MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

SIMPLI S.A.

CREACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

Elaborado por	----------	**Fecha de elaboración**
	Asesores legales externos	03/10/2024
Revisado por	----------	**Fecha de revisión**
	Gerente de Asuntos Legales	24/03/2025
Aprobado por	Directorio	**Fecha de aprobación**
	Simpli S.A.	19/05/2025

HISTORIAL DE MODIFICACIONES

Fecha	Revisión	Responsable	Descripción de la modificación
03/10/2024	00	----------	Elaboración del Manual
20/01/2025	01	----------	Revisión y ajustes en base a observaciones efectuadas por asesores legales externos
23/01/2025	02	----------	Revisión, ajustes y comentarios
24/03/2025	01	----------	Versión definitiva con ajustes y correcciones

ÍNDICE

1. OBJETIVO 5
1. ALCANCE 7
2. DEFINICIONES 7
3. PRINCIPIOS Y LINEAMIENTOS FUNDAMENTALES DEL MODELO 8
4. ROLES Y RESPONSABILIDADES 9
5.1. DIRECTORIO 9
5.2. GERENCIAS 10
5.3. SUJETO RESPONSABLE (SR) 11
5.3.1. MEDIOS Y FACULTADES DEL SUJETO RESPONSABLE 12
5.3.2. RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES 13
5.4. ÁREAS DE APOYO AL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS 16
5.5. COLABORADORES Y TERCEROS 17
5. ACTIVIDADES DEL MODELO 17
6.1. ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN 17
i. Canales de denuncia ante situaciones sospechosas 17
ii. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad 18
iii. Políticas corporativas 18
iv. Cláusulas de contratos 18
v. Comunicación y formación 19
6.2. ACTIVIDADES DE DETECCIÓN 20
i. Matriz de Riesgos y Auditoría 20
ii. Monitoreo Continuo 20
iii. Canales de Denuncias 21
6.3. ACTIVIDADES DE RESPUESTA 22
6.4. ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN, CAPACITACIÓN Y MONITOREO DEL MODELO 22
6.5. DENUNCIAS E INVESTIGACIONES 24
6. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE INCUMPLIMIENTO 24
7.1. MARCO GENERAL 24
7.2. CANALES DE DENUNCIAS O REPORTES 25
7.3. MANEJO DE DENUNCIAS O REPORTES 25
7.4. DENUNCIAS A LA JUSTICIA 28
7. SANCIONES 28
8. ACTUALIZACIÓN 30

9. FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA 30

ANEXO I. GRUPOS DE DELITOS LEY N° 20.393 31

simpli

1. Objetivo

De conformidad con lo establecido en la Ley N° 20.393, que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas, en adelante, la "Ley", en los delitos contemplados en el artículo primero de dicha ley, que se señalan y especifican en Anexo I del presente instrumento, en adelante, el "Anexo". La misma Ley establece que, la sociedad **SIMPLI S.A.**, en adelante, la "Compañía", será responsable sólo en aquellos casos en que la perpetración del hecho se haya visto favorecida o facilitada por la falta de implementación efectiva de un modelo adecuado de prevención de delitos. El objetivo de este instrumento es establecer los lineamientos en los cuales se sustenta la adopción, implementación y operación del Modelo de Prevención de Delitos de la Compañía, en adelante, el "MPD" o "Modelo", de acuerdo con lo establecido en la Ley.

Las personas jurídicas son responsables de tales delitos perpetrados en el marco de su actividad, por o con la intervención de alguna persona natural que ocupe un cargo, función o posición en ella, o le preste servicios gestionando asuntos suyos ante terceros, con o sin su representación. Como también lo será cuando el delito sea cometido por una persona natural, que se relacione en los mismos términos anteriores con una persona jurídica distinta a la Compañía, siempre que ésta le preste servicios gestionando asuntos suyos ante terceros, con o sin representación, o cuando ésta carezca de autonomía operativa respecto de la Compañía.

En consecuencia, la Compañía, con el objetivo de dar pleno cumplimiento a sus normas propias, tendientes a desarrollar todos sus negocios dentro de un marco ético y de sanas prácticas, así como a la normativa legal vigente, en particular a lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley, ha adoptado e implementado el presente Modelo. A su vez, como es exigido por la referida Ley, la Compañía ha creado el cargo de Sujeto Responsable, en adelante, el "SR".

El presente MPD busca establecer dentro de la Compañía los siguientes puntos clave:

i. **Evitar la comisión de delitos al alero de la Empresa:** Evitar la comisión de los delitos tipificados en dicha ley y en otros cuerpos legales que puedan provocar la responsabilidad penal de la Compañía.

ii. **Identificación de áreas y procesos clave:** Identificación de actividades y procesos relacionados con las actividades económicas de la Compañía, ya sean habituales o esporádicas, donde existe riesgo de cometer delitos tipificados.

iii. **Mecanismos de prevención:** Establecer protocolos, normas y procedimientos específicos que permitan a nuestros colaboradores o terceros que interfieran en el desarrollo de nuestras actividades, programar y ejecutar sus tareas con el fin de prevenir la ocurrencia de los delitos previstos en las leyes antes mencionadas.

iv. **Supervisar la gestión de recursos:** Establecer procedimientos de gestión y auditoría de los recursos para evitar su utilización en la comisión de delitos de los cuales la Compañía pueda ser penalmente responsable.

v. **Procedimientos de denuncia e investigación:** Establecer canales de denuncia o cualesquiera sean los procedimientos adecuados para determinar la eventual atribución de responsabilidades en contra de las personas que transgredan el MPD y demás normativa interna de la Compañía.

vi. **Comunicación interna:** Comunicar la normativa interna sobre MPD a los diferentes miembros de la Compañía, por ejemplo, incorporándola a los contratos de trabajo y contratos con proveedores.

vii. **Supervisión y mejoramiento continuo:** Establecer métodos para aplicar y monitorear efectivamente el MPD, buscar identificar y corregir sus

deficiencias y actualizarlos en función de los cambios en las circunstancias que afectan a la Compañía.

viii. **Cultura organizacional:** Promover y difundir dentro de la Compañía una cultura organizacional orientada a la transparencia y la colaboración en la prevención del delito.

1. Alcance

El presente MPD es de aplicación única y exclusiva de la Compañía.

