

MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS
LEY N°20.393

EFCO DE CHILE S.A.

ÍNDICE

I. OBJETIVOS	4
II. ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
III. SANCIONES QUE PODRIAN APLICARSE A EFCO CHILE	18
IV. OBLIGACIONES Y DEBERES DE LOS RESPONSABLES DE LA APLICACIÓN DEL MODELO	20
V. GESTIÓN DE RIESGOS	24
VI. PROCEDIMIENTOS Y PROTOCOLOS PARA LA PREVENCIÓN Y DETECCIÓN DE DELITOS	26
VII. SANCIONES	31
VIII. PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO — CRITERIOS DE GRADUACIÓN DE INFRACCIONES	32
IX. AUDITORÍA MODELO DE PREVENCIÓN	35
X. POLÍTICA DE CONSERVACIÓN DE REGISTROS	36
XI. EVALUACIONES PERIÓDICAS POR TERCEROS INDEPENDIENTES	37

INTRODUCCIÓN

En 2009 se publicó la Ley N°20.393 sobre Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica. Posteriormente, en virtud de las leyes N°20.931, N°21.121, N°21.132, N°21.240 y, especialmente, la Ley N°21.595 sobre Delitos Económicos, se ha ido ampliando el número de delitos por los cuales las personas jurídicas responden penalmente, llegando a una cifra superior a los 200 ilícitos penales, entre los que destacan el uso de información privilegiada, los delitos tributarios, informáticos y ambientales, entre otros.

Una de las modificaciones más relevantes introducidas por la Ley de Delitos Económicos a la Ley de Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica dice relación con la sustitución del artículo 4° de esta última, en todo lo concerniente al Modelo de Prevención de Delitos, (en adelante, el “MODELO”), el cual puede eximir de responsabilidad penal a una persona jurídica en la medida que sea eficaz y serio, y contemple las exigencias y condiciones que establece dicho artículo, las que por su importancia se describen a continuación.

En primer lugar, el MODELO debe identificar las actividades y procesos que se consideran riesgosos. Como se verá *infra*, EFCO DE CHILE S.A. (en adelante también e indistintamente “EFCO CHILE” o la “EMPRESA”) ha cumplido con este criterio desde el momento en que se ha confeccionado una completa matriz de riesgos -que se acompaña a este MODELO como anexo y que es parte integrante de éste- en la que no solamente se identifican las actividades y procesos riesgosos, sino también las áreas involucradas, los trabajadores eventualmente responsables, los controles de prevención y la medición sobre la probabilidad e impacto de cada uno de los riesgos.

En segundo lugar, el MODELO debe considerar protocolos y procedimientos para prevenir y detectar conductas delictivas que pueden afectar a la EMPRESA o a sus integrantes. En el MODELO se consideran dichos procedimientos, estableciéndose, por un lado, medidas tanto para la prevención de tales ilícitos tales como charlas y capacitaciones a trabajadores, colaboradores externos y proveedores de la EMPRESA, así como un canal de consultas, y, por otro lado, medidas para la detección de dichas conductas, para lo cual se prevén auditorías internas y un canal de denuncias. Sobre esto último, el MODELO contempla un procedimiento de denuncias anónimo y reservado que permite a cualquier trabajador, asesor, contratista, colaborador o proveedor de EFCO CHILE denunciar hechos que puedan constituir alguno de los delitos considerados en la matriz de riesgos.

Al mismo tiempo, el MODELO considera una serie de medidas disuasivas, destacando las sanciones internas a las que puede verse expuesto un trabajador de la compañía que incurra en un acto ilegal que revista los caracteres de un delito económico.

En tercer lugar, el presente documento regula el procedimiento de designación y remoción, así como las facultades del responsable de la aplicación del MODELO, esto es, el OFICIAL DE CUMPLIMIENTO. Como consigna la ley, en el desempeño de sus funciones, este oficial deberá actuar en forma independiente, gozar de plena autonomía y recursos, estar dotado de facultades de dirección y supervisión, y tener acceso directo a la administración, en este caso, las gerencias y el directorio.

En cuarto lugar, el MODELO también prevé la realización de evaluaciones periódicas por terceros independientes y mecanismos de perfeccionamiento o actualización a partir de tales evaluaciones.

I. OBJETIVOS

Como se adelantó en la sección anterior, este MODELO persigue, principalmente, dar cumplimiento a las exigencias que contempla la Ley de Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica en la materia, y, además, establecer criterios de buenas prácticas al interior de la EMPRESA de manera de crear una cultura organizacional que cumpla los más altos estándares de transparencia y probidad.

Desde este punto de vista, el MODELO es un conjunto de medidas, sistemas, protocolos, procedimientos y programas que busca asegurar que todos los trabajadores de EFCO CHILE -incluyendo por cierto a sus más altos ejecutivos y sus directores- cumplan con las disposiciones de la Ley de Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica, a fin de controlar los riesgos de que se cometan algunos de los delitos por los cuales debe responder penalmente la EMPRESA.

Como se explicó *grosso modo* en la introducción de este documento, los objetivos del MODELO son cumplir las exigencias de la citada ley, las que pueden desglosarse en los siguientes:

1. Primero y más importante, el MODELO debe ser una herramienta útil para prevenir y detectar los delitos a los que se puede ver expuesta la EMPRESA y que se detallan y explican en las siguientes secciones.
2. Segundo, para lo anterior, el MODELO permite identificar los procesos riesgosos para la compañía, así como el impacto que la comisión de un delito puede acarrear. Para estos efectos, se han identificado los mercados en los que participa EFCO CHILE, los entes públicos y privados con los que interactúa y los ejecutivos que toman decisiones relevantes, entre otros puntos.
3. Tercero, difundir adecuadamente a los trabajadores de EFCO CHILE, así como a sus colaboradores externos y proveedores las disposiciones de este MODELO y los alcances de las Leyes N°20.393 y N°21.595, por la mayor cantidad de medios posible.
4. Cuarto, en cuanto a los protocolos y procedimientos destinados a prevenir y detectar las conductas delictivas a que hace referencia la ley, se han aprobado las siguientes medidas:
 - a. Establecer un procedimiento de denuncias anónimas que garantiza la reserva del denunciante y los derechos del denunciado.
 - b. Establecer un sistema de sanciones para quienes incumplan las disposiciones de este MODELO o existieren antecedentes de haber cometido alguno de los delitos a que se hace referencia en el artículo 4° de la Ley de Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica, incluyendo criterios objetivos de graduación de la gravedad de las infracciones y de los factores atenuantes y agravantes aplicables.
 - c. Modificar los contratos de trabajo de todos los trabajadores de EFCO CHILE, agregando una cláusula o anexo que contiene las obligaciones y prohibiciones establecidas en este MODELO y en las leyes números 20.393

y 21.595. A su vez, los nuevos contratos de trabajo deberán contener dichas obligaciones y prohibiciones.

- d. Modificar los contratos con los colaboradores externos y proveedores, en el sentido de incorporar cláusulas en los respectivos contratos, si los hubiere, en virtud de las cuales el colaborador y/o proveedor declare, a lo menos, que (i) está en conocimiento de este MODELO y se compromete a cumplirlo; (ii) no comprometerá la responsabilidad penal de EFCO CHILE; (iii) denunciará cualquier hecho que pueda considerarse como uno de los delitos previstos en Ley N°21.595; (iv) colaborará en las investigaciones internas que lleve a cabo EFCO CHILE. Estas declaraciones deberán incorporarse en los nuevos contratos que se celebren con terceros.
 - e. Establecer un canal de consultas a través del cual los trabajadores y colaboradores de la empresa pueden formular las dudas y/o preguntas que tengan sobre el MODELO.
 - f. Establecer un sistema de capacitaciones periódicas a todos los trabajadores de EFCO CHILE que desempeñen funciones en áreas consideradas riesgosas para la compañía.
 - g. Establecer un sistema de auditorías aleatorias sobre el cumplimiento del MODELO a las áreas expuestas a los riesgos identificados en la matriz.
 - h. Establecer un sistema de revisiones periódicas de la matriz de riesgos de la EMPRESA.
 - i. Establecer un sistema de evaluaciones periódicas del MODELO por parte de terceros independientes.
5. Quinto, desarrollar sistemas de seguimiento eficaces que permitan evaluar la viabilidad del MODELO.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Como ya se ha señalado, las disposiciones del MODELO se aplican a todas las personas que tienen alguna relación con EFCO CHILE, vale decir, sus trabajadores, incluidos sus altos ejecutivos, personal a honorarios, colaboradores externos, asesores y proveedores.

El presente MODELO se complementa con el resto de la normativa interna de EFCO CHILE que regula buenas prácticas al interior de la EMPRESA.

En relación con los delitos identificados en la matriz de riesgos confeccionada para la compañía, se debe tener presente que la definición y alcance de los delitos contemplados en ella se encuentra en la respectiva norma citada en la matriz, sin perjuicio de que a continuación se entrega una descripción de dichos delitos con sus correspondientes ejemplos para todos a quienes se aplica el MODELO.

- 1) **Artículo 39 literal h) DL 211: *Sanciona a aquellos que, con el fin de dificultar, desviar o eludir el ejercicio de las atribuciones de la Fiscalía Nacional Económica (en adelante también, FNE), oculten información que les haya sido solicitada o proporcionen información falsa, así como aquellos que injustificadamente no respondan los requerimientos de la FNE, o lo hagan de manera parcial.***

Las investigaciones de la FNE contemplan la posibilidad de que este organismo solicite información a entes públicos y privados, con amplias facultades para hacer cumplir sus requerimientos de información, dentro de los cuales se encuentra este delito. La Empresa deberá ser especialmente diligente en remitir la información veraz, completa y de manera oportuna, especialmente aquellas personas que trabajan en el área de ventas.

- 2) **Artículo 39 bis inciso sexto DL N°211: *Sanciona a aquellos que utilicen el mecanismo de la delación compensada entregando antecedentes falsos sobre la existencia de la colusión, con el objeto de perjudicar a otros agentes económicos del mercado.***

La delación compensada es un beneficio que se otorga a quien participe de una colusión, consistente en la exención o reducción de la multa en sede administrativa y, eventualmente, en la exención de sanciones penales, a cambio de su colaboración en la investigación que lleve a cabo la FNE. Debido a la importancia de este beneficio, la ley se preocupa de que los antecedentes que se acompañen en la solicitud no contengan información falsa que implique perjudicar a alguna empresa competidora. De esta manera, existe el riesgo de que cualquier trabajador de EFCO CHILE que tenga acceso a información relevante de la EMPRESA, usando la figura de la delación compensada, entregue información falsa a la FNE para perjudicar a un tercero.

- 3) **Artículo 62 DL N°211¹: *Sanciona el delito de colusión consistente en celebrar, ordenar celebrar, ejecutar u organizar un acuerdo que involucre a competidores y que tenga por objeto fijar precios, limitar la***

¹ De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 65 de la Ley N°21.595, la empresa no responderá penalmente de este delito hasta que no se dicte una ley que coordine la concurrencia de las distintas penas, sanciones y medidas de dicha ley con las del D.L. N°211. Con todo, siempre es conveniente considerar este delito en el Modelo porque la Empresa está expuesta a altísimas sanciones contempladas en el DL 211 o Ley de Competencia.

producción, repartir zonas o cuotas de mercado o afectar el resultado de licitaciones de organismos públicos.

