

Manual de prevención de delitos



CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN, ÁMBITO Y ALCANCE DE APLICACIÓN DE ESTE MANUAL.....	3
2.	ELEMENTOS CENTRALES DEL MODELO DE PREVENCIÓN	4
3.	MARCO LEGAL DE LA LEY N°20.393 DE RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS.....	6
	ACTIVIDADES CON RIESGOS RELEVANTES PARA VICTORIA FOODS.....	7
4.	RESPONSABILIDAD PENAL DE LA EMPRESA Y MODELOS DE PREVENCIÓN	10
5.	EL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO	10
	5.1 DESIGNACIÓN	10
	5.2 MEDIOS, FACULTADES Y FUNCIONES DEL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO	11
6.	DIAGNÓSTICO DE RIESGOS	13
	6.1 MATRIZ DE RIESGOS	13
	6.2 MEDIDAS DE PREVENCIÓN	16
	6.2.1 POLÍTICA SOBRE CONFLICTOS DE INTERESES.....	16
	6.2.2 POLÍTICA DE RELACIONAMIENTO CON EMPLEADOS O FUNCIONARIOS PÚBLICOS.....	17
	6.2.3 POLÍTICA DE REGALOS E INVITACIONES	17
	6.2.4 POLÍTICA DE DEBIDA DILIGENCIA	17
	6.2.5 POLÍTICA DE DONACIONES	17
	6.2.6 RELACIÓN CON PROVEEDORES.....	18
	6.2.7 CAPACITACIÓN PERMANENTE Y PLAN DE DIFUSIÓN DEL MODELO DE PREVENCIÓN.....	18
	6.2.8 MONITOREO Y CONTROLES.....	19
	6.2.9 AUDITORÍA	19
	6.2.10 REPORTE	19
	6.2.11 PROCEDIMIENTOS DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS.....	20
	6.2.12 PROGRAMAS DE AUDITORÍA INTERNA DEL MODELO DE PREVENCIÓN.....	20
7.	OBLIGACIONES, PROHIBICIONES Y SANCIONES	21
	7.1 REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD (RIOHS)	21
	7.2 CONTRATOS DE TRABAJO	21
	7.3 CONTRATOS CON PROVEEDORES.....	22
8.	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS Y SANCIONES AL INCUMPLIMIENTO DEL MODELO	22
	8.1 PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN.....	22
	8.2 CANALES DE DENUNCIA DE VICTORIA FOODS	24
	8.3 SANCIONES INTERNAS.....	24
9.	CAPACITACIÓN PERMANENTE	24
10.	EVALUACIÓN POR TERCERO INDEPENDIENTE	25



1. INTRODUCCIÓN, ÁMBITO Y ALCANCE DE APLICACIÓN DE ESTE MANUAL

La Ley N°20.393, que entró en vigor en Chile en 2009, establece y regula la responsabilidad penal de las personas jurídicas en relación con los delitos especificados en su primer artículo. Posteriormente, la publicación de la Ley N°21.595 sobre Delitos Económicos y Medioambientales introdujo un marco legal más estricto en el ámbito económico, aumentando tanto la cantidad como la severidad de los riesgos legales, y endureciendo las sanciones para los incumplimientos normativos de personas y empresas.

Las personas jurídicas son penalmente responsables de los delitos del artículo primero de la Ley 20.393 cuando estos son cometidos en el contexto de su actividad por, o con la intervención de, una persona natural que tenga un cargo, función, posición en la empresa, o que preste servicios gestionando asuntos de ésta ante terceros, con o sin su representación. Esto aplica siempre y cuando la comisión del delito se vea facilitada por la falta de implementación efectiva de un modelo adecuado de prevención de delitos por parte de la persona jurídica. En consecuencia, la ley exime de responsabilidad penal a las personas jurídicas que implementen oportunamente un Modelo de Prevención de Delitos, es decir, un modelo de organización, administración y supervisión destinado a prevenir, evitar y detectar la comisión de delitos. Cabe destacar que la responsabilidad penal de la persona natural que comete el acto indebido es perseguida individualmente por el Ministerio Público, independientemente del proceso penal al que pueda ser sometida la persona jurídica beneficiada por dicho acto.

Ante la expansión de las conductas que pueden conllevar responsabilidad penal para una empresa, se ha llevado a cabo un análisis de las operaciones de **VICTORIA FOODS**, (en adelante, “La Entidad” o “Las Empresas”), entidad conformada por; **INVERSIONES VFR I SPA** y **PFS SPA**; sociedades que operan las pizzerías; **Melt Pizzas**, **Under Pizza**, **Feelgood Pizzas**, **Under Express** y la marca **ProFood Supply**. Se ha estudiado la industria en la que operan, con el fin de identificar los riesgos relevantes de incumplimiento y establecer controles mitigantes efectivos. De este modo, se busca proporcionar una base sólida para las actividades de adaptación de la empresa a este cambio legislativo, fomentando una cultura en la que la integridad sea un componente esencial de su operación.

Como aproximación metodológica y tras el análisis de los antecedentes, se definieron las contingencias penales que pueden afectar con mayor probabilidad al giro y actividad de Victoria Foods: corrupción entre particulares, cohecho, delitos contra el medioambiente, cuasidelitos de lesiones graves y homicidio, delitos informáticos, lavado de activos, receptación, delitos tributarios, apropiación indebida, delitos contra la libre



competencia, y riesgos comunes a las actividades económicas en general como la administración desleal, los delitos de la Ley General de Bancos y el fraude, entre otros.

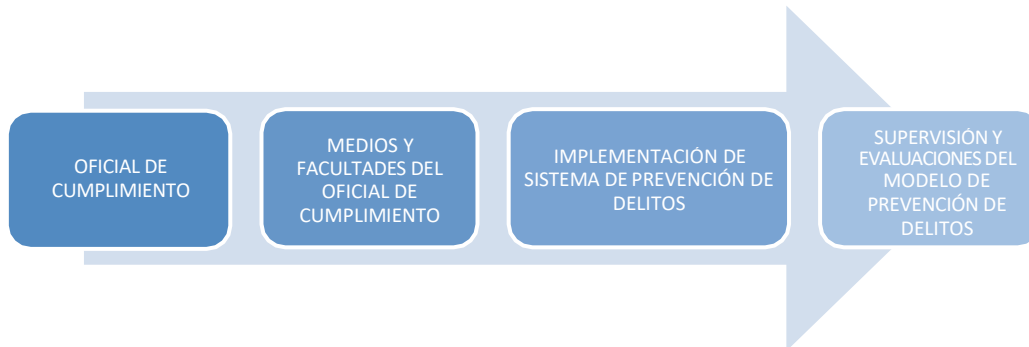
2. ELEMENTOS CENTRALES DEL MODELO DE PREVENCIÓN

De acuerdo con el artículo 4° de la Ley N°20.393, se entenderá que un Modelo de Prevención de Delitos efectivamente implementado por la empresa es adecuado para los efectos de eximir la de responsabilidad penal cuando, en la medida exigible a su objeto social, giro, tamaño, complejidad, recursos y a las actividades que desarrolle, considere seria y razonablemente los siguientes aspectos:

