



MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS CAP S.A.

MENSAJE DEL GERENTE GENERAL	3
I. Contexto de la organización	4
II. Alcance	4
III. Objetivo del Modelo de Prevención de Delitos	5
IV. Elementos del Modelo de Prevención de Delitos	5
V. Asignación de roles y responsabilidades	7
VI. Gestión del Modelo de Prevención de Delitos	13
VII. Vigencia y actualización	20



MENSAJE DEL GERENTE GENERAL

MANUAL DE
PREVENCIÓN
DE DELITOS



Como Grupo CAP, hemos construido una cultura de integridad corporativa que buscamos se vea reflejada en cada una de nuestras acciones. Para ello, no solo estamos comprometidos con el cumplimiento de la legislación vigente, sino también con los valores y principios que la sustentan y que nos llevan a entender que la forma en que alcanzamos nuestros objetivos es clave.

Es por ello, que centramos nuestros esfuerzos en fortalecer la normativa interna del Grupo y al mismo tiempo, establecer roles y responsabilidades claras. Todo esto, bajo la gestión y supervisión del Oficial de Cumplimiento que el Directorio ha designado, y que debe velar por el cumplimiento en forma y fondo de la normativa y, por supuesto, por la promoción constante de una cultura de ética e integridad al interior de la Compañía, que se convierta en un sello que nos caracterice de cara a todos nuestros stakeholders.

Este Manual ha sido elaborado en cumplimiento de nuestro deber de implementar un Modelo de Prevención de Delitos serio, razonable y acorde al objeto social, giro, tamaño, complejidad, recursos y a las actividades que desarrolla cada una de las empresas del Grupo, todo esto conforme a la Ley N°20.393 que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas, y forma parte del Programa de Integridad y Compliance que hemos definido, construido e implementando de forma colaborativa, teniendo siempre a la vista que para que sea eficiente requiere del compromiso de cada uno de nosotros. En él se exponen de manera sintética los aspectos más relevantes de la referida ley, y al mismo tiempo, cuál es la estrategia de la que como Grupo nos hemos

dotado para prevenir aquellas conductas que pueden exponernos, como personas naturales o jurídicas, a enfrentar situaciones de mayor riesgo.

Para el cumplimiento de este Manual es primordial el conocimiento por parte de los colaboradores de las expectativas de integridad que mantiene la Compañía, así como las políticas, procedimientos y guías que se entregarán para que las mismas se cumplan. Es responsabilidad de todos, directores, gerentes, jefaturas y colaboradores en general, promover no solo el cumplimiento de este Manual, sino también su monitoreo y supervisión continuos. Ante cualquier duda, acudan a las instancias que la Compañía pone a su disposición para resolverlas. Los invito a participar activamente en las actividades organizadas con el fin de comunicarlo, de manera tal que contemos con las herramientas que nos permitan gestionar correctamente las distintas situaciones que podríamos enfrentar en el ejercicio de nuestras labores.

Recuerden que su participación es fundamental en este esfuerzo.

Nicolás Burr García de la Huerta

Gerente General CAP S.A



I. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

MANUAL DE
PREVENCIÓN
DE DELITOS



Introducción, identificación de principales actividades de la Compañía, modelo económico, tamaño.

La Ley N°20.393 que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas (“Ley 20.393”) creó por primera vez en Chile un estatuto que permite imputar directamente a las empresas su responsabilidad penal por la comisión de un grupo determinado de delitos.

La ley recoge un modelo atenuado de autorresponsabilidad, dado que si bien se requiere la comisión de un delito de parte de una persona natural, que debe poder conectarse a la persona jurídica, adicionalmente se exige que la empresa haya contribuido a la consumación de ese delito con “actos” independientes, consistentes en la mantención de una organización que permite -o al menos no impide o dificulta- la comisión de los ilícitos, lo que se ha denominado por la doctrina como responsabilidad por “defectos de organización”.

Este modelo impone a las empresas el deber de organizarse y regularse de forma tal que los delitos descritos en ella no se cometan en sus procesos. Así, la ley incentiva fuertemente a que la empresa genere instancias y controles que permitan prevenir y detectar oportunamente la posible comisión de ilícitos. Este sistema preventivo se verifica generalmente a través de la adopción e implementación de Programas de Compliance.

Para cumplir con la legislación, la Compañía se ha dotado de un sistema de cumplimiento normativo, del cual el presente Manual es un pilar. Este sistema nos permite evaluar nuestros riesgos de cumplimiento a partir de una serie de criterios, como el tamaño de nuestra empresa, los procesos asociados a la operación del negocio, las relaciones con terceros interesados, y el contexto sociocultural y económico en el que nos desenvolvemos.

El presente Manual de Prevención de Delitos, (en adelante “Manual” o “MPD”), establece la forma en que se implementarán y gestionarán las diversas actividades de prevención y mitigación de los potenciales riesgos de cumplimiento, en el marco de los distintos procesos de nuestra empresa.

II. ALCANCE

El Manual de Prevención de Delitos (en adelante, “Manual” o “MPD”) es aplicable a todos quienes prestan servicios directos e indirectos a CAP S.A., (en adelante “CAP” o la “Compañía”). El alcance incluye directores, ejecutivos, trabajadores y personal temporal, en adelante “colaboradores”, así como a todos quienes desempeñen funciones para la Compañía o la representen ante terceros, sin importar la calidad, forma o modalidad laboral o contractual bajo la cual presten sus servicios.

