

MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

PAMPA CAMARONES



I. INTRODUCCIÓN	3
II. OBJETIVO	3
III. ALCANCE	4
IV. MARCO JURÍDICO Y CATÁLOGO DE DELITOS	4
4.1. COHECHO A FUNCIONARIO PÚBLICO NACIONAL	4
4.2. COHECHO A FUNCIONARIO PÚBLICO EXTRANJERO	5
4.3. LAVADO DE ACTIVOS.....	5
4.4. FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO.....	6
4.5. RECEPCIÓN.....	6
4.6. CORRUPCIÓN O SOBORNO ENTRE PARTICULARES	7
4.7. ADMINISTRACIÓN DESLEAL	7
4.8. APROPIACIÓN INDEBIDA.....	7
4.9. NEGOCIACIÓN INCOMPATIBLE	7
4.10. CONTAMINACIÓN DE AGUAS.....	8
4.11. OTROS DELITOS DE LA LEY DE PESCA Y ACUICULTURA	8
4.12. OBTENCIÓN FRAUDULENTE DE PRESTACIONES Y COMPLEMENTOS DEL SEGURO DE DESEMPLEO EN CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES	8
4.13. INOBSERVANCIA O INFRACCIÓN DE AISLAMIENTO O CUARENTENA EN CASO DE EPIDEMIA O PANDEMIA	8
V. MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS.....	9
5.1. AMBIENTE DE CONTROL	10
5.1.1. Instrumentos Legales	10
5.1.2. Código de Ética	10
5.1.3. Políticas y Procedimientos	10
5.1.4. Estructura de Gobierno Corporativo	10
VI. ACTIVIDADES DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS.....	11
6.1. ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN	11
6.1.1. Capacitación y Comunicaciones	11
6.1.3. Ejecución de los Controles de Prevención.....	13
6.2. ACTIVIDADES DE DETECCIÓN.....	13
6.2.1. Auditorías de Recursos Financieros	13
6.2.2. Auditorías al MPD	14
6.2.3. Revisión de Juicios.....	14
6.2.4. Canal de Denuncias e Investigaciones	14
6.2.5. Reportes a la Gerencia General.....	15
6.3. ACTIVIDADES DE RESPUESTA	15
6.3.1. Planes de Acción.....	15
6.3.2. Medidas Disciplinarias o Correctivas	15
6.3.3. Registro de Denuncias y Sanciones	16
6.4. ACTIVIDADES DE MONITOREO Y ACTUALIZACIÓN.....	16
6.4.1. Monitoreo del MPD.....	16
6.4.2. Actualización del MPD	16
6.4.3. Certificación del MPD.....	16
VII. ROLES Y RESPONSABILIDADES	17

7.1. ENCARGADO DE PREVENCIÓN DE DELITOS.....	17
7.1.1. Funciones y obligaciones del EPD.....	17
7.1.2. Medios y facultades del EPD	18
7.2. OTROS PARTICÍPES DEL MPD	18
7.2.1. Directorio	19
7.2.2. Gerente General.....	19
7.2.3. Superintendencia de Administración y Finanzas	19
7.2.4. Superintendencia de Recursos Humanos.....	20
7.2.5. Superintendencia Legal.....	20
7.2.6. Comité de Cumplimiento	21
7.2.7. Colaboradores, Proveedores, Concesionarios y los Terceros que corresponda	21
VIII. POLÍTICA DE CONSERVACIÓN DE REGISTROS	22

I. INTRODUCCIÓN

A continuación, se presenta el **Modelo de Prevención de Delitos**, en adelante “**MDP**”, de **Pampa Camarones**, en adelante “**la Empresa**” o “**la Compañía**”.

Tanto en la Ley N° 20.393 (y sus modificaciones por la Ley N° 21.121, Ley N° 21.132, Ley N° 21.240), como en el artículo 14 de la Ley N° 21.227 se establecen delitos que generan Responsabilidad Penal a las Personas Jurídicas, cuando hubieren sido cometidos directa e indirectamente en su interés o en provecho, siempre que la comisión de los delitos fuere consecuencia del incumplimiento por parte de la Organización de sus deberes de dirección y supervisión.

Con el objeto de dar pleno cumplimiento a estos deberes de dirección y supervisión, así como evitar la comisión de delitos dentro de la Empresa y exigir a todos sus miembros un comportamiento íntegro, estricto y diligente, Pampa Camarones ha implementado el presente MPD.

Pampa Camarones se ha comprometido con el desarrollo de una cultura ética corporativa, basada en la integridad y la promoción de buenas prácticas. Este marco ético se encuentra establecido en el Código de Ética, que constituye la norma de mayor rango en su sistema normativo interno y recoge el compromiso de la Empresa de cuidar el valor y la reputación que ha mantenido a lo largo de su historia.

El compromiso de Pampa Camarones incluye la incorporación de la ética y la integridad en todos los procesos relacionados a la toma de decisiones, teniendo como pilar básico en todas sus actividades el estricto respeto a la Ley, a su normativa interna y a su cultura organizacional.

Este MPD ha sido revisado, presentado y aprobado por el Directorio de Pampa Camarones con fecha **XX-XX-XXXX**. Su entrada en vigencia comenzó con fecha **XX-XX-XXXX**.

II. OBJETIVO

El Modelo de Prevención de Delitos se establece conforme al Programa de Prevención de Delitos de Pampa Camarones, y tiene por objeto prevenir efectivamente la comisión de delitos por parte de los “**miembros de Pampa Camarones**”, lo que incluye a sus colaboradores, a los miembros de la Alta Administración y a los Directores.

Los delitos cuya comisión se pretende evitar al interior de la Empresa, en adelante los “**Delitos de la Ley**”, son: Cohecho a funcionario público nacional o extranjero, Lavado de activos, Financiamiento del terrorismo, Receptación, Corrupción entre particulares (Soborno), Administración desleal, Apropiación indebida, Negociación incompatible, Contaminación de aguas (y otros delitos de la ley de pesca y acuicultura), Obtención fraudulenta de prestaciones y complementos del seguro de cesantía en circunstancias excepcionales (Ley N° 21.227 de protección al empleo) e Inobservancia o infracción de medias de aislamiento o cuarentena dispuestas por la autoridad sanitaria en caso de epidemia o pandemia, además de otros delitos que puedan incorporarse en el futuro.

El diseño e implementación del MPD da cuenta del compromiso organizacional de Pampa Camarones para evitar la comisión de los Delitos de la Ley y es testimonio de que, en el caso que alguno de los miembros de Pampa Camarones cometa alguno de estos ilícitos, no solo contraviene la cultura de integridad organizacional, sino que, además, tales hechos han tenido lugar a pesar de los esfuerzos desplegados por la Compañía para evitarlos.

Con el propósito de disuadir la comisión de delitos, a través del MPD, se identifican, cuantifican y controlan los riesgos propios del giro y operación de Pampa Camarones. Asimismo, el MPD se enfoca en la mejora continua de los procesos respectivos y en la implementación de controles, mitigando la probabilidad de ocurrencia del riesgo de comisión de delitos.

Por último, a través del diseño, implementación y supervisión del MPD se persigue que la Empresa cumpla con los deberes de dirección y supervisión que la Ley impone a los miembros de su Directorio.

III. ALCANCE

El MPD es aplicable a los **“Miembros de Pampa Camarones”** en general, incluidos sus colaboradores, los miembros de la Alta Administración y los Directores, aun cuando su relación contractual con la Empresa sea temporal.

Adicionalmente se agenciarán los medios para que los socios, proveedores, clientes, aliados estratégicos, socios comerciales y cualquier otro tercero a quien por Ley corresponda la aplicación de este MPD, cumpla con sus disposiciones en su relación con Pampa Camarones.