Los alcances del presente instrumento son de carácter corporativo, es decir, incluye a Directores, Ejecutivos Principales, Representantes, Colaboradores, Trabajadores, Contratistas y Asesores de la Compañía, así como también a todas sus empresas relacionadas, de acuerdo con el artículo 100 de la Ley 18.045.

2. Definiciones

Código de Ética. Guía que promueve en los trabajadores, independiente de su rango jerárquico, conductas cuyos distintivos son la rectitud y la honestidad.

Sanción. Consecuencias que una ley, norma o reglamento, en el presente caso, el Modelo de Prevención de Delitos o cualquiera de sus controles asociados, imponen a sus infractores frente al incumplimiento de sus disposiciones.

Terceros o Asesores. Cualquier persona natural o jurídica que preste algún tipo de servicio profesional, apoyo y/o relación comercial con la Compañía bajo el derecho público o privado.

Delitos. Son los establecidos en el artículo primero de la Ley, los cuales se encuentran definidos y catalogados en el Anexo del presente instrumento.

3. Principios y lineamientos fundamentales del Modelo

i. La Compañía continuará velando permanentemente por mantener un modelo de organización, administración y supervisión adecuado para la prevención de los delitos contemplados en la Ley y todas sus leyes modificatorias, denominado "Modelo de Prevención de Delitos de la Compañía".

ii. A través del mismo, se promoverá la prevención de los delitos contenidos en el artículo primero de la Ley, y otros que en el futuro se incorporen.

iii. En consideración a lo anterior, se prohíbe de forma expresa a los Directores, Ejecutivos, colaboradores y trabajadores de la Compañía, así como a terceros que se vinculen con ella, ya sean proveedores, contratistas, asesores, agentes, clientes, entre otros, realizar cualquier acto que pueda configurar un delito o cualquier conducta que pueda dar lugar a la imputación penal de la Compañía.

iv. La aplicación y fiscalización de las normas que establece el Modelo está a cargo de un profesional que tiene el título de Sujeto Responsable, el cual contará con la autonomía necesaria para cumplir sus funciones, en los términos establecidos en el N° 3 del artículo 4 de la Ley. El Sujeto Responsable es designado por el Directorio de la Compañía, con una duración de hasta tres años en sus funciones, pudiendo ser prorrogado en su cargo por períodos de igual duración.

v. El Directorio, Administración y el Sujeto Responsable de la Compañía son en conjunto responsables de la adopción, implementación, administración, actualización y supervisión del Modelo de Prevención de Delitos.

vi. El Directorio proveerá los medios y facultades al Sujeto Responsable para el desarrollo de sus funciones y actividades, lo que incluye los recursos y medios materiales para realizar adecuadamente sus labores. La aprobación de estos deberá formalizarse en la correspondiente acta de Directorio.

vii. El Sujeto Responsable tiene acceso a información relacionada con su ámbito de acción y a la Administración de la Compañía, con el objeto de informar acerca de la gestión del Modelo de Prevención de Delitos al Directorio, al menos semestralmente y/o cuando las circunstancias de la entidad así lo ameriten.

viii. El Sujeto Responsable difundirá y comunicará a todos los colaboradores el Modelo de Prevención de Delitos de la Compañía, los roles y responsabilidades que de este emanan y las sanciones por incumplimientos al mismo.

ix. La Compañía velará por el cumplimiento de todas las leyes, normas y procedimientos aplicables, relativos a los delitos indicados en la Ley y sus leyes modificatorias.

x. El Modelo de Prevención de Delitos será actualizado cuando ocurran cambios relevantes en las condiciones del negocio, o cambios asociados a la Ley, actividad de la cual será responsable el Sujeto Responsable.

4. Roles y responsabilidades.

5.1. Directorio

El Directorio (o alta jerarquía de la Compañía) es el principal responsable de velar por la correcta implementación y efectivo funcionamiento del MPD. Asimismo, es el organismo responsable de designar al SR, ratificar y prorrogar su funcionamiento, así como de definir sus medios y facultades para que ejerza su cargo.

Las funciones específicas serán:

i. En cumplimiento de las normas previstas en la Ley, es posible tanto nombrar como destituir en su cargo al SR. Asimismo, está en la facultad del Directorio validar y prorrogar este nombramiento cada tres años.

ii. Dependiendo de la situación financiera y magnitud de la Compañía, el SR deberá contar con las herramientas y recursos esenciales para llevar a cabo eficazmente sus deberes y responsabilidades.

iii. Aprobar o ratificar el Modelo de Prevención de Delitos.

iv. Garantizar la adecuada implementación y funcionamiento eficiente del Modelo de Prevención de Delitos es imperativo.

v. Obligación de recibir, evaluar y supervisar los informes de gestión y funcionamiento del MPD, los cuales son elaborados por el SR, al menos cada seis meses o una vez al año.

vi. Informar al SR de cualquier situación observada, que tenga relación al incumplimiento de la Ley y las gestiones relacionadas al MPD.

5.2. Gerencias

Las diferentes gerencias de la Compañía tienen un rol fundamental de apoyo y asistencia al SR en la implementación del MPD. Sin su compromiso, colaboración y proactividad, los controles para la prevención de delitos no podrán ser exitosos.

En particular, las gerencias de la Compañía deberán:

i. Garantizar la correcta implementación y funcionamiento efectivo del MPD.

ii. Proporcionar la información necesaria para que el SR lleve a cabo el desempeño de sus funciones en relación con la implementación, operatividad y efectividad del MPD.

iii. Informar al SR sobre cualquier situación observada, que involucre incumplimiento de la Ley y procedimientos relacionados con el MPD.

iv. Proveer al SR la información y los medios necesarios para que éste elabore los informes adecuados sobre la gestión y funcionamiento del MPD.

v. Apoyar al SR garantizando el acceso irrestricto a la información y a las personas, así como también en la coordinación de las actividades propias del MPD en las áreas que se requiera.

vi. Implementar las actividades de control establecidas para mitigar los riesgos identificados e informar al SR de cualquier nuevo riesgo que identifique.

5.3. Sujeto responsable (SR)

El SR es aquel funcionario que ha sido designado por el Directorio de la Compañía para manejar, supervisar y ejecutar el presente Modelo de Prevención de Delitos.