Un clásico ejemplo de esta figura ocurriría en aquellos casos en que el que cualquier ejecutivo de la EMPRESA que se capaz de comprometer la voluntad de ésta, se ponga de acuerdo con la competencia para fijar precios, limitar los servicios ofrecidos, repartirse zonas o cuotas del mercado o coludirse en licitaciones públicas en las cuales participen de manera concertada. Ejemplos mediáticos de este tipo de delito son la colusión de los pollos, del papel *tissue* (confort) o el de las farmacias.

- 4) **Artículo 134 Ley 18.046 sobre Sociedades Anónimas:** *Los ejecutivos, contadores o auditores externos de la sociedad que, en la memoria, balances u otros documentos destinados a los socios, a terceros o a la administración, dieren o aprobaren dar información falsa sobre aspectos relevantes para conocer el patrimonio y la situación financiera o jurídica de la sociedad.*

Esto podría ocurrir si el Departamento de Contabilidad altera los balances u otros documentos contables, con el objeto de no reflejar la verdadera situación de la EMPRESA desde el punto de vista económico y financiero.

- 5) **Artículo 134 bis Ley 18.046 sobre Sociedades Anónimas:** *Los que prevaleciendo de su posición mayoritaria en el directorio de una sociedad anónima adoptaren un acuerdo abusivo, para beneficiarse o beneficiar económicamente a otro, en perjuicio de los demás socios y sin que el acuerdo reporte un beneficio a la sociedad.*

Esto ocurriría en el caso de que la mayoría del Directorio de EFCO CHILE, aprovechándose de su posición mayoritaria en este, adopte una decisión para beneficiarse, en perjuicio de los socios minoritarios y siempre que el acuerdo no reporte un beneficio para la EMPRESA, como podría ser el recibimiento y/o percepción de utilidades por parte de la sociedad, cuando hubiese pérdidas acumuladas.

- 6) **Artículo 240 N°7 Código Penal:** *El director o gerente de una sociedad anónima que directa o indirectamente se interese en cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión que involucre a la sociedad, incumpliendo las condiciones establecidas por la ley, así como toda persona a quien le sean aplicables las normas que en materia de deberes se establecen para los directores o gerentes de estas sociedades.*

Esto podría pasar en aquellos casos en que los directores o gerentes de la EMPRESA, se interesen en cualquier negociación o gestión en el ejercicio de su cargo, incumpliendo las condiciones establecidas por la ley para ello, como lo sería que no se ajuste a las condiciones de equidad similares a las que habitualmente prevalecen en el mercado, o que el Director interesado no se abstenga de votar para aprobar la operación en la cual tiene interés.

- 7) **Artículo 285 Código Penal:** *El que por medios fraudulentos alterare el precio de bienes o servicios.*

Esto pasaría en aquellos casos en que algún trabajador de EFCO CHILE alterare fraudulentamente el precio de los arrendamientos y/o ventas de los moldajes metálicos. Si bien es cierto que este delito data del Siglo XIX y estaba pensado para los abusos en los precios que se producían por catástrofes como terremotos, los tribunales le han dado una interpretación amplia.

- 8) **Artículo 287 bis Código Penal:** *El director, administrador, mandatario o empleado de una empresa que solicitare o aceptare recibir un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para favorecer o por haber favorecido en el ejercicio de sus labores la contratación con un oferente sobre otro.*

Un ejemplo de esto sería que cualquier trabajador de EFCO CHILE, solicite una cantidad de dinero determinada o acepte recibir una suma determinada de dinero o cualquier otro beneficio de naturaleza no económica -como sería por ejemplo, obtener un beneficio indebido para el ingreso a un colegio determinado respecto del hijo de uno de ellos-, de parte de un oferente o proveedor para beneficiarlo a él en la contratación del servicio o en la compra de cualquier tipo de bienes que efectúe EFCO CHILE.

- 9) **Artículo 287 ter Código Penal:** *El que diere, ofreciere o consintiere en dar a un director, administrador, mandatario o empleado de una empresa un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para que favorezca o por haber favorecido la contratación con un oferente por sobre otro.*

Un ejemplo de esto se daría en el caso de que EFCO CHILE ofreciere a un director, ejecutivo o empleado de un cliente, un beneficio económico o de cualquier otra naturaleza, como podría ser el otorgamiento de un favor determinado, para que sean elegidos en desmedro de otras compañías.

- 10) **Artículo 97 N°4 Código Tributario:** *Las declaraciones maliciosamente incompletas o falsas que puedan inducir a la liquidación de un impuesto inferior al que corresponda o la omisión maliciosa en los libros de contabilidad de los asientos relativos a las mercaderías adquiridas, enajenadas o permutadas o a las demás operaciones gravadas, la adulteración de balances o inventarios o la presentación de éstos dolosamente falseados, el uso de boletas, notas de débito, notas de crédito o facturas ya utilizadas en operaciones anteriores, o el empleo de otros procedimientos dolosos encaminados a ocultar o desfigurar el verdadero monto de las operaciones realizadas o a burlar el impuesto.*

Que el Gerente General Corporativo, o el Gerente de Administración y Finanzas de EFCO CHILE hagan declaraciones financieras o tributarias maliciosamente incompletas o falsas, con la finalidad de liquidar un impuesto inferior al que corresponde o que omitan maliciosamente antecedentes de los libros de contabilidad y otros documentos con dicho objetivo. Esto es particularmente delicado en los procesos de facturación, ventas, importación y exportación de la EFCO CHILE.

- 11) **Artículo 97 N°5 Código Tributario:** *Quien omita maliciosamente las declaraciones exigidas por las leyes tributarias para la determinación o liquidación de un impuesto, en que incurran el contribuyente o su representante, y los gerentes y administradores de personas jurídicas o los socios que tengan el uso de la razón social.*

Que el Gerente General Corporativo, o el Gerente de Administración y Finanzas encargado de realizar la facturación en EFCO CHILE, omita maliciosamente las declaraciones tributarias exigidas por la ley para la determinación de un impuesto determinado.

- 12) **Artículo 97 N°8 Código Tributario:** *Quienes ejerzan comercio a sabiendas sobre mercaderías, valores o especies de cualquiera*

naturaleza sin que se hayan cumplido las exigencias legales relativas a la declaración y pago de los impuestos que graven su producción o comercio.

Que el Gerente General Corporativo, el Departamento Comercial o el Gerente de Administración y Finanzas de EFCO CHILE comercialice los moldajes metálicos sin que se haya cumplido con la declaración y pago de los impuestos correspondientes.

- 13) **Artículo 97 N°23 Código Tributario:** *El que maliciosamente proporcionar datos o antecedentes falsos en la declaración inicial de actividades o en sus modificaciones o en las declaraciones exigidas con el objeto de obtener autorización de documentación tributaria.*

Este delito se configura en el caso de que el trabajador de EFCO CHILE con acceso o encargado de emitir la declaración inicial de actividades o de modificar dicha declaración, entregare antecedentes falsos al Servicio de Impuestos Internos.

- 14) **Artículo 100 Código Tributario:** *El contador que al confeccionar o firmar cualquier declaración o balance o que como encargado de la contabilidad de un contribuyente incurriere en falsedad o actos dolosos.*

Como la descripción del delito lo indica, este ilícito se configura de manera específica cuando el Gerente de Administración y Finanzas o el contador de EFCO CHILE incurriere en falsedad o actos dolosos al momento de confeccionar o firmar cualquier declaración o balance de la Empresa.

- 15) **Artículo 134 inciso quinto del DFL N°30, que aprueba el texto refundido del DFL N°213, sobre Ordenanza de Aduanas:** ***Percibir indebidamente la devolución de derechos, impuestos y demás gravámenes aduaneros pagados en la importación de mercancías que sean sometidas en el país, proporcionando antecedentes material o ideológicamente falsos***
Esto pasaría si cualquiera de las áreas con acceso a la importación de moldajes metálicos utiliza documentos falsos, incompletos o poco veraces, con el objeto de obtener la devolución por los conceptos que se indican en la norma.

- 16) **Artículo 168 DFL N°30, que aprueba el texto refundido del DFL N°213, sobre Ordenanza de Aduanas:** ***Sanciona al que: 1) introduzca o extraiga del territorio nacional mercancías cuya importación o exportación se encuentren prohibidas.; 2) introduzca o extraiga del territorio de la república mercancías de lícito comercio, defraude la hacienda pública mediante la evasión del pago de los tributos que pudieren corresponderle o mediante la no presentación de estas a la aduana.; 3) extraiga mercancías del país por lugares no habilitados o sin presentarlas a la Aduana; 4) introduzca mercancías extranjeras desde un territorio de régimen tributario especial a otro de mayores gravámenes, o al resto del país, en algunas de las formas recién indicadas. reciba o esconda mercancías, sabiendo o debiendo presumir que han sido o son objeto de los delitos anteriormente indicados.***

Como se aprecia esta norma se sitúa en diferentes hipótesis, pero todas de ellas relacionadas a un punto común: la forma como se introducen en el país los productos que se importan, en este caso moldajes metálicos. Para evitar que se cometa este delito el proceso de importación de estos productos no debe contemplar ninguna irregularidad.

- 17) **Artículo 169 DFL N°30, que aprueba el texto refundido del DFL N°213, sobre Ordenanza de Aduanas:** sanciona a quien haga una declaración maliciosamente falsa del origen, peso, cantidad o contenido de las mercancías de exportación. Misma sanción se impondrá a quien falsifique material o ideológicamente certificaciones o análisis exigidos para establecer el origen, peso, cantidad o contenido de las mercancías de exportación y a aquellos consignantes de mercancías que salen del país, que presenten documentos falsos, adulterados o parcializados, para servir de base a la confección de las declaraciones, determinándose a través de ellos la clasificación o valor de las mercancías.

Esta es la contrapartida a los delitos que se sancionan con ocasión de los procesos de importación. Nuevamente encontramos aquí irregularidades que se pueden cometer en la entrega de información cuando ésta no es veraz y oportuna, o cuando se falsifican ideológicamente los documentos exigidos en los procesos de exportación.

- 18) **Artículo 160 Ley General de Bancos:** *Quien obtuviere créditos de instituciones de crédito, públicas o privadas, suministrando o proporcionando datos falsos o maliciosamente incompletos acerca de su identidad, actividades o estados de situación o patrimonio, ocasionando perjuicios a la institución.*

Como se describe en la norma, el riesgo se produce cuando el Gerente General Corporativo, el Gerente de Administración y Finanzas o cualquier persona con la facultad para hacerlo, obtengan créditos de instituciones financieras públicas o privadas, en beneficio de la misma, suministrando datos falsos o maliciosamente incompletos sobre su identidad, actividades o situación patrimonial.