La Empresa hará todo lo posible por difundir entre ellos el sentido y alcance del MPD, instando a que se comprometan a actuar en conformidad con sus disposiciones, así como también con los principios definidos en el Código de Ética y que son la base de su definición estratégica y de su cultura organizacional.

IV. MARCO JURÍDICO Y CATÁLOGO DE DELITOS

Se ha establecido un catálogo restringido de delitos, que pueden generar Responsabilidad Penal a las Personas Jurídicas.

Este catálogo de los **Delitos de la Ley**, se encuentra actualmente establecido en la Ley N° 20.393 (y sus modificaciones por la Ley N° 21.121, Ley N° 21.132, Ley N° 21.240), así como en el artículo 14 de la Ley N° 21.227.

4.1. COHECHO A FUNCIONARIO PÚBLICO NACIONAL

Este delito consiste en ofrecer o consentir en otorgar algún tipo de beneficio económico o de otra naturaleza o soborno a un empleado público, para que éste actúe, deje de actuar o influencie a otro empleado público para obtener una ventaja para sí o para un tercero, o cometa un delito funcionario (como un fraude al fisco). Se sanciona tanto si es el funcionario público quien lo pide, como si el particular es quien lo ofrece.

Así, de acuerdo con la norma, para la comisión de este delito es necesario que uno de los sujetos intervinientes sea un empleado público.

Para estos efectos la definición de **“empleado público”** consiste en **“cualquier persona que desempeñe un cargo o función pública, independiente de si ha sido nombrada en tal cargo o función por una autoridad del Estado o recibe remuneración del mismo”**. De esta forma, se extiende a personas que no son empleados públicos de conformidad con el Estatuto Administrativo como notarios, archiveros judiciales, síndicos de quiebra o veedores y liquidadores concursales, martilleros, funcionarios de empresas del Estado e incluso aquéllos que desarrollan su función de manera gratuita o ad-honorem, como sucede con los practicantes que postulan a obtener el título de abogado. Lo anterior implica que puede existir el riesgo de comisión del delito de cohecho aun en casos en que no es intuitivamente evidente que se está ante un funcionario público. Por tanto, los Miembros de Pampa Camarones deben asumir la calidad de empleado público de cualquier persona que desempeñe un cargo o función pública y desplegar todas las medidas de prevención contenidas en el MPD, en caso de no tener certeza respecto de tal calidad.

Es importante destacar que basta con el mero ofrecimiento para que se cometa el delito, no siendo necesario que se haya efectivamente pagado ni que se haya aceptado o recibido el beneficio económico.

En todo caso, es necesario que los Miembros de Pampa Camarones puedan distinguir aquellas circunstancias en que el empleado público sí está autorizado a recibir dinero (u otro tipo de medio de pago) como contraprestación a un servicio. Sin embargo, el recibir o pretender recibir mayores derechos de los que le correspondiere por hacer lo que debe, también constituye el delito señalado. Para los efectos de este delito por **“beneficio económico”** se debe entender **“cualquier retribución que reciba el empleado público que aumente su patrimonio o impida su disminución, sean dineros, especies o cualquier otra cosa valorizable en dinero”**. Esto, por tanto, incluye descuentos, beneficios crediticios adicionales o extraordinarios, etc.

En conclusión, comete cohecho a un funcionario público nacional:

- i. El que ofrece a un funcionario público alguna retribución para que realice o se abstenga de realizar un acto propio del cargo, con o sin infracción de los deberes de este; y/o
- ii. El que acepta la solicitud de dinero de un funcionario público con el fin de que haga o deje de hacer algo que le corresponde; y/o,
- iii. El que después de que el funcionario público ha realizado u omitido el acto, le entrega una suma de dinero.

4.2. COHECHO A FUNCIONARIO PÚBLICO EXTRANJERO

Este delito consiste en la entrega o pago de un soborno o coima a un funcionario público de un país extranjero o de un organismo internacional, para que éste realice u omita un acto que le corresponde de conformidad con sus competencias o funciones, con el objeto de obtener o mantener un negocio o ventaja indebida para sí o un tercero dentro de las transacciones internacionales.

Resulta relevante precisar que aun cuando el delito de cohecho a funcionarios públicos extranjeros se haya perpetrado fuera del territorio de la República de Chile, podría ser conocido y juzgado por los tribunales chilenos con el riesgo de imputar responsabilidad penal a la Empresa.

Se trata en términos generales de los mismos requisitos analizados anteriormente, con algunas salvedades:

- i. Se trata de un empleado público que realiza sus funciones para otro país o se desempeña en un organismo internacional;
- ii. El objeto en el que consiste el soborno o coima es más amplio y puede incluso no ser valorizable o estimable en dinero; y,
- iii. Debe realizarse en el contexto de una transacción comercial internacional. En relación con este último requisito debemos tener presente que es imperioso que el acto que realiza u omite el empleado público tenga algún nivel de trascendencia trasfronteriza, no relacionada necesariamente con comercio internacional.

A modo de ejemplo, se materializaría este en el caso de una fusión, adquisición o absorción de una empresa en el extranjero cuando se ofrece algún beneficio al funcionario encargado de autorizar dicha operación.

4.3. LAVADO DE ACTIVOS

Este delito consiste en intentar darle apariencia de legalidad a dineros o bienes cuyo origen es ilegal, buscando ocultar o disimular su naturaleza valiéndose de actividades lícitas, lo que permite a delincuentes y/u organizaciones criminales disfrazar el origen ilegal de sus dineros sin poner en riesgo la fuente ilegal de la que provienen. El delito se comete conociendo o debiendo conocer el origen ilícito de los activos o bienes, sancionando la conducta que se comete incluso con negligencia

inexcusable, es decir, aun cuando el sujeto no conozca el origen ilícito de los bienes cometerá el delito cuando debió conocerlo y por una falta de cuidado que le era exigible no lo hizo.

El delito de lavado de activos o blanqueo de capitales es cometido:

- i. Por quien realice actos u operaciones que oculten o disimulen el origen ilícito de dineros o bienes que provengan directa o indirectamente de una actividad ilícita señalada en la ley;
- ii. Por quien derechamente oculte esos bienes;
- iii. Por quien los utilice con ánimo de lucro; en todos los casos, sabiendo o debiendo saber el origen ilícito de tales dineros o bienes .

Se denominan Delitos Base o Delitos Precedentes a aquellas actividades ilícitas descritas en la Ley como fuente de los activos (dinero o bienes) cuyo origen se intenta ocultar, disimular, lavar o blanquear y corresponden a: Tráfico de drogas, Contrabando y fraude aduanero, Estafas y otros engaños, Falsificación de monedas y/o billetes, Actividades terroristas, Contrabando de armas, Fraude financiero, Simulación y Fraude tributario, Delitos contra la Propiedad Intelectual, Malversación de caudales públicos, Empresa Ilícita, Administración desleal, Delitos funcionarios como prevaricación y cohecho, Trata de personas o tráfico de migrantes, Promoción de la prostitución y prostitución infantil, Secuestro, Sustracción de menores de 18 años, Producción de material pornográfico, Uso fraudulento de tarjetas de pago y transacciones electrónicas, entre otros. A modo de ejemplo, una alerta para tener en consideración al momento de contratar con un proveedor, sería revisar si aparece en las listas negras internacionales, en cuyo caso sería necesario tener una debida y suficiente aclaración para despejar la alerta, con anterioridad a la contratación del mismo.

4.4. FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO

Este delito consiste en la recolección de fondos o financiamiento, directo o indirecto, con la intención de que sean utilizados en conductas terroristas; así como también la solicitud de fondos para idénticos fines.

