable independiente solo rendida al directorio o a quien este último designe para tales efectos.
- b. **Acceso a Información:** 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.
- c. **Acceso Directo al Directorio:** El EPD contará con acceso directo al Directorio para informarle oportunamente por el medio que estime pertinente e idóneo las medidas y planes implementados en cumplimiento de su cometido y/o ante la recepción de una denuncia.
- d. **Requerimientos de Información:** Las solicitudes 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.
- e. **Sanciones por Infracción:** La infracción a este artículo podrá ser constitutiva de alguna de las sanciones a que se refiere el Título IV.

Artículo 8 - Rendición de cuentas.

El EPD deberá presentar un informe semestral de su gestión, debiendo presentar un informe dirigido al directorio de la Empresa, que, dependiendo de la actividad, podría incluir los siguientes ítems:

- a. Resumen de las investigaciones llevadas a cabo durante el período.
- b. Identificación de actividades riesgosas detectadas.
- c. Registro de las denuncias relacionadas con infracciones o incumplimientos del Modelo, junto con los resultados de las investigaciones y sanciones impuestas.
- d. Detalles sobre el desempeño del Sistema de Prevención de Delitos.
- e. Cualquier otra información relevante para la prevención de delitos.
- f. La presentación del informe se llevará a cabo durante el mes de enero y julio de cada año, sin perjuicio que pueda acordarse con la administración otras fechas por motivos fundados. El EPD, a propósito de esta obligación de informar, 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.

Artículo 9 - Destitución.

En cualquier momento, el EPD podrá ser removido mediante una decisión formal del directorio de la Empresa. La destitución se respaldará con razones justificadas y documentadas para asegurar la transparencia del proceso y preservar la independencia e integridad del rol del EPD. Este cambio será comunicado de manera adecuada dentro de la Empresa para garantizar la continuidad y efectividad del MPD.

Artículo 10 - Reemplazo.

En caso de incapacidad de ejercer el cargo de EPD, o en caso de poseer algún conflicto que le impida llevar a cabo la respectiva investigación asociada a una denuncia, el directorio designará su reemplazo manteniendo en este último las mismas condiciones de independencia, medios y facultades.

TÍTULO III

COMITÉ DE ÉTICA

Artículo 11 - 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 EPD eleve para su revisión, así como de la aplicación de sanciones, cuando corresponda.

Artículo 12 - 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.

Artículo 13 - Obligaciones del Comité de Ética.

Deberá cumplir rigurosamente con todas las disposiciones establecidas en este Modelo. En particular, tendrá la obligación de:

- a. Recibir todas las 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 Modelo, 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 personas o entidades que actúen como terceros, ya sean contratistas, clientes, proveedores u otros, en caso de que se determine su responsabilidad en infracciones a este Modelo. Una vez 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 o por el medio que sea más conveniente, 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.

Artículo 14 - 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**

Artículo 15 - Sistema de Prevención de Delitos.

Se establece un sistema de prevención de delitos compuesto por medidas preventivas de detección, de respuesta de supervisión y monitoreo, y de un entorno de control destinados a evitar la comisión de los delitos de la Ley N°20.393. Este sistema está diseñado para garantizar la integridad y el cumplimiento normativo en todas las operaciones de Hoffens, según el siguiente mapa:



Artículo 16 - De acuerdo con la Ley 20.393,

El EPD, en conjunto con la Administración de la Persona Jurídica, deberán establecer un sistema de prevención de los delitos para Hoffens, que deberá contemplar a lo menos lo siguiente:

- a. Evaluación de las actividades o procesos con riesgo delictivo mediante una Matriz de Riesgos, que será revisada anualmente o ante cambios significativos.
- b. Establecimiento de Protocolos y procedimientos para prevenir y detectar conductas delictivas, incluyendo canales seguros de denuncia y sanciones internas por incumplimiento.
- c. Los protocolos y sanciones internas serán comunicados a todos los colaboradores.
- d. Las normativas internas se incluirán expresamente en los contratos de trabajo, empleados, incluidos sus máximos ejecutivos y de prestación de servicios.

Artículo 17 - Medidas de Prevención.

El EPD deberá informar por escrito o por correo electrónico al Comité de Ética 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 sobre clientes, proveedores o terceros.
- b. Desistir de llevar a cabo operaciones que resulten sospechosas.
- c. Recomendar a la Gerencia o administración que se abstenga de relacionarse con personas o entidades consideradas de riesgo.
- d. Solicitar la sustitución de empleados involucrados en negociaciones que presenten riesgos.
- e. Recomendar la interposición de acciones judiciales o denuncias ante el Ministerio Público en casos de infracciones graves.
- f. Establecer y supervisar medidas y procesos que estime necesarios para asegurar el cumplimiento de este MPD.
- g. Organizar capacitaciones regulares para que los colaboradores comprendan el MPD y su aplicación.