Conscientes de la función corporativa estratégica que CAP tiene respecto de sus empresas operativas, pero entendiendo al mismo tiempo que, por la naturaleza de sus actividades, están expuestas a riesgos distintos asociados a la eventual comisión de alguno de los delitos contemplados en la Ley 20.393, o al menos, evaluados con un distinto nivel de criticidad, este Manual debe ser tomado como lineamiento base, ante la necesidad de creación de procedimientos específicos en dichas empresas, de manera que se garantice el cumplimiento de su fin último, consistente en prevenir la comisión de los referidos delitos.

III. OBJETIVO DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

MANUAL DE
PREVENCIÓN
DE DELITOS



El Modelo de Prevención de Delitos (en adelante “el Modelo”) se ha desarrollado considerando los riesgos generados por las actividades, productos y servicios que la empresa y sus filiales desarrollan. De esta manera, el Programa tiene como objetivos los siguientes:

1. Establecer las actividades y procedimientos necesarios para la efectiva implementación y operación del Modelo al interior de la organización.
2. Instituir un mecanismo para la prevención y mitigación de los riesgos de delitos a los cuales CAP se encuentra expuesta.
3. Incorporar procesos que permitan reconocer nuevos riesgos asociados a las actividades de la organización y/o a cambios normativos, evaluar su impacto e incorporar los cambios necesarios para prevenirlos.

El presente Manual es parte central del Programa con el que CAP cumple e incorpora en sus procesos las exigencias de la Ley 20.393.

IV. ELEMENTOS DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

IV.1 LIDERAZGO Y COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN

La alta dirección se encuentra comprometida con la adecuada implementación del Modelo, lo que se manifiesta en las siguientes obligaciones:
Asegurar que los recursos necesarios para el correcto funcionamiento del Modelo se encuentren disponibles.

Comunicar al resto de la organización la importancia de cumplir con las directrices del Modelo, como forma de asegurar su correcta implementación y funcionamiento.

Supervisar que el Modelo esté cumpliendo sus objetivos.

Promover la mejora continua del Modelo.

Supervisar que los miembros de la organización estén cumpliendo las funciones y tareas asignadas por el Modelo, de acuerdo con lo establecido en este Manual.

Asegurar que el Modelo se integre en todos los procesos internos de la organización que pudieran estar asociados al riesgo de comisión de alguno de los delitos de la Ley 20.393.

Supervisar la correcta implementación y funcionamiento de las políticas y procedimientos internos asociados al Modelo.

Supervisar el correcto funcionamiento del canal de denuncias y de los procesos de investigación y

sanción, en caso de generarse incumplimientos de lo establecido en el Manual.

Designar al Oficial de Cumplimiento, quien, en conjunto con los sujetos responsables, esto es quienes tengan a su cargo funciones de cumplimiento dentro de la Compañía, en adelante “sujetos responsables”, desempeñarán la “Función de Cumplimiento”.



IV.2. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

MANUAL DE
PREVENCIÓN
DE DELITOS



1. Sujeción a la norma: De acuerdo con lo establecido en el artículo 4º de la Ley 20.393, CAP ha determinado voluntariamente la implementación de un Modelo de Prevención de Delitos acorde al objeto social, giro, tamaño, complejidad, recursos y las actividades que desarrollamos, sobre la base de los establecido en este Manual y que considera, entre otros, los siguientes elementos:
 - A. Identificación de las actividades o procesos que puedan implicar riesgos de comisión de los delitos contemplados en la Ley 20.393.;
 - B. Establecimiento de diversos protocolos y procedimientos que permitan la prevención y detección de conductas delictivas en el contexto de las actividades indicadas en el punto anterior;
 - C. Implementación y funcionamiento de canales seguros de denuncias;
 - D. Establecimiento de sanciones internas en casos de incumplimiento al sistema de prevención;
 - E. Asignación de uno o más responsables de la aplicación del sistema de prevención, quienes tendrán facultades efectivas de dirección y supervisión, además de ser independientes de la administración de la Compañía;
 - F. Provisión al o a los responsables de los recursos y medios materiales e inmateriales necesarios para realizar adecuadamente sus labores; y
 - G. Evaluaciones periódicas y perfeccionamiento continuo del sistema de prevención.
2. Enfoque preventivo: El MPD consiste en un sistema preventivo y de supervisión, a través de diversas actividades de control, sobre los procesos o actividades de negocio que se encuentran o encontrarán expuestas a los riesgos de comisión de los delitos de responsabilidad penal de la empresa y que tienen el propósito de evitar su ocurrencia.

La responsabilidad de implementación y monitoreo del funcionamiento del MPD corresponde al Directorio, al Gerente General y a la Función de Cumplimiento (Oficial de Cumplimiento y sujetos responsables), como también, a todas las áreas responsables de los controles asociados a él.
3. Compromiso transversal con el cumplimiento normativo: Si bien existen ciertas áreas y sujetos especialmente encargados de verificar la correcta implementación y ejecución del Modelo, el funcionamiento adecuado de este sistema requiere que todos los colaboradores de la Compañía estén comprometidos con el cumplimiento normativo y cumplan con sus responsabilidades, según lo que se detallará más adelante.



V.1. DIRECTORIO

El directorio de CAP tiene las siguientes responsabilidades en relación con el MPD:

- Designar al Oficial de Cumplimiento.
- Designar a los Sujetos Responsables de la Función de Cumplimiento.
- Aprobar el Manual de Prevención de Delitos.
- Recibir la rendición de cuentas e informe de gestión de la Función de Cumplimiento a través del Oficial de Cumplimiento.
- Asegurar la entrega de recursos apropiados para que el sistema de cumplimiento pueda establecerse, implementarse, mantenerse y modificarse en el tiempo, adaptándose a los nuevos riesgos generados por nuevas actividades dentro de la Compañía y/o por modificaciones normativas.
- Supervisar que los sistemas de denuncia y reporte funcionen adecuadamente.
- Evaluar las eventuales denuncias a los organismos competentes.
- Informar al Oficial de Cumplimiento de cualquier situación observada que pueda ser constitutiva de delito o bien, incumplimiento al MPD.