La misión del SR es encarnar los valores fundamentales de la Compañía a través de sus acciones, promoviendo una cultura de cumplimiento, integridad y responsabilidad.

Para cumplir con esta misión, es imprescindible que la persona que ocupe este cargo posea un carácter intachable, así como un profundo conocimiento de las responsabilidades y funciones de cada área de la organización.

Asimismo, deberá contar con conocimiento actualizado de la legislación y normativa aplicable, incluidas aquellas emitidas por las autoridades regulatorias, así como del

Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el Modelo de Prevención de Delitos y todas las Políticas, Protocolos y Procedimientos internos de la Compañía.

Por otra parte, el Sujeto Responsable, en su calidad de Principal, podrá designar a uno o más colaboradores que se denominarán **"Sujetos Responsables Delegados" (SRD)**, quienes asistirán en la implementación, supervisión y ejecución del Modelo de Prevención de Delitos. Estas designaciones deberán ser ratificadas por el Directorio de la Compañía.

El Sujeto Responsable Delegado dependerá jerárquica y funcionalmente del Sujeto Responsable Principal, y podrá ejercer funciones subrogantes en caso de ausencia temporal o definitiva de este último o por cualquier otra circunstancia que así lo amerite, conforme a lo que determine el Directorio.

Las responsabilidades y funciones establecidas en el siguiente acápite serán de aplicación al funcionario o los funcionarios designados como Sujeto Responsable Delegado o como subrogantes cuando, en ausencia del Sujeto Responsable o por cualquier otra circunstancia que así lo amerite, deban desempeñar sus funciones. Los subrogantes serán propuestos por el Sujeto Responsable y ratificados por el Directorio de la Compañía.

5.3.1. Medios y facultades del Sujeto Responsable

El Sujeto Responsable, en el ejercicio de sus facultades contará con:

i. Facultades de dirección y supervisión, con el fin de desempeñar sus responsabilidades dentro de la organización.

ii. Autonomía en relación con las demás gerencias, permitiéndole acceder y reportar directamente al Directorio y al Gerente General para informar sobre sus descubrimientos y rendir cuentas de su gestión.

iii. Recursos presupuestarios asignados en un presupuesto anual propio y adecuado, destinados a llevar a cabo revisiones de cumplimiento del MPD, así como realizar auditorías y mejoras según sea necesario.

iv. Acceso completo a toda la información necesaria para llevar a cabo sus funciones de manera efectiva.

v. Infraestructura física necesaria y adecuada para realizar su trabajo correctamente y mantener la confidencialidad de sus hallazgos.

vi. Infraestructura tecnológica suficiente para llevar a cabo sus tareas, con un alto nivel de seguridad física y lógica de la red para salvaguardar la confidencialidad de la información.

vii. Personal capacitado, competente y con experiencia para cumplir adecuadamente con sus funciones y responsabilidades.

viii. La elaboración e implementación de nuevas políticas, procedimientos u otra normativa interna, o la modificación de aquella existente, de oficio y sin previa aprobación del directorio, cuando sea necesario para la gestión y mejora del Modelo de Prevención de Delitos de la Compañía. En todo caso, lo anterior deberá ser informado al Directorio a la mayor brevedad posible y por el medio que este determine idóneo para ello.

5.3.2. Responsabilidades y funciones

El SR es responsable de la implementación, seguimiento y control del adecuado funcionamiento del Modelo de Prevención de Delitos de la Compañía, a fin de detectar y corregir las potenciales deficiencias, y actualizarlo de acuerdo con los cambios del entorno externo e interno de la organización.

Contará, con la adecuada independencia, dotado de facultades efectivas de dirección y supervisión y acceso directo a la administración de la Compañía.

Las responsabilidades y funciones del SR consisten en:

i. Solicitar al Directorio y al Gerente General los recursos y facultades necesarias para cumplir con su función. Será responsable de implementar el Modelo de Prevención de Delitos de acuerdo con las políticas de la Compañía.

ii. Desarrollar y ejercer el rol de Sujeto Responsable según lo establecido por la Ley, y según las facultades y responsabilidades definidas para el cargo por el Directorio.

iii. Realizar al menos una vez al año capacitaciones para todo el personal sobre el Modelo de Prevención de Delitos y los alcances de la Ley.

iv. Desarrollar e implementar un programa de difusión, recursos educativos y capacitación para el público objetivo, con el fin de asegurar la comprensión y familiarización de las conductas prohibidas y la normativa en materia criminal, incluyendo un programa de inducción para el personal nuevo.

v. Dar cuenta de su gestión al Directorio, al menos semestralmente y/o cuando las circunstancias lo ameriten, informando a través del medio que se considere más adecuado, de las medidas y planes implementados en el cumplimiento de sus funciones.

vi. Dirigir y supervisar la identificación de actividades o procesos que generen riesgo de comisión de delitos.

vii. Mantener una lista actualizada de actividades que representen riesgo de comisión de delitos, contenida en la denominada “Matriz de Riesgos de Delitos” que forma parte integrante del Modelo.

viii. Ser el receptor de cualquier denuncia por incumplimiento del Modelo de Prevención de Delitos o comisión de actos ilícitos, y gestionar investigaciones correspondientes cuando exista una denuncia o una situación sospechosa que lo amerite.

ix. Solicitar toda la documentación y antecedentes relacionados con el acto u operación denunciada; y custodiar la evidencia relativa a las actividades de prevención de delitos.

x. Participar, si corresponde, en las demandas, denuncias o gestiones judiciales que emprenda la Compañía, en relación con los delitos contemplados en la Ley, aportando los antecedentes que mantenga o que conozca en razón de su cargo.

xi. Dar cuenta del estado de denuncias recibidas relacionadas al MPD semestralmente al Directorio, si las hubiera.

xii. Supervisar la existencia de procedimientos de denuncia, y garantizar su cumplimiento, así como supervisar la aplicación de sanciones internas.

xiii. Iniciar de oficio investigaciones al interior de la organización por hechos perpetrados por personas que ejerzan algún cargo, función o posición o gestionen asuntos, en la medida que pueda implicar la comisión de un delito establecido en la Ley.

xiv. Resolver consultas relacionadas con cualquier aspecto relativo al Modelo de Prevención de Delitos.