- 19) **Artículo 22 Ley sobre Cuentas Corrientes Bancarias y Cheques:** *-Giro Doloso de Cheque-. El librador deberá tener de antemano fondos o créditos disponibles suficientes en cuenta corriente en poder del Banco librado. El librador que girare sin este requisito o retirare los fondos disponibles después de expedido el cheque, o girare sobre cuenta cerrada o no existente, y que no consignare fondos suficientes para atender al pago del cheque, de los intereses corrientes y de las costas judiciales, dentro del plazo de tres días contados desde la fecha en que se le notifique el protesto, será sancionado.*

Un ejemplo de esto sería que el Gerente de Administración y Finanzas de la EMPRESA emita un cheque, al momento de la compra de insumos, sin contar con los correspondientes fondos para cubrir el pago o que girare el cheque sobre una cuenta cerrada o inexistente. También, esto podría ocurrir si la empresa al momento de pagar los sueldos o de que se haga un gasto importante en favor de esta, se gire un cheque sabiendo que no se cuenta con los fondos suficientes para cubrirlo.

- 20) **Artículo 43 Ley sobre Cuentas Corrientes Bancarias y Cheques:** *Cualquier persona que en la gestión de notificación de un protesto de cheque tache de falsa su firma y resultare en definitiva que dicha firma es auténtica.*

En los casos que se proteste un cheque girado por emitir un EFCO CHILE y, posteriormente, se inicie un proceso judicial para obtener el cobro de dicho

documento, existe el riesgo de que, en la gestión previa de notificación del protesto de cheque, la persona con poder para girar cheques tache de falsa su firma y resultare en definitiva que es auténtica.

- 21) **Artículo 13 Ley 17.322, sobre Normas para la Cobranza Judicial de Cotizaciones, Aportes y Multas de las Instituciones de Seguridad Social:** *Quien, en perjuicio del trabajador o de sus derechohabientes, se apropiare o distrajere el dinero proveniente de las cotizaciones que se hubiere descontado de la remuneración del trabajador.*

Como se describe en la norma, el delito se comete cuando el trabajador de EFCO CHILE -persona encargada del área de administración y finanzas- que debe realizar el pago de las cotizaciones previsionales y de salud, no las entera, a pesar de que ya aparezcan descontadas en la planilla de remuneraciones.

- 22) **Artículo 13 bis Ley N°17.322, sobre Normas para la Cobranza Judicial de Cotizaciones, Aportes y Multas de las Instituciones de Seguridad Social:** *Quien, sin el consentimiento del trabajador, omite retener o enterar las cotizaciones previsionales de un trabajador o declare ante las instituciones de seguridad social pagarle una renta imponible o bruta menor a la real, disminuyendo el monto de las cotizaciones que debe descontar y enterar. La conducta será sancionada igualmente, si el consentimiento del trabajador ha sido obtenido por el empleador con abuso grave de su situación de necesidad, inexperiencia o incapacidad de discernimiento.*

Este delito podría ser cometido cuando el trabajador de EFCO CHILE, encargado del pago de las cotizaciones previsionales, declara una remuneración menor a la real para efectos de pagar menos cotizaciones a sus trabajadores sin el consentimiento del trabajador que ha recibido la remuneración. También será sancionado si obtiene el consentimiento del trabajador de manera abusiva o aprovechándose de la inexperiencia o incapacidad del trabajador.

- 23) **Artículo 194 Código Penal, Falsificación de Instrumento Público:** *El particular que cometiere en documento público o auténtico alguna de las falsedades designadas en el artículo anterior, sufrirá la pena de presidio menor en sus grados medio a máximo.*

El artículo 194 nos remite al artículo 193 del Código Penal, el cual indica las falsificaciones sancionadas:

- a) *Contrahaciendo o fingiendo letra, firma o rúbrica.*
- b) *Suponiendo en un acto la intervención de personas que no la han tenido.*
- c) *Atribuyendo a los que han intervenido en él declaraciones o manifestaciones diferentes de las que hubieren hecho.*
- d) *Faltando a la verdad en la narración de hechos sustanciales.*
- e) *Alterando las fechas verdaderas.*
- f) *Haciendo en documento verdadero cualquiera alteración o intercalación que varíe su sentido.*
- g) *Dando copia en forma fehaciente de un documento supuesto, o manifestando en ella cosa contraria o diferente*

Por ejemplo, esto podría ocurrir cuando cualquier persona que participe en la redacción o elaboración de un instrumento público, como lo sería una escritura pública, realiza alguna de las falsedades o adulteraciones señaladas

precedentemente. Según lo señalado por el artículo 1.699 del Código Civil, instrumento público o auténtico, es el autorizado con las solemnidades legales por el competente funcionario, como por ejemplo la escritura pública que es autorizada por un notario. A su vez y como lo dispone el artículo 1.700 del Código Civil, el instrumento público hace plena fe en cuanto al hecho de haberse otorgado y a su fecha.

De ahí, la importancia de este tipo de documentos y la severidad de las sanciones que ha establecido el legislador en caso de su transgresión. Por lo tanto, este delito lo cometería cualquier trabajador de EFCO CHILE que participe en la elaboración de un contrato que luego se reduce a escritura pública para que tenga las formalidades de un instrumento público y que falsifique firma, altere fechas verdaderas del contrato o modifique la narración sustancial de los hechos, faltando a la verdad en ellos, entre otras conductas ilícitas cometidas por los trabajadores y que se encuentran sancionadas por la presente disposición.

24) Artículo 196 Código Penal, Uso Malicioso de Instrumento Falso: *El que maliciosamente hiciere uso del instrumento o parte falso, será castigado como si fuere autor de la falsedad.*

En este caso se debe hacer uso del instrumento publico falso, por ejemplo, que en la Gerencia General Corporativa u en otra gerencia de EFCO CHILE, las personas hagan uso de un instrumento publico falso o de parte de este al momento de realizar trámites de importación de los productos que comercializa la EMPRESA.

25) Artículo 197 Código Penal, Falsificación de Instrumento Privado: *El que, con perjuicio de tercero, cometiere en instrumento privado alguna de las falsedades designadas en el art. 193, sufrirá las penas de presidio menor en cualquiera de sus grados y multa de once a quince unidades tributarias mensuales, o sólo la primera de ellas según las circunstancias.*

Si tales falsedades se hubieren cometido en letras de cambio u otra clase de documentos mercantiles, se castigará a los culpables con presidio menor en su grado máximo y multa de dieciséis a veinte unidades tributarias mensuales, o sólo con la primera de estas penas atendidas las circunstancias.

Al igual que en el delito de falsificación de instrumento público, este delito se remite al artículo 193 del Código Penal que establece las diversas formas de falsificaciones que ya fueron señaladas.

Un ejemplo podría ser que, al confeccionar un contrato de trabajo con un trabajador de la EMPRESA, altere, por ejemplo, la fecha de inicio del mismo, modificar, fingir letra, firma o rúbrica en el contrato o faltar a la verdad en la narración de los hechos sustanciales del contrato.

26) Artículo 198 Código Penal, Uso Malicioso de Instrumento Privado: *El que maliciosamente hiciere uso de los instrumentos falsos a que se refiere el artículo anterior, será castigado como si fuera autor de la falsedad.*

En este caso se debe hacer uso del instrumento falso, por ejemplo, usar un cheque que tiene la firma del titular falsificado o respecto del cual se le alteró la fecha y luego este fue usado para comprar materiales o insumos para la empresa tales como: papel higiénico, papel de impresora o lápices, entre otros.

- 27) **Artículo 250 Código Penal, Cohecho:** *El que diere, ofreciere o consintiere en dar a un empleado público un beneficio económico o de otra naturaleza, en provecho de éste o de un tercero, en razón del cargo del empleado en los términos del inciso primero del artículo 248, o para que realice las acciones o incurra en las omisiones señaladas en los artículos 248 inciso segundo, 248 bis y 249, o por haberlas realizado o haber incurrido en ellas.*

Respecto del beneficio que exige la norma para que se configure este delito, puede ser para el empleado público -por ejemplo el personal de Aduanas- como para un tercero. Además, basta con el solo ofrecimiento para que se cometa el delito, no es necesario haber pagado, entregado o aceptado, el sólo hecho de ofrecer el beneficio indebido lleva a la comisión del delito que configura este.

El beneficio puede ser cualquier tipo de retribución, sea dinero, especies, o cualquier otra cosa que se pueda avaluar en dinero. Incluso, en algunos casos se podría tratar de un beneficio de naturaleza no económica, como la concesión de un favor determinado e indebido.

- 28) **Artículo 284 Código Penal:** **Sanciona al que sin el consentimiento de su legítimo poseedor accediere a un secreto comercial mediante intromisión indebida con el propósito de revelarlo o aprovecharse económicamente de él.**

Esto podría ocurrir si algún trabajador de EFCO CHILE, preferentemente los que trabajan en las áreas de ventas, importación y exportación, accede en las formas indicadas en el artículo 284° del Código Penal a un secreto comercial de uno de sus clientes, la cual podría ser considerada secreto comercial por ser información que no es conocida por las personas pertenecientes a los círculos en que se utiliza este tipo de información, por no ser de fácil acceso y por contar con valor comercial para la empresa titular de ella, con el propósito de revelarlo o aprovecharse económicamente de él.

- 29) **Artículo 284 bis Código Penal:** **Sanciona al que sin el consentimiento de su legítimo poseedor revelare o consintiere que otra persona accediere a un secreto comercial que hubiere conocido: 1.- Bajo un deber de confidencialidad con ocasión del ejercicio de un cargo. 2.- En razón o a consecuencia de una relación contractual o laboral con la empresa afectada o con otra que le haya prestado servicios.**

Esto podría ocurrir si algún trabajador de EFCO CHILE que participa en la negociación y tramitación de un contrato con uno de sus clientes y tiene acceso a información confidencial de su contraparte en razón de su cargo en la EMPRESA o a consecuencia de una relación contractual o laboral con la misma, la cual podría ser considerada secreto comercial por ser información que no es conocida por las personas pertenecientes a los círculos en que se utiliza este tipo de información, por no ser de fácil acceso y por contar con valor comercial para la empresa titular de ella, revela o consiente en que otra persona acceda al secreto comercial del tercero.

- 30) **Artículo 296 del Código Penal, Amenazas condicionales:** *sanciona al que amenazare seriamente a otro con causar a él mismo o a su familia, en su persona, honra o propiedad, un mal que constituya delito, siempre que por los antecedentes aparezca verosímil la consumación del hecho. Esto se materializa (1°) si hubiere hecho la amenaza exigiendo una cantidad*

o imponiendo ilegítimamente cualquiera otra condición y el culpable hubiere conseguido su propósito y (2°) si hecha la amenaza bajo condición el culpable no hubiere conseguido su propósito.

Es importante tener en consideración que en cualquier proceso de la Empresa en que existan contactos con otras persona podría eventualmente surgir una amenaza, como por ejemplo, que un trabajador amenace a un proveedor, o a su contraparte en el proceso de negociación y firma de un contrato por parte de EFCO CHILE, siempre y cuando que la amenaza se haya realizado exigiendo una cantidad determinada de dinero o de cualquier otra especie o imponiendo ilegítimamente cualquier otra condición a la parte amenazada

- 31) **Artículo 297 del Código Penal, Amenazas Simples:** *Las amenazas de un mal que no constituya delito hechas en la forma expresada en los números 1° o 2° del artículo anterior.*

Esta es una hipótesis general de las amenazas, que no requieren ningún requisito adicional al mero acto de amenazar para que se pueda cometer el ilícito.