- La identificación de las actividades o procesos de la persona jurídica que impliquen riesgo de conducta delictiva.
- El establecimiento de protocolos y procedimientos para prevenir y detectar conductas delictivas en el contexto de las actividades a que se refiere el punto anterior, los que deben considerar necesariamente canales seguros de denuncia y sanciones internas para el caso de incumplimiento. Estos protocolos deberán comunicarse a todos los trabajadores e incorporarse expresamente en los respectivos contratos de trabajo y de prestación de servicios de todos los trabajadores, empleados y prestadores de servicios de la persona jurídica, incluidos sus máximos ejecutivos.
- La asignación de uno o más sujetos responsables de la aplicación de dichos protocolos, con la adecuada independencia, dotados de facultades efectivas de dirección y supervisión, acceso directo a la administración de la persona jurídica para informarla oportunamente de las medidas y planes implementados en el cumplimiento de su cometido, y para rendir cuenta de su gestión y requerir la adopción de medidas necesarias para su cometido que pudieran ir más allá de su competencia. La empresa deberá proveer al o a los responsables de los recursos y medios materiales e inmateriales necesarios para realizar adecuadamente sus labores, en consideración al tamaño y capacidad económica de la persona jurídica.
- La previsión de evaluaciones periódicas por terceros independientes y mecanismos de perfeccionamiento o actualización a partir de tales evaluaciones.



CUADRO 1: SINOPSIS DE UNA PREVENCIÓN DE DELITOS EFECTIVA



En conformidad con dicha normativa, **Victoria Foods** (y sus marcas **MELT PIZZAS, UNDER PIZZA, FEELGOOD PIZZAS y PROFOOD SUPPLY**) han implementado un Modelo de Prevención de Delitos para asegurar su cumplimiento con las regulaciones nacionales e internacionales sobre políticas de prevención de delitos, especialmente aquellas contenidas en las Leyes N°20.393 y N°21.595. Este Modelo de Prevención, en adelante también el "Modelo de Prevención", el "MPD" o simplemente el "Modelo", incluye las siguientes herramientas principales:

1. El presente Manual, que contiene el Modelo de Prevención de VICTORIA FOODS frente a los delitos contemplados en el artículo 1° de la Ley 20.393 diseñado para asegurar que sus empresas cumplen con la normativa nacional e internacional sobre políticas de prevención de delitos.
2. Protocolos, políticas y procedimientos definidos para apoyar los controles mitigantes de las vulnerabilidades identificadas en la matriz de riesgos de delitos.
3. Una Matriz de riesgos de delitos y sus controles asociados.
4. Un canal y procedimiento de denuncias.
5. Un Título relativo al Modelo de Prevención en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
6. Cláusulas contractuales especiales en contratos de trabajo y contratos con proveedores.
7. Un plan de capacitación y comunicación dirigido a todos los trabajadores y colaboradores de VICTORIA FOODS.
8. Un plan de seguimiento y monitoreo del Modelo de Prevención de Delitos.



Por su parte, los objetivos del presente Manual son:

1. Dar a conocer las actividades y procedimientos necesarios para la efectiva implementación y operación del Modelo de Prevención de Delitos de VICTORIA FOODS.
2. Dar a conocer las pautas para la prevención y mitigación de los riesgos de delitos a los cuales VICTORIA FOODS se encuentra expuesta.
3. Dar a conocer las actividades del Modelo de Prevención de Delitos bajo responsabilidad del sujeto responsable en cumplimiento de sus funciones de supervisión, las cuales deben orientarse a la eficacia y eficiencia del Modelo en el tiempo.
4. Dar cumplimiento estricto a los requisitos establecidos por la Ley N°20.393 para los modelos de prevención de delitos. En ese sentido, busca establecer los principales procedimientos y actividades conducentes a la efectiva implementación del modelo descrito, y la sostenibilidad de este en el tiempo.
5. Instaurar una cultura de respeto a los derechos fundamentales de los colaboradores y la transparencia en todos los procesos de VICTORIA FOODS.
6. En general, entregar normas respecto de las mejores prácticas para prevenir la realización de actividades que puedan constituir alguno de los delitos contemplados en el artículo primero de la Ley N°20.393.

3. MARCO LEGAL DE LA LEY N°20.393 DE RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS

La Ley N°20.393 establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas respecto de los delitos señalados en su artículo primero y regula el procedimiento aplicable a la investigación y establecimiento de la responsabilidad penal de una persona jurídica, la determinación de las sanciones procedentes y la ejecución de éstas.

Por su parte, la Ley N°21.595 de Delitos Económicos que modifica la Ley N°20.393 y otros cuerpos legales, sistematiza los delitos económicos y los atentados contra el medio ambiente, adecúa las penas aplicables y establece un nuevo estatuto normativo para este tipo de delitos.

Se debe hacer especial mención respecto a que en el concepto de persona jurídica caben no sólo las



entidades de derecho privado con o sin fines de lucro, sino que también las empresas públicas creadas por ley; las empresas, sociedades y universidades del Estado; los partidos políticos; las fundaciones y las personas jurídicas religiosas de derecho público.

ACTIVIDADES CON RIESGOS RELEVANTES PARA VICTORIA FOODS

Se han identificado como delitos base más riesgosos para la operación de VICTORIA FOODS a los siguientes:

- **LAVADO DE ACTIVOS**

El delito de lavado de activos está tipificado en el artículo 27 de la ley 19.913 y requiere de un delito precedente que genera los fondos que se intentan lavar. El lavado de activos consiste en ocultar o disimular el origen ilícito de dinero o bienes, por provenir éstos de un delito anterior, o de mantener tales activos, de origen ilícito, en su poder.

Para que exista la figura penal de lavado de activos se requiere que los activos que se pretende lavar provengan de algunos de los delitos señalados en el artículo 27 de la Ley N°19.913.

- **COHECHO A EMPLEADO PÚBLICO NACIONAL**

El cohecho a funcionario público nacional se define como la acción de ofrecer, dar o consentir en dar un beneficio económico o de otra naturaleza a un empleado público, en razón de su cargo o para que realice ciertas acciones u omisiones, o por haberlas realizado. Este acto está sancionado con penas de multa e inhabilitación, y, dependiendo de la gravedad, con reclusión. El cohecho a funcionario público extranjero, tipificado en el artículo 251 bis del Código Penal, implica ofrecer, prometer, dar o consentir en dar un beneficio a un funcionario público extranjero para obtener o mantener una ventaja en transacciones internacionales. Ambos tipos de cohecho comparten normas comunes, que establecen inhabilitaciones y penas agravadas para ciertos casos y excluyen los mínimos de las penas en situaciones específicas. Además, se excluyen como delitos los donativos oficiales o protocolares de escaso valor autorizados por la costumbre, salvo en ciertos casos relacionados con funcionarios públicos extranjeros

- **CORRUPCIÓN ENTRE PARTICULARES**

La corrupción entre particulares o soborno entre particulares es el delito que sanciona a los que soliciten,



acepten recibir, den, ofrezcan o consientan en dar un beneficio económico o de otra naturaleza para favorecer, en el ejercicio de sus labores, la contratación con un oferente sobre otro. En términos simples, se trata de una figura muy similar a la del cohecho, pero en la que no participa un funcionario público, si no que se da entre dos particulares. Por ejemplo, en un proceso de negociación entre dos empresas, el ejecutivo de la empresa A da dinero al ejecutivo de la empresa B para cerrar un contrato.

- **RECEPTACIÓN**

El delito de receptación fue agregado como delito base de la Ley N°20.393 en julio de 2016 y está tipificado en el artículo 456 bis A del Código Penal que sanciona al que, conociendo su origen o no pudiendo menos que conocerlo, tenga en su poder especies robadas, hurtadas o procedentes de otros orígenes ilícitos o las compre, venda o transforme o comercialice en cualquier forma.

Es importante en este punto señalar que el contenido de este tipo penal no solo exige conocer el origen ilegítimo del bien, sino que también mandata una mínima diligencia al respecto (*"...no pudiendo menos que conocerlo..."*).

- **APROPIACIÓN INDEBIDA**

La apropiación indebida está contemplada en el artículo 470 N°1 del Código Penal y corresponde, esencialmente, a la conducta de apropiarse o no restituir bienes muebles que han sido recibidos en administración u otro título que obligue a devolverlos o entregarlos.

- **DELITOS CONTRA EL MEDIOAMBIENTE**

La nueva Ley de Delitos Económicos introduce un importante estatuto de delitos ambientales (Título XIII del Código Penal), un tema que no había sido regulado en Chile hasta ahora. Este estatuto no solo reconoce la protección del medioambiente como un valor intrínseco, sino que también tipifica como delito el daño grave a componentes del medio ambiente y ciertas infracciones administrativas graves, como evadir o eludir el Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA) o proporcionar información falsa al regulador sectorial, la Superintendencia del Medio Ambiente (SMA).

- **DELITOS INFORMÁTICOS**

El 20 de junio de 2022 se promulgó la Ley N°21.459, que incorporó nuevos delitos al artículo 1 de la Ley



N°20.393 para adecuar la legislación chilena al Convenio sobre la Ciberdelincuencia del Consejo de Europa, conocido como el "Convenio de Budapest". Esta ley moderniza los tipos penales para adaptarlos a las nuevas formas de delitos informáticos y avances tecnológicos, cubriendo riesgos no contemplados por la legislación anterior. Entre las modificaciones, se penalizan el acceso ilícito a sistemas de información, ataques a la integridad de sistemas y datos informáticos, y la interceptación de información. También se incluyen el fraude y la falsificación informática, la receptación de datos y el abuso de dispositivos.

Para VICTORIA FOODS, que maneja información confidencial y datos personales de clientes, esto supone un riesgo significativo, exigiendo una protección diligente de sus sistemas informáticos. La empresa debe adoptar medidas preventivas para mitigar actividades consideradas delitos informáticos, como el acceso ilícito, sabotaje y fraude, para proteger la integridad de la información y evitar responsabilidades penales.

- **DELITO DE TRATA DE PERSONAS**

La nueva Ley de Migración y Extranjería N°21.325 entró en vigor el 12 de febrero de 2022. A través de ella, se incorporó el delito de trata de personas del artículo 411 quáter del Código Penal al catálogo de delitos que pueden generar responsabilidad penal a las Empresas.

Sin perjuicio de que la incorporación de esta figura penal amplía el catálogo de delitos base de la Ley N°20.393, el legislador omitió establecer las penas específicas en relación con dicha conducta por lo que no se contemplan sanciones determinadas para las personas jurídicas que resulten penalmente responsables por el delito de trata de personas, lo que tornaría inaplicable dicho delito de acuerdo con la garantía constitucional de que "no hay pena sin ley previa".

- **DELITOS CONTRA LA LIBRE COMPETENCIA DE LOS MERCADOS (DL 211)**

La Ley N°21.595 incluye delitos relacionados con la libre competencia con el fin de supervisar los mercados y promover una competencia activa. Para ello, establece restricciones a la libertad de actuación de los agentes del mercado, quienes, en su búsqueda de maximizar ganancias, pueden ignorar el marco legal para obtener mayores beneficios. Estas prácticas distorsionan el funcionamiento normal de los mercados, limitan la libertad de otros participantes y perjudican el bienestar de los consumidores. La regulación en libre competencia busca prevenir conductas perjudiciales, como acuerdos entre competidores para fijar precios, limitar la producción, dividir mercados y afectar licitaciones.



- **DELITOS TRIBUTARIOS.**

Como todas las personas jurídicas de derecho privado, VICTORIA FOODS puede incurrir en delitos tributarios que incluyen la presentación engañosa de declaraciones, la emisión de información falsa para evadir impuestos, la manipulación de registros contables, el uso indebido de documentos tributarios, la violación de clausuras tributarias, la destrucción de sellos y distintas acciones para obtener beneficios tributarios de manera fraudulenta, entre otras.

4. RESPONSABILIDAD PENAL DE LA EMPRESA Y MODELOS DE PREVENCIÓN

Finalmente, y respecto de la imputación de responsabilidad penal a la Persona Jurídica, el artículo 3° de la Ley N°20.393 dispone que: *“Una persona jurídica será penalmente responsable por cualquiera de los delitos señalados en el artículo 1, perpetrado 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, siempre que la perpetración del hecho se vea favorecida o facilitada por la falta de implementación efectiva de un modelo adecuado de prevención de tales delitos, por parte de la persona jurídica.*

Si concurrieren los requisitos previstos en el inciso anterior, una persona jurídica también será responsable por el hecho perpetrado por o con la intervención de una persona natural relacionada en los términos previstos por dicho inciso con una persona jurídica distinta, siempre que ésta le preste servicios gestionando asuntos suyos ante terceros, con o sin su representación, o carezca de autonomía operativa a su respecto, cuando entre ellas existan relaciones de propiedad o participación. Lo dispuesto en este artículo no tendrá aplicación cuando el hecho punible se perpetre exclusivamente en contra de la persona jurídica.”

- **SANCIONES PENALES EN LA LEY N°20.393**

La Ley N°20.393 asigna distintas penas a la persona jurídica para los casos en que se establezca su responsabilidad penal en alguno de los delitos contemplados expresamente por ella, sanciones que pueden ir desde la pérdida de beneficios fiscales, altas multas bajo el sistema de días-multa, la prohibición de celebrar contratos con el Estado u organismos del Estado, hasta la disolución o cancelación de la personalidad jurídica.

5. EL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO.

5.1 DESIGNACIÓN

La Administración de VICTORIA FOODS designará a su Oficial de Cumplimiento, el que durará hasta tres



años en el cargo, pudiendo ser reelegido por periodos de igual duración.

El Oficial de Cumplimiento designado por VICTORIA FOODS poseerá cabal conocimiento de:

- Las funciones y los responsables de cada área de la empresa
- La legislación y la normativa emanada de las autoridades reguladoras
- El presente Manual de Prevención
- El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad
- La matriz de riesgos de los delitos contemplados en la Ley N°20.393
- El plan de capacitación y difusión dirigido a todos los trabajadores y colaboradores de VICTORIA

FOODS

- El plan de seguimiento y monitoreo de las actividades propias del Modelo de Prevención.

5.2 MEDIOS, FACULTADES Y FUNCIONES DEL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO

El Oficial de Cumplimiento gozará, en el ejercicio de sus funciones, de autonomía respecto de la administración y las gerencias de la empresa. Para mantener dicha cualidad como característica esencial de su cargo, el Oficial de Cumplimiento contará con un presupuesto especialmente asignado para llevar a efecto sus funciones.

Por otra parte, el Oficial de Cumplimiento de VICTORIA FOODS tendrá las siguientes facultades y funciones:

1. Ejercer el rol de Oficial de Cumplimiento de acuerdo con lo establecido en la Ley N°20.393.
2. Determinar y requerir a la Administración los medios y recursos necesarios para lograr cumplir con su rol y responsabilidades.
3. Liderar el establecimiento y operación del Modelo de Prevención de Delitos desarrollado e implementado por la empresa.
4. Identificar los riesgos asociados a los delitos de la Ley N°20.393 y definir los controles que permitan prevenir la comisión de éstos.



5. Reportar a la Administración, a lo menos semestralmente, informando a través del medio que considere más adecuado, de las medidas y planes implementados en el cumplimiento de sus funciones.
6. Velar por que se dé cumplimiento a los controles por las áreas correspondientes, se desarrollen las políticas y procedimientos requeridos por el Modelo de Prevención de Delitos y sugerir, y desarrollar e implementar cualquier otra política y/o procedimiento que estime necesaria para complementar el modelo existente.
7. Fomentar que los procesos con riesgo de comisión de delito cuenten con controles de prevención y mantener evidencia del cumplimiento y ejecución de estos controles.
8. Evaluar permanentemente la eficacia y vigencia del Modelo de Prevención de Delitos y su conformidad con las leyes y demás regulaciones, informando a la Administración respecto de la necesidad o conveniencia de su modificación.
9. Velar por la actualización del Modelo de Prevención de Delitos, de acuerdo con los cambios normativos y el entorno de negocios de la empresa.
10. Proponer a esta Administración los métodos más idóneos para la aplicación efectiva del Modelo de Prevención de Delitos y su supervisión, tales como:
 - Actividades de difusión y de capacitación a los trabajadores respecto del Modelo de Prevención de Delitos, sus componentes, así como las materias bajo el alcance de la Ley N°20.393.
 - Seguimiento de los resultados de acciones relacionadas con infracciones a la Ley N°20.393.
 - Revisiones periódicas de los procesos y documentación de aquellas áreas que revisten mayor riesgo de incumplimiento, dejando testimonio escrito de cada una de sus actuaciones, priorizando aquellos procesos con mayor probabilidad de ocurrencia o impacto según la respectiva matriz de riesgo.
11. Tomar conocimiento y efectuar un análisis de todo caso sospechoso de constituir uno de los delitos señalados en la Ley N°20.393 y, de considerarlo necesario, elevar dicho caso a esta Administración. A efectos del análisis, deberá recabar toda la documentación relacionada con ese caso, generando para tales efectos un archivo de antecedentes.



12. Documentar y custodiar la evidencia relativa a las actividades de prevención de delitos.
13. Asistir, cuando corresponda, en las demandas, denuncias o gestiones judiciales que decida emprender la empresa en relación con los delitos señalados en la Ley N°20.393, y aportar todos los antecedentes que mantenga en su poder o de los cuales tuviere conocimiento en razón de su función.
14. Realizar trabajos especiales que esta Administración le encomiende en relación con las materias de su competencia.
15. Capacitarse continuamente en términos de actualizar y perfeccionar sus conocimientos y habilidades, especialmente en cuanto a modificaciones en las leyes nacionales y buenas prácticas empresariales.

6. DIAGNÓSTICO DE RIESGOS

El diagnóstico de riesgos es el proceso a través del cual se identifican las actividades, procedimientos y negocios expuestos al riesgo de la comisión de los delitos contemplados en el artículo 1° de la Ley N°20.393. Las actividades y procesos de riesgo identificados son vaciados en una Matriz de Riesgos, en la cual se muestra también el nivel de riesgo que se ha determinado para cada uno de estos procesos o actividades identificados.

6.1 MATRIZ DE RIESGOS

La matriz de riesgo es una herramienta que identifica los potenciales riesgos de comisión de los delitos contemplados en la Ley N°20.393 en los que VICTORIA FOODS podría potencialmente verse involucrada durante el desarrollo normal de sus actividades.

La identificación de riesgos es liderada por el Oficial de Cumplimiento, quien, con la participación de los cargos más altos de la administración de la empresa, deberá analizar los principales escenarios de riesgo de comisión de los delitos señalados en la Ley N°20.393.

La identificación, análisis y evaluación del riesgo de comisión de dichos delitos quedarán plasmados en una Matriz de Riesgos que deberá ser revisada anualmente o cuando sucedan modificaciones importantes en la regulación o las condiciones de operación de la empresa.



CUADRO 2: PROCEDIMIENTO DE IDENTIFICACION Y REACCION ANTE RIESGOS



El proceso de diagnóstico de riesgos comprende también el análisis de la probabilidad de que se produzca un evento de riesgo y el impacto que esto tendría para la organización. La probabilidad de ocurrencia y el impacto se combinan indicando el nivel o severidad del riesgo.

Para el análisis de riesgos de los procesos de VICTORIA FOODS se han utilizado las tablas de valores que se muestran a continuación:

TABLA 1: VALORACIÓN DE PROBABILIDAD

Categoría	Valor	Descripción
Casi cierta	5	Riesgo cuya probabilidad de ocurrencia es muy alta, es decir, se tiene un alto grado de inseguridad que éste se presente. (90% a 100%).
Probable	4	Riesgo cuya probabilidad de ocurrencia es alta, es decir, se tiene entre 66% a 89% de inseguridad que éste se presente.
Moderado	3	Riesgo cuya probabilidad de ocurrencia es media, es decir, se tiene entre 31% a 65% de inseguridad que éste se presente.
Improbable	2	Riesgo cuya probabilidad de ocurrencia es baja, es decir, se tiene entre 11% a 30% de inseguridad que éste se presente.
Muy improbable	1	Riesgo cuya probabilidad de ocurrencia es muy baja, es decir, se tiene entre 1% a 10% de inseguridad que éste se presente.

TABLA 2: VALORACIÓN DE IMPACTO



Categoría	Valor	Descripción
Catastrófico	5	Riesgo cuya materialización puede generar pérdidas financieras (\$) que tendrán un impacto catastrófico en el presupuesto y/o comprometen totalmente la imagen pública de la organización. Su materialización dañaría gravemente el desarrollo del proceso y el cumplimiento de los objetivos, impidiendo finalmente que estos se logren.
Mayor	4	Riesgo cuya materialización puede generar pérdidas financieras (\$) que tendrán un impacto importante en el presupuesto y/o comprometen fuertemente la imagen pública de la organización. Su materialización dañaría significativamente el desarrollo del proceso y el cumplimiento de los objetivos, impidiendo que se desarrollen total o parcialmente en forma normal.
Moderado	3	Riesgo cuya materialización puede generar pérdidas financieras (\$) que tendrán un impacto moderado en el presupuesto y/o comprometen moderadamente la imagen pública de la organización. Su materialización causaría un deterioro en el desarrollo del proceso dificultando o retrasando el cumplimiento de sus objetivos, impidiendo que éste se desarrolle parcialmente en forma normal.
Menor	2	Riesgo cuya materialización puede generar pérdidas financieras (\$) que tendrán un impacto menor en el presupuesto y/o comprometen de forma menor la imagen pública de la organización. Su materialización causaría un bajo daño en el desarrollo del proceso y no afectaría el cumplimiento de los objetivos.
Insignificante	1	Riesgo cuya materialización no genera pérdidas financieras (\$) ni compromete de ninguna forma la imagen pública de la organización. Su materialización puede tener un pequeño o nulo efecto en el desarrollo del proceso y que no afectaría el cumplimiento de los objetivos.

Por otra parte, la combinación de probabilidad e impacto permite definir la severidad (o nivel de severidad) con que el evento de riesgo afectaría a VICTORIA FOODS, lo que luego puede graficarse de acuerdo con la siguiente tabla y mapa de riesgos:

TABLA 3: NIVEL DE SEVERIDAD DEL RIEGO

Nivel Probabilidad		Nivel Impacto		Severidad del Riesgo	
Casi Certeza	5	Catastrófico	5	Extremo	25
Casi Certeza	5	Mayor	4	Extremo	20
Casi Certeza	5	Moderado	3	Extremo	15
Casi Certeza	5	Menor	2	Alto	10
Casi Certeza	5	Insignificante	1	Alto	5
Probable	4	Catastrófico	5	Extremo	20
Probable	4	Mayor	4	Extremo	16
Probable	4	Moderado	3	Alto	12
Probable	4	Menor	2	Alto	8
Probable	4	Insignificante	1	Moderado	4
Moderado	3	Catastrófico	5	Extremo	15
Moderado	3	Mayor	4	Extremo	12
Moderado	3	Moderado	3	Alto	9
Moderado	3	Menor	2	Moderado	6
Moderado	3	Insignificante	1	Bajo	3
Improbable	2	Catastrófico	5	Extremo	10
Improbable	2	Mayor	4	Alto	8
Improbable	2	Moderado	3	Moderado	6
Improbable	2	Menor	2	Bajo	4
Improbable	2	Insignificante	1	Bajo	2
Muy improbable	1	Catastrófico	5	Alto	5
Muy improbable	1	Mayor	4	Alto	4
Muy improbable	1	Moderado	3	Moderado	3
Muy improbable	1	Menor	2	Bajo	2
Muy improbable	1	Insignificante	1	Bajo	1



TABLA 4: MAPA DE RIESGOS

IMPACTO DE LOS RIESGOS	Catastrófico	5	10	15	20	25
	Mayor	4	8	12	16	20
	Moderado	3	6	9	12	15
	Menor	2	4	6	8	10
	Insignificante	1	2	3	4	5
		Muy improbable	Improbable	Moderado	Probable	Casi certeza
PROBABILIDAD DE OCURRENCIA DE LOS RIESGOS						

Adicionalmente, la matriz de riesgos de VICTORIA FOODS contiene los controles mitigantes respectivos para cada uno de los riesgos descritos, los cargos y áreas responsables de ejecutar dichos controles y las evidencias de la realización del control.

6.2 MEDIDAS DE PREVENCIÓN

VICTORIA FOODS cuenta con diversas normas, políticas y prácticas de prevención de conductas que pueden generar responsabilidad penal a la persona jurídica.

Entre ellas podemos encontrar:

6.2.1 POLÍTICA SOBRE CONFLICTOS DE INTERESES

La Política de Conflictos de Interés establece un conjunto de directrices y procedimientos establecidos por VICTORIA FOODS para identificar, gestionar y mitigar los conflictos de interés que puedan surgir en el ámbito laboral. Los conflictos de interés ocurren cuando una persona en una posición de responsabilidad tiene intereses personales o financieros que podrían influir, o parecer influir, en sus decisiones y acciones profesionales.



6.2.2 POLÍTICA DE RELACIONAMIENTO CON EMPLEADOS O FUNCIONARIOS PÚBLICOS

El objetivo de esta política es definir el proceso, los roles y las responsabilidades en la interacción entre los empleados de VICTORIA FOODS y cualquier funcionario público.

Su propósito final es mantener un registro detallado de las reuniones y contactos, especificando los motivos y cualquier incidencia que ocurra, con el fin de controlarlas y prevenir situaciones de corrupción por parte de los empleados de VICTORIA FOODS.

6.2.3 POLÍTICA DE REGALOS E INVITACIONES

En Esta Política tiene como objetivo regular la aceptación de regalos, invitaciones o cualquier beneficio dirigido a un empleado o colaborador de VICTORIA FOODS, así como la entrega de estos por parte de un empleado o colaborador de la compañía.

De este modo, la operación de VICTORIA FOODS como proveedor y solicitante de servicios será transparente, y se protegerá a la empresa y a sus empleados de involucrarse en actos de corrupción.

6.2.4 POLÍTICA DE DEBIDA DILIGENCIA

La Política de Debida Diligencia de VICTORIA FOODS tiene por objeto establecer los criterios, lineamientos generales y herramientas para ejecutar el proceso de debida diligencia a terceros que se vinculen con VICTORIA FOODS para, así, identificar y mitigar los riesgos derivados de dichas relaciones de negocios. Asimismo, esta política busca velar por el cumplimiento de los principios establecidos y evitar las relaciones comerciales o de negocios con terceros que puedan generar riesgos reputacionales o de cumplimiento normativo a VICTORIA FOODS.

En línea con los principios y valores VICTORIA FOODS, la compañía promueve como principio el establecimiento de relaciones comerciales y de negocios con terceros que también respeten la legislación y la ética en el desarrollo de sus actividades. Por lo anterior, VICTORIA FOODS establece como política general que, antes de entrar en relación con un tercero, éste deba pasar por un proceso de debida diligencia para comprender los riesgos que aquello representaría y, si estos existieran y fuesen aceptables, determinar los controles pertinentes para mitigarlos.

6.2.5 POLÍTICA DE DONACIONES

La Política de Donaciones de VICTORIA FOODS tiene por objeto establecer los lineamientos generales en cuanto a solicitudes de donaciones y la descripción del proceso de aprobación y entrega de éstas por parte de



VICTORIA FOODS. En este sentido, VICTORIA FOODS sólo realizará donaciones a personas jurídicas sin fines de lucro y las excepciones a esta política deben ser aprobadas por el Directorio de la respectiva sociedad. Asimismo, previo a una donación debe existir un chequeo del beneficiario y una autorización del Oficial de Cumplimiento y las aprobaciones entregadas por éste deben quedar respaldadas por una investigación previa, en que se dé cuenta sobre la indagación de él o los beneficiarios. Se deberá analizar, además, si producto de ese beneficio entregado la empresa no obtendrá ventaja inapropiada alguna.

6.2.6 RELACIÓN CON PROVEEDORES

Los funcionarios de VICTORIA FOODS no pueden aceptar dinero o beneficios de un proveedor o potencial proveedor. Los colaboradores de la empresa tienen prohibido representar a un proveedor de VICTORIA FOODS o ser parte de su gestión operativa.

De este modo, se esperan las siguientes conductas de los funcionarios y colaboradores de VICTORIA FOODS:

- Mientras sea empleado de VICTORIA FOODS, no trabajar ni prestar servicios o asesoramiento a cualquier proveedor que actualmente suministre material o preste servicios a la empresa o a cualquier proveedor que pueda suministrar material o prestar servicios a la empresa.
- Rechazar cualquier forma de compensación o beneficio de un proveedor incluso si tales prácticas son aceptables en la cultura donde se realiza el trabajo.
- Obtener una decisión/solución de conflictos de intereses del Oficial de Cumplimiento previo a asumir cualquier empleo externo que pueda crear la apariencia de lealtad dividida, y comunicar y resolver cualquier situación existente que pudiera crear un conflicto de intereses.

Por otra parte, VICTORIA FOODS vela por mantener una relación transparente y de largo plazo con sus proveedores. Así, las decisiones de compra o asignación de contratos son imparciales y basadas en factores objetivos, manteniendo siempre con ellos un trato equitativo y justo, evitando todo posible conflicto de interés en la relación de VICTORIA FOODS con sus proveedores.

6.2.7 CAPACITACIÓN PERMANENTE Y PLAN DE DIFUSIÓN DEL MODELO DE PREVENCIÓN

VICTORIA FOODS estima que la comunicación oportuna y capacitación permanente son maneras eficaces de prevenir la comisión de los delitos señalados en el artículo 1° de la Ley 20.393 como, asimismo, el



cumplimiento de la normativa interna vigente. Por ello, los colaboradores de VICTORIA FOODS deben estar oportuna y debidamente informados y capacitarse permanentemente.

El Oficial de Cumplimiento está a cargo de diseñar y coordinar un Programa Anual de Difusión y Capacitación sobre prevención de los delitos de la Ley N°20.393. Dicho Programa Anual deberá indicar las materias objeto de la capacitación, metodologías mínimas a usar, los medios que se emplearán para su ejecución y los procedimientos de evaluación obligatoria. La participación de los colaboradores de la empresa en los programas de capacitación es obligatoria y se lleva control de asistencia y de aprobación de los cursos impartidos.

6.2.8 MONITOREO Y CONTROLES

VICTORIA FOODS considera que el monitoreo del cumplimiento de sus políticas, normas y procesos internos es una actividad que debe desarrollarse de manera permanente y continua a fin de asegurar su debido cumplimiento, detectar brechas y mitigar o gestionar los riesgos.

Por su parte, el control tiene como propósito detectar las actividades riesgosas que se pretendan realizar o que se hayan realizado, así como también, mitigar o gestionar el riesgo, buscando que los procesos logren sus metas y objetivos en la prevención de los delitos señalados en el artículo 1° de la Ley 20.393.

6.2.9 AUDITORÍA

El Oficial de Cumplimiento cuenta con la facultad de solicitar el apoyo del área de Finanzas. Por su parte, y con el fin de resguardar los recursos financieros de la empresa y de velar por la prevención de su utilización en toda clase de delitos, el área de Finanzas de la Compañía podrá efectuar los siguientes procedimientos:

- a) Auditorías programadas relacionadas a aspectos operacionales, de contratos y proyectos relevantes de inversión, en base al marco legal y regulatorio vigente.
- b) Auditorías no programadas de investigación, toma selectiva de inventarios y arquezos de tesorería, a fin de determinar el adecuado resguardo de los activos financieros de la empresa y su no utilización en actividades prohibidas.

6.2.10 REPORTE

De acuerdo con el artículo cuarto de la Ley N°20.393 y lo señalado en el numeral 5.2 de este Manual, el Oficial de Cumplimiento debe reportar la Administración, a lo menos anualmente, de las medidas y planes



implementados en el cumplimiento de sus funciones, rindiendo cuenta de su gestión.

6.2.11 PROCEDIMIENTOS DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS

VICTORIA FOODS cuenta con distintos procedimientos que sus distintas áreas están obligadas a cumplir en la ejecución de los procesos que involucran la gestión de recursos financieros. Sin perjuicio de la importancia y constante aplicación de los procedimientos antes señalados, VICTORIA FOODS se encuentra en permanente revisión y desarrollo de políticas que sean útiles al control de los recursos financieros.

6.2.12 PROGRAMAS DE AUDITORÍA INTERNA DEL MODELO DE PREVENCIÓN

El Oficial de Cumplimiento, en conjunto con la Administración de la persona jurídica, deben establecer procedimientos para la aplicación efectiva del Modelo de Prevención y controles para su supervisión, a fin de detectar y corregir sus fallas y actualizarlo de acuerdo con los requerimientos regulatorios.

En este sentido y con la finalidad de asegurar una efectiva implementación del Modelo, el Oficial de Cumplimiento debe coordinar un programa periódico de auditorías que asegure:

1. El cumplimiento de las políticas y procedimientos de administración de los recursos financieros.
2. El cumplimiento de los controles establecidos para prevenir los riesgos identificados.
3. El desarrollo de un programa de auditoría interna, aplicable a todas las áreas de VICTORIA FOODS, en relación con los elementos que componen el Modelo de Prevención, con el objetivo de validar que éstos se encuentren operativos y que son actualizados con la periodicidad que se requiere.

El Oficial de Cumplimiento se asegurará de que se tomen las medidas correctivas necesarias y se realicen las actualizaciones a la matriz de riesgo y/o a las políticas y procedimientos de cumplimiento establecidos, según corresponda, en atención a los hallazgos o debilidades que dichas auditorías revelen. Los resultados deben también ser incorporados por el Oficial de Cumplimiento en los reportes que éste debe realizar a la Administración.

Los elementos del Modelo de Prevención de la Ley N°20.393 que deben ser auditados son los siguientes:

1. La realización de reportes semestrales por parte del Oficial de Cumplimiento a la Administración de VICTORIA FOODS. Dicho informe deberá contener, a lo menos:



- i. Resultados y hallazgos de evaluación de auditoría interna (control financiero y modelo).
 - ii. Actualizaciones del Modelo si se requieren.
 - iii. Actividades de entrenamiento y difusión.
 - iv. Análisis presupuestario del área.
 - v. Resumen de denuncias y medidas adoptadas.
2. La realización y registro de las actividades de difusión y capacitación.
 3. La actualización de la Matriz de Riesgos del Modelo, según haya sido necesario.
 4. La incorporación y firma progresiva de las cláusulas definidas para los contratos de trabajo.
 5. La incorporación y firma progresiva de las cláusulas definidas para los contratos de adquisición de bienes o contratación servicios.
 6. La actualización oportuna del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, de forma tal que incorpore las obligaciones y prohibiciones que se requieran como consecuencia de las actualizaciones del Modelo.
 7. El cumplimiento de los procedimientos de denuncias establecidos por la empresa para la prevención de los delitos contemplados en la Ley N°20.393.

7. OBLIGACIONES, PROHIBICIONES Y SANCIONES

En virtud de las normas de la Ley N°20.393, VICTORIA FOODS ha establecido obligaciones y prohibiciones a las que están sujetos sus colaboradores, las que se han agregado a su Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, a los contratos de trabajo y a los contratos con proveedores.

7.1 REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD (RIOHS)

De acuerdo con la Ley N°20.393, las personas jurídicas deben incorporar las obligaciones, prohibiciones y sanciones administrativas internas que se establezcan como parte del Modelo de Prevención, expresamente en su Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

7.2 CONTRATOS DE TRABAJO

De acuerdo con el artículo 4° de la Ley N°20.393, las personas jurídicas deben incluir explícitamente el



Modelo de Prevención de Delitos en los contratos de trabajo de todos sus trabajadores, empleados y prestadores de servicios, incluidos los altos ejecutivos. Estas disposiciones se añadirán como un anexo en los contratos existentes o como cláusulas especiales en los nuevos contratos para futuros empleados de la empresa.

7.3 CONTRATOS CON PROVEEDORES

Asimismo, la Ley N°20.393 establece además que los principios del Modelo de Prevención deben incorporarse también en los contratos con proveedores y, por lo anterior, VICTORIA FOODS incorpora a los contratos con sus proveedores cláusulas especiales referidas al Modelo de Prevención de Delitos.

8. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS Y SANCIONES AL INCUMPLIMIENTO DEL MODELO

8.1 PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

Es deber y obligación de todos los trabajadores y colaboradores de VICTORIA FOODS denunciar de inmediato, cualquier mal comportamiento que llegue a su conocimiento o del cual sospecharen y que pudiera violar normas del presente Manual.

En cumplimiento de la Ley N°20.393, se establece el siguiente Procedimiento de Investigación y Sanciones para las infracciones o incumplimientos al Modelo de Prevención de Delitos o actos que, eventualmente, podrían constituir alguno de los delitos señalados en dicha de la Ley:

“Las denuncias podrán ser efectuadas verbalmente o por escrito directamente al Oficial de Cumplimiento o mediante alguno de los canales establecidos por VICTORIA FOODS al efecto. Cualquier denuncia deberá efectuarse de buena fe y debidamente fundamentada, indicando en lo posible hechos, lugares, fechas referenciales y nombres o cargos de los implicados. La Empresa garantiza que todas las denuncias, que formalmente sean presentadas, serán investigadas en forma seria, responsable y con la estricta confidencialidad requerida para resguardar tanto la identidad del denunciado como la del denunciante.

La Empresa se obliga a respetar, en todo momento, los derechos fundamentales de los trabajadores involucrados en una denuncia.

Recibida la denuncia, el Oficial de Cumplimiento tendrá un plazo de 5 días hábiles, contados desde la recepción de esta, para iniciar la etapa de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar al denunciado del inicio de un procedimiento de investigación.



Las denuncias serán investigadas por el Oficial de Cumplimiento, quien recabará todos los antecedentes que estime pertinentes y adoptará las medidas conducentes al esclarecimiento de los hechos. Sin perjuicio de lo anterior, no podrán adoptarse medidas que directa o indirectamente afecten la dignidad del empleo del trabajador afectado.

El proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que aportaran.

El Oficial de Cumplimiento será personalmente responsable de mantener estricta reserva del procedimiento y de asegurar el respeto de los derechos fundamentales de la o las personas investigadas.

El Oficial de Cumplimiento tendrá un plazo de 30 días para la recopilación de antecedentes y emitir un Informe Preliminar sobre los resultados de la investigación.

El Oficial de Cumplimiento pondrá dicho Informe Preliminar en conocimiento del trabajador o trabajadores investigados, quienes tendrán el plazo de 10 días para presentar sus descargos, observaciones y aportar todos los antecedentes que estimen pertinentes para el esclarecimiento de los hechos.

Presentados los descargos del trabajador o trabajadores afectados, el Oficial de Cumplimiento podrá realizar nuevas diligencias, fijando para ello un plazo máximo 10 días.

Agotado el término a que se refiere el artículo anterior o transcurridos 15 días desde la presentación de los descargos, el Oficial de Cumplimiento emitirá un Informe Final en que expresarán las conclusiones de su investigación.

El Informe Final se referirá expresamente a la eventual responsabilidad del trabajador en los hechos, propondrá una sanción adecuada, la necesidad de efectuar las respectivas denuncias ante los Tribunales Ordinarios de Justicia y, si fuere necesario, las medidas necesarias para corregir internamente las irregularidades. El Oficial de Cumplimiento deberá incluir en sus conclusiones tanto los elementos que agravan la responsabilidad del trabajador, como aquellos que la atenúan. El Informe Final será puesto en conocimiento del Trabajador. Asimismo, el Oficial de Cumplimiento realizará un resumen de los antecedentes contenidos en él en su informe semestral que debe presentar a la administración de VICTORIA FOODS.

Las decisiones relacionadas con las eventuales sanciones, absolución del trabajador y adopción de



medidas correctivas en la organización, serán exclusivamente adoptadas por la administración de VICTORIA FOODS.

La administración de VICTORIA FOODS, por resolución fundada y dependiendo de la gravedad de la infracción o incumplimiento, podrá aplicar cualquiera de las sanciones internas establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa respectiva.

Las sanciones que decida aplicar la administración no implican una renuncia a la facultad de denunciar a los Tribunales Ordinarios de Justicia en los casos que lo estime necesario”.

8.2 CANALES DE DENUNCIA DE VICTORIA FOODS

VICTORIA FOODS dispone de un canal de denuncias común a todos sus colaboradores, un recurso confidencial para que los funcionarios y colaboradores de la empresa comuniquen cualquier pregunta o inquietud ética o cumplimiento, para solicitar orientación sobre estándares de conducta o para denunciar posibles actos ilícitos o conductas inapropiadas.

Además, siempre pueden reportarse situaciones irregulares, según sea la materia del asunto al Oficial de Cumplimiento, el Departamento de Recursos Humanos o el Departamento Legal.

Se debe tener en cuenta que cualquier denuncia falsa o malintencionada será sancionada en conformidad con el Reglamento Interno y este Manual de Prevención.

8.3 SANCIONES INTERNAS

El incumplimiento de lo dispuesto en este Manual, así como en las políticas relacionadas, puede conllevar acciones correctivas y sanciones. Estas acciones, de carácter progresivo y fundamentado, se encuentran especificadas en el título correspondiente del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Las sanciones pueden incluir, entre otras medidas apropiadas, amonestaciones, registro de los hechos para consideraciones futuras en el desarrollo profesional del infractor dentro de la empresa, el posible despido del infractor y la denuncia de los hechos a las autoridades competentes, todo ello de acuerdo con la naturaleza y gravedad de las infracciones.

9. CAPACITACIÓN PERMANENTE

VICTORIA FOODS estima que la comunicación oportuna y una capacitación permanente son maneras



eficaces de prevenir los delitos señalados en la Ley N°20.393, como asimismo el cumplimiento de la normativa interna vigente. Por ello, todos los colaboradores de la empresa deben estar oportuna y debidamente informados y capacitarse permanentemente.

El Oficial de Cumplimiento estará a cargo de diseñar, coordinar y programar un Plan Anual de Difusión y Capacitación en prevención de los delitos contemplados en el artículo 1° de la Ley 20.393. La participación de los trabajadores de VICTORIA FOODS en los programas de capacitación será obligatoria y deberá llevarse control y registro de asistencia y aprobación de los cursos impartidos.

10. EVALUACIÓN POR TERCERO INDEPENDIENTE

En conformidad a las leyes N°20.393 y N°21.595, un Modelo de Prevención no solo debe cumplir con las exigencias legales, sino que también se debe asegurar la mejora continua y la eficacia de este a través de evaluaciones periódicas por parte de terceros independientes que permitan mecanismos de perfeccionamiento o actualización.

Hasta ahora, la certificación de los Modelos de Prevención de Delitos en las empresas era voluntaria, sin embargo, la nueva normativa impone la obligación de prever evaluaciones periódicas efectuadas por terceros independientes. La implementación de estas evaluaciones es esencial porque refuerza una buena práctica internacional que busca la mejora continua a través de la revisión imparcial de un tercero. Este tercero debe ser realmente independiente, sin conflictos de interés o relaciones comerciales que puedan comprometer la objetividad de su evaluación. Por lo tanto, cualquier relación previa o concurrente entre la empresa evaluada y el evaluador puede ser cuestionada en sede penal, poniendo en riesgo la validez de la evaluación.

La independencia del evaluador garantiza que las evaluaciones no estén contaminadas por intereses comerciales y que se enfoquen en la objetividad y veracidad de los hallazgos. La evaluación debe ir más allá de una simple verificación formal (checklist) y constar en informes detallados que demuestren una mejora continua. Esto implica actualizaciones permanentes del Modelo de Prevención de Delitos, integrando nuevos delitos, señales de alerta, riesgos, estándares y controles más eficientes. Un modelo inalterable a lo largo del tiempo indicaría una gestión inadecuada del programa de compliance penal. Lo que se requiere es evidencia tangible de una mejora continua virtuosa, validada por la opinión de un tercero verdaderamente independiente. Esto es fundamental para eximir a una empresa de responsabilidad penal.