xv. Proponer al Directorio cualquier otra política y/o procedimiento que estime necesario para complementar el Modelo de Prevención de Delitos existente.

xvi. Velar por la actualización del Modelo de Prevención de Delitos, y cualquier otra política o procedimiento interno, de acuerdo con los cambios normativos y a los resultados de su implementación.

xvii. Realizar trabajos especiales que el Directorio le encomiende en relación con las materias de su competencia.

xviii. El Sujeto Responsable, podrá, en cualquier etapa, contratar los servicios de auditores externos, abogados u otras personas especializadas, para apoyar la investigación y análisis de las materias. Además, podrá siempre requerir la colaboración de cualquier ejecutivo u otro colaborador, para analizar, investigar o resolver las denuncias.

xix. Contratar a terceros independientes que evalúen el Modelo de Prevención de Delitos en su conjunto y/o por módulos.

xx. Proponer medidas de mitigación eficaces para prevenir la reiteración de la comisión de un delito, si procediere.

xxi. Cualquier otra inherente a la naturaleza de su cargo.

5.4. Áreas de apoyo al Modelo de Prevención de Delitos

Las áreas de apoyo al Modelo de Prevención de Delitos son las siguientes:

i. Asesores legales.

ii. Asesores tributarios.

iii. Gerencias.

iv. Oficial de Cumplimiento y Riesgos.

v. Ingeniero en Procesos.

5.5. Colaboradores y terceros

i. Cumplir con lo dispuesto en el presente MPD, el Código de Ética, y el Reglamento Interno de Higiene, Orden y Seguridad de la Compañía.

ii. Informar, a través de los canales definidos al respecto, aquellas situaciones que pudieran ir en contra de lo establecido en el presente Modelo.

5. Actividades del Modelo

El MPD se desarrollará a través de una serie de actividades, orientadas a apoyar su funcionamiento y ejecución, siendo éstas de responsabilidad del Sujeto Responsable, que se clasifican de la siguiente manera:

6.1. Actividades de prevención

Una prevención eficaz ayuda a evitar conductas indebidas u omisiones desde el principio. El objetivo de las medidas preventivas es prevenir violaciones al MPD y prevenir la comisión de los delitos previstos en la Ley.

i. Canales de denuncia ante situaciones sospechosas

La Compañía cuenta con un canal de denuncias y mecanismos para presentar denuncias relacionadas con irregularidades o incumplimiento de políticas internas, conductas irregulares, incluido el incumplimiento del MPD o la posible comisión de un hecho ilícito a que se refiere la Ley.

El canal de denuncias es responsabilidad del Sujeto Responsable, quien, de acuerdo con los procedimientos establecidos, deberá mantener un registro central de todas

las denuncias recibidas, investigaciones y acciones disciplinarias relacionadas con el incumplimiento del MPD o la detección de delitos.

ii. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad

En cumplimiento del artículo 4 de la Ley, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Compañía debe incorporar las obligaciones, prohibiciones y sanciones internas en relación con los delitos previstos en la Ley.

iii. Políticas corporativas

La Compañía establecerá lineamientos y procedimientos en sus políticas destinadas a la consecución de los objetivos perseguidos con la adopción del MPD. Estas políticas obligarán a todos los colaboradores de la Compañía y alcanzarán a los terceros que se relacionen con aquélla, en la medida que ello sea posible y jurídicamente exigible.

Las políticas permitirán orientar la actuación de sus destinatarios, reconocer los conflictos o posibles irregularidades, evitar las conductas prohibidas cuando éstas sean evidentes y apoyar en la búsqueda de asesoramiento cuando las circunstancias en sí mismas no permitan concluir de inmediato que se está en frente de una situación irregular.

iv. Cláusulas de contratos

Estas cláusulas deben incluirse en un anexo a los contratos de trabajo que se hubiesen suscrito con anterioridad a la implementación del MPD y ser incorporado en los formatos de contratos de trabajo en adelante.

Conforme a lo establecido el artículo 4 de la Ley, formará parte integrante de los contratos de trabajo que celebre la Compañía con sus dependientes y se extenderá a todos los contratos que suscriba la sociedad con contratistas, prestadores de

servicios u otras personas similares, conteniendo obligaciones, prohibiciones y sanciones contenidas en dicha Ley, en adelante, las "Cláusulas de Cumplimiento".

Por lo tanto, dicho contrato deberá tener en cuenta las disposiciones, obligaciones y prohibiciones relacionadas con la ley antes mencionada.

La aceptación expresa por la contraparte de la Compañía respecto de las Cláusulas de Cumplimiento de la Compañía es un requisito esencial para la ejecución y celebración del contrato respectivo.

Estas cláusulas deberán incluirse en el anexo del contrato laboral firmado antes de la implementación del MPD e incorporarse al formato del contrato laboral de ahora en adelante.

v. Comunicación y formación

Es relevante que todos los colaboradores de la Compañía conozcan los alcances de la Ley, por lo cual el Sujeto Responsable debe velar por:

a. Una comunicación efectiva de las políticas y procedimientos del MPD, que involucre a todos los niveles de la organización, incluyendo a las máximas autoridades administrativas y la Alta Administración. Se debe mantener un registro de los asistentes a las capacitaciones, siendo esta información parte de lo reportado.

b. La inclusión de materias del MPD y sus delitos asociados en los programas de inducción y plan de capacitación de la Compañía.

c. La realización de capacitaciones periódicas sobre:

- El Modelo de Prevención de Delitos y sus componentes principales.
- La Ley N° 20.393 sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas.

6.2. Actividades de detección

El objetivo de estas actividades es tomar acciones para identificar cualquier incumplimiento del MPD y la posible comisión de delitos previstos en esta ley.

Las actividades de detección del MPD son, entre otras, las siguientes:

i. Matriz de Riesgos y Auditoría

El Sujeto Responsable es el encargado del proceso de identificación y análisis de riesgos de comisión de delitos. Este proceso debe ser realizado anualmente o cuando sucedan cambios relevantes en las condiciones de la Compañía.

Para desarrollar esta actividad se debe efectuar una:

a. Identificación y Evaluación de Riesgos.

b. Identificación y Evaluación de Controles.

c. Establecimiento de medidas de mitigación en caso de incumplimientos.