Las conductas terroristas son aquellas que, en términos generales, se cometen con las siguientes finalidades:

- i. Con el objeto de producir en la población o en una parte de ella el temor justificado de ser víctima de delitos de la misma especie, sea por la naturaleza y efectos de los medios empleados, sea por la evidencia de que obedece a un plan premeditado de atentar contra una categoría o grupo determinado de personas; o,
- ii. Con el objeto de que la autoridad adopte o se inhiba de adoptar ciertas resoluciones o acceda a ciertas exigencias o condiciones.

Existiendo alguna de esas finalidades, tienen el carácter de terroristas los delitos de homicidio, lesiones, secuestro, incendio, delitos contra la salud pública, secuestro de nave o aeronave, algunos atentados contra la autoridad, colocación de bombas y envío de cartas explosivas.

A modo de ejemplo, podría constituir un riesgo de comisión de este delito la entrega de donaciones a organizaciones no gubernamentales o a personas naturales, que, si bien aparentemente parecen tener fines lícitos, en la realidad realizan o financian actividades terroristas.

4.5. RECEPCIÓN

Este delito consiste en tenencia, transporte, venta, compra, comercialización o transformación de especies o cosas que provengan de los delitos de hurto, robo, receptación, apropiación indebida y/o abigeato (hurto de animales). Para que se configure el delito de receptación no necesariamente se requiere que quien tenga acceso a los bienes esté en conocimiento del origen ilícito de éstos. Según la norma, basta que conozca el origen o no pueda menos que conocerlo. Es decir, se exige

un grado de diligencia mayor en la validación del origen de los bienes ante ciertas particularidades de la negociación que podrían resultar sospechosas.

Por ejemplo, podría constituir un riesgo de comisión de este delito el adquirir bienes a un precio sustancialmente menor a otros de iguales características y calidad ofrecidos en el mercado o a través de canales de distribución desconocidos y distintos de los habituales.

4.6. CORRUPCIÓN O SOBORNO ENTRE PARTICULARES

Comete el delito de Soborno o Corrupción entre Particulares el empleado o mandatario 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 y el que diere, ofreciere o consintiere en dar a un empleado o mandatario 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 en el contexto de una licitación.

A modo de ejemplo, este delito podría configurarse en procesos de licitaciones o adjudicaciones de contratos a proveedores, en caso de que por cualquiera de los intervinientes se ofrezca, requiera o acuerde un pago indebido con la finalidad de favorecer a uno por sobre el resto de participantes.

4.7. ADMINISTRACIÓN DESLEAL

Comete el delito de Administración Desleal el que teniendo a su cargo la salvaguardia o la gestión del patrimonio de otra persona, o de alguna parte de éste, en virtud de la ley, de una orden de la autoridad o de un acto o contrato, le irrogare perjuicio, sea ejerciendo abusivamente facultades para disponer por cuenta de ella u obligarla, sea ejecutando u omitiendo cualquier otra acción de modo manifiestamente contrario al interés del titular del patrimonio afectado.

A modo de ejemplo, este delito podría configurarse si un administrador o alto directivo tiene una oportunidad de negocio para la Empresa, pero decide derivarla a otra empresa en la cual tiene intereses económicos, perjudicando a la Empresa para la que trabaja.

4.8. APROPIACIÓN INDEBIDA

Cometen el delito de Apropiación indebida, los que en perjuicio de otro, se apropiaren o distrajeren dinero, efectos o cualquiera otra cosa mueble que hubieren recibido en depósito, comisión o administración, o por otro título que produzca obligación de entregarla o devolverla.

A modo de ejemplo, este delito se podría configurar al no restituir una suma de dinero a su dueño, respecto del cual había deber de administración, causando un perjuicio económico.

4.9. NEGOCIACIÓN INCOMPATIBLE

Este delito se comete por una de las personas mencionadas en el Art. 240 del Código Penal cuando toman interés en una negociación, contrato, actuación, operación o gestión, en las que hubieren de participar en razón de las funciones o cargos que ostenten. Igualmente se sanciona cuando, en las mismas circunstancias, dieren o dejaren tomar interés, debiendo impedirlo, a su cónyuge o conviviente civil, a un pariente en cualquier grado de la línea recta o hasta en el tercer grado inclusive de la línea colateral, sea por consanguinidad o afinidad, así como a terceros asociados con ellas o con las personas mencionadas anteriormente, o a sociedades, asociaciones o empresas en las que ellas mismas, dichos terceros o esas personas ejerzan su administración en cualquier forma o tengan interés social, el cual deberá ser superior al diez por ciento si la sociedad fuere anónima.

Este delito no requiere un resultado para configurarse (es un delito de peligro) y ocurre cuando los sujetos mencionados en el párrafo anterior se ven involucrados en un grave conflicto de interés, en razón de su cargo. Lo que se sanciona es no informar el conflicto de interés, no abstenerse y no informar si otra persona tiene ese conflicto.

4.10. CONTAMINACIÓN DE AGUAS

Este delito se comete por el que, sin autorización, o contraviniendo sus condiciones o infringiendo la normativa aplicable, introdujere o mandare introducir en el mar, ríos, lagos o cualquier otro cuerpo de agua, agentes contaminantes químicos, biológicos o físicos que causen daños a los recursos hidrobiológicos (Artículo 136, Ley de Pesca). Se configura este delito si de manera accidental o negligente, se derraman residuos contaminantes en el mar, ríos o cauces, por ejemplo, por una rotura involuntaria de cañerías.

La Ley N° 21.132 modifica la Ley de Responsabilidad Penal de las personas jurídicas, agregando otros delitos, tales como: Delito relacionado con la veda de productos (Artículo 139, Ley de Pesca), Delito de pesca ilegal de recursos del fondo marino (Artículo 139 Bis, Ley de Pesca) y Delito de Procesamiento, almacenamiento de productos escasos (colapsados o sobreexplotados) sin acreditar origen legal (Artículo 139 Ter, Ley de Pesca).

4.11. OTROS DELITOS DE LA LEY DE PESCA Y ACUICULTURA

La Ley N° 21.132 modifica la Ley de Responsabilidad Penal de las personas jurídicas, agregando otros delitos, tales como: Delito relacionado con la veda de productos (Artículo 139, Ley de Pesca), Delito de pesca ilegal de recursos del fondo marino (Artículo 139 Bis, Ley de Pesca) y Delito de Procesamiento, almacenamiento de productos escasos (colapsados o sobreexplotados) sin acreditar origen legal (Artículo 139 Ter, Ley de Pesca).

4.12. OBTENCIÓN FRAUDULENTO DE PRESTACIONES Y COMPLEMENTOS DEL SEGURO DE DESEMPLEO EN CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES

Este delito tiene el carácter de transitorio, pues ocurre en circunstancias excepcionales (a raíz de la epidemia o pandemia causada por el virus Covid-19). Se comete al obtener mediante simulación o engaño los complementos, prestaciones y/o beneficios del seguro de desempleo. Asimismo, se comete el delito por quienes faciliten los medios para la comisión de tales delitos.

El Artículo 14 de la Ley N° 21.227 sanciona a los empleadores que cometan este delito directa e inmediatamente en su interés o para su provecho, por sus dueños, controladores, responsables, ejecutivos principales, representantes o quienes realicen actividades de administración y supervisión, siempre que la comisión de tales delitos fuere consecuencia del incumplimiento, por parte de la persona jurídica, de los deberes de dirección y supervisión. Serán también responsables los empleadores que sean personas jurídicas, cuando dichos delitos sean cometidos por personas naturales que estén bajo la dirección o supervisión directa de alguno de los sujetos mencionados en el inciso anterior.

