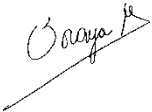
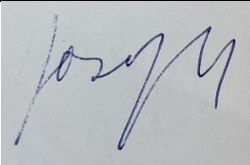
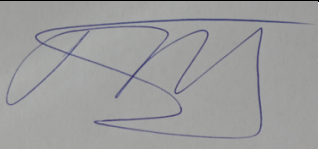


PROGRAMA INTEGRIDAD

DALMACIA SPA

2025

	ELABORA	REVISA	APRUEBA
NOMBRE	SORAYA MALDONADO NARANJO.	JOSIP JERCIC HOLLUB	MIROSLAV JERCIC SOTO
DEPARTAMENTO	PREVENCIÓN DE RIESGOS	GERENCIA COMERCIAL	REPRESENTANTE LEGAL
FIRMA			

OBJETIVOS

El presente documento establece los procedimientos relativos a la implementación y operación del Modelo de Prevención de Delitos de DALMACIA SPA, Rut 77.145.237-K, dirección Monjitas 454 of 509, Santiago, Región Metropolitana en conformidad con las disposiciones de la Ley N°20.393 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, principios contenidos en el Código de Ética y las normativas establecidas por la Empresa.

Este modelo tiene como propósito principal monitorear los procesos y actividades susceptibles de riesgos relacionados con la comisión de delitos señalados por la legislación vigente, en conjunto con la adopción, implementación, operación y supervisión del Encargado de Prevención de Delitos, con el respaldo del Comité de Ética y Cumplimiento.

Es imperativo que todos los colaboradores de Soluciones, así como sus terceros intermediarios y clientes, asuman la responsabilidad de aplicar y respetar las medidas establecidas en este documento. Esto contribuirá a mantener un ambiente que prevenga situaciones de incumplimiento.

I. ÉTICA

Es esencial que tengamos pleno entendimiento y aplicación de los principios éticos que orientan nuestras actividades dentro de la Empresa. Dichos principios constituyen pilares fundamentales que dirigen nuestras acciones, garantizando que nuestras operaciones se lleven a cabo de manera responsable y en consonancia con los valores que nos identifican. A continuación, se proporcionará una explicación detallada de los principios éticos que regirán nuestras conductas:

A. RECURSOS

Como empresa reafirmamos nuestro compromiso con la ética y la transparencia en todas las áreas operativas. Además de resaltar la responsabilidad y el uso adecuado de los recursos económicos y materiales, la organización busca fomentar una cultura interna basada en la eficiencia y la gestión consciente de los recursos.

Se enfatiza la importancia de la propiedad intelectual, el tiempo y las instalaciones de la empresa, desde el equipo de oficina hasta bodega y el correo electrónico corporativo. Estos elementos no solo son activos tangibles, sino también fundamentales para el desarrollo y la ejecución de las actividades comerciales. Por ende, se insta a todos los miembros de la organización a utilizarlos de manera responsable, evitando cualquier forma de mal uso o desperdicio.

Directivos y empleados desempeñan un papel clave en este compromiso, siendo responsables de garantizar que todas las operaciones se registren conforme a las normas y políticas contables establecidas. Queda expresamente prohibido realizar o autorizar registros de entradas falsas o engañosas en cualquier circunstancia. Mantener la integridad en los registros financieros y contables es esencial no solo para cumplir con los estándares, sino también para preservar la transparencia y veracidad de la información contable.

Al adherirse a estos principios éticos y operativos, la empresa aspira no solo al cumplimiento de regulaciones y normativas, sino también a forjar una reputación basada en la confianza y la integridad en la prestación de servicios de tecnología.

B. CONFLICTO DE INTERESES

La identificación y gestión proactiva de conflictos de interés son fundamentales para mantener la integridad y la reputación de nuestra empresa. Un conflicto de interés surge cuando los intereses personales de un empleado interfieren de alguna manera con los intereses globales de la empresa. En este sentido, es imperativo que inversionistas, socios y empleados desempeñen sus funciones con honestidad y responsabilidad, evitando anteponer sus intereses personales, profesionales o financieros a los de la empresa.

La política de DALMACIA SPA prohíbe categóricamente la aceptación de regalos, efectivo u otros beneficios de valor, directa o indirectamente, de cualquier persona o empresa que mantenga o busque establecer relaciones comerciales con la empresa. Se permite únicamente la aceptación de regalos no monetarios comúnmente utilizados con fines promocionales. Además, ningún empleado deberá solicitar ni aceptar préstamos de personas o entidades con relaciones comerciales con la empresa, excepto instituciones financieras reconocidas y bajo condiciones y tasas de interés normales aplicables a préstamos individuales.

La imparcialidad es esencial para todos los empleados, quienes deben evitar situaciones que puedan dar lugar a conflictos de interés. En caso de que surja una situación potencial de conflicto, cada empleado tiene la responsabilidad de informar de inmediato a la dirección de la empresa

para tomar las medidas adecuadas. Esta acción proactiva no solo garantiza la transparencia en nuestras operaciones, sino que también demuestra nuestro compromiso continuo con la ética y la integridad en la distribución y venta de libros a nuestros clientes privados y del ámbito público mediante www.mercadopublico.cl

C. INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

La preservación de la integridad y la transparencia en nuestras operaciones es un pilar fundamental para nuestra de la distribuidora. En este contexto, el uso de información privilegiada de la empresa en beneficio personal o de terceros está estrictamente prohibido, a menos que dicha información sea de conocimiento público en general. Este principio reafirma nuestro compromiso con la equidad y la igualdad de oportunidades para todos los actores involucrados, evitando cualquier ventaja injusta derivada de información no pública.

Adicionalmente, queda terminantemente prohibido distorsionar registros y/o información contable, así como falsificar operaciones con el propósito de simular el cumplimiento de metas y objetivos u obtener beneficios personales. La honestidad en la presentación de la información financiera es esencial para mantener la confianza de inversores, socios y otros stakeholders en la integridad de nuestras prácticas comerciales.

La transparencia se extiende a la interacción con auditores, tanto internos como externos. La información proporcionada a estos profesionales debe ser veraz, sin intentos de influencia, manipulación o coerción que obstaculicen su desempeño. Esta práctica asegura la objetividad en la evaluación de nuestras operaciones y refuerza la credibilidad de la empresa en el cumplimiento de normativas y estándares contables.

En consonancia con nuestro compromiso ético, la empresa se compromete a salvaguardar la confidencialidad e integridad de la información en todo momento. Cada empleado con acceso a información confidencial tiene la obligación de mantenerla en estricta confidencialidad y utilizarla exclusivamente para los fines legítimos del negocio. El incumplimiento de estas normas éticas no solo puede acarrear consecuencias legales, sino que también conlleva sanciones disciplinarias, comprometiendo la reputación y credibilidad de la empresa. Este enfoque riguroso refleja nuestro compromiso constante con la excelencia, la ética y la responsabilidad en todas las facetas de nuestra actividad empresarial.

D. NO DISCRIMINACIÓN Y ACOSO

En nuestra empresa, reafirmamos nuestro compromiso con la equidad y el respeto mutuo, por lo que cualquier forma de tratamiento discriminatorio hacia empleados, proveedores o clientes que contravenga nuestros valores éticos será sujeto a medidas disciplinarias. Estas medidas reflejan nuestra determinación de mantener un ambiente laboral que promueva la diversidad, la igualdad y el trato justo para todos los integrantes de nuestra comunidad laboral.

Para prevenir el acoso sexual, hemos implementado medidas preventivas y disuasorias, buscando garantizar un entorno de trabajo seguro y respetuoso. El acoso sexual, entendido como la solicitud de favores sexuales a cambio de beneficios laborales ("quid pro quo"), no solo viola los principios fundamentales de justicia y equidad, sino que también perjudica la reputación de la empresa y afecta el bienestar de los empleados legítimos. Abordamos esta problemática con seriedad, trabajando activamente para prevenir y erradicar cualquier forma de acoso en nuestra organización.

En caso de detectarse discriminación, acoso u hostigamiento, se insta a todos los miembros de nuestra comunidad laboral a informar de inmediato. Valoramos la confianza y el bienestar de nuestros empleados, y nos comprometemos a abordar rápidamente cualquier situación que vaya en contra de nuestros principios éticos y valores fundamentales. Mantenemos un entorno laboral seguro e inclusivo, fomentando la denuncia sin represalias y promoviendo relaciones basadas en el respeto mutuo y la igualdad de oportunidades.

Nuestro objetivo es no solo cumplir con estándares éticos y legales, sino también cultivar una cultura organizacional que refleje nuestros valores y principios fundamentales. En este sentido, trabajamos de manera constante para crear un ambiente donde cada miembro de nuestra comunidad laboral se sienta respetado, valorado y respaldado en su desarrollo profesional.

E. SEGURIDAD Y SALUD

En nuestra empresa, la seguridad ocupa un lugar central en nuestra operación, extendiéndose más allá de las tareas cotidianas hasta abarcar el bienestar de nuestro personal y el entorno operativo en el que brindamos nuestros servicios. Adoptamos una cultura proactiva donde cada empleado asume la responsabilidad de prevenir accidentes tanto dentro de nuestras instalaciones como en el despliegue de servicios fuera de ellas.

La seguridad se convierte en un aspecto aún más crucial. Promovemos la responsabilidad compartida en materia de seguridad, reconociendo que cada miembro de nuestro equipo desempeña un papel fundamental en garantizar un entorno seguro para nuestros empleados y los beneficiarios de nuestros servicios.

Con el objetivo de fortalecer esta cultura de seguridad, proporcionamos la capacitación necesaria para identificar y abordar riesgos potenciales de manera efectiva. Además, implementamos medidas rigurosas que incluyen el uso de equipos de protección personal específicos para cada tarea, asegurando que nuestros empleados cuenten con las herramientas necesarias para llevar a cabo sus funciones de manera segura y efectiva.

Realizamos evaluaciones regulares para monitorear y mejorar continuamente las condiciones de seguridad en todas nuestras operaciones. Esto no solo implica la revisión de prácticas laborales internas, sino también la identificación proactiva de posibles riesgos en los entornos de las dependencias de los clientes. Este enfoque preventivo no solo garantiza la seguridad de nuestro personal, sino que también contribuye a la calidad y eficiencia de los servicios que ofrecemos a nuestros clientes.

F. VIOLENCIA EN EL TRABAJO

En nuestra empresa, reiteramos de manera enfática que no se tolerarán conductas violentas o amenazas en ningún contexto laboral. Esto abarca comportamientos peligrosos, intimidantes, agresivos, amenazas verbales, psicológicos, violencia física, así como cualquier forma de hostigamiento y acoso. Estamos comprometidos con la creación de un ambiente laboral seguro, respetuoso e inclusivo, donde cada empleado pueda desempeñarse en un entorno libre de cualquier forma de violencia o intimidación.

En caso de que un empleado experimente o presencie cualquier amenaza o percepción de riesgo, se espera que lo reporte de manera inmediata. La empresa llevará a cabo investigaciones exhaustivas para abordar de manera rápida y efectiva cualquier incidente reportado. Es importante destacar que cualquier conducta violenta puede resultar en sanciones, incluyendo el despido, y podrían tomarse acciones legales según la gravedad de la situación. Además, la empresa garantiza que los informantes no enfrentarán represalias por hacer cumplir su deber de reportar, promoviendo así una cultura de seguridad y responsabilidad.

En línea con nuestros valores fundamentales, el desarrollo de cada empleado se fundamenta en el esfuerzo, los resultados, la responsabilidad y una actitud positiva. Promovemos la igualdad de oportunidades, reconociendo y recompensando el mérito individual. Mantenemos un ambiente inclusivo y respetuoso, donde se valora la diversidad de talentos y experiencias. Esta filosofía no solo refuerza la integridad y la equidad en nuestra empresa, sino que también contribuye al crecimiento profesional y personal de cada miembro de nuestro equipo.

II. TIPIFICACIONES LEY N°20.393

En la Distribuidora de Libros, es imperativo destacar la observancia cuidadosa de los delitos contemplados por la Ley N°20.393 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas. Esta legislación guarda una relación directa con la naturaleza específica de nuestras operaciones.

Todos los integrantes de la organización, incluyendo directivos, colaboradores internos y terceros vinculados, deben atenerse de manera estricta a estas disposiciones legales. La Ley N°20.393 establece responsabilidades para las personas jurídicas en casos de conductas ilícitas, como corrupción y lavado de activos. Nuestro compromiso no solo radica en el cumplimiento de las leyes, sino también en promover prácticas éticas y transparentes en todas nuestras operaciones.

Se insta a cada miembro de la organización a comprender y cumplir estas disposiciones, contribuyendo así al acatamiento legal y a la preservación de la reputación de la empresa. La observancia de la Ley N°20.393 es esencial para evitar sanciones legales y preservar la credibilidad en el ámbito empresarial, en especial de los puntos que se exponen a continuación:

1. **Cohecho o soborno a Funcionario Público Nacional o Extranjero:** Se define como el acto de proporcionar, entregar o dar conformidad para conceder cualquier tipo de beneficio, ya sea de naturaleza económica u otro tipo, a un funcionario público, tanto nacional como extranjero. Este acto tiene como propósito inducir al funcionario a actuar en contravención de sus deberes oficiales o a obstaculizar injustificadamente una acción gubernamental. En esencia, el cohecho implica ofrecer incentivos indebidos con el objetivo de influir en las decisiones o acciones de un funcionario público. Esta práctica no solo compromete la integridad del funcionario involucrado, sino que también socava la transparencia y la eficacia de las instituciones gubernamentales. La corrupción mediante el cohecho representa una amenaza directa para la equidad, la justicia y el buen funcionamiento de las instituciones gubernamentales, tanto a nivel nacional como internacional.

2. Lavado de Activos: El lavado de activos constituye una práctica diseñada con el propósito de encubrir la procedencia ilegal de dinero y/o bienes, mediante la búsqueda de conferirles una apariencia legal al insertarlos en la economía como activos obtenidos de manera ilícita. Este proceso implica la utilización de actividades aparentemente legítimas para disfrazar el origen ilícito de los fondos, permitiendo así a delincuentes y organizaciones criminales legitimar sus ganancias sin exponer la fuente de dichos recursos. Aunque comúnmente se vincula el lavado de activos al narcotráfico, es importante destacar que puede derivar de otros delitos como la venta ilegal de armas, la trata de personas, el tráfico de órganos, la malversación de fondos públicos, el uso indebido de información privilegiada, el cohecho, la presentación de información falsa al mercado y el terrorismo, entre otros delitos tipificados en el artículo 27 de la Ley N°19.913. Todos estos actos ilícitos generan ganancias que buscan ser legitimadas a través del proceso de lavado de activos.

Resulta crucial subrayar que, aunque el lavado de activos se asocia comúnmente con actividades delictivas de gran escala, el alcance de este fenómeno no se limita exclusivamente a casos de gran envergadura. Incluso transacciones de menor escala pueden ser objeto de este proceso. Además, es relevante destacar que, según el artículo 27 de la Ley N° 19.913, el individuo puede incurrir en lavado de dinero, aunque no tenga conocimiento explícito del origen ilícito de los bienes, siempre y cuando debiera haber conocido dicho origen y no lo hizo debido a una negligencia que podría exigírsele. En este sentido, la responsabilidad y el conocimiento de las transacciones financieras adquieren una relevancia considerable en la prevención y detección eficaz del lavado de activos.

3. Soborno entre privados: El delito de cohecho, en el contexto de contrataciones y licitaciones, puede manifestarse de dos maneras distintas. En primer lugar, se configura cuando un empleado o representante solicita o acepta recibir un beneficio, ya sea de índole económica u otro, con la intención de favorecer o como recompensa por haber favorecido la contratación con un oferente en lugar de otro. En segundo lugar, se configura cuando se ofrece, da o consiente en dar a un empleado o representante un beneficio, económico u otro, con la finalidad de que favorezca o como reconocimiento por haber favorecido la contratación con un oferente en lugar de otro. En ambos escenarios, el término "pago indebido" o "coima" se refiere a la acción de influir en la selección de un oferente sobre otro.

Este tipo de conducta ilícita busca distorsionar el proceso de selección y adjudicación de contratos, socavando los principios fundamentales de transparencia y equidad en las prácticas comerciales. La corrupción en el ámbito de contrataciones no solo compromete la integridad del proceso, sino que también genera un ambiente de competencia desleal, perjudicando a los oferentes legítimos y distorsionando el mercado.

4. Negociación incompatible: Quien, de manera directa o indirecta, manifieste interés o dé indicios de conflicto de interés en cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión que involucre a la sociedad, se hará pasible de sanciones. La noción de negociación incompatible implica la participación en actividades que comprometan la imparcialidad y la integridad de las transacciones y decisiones vinculadas a la sociedad.

El concepto abarca situaciones en las cuales los intereses personales de un individuo, ya sean de naturaleza económica u otra, puedan influir o parecer influir en la objetividad y equidad de sus responsabilidades dentro de la sociedad. La sociedad, en su compromiso con la ética y la transparencia, se reserva el derecho de aplicar sanciones proporcionadas a aquellos que violen estas normas, asegurando así la integridad de todas las transacciones y operaciones relacionadas.

5. Apropiación indebida: La apropiación indebida se configura cuando, en virtud de un título que impone la obligación de restituir ciertos bienes en un momento específico (tales como bienes recibidos en depósito, comisión o administración, comodato, arrendamiento, leasing, entre otros), no se lleva a cabo la devolución correspondiente,

causando perjuicio a la contraparte involucrada. Este delito se caracteriza por la retención indebida o la