El proceso de identificación y análisis de riesgos será documentado en las Matrices de Riesgos de Delitos de la Compañía.

ii. Monitoreo Continuo

Se llevará a cabo un monitoreo semestral de los controles vigentes del Modelo de Prevención de Delitos, centrándose especialmente en los procesos prioritarios con mayor exposición o impacto reputacional.

Los resultados del monitoreo se informarán semestralmente al Directorio de la Compañía, destacando el grado de cumplimiento de cada proceso. En caso de ser necesario, se incluirán observaciones detectadas y los planes de acción correspondientes.

iii. Canales de Denuncias

La Compañía cuenta con un canal de comunicación adicional a los ya existentes, de carácter confidencial y anónimo, para que toda persona que tenga información acerca de un acto o hecho que constituya una infracción a la Ley y sus leyes modificatorias, o una conducta que se aparte de los principios establecidos en el Código de Ética de la Compañía, por parte del personal de ésta, o por entidades que mantienen relaciones con ella, la reporte directamente al Sujeto Responsable.

El Canal de Denuncias es anónimo y confidencial para que los clientes, trabajadores, proveedores, prestadores de servicios, contratistas y terceras partes interesadas, puedan comunicar o denunciar infracciones al Modelo, Código de Ética y la legislación vigente.

Los medios de este canal son:

- Web: www.simplilatam.com
- Plataforma BUK: https://simplilatam.buk.cl/cul_partner_complaint/tickets/new
- Mail: denuncias@simplilatam.com

El canal es desarrollado con el objeto de informar sobre los posibles riesgos e incumplimientos del MPD, y se remite a la normativa laboral vigente para sancionar adecuadamente las infracciones de las medidas de control y organización establecidas en el presente Modelo. El funcionamiento de dicho canal viene a dar cumplimiento a las exigencias de la Ley.

Los Colaboradores y terceros que tengan indicios o sospechas de la comisión de algún delito, o de la vulneración de alguna de las conductas esperadas reconocidas en el MPD, Políticas y/o Procedimientos internos de la Compañía, deberán ponerlo en conocimiento del SR a través de dicho canal.

Con todo, en caso de que exista una denuncia verbal o escrita mediante una comunicación directa al jefe superior, será éste quien derivará la denuncia al Sujeto Responsable.

6.3. Actividades de respuesta

El objetivo de las actividades de respuesta es desarrollar acciones correctivas, resoluciones, medidas disciplinarias y/o sanciones contra quienes incumplan el MPD o encuentren indicios de un delito previsto en la Ley. Como parte de las actividades de respuesta, se debe considerar una revisión de las actividades de control violadas con el objetivo de fortalecerlas o reemplazarlas con actividades de control nuevas y efectivas.

Las actividades de respuesta del MPD incluyen, entre otras:

i. Evaluación, investigación y resolución de denuncias.

ii. Sanciones y medidas disciplinarias.

iii. Denuncias a la justicia, según corresponda.

iv. Desarrollar medidas de contención de situaciones que puedan implicar incumplimiento de la Ley.

6.4. Actividades de supervisión, capacitación y monitoreo del Modelo

A través del monitoreo (o auditoría) del cumplimiento, el Sujeto Responsable o su designado debe verificar periódicamente que los controles del MPD estén funcionando tal como fueron diseñados.

i. El Sujeto Responsable debe auditar y supervisar el correcto desarrollo de las actividades de detección, prevención y procedimientos vinculados.

ii. Si se detecta algún incumplimiento, se debe revisar y analizar qué permitió que se concretara alguno de los delitos descritos, identificar si existían controles suficientes y/o efectivos, en caso de existir, que controles fallaron dentro del proceso.

iii. El Sujeto Responsable debe acceder al registro de las denuncias, investigaciones en las que se haya detectado indicios de incumplimientos o infracciones vinculadas a los delitos señalados en la Ley.

Entre otras, las actividades, medidas o controles de supervisión y/o seguimiento que podrán considerarse son las siguientes:

i. Supervisión y/o monitoreo programado del funcionamiento del Sistema de Prevención de LA/FT.

ii. Supervisión y/o monitoreo de los controles que operan sobre las señales de alerta de mayor criticidad.

Las actividades de supervisión, capacitación y seguimiento se llevarán a cabo no sólo en las fechas que se determinen al efecto, sino también en el contexto de diferentes circunstancias (tales como necesidades de la Compañía, condiciones detectadas, cambios en procesos internos, entre otras), según lo ameriten.

De acuerdo con su mandato, el Sujeto Responsable podrá solicitar la intervención de áreas de apoyo dentro de la organización para realizar actividades de vigilancia, siempre y cuando dichas áreas no estén involucradas en la actividad a investigar.

Se debe efectuar la actualización del Modelo de Prevención de Delitos, mediante la realización de un proceso de evaluación anual del diseño y efectividad operativa del mismo.

6.5. Denuncias e investigaciones

Según la Ley, el Sujeto Responsable está obligado a coordinar y liderar las investigaciones que surjan de denuncias que tengan impacto en el MPD o estén relacionadas con la presunción de delito.

6. Procedimiento de denuncia de incumplimiento

7.1. Marco general

Con la implementación del MPD, lo que busca la Compañía es crear una cultura organizacional de colaboración entre todos sus integrantes en conjunto con todas aquellas prácticas emanadas del principio de buena fe.

Como parte de las herramientas para el cumplimiento de las disposiciones anteriores, la Compañía utiliza Canales de Denuncias como medio de comunicación para que los miembros de la organización y sus trabajadores puedan expresar, comunicar y/o denunciar violaciones o inquietudes que descubran en el desempeño de sus funciones.

Asimismo, la Compañía espera que sus miembros, trabajadores y colaboradores tomen medidas responsables para prevenir el incumplimiento del MPD con el fin de buscar orientación y plantear casos con prontitud.

Para ello, se debe considerar como principio general que, si existen dudas o sospechas sobre posibles violaciones al MPD, normas internas de la Compañía o cualquier otra norma que afecte sus actividades, se solicita a todo trabajador, colaborador de la Compañía o tercero que formule una denuncia mediante los Canales de Denuncias establecidos.

Sin embargo, los usuarios de los canales de denuncia deben utilizarlos de forma responsable y de buena fe.