- 32) **Artículo 306 Código Penal:** sanciona a quien, contando con autorización para verter, liberar o extraer cualquiera de las sustancias o elementos mencionados en los números 1 a 5 del artículo 305, incurra en cualquiera de los hechos allí previstos, contraviniendo una norma de emisión o de calidad ambiental, incumpliendo las medidas establecidas en un plan de prevención, de descontaminación o de manejo ambiental, incumpliendo una resolución de calificación ambiental, o cualquier condición asociada al otorgamiento de la autorización, y siempre que el infractor: (numeral 1°) estuviere impedido de presentar un programa de cumplimiento de la normativa ambiental en procedimiento sancionatorio administrativo relativo al hecho por haber sido sancionado anteriormente o por haber presentado anteriormente un programa de cumplimiento de la normativa ambiental en otro procedimiento y (numeral 2°) hubiere sido sancionado administrativamente por más de una infracción grave a la normativa ambiental cometidas dentro de los tres años anteriores al hecho en relación con una misma unidad sometida a control de la autoridad.

En el caso de EFCO CHILE, dentro del proceso de disposición de residuos podrían contravenirse las normas de carácter ambiental, así como resoluciones ambientales o planes de manejo ambiental.

- 33) **Artículo 309 del Código Penal:** sanciona a quien por imprudencia temeraria o por mera imprudencia o negligencia de los reglamentos incurriere en los hechos señalados en el artículo 307, esto es, verter, depositar o liberar sustancias contaminantes.

Al igual que en el delito anterior, la probabilidad de incurrir este delito por parte de la EMPRESA, está directamente relacionada con el proceso de disposición de residuos.

- 34) **Artículo 438 Código Penal, Delito de Extorsión:** *Este delito sanciona al que para obtener un provecho patrimonial para sí o para un tercero constriña a otro con violencia o intimidación a suscribir, otorgar o entregar un instrumento público o privado que importe una obligación*

estimable en dinero, o a ejecutar, omitir o tolerar cualquier otra acción que importe una disposición patrimonial en perjuicio suyo o de un tercero.

Cualquier trabajador de EFCO CHILE puede obligar a un tercero a realizar una acción, por ejemplo, la firma de un contrato determinado o la firma de un documento donde conste el reconocimiento de deuda para con la EMPRESA, el cual le producirá beneficios económicos a LA EMPRESA y en cuya realización se efectúen mecanismos para extorsionar al tercero.

- 35) **Artículo 463 Código Penal, Delito concursal:** *Será castigado con la pena de presidio menor en cualquiera de sus grados el que, dentro de los dos años anteriores a la dictación de la resolución de liquidación a la que se refiere la ley N°20.720, que sustituye el régimen concursal vigente por una ley de reorganización y liquidación de empresas y personas, y perfecciona el rol de la superintendencia del ramo, o durante el tiempo que medie entre la notificación de la demanda de liquidación forzosa y la dictación de la respectiva resolución, conociendo el mal estado de sus negocios:*

1.º Reduzca considerablemente su patrimonio destruyendo, dañando, inutilizando o dilapidando, activos o valores o renunciando sin razón a créditos.

2.º Disponga de sumas relevantes en consideración a su patrimonio aplicándolas en juegos o apuestas o en negocios inusualmente riesgosos en relación con su actividad económica normal.

3.º Diere créditos sin las garantías habituales en atención a su monto, o se desprendiere de garantías sin que se hubieren satisfecho los créditos caucionados.

4.º Realice otro acto manifiestamente contrario a las exigencias de una administración racional del patrimonio.

Un ejemplo de lo anterior sería la celebración de un contrato de crédito que aumente las deudas de la EMPRESA sin que exista una causa objetiva y justificada para hacerlo y sin constituir las garantías correspondientes para el otorgamiento de este tipo de créditos. Como se indica en la norma, este acto debe haberse celebrado dentro de los dos años anteriores a la resolución que ordena la liquidación.

- 36) **Artículo 463 bis Código Penal:** *Será castigado con la pena de presidio menor en su grado medio a presidio mayor en su grado mínimo, el deudor que realizare alguna de las siguientes conductas:*

1.º Favorecer a uno o más acreedores en desmedro de otro pagando deudas que no fueren actualmente exigibles u otorgando garantías para deudas contraídas previamente sin garantía, dentro de los dos años anteriores a la resolución de reorganización o liquidación o durante el tiempo que medie entre la notificación de la demanda de liquidación forzosa y la dictación de la respectiva resolución.

2.º Percibir, apropiarse o distraer bienes que deban ser objeto de cualquier clase de procedimiento concursal de liquidación, después de dictada la resolución de liquidación.

3.º Realizar actos de disposición de bienes de su patrimonio, reales o simulados, o constituir prenda hipoteca u otro gravamen sobre ellos, después de la resolución de liquidación.

4.º Ocultar total o parcialmente sus bienes o sus haberes, dentro de los dos años anteriores a la resolución de liquidación o reorganización, o con posterioridad a esa resolución.

Esto podría ocurrir si cualquier trabajador de EFCO CHILE, en especial los que trabajan en la Gerencia General Corporativa o en el área de Administración, favorecen a algunos de los acreedores de la EMPRESA pagando una deuda no exigible dentro de los dos años anteriores a la resolución de liquidación.

- 37) **Artículo 463 quáter Código Penal: *Será castigado como autor de los delitos contemplados en los artículos 463, 463 bis y 463 ter quien, en la dirección o administración de los negocios del deudor, sometido a un procedimiento concursal de reorganización a un procedimiento concursal de reorganización simplificada, a un procedimiento concursal de liquidación o a un procedimiento concursal de liquidación simplificada, hubiese ejecutado alguno de los actos o incurrido en alguna de las omisiones allí señalados, o hubiese autorizado expresamente dichos actos u omisiones.***

El delito se configuraría en el caso de quien tiene a cargo la administración de EFCO CHILE -al momento de encontrarse en un procedimiento concursal o de liquidación- realice alguno de los actos señalados en el punto anterior, como, por ejemplo, favorecer a uno o más acreedores en desmedro de otros.

- 38) **Artículo 464 ter Código Penal: *El que mediante engaño determinare a un deudor, veedor, liquidador, o aquellos a los que se refiere el artículo 463 quáter, a incurrir en cualquiera de los hechos previstos en los artículos precedentes de este Párrafo, será castigado con las mismas penas en ellos señalada.***

Si EFCO CHILE estuviera en un procedimiento concursal o de liquidación y alguno de sus trabajadores engaña a un deudor o liquidador para afectar el pasivo de la Empresa.

- 39) **Artículo 467 Código Penal: *El que para obtener provecho patrimonial para sí o para un tercero mediante engaño provocare un error en otro, haciéndolo incurrir en una disposición patrimonial consistente en ejecutar, omitir o tolerar alguna acción en perjuicio suyo o de un tercero será sancionado.***

Esto podría ocurrir si durante el proceso de negociación de un contrato con un cliente o un proveedor, un trabajador de EFCO CHILE intente engañar al cliente o al proveedor, induciéndolo a error para obtener beneficios personales o para la EMPRESA por la firma del correspondiente contrato.

- 40) **Artículo 468 Código Penal, Estafas y otras defraudaciones: *también se sanciona al que para obtener un provecho para sí o para un tercero irroque perjuicio patrimonial a otra persona: (numeral 1º) Manipulando los datos contenidos en un sistema informático o el resultado del procesamiento informático de datos a través de una intromisión indebida en la operación de éste (numeral 2º) Utilizando sin la autorización del titular una o más claves confidenciales que habiliten el acceso u operación de un sistema informático (numeral 3º) Haciendo uso no autorizado de una tarjeta de pago ajena o de los datos.***

Como se describe en la norma, este delito dice relación con el mal uso de los sistemas informáticos de la compañía, con el objeto de obtener un beneficio producto de esa manipulación.

- 41) **Artículo 471 N°2 Código Penal, Contrato Simulado:** *Será castigado con presidio o relegación menores en sus grados mínimos o multa de once a veinte unidades tributarias mensuales: 2°El que otorgare en perjuicio de otro un contrato simulado*

Este delito se configuraría en el caso de que un trabajador de EFCO CHILE celebrara un contrato simulado produciéndole perjuicio a un tercero. Contrato simulado es aquel en que no existe la causa que nominalmente se expresa en el contrato o por responder a una finalidad jurídica distinta. Un ejemplo de esto sería simular el precio del contrato que se firma con un cliente determinado.

- 42) **Artículo 473 Código Penal:** *Quien defraudare o perjudicare a otro usando de cualquier engaño que no se halle expresado en los artículos anteriores de este párrafo*

Se establece en forma genérica cualquier tipo de engaño no señalado previamente. En los casos que un trabajador de EFCO CHILE cometa cualquier tipo de defraudación por medio de un engaño que no se haya analizado precedentemente, incurriría en este delito. Se entiende por defraudación a la acción o efecto de defraudar o perjudicar económicamente a alguien, lo cual implica vulnerar su confianza depositada en la persona que comete la defraudación.

- 43) **Artículo 490 Código Penal:** *El que por imprudencia temeraria ejecutare un hecho que, si mediara malicia, constituiría un crimen o un simple delito contra las personas.*

Este artículo establece lo que es conocido como el cuasidelito. Dice relación con el caso de un trabajador que realiza un acto que, habiendo mediado intención directa o malicia, se configuraría un delito, pero como no existe dicha intención, tiene una sanción menor. Por ejemplo, podría suceder que, durante la ejecución de las obras se produzcan lesiones a un tercero, si por negligencia o falta de cuidado de uno de los trabajadores se suelta un elemento y le produce daño. Al no mediar una intención directa, se trata como cuasidelito de lesiones, y no delito propiamente tal.

- 44) **Artículo 27 Ley N°19.913, delito de Lavado de Activos:** *se sanciona al que de cualquier forma oculte o disimule el origen ilícito de determinados bienes, a sabiendas de que provienen, directa o indirectamente, de la perpetración de hechos constitutivos de alguno de los delitos contemplados en la ley N°20.000, que sanciona el tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias psicotrópicas o cualquier tipo de bienes de origen ilícito.*

Este delito ocurriría en el caso que algún trabajador de EFCO CHILE participe en el proceso de ocultar, encubrir o dar apariencia de legalidad a bienes que provengan de actividades ilícitas como el tráfico de drogas, el terrorismo o el tráfico de armas. El lavado de activos implica dar apariencia de legalidad al dinero obtenido de fuentes ilegítimas, para que se utilice sin sospechas sobre su origen ilegal.