4.13. INOBSERVANCIA O INFRACCIÓN DE AISLAMIENTO O CUARENTENA EN CASO DE EPIDEMIA O PANDEMIA

Este delito consiste en infringir medias de aislamiento, cuarentenas u otras medidas dispuestas por la autoridad sanitaria en caso de epidemia o pandemia, especialmente cuando los empleadores, a sabiendas y teniendo autoridad para disponer del trabajo de un subordinado, le ordenen concurrir a

su lugar de trabajo cuando éste sea distinto a su domicilio o residencia, y el trabajador se encuentre en cuarentena o aislamiento sanitario obligatorio decretado por la autoridad sanitaria

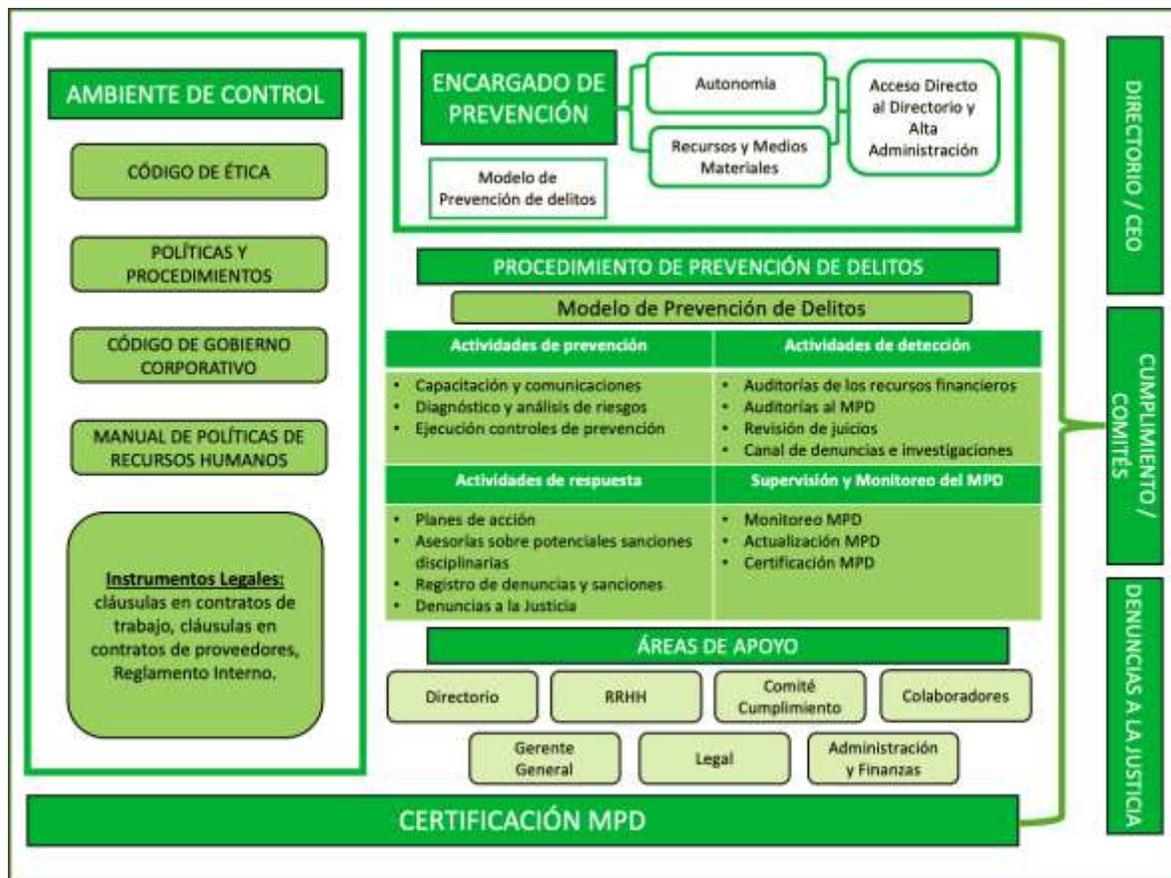
V. MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

El MPD establece una estructura organizacional, recursos, políticas, roles, responsabilidades, procesos y procedimientos, que **tienen por objeto prevenir** la comisión de los Delitos de la Ley. La responsabilidad de la implementación y mantenimiento del MPD recae en el Directorio, en el Gerente General de la Compañía (en adelante el “**Gerente General**” y su cargo, la “**Gerencia General**”) y en el Encargado de Prevención de Delitos de la Compañía (en adelante, el “**EPD**”) y/u Oficial de Cumplimiento.

Según lo establecido en la Ley, el MPD debe considerar al menos los siguientes elementos:

1. Designación del EPD;
2. Definición de **medios o recursos y facultades** del EPD;
3. Establecimiento de un Sistema de Prevención de los Delitos de la Ley o MPD; y,
4. Supervisión y certificación del Sistema de Prevención de los Delitos de la Ley.

A continuación, una representación gráfica del MPD:



5.1. AMBIENTE DE CONTROL

La eficacia del MPD depende fuertemente, entre otros factores, de la existencia de un ambiente de control al interior de la Compañía. Entre los elementos fundamentales que propenden a la existencia de un sólido ambiente de control al interior de la Empresa destacan, sin que ello implique limitación, los siguientes:

5.1.1. Instrumentos Legales

Una manifestación del ambiente de control son los instrumentos legales y laborales que debe desarrollar la Empresa para ejecutar el MPD en su relación con los Colaboradores y con terceros, informándolos formalmente de las obligaciones que deben cumplir en conformidad con el mismo. Esto incluye, pero no se limita a:

- i. Inclusión de una cláusula relativa al cumplimiento de la Ley en los contratos de trabajo de todos los Colaboradores;
- ii. Inclusión de un capítulo relativo al cumplimiento de la Ley en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa (en adelante, el “**RIOHS**”), y que deben recibir los Colaboradores al momento de su contratación o cada vez que el mismo se modifique; e,
- iii. Inclusión de una cláusula relativa al cumplimiento de la Ley en los contratos con proveedores de bienes y servicios.
- iv. Inclusión de una cláusula relativa al cumplimiento de la Ley en los contratos con Concesionarios.

5.1.2. Código de Ética

Pampa Camarones cuenta con un Código de Ética, cuyo objetivo es dar lineamientos a sus miembros para facilitar la resolución de dilemas éticos, proteger el valor creado por la Empresa y describir las obligaciones básicas en cuanto al comportamiento íntegro que se espera de ellos.

La Empresa procurará que todos los grupos de interés con quienes se relaciona conozcan el Código de Ética y actúen conforme a él.

5.1.3. Políticas y Procedimientos

Pampa Camarones ha dictado una serie de Políticas, Procedimientos y Protocolos que complementan este MPD y forman parte de su normativa interna.

Se espera que los miembros de Pampa Camarones cumplan con tales disposiciones y se comprometan a actuar íntegramente.

5.1.4. Estructura de Gobierno Corporativo

El Gobierno Corporativo corresponde al conjunto de relaciones y mejores prácticas, en el ejercicio de las regulaciones y autorregulaciones, que se establecen al interior de Pampa Camarones, entre sus estamentos: i) El Directorio de Pampa Camarones; ii) La Alta Administración o Gerente General de Pampa Camarones; y iii) Los Colaboradores. Las prácticas de Gobierno Corporativo de Pampa Camarones tienden a proteger el valor creado por la Empresa y consideran la protección y el respeto de los intereses de sus *stakeholders* o grupos de interés.