Artículo 18 - 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, 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.

TÍTULO V

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS Y SANCIONES

Artículo 19 - 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 Modelo.

- a. Dudas u orientación al correo denuncias@hoffens.com o al EPD.
- b. Este documento estará habilitado en la página web de Hoffens en www.hoffens.com o solicitarlo directamente al EPD.

- c. Además, para comunicar una posible sospecha o denuncia, está disponible el canal de denuncia en la página web de Hoffens, www.hoffens.com.
- d. 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.

Artículo 20 - Obligación de denuncia.

Todo empleado, trabajador, colaborador o prestador de servicios y otras partes interesadas está obligado a comunicar los hechos que tenga conocimiento o posible sospecha, y que constituyan una infracción a las normas del presente Modelo. Esta denuncia podrá ser recibida por medio oficial a través del canal habilitado en la página web de la Empresa, garantizando así que el EPD pueda gestionarla de manera adecuada.

Artículo 21 -

La denuncia puede realizarse en forma nominativa o anónima. En el caso de una denuncia nominativa, estará bajo completa confidencialidad y el denunciante deberá indicar su nombre, RUT, Teléfono de contacto, correo electrónico, así como otros datos solicitados en el formulario para la correcta recepción de la denuncia.

En el caso de una denuncia anónima, el denunciante debe adjuntar, en conjunto con su denuncia, los antecedentes que fundamentan la misma, o de lo contrario ésta no podrá ser considerada.

Artículo 22 - Los Fundamentos esperados por cada denuncia son:

- a. Tipo de infracción denunciada; descripción de los hechos; lugar y fechas referenciales; nombre o cargo de los involucrados.
- b. Descripción detallada de cómo se desarrolla o se desarrolló el delito.
- c. Presentación de documentos o fotos que respalden la denuncia, si existen.
- d. Identificación de otras personas que han presenciado el hecho.

El EPD deberá ponerse en contacto con el denunciante en el caso de que este indicara un canal de contacto. En tal caso, el EPD informará la recepción de la denuncia y las acciones que se llevarán a cabo, reiterando en ese momento el compromiso de confidencialidad de la información.

Artículo 23 -

Las denuncias recibidas por el EPD deberán ser analizadas resguardando la confidencialidad del denunciante y del denunciado, a no ser que la investigación y las acciones que ésta arroje como resultado requiera la divulgación de ciertos antecedentes. En caso de que la denuncia involucre al EPD ésta deberá ser informada al Directorio de la empresa para que designe a otra persona o institución que realice la investigación.

Artículo 24 -

El EPD está facultado para contratar todo servicio de apoyo a la investigación que estime pertinente.

Artículo 25 -

Durante la investigación, el EPD deberá respetar la presunción de inocencia de la persona denunciada.

Artículo 26 - Instrucción de la Investigación.

La investigación se iniciará con la notificación al afectado, quien será informado de la infracción que se le atribuye. Además, se le otorgará la oportunidad de presentar descargos por escrito dentro del

plazo de 5 días hábiles. Si el afectado no presenta descargos o acepta los hechos denunciados, el EPD se dirigirá al Comité de Ética para recomendar la imposición de la sanción correspondiente.

En caso de que el presunto infractor niegue los hechos o les atribuye condicionantes, el EPD procederá a iniciar una investigación formal, informando al afectado sobre esta decisión.

Durante el proceso, el EPD podrá solicitar información relevante a todo el personal de la empresa, quienes deberán colaborar y proporcionar el material requerido a la brevedad. También se podrá requerir información a las partes interesadas involucradas.

El afectado tiene la opción de presentar medios de prueba o solicitar diligencias de investigación que considere necesarias durante el proceso. Todas las actuaciones realizadas por el EPD serán confidenciales y solo se revelarán al denunciado, salvo en casos de motivos fundados.

La investigación tendrá un plazo máximo de 30 días, dentro del cual se deberá declarar su finalización. El secreto de la investigación no podrá extenderse por más de 20 días en relación con el denunciado.

Artículo 27 - Clasificación de Impacto de Riesgo.