III. SANCIONES QUE PODRÍAN APLICARSE A EFCO CHILE

A continuación, se enumeran las sanciones que contempla la Ley N°20.393 para EFCO CHILE, en caso de que algún trabajador de la EMPRESA cometa alguno de los delitos contemplados en la Ley N°21.595 y no se adopten las medidas consignadas en este MODELO:

- 1) **La extinción de la Persona Jurídica:** Esta sanción es la más gravosa que contempla el ordenamiento jurídico para este tipo de delitos, ya que la Empresa no puede seguir operando jurídica, comercial, ni operacionalmente. Esta pena sólo podrá imponerse tratándose de los delitos más graves, esto es, crímenes tales como terrorismo, narcotráfico y lavado de activos, entre otros. Junto con lo anterior, se requiere que la persona jurídica sea reincidente, esto es, que ya haya cometido alguno de los delitos más graves dentro de los diez años anteriores.
- 2) **La Inhabilitación para Contratar con el Estado:** Esta sanción consiste en la inhabilitación de la EMPRESA para poder contratar con el Estado y con cualquiera de sus instituciones y reparticiones, ya sean centralizadas o descentralizadas, así como con todas las empresas del Estado o las que en este tenga participación. Esta sanción puede imponerse por un período determinado de tiempo e incluso a perpetuidad, en aquellos casos en que concurra la circunstancia agravante consistente en haber sido condenado previamente dentro de los diez años anteriores a la perpetración del hecho o en caso de reiteración delictiva.
- 3) **Pérdida de Beneficios Fiscales y Prohibición de Recibirlos:** Por esta pena, se impone la pérdida de todos los subsidios, créditos fiscales u otros beneficios otorgados por el Estado sin prestación recíproca de bienes y servicios y, en especial, los subsidios para financiamiento de actividades específicas o programas especiales y gastos inherentes o asociados a la realización de éstos. Esta sanción de prohibición de cualquier tipo de beneficios fiscales se puede imponer por un período entre uno a cinco años por parte del tribunal, dependiendo de la gravedad de la infracción cometida por la Empresa.
- 4) **Supervisión de la Persona Jurídica:** Esta consiste en la sujeción de la Empresa a un supervisor nombrado por el tribunal, encargado de asegurar que la persona jurídica elabore, implemente o mejore efectivamente un sistema adecuado de prevención de delitos y de controlar dicha elaboración, implementación o mejoramiento. Esta sanción puede ser impuesta por parte del tribunal por un período mínimo de seis meses y máximo de dos años y podrá ser impuesta a la persona jurídica en caso de inexistencia o grave insuficiencia de un sistema efectivo de prevención de delitos, con la finalidad de evitar la perpetración de nuevos delitos económicos en su seno.
- 5) **Publicación de un Extracto de la Sentencia Condenatoria Impuesta a la Empresa:** Siempre que se sancione a una persona jurídica se impondrá la pena consistente en la publicación en el Diario Oficial y en otro diario de circulación nacional de un extracto que contenga una síntesis de la sentencia, que reproduzca sus fundamentos principales y la decisión de condena, a costa de la persona jurídica.
- 6) **Aplicación de Multas:** Todo delito económico junto con la aplicación de la correspondiente sanción impuesta por el tribunal, lleva consigo también la imposición de una multa a la persona jurídica. Así las cosas, el valor de cada día-multa dependerá de cada delito y corresponderá al ingreso promedio líquido que el

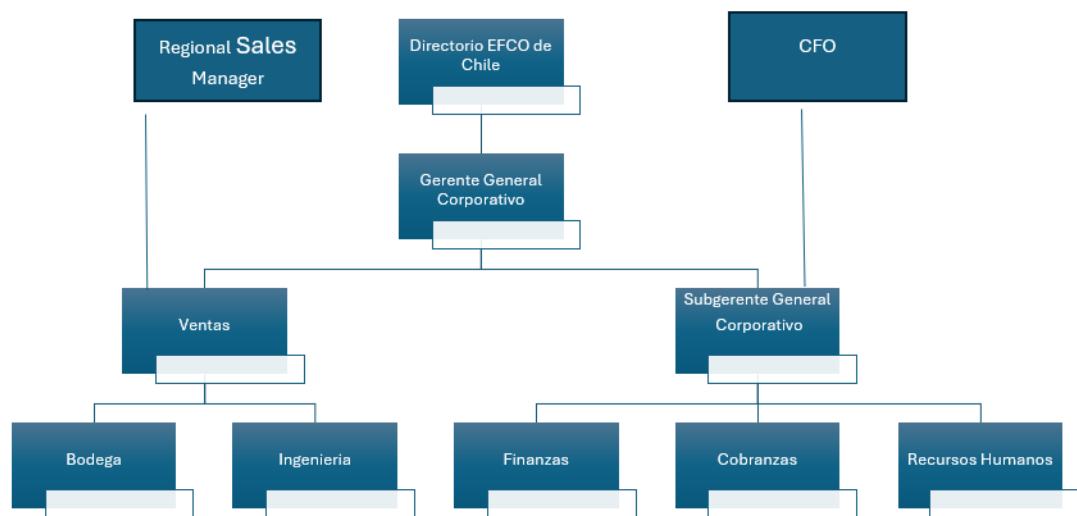
condenado haya tenido en el período de un año antes que la investigación se dirija en su contra.

- 7) **Comiso de las Ganancias:** Todas las ganancias obtenidas por la persona jurídica, a través del delito de que es responsable, serán decomisadas conforme a las reglas sobre comiso de ganancias establecidas en el Código Penal, en el Código Procesal Penal y en el Código Orgánico de Tribunales. El Comiso de las Ganancias consiste en privar a la Empresa de todas las ganancias obtenidas ilegítimamente a través de la perpetración de un delito económico determinado.

IV. OBLIGACIONES Y DEBERES DE LOS RESPONSABLES DE LA APLICACIÓN DEL MODELO

Como se anticipó, de acuerdo con las últimas reformas introducidas a la Ley N°20.393, el responsable de la aplicación del MODELO es el OFICIAL DE CUMPLIMIENTO. Sin embargo, su efectiva aplicación también depende decisivamente de la voluntad de los más altos ejecutivos de la EMPRESA.

En ese sentido, en forma previa a definir el rol y las responsabilidades del OFICIAL DE CUMPLIMIENTO, a continuación, se muestra un esquema de los estamentos de la compañía que participan en la aplicación del MODELO y sus obligaciones.



iv.1 Directorio

Como se puede apreciar del organigrama, el directorio de EFCO CHILE, es la máxima autoridad de la Empresa, quien detenta la administración de esta y, por lo tanto, le cabe una especial responsabilidad en la aplicación efectiva del MODELO.

Sus obligaciones en este ámbito son las siguientes:

- 1) Aprobar el presente MODELO, así como sus modificaciones.
- 2) Designar al OFICIAL DE CUMPLIMIENTO, así como acordar su remoción por el incumplimiento de las obligaciones que este MODELO le impone. La duración en el cargo del OFICIAL DE CUMPLIMIENTO será de tres años renovables indefinidamente.
- 3) Asegurar al OFICIAL DE CUMPLIMIENTO la debida independencia para poder cumplir su rol, así como permitirle acceso directo a las sesiones de directorio en que sea necesaria su participación.
- 4) Dotar al OFICIAL DE CUMPLIMIENTO de los recursos financieros, humanos y materiales que sean necesarios para que éste pueda cumplir con sus obligaciones.
- 5) Dotar al OFICIAL DE CUMPLIMIENTO de las debidas facultades de dirección y supervisión.

- 6) Aprobar las rendiciones de cuenta que presente el OFICIAL DE CUMPLIMIENTO sobre aplicación del MODELO, las que deberán ser anuales.
- 7) Aprobar las modificaciones al MODELO que proponga el OFICIAL DE CUMPLIMIENTO, incluida la matriz de riesgos.
- 8) Aprobar las sanciones internas a los trabajadores que incumplan las disposiciones de este MODELO.
- 9) Denunciar ante el OFICIAL DE CUMPLIMIENTO cualquier hecho que pueda revestir un incumplimiento al MODELO, mediante el procedimiento de denuncias anónimas que se establece en el presente documento.
- 10) Evaluar y aprobar la presentación de acciones legales, sean estas civiles, administrativas y criminales, por hechos delictuales o infracciones cometidos por trabajadores, asesores, colaboradores, contratistas, personal a honorarios, proveedores y, en general, cualquier persona que se vincule directa o indirectamente con la Empresa.
- 11) Definir y aprobar la contratación de los asesores externos que evaluarán periódicamente los perfeccionamientos, mejoras y actualizaciones que sean necesarias para la aplicación efectiva del MODELO.

iv.2 Gerencia General Corporativa

Como se puede apreciar del organigrama y de la matriz de riesgos que se acompaña como anexo en este MODELO, el área de Gerencia General Corporativa también tiene responsabilidades en la debida aplicación del MODELO.

Son obligaciones de esta área, en el ámbito de su competencia, las siguientes:

- 1) Colaborar con el OFICIAL DE CUMPLIMIENTO en todas aquellas materias que éste les solicite.
- 2) Elaborar, junto con el OFICIAL DE CUMPLIMIENTO, las actualizaciones que la matriz de riesgos pueda ameritar y que se relacionen con sus áreas.
- 3) Denunciar ante el OFICIAL DE CUMPLIMIENTO cualquier hecho que pueda revestir un incumplimiento al MODELO, mediante el procedimiento de denuncias anónimas que se establece en el presente documento.
- 4) Incorporar en los contratos de trabajo de los trabajadores de EFCO CHILE, así como en aquellos que se suscriban con asesores, colaboradores, contratistas, personal a honorarios, proveedores y, en general, cualquier persona que se vincule directa o indirectamente con la Empresa, las modificaciones que sean necesarias para la incorporación del respeto a los deberes y obligaciones establecidos en este MODELO.
- 5) Incorporar en el presupuesto los recursos destinados al cumplimiento de las tareas del OFICIAL DE CUMPLIMIENTO.

- 6) Aprobar la contratación de las personas que el OFICIAL DE CUMPLIMIENTO requiera para el cumplimiento de sus funciones.

iv.3 OFICIAL DE CUMPLIMIENTO

Como la ley lo establece, el sujeto responsable de la aplicación del MODELO en la EMPRESA es el OFICIAL DE CUMPLIMIENTO, quien es el responsable de crear y desarrollar los protocolos y procedimientos para prevenir y detectar las conductas delictivas que puedan cometerse al interior de EFCO CHILE.

Son funciones y obligaciones del OFICIAL DE CUMPLIMIENTO las siguientes:

- 1) Como ya se señaló, lo primero y más importante es que es el responsable de que el MODELO de prevención de delitos adoptado por la EMPRESA sea efectivamente aplicado y cumpla con los lineamientos establecidos en la ley N°20.393, sobre responsabilidad penal de las personas jurídicas.
- 2) Supervisar y monitorear los riesgos identificados en la matriz de riesgos elaborada por la EMPRESA.
- 3) Difundir el MODELO al interior de la EMPRESA y a todos sus colaboradores.
- 4) Proponer al Directorio los protocolos y procedimientos que se deben desarrollar para la debida aplicación del MODELO, incluyendo dentro de esta proposición, el procedimiento de consultas, denuncias anónimas, capacitaciones periódicas, sanciones internas y auditorías.
- 5) Llevar a cabo todas las investigaciones a que den lugar las denuncias anónimas sobre la eventual comisión de delitos al interior de la EMPRESA.
- 6) Desarrollar las auditorías internas sobre el cumplimiento del MODELO.
- 7) Organizar el programa de capacitaciones periódicas, para lo cual podrá contar con asesoría externa.
- 8) Responder las preguntas que se realicen a través del canal de consultas.
- 9) Gestionar el funcionamiento del procedimiento de denuncia y persecución de responsabilidades en contra de las personas que incumplan el sistema de prevención de delitos, así como la supervisión de la aplicación de sanciones administrativas internas.
- 10) A partir de la matriz de riesgos elaborada, establecer los protocolos y procedimientos internos destinados a prevenir la comisión de los delitos identificadas en dicha matriz.
- 11) Asistir y asesorar a las diferentes áreas de la entidad sobre el MODELO adoptado por EFCO CHILE dentro del marco legal establecido.
- 12) Graduar las infracciones aplicando los criterios del procedimiento sancionatorio, y proponer fundadamente la sanción correspondiente.