7.2. Canales de denuncias o reportes

Los canales de denuncias o reportes se encuentran desarrollados en el apartado anterior del presente instrumento.

7.3. Manejo de denuncias o reportes

El Sujeto Responsable es el responsable del manejo adecuado y oportuno de las denuncias o reportes recibidos que tengan relación con los delitos establecidos en la Ley.

Las denuncias realizadas sobre incumplimiento del MPD deben contemplar los siguientes aspectos:

i. Las denuncias deberán realizarse a través de los Canales de Denuncia formales, descritos en el presente Modelo.

ii. El denunciante debe describir en la forma más detallada posible la situación en la cual fue conocida la transacción u operación que motivó la denuncia, incluyendo los fundamentos sobre los cuales están basados los indicios de esta posible operación o situación inusual o sospechosa.

iii. La comunicación debe contener la mayor cantidad posible de información respecto del sospechoso o de los involucrados.

iv. La denuncia debe incluir la individualización de la(s) persona(s) que hubieren presenciado los hechos denunciados, fuesen afectadas directamente o que pudieren tener antecedentes sobre los mismos, si tal información fuera conocida por el denunciante.

v. El Sujeto Responsable mantendrá un archivo confidencial con toda la información, al que sólo podrán acceder aquellas personas que, por su posición, deban intervenir de alguna manera en la investigación de la denuncia, y sólo respecto de la información indispensable para dicha intervención.

vi. Asimismo, es obligación de todas las personas involucradas en el proceso de investigación guardar absoluta reserva y confidencialidad del mismo. Incumplir esta obligación puede derivar en sanciones disciplinarias.

vii. El Sujeto Responsable podrá realizar, siempre con pleno respeto a la normativa legal vigente, dignidad de las personas y a las regulaciones internas de la Compañía, todas las gestiones que considere necesarias a fin de recopilar los elementos de prueba destinados a establecer la veracidad del contenido de la denuncia o del reporte.

viii. Deberá dejarse constancia escrita de todo el proceso de investigación, debiendo dejarse registro de, al menos:

a. Las acciones realizadas por el investigador;
b. Las declaraciones efectuadas por los involucrados;
c. Las declaraciones efectuadas por testigos; y,
d. La prueba recopilada.

ix. El Sujeto Responsable deberá entregar a la persona investigada la oportunidad de entregar sus descargos y entregar los medios de prueba que sirvieran para acreditar su versión de los hechos.

x. El Sujeto Responsable podrá realizar la investigación con apoyo de los equipos internos de cualquier otra gerencia, ejecutivo o trabajador de la organización. En caso necesario, podrá solicitar la contratación de servicios de auditores externos, peritos, asesores legales o consultores especializados, para apoyar la investigación y el análisis de las materias que lo requieran.

xi. Una vez concluida la investigación el Sujeto Responsable entregará un informe final, en el cual se describa y exponga fundadamente, al menos:

a. Las actuaciones investigativas realizadas.
b. Hallazgos y conclusiones.
c. Proposición de sanción a la persona investigada, si fuera aplicable.
d. Evaluación acerca de la necesidad de denunciar los hechos a los Tribunales de Justicia, Ministerio Público o la Policía.
e. Cuando fuera pertinente, su parecer acerca de las medidas que internamente se pudieran implementar para corregir las irregularidades y evitar su repetición.

xii. El Sujeto Responsable comunicará al denunciante las acciones tomadas al momento de la recepción de la denuncia y al finalizar la investigación, en forma breve y en términos generales, siempre que el denunciante haya señalado un correo electrónico real de contacto. En dicha comunicación el Sujeto Responsable deberá cuidar el no exponer información confidencial recopilada con ocasión de la investigación.

xiii. Cuando las circunstancias lo ameriten el Sujeto Responsable podrá, previa consulta a la Administración, difundir el resultado de la investigación a los integrantes de la Compañía, tomando los resguardos que sean necesarios para evitar difundir información confidencial y la identidad del denunciante.

7.4. Denuncias a la justicia

Ante la detección de un hecho con características de delito, el Sujeto Responsable deberá evaluar en conjunto con la Administración de la Compañía, la posibilidad de efectuar acciones de denuncia ante los Tribunales de Justicia, Ministerio Público o Policía.

Esta acción se encuentra especificada como una circunstancia atenuante de la responsabilidad penal que le podría caber a la persona jurídica, en el artículo 6 de la Ley, donde se señala que:

> "*Se entenderá especialmente que la persona jurídica colabora sustancialmente cuando, en cualquier estado de la investigación o del procedimiento judicial, sus representantes legales hayan puesto, antes de conocer que el procedimiento judicial se dirige contra ella, el hecho punible en conocimiento de las autoridades o aportando antecedentes para establecer los hechos investigados*".

7. Sanciones

Recibida la denuncia y realizada la investigación, el Sujeto Responsable junto con el Gerente General, en base a los antecedentes, establecerán la sanción.

El Sujeto Responsable junto al Gerente General, en base a los antecedentes y resultados de la investigación, decidirán si el caso debe ser elevado al Directorio o no.

Algunas de las sanciones que pueden ir aparejadas al incumplimiento del MPD o a la comisión de alguno de los delitos incluidos en la Ley por parte de un trabajador de la Compañía, son las siguientes:

i. Establecimiento de un plan de subsanación de la situación con plazos asociados.

ii. Término de contrato anticipado con proveedores, contratistas o subcontratistas.

iii. Amonestación escrita con la firma del supervisor que quedará en la carpeta del trabajador con envío de copia a la Dirección del Trabajo.

iv. Multas.

v. Término del contrato de trabajo.

Determinada la sanción a aplicar, se informará la decisión a Gestión de Personas y al superior jerárquico del denunciado mediante correo electrónico o la plataforma que corresponda. De esta forma, Gestión de Personas comunicará por escrito al denunciado la resolución según el caso, adjuntando el informe de la investigación para su conocimiento.

Hecho lo anterior, Gestión de Personas procederá con los trámites adicionales respectivos según el tipo de sanción que se haya determinado.

Todo integrante de la Compañía debe comprender claramente el contenido del presente Modelo y deberá regirse por sus lineamientos en todo momento. El Sujeto Responsable controlará el cumplimiento de este instrumento y pondrá en práctica los programas de verificación.