VI. ACTIVIDADES DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

El MPD se desarrolla a través de cuatro tipos de actividades que buscan materializar su funcionamiento y ejecución. Tales actividades son:



6.1. ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN

El objetivo de estas actividades es evitar que se cometan incumplimientos al MPD y a sus políticas y procedimientos relacionados, de manera de prevenir la comisión de los Delitos de la Ley. Estas actividades son:

6.1.1. Capacitación y Comunicaciones

Para una eficaz implementación del MPD es fundamental que todos los Miembros de Pampa Camarones conozcan los alcances de la Ley; así como el contenido y alcance del MPD, sus controles y sus procedimientos.

Con el fin de asegurar que todos los Colaboradores estén debidamente informados, además de las disposiciones incorporadas en sus contratos de trabajo, el RIOHS y el Código de Ética; el EPD, en conjunto con la **Superintendencia de RRHH**, en lo que corresponda, velarán por lo siguiente:

- i. La construcción, formalización e implementación de un plan de capacitación anual obligatoria respecto del MPD y de la Ley, presencial o vía educación remota por medios audiovisuales (en adelante, "**E-learning**"), según el riesgo de la gerencia, área o cargo respectivo, para todos los Colaboradores y terceros que correspondan. El EPD, deberá mantener registros de los asistentes a las capacitaciones, debidamente firmados por los participantes si es presencial y/o constancia del registro si es vía *E-learning, Intranet, videos, gamification u otros mecanismos no presenciales*;
- ii. La capacitación todos aquellos Colaboradores que se encuentren en áreas de ingreso y egreso a las instalaciones de Pampa Camarones (tales como de guardias o recepcionistas) o que tengan dentro de sus responsabilidades el atender a

- fiscalizadores y funcionarios públicos que realizan visitas de inspección, sobre cómo actuar frente a fiscalizaciones de la autoridad y a quién dirigirse;
- iii. La capacitación, presencial o vía *E-learning* y otras, sobre las políticas y procedimientos de Pampa Camarones;
 - iv. La inclusión de las materias relacionadas al MPD en los programas de inducción para nuevos Colaboradores;
 - v. El diseño e implementación de una estrategia comunicacional para difundir el MPD en la Compañía y propender al fortalecimiento de una cultura de cumplimiento e integridad.
 - vi. La comunicación periódica con las asociaciones gremiales en que participa la Compañía, difundiendo los principales aspectos y exigencias del MPD;
 - vii. El envío de comunicaciones y la realización de actividades de capacitación especialmente diseñadas para los proveedores de la Empresa, cuando corresponda, para difundir los principales aspectos y exigencias del MPD.
 - viii. La difusión y capacitación del sistema de denuncias (Canal de Denuncias) y sus características esenciales (Procedimiento de Denuncias e Investigaciones Internas), con especial énfasis en la garantía de anonimato, confidencialidad y no represalias.

6.1.2. Diagnóstico y Análisis de Riesgos

El EPD es responsable del proceso de identificación, análisis y evaluación del riesgo de comisión de los Delitos de la Ley; riesgos que deberán quedar plasmados en una matriz (en adelante la “**Matriz de Riesgos Regulatorios**”) que deberá ser revisada al menos una vez al año o cuando sucedan cambios relevantes en la regulación o en la estructura, procesos o negocios de la Compañía, o cuando se levanten alertas o descubran eventos con carácter delictual o eventualmente constitutivos de delito que requieran ser investigados.

Para la preparación y actualización de la Matriz de Riesgos Regulatorios, se utilizará la metodología empleada por el estándar 31000 de la Organización Internacional de Normalización (en adelante “**ISO 31000**”), estándar que emplea parámetros de probabilidad e impacto. Las probabilidades de ocurrencia y de impacto se ponderarán para determinar el nivel de severidad del riesgo, lo que se denomina *riesgo inherente*. El diagnóstico de riesgos descrito, de los Delitos de la ley, se deberá realizar en un proceso de identificación de riesgos que requiere la participación de diversos estamentos de la Empresa con cuya colaboración el EPD deberá elaborar, y en su caso, actualizar, los procesos en los que puede generarse un riesgo de comisión de esos delitos señalados en la ley. Tal proceso constará de las siguientes etapas:

- **Identificación de Riesgos:** la determinación de los principales escenarios de riesgos de comisión de los delitos de la Ley, así como los cargos expuestos, se efectuará por medio de entrevistas a Colaboradores a cargo de los procesos de la Compañía que puedan ser razonablemente anticipados como riesgosos.
- **Evaluación de Riesgos:** los riesgos levantados deben ser evaluados para su priorización con el fin de identificar los procesos de mayor exposición y enfocar a éstos los esfuerzos y recursos del EPD y de la Empresa utilizando la metodología basada en la norma ISO 31000.
- **Identificación y Evaluación de Controles:** una vez detectados los riesgos se deberán identificar las actividades de control existentes en la Empresa destinadas a

mitigarlos. Esto se efectuará a través de reuniones de trabajo con participantes de diversas áreas y funciones dentro de la Empresa, debiendo obtenerse la descripción de la actividad de control y la evidencia de su existencia. Posteriormente, se deberá evaluar su diseño en relación con la mitigación razonable del riesgo de los delitos de la Ley a los que se aplican. Dicha evaluación deberá ser realizada por el EPD en conjunto con el área responsable o dueña del proceso respectivo. Para evaluar el diseño de cada control se deberán considerar los siguientes elementos y analizar si, en conjunto, mitigan razonablemente la materialización del riesgo inherente asociado:

- Tipo de control: Preventivo/Detectivo
- Naturaleza o Categoría del control: Manual/Automático
- Evidencia: Documentado/No documentado
- Identificación responsable ejecución: Sí/No
- Frecuencia: Escasa/Recurrente/Periódica

En base a esta forma de evaluación, el EPD y la gerencia responsable o dueña del proceso deberán estimar el grado de mitigación del riesgo inherente como alto, medio o bajo, según la efectividad de los controles, procedimientos y políticas.

Las definiciones de los elementos indicados precedentemente, así como el grado de mitigación estimado del control, se establecerán en la Matriz de Riesgos Regulatorios.

6.1.3. Ejecución de los Controles de Prevención

La ejecución o implementación de los controles asociados a los procesos y subprocesos identificados en la Matriz de Riesgos Regulatorios corresponderá a los responsables de dichos procesos y subprocesos. Por tanto, será necesario identificar claramente quiénes son tales responsables puesto que, adicionalmente, deberán informar acerca de la efectividad de los controles o necesidades de ajustes o mejoras de estos.

6.2. ACTIVIDADES DE DETECCIÓN

El objetivo de las actividades de detección es descubrir oportunamente casos de incumplimientos o infracciones a las políticas y procedimientos del MPD, así como indicios de comisión o comisión de los delitos de la Ley al interior de Pampa Camarones. Estas actividades son:

6.2.1. Auditorías de Recursos Financieros

La Ley exige la identificación de los procedimientos de administración y auditoría de los recursos financieros que permitan a la Compañía prevenir la utilización de estos, en la comisión de los delitos señalados en la Ley.

El EPD deberá coordinar con **Contraloría**, o quien haga sus veces, y/o con auditores externos, revisiones anuales a los procedimientos de administración de recursos financieros. Asimismo, el EPD en conjunto con la **Superintendencia de Administración y Finanzas** y la **Gerencia General** de la Compañía, más las otras Superintendencias que puedan verse involucradas, deberán desarrollar planes de acción para superar las brechas que se puedan detectar.

Los resultados de estas auditorías deben ser incorporados por el EPD en todos los reportes que éste debe realizar al Directorio y a los estamentos que éste determine.