- 13) Evaluar y monitorear las operaciones comerciales, consideradas como potencialmente riesgosas, en las que intervenga la EMPRESA.
- 14) Llevar el registro de todas las actuaciones relacionadas con el MODELO y con el cumplimiento de la Ley Responsabilidad Jurídica por parte de la EMPRESA.
- 15) Llevar un registro de clientes, proveedores, contratistas, colaboradores externos, asesores, y, en general cualquier persona que se vincule directa o indirectamente con la EMPRESA, terceros que se relacionan comercial o financieramente con la EMPRESA, y practicar a su respecto las evaluaciones que sean necesarias.
- 16) Guardar estricta reserva respecto de la información de EFCO CHILE a la que acceda en virtud del desempeño de su cargo.
- 17) Denunciar ante el Gerente General Corporativo cualquier hecho que pueda constituir alguno de los delitos señalados en el capítulo III, y que están debidamente identificados en la matriz de riesgos.
- 18) Rendir cuentas de su gestión al Gerente General Corporativo, al menos de manera semestral, sin perjuicio de hacerlo cada vez que sea requerido por este.
- 19) Gestionar la revisión independiente del MODELO, el cual se realizará a lo menos una vez al año, o cuando ocurra un evento que requiera actualizar la matriz de riesgo y el MODELO.
- 20) En general, es responsable de cualquier otra actividad necesaria para la debida aplicación del MODELO en la EMPRESA, independientemente de que no se encuentre listada en las responsabilidades previas.

V. GESTIÓN DE RIESGOS

La gestión de riesgos implica identificar la exposición a que está expuesta EFCO CHILE de que alguno de sus funcionarios cometa alguno de los delitos señalados en este documento por los cuales debe responder penalmente, según las propias características de su actividad y forma de organización.

El OFICIAL DE CUMPLIMIENTO tiene la responsabilidad de llevar a cabo la identificación, análisis y evaluación de los riesgos asociados con la comisión de delitos. Estos riesgos están incorporados en una Matriz de Riesgos, la cual debe ser revisada semestralmente o cuando ocurran cambios significativos en la estructura, normativa aplicable o actividades comerciales de la EMPRESA.

Como se señaló, el riesgo al que se expone EFCO CHILE deriva directamente de las conductas de las personas que trabajan en la EMPRESA. Por lo tanto, para una mejor comprensión de los riesgos que enfrenta EFCO CHILE y a su vez poder otorgar al OFICIAL DE CUMPLIMIENTO elementos de referencia que faciliten la gestión y priorización de estos riesgos al momento de auditar la implementación de los controles correspondientes, es necesario distinguir dos criterios: la **probabilidad** de infracción de una norma que pueda generar responsabilidad penal para EFCO CHILE y el **impacto** que para la EMPRESA puede tener la eventual comisión de un delito.

A. Probabilidad

Este elemento evalúa el grado razonablemente previsible de que se cometa, por parte de un trabajador de EFCO CHILE o de uno de sus asesores externos o proveedores, alguno de los delitos por los cuales deba responder penalmente la EMPRESA. Esta evaluación se realizará considerando una serie de parámetros relacionados con la práctica y experiencia, tanto de la EMPRESA como de la rutina común de un trabajador.

En ese sentido, este cálculo se hará conforme a la siguiente tabla:

PROBABILIDAD	PONDERACIÓN
Crítica	4
Importante	3
Mínima	2
Insignificante	1

B. Impacto

Este elemento busca mensurar la intensidad del daño que la comisión de un delito de los singularizados en este MODELO puede implicar a EFCO CHILE. De este modo, el impacto de la comisión de algún delito que pueda comprometer la responsabilidad penal de la EMPRESA busca medir, por un lado, las penas a que está expuesta EFCO CHILE y, por otro lado, el daño reputacional de la EMPRESA.

Como se ha explicado en este documento, las principales penas a las cuales puede ser condenada EFCO CHILE están establecidas en el artículo 8° de la Ley 20.393, y son las siguientes:

- 1) Disolución de la persona jurídica o cancelación de la personalidad jurídica.
- 2) Prohibición temporal o perpetua de celebrar actos y contratos con el Estado.

- 3) Pérdida parcial o total de los beneficios fiscales o prohibición absoluta de recepción de los mismos por un período determinado.
- 4) Multa a beneficio fiscal.
- 5) Publicación de un extracto de la sentencia, cuyos costos serian asumidos por EFCO CHILE.
- 6) Comiso de las ganancias.
- 7) Supervisión de la persona jurídica.

Si bien hay muchos factores al momento de medir la responsabilidad penal y- por ende, la pena a aplicar- que no son susceptibles de ser evaluados, hay una serie de elementos que si pueden ser estimables con anterioridad. Específicamente, los factores que permiten avaluar anticipadamente el impacto son:

- 1) El delito cometido: De acuerdo con la legislación, los delitos se clasifican como simples delitos y crímenes. Los primeros tienen una sanción inferior a los segundos. Los simples delitos tienen una pena asignada que puede ir entre los 61 días a los 5 años de cárcel, mientras que los crímenes tienen una pena que va desde los 5 años y un día de cárcel a presidio perpetuo calificado.

Así, por ejemplo, reciben las penas asignadas a los simples delitos ilícitos tales como la receptación o el delito de amenazas. De cometerse alguno de estos delitos, las sanciones a las que se expone EFCO CHILE son las siguientes:

- a. Prohibición temporal de celebrar actos o contratos con organismos del Estado en su grado mínimo (de dos a tres años) a medio (tres años y un día a 4 años) o prohibición absoluta de recepción de estos.
- b. Pérdida de beneficios fiscales en su grado mínimo (20% a 40%) a medio (41% al 70%) o prohibición absoluta de recepción de éstos.
- c. Multa en su grado mínimo a medio (400 a 40.000 UTM)

Por su parte, reciben las penas asignadas a los crímenes ilícitos tales como lavado de activos o cohecho. De cometerse alguno de estos delitos, las sanciones a las que se expone EFCO CHILE son las siguientes:

- a. Disolución de la persona jurídica o cancelación de la personalidad jurídica. Cabe señalar que esta sanción ocurre solo en caso de reincidencia o reiteración.
- b. Pérdida de beneficios fiscales en su grado máximo (71% al 100%) o prohibición absoluta de recepción de estos
- c. Multa en su grado máximo (40.001 a 300.000 UTM)

- 2) La cuantía de dinero involucrada en la comisión del delito.
- 3) El tamaño y naturaleza de la EMPRESA.
- 4) La medida en que se adhiere y cumple con las leyes y regulaciones técnicas obligatorias en su campo de actividad o negocio. Por ejemplo, las EMPRESAS sujetas a regulaciones de carácter público tienen un mayor impacto.

En ese sentido, el nivel de impacto puede cuantificarse de la siguiente manera:

IMPACTO	PONDERACIÓN
Crítico	4
Importante	3
Mínimo	2
Insignificante	1

VI. PROCEDIMIENTOS Y PROTOCOLOS PARA LA PREVENCIÓN Y DETECCIÓN DE DELITOS

VI.I Protocolos de prevención

a. Mecanismos de comunicación del sistema de prevención de delitos

Para un eficaz funcionamiento del sistema de prevención de delitos, es fundamental que todo el personal de la EMPRESA conozca los alcances y contenidos de la Ley N°21.595 y de la Ley N°20.393, así como del sistema de prevención existente, además de sus controles y procedimientos. Asimismo, es fundamental que todos los trabajadores comprometan su adhesión a este sistema de prevención de delitos.

Con el fin de asegurar que todo el personal que pertenece a EFCO CHILE, así como sus asesores, contratistas, colaboradores o proveedores estén debidamente informados del MODELO, se ha dispuesto lo siguiente:

- La información relacionada al sistema de prevención de delitos estará permanentemente disponible en los sistemas de comunicación institucional, específicamente en este [link del sitio web institucional de EFCO: https://www.efcoforms.com/es/contacto/](https://www.efcoforms.com/es/contacto/) y una vez que se accede a este link, se debe acceder a la sección Efcó Sudamérica y luego Chile.
- Tanto para los trabajadores de EFCO CHILE, como para los colaboradores externos, existirán capacitaciones para un mejor entendimiento de este MODELO, las cuales serán dictadas por el OFICIAL DE CUMPLIMIENTO de la EMPRESA o por una EMPRESA consultora u oficina de abogados dedicada a esta materia.

Además, se ha dispuesto de la siguiente normativa:

1. En el caso de los trabajadores de EFCO CHILE, se incorporarán las disposiciones pertinentes del MODELO en sus contratos de trabajo.
2. En el caso de los asesores, contratistas, colaboradores o proveedores de EFCO CHILE, firmará un anexo en sus respectivos contratos en el que se señalará que han tomado conocimiento del MODELO.

b. CAPACITACIONES

El MODELO contempla un sistema de capacitación de los trabajadores de EFCO CHILE que será implementado por el OFICIAL DE CUMPLIMIENTO. El programa de capacitación estará disponible de la forma más accesible para los trabajadores de la EMPRESA y podrá ser realizado al menos una vez al año por una EMPRESA externa dedicada a estas materias.

El objetivo de este programa de capacitación es formar a los trabajadores de la EMPRESA en los valores corporativos y muy especialmente en poner a su disposición los conocimientos necesarios para comprender los riesgos de comisión de delitos de la Ley N°21.595. Por eso, el sistema de capacitación se estructurará en un lenguaje fácil y accesible y contendrá los ejemplos que sean necesarios para ilustrar a los trabajadores respecto de todo lo relacionado con el cumplimiento del MODELO y de las normas que lo inspiran y regulan.

Esta capacitación incorporará especialmente apartados relativos a las sanciones que se han contemplado para los trabajadores por incumplimiento de sus obligaciones.

c. CANAL DE CONSULTAS

El MODELO contempla un canal de consultas que debe implementar EFCO CHILE para que todos sus trabajadores y colaboradores puedan efectuar todas las preguntas que tengan y que les vayan surgiendo respecto de las leyes N°20.393 y N°21.595. Estas consultas podrán realizarse por todos los trabajadores, proveedores, asesores externos y colaboradores de la EMPRESA a través de **del sitio web institucional de EFCO en el siguiente link: <https://www.efcoforms.com/es/contacto/> y una vez que se accede a este link, se debe acceder a la sección EfcO Sudamérica y luego Chile.**

A su vez, todos los trabajadores, proveedores, asesores externos y colaboradores de EFCO CHILE podrán realizar sus consultas por correo electrónico dirigido al OFICIAL DE CUMPLIMIENTO quien contestará las consultas por medio de este canal en un plazo acotado de tiempo, dependiendo de la complejidad de las mismas.