V.2. GERENCIA GENERAL

La Gerencia General de CAP tiene las siguientes responsabilidades en relación con el MPD:

- Establecer un sistema de sanciones a los trabajadores y trabajadoras que incumplan las normativas internas y/o la regulación local relativa al sistema de cumplimiento, y aplicarlas cuando corresponda.
- Informar al Oficial de Cumplimiento de cualquier situación observada que pueda ser constitutiva de delito o bien, incumplimiento al MPD.
- Incorporar el cumplimiento de las responsabilidades asociadas al Programa en las evaluaciones de rendimiento laboral de los trabajadores y trabajadoras.
- Velar por la correcta implementación del Programa y el MPD, así como por su permanente adecuación y actualización.
- Respaldar permanentemente la gestión del Oficial de Cumplimiento, garantizando que pueda acceder a la información y personas necesarias para el desarrollo de sus funciones.
- Colaborar con la difusión del MPD, fomentando y creando espacios de comunicación, capacitación y concientización, con el fin de establecer una cultura basada en integridad y valores que parte desde el más alto líder de la Compañía y alcance a todos los colaboradores,
- Comunicar la obligatoriedad de participar en las capacitaciones y actividades relativas al MPD.

V.3. COMITÉ DE DIRECTORES CAP S.A.

MANUAL DE
PREVENCIÓN
DE DELITOS



El Comité de Directores tiene las siguientes responsabilidades en relación con el MPD:

- Supervisar funcionalmente el rol del Oficial del Cumplimiento
- Recibir mensualmente, el reporte del Oficial de Cumplimiento, acerca del funcionamiento e indicadores de desempeño del Modelo de Prevención de Delitos.
- Conocer mensualmente, las denuncias recibidas en el período, a través de un informe que será entregado por el Oficial de Cumplimiento.
- Conocer el inicio de investigaciones de denuncias de alta gravedad y del cierre de éstas, junto con sus resultados.
- Proponer al Directorio al Oficial de Cumplimiento.
- Proponer al Directorio, a recomendación del Oficial de Cumplimiento, a los sujetos responsables por área de riesgo, que formarán parte de la Función de Cumplimiento.

V.4. COMITÉ DE GESTIÓN DE RIESGOS CORPORATIVO

Tiene por objeto identificar, controlar y mitigar los riesgos en CAP y sus empresas operativas. En este contexto en el marco del Modelo cumplirá la función de:

- Conocer los riesgos de Compliance evaluados como altos, sus causas y planes de mitigación.
- Considerando el contexto, giro y actividad de las empresas operativas, el Comité deberá conocer especialmente sobre los riesgos de Compliance asociados a la comisión de delitos ambientales evaluados como altos, sus causas y planes de mitigación.
- Informar al Directorio de CAP los riesgos de Compliance evaluados como altos, sobre la base de criterios de impacto y probabilidad

V.5. OFICIAL DE CUMPLIMIENTO

Es el colaborador especialmente designado por el Directorio para que, en conjunto con la administración de la empresa, diseñe, implemente y supervise el Modelo. La duración del Oficial de Cumplimiento en el ejercicio de su cargo la definirá el Directorio.

En su rol corporativo estratégico, CAP contará con un Oficial de Cumplimiento e impulsará al mismo tiempo, que sus empresas operativas cuenten con un cargo similar, el que deberá tener una comunicación constante con el Oficial de Cumplimiento de CAP, con el objeto de mantener la correcta armonía normativa al interior de todo el Grupo.

La forma en que se llevará a la práctica dicha comunicación se encuentra establecida en la Política de Integridad y Compliance del Grupo CAP.



A. Medios y facultades del Oficial de Cumplimiento

Los medios y facultades del Oficial de Cumplimiento para la ejecución de sus labores serán:

1. Independencia respecto de la administración de la Compañía, para ello, por una parte, accederá y reportará directamente y de forma semestral al Directorio y, de forma mensual al Comité de Directores de quien dependerá funcionalmente, y por otra, al Gerente General a través del Comité de Integridad y Compliance (tanto al Comité Corporativo, como al de la empresa) con el fin de rendir cuenta de su gestión, así como para reportar sus hallazgos.
2. El Oficial de Cumplimiento contará con línea directa y libre de obstáculos a las distintas áreas de la organización, con el fin de ejecutar las siguientes actividades:
 - a. Investigaciones de denuncias.
 - b. Monitoreo del sistema de prevención de delitos.
 - c. Revisar y requerir información para la ejecución de sus funciones.
3. Acceso ilimitado a toda la información necesaria para el correcto desempeño de sus funciones, y a la que se pueda tener acceso conforme a la Ley.
4. Recurso presupuestario anual aprobado por el Directorio, el cual debe ser suficiente para la ejecución de revisiones de monitoreo continuo del MPD, así como para la realización de mejoras y auditorías según corresponda.
5. Infraestructura básica y apropiada para el adecuado desempeño de sus roles y responsabilidades, es decir, de ser necesario, se le deberá dotar de herramientas tecnológicas, infraestructura física y recursos humanos.