El incumplimiento por parte de los trabajadores o los integrantes de la Compañía de los términos de este Modelo y de las Políticas de la Compañía podrá ser objeto de las sanciones que se establezcan en los instrumentos internos de la Compañía o que se indiquen en la normativa legal vigente.

En el caso de los asesores, contratistas, subcontratistas o proveedores, el incumplimiento de los términos o condiciones establecidos en el MPD podrá ser causal de término inmediato del contrato vigente.

Los trabajadores de la Compañía deberán ser conscientes de que podrían ser objeto de investigaciones internas, si es que existe algún indicio o se recibió alguna denuncia que tenga relación con el incumplimiento de alguna ley o normativa interna de la compañía, dentro de los parámetros de la Ley o demás normas relevantes.

Los trabajadores deberán cooperar plenamente con los procedimientos de investigación internos que se lleven a cabo dentro del marco del MPD. Las políticas y procedimientos indicados en el presente instrumento son de cumplimiento obligatorio y forman parte de los deberes y responsabilidades asignadas a cada empleado.

8. Actualización

El presente Modelo deberá ser aprobado por el Directorio de la Compañía y estará sujeto a control permanente. Será revisado y actualizado por el Sujeto Responsable al menos cada dos años, o antes si se presentan modificaciones normativas relevantes, cambios organizacionales significativos o nuevas evaluaciones de riesgo que así lo ameriten.

9. Fecha de entrada en vigencia

El presente Modelo es efectivo a partir del día siguiente hábil desde su publicación, es decir, el día 19 de mayo de 2025, y tendrá vigencia indefinida o hasta que el Directorio, debidamente legitimado, establezca algo en contrario.

Anexo I. Grupos de Delitos Ley N° 20.393

1. **Delitos Contra el Orden Público Económico**. Este grupo de delitos atenta contra el buen funcionamiento del mercado, el orden económico en sí. En dicho contexto, las prácticas anticompetitivas graves como la colusión o la manipulación de precios son sancionadas penalmente.

2. **Delitos Concursales**. Este grupo de delitos atenta contra la buena fe en las relaciones contractuales, pero principalmente significan un menoscabo al patrimonio del deudor, por lo que el acreedor ve frustrada su pretensión de obtener el pago de su crédito por acciones dolosas del deudor, estando actualmente en un proceso de liquidación o, previo a esto, conociendo el mal estado de los negocios.

3. **Delitos contra la Fe Pública**. Los delitos contra la fe pública son aquellos que atentan contra la veracidad de la información, consistiendo en aquellos delitos de falsificación de instrumentos, sean estos de carácter privados o públicos. Este tipo de delitos atentan contra una o más de las funciones de los documentos en el tráfico jurídico, esto es, la perpetuación, la garantía, y la prueba.

4. **Delitos en la Actividad Bancaria y de Seguros**. Se encuentra sancionada la participación en la industria bancaria y de seguros sin las inscripciones y permisos requeridos. Este módulo engloba también una serie de actos ilícitos que atentan contra la confianza y el buen funcionamiento del sistema financiero y asegurador. Incluye delitos como la entrega de información falsa al Banco Central de Chile, así como cualquier dato incorrecto relacionado con operaciones de cambio internacional. Se aborda la falsificación de letras de crédito, que perjudica la autenticidad y confianza en los documentos utilizados para el crédito. La obtención maliciosa de créditos, que implica conseguir financiamiento a través de medios engañosos o fraudulentos, también forma parte de este módulo. Se

incluye el giro doloso de cheques, donde hay una intención de fraude en la emisión de cheques sin fondos o con información falsa.

5. **Delitos contra el Patrimonio**. Los delitos contra el Patrimonio son aquellos que atentan contra la integridad patrimonial, provocando un perjuicio para la víctima. Estos delitos consisten en los fraudes por engaño y/o abuso de confianza.

6. **Delitos contra el Medio Ambiente**. Los delitos contra el medio ambiente se pueden clasificar en:

    i. Delitos Ambientales Generales que son aquellos que atentan contra la integridad del medio ambiente en sí mismo, como contra el derecho de las personas de vivir en un medio ambiente libre de contaminación. El medio ambiente puede ser afectado mediante la contaminación que afectare gravemente el mar, aire o tierra. También se podrá cometer esta clase de delitos al verter o liberar, incluso de forma negligente, sustancias contaminantes.

    ii. Delitos contra la institucionalidad ambiental por ejemplo cuando se entrega información maliciosamente falsa a las autoridades fiscalizadoras o se intenta evitar de cualquier forma dicha fiscalización.

    iii. Delitos Ambientales Sectoriales contenidos en leyes específicas como Ley de Bosques, Ley de Pesca, Ley REP, Ley de Monumentos Nacionales, Ley de Caza, Ley de Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Flora y Fauna Silvestre, entre otras.

7. **Delitos contra la Administración Pública**. Estos delitos son aquellos relacionados a la administración pública, siendo en su mayoría delitos pertinentes para los funcionarios públicos. El comportamiento delictual relevante es el del cohecho a funcionario público, sea este nacional o extranjero. El cohecho consiste en

cualquier ofrecimiento o aceptar proporcionar cualquier beneficio a cambio de una prestación indebida de un funcionario público.

Para estos efectos, se entiende por Funcionario Público a todo aquel que desempeñe un cargo o función pública, sea en la administración central o en instituciones o empresas semifiscales, municipales, autónomas u organismos creados por el Estado o dependientes de él, aunque no sean del nombramiento del Jefe de la República ni reciban sueldo del Estado. No obstará a esta calificación el que el cargo sea de elección popular.

8. **Delitos contra la Propiedad Intelectual e Industrial**. Los delitos contra la propiedad Intelectual e Industrial protegen valores patrimoniales individuales, protegiendo aquellos derechos que emanan de determinadas creaciones o innovaciones. La conducta sancionada por este tipo de delitos consiste en la explotación no autorizada de este tipo de propiedad. Ejemplos de estos son el uso indebido de marcas o signos distintivos, con el fin de aprovechar el prestigio que estas conllevan.