Los procedimientos de administración de recursos financieros que utiliza la Compañía son los siguientes:

1. Procedimiento de Compras
2. Procedimiento de Tesorería
3. Procedimiento de Contratación de Obras y Servicios
4. Procedimiento de Aprobaciones

6.2.2. Auditorías al MPD

Contraloría, o quien haga sus funciones, deberá incorporar en su plan de auditoría anual, revisiones a los procesos relacionados al MPD y al funcionamiento del mismo. Los elementos mínimos del MPD que deberán ser auditados son los siguientes:

- i. La designación del EPD en los términos prescritos en la Ley, así como la asignación de medios y facultades al mismo;
- ii. El que el EPD cuente con acceso directo al Directorio y al Gerente General para informar de las medidas y planes implementados y rendir cuenta de su gestión, debiendo además controlarse que tales informes contengan situaciones a informar, conclusiones y planes de acción respecto de actividades de prevención; detección; respuesta; supervisión y actualización; según lo establece el MPD;
- iii. La realización de los reportes por parte del EPD a la **Gerencia General**, Superintendencia Legal y los estamentos que defina el Directorio;
- iv. La realización y registro de las actividades de difusión y capacitación del MPD;
- v. Actualización anual de la Matriz de Riesgos Regulatorios;
- vi. La incorporación de las cláusulas definidas por el MPD en los contratos de trabajo, en los contratos con proveedores de bienes y servicios, en los contratos con concesionarios y en otros que proceda; y,
- vii. La actualización oportuna del RIOHS, de forma tal que incorpore las obligaciones y prohibiciones que se requieran.

El EPD debe evaluar cada 2 años la eficacia del MPD a través de auditorías internas o externas para la verificación del cumplimiento de éste y/o de los aspectos que determine relevantes. Asimismo, en conjunto con el área que corresponda, deberá participar en el diseño e implementación de los planes de acción para superar las brechas detectadas.

6.2.3. Revisión de Juicios

La **Superintendencia Legal** de la Compañía, deberá entregar informes semestralmente al EPD relativos a los juicios o a cualquier acción legal y/o administrativa en que sea parte la Compañía y que se relacionen o puedan relacionarse con la Ley. Este informe constituye un insumo para el reporte semestral que el EPD deberá realizar al Directorio y al Gerente General, , de acuerdo con lo dispuesto en la Ley N° 20.393.

6.2.4. Canal de Denuncias e Investigaciones

El EPD en conjunto con el **Comité de Cumplimiento** (conformado por superintendente de RRHH y área Legal), diseñará, dispondrá y mantendrá operativo un sistema de acceso múltiple para la recepción de denuncias y consultas (**Canal de Denuncias**), el que contará con distintos medios de contacto (e-mail, carta, teléfono, formulario de consultas y denuncias, etc.) a través de los cuales cualquier persona, sea o no Colaborador, podrá canalizar las denuncias por las infracciones a las normas del MPD y/o a la Ley, en forma anónima, de así desearlo, confidencial y con la garantía de No Represalias por su denuncia.

Si una Superintendencia cualquiera recibe una denuncia que esté bajo el alcance del MPD o se relacione con alguno de los delitos de la Ley, deberá informar al EPD inmediatamente. Corresponderá al **Comité de Cumplimiento** proceder al análisis de suficiencia de la denuncia, para instruir una investigación de los hechos cuando corresponda; investigación que substanciará de acuerdo a un **Procedimiento de Investigaciones Internas** que será responsabilidad de dicho Comité. Asimismo, pondrá en conocimiento del EPD el informe de hallazgos y las medidas adoptadas al respecto. Por último, dará también cuenta al EPD de cualquier posible infracción cometida por proveedores a sus propios modelos de prevención de delitos de la que tome conocimiento.

6.2.5. Reportes a la Gerencia General

La Gerencia General definirá estándares de procesos asociados a todas las áreas de cumplimiento, incluyendo el MPD. Por tanto, podrá solicitar al EPD en forma periódica información necesaria para gestionar los riesgos, y detectar brechas y oportunidades de mejora en los procesos para la actualización del MPD.

6.3. ACTIVIDADES DE RESPUESTA

El objetivo de estas actividades es administrar las consecuencias de incumplimientos al MPD, sus políticas y procedimientos relacionados; de la comisión de alguno de los Delitos de la Ley. Las actividades de respuesta, por tanto, podrán estar destinadas a evitar que ocurra nuevamente una infracción o incumplimiento, por un lado, y a sancionar al infractor, por el otro. Entre las actividades de respuesta es posible distinguir:

6.3.1. Planes de Acción

El EPD deberá revisar las actividades de control vulneradas, identificar la causa de la falla y desarrollar planes de acción en conjunto con el área afectada, el **Comité de Cumplimiento**, la **Gerencia General** y el **responsable o dueño del proceso** de manera de lograr mayor efectividad de los controles. Asimismo, el EPD deberá reevaluar el grado de mitigación del riesgo inherente luego de la vulneración de los controles.

6.3.2. Medidas Disciplinarias o Correctivas

Dentro de lo que la legislación laboral permite, la Compañía podrá aplicar medidas disciplinarias a aquellos de sus colaboradores que incumplan el MPD, sus políticas y procedimientos, o cometan alguno de los Delitos de la Ley, al concluir la investigación correspondiente.

Las sanciones que puede aplicar la Compañía son:

- i. Multa hasta por la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor;
- ii. Amonestación escrita al infractor;
- iii. Amonestación verbal; o
- iv. Despido

Las sanciones se aplicarán de forma proporcional a la gravedad de la infracción comprobada a través del Procedimiento de Investigaciones Internas, y para su determinación deberá considerarse, además, la reincidencia del infractor.

En todo caso, las medidas disciplinarias a imponer deberán cumplir con lo siguiente: i) Deberán estar contenidas en el RIOHS en forma previa al acaecimiento de los hechos; y, ii) Deberán aplicarse a todos los Colaboradores participantes en el incumplimiento.

6.3.3. Registro de Denuncias y Sanciones

Sin perjuicio de los registros que lleve la **Superintendencia de RRHH** al respecto, el EPD deberá llevar su propio registro de las denuncias recibidas relacionadas con la Ley o infracciones al MPD, su forma de término y la sanción aplicada, si la hubo.

6.3.4. Denuncias a la Justicia

El EPD podrá definir los casos en que Pampa Camarones deba presentar denuncias a la Justicia por situaciones ocurridas al interior de Pampa Camarones que estén relacionadas con infracciones al MPD o a los Delitos de la Ley. Previamente se asesorará por la **Superintendencia Legal**.

6.4. ACTIVIDADES DE MONITOREO Y ACTUALIZACIÓN

El objetivo de estas actividades es supervisar y verificar el adecuado funcionamiento del MPD y las actividades de control definidas. Estas son:

6.4.1. Monitoreo del MPD

Las actividades de monitoreo contempladas son:

- i. El EPD debe definir anualmente un plan de monitoreo de los distintos aspectos del MPD, el que podrá realizar directamente o a través de auditores externos, y acordar también aspectos a ser revisados por **Contraloría**, o quien realice sus funciones, en su plan anual, lo que comunicará al **Directorio** dentro de su plan de trabajo anual. Las auditorías de la administración de los recursos financieros deben ser parte de este plan.
- ii. Los planes de acción resultantes de las auditorías deben definirse por el EPD en conjunto con las superintendencias involucradas.

6.4.2. Actualización del MPD

Para realizar la actualización del MPD, el EPD deberá tener en consideración, entre otras circunstancias, las siguientes:

- i. Nuevas regulaciones aplicables a la Compañía;
- ii. Cambios relevantes en la estructura de la Compañía, sus negocios o los mercados en los que opera;
- iii. Efectividad de los planes de acción implementados en el control o disminución de los riesgos; y;
- iv. Detección de fallas en los controles que requieran ser modificados o actualizados.