B. Responsabilidades del Oficial de Cumplimiento

Sus actividades, atribuciones y obligaciones podrán principalmente resumirse como sigue:

1. Identificar las obligaciones de cumplimiento normativo que afectan a la Compañía.
2. Documentar las actividades de cumplimiento normativo que se realizan dentro de la organización.
3. Recibir y evaluar los reportes recibidos de parte de los sujetos responsables.
4. Monitorear y medir el funcionamiento del Modelo, identificando espacios de mejora del sistema.
5. Modificar el MPD cuando corresponda, de acuerdo a los cambios que experimente la normativa en virtud de la cual éste se genera, y/o cuando estos tengan lugar en la estructura de negocios de la Compañía.
6. Reportar su gestión en forma periódica al Directorio y el Comité de Directores. En particular, deberá reportar sobre el estado del MPD y todos los temas que se relacionen con la correcta implementación y fiscalización del MPD, así como cualquier otra materia sobre la que el Directorio y/o el Comité de Directores deba tomar conocimiento, y que deba tomar medidas oportunamente, incluyendo los reportes de los sujetos responsables.
7. Establecer auditorías específicas para la verificación del cumplimiento de las actividades del MPD. Consecuentemente, determinar su alcance y cobertura.
8. Iniciar investigaciones ya sea por denuncia recibida a través del canal o de oficio, reuniendo toda la información necesaria, y conforme a lo establecido en el Procedimiento de Denuncias e Investigaciones.
9. Diseñar y ejecutar un programa de difusión y capacitación para el cumplimiento del MPD, dirigido a todos los colaboradores, colaboradores, proveedores y contratistas respectivamente.

- 10.** Revisar según corresponda, ya sea de acuerdo con una periodicidad establecida, o en virtud de circunstancias sobrevinientes, las actividades o procesos de la Compañía en los cuales la exposición a riesgos de comisión de delitos se incremente.
- 11.** Requerir a las correspondientes áreas las evidencias o respaldos de la ejecución y cumplimiento de los controles críticos a su cargo; establecer brechas y concertar con dichas áreas planes de acción para su cierre.
- 12.** Recomendar implementar a las áreas responsables o dueñas de procesos críticos, políticas, procedimientos y/o actividades de control que considere necesarios para garantizar el cumplimiento de los deberes de dirección y supervisión establecidos en la Ley 20.393. En este sentido y para la elaboración o perfeccionamiento de controles asociados a la prevención de los delitos contemplados en ella, deberá considerarse como documento de referencia este Manual.
- 13.** Asesorar y resolver consultas o dudas que puedan emanar de parte de los colaboradores y colaboradoras, relativas a cualquier aspecto referente a la prevención de los delitos dispuestos en la Ley 20.393.
- 14.** Liderar el proceso de evaluación del MPD por terceros independientes y establecer mecanismos de perfeccionamiento o actualización a partir de tales evaluaciones.

Sin perjuicio de lo anteriormente señalado, el Oficial de Cumplimiento podrá actuar en forma individual o a través del personal a su cargo o alguien específicamente designado para estas labores y, también incluir otras actividades, atribuciones y obligaciones de las señaladas anteriormente sin que estas sean limitadas.

Para estos efectos, al menos semestralmente, reportará al Directorio, y trimestralmente al Comité de Directores de CAP, una presentación de situaciones de riesgo que pudiera haber detectado, conclusiones y planes de acción, así como la idoneidad y efectividad del MPD.

V.6. SUJETOS RESPONSABLES DE LA FUNCIÓN DE CUMPLIMIENTO.

Con el fin de contar con apoyo experto para la prevención de delitos y considerando las áreas de riesgo, definidas sobre la base de la probabilidad de ocurrencia en CAP de determinados delitos contemplados en la Ley 20.393, existirá un sujeto responsable en las áreas de Seguridad de la Información y Reportabilidad Financiera.

Estos sujetos serán responsables de:

- 1.** Monitorear y medir el nivel de cumplimiento de objetivos de sus respectivas áreas, identificando espacios de mejora del sistema.
- 2.** Identificar riesgos en sus procesos que podrían derivar en la materialización de un riesgo de compliance.
- 3.** Elaborar reportes trimestrales del desempeño de la función de prevención de los delitos asociados a su área de riesgo. Dichos reportes deberán ser entregados al Oficial de Cumplimiento y al Comité de Directores de CAP S.A.

Los gerentes de las distintas áreas que componen la Compañía deben realizar sus mejores esfuerzos para conseguir el funcionamiento adecuado del sistema de cumplimiento y, en particular, están obligados a:

1. Cooperar con el Oficial de Cumplimiento y con los sujetos responsables de instruir a los colaboradores a su cargo a realizar lo mismo.
2. Asegurar que todo el personal a su cargo se encuentra cumpliendo con las disposiciones y obligaciones del sistema de cumplimiento, así como con las políticas y procedimientos que lo componen.
3. Identificar y dar cuenta al Oficial de Cumplimiento y sujetos responsables, según corresponda, acerca de riesgos que se generen en sus actividades cotidianas.
4. Integrar las prácticas de cumplimiento normativo de la empresa en el desarrollo de los negocios y actividades cotidianas del área a su cargo.
5. Asistir a las actividades de capacitaciones del sistema de cumplimiento y asegurar la asistencia del personal a su cargo.
6. Promover entre los colaboradores a su cargo, la cultura de cumplimiento de la Compañía y la toma de conciencia acerca de los riesgos y su prevención.
7. Abstenerse de entregar cualquier instrucción al personal a su cargo, que pueda significar un incumplimiento normativo o generar un riesgo de cumplimiento.

V.8. COLABORADORES

Todos los colaboradores de la Compañía deben comprometerse con el funcionamiento del sistema de cumplimiento, para que éste pueda satisfacer sus objetivos. En particular, están obligados a:

1. Conocer todos los documentos, políticas y procedimientos que forman parte del Modelo.
2. Conocer quién es el Oficial de Cumplimiento y sujetos responsables dentro de la organización.
3. Reportar cualquier situación que pueda significar un riesgo de incumplimiento normativo, o al Modelo.
4. Participar en las actividades de capacitación que se realizan en la Compañía.