De acuerdo con los resultados de la investigación y el tipo de denuncia presentada, la situación se clasificará según el impacto del riesgo. Esto permitirá determinar la gravedad de los hechos y las acciones a tomar. El impacto se evaluará en función de la magnitud del riesgo, clasificándolo como bajo, medio o alto, según:

- a. Impacto de Riesgo Bajo: Las infracciones en este nivel son menores y no amenazan significativamente la integridad de la empresa. Las acciones se centran en la educación y la orientación, promoviendo el cumplimiento de las normas del MPD y previniendo la recurrencia de comportamientos inadecuados.
- b. Impacto de Riesgo Medio: las infracciones son más serias y pueden afectar la operación o la reputación de la empresa. Se requieren medidas correctivas más rigurosas y un análisis del comportamiento involucrado, comunicando claramente las expectativas de cumplimiento.
- c. Impacto de Riesgo Alto: Las infracciones graves o recurrentes se clasifican como alto riesgo. Se lleva a cabo una investigación exhaustiva para evaluar la situación y determinar las acciones correctivas adecuadas. La transparencia en el proceso es esencial para informar a los involucrados, manteniendo la confidencialidad de la información.

Artículo 28 - Formulación de cargos.

La formulación de cargos se aplicará tanto a los colaboradores como a las otras partes interesadas que tengan un contrato o declaración en relación con este presente Modelo. 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 o por correo electrónico dentro de los 10 días siguientes al término de la investigación. La recomendación incluirá una justificación detallada y contendrá todos los antecedentes que sustentan la decisión, asegurando así la transparencia del proceso.

Artículo 29 - Sistema de sanciones.

La infracción a las disposiciones que establece el presente Modelo dará lugar a alguna de las sanciones que siguen:

Sanciones para Colaboradores:

- 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.
- d. Carta de compromiso: Se puede aplicar el procedimiento de disciplina positiva mediante una carta donde el colaborador se compromete a corregir su conducta. De esta carta compromiso se enviará copia a la Inspección del Trabajo.
- e. Terminación del contrato: En caso de reincidencia tras la firma de la carta de compromiso, el empleador podrá dar por finalizada la relación laboral.
- f. Sin perjuicio de todo lo expuesto, nada de lo establecido en el presente Modelo podrá impedir el derecho de la Empresa, para poner término al contrato de trabajo en caso de que el trabajador incurra en alguna de las causales establecidas en la legislación laboral.

Sanciones para Proveedores y Servicios:

- a. En caso de incumplimiento reiterado o deliberado, Hoffens podrá finalizar la relación contractual con el proveedor o prestador de servicios.
- b. Se llevará a cabo una revisión exhaustiva de la relación comercial, pudiendo resultar en la no renovación del contrato.
- c. Se establecerán cláusulas en los contratos para asegurar que los proveedores se comprometan a cumplir con el MPD.

Artículo 30 - Decisión final.

La decisión que adopte el Comité de Ética deberá pronunciarse dentro de los 10 días siguientes a la formulación de cargos y esta decisión será apelable dentro de los 5 días de pronunciada, salvo que se imponga una amonestación verbal o escrita, las cuales no podrán ser objeto de apelación.

Si se determina la responsabilidad de él o los denunciados, el dictamen se comunicará de inmediato al Subgerente de Gestión de Personas o a la persona que este designe, para proceder con la aplicación de la sanción correspondiente, en conformidad con la legislación laboral vigente.

Artículo 31 -

Los resultados de todas las investigaciones, tanto formales como no formales, deberán ser presentados al directorio de la empresa.

Las investigaciones formales son aquellas que cumplen con los criterios establecidos para iniciar un proceso de indagación, generalmente basadas en denuncias concretas y evidencias suficientes que justifican una evaluación detallada. Por otro lado, las investigaciones de carácter no formal son aquellas que no cumplen con estos criterios, ya sea porque no se dispone de evidencias suficientes para iniciar una investigación formal o porque las denuncias realizadas no aportan información clara que requiera una indagación más profunda.

Artículo 32 - 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.

Artículo 33 - 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.

Artículo 34 - Actualización del MPD.

El MPD debe actualizarse tras evaluar su diseño y efectividad operativa. El EPD considerará la nueva normativa aplicable, cambios significativos en la empresa o la industria, y el seguimiento de las mejoras implementadas en los controles. Con esta información, el EPD actualizará la Matriz de Riesgos y controles de la empresa, así como las políticas y procedimientos necesarios para asegurar un control efectivo.

Artículo 35 - Vigencia.

Las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este Modelo deberán entenderse incorporadas a los contratos de todos los colaboradores. Estas disposiciones entrarán en vigor 30 días después de su divulgación a todos los empleados de la empresa, o de acuerdo con lo mencionado en sus contratos individuales.

Para las otras partes interesadas, las condiciones del Modelo serán sujetas a lo estipulado en el contrato correspondiente. Las declaraciones de conocimiento y cumplimiento de este Modelo entrarán en vigor a partir de la fecha de firma del contrato.





Camino a Lonquén 10707, Maipú, Santiago — Fono: 2 2726 7600 — www.hoffens.com