Considerando lo anterior, el EPD deberá revisar y actualizar la Matriz de Riesgos Regulatorios, los controles asociados al MPD y sus políticas y procedimientos relacionados, a lo menos, una vez al año

6.4.3. Certificación del MPD

La Ley establece la posibilidad de que el MPD sea certificado por un tercero independiente registrado en la Comisión para el Mercado Financiero (ex Superintendencia de Valores y Seguros) con el objeto de corroborar su adecuada adopción e implementación, incorporando las mejoras que sean pertinentes.

El EPD podrá proponer o sugerir que la Compañía cuente con este tipo de certificación. En caso que así lo decida la empresa, el EPD deberá velar porque se generen planes de acción

para todas las brechas que pueda detectar el certificador antes de la emisión del informe de cumplimiento. Si esto último no fuera posible, deberá dejar establecido que el certificador haga seguimientos periódicos a los planes de acción para la superación de los obstáculos a la certificación del MPD y establecer plazos para los mismos.

VII. ROLES Y RESPONSABILIDADES

7.1. ENCARGADO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

El EPD es el funcionario especialmente designado por el Directorio para que, en conjunto con la Alta Administración de Pampa Camarones, diseñe, implemente y supervise el MPD. La designación del EPD será realizada por el Directorio por un período de hasta tres años y podrá renovarse por períodos de igual duración.

El EPD contará con acceso directo al Directorio y al Gerente General para informar de las medidas y planes implementados y rendir cuenta de su gestión. Adicionalmente, en forma anual el Directorio aprobará el presupuesto del MPD, que le permita al EPD contar con los medios materiales suficientes para cumplir con sus funciones.

7.1.1. Funciones y obligaciones del EPD

Sus funciones y obligaciones consistirán, fundamentalmente, en:

- i. Velar por la implementación efectiva del MPD, su adecuación y su actualización, en conjunto con el Directorio y el Gerente General;
- ii. Requerir al Directorio y al Gerente General los medios, recursos y facultades necesarios para cumplir con sus funciones;
- iii. Sugerir desarrollar e implementar a la Superintendencia responsable o dueña del proceso, aquellas políticas, procedimientos y/o actividades de control que estime necesarias para complementar al MPD;
- iv. Reportar al menos semestralmente o cuando las circunstancias lo ameriten al Directorio y al Gerente General, a través de informes que deberán comprender situaciones a informar, conclusiones y planes de acción, respecto de, a lo menos, actividades de prevención; detección; respuesta; supervisión y actualización del MPD; según lo establece el mismo;
- v. Reportar a otros estamentos de la Compañía según lo determine el Directorio y según la periodicidad que éste defina, siendo a lo menos uno de ellos un reporte a la Gerencia General y Superintendencia Legal sobre las métricas que ésta le solicite relacionadas al MPD;
- vi. Solicitar a las áreas correspondientes los registros o evidencias del cumplimiento y ejecución de los controles a su cargo; identificar brechas y coordinar con ellas planes de acción para superarlas;
- vii. Revisar, anualmente o cuando las circunstancias lo ameriten, las actividades o procesos de la Compañía en los que se generen o incrementen los riesgos de comisión de los Delitos de la Ley;
- viii. Liderar el proceso de certificación del MPD, si así la empresa lo decide realizar, y efectuar el seguimiento de las recomendaciones o planes de acción que surjan del proceso de certificación;
- ix. Ejecutar los controles a su cargo y documentar y custodiar la evidencia relativa a los mismos;

- x. Tomar conocimiento de las denuncias que reciba cualquier Superintendencia por casos de infracción al MPD o comisión de Delitos de la Ley al interior de la Compañía, así como también del informe de hallazgos y las medidas adoptadas al respecto;
- xi. Proponer al Directorio actualizaciones al MPD cuando se incorporen nuevos delitos a la Ley o cuando las circunstancias lo requieran;
- xii. Mantener actualizada la Matriz de Riesgos Regulatorios;
- xiii. Evaluar periódicamente la aplicación efectiva del MPD a través de auditorías internas o externas para la verificación del cumplimiento del MPD, y participar en el diseño e implementación de los planes de acción para las brechas detectadas;
- xiv. Diseñar e implementar un programa de capacitación y comunicaciones para el cumplimiento del MPD, dirigido a todos los Colaboradores, a los proveedores de la Compañía y a cualquier otro tercero que corresponda;
- xv. Velar porque la información relativa al MPD de acceso público a los Colaboradores, se encuentre actualizada y porque el Canal de Denuncias sea operativo y garantice confidencialidad, anonimato en caso de requerirlo el denunciante y no represalias tras realizar las denuncias;
- xvi. Asesorar y resolver consultas de los Colaboradores o de las áreas relacionadas con cualquier aspecto relativo a la prevención de Delitos de la Ley.

7.1.2. Medios y facultades del EPD

Los medios y facultades del EPD para realizar sus labores serán los siguientes:

- i. Autonomía respecto de las demás Superintendencias para efectos de acceder y reportar directamente al Directorio y al Gerente General con la finalidad de informar de sus hallazgos y rendir cuenta de su gestión;
- ii. Recursos presupuestarios establecidos en un presupuesto anual propio y suficiente para efectuar revisiones de cumplimiento del MPD y realizar las auditorías y mejoras que sean necesarias;
- iii. Acceso irrestricto a toda la información necesaria para el adecuado desempeño de sus funciones;
- iv. Infraestructura física necesaria y adecuada para desarrollar correctamente su trabajo y mantener la confidencialidad de sus hallazgos al interior de la empresa
- v. Infraestructura tecnológica necesaria y suficiente para la realización de sus tareas, la que deberá garantizar un alto nivel de seguridad física y lógica de la red en que funciona a fin de resguardar la confidencialidad de la información;
- vi. Recursos humanos entrenados, competentes y con experiencia para el adecuado cumplimiento de sus funciones y obligaciones.

7.2. OTROS PARTICIPES DEL MPD

Con el objetivo de dotar de soporte al MPD en las actividades de prevención, detección, respuesta, supervisión y actualización, los estamentos, áreas y cargos que se indican a continuación participarán también de la implementación y mejora continua del MPD, con las responsabilidades y actividades que para cada caso se indican:

7.2.1. Directorio

Será responsable de:

- i. Designar y/o revocar de su cargo al EPD;
- ii. Proveer los medios y recursos necesarios para que el EPD cumpla con su cometido;
- iii. Aprobar el MPD y la Política de Prevención de Delitos de la Compañía;
- iv. Velar por la correcta implementación y efectiva operación del MPD;
- v. Recibir el informe de gestión y la rendición de cuentas del EPD a lo menos semestralmente;
- vi. Aprobar anualmente el plan de trabajo del EPD;
- vii. Informar al EPD de cualquier situación observada que tenga relación con los Delitos de la Ley; e,
- viii. Instruir al EPD para entregar reportes informativos a otros estamentos de la Compañía, siendo a lo menos uno de ellos un reporte a la Gerencia General, sobre las métricas que ésta le solicite relacionadas al MPD;

7.2.2. Gerente General

Será responsable de:

- i. Velar por la implementación efectiva del MPD y su permanente adecuación y actualización, en conjunto con el Directorio y el EPD;
- ii. Apoyar la gestión del EPD asegurando que acceda de forma irrestricta a la información y a las personas necesarias para el desarrollo de las actividades de prevención, detección, respuesta, monitoreo y mejora continua del MPD;
- iii. Informar al EPD de cualquier situación observada que tenga relación a eventuales incumplimientos al MPD o la Ley;
- iv. Contribuir a la difusión del MPD generando y participando en acciones de comunicación, capacitación y concientización, con el fin de hacer propios sus contenidos e instaurar una cultura de cumplimiento e integridad que parta desde el máximo líder de la Compañía;
- v. Dictar protocolos, reglas y procedimientos específicos que permitan a las personas que intervengan en las actividades o procesos riesgosos, programar y ejecutar sus tareas o labores de una manera que prevenga la comisión de los Delitos de la Ley;
- vi. Instruir la obligatoriedad de participar en las capacitaciones relativas al MPD; y,
- vii. A propuesta del Comité de Cumplimiento o quien haga sus veces, imponer las sanciones que correspondan en caso de infracciones al MPD o la comisión de Delitos de la Ley al interior de la Compañía.