De acuerdo con lo establecido en la Política de Integridad y Compliance, existirá un Comité Corporativo y en caso de ser necesario, un Comité por empresa en este caso que podrá sesionar de forma ad-hoc.

De manera general y en el contexto del MPD a los Comités les corresponderá:

- A. Apoyar a los Oficiales de Cumplimiento en las diferentes actividades de control que éste efectúa, especialmente en el proceso de identificación y revisión de denuncias que correspondan al MPD, la resolución de las investigaciones y la posible ejecución de sanciones al respecto.

V.10. ÁREAS QUE PRESTAN ESPECIAL APOYO A LA FUNCIÓN DE CUMPLIMIENTO

Las actividades que ejecutará cada área de apoyo, en función de la operación del MPD serán las siguientes:

A. Gerencia Corporativa de Auditoría Interna

- Incorporar en su plan de auditoría revisiones al Modelo de Prevención de Delitos y a la correcta ejecución de los controles establecidos en la Matriz de Riesgos de Compliance.
- Incorporar en su plan de auditoría, revisiones a los procesos asociados a la administración de recursos financieros, y los procedimientos que las regulan.
- Entregar la información que requiera el Oficial de Cumplimiento para el desempeño de sus funciones en relación al funcionamiento operativo del MPD.
- Apoyar en la ejecución de actividades del MPD que el Oficial e Cumplimiento le solicite y que sean compatibles con la independencia del área.

B. Gerencia de Finanzas Corporativas

- Entregar la información que requiera el Oficial de Cumplimiento y los sujetos responsables para el ejercicio de sus funciones.
- Ejecutar controles que sean de su competencia según la Matriz de Riesgos de Compliance, y documentar y preservar la evidencia relativa a los mismos.
- Elaborar nuevos controles en caso de ser necesario, para superar las brechas identificadas producto de las investigaciones realizadas en relación con el MPD o cualquier riesgo nuevo identificado en el proceso de actualización de la Matriz.
- Presentar al Directorio y al Gerente General, con la asistencia del Oficial de Cumplimiento, políticas, procedimientos o guías relativas a la administración de los recursos financieros, con el fin de evitar su uso en la comisión de delitos de la Ley.
- Definir, en conjunto con el Oficial de Cumplimiento, una serie de controles preventivos vinculados al uso de los recursos financieros que puedan prevenir su mala utilización en la comisión de los delitos dispuestos en la Ley.

C. Subgerencia Legal

- Entregar la información que requiera el Oficial de Cumplimiento y los sujetos responsables para el ejercicio de sus funciones.
- Ejecutar controles que sean de su competencia según la Matriz de Riesgos de Compliance, y documentar y preservar la evidencia relativa a los mismos.
- Apoyar en la incorporación de cláusulas de cumplimiento (relativas a la Ley 20.393 y otras normativas aplicables) en los distintos contratos que celebre CAP con sus colaboradores, prestadores de servicios u otros terceros.
- Asesorar en la toma de decisiones respecto de las sanciones y acciones correctivas a implementar producto de las investigaciones efectuadas y concluidas.

D. Subgerencia de Desarrollo Organizacional

- Incluir la cláusula asociada al MPD en los diversos contratos celebre la Compañía con sus colaboradores.
- Solicitar la firma de la declaración de conflictos de interés y relación con PEP/funcionarios públicos para nuevos ingresos durante el proceso de reclutamiento y selección.
- Incluir obligaciones, prohibiciones y sanciones del MPD en el RIOHS.
- Apoyar en la coordinación de las actividades de difusión del MPD que efectúa el Oficial de Cumplimiento. Entregar la información que requiera el Oficial de Cumplimiento y sujetos responsables para el ejercicio de sus funciones.
- Ejecutar controles que sean de su competencia según la Matriz de Riesgos y, documentar y preservar la evidencia relativa a los mismos.
- Elaborar nuevos controles en caso de ser necesario para superar las brechas identificadas producto de las investigaciones realizadas en relación con el MPD o cualquier riesgo nuevo identificado en el proceso de actualización de la Matriz.
- Entregar la información relevante respecto de colaboradores sujetos a investigación.
- Asesorar en la toma de decisiones en relación con las sanciones y acciones a seguir producto de las investigaciones efectuadas.

E. Otras Gerencias/Áreas

- Ejecutar controles tanto de carácter preventivo como detectivo, en las áreas que sean de su responsabilidad de acuerdo a la Matriz de Riesgos y, documentar y preservar la evidencia relativa a los mismos.
- Elaborar los controles necesarios para la remediación de las brechas identificadas producto de las investigaciones realizadas en relación al MPD o cualquier riesgo nuevo identificado.

VI GESTIÓN DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

Un MPD eficaz debe determinar tanto los riesgos internos como externos a los que se expone la empresa, los que estarán definidos por el tipo de actividad desarrollada, su complejidad, tamaño, regulación, ambiente laboral y su cultura de cumplimiento.

Dado que los riesgos pueden variar dependiendo de la actividad desarrollada, es que el enfoque debe estar en los procesos que generan riesgos, y no en los riesgos que existen en los procesos, pues de lo contrario la identificación resultaría totalmente inabarcable, debido a la cantidad de delitos que se han integrado, y que se integrarán, al catálogo de ilícitos que generan responsabilidad de las personas jurídicas.

Dadas las actividades que realiza CAP, estos procesos podrán coincidir con todos o solo con determinados grupos de delitos, de acuerdo con lo que se expone a continuación:

1. Corrupción: corresponden a aquellos que afectan la fe pública, la probidad y la ética en los negocios. En este grupo podemos mencionar diversos delitos, tales como:

- a. Cohecho o soborno.
- b. Corrupción entre particulares.
- c. Negociación incompatible.
- d. Administración desleal.
- e. Lavado de activos.
- f. Otorgamiento de contratos simulados.
- g. Uso de instrumentos públicos falsos.
- h. Las conductas relacionadas con el financiamiento al terrorismo.
- i. Financiamiento ilegal a la política.



2. Infracciones a la normativa laboral, de seguridad social o daños a la salud o integridad física de los trabajadores: corresponden a aquellos delitos que infringen la normativa laboral, los derechos de los trabajadores.

- a. Infracción a la normativa sanitaria.
- b. Cuasidelito de homicidio o de lesiones.
- c. Apropiación indebida de cotizaciones de seguridad social.
- d. Declaración falsa de renta imponible.
- e. Abuso en el pago de remuneraciones manifiestamente desproporcionada al ingreso mínimo mensual.
- f. Falsificación de la certificación de enfermedades laborales.

3. Delitos ambientales: contemplan aquellas infracciones penales y sectoriales que involucran algún componente ambiental. Dentro de los más importantes, podemos señalar:

- a. Daño a recursos hidrobiológicos.
- b. Afectación grave al medioambiente (suelo, subsuelo, aguas marítimas o continentales, aire, salud animal o vegetal, existencia de recursos hídricos, abastecimiento de agua potable y humedales).
- c. Exportación, importación o manejo de residuos peligrosos, prohibidos o sin autorización.
- d. Elusión del Sistema de Evaluación Ambiental, vertiendo contaminantes en aguas, suelo o los libera al aire; extrae aguas o suelo o vierte tierras u otros sólidos en humedales.
- e. Presentación de información falsa o adulterada en evaluaciones ambientales.
- f. Presentación información falsa o incompleta para acreditar cumplimiento de RCA o instrumento de gestión ambiental.
- g. Impedir u obstaculizar significativamente la fiscalización de la Superintendencia del Medio Ambiente.

4. Delitos societarios y contra el mercado de valores: se trata de ciertos delitos e infracciones que tradicionalmente se aludían sólo a los directores, ejecutivos principales o gerentes, pero ahora pueden ser atribuidos a cualquier persona, tales como:

- a. Entrega de información falsa a la Comisión para el Mercado Financiero ("CMF").
- b. Administración desleal de una sociedad anónima.
- c. Uso de información privilegiada.

- d. Obstaculizar o impedir el ejercicio de las funciones de la CMF o el fiscal.
- e. Infracción de la obligación de guardar reserva por parte de los interesados.
- f. Acompañar documentos maliciosamente falsos en sus actuaciones con el Banco Central o en las operaciones de cambios internacionales regidas por su ley orgánica.
- g. Delitos sobre declaraciones maliciosas o incompletas para inducir a la liquidación de un impuesto inferior u otros fines ilícitos.
- h. Recibir, dolosamente, contraprestaciones de instituciones a las cuales se efectúan donaciones.

5. **Fraudes y estafas:** delitos que tienen como finalidad sacar un provecho mediante un engaño, por ejemplo:

- a. Estafa y estafa calificada.
- b. Apropiación indebida.
- c. Contrabando.
- d. Receptación.
- e. Delitos informáticos.

6. **Conductas anticompetitivas:** corresponden a aquellas que afectan la libre competencia en el mercado, dentro de estas, se encuentran:

- a. Colusión.
- b. Entrega de información falsa a la Fiscalía Nacional Económica (“FNE”).
- c. Delación calumniosa.

VI. 1 IDENTIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES O PROCESOS RIESGOSOS

El Oficial de Cumplimiento junto con los sujetos responsables identificarán, analizarán y evaluarán los procesos o actividades de mayor riesgo o exposición a la comisión de los delitos indicados en la Ley 20.393, los que deberán quedar contemplados en una Matriz de Riesgos de Compliance (“MRC” o “Matriz”). Para el desarrollo de este proceso, contará con el apoyo de todas las otras áreas de CAP que sean atingentes.

La identificación de las actividades y procesos expuestos a dichos riesgos se realizará con un enfoque “aguas abajo”, a través de reuniones con todas las áreas clave y cargos de relevancia de CAP, incluyendo al Oficial de Cumplimiento y sujetos responsables que corresponda. Para esto, se deberá desarrollar un listado con los principales escenarios de riesgo de comisión de delitos contenidos en la Ley 20.393, los que serán incluidos en la MRC.

Esta Matriz tendrá como propósito visibilizar la evaluación de los riesgos existentes en la Compañía, incluyendo la estimación de su probabilidad, de ocurrencia y su impacto, los que determinarán el nivel de severidad del riesgo, tanto inherente, como residual, en este caso, una vez aplicados los controles mitigantes existentes que se incorporarán también a la Matriz, para finalmente y sobre la base de este, incorporar actividades de mejora continua, en caso de ser necesario.

Para la gestión de riesgos comprendidos en la Matriz se deberá usar la metodología indicada bajo el estándar ISO 37.301 considerando las siguientes etapas:



1. Identificación de Riesgos:

La identificación de las principales fuentes de riesgos de comisión de delitos, de acuerdo con las actividades, productos, servicios y otros aspectos relevantes de la organización. Se deberán identificar, asimismo, los riesgos que se desprenden de las actividades realizadas por terceros que representan a la empresa.

2. Evaluación de Riesgos:

Los riesgos identificados deben evaluarse con el objetivo de determinar mayores exposiciones.

3. Identificación y Evaluación de Controles:

Posterior a la identificación de riesgos se deberá identificar las actividades de control existentes que tengan un efecto compensatorio de riesgo. Esta actividad supone una interacción con las distintas áreas y funciones dentro de CAP, para no solo obtener la descripción del control crítico, sino también la evidencia de su existencia. Se deberá, luego, evaluar la efectividad del diseño y control en relación con la exposición al riesgo. Dicha evaluación la hará el Oficial de Cumplimiento con los sujetos responsables que corresponda y, con la gerencia, dueño o área responsable del control crítico.

Cabe señalar, además, que los siguientes elementos deben considerarse en forma holística, para ver si mitigan razonablemente el riesgo inherente que resulta de la probabilidad de impacto y ocurrencia. Para cada control se debe identificar:

- Descripción de la actividad de control
- Frecuencia
- Responsable de la ejecución
- Evidencia de sustento
- Tipo de control (manual o automático)

La evaluación realizada permitirá concluir que el control:

- Mitiga razonablemente el riesgo de delito.
- No mitiga razonablemente el riesgo de delito.

Para todos los controles evaluados como “No mitiga razonablemente el riesgo de delito”, se debe implementar una actividad de control mitigante adicional. El diseño de una actividad de control, en cuyo proceso o actividad existe el riesgo, será implementado por el área dueña de dicha actividad o proceso, en conjunto con el Oficial de Cumplimiento, siendo el área la responsable de su ejecución y aplicación.

Con todo, en el diseño de las referidas actividades de control, deberá considerarse este Manual como documento de referencia.

VI. 2 AMBIENTE DE CONTROL

CAP cuenta con un ambiente de control que se compone de diversos documentos y acciones que permiten sustentar el sistema de prevención de delitos. Este ambiente de control se compone de:

- Políticas y Procedimientos del Programa de Integridad y Compliance
- Políticas y Procedimientos de administración de recursos financieros
- Instrumentos legales (cláusulas de cumplimiento)
- Canal de integridad
- Capacitación y difusión

Asimismo, se debe efectuar, cuando sea pertinente, la actualización del Modelo de Prevención de Delitos luego de la realización del proceso de evaluación anual del diseño y efectividad operativa del mismo.

Para realizar la actualización del MPD, se debe considerar:

- Nueva normativa aplicable.
- Cambios relevantes en la compañía y/o industria en la que se encuentra inserta.
- Seguimiento de las mejoras implementadas a las actividades de control.

En base a la información obtenida, el Oficial de Cumplimiento y los sujetos responsables deben actualizar la matriz de riesgos de compliance de la empresa y sus controles, así como también las políticas y procedimientos necesarios para garantizar un control efectivo.

VI. 3 ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN

El propósito de estas actividades es prevenir eventuales incumplimientos al MPD y sus políticas y procedimientos relacionados, con el fin de prevenir conductas u omisiones inapropiadas que pudieran afectar su cumplimiento, por corresponderse con los delitos contemplados en la Ley 20.393.

Formarán parte de las actividades de prevención, las capacitaciones que se realicen al interior de CAP. Para una correcta y eficaz implementación del MPD es fundamental que todo el personal tenga claro los principales aspectos y lineamientos de la Ley 20.393, así como del Programa de Integridad y Compliance. Es por ello que el MPD será puesto a disposición, comunicado y explicado a todo el personal, además de ser incorporada una cláusula referida a éste en los respectivos contratos de trabajo y de prestación de servicios de todos los colaboradores y prestadores de servicios respectivamente.

Para que este Modelo sea incorporado a las labores cotidianas de cada integrante de CAP, se efectuarán capacitaciones en forma periódica a los colaboradores y colaboradores, con el objeto de transmitir los conocimientos mínimos necesarios sobre la materia y la aplicación de los procedimientos establecidos.

El Oficial de Cumplimiento, será el encargado de definir la periodicidad de las referidas capacitaciones, y para ello, deberá considerar las necesidades particulares de la empresa donde cumple su función conforme a sus procesos y riesgos identificados. En paralelo, los sujetos responsables deberán definir la periodicidad de capacitaciones específicas asociadas a los riesgos del área que supervisan.

Así, el Oficial de Cumplimiento y los sujetos responsables en conjunto con la Subgerencia de Desarrollo Organizacional, deberá velar por:

- La capacitación al menos anual de todos los colaboradores y colaboradores responsables de procesos en los cuales se identifiquen riesgos de comisión de los delitos contemplados en la Ley 20.393, respecto del funcionamiento del MPD, con sus correspondientes registros.
- Las capacitaciones que pudieran requerir terceros, como proveedores o socios comerciales, en materias del MPD.
- Esta capacitación podrá ser presencial o a distancia, por medio de e-learning, como a través cualquier otro medio tecnológico que asegure la educación remota. Para determinar el medio a través del cual se efectúa la capacitación, deberá considerarse especialmente el nivel de riesgo que presenta el área o el cargo en particular que se quiere capacitar.
- La comunicación a todos los directores, ejecutivos, gerentes y colaboradores de la Compañía sobre la vigencia del MPD, así como sus posteriores modificaciones.

- El diseño e implementación de una estrategia de comunicación que permita difundir el MPD dentro de la Compañía, la cual además tendrá un fuerte foco en fomentar una cultura de integridad basada en valores.
- La inducción de nuevos colaboradores y colaboradores en los contenidos y alcances del MPD, así como de la Ley 20.393.
- La capacitación contendrá (sin que este listado sea taxativo) a lo menos los siguientes tópicos:
- Descripción de aquellos delitos de la Ley 20.393 que representan un riesgo para la Compañía.
- Rol y conocimiento del Oficial de Cumplimiento y sujetos responsables.
- Casos prácticos.
- Referencia a políticas y/o procedimientos que forman parte del Modelo (por ejemplo, viajes, regalos, donaciones, conflictos de interés).
- Cualquier otro que el Oficial de Cumplimiento o sujetos responsables, considere necesario.



VI. 4 ACTIVIDADES DE RESPUESTA

El objetivo de las actividades de respuesta es establecer resoluciones, medidas disciplinarias y/o sanciones a quienes incumplan el MPD o bien ante la detección de indicadores de delitos de la Ley 20.393.

Como parte de las actividades de respuesta se debe contemplar la revisión de las actividades de control vulneradas, a fin de fortalecerlas o reemplazarlas por nuevas actividades de control. Además, el Oficial de Cumplimiento y sujetos responsables, según corresponda, deberán reevaluar, respecto del riesgo inherente, el grado de mitigación del mismo de forma posterior al incumplimiento de los controles.

A modo de ejemplo, las siguientes se consideran actividades de respuesta:

a. Denuncias a los órganos competentes.

Ante la detección de un hecho que pueda tipificarse como delito, el Oficial de Cumplimiento deberá evaluar, en conjunto con la Subgerencia Legal de la Compañía, la posibilidad de efectuar acciones de denuncia ante los Tribunales de Justicia, Ministerio Público o Policía, con el fin de ejecutar las acciones legales en contra de quienes resulten responsables, con las sanciones penales y civiles que fijen los Tribunales de Justicia conforme a la legislación vigente.

b. Sanciones disciplinarias.

Las infracciones al MPD podrán ser categorizadas como una falta grave a las obligaciones que impone el Código de Integridad, el RIOHS y/o el Contrato de Trabajo. La Compañía podrá aplicar medidas disciplinarias ante el incumplimiento de las políticas y procedimientos de prevención de delitos o la detección de indicadores de potenciales ilícitos, tomando en consideración, además de lo permitido por la legislación laboral vigente, lo siguiente respecto de las medidas disciplinarias:

- Las sanciones deben ser proporcionales a la gravedad de la infracción comprobada;
- Deben ser consistentes con las políticas y procedimientos disciplinarios de CAP, por ejemplo, el RIOHS;
- Las sanciones aplicadas lo serán a todas las personas o áreas involucradas en forma universal y uniforme.

Las sanciones que se apliquen por el incumplimiento del presente Manual serán determinadas por el Oficial de Cumplimiento, conjuntamente con el Comité de Integridad y Compliance, según sea el caso, y siempre de acuerdo a la legislación laboral vigente.

Los colaboradores deberán ser conscientes de que podrían ser objeto de investigaciones internas, si es que existe algún indicio, o se recibió alguna denuncia que diga relación con la comisión de alguno de los delitos contemplados en la Ley 20.393 o con el incumplimiento de la normativa interna de la Compañía en relación con ésta. Los colaboradores deberán prestar toda su colaboración en los procedimientos internos de investigación que sean llevados a cabo dentro del marco de MPD.

Las políticas y procedimientos indicados en este Manual, en el Código de Integridad y en los demás documentos relacionados con el MPD son de cumplimiento obligatorio y se incorporan tanto a las funciones como a las responsabilidades asignadas a cada colaborador de CAP. Así, su incumplimiento conlleva las sanciones previstas en el RIOHS sin perjuicio de las sanciones civiles y penales que pudieran corresponder en cada caso.

La misma obligación de colaboración será exigida a los asesores, proveedores y contratistas, de lo que se dejará constancias en los respectivos contratos o acuerdos que al respecto se puedan suscribir.

El presente Manual constituye únicamente una guía y no reemplaza la prudencia y buen criterio de los colaboradores y colaboradores de la Compañía que deban tener en todo momento en el desarrollo de sus funciones.

Cualquier duda respecto de la interpretación y aplicación del presente Manual y su contenido, o la forma en que deban ser resueltas algunas situaciones no descritas de forma específica en él, deberá ser sometida a conocimiento del Oficial de Cumplimiento.

c. Registro y seguimiento de denuncias y sanciones.

El Oficial de Cumplimiento debe mantener un registro actualizado de denuncias, investigaciones (en curso y cerradas) y medidas disciplinarias aplicadas en relación con el incumplimiento al MPD o la detección de delitos (Ley 20.393), de acuerdo a lo que se establezca en el “Procedimiento de Denuncias e Investigaciones”. Además, al menos semestralmente, el Oficial de Cumplimiento o quien éste designe, debe efectuar un seguimiento a las denuncias.

d. Comunicación de sanciones y mejora de actividades de control del MPD que presenten debilidades.

Como resultado de la investigación y resolución de los incumplimientos detectados del MPD, el Oficial de Cumplimiento debe realizar lo siguiente:

- Evaluar la comunicación de las medidas disciplinarias adoptadas a todos los integrantes de la Compañía, respetando siempre el derecho a la privacidad de los involucrados.
- Resolver, en conjunto con el Comité de Integridad y Compliance y las Áreas de Apoyo, la conveniencia de comunicar las medidas disciplinarias a toda la Compañía, con el fin de difundir a los colaboradores y terceros involucrados, su firme compromiso de resguardar los principios y valores éticos declarados.
- Revisar las actividades de control vulneradas, a fin de aplicar mejoras en su diseño o implementar nuevas actividades de control. El Oficial de Cumplimiento debe evaluar los riesgos y actividades de control infringidos en cada uno de los casos resueltos, para determinar la necesidad de establecer:
- Nuevas actividades de control o, mejoras en las actividades de control que no operan efectivamente o cuyo diseño no es el adecuado.

VII VIGENCIA Y ACTUALIZACIÓN

Este Manual de Prevención de Delitos, tendrá vigencia desde su publicación oficial por CAP S.A., a contar de [30 de Enero de 2024]. Además, el presente Manual deberá ser controlado permanentemente y revisado con una periodicidad anual, a partir de su entrada en vigencia, por el Oficial de Cumplimiento, proponiendo los cambios tanto de forma como de fondo que sean necesarios.





MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS CAP S.A.