VI.II Protocolos de detección

a. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS

Para EFCO CHILE es fundamental contar con un procedimiento de denuncias que permita a los trabajadores, asesores, contratistas, colaboradores o proveedores de la EMPRESA, cumplir con sus obligaciones de denunciar toda conducta o sospecha de conducta constitutiva de delito que tomen conocimiento.

Todas las denuncias ingresadas serán recibidas, tramitadas y eventualmente investigadas y sancionadas -si corresponde hacerlo-, conforme al presente procedimiento.

Los trabajadores, asesores, contratistas, colaboradores o proveedores de EFCO CHILE tienen la obligación de denunciar cualquier situación o sospecha de comisión de delitos, de acuerdo con las disposiciones del presente MODELO y de conformidad a lo dispuesto en sus respectivos contratos con la EMPRESA. Esta obligación de denunciar todo hecho que pueda constituir uno de los delitos consignados en el capítulo III de este MODELO, debe ser realizada ya sea que el trabajador, asesor, contratista, colaborador o proveedor de EFCO CHILE tome conocimiento del ilícito en el ejercicio de sus funciones o fuera de estas.

El canal de denuncias puede ser anónimo, comprometiéndose EFCO CHILE a tratar la identificación del denunciante con la máxima confidencialidad, resguardando siempre la honra y seguridad de quien hace la denuncia. Los trabajadores asesores, contratistas, colaboradores o proveedores se comprometen a interponer sus denuncias en forma responsable y bien fundamentada. En este sentido, el denunciante debe entregar una descripción detallada de los hechos que la fundamentan, especialmente fecha, hora, lugar y forma en que tomó conocimiento de tales hechos, además de las personas involucradas, junto con acompañar todos los antecedentes con que cuente respecto del eventual ilícito, todo ello de acuerdo con el formulario que se establece especialmente para estos efectos.

De acuerdo con el formulario mencionado anteriormente, la denuncia -en la medida de lo posible- debe contener la siguiente información:

1. Lugar donde ocurrió el hecho.
2. Área de la EMPRESA donde ocurrió el hecho denunciado.
3. Fecha aproximada en que ocurrió el hecho observado.
4. Descripción detallada de los hechos observados.
5. Indicar nombres y cargos de personas involucradas en los hechos denunciados.
6. Nombres y cargos de eventuales testigos de lo ocurrido.
7. Monto aproximado relacionado con lo ocurrido.
8. Acompañar todos los antecedentes con que cuenta el denunciante y que permita el esclarecimiento de los hechos o facilite la investigación.

La duda acerca de si las conductas de que ha tomado conocimiento el trabajador, asesor, contratista, colaborador o proveedor de EFCO CHILE, caen dentro de alguno de los delitos por los cuales debe responder penalmente la EMPRESA, detallados en el capítulo III, se entenderá como motivo suficiente para que este tenga la obligación de denunciar.

b. CANALES DEFINIDOS PARA LA INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS

El denunciante que tome conocimiento de eventos o tenga indicios que se ha cometido alguno de los delitos establecidos en el presente MODELO, deberá denunciar tal situación a través **link del sitio web institucional de EFCO: <https://www.efcoforms.com/es/contacto/> y una vez que se accede a este link, se debe acceder a la sección Efcó Sudamérica y luego Chile**, en caso de que quiera hacerlo en forma anónima, o mediante correo electrónico al OFICIAL DE CUMPLIMIENTO en caso de que no lo quiera. En todo caso, en ambos casos la tramitación de la denuncia será confidencial.

c. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

El procedimiento de investigación interna es fundamental para la implementación del MODELO y podrá ser iniciado por denuncia, la que podrá ser anónima, de cualquiera de los miembros del Directorio, de los gerentes de la EMPRESA, de sus trabajadores, así como de sus asesores, contratistas, colaboradores o proveedores, o de oficio por el OFICIAL DE CUMPLIMIENTO. Sin perjuicio de que la investigación se dirigirá exclusivamente para establecer la responsabilidad de un trabajador, asesor, contratista, colaborador o proveedor de la EMPRESA. En el caso que el resultado de la investigación comprenda la comisión de un delito por parte de uno de los intervinientes anteriormente nombrados de EFCO CHILE, la EMPRESA podrá poner término inmediatamente al vínculo que la ligue con el respectivo trabajador, asesor, contratista, colaborador o proveedor.

Los resultados obtenidos por dichas investigaciones y las propuestas de sanciones a aplicar a los trabajadores de la EMPRESA o, en el caso que proceda, a los asesores, contratistas, colaboradores o proveedores, serán puestas en conocimiento del Gerente General Corporativo por parte del OFICIAL DE CUMPLIMIENTO de la EMPRESA. Asimismo, el Gerente General Corporativo deberá poner en conocimiento del Ministerio Público los resultados de estas investigaciones cuando estas den cuenta de antecedentes graves y comprobables respecto de la comisión de un delito comprendido dentro de la Ley de Delitos Económicos.

El procedimiento de investigación se registrará por los siguientes principios y reglas:

1. Las denuncias de los trabajadores, asesores, contratistas, colaboradores o proveedores de EFCO CHILE, serán presentadas al OFICIAL DE CUMPLIMIENTO. En caso de que la denuncia se dirija en contra del OFICIAL DE CUMPLIMIENTO, esta deberá ser presentada al Gerente General Corporativo, quien deberá nombrar al encargado de llevar adelante la correspondiente investigación, quien tendrá las mismas facultades que el OFICIAL DE CUMPLIMIENTO para estos efectos.
2. Una vez recibida la denuncia por parte del OFICIAL DE CUMPLIMIENTO de la EMPRESA o por el Gerente General Corporativo, según sea el caso, esta deberá ser declarada admisible para evaluar si corresponde dirigir la investigación en contra de un trabajador, asesor, contratista, colaborador o proveedor de la EMPRESA, con el objeto de formular cargos a este por los eventuales delitos denunciados.
3. El OFICIAL DE CUMPLIMIENTO de la EMPRESA dictará una resolución de inicio de la investigación. Una vez que se dicte la resolución interna de inicio de la correspondiente investigación, el OFICIAL DE CUMPLIMIENTO de la EMPRESA tendrá un plazo de 20 días hábiles -sin contar los sábados, domingos y feriados-, para dictar una resolución que cierre la investigación y la archive por falta de méritos o prueba, o para dictar una resolución formulándole cargos a uno o más trabajadores de la EMPRESA. Durante este período, el OFICIAL DE CUMPLIMIENTO deberá recabar todos los antecedentes disponibles que pueda obtener para adoptar la decisión de cierre o formulación de cargos.
4. Por motivos debidamente fundados y para asegurar el éxito de la investigación, el OFICIAL DE CUMPLIMIENTO de la EMPRESA podrá dictar una resolución que prorrogue el plazo de la investigación por un período de 10 días hábiles más, la cual deberá constar en el expediente de la investigación.
5. La investigación será secreta y confidencial, teniendo sólo acceso a ella el OFICIAL DE CUMPLIMIENTO, dejando de ser secreta para el inculpado al momento en que se le formulen cargos, momento en el cual tendrá derecho a revisar y a solicitar copia de todo el expediente investigativo para efectos de poder preparar su correspondiente defensa en el procedimiento, debiendo resguardarse en todo caso el anonimato de la denuncia en el evento que así haya sido solicitada.
6. El OFICIAL DE CUMPLIMIENTO tendrá amplias facultades para llevar a cabo la investigación encomendada en los plazos establecidos en este MODELO, pudiendo en el desempeño de su cargo tomar declaraciones a trabajadores y colaboradores de la EMPRESA que, en virtud de su posición y actividad dentro de ella, pudieren aportar con información respecto de lo investigado; solicitar todo tipo de antecedentes a cualquier área de la EMPRESA, la cual deberá entregarle toda la información solicitada en el plazo requerido; cotejar y analizar transacciones; pedir rendiciones de cuentas de gastos o pagos; entre otras. En aquellos casos en que el OFICIAL DE CUMPLIMIENTO solicite información confidencial de la EMPRESA, deberá guardar estricta reserva de la misma.
7. Los trabajadores de la EMPRESA citados a prestar declaraciones por parte del OFICIAL DE CUMPLIMIENTO estarán obligados a declarar, no pudiendo excusarse de esta obligación bajo pretexto alguno.
8. En el caso que se formulen cargos, la resolución respectiva deberá ser notificada personalmente al trabajador dentro del plazo de 5 días hábiles. Si el trabajador

de la EMPRESA no fuera habido en su domicilio o en su lugar de trabajo, deberá notificársele la correspondiente resolución mediante carta certificada, de lo que se deberá dejar constancia en el expediente de la investigación, en cuyo caso la notificación se entenderá practicada al tercer día de su envío.

9. El trabajador tendrá el plazo de 10 días hábiles, a contar de la respectiva notificación, para presentar sus descargos y aportar todos los antecedentes probatorios con que cuente para fundamentar su defensa.
10. Transcurrido el plazo señalado en el punto anterior y luego de que el OFICIAL DE CUMPLIMIENTO haya recopilado todos los antecedentes para resolver el asunto encomendado, deberá emitir una resolución fundada dentro de un plazo de 10 días hábiles, proponiendo la absolución o la aplicación de una sanción al trabajador involucrado. La resolución deberá elevarse al directorio para que éste adopte la decisión definitiva sobre el sobreseimiento, absolución o la aplicación de una sanción, según sea el caso. Esta resolución deberá ser notificada al inculcado en los términos señalados en el N°8 de este procedimiento.
11. En el evento de que se imponga cualquiera de las sanciones contempladas en este MODELO, el inculcado tendrá un plazo de 5 días hábiles para presentar un recurso de reclamación en contra de dicha decisión. Este recurso deberá interponerse ante el Gerente General Corporativo de la EMPRESA, debiendo ser resuelto en un plazo máximo de 10 días hábiles.
12. Una vez concluida la investigación y en aquellos casos en que el trabajador y/o colaborador de la EMPRESA hayan sido sancionados por la comisión de alguno de los delitos descritos en este Manual o en las correspondientes leyes que los regulan, el directorio de EFCO CHILE, deberá presentar las acciones judiciales y administrativas que sean del caso, ante las autoridades competentes.

VII. SANCIONES

El presente MODELO contempla sanciones para trabajadores de la EMPRESA, buscando así el cumplimiento efectivo del mismo y el afianzamiento de una cultura corporativa alejada de la comisión de delitos contemplados en este MODELO.