7.2.3. Superintendencia de Administración y Finanzas

Será responsable de:

- i. Proponer, con la colaboración del EPD, al Directorio y al Gerente General, la dictación de políticas, procedimientos o protocolos relativos a la administración de los recursos financieros con la finalidad de prevenir su utilización en la comisión de Delitos de la Ley;
- ii. Desarrollar en conjunto con el EPD un sistema de controles asociado a los recursos financieros que tenga la capacidad de prevenir su utilización en los Delitos de la Ley;
- iii. Llevar registro de todas las donaciones realizadas por la Compañía e informar al EPD al respecto con la periodicidad establecida en la Política de Donaciones de ésta;

- iv. Ejecutar los controles que sean de su responsabilidad según la Matriz de Riesgos Regulatorios, y documentar y custodiar la evidencia relativa a los mismos;
- v. Implementar los planes de acción para la superación de las brechas detectadas en auditorías o investigaciones relacionadas al MPD; y,
- vi. Entregar la información que requiera el EPD para el desempeño de sus respectivas funciones en relación al MPD.
- vii. Incorporar en su plan de auditoría anual revisiones a los procesos relacionados al MPD y al funcionamiento del MPD también;
- viii. Entregar la información que requiera el EPD para el desempeño de sus funciones en relación con el MPD; y,
- ix. Apoyar en la ejecución de actividades del MPD y planes de acción al EPD que sean compatibles con la independencia que debe mantener el área;

7.2.4. Superintendencia de Recursos Humanos

Será responsable de:

- i. Incluir la Cláusula de Cumplimiento de la Ley, en los contratos de trabajo y prestación de servicios de todos los trabajadores;
- ii. Incluir las obligaciones, prohibiciones y sanciones internas relativas al MPD en el RIOHS;
- iii. Incluir las materias relacionadas al MPD y sus delitos asociados en los programas de capacitación e inducción que dicta a los nuevos Colaboradores y actualización permanente a los colaboradores antiguos;
- iv. Ejecutar los controles que sean de su responsabilidad según la Matriz de Riesgos Regulatorios y documentar y custodiar la evidencia relativa a los mismos, como por ejemplo, la obtención de constancia de recepción firmada por el colaborador al recibir el Código de Ética de la empresa;
- v. Implementar los planes de acción para la superación de las brechas detectadas en auditorías o investigaciones relacionadas al MPD que sean de su responsabilidad;
- vi. Entregar la información que requiera el EPD para el desempeño de sus funciones en relación al MPD;
- vii. Apoyar en la coordinación de las actividades de capacitación y difusión del MPD, siendo su responsabilidad el mantener evidencia del registro de asistencia y de la entrega a los Colaboradores de las comunicaciones elaboradas especialmente al efecto;
- viii. Incluir entre los requisitos para promociones o asensos al interior de la empresa el haber efectuado satisfactoriamente todas las capacitaciones relacionadas al MPD; e
- ix. Incorporar en sus Sistemas de Evaluación de los colaboradores y ejecutivos, elementos que permitan medir el compromiso y cumplimiento del MPD, las conductas contrarias al mismo y evitar establecer incentivos perversos que no se condigan con este Modelo ni con la Cultura Corporativa y de cumplimiento de Pampa
- x. Formar parte del Comité de Cumplimiento.

7.2.5. Superintendencia Legal

Será responsable de:

- i. Asesorar respecto del contenido de las cláusulas de cumplimiento de la Ley que deberán ser incluidas en los contratos que se celebren con empresas proveedoras de bienes y servicios;

- ii. Ejecutar los controles que sean su responsabilidad según la Matriz de Riesgos Regulatorios y documentar y custodiar la evidencia relativa a los mismos;
- iii. Implementar los planes de acción para la superación de las brechas detectadas en auditorías o investigaciones relacionadas al MPD que sean de su responsabilidad;
- iv. Entregar la información que requiera el EPD para el desempeño de sus funciones en relación con el MPD;
- v. Entregar informes semestrales al EPD relativos a los juicios o a cualquier acción legal y/o administrativa en que sea parte la Compañías y que se relacionen o puedan relacionarse a la Ley;
- vi. A través del Comité de Cumplimiento realizar la recepción, investigación y seguimiento de las denuncias recibidas a través del Canal de Denuncias, y, en su caso, informar inmediatamente al EPD de aquellas que puedan relacionarse al MPD o a un delito de la Ley;
- vii. A través del Comité de Cumplimiento informar al EPD de los hallazgos producto de sus investigaciones vinculadas a denuncias recibidas a través del Canal de Denuncias relacionadas al MPD o a un eventual delito de la Ley, como también de las medidas disciplinarias o correctivas que se deban implementar;
- viii. A través del Comité de Cumplimiento asesorar al EPD en los requerimientos procedimentales y de consistencia para la dictación de las normas internas necesarias para implementar de forma eficaz el MPD.
- ix. Formar parte del Comité de Cumplimiento.

7.2.6. Comité de Cumplimiento

Este Comité estará conformado por el **Superintendente de RRHH, Area Legal y EPD**. Será responsable de:

- i. Recibir del EPD los reportes periódicos de este sobre la gestión de los riesgos de cumplimiento relativos a la Ley; y,
- ii. Entregar directrices al EPD respecto de la gestión de riesgos del MPD y hacer seguimiento al estado de avance de los planes de acción que éste adopte.
- iii. Responsable de la centralización y recepción, investigación, sanciones y seguimiento de las Denuncias recibidas por la Compañía.

7.2.7. Colaboradores, Proveedores, Concesionarios y los Terceros que corresponda

Serán responsables de:

- i. Cumplir con lo dispuesto en las cláusulas relativas a la Ley presentes en los contratos respectivos que suscriban;
- ii. En el caso de los Colaboradores de la Compañía, cumplir con el RIOHS, así como con el resto de la normativa interna de la empresa;
- iii. Participar de las capacitaciones desarrolladas en el marco de la prevención de delitos y del programa de ética de la Compañía en general; e,
- iv. Informar y consultar o denunciar, a través del Canal de Denuncias, respecto de situaciones que pudieran ir en contra de la legalidad vigente y/o de las políticas de la Compañía.

VIII. POLÍTICA DE CONSERVACIÓN DE REGISTROS

El EPD será responsable de guardar registro de aquella documentación en la que consten decisiones de la Compañía relativas al diseño e implementación del MPD. Asimismo, guardará registro de los informes de seguimiento y auditoría que se emitan en relación con MPD.

Sólo se podrá proceder a la destrucción de esta documentación previa autorización del Gerente General y deberán justificarse fundadamente las razones del EPD para dicha solicitud. La desaparición o destrucción de todo o parte de esos registros sin contar con la debida autorización, se estimará como un incumplimiento grave de los deberes del EPD.

Adicionalmente, el EPD velará por mantener registro de toda documentación que dé cuenta del compromiso de la Compañía con la implementación efectiva del MPD, como por ejemplo actas, comunicados internos, declaraciones, discursos y presentaciones, entre otras.