9. **Delitos Tributarios y Aduaneros**. Corresponden a violaciones maliciosas de las normas tributarias tendientes a evadir impuestos, por ejemplo, omisiones maliciosas en las declaraciones presentadas que sirven de base para la determinación de los impuestos. Los comportamientos particulares que pueden derivar en este grupo de delitos son la declaración maliciosamente falsa o incompleta, que pueda inducir a la liquidación de impuestos inferior a la que corresponde; el aumento del crédito fiscal en cualquier impuesto de retención; las simulaciones destinadas a obtener devoluciones fraudulentas de impuestos; la proporción de información falsa a las autoridades fiscalizadoras; entre otras conductas que infringen la normativa tributaria.

10. **Delitos Informáticos**. Los delitos informáticos atentan contra la integridad de los sistemas informáticos. Sancionando las conductas que tiendan a acceder, manipular, alterar o la destrucción abusiva de estos sistemas, como de la

información contenida en ellos. La receptación de datos informáticos provenientes de alguna de las conductas sancionadas por la Ley N° 21.459 también serán sancionados.

11. **Delitos contra la Seguridad Social y la Integridad Personal**. Los delitos laborales buscan la protección penal de los derechos de los trabajadores. Dentro de esta clase de delitos debemos considerar aquellos relacionados con las cotizaciones previsionales de los trabajadores, las remuneraciones de los trabajadores, y la integridad física y psíquica de estos mismos. Entre estos delitos se encuentran:

    i. Pago y retención de cotizaciones: Se castiga al empleador que, sin consentimiento del trabajador, omite retener o enterar las cotizaciones previsionales de un trabajador o declare pagarle una renta imponible o bruta menor a la real, disminuyendo el monto de las cotizaciones. De esta forma, se configuraría este delito en el caso en que el área a cargo de las remuneraciones de los trabajadores de la compañía desvíe parte de los fondos recaudados por concepto de cotizaciones previsionales, generando un perjuicio en la remuneración de los trabajadores.

    ii. Seguridad individual de las personas: Consiste en aquellas amenazas que puede sufrir un trabajador, siendo estos delitos contra las personas mediante imprudencia temeraria sin malicia, como, por ejemplo, las lesiones graves.

    iii. Salarios de los trabajadores: Se sanciona el pago de remuneraciones desproporcionadas e inferiores al ingreso mínimo mensual, abusando gravemente de la situación de necesidad, la inexperiencia o la incapacidad de discernimiento del trabajador. En este sentido, si una compañía que contrata trabajadores extranjeros que no hablan el idioma español, paga un salario inferior al mínimo legal, de forma manifiestamente desproporcionada al salario que paga a los trabajadores chilenos que realizan la misma actividad, estaría configurando la comisión de un delito.

iv. Negligencia en contra de las personas: aquellos delitos que son cometidos por imprudencia temeraria o por negligencia culpable (en el caso de médicos y farmacéuticos, por ejemplo). Así, los delitos como homicidio, mutilaciones, castraciones, lesiones graves y menos graves, entre otros, serán sancionados.

12. **Delitos contra la Salud Pública**. Este grupo busca proteger la salud, integridad física y propiedad de la población en general.

13. **Delitos Regulatorios**. Este módulo incluye otros delitos por infracciones regulatorias como aquellos delitos de Telecomunicaciones o contra la Ley general de urbanismo.

14. **Delitos Societarios**. Son aquellos delitos que atentan contra el interés social de las sociedades anónimas y la de sus accionistas. Las conductas punibles son justamente aquellas que buscan perjudicar abusivamente estos intereses y se cometen en el contexto de la administración de la sociedad. Entre los delitos incluidos en este grupo encontramos dar o aprobar información falsa de la sociedad anónima sobre aspectos relevantes de su situación patrimonial, financiera o jurídica, así como el acuerdo abusivo en perjuicio de los accionistas minoritarios en las sociedades anónimas.

15. **Delitos contra el Mercado de Valores y otros delitos financieros**. Los delitos contra el Mercado de Valores atentan contra el correcto funcionamiento del mercado en que se transan valores de oferta pública. El factor clave en relación con estos delitos es la información. Existen múltiples delitos dirigidos a castigar o reprimir conductas que involucren aprovecharse de información sobre dichos valores, sus emisores o negocios en el contexto de transacciones con esos valores, o incluso la cancelación o modificación de órdenes sobre dichos instrumentos. A su vez, también se sancionan los actos que busquen eludir la fiscalización de la Comisión para el Mercado Financiero.

16. **Delitos de Lavado de Activos y Receptación como agotamiento, y otros delitos especiales**. Estas son figuras especiales que funcionan de forma posterior a la comisión de un delito, tienden a agotar la comisión de este.

    El delito de Lavado de Activos descrito en el artículo 27 de la Ley N° 19.913, es aquel cometido por quienes: a) de cualquier forma oculten o disimulen el origen ilícito de determinados bienes, a sabiendas de que provienen, directa o indirectamente, de la perpetración de hechos constitutivos de delitos; b) derechamente oculten esos bienes; o, c) los utilicen con ánimo de lucro; en todos los casos, sabiendo o debiendo saber el origen ilícito de tales dineros o bienes.

    Los hechos constitutivos de delitos que pueden ser potencial fuente de los activos cuyo origen se intenta ocultar o blanquear, pueden provenir del tráfico ilícito de drogas, terrorismo, tráfico de armas, fraude a estados financieros, obtención de créditos bancarios mediante presentación de antecedentes falsos, malversación de caudales públicos, fraude al fisco, delitos contra la propiedad intelectual, sustracción de menores, elaboración de material pornográfico infantil, trata de personas y tráfico de migrantes, entre otras figuras.

    El Financiamiento del Terrorismo se encuentra definido en el artículo 8 de la Ley N° 18.314, consistente en aquellos actos cometidos por una persona que deliberadamente provea o recolecte fondos por cualquier medio, directa o indirectamente, con la intención ilícita de que se utilicen, o a sabiendas de que serán utilizados, en todo o en parte, para cometer un acto o actos de terrorismo, por una organización terrorista, o por un terrorista.

    Por último, tenemos el delito de receptación, que sanciona a quien conociendo su origen o no pudiendo menos que conocerlo, tenga en su poder, a cualquier título, especies hurtadas, robadas u objeto de abigeato (hurto o robo de animales), de receptación o de apropiación indebida, las transporte, compre, venda, transforme o comercialice en cualquier forma, aun cuando ya hubiese dispuesto de ellas.