Dichas sanciones son las siguientes, sin perjuicio de que su graduación y los criterios para determinar su aplicabilidad en cada caso se rigen por lo indicado en el Capítulo VIII de este MODELO:

- a) **Amonestación por Escrito:** Consiste en la representación por escrito que se hace al trabajador de EFCO CHILE, de la cual se dejará constancia en la hoja de vida del mismo que lleva el Gerente de Administración y Finanzas para estos efectos.
- b) **Multa:** Privación de un porcentaje de la remuneración mensual del trabajador, la que no podrá ser inferior a un cinco por ciento ni superior a un veinticinco por ciento de ésta. En casos justificados, podrá imponerse la sanción de multa correspondiente por hasta un total de seis remuneraciones en el año del trabajador, en aquellos casos en que la gravedad de la infracción lo amerite.
- c) **Caducidad o término del Contrato de Trabajo:** Esta sanción se impondrá en casos de incumplimientos graves a las obligaciones impuestas en este MODELO. Se considerará un incumplimiento grave la comisión de cualquiera de los delitos contemplados en este documento, que haya sido debidamente establecida en virtud del procedimiento regulado en el punto VI anterior.
- d) **Término del Contrato por terceros ajenos al organigrama de la empresa, tales como asesores, contratistas, colaboradores o proveedores:** Esta sanción se impondrá en casos de incumplimientos graves a las obligaciones impuestas en este MODELO. Se considerará un incumplimiento grave la comisión de cualquiera de los delitos contemplados en este documento, que haya sido debidamente establecida en virtud del procedimiento regulado en el punto VI anterior.

Las sanciones serán impuestas por el Gerente General Corporativo de la EMPRESA, a proposición del OFICIAL DE CUMPLIMIENTO. Estas sanciones son sin perjuicio de las acciones civiles y penales que pudiera ejercer la compañía en contra de tales trabajadores, asesores, contratistas o colaboradores o proveedores si fuera el caso.

VIII. PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO — CRITERIOS DE GRADUACIÓN DE INFRACCIONES

1. Objeto y ámbito de aplicación

El presente Capítulo tiene por objeto establecer los criterios objetivos y predecibles que el OFICIAL DE CUMPLIMIENTO deberá aplicar al graduar las infracciones al MODELO y proponer la sanción correspondiente, en los términos del Capítulo VII. Se aplica a todos los trabajadores, ejecutivos, directores, asesores, contratistas, colaboradores y proveedores de EFCO CHILE que sean objeto de una investigación interna conforme al MODELO.

2. Principios rectores

La graduación de sanciones se rige por los siguientes principios:

- a) Proporcionalidad: la sanción debe ser proporcional a la gravedad de la infracción y al grado de culpabilidad del infractor.
- b) Objetividad: los criterios de graduación deben aplicarse de forma consistente, con independencia de la jerarquía o antigüedad del infractor.
- c) Tipicidad: solo pueden sancionarse conductas que contravengan el Modelo o los delitos que éste previene, debidamente acreditadas en el expediente.
- d) Non bis in idem: una misma conducta no puede dar lugar a más de una sanción de la misma naturaleza.
- e) Contradicción: el inculpado tiene derecho a ser oído y a presentar descargos antes de la imposición de cualquier sanción.
- f) Trazabilidad: la resolución fundada del OFICIAL DE CUMPLIMIENTO debe dejar constancia escrita de los factores considerados en la graduación.

3. Metodología de graduación

Para determinar la gravedad de la infracción, el OFICIAL DE CUMPLIMIENTO evaluará el siguiente binomio:

- a) Culpabilidad / Reprochabilidad: equivale a la variable «probabilidad» de la matriz de riesgos preventiva, pero aplicada ex post al hecho ya ocurrido. Sus factores son: si existió intención de cometer la infracción o si esta se produjo por mera negligencia; posición jerárquica del infractor; actuación por instrucción expresa de un superior; primera infracción versus reincidencia; ocultamiento o destrucción de antecedentes; y colaboración con la investigación.
- b) Impacto: el daño efectivo o potencial, medido sobre el hecho ya ocurrido. Sus factores son: monto involucrado; daño patrimonial efectivo a la EMPRESA o a terceros; exposición penal de la EMPRESA; daño reputacional; involucramiento de terceros externos; y perjuicio a proveedores, clientes o la comunidad.

Nota: en la matriz de riesgos preventiva del MODELO, la «probabilidad» mide la posibilidad de que un delito ocurra antes de que se verifique (función ex ante). En el

procedimiento sancionatorio, esa variable se transforma en «culpabilidad», que mide el grado de reprochabilidad del infractor respecto del hecho ya ocurrido (función ex post). El «impacto» mantiene el mismo sentido en ambos instrumentos, pero se mide ex post.

4. Escala de gravedad de las infracciones

Las infracciones al MODELO se clasifican en tres tramos, según la concurrencia de los criterios de culpabilidad e impacto:

- a) Infracción Leve: Se configura cuando concurren los siguientes criterios: incumplimiento formal sin perjuicio patrimonial efectivo; negligencia menor; primera infracción al Modelo sin antecedentes previos; infracción sin ocultamiento de antecedentes; y colaboración espontánea o subsanación voluntaria del hecho.

Sanción aplicable: amonestación por escrito. Eventualmente, multa de hasta el 10% de la remuneración mensual cuando exista un perjuicio menor cuantificable.

- b) Infracción Grave: Se configura cuando concurre uno o más de los siguientes criterios: negligencia mayor o una eventual intención; perjuicio patrimonial efectivo moderado para la EMPRESA o terceros; conducta reiterada o segunda infracción al MODELO; posición jerárquica relevante del infractor (jefatura, encargado de área); afectación a un área identificada como de alto riesgo en la matriz de riesgos; y ausencia de colaboración con la investigación.

Sanción aplicable: multa entre el 10% y el 25% de la remuneración mensual. En casos de especial gravedad dentro de este tramo, la multa podrá aplicarse por hasta seis remuneraciones en el año, conforme al Capítulo VII. Lo anterior es sin perjuicio de las acciones civiles que correspondan.

En el caso de los asesores, contratistas, colaboradores o proveedores, la sanción aplicable será el término de la relación contractual de la EMPRESA con aquellos.

- c) Infracción Gravísima: Se configura cuando concurre uno o más de los siguientes criterios: intención positiva acreditada en el expediente; delito consumado que compromete la responsabilidad penal de la EMPRESA; ocultamiento activo o destrucción de antecedentes investigativos; reincidencia en infracción grave; perjuicio patrimonial relevante o daño reputacional significativo para la EMPRESA; participación de directivos, ejecutivos principales o personal de confianza; e involucramiento de terceros externos (proveedores, clientes, funcionarios públicos).

Sanción aplicable: término del contrato de trabajo o del vínculo contractual, según proceda. En todos los casos, la EMPRESA ejercerá las acciones civiles y penales que correspondan y deberá poner los antecedentes en conocimiento del Ministerio Público cuando existan antecedentes de la comisión de un delito, conforme al Capítulo VI.

5. Factores atenuantes y agravantes

Dentro de cada tramo, el OFICIAL DE CUMPLIMIENTO ponderará los siguientes factores para determinar la sanción específica:

- a) Factores que atenúan la sanción: actuación por instrucción expresa de un superior jerárquico; error excusable o desconocimiento no imputable al infractor; colaboración activa y oportuna con la investigación; ausencia de perjuicio efectivo a la EMPRESA o a terceros; subsanación voluntaria del daño causado antes de la resolución; y primera infracción sin antecedentes previos.
- b) Factores que agravan la sanción: intención positiva o grave negligencia acreditada; reincidencia en infracciones al MODELO; posición jerárquica de confianza (ejecutivo, directivo o encargado de área crítica); ocultamiento, alteración o destrucción de antecedentes; perjuicio patrimonial cuantificable a la EMPRESA o a terceros; e involucramiento o inducción de terceros en la conducta.

6. Resolución fundada del Oficial de Cumplimiento

La resolución mediante la cual el OFICIAL DE CUMPLIMIENTO propone la absolución o la aplicación de una sanción, conforme al numeral 10 del Capítulo VI.II letra c, deberá consignar expresamente los siguientes elementos:

- a) Identificación del investigado y conducta imputada;
- b) Norma del Modelo o tipo penal infringido;
- c) Tramo de gravedad determinado y su fundamento;
- d) Factores de culpabilidad e impacto considerados;
- e) Factores atenuantes y agravantes aplicados;
- f) Sanción propuesta y acciones adicionales recomendadas, incluyendo el ejercicio de acciones civiles o penales o el reporte al Ministerio Público cuando corresponda.

Esta resolución quedará en el expediente del caso a efectos de auditoría interna y de la evaluación por terceros independientes.

IX. AUDITORÍA MODELO DE PREVENCIÓN

El presente MODELO se ha estructurado sobre la base de una identificación de riesgos que es dinámica. Ello exige que la eficacia de sus disposiciones y medidas vaya revisándose sistemáticamente de modo de que esté permanentemente actualizado.

En atención a lo anterior, se establece un procedimiento de auditoria permanente del MODELO, que será responsabilidad de la Gerencia General Corporativa de la EMPRESA, que permitirá detectar y corregir fallas tanto en su diseño como en su implementación, ayudando de esta forma a actualizarlo de acuerdo con los eventuales cambios de circunstancias o contexto de EFCO CHILE.

Tanto los mecanismos de control general como las auditorias requieren de una actualización en caso de que cambien las condiciones que se tuvieron a la vista al momento del diseño del MODELO. Los cambios de condiciones que generalmente ameritan una revisión de estos mecanismos son -a modo de ejemplo-: la incursión de la EMPRESA en nuevas operaciones que levanten problemas legales no previstos, los cambios en el personal corporativo en áreas legalmente sensibles, alteraciones en los sistemas de incentivos, entre otros. En particular, el MODELO deberá ser obligatoriamente revisado y ajustado en las siguientes circunstancias:

1. Cualquier modificación legal que se realice a la Ley N°20.393, especialmente la ampliación del catálogo de delitos susceptibles de generar responsabilidad penal de las personas jurídicas.
2. Cualquier otra modificación o dictación de leyes que atañen a la responsabilidad penal de las personas jurídicas.
3. Cualquier modificación sustancial a la estructura corporativa de EFCO CHILE, especialmente si ello se debe a una transformación, fusión, absorción o división de la EMPRESA.
4. Cualquier cambio sustancial en el ámbito de operaciones de EFCO CHILE.

X. POLÍTICA DE CONSERVACIÓN DE REGISTROS

Todos los registros del diseño, implementación, revisión y auditoria del MODELO serán conservados digitalmente por el OFICIAL DE CUMPLIMIENTO, al menos, durante un plazo de 10 años.

Esta información estará a disposición de las autoridades del Ministerio Público cuando fuera requerida y el interlocutor directo con ellos y administrador autónomo de tal información será el OFICIAL DE CUMPLIMIENTO.

XI. EVALUACIONES PERIÓDICAS POR TERCEROS INDEPENDIENTES

Con la finalidad de mantener actualizado y vigente el MODELO a la normativa que regula a EFCO CHILE, este deberá someterse una vez al año a una completa evaluación por parte de terceros independientes de la EMPRESA, quienes luego de la correspondiente evaluación, propondrán perfeccionar y actualizar el MODELO en caso de que corresponda. Esta evaluación y actualización se realizará una vez al año, en la fecha que determine la EMPRESA para ello, la cual deberá realizarse todos los años.

En este sentido, lo anterior es de suma importancia para agregar al MODELO los nuevos delitos que se incorporen a la Ley N°21.595 y para revisar aquellos que puedan ser eliminados o modificados por el legislador, con la finalidad de poder actualizar el MODELO de EFCO CHILE, siendo anualmente actualizado y encontrándose completamente alineado con la normativa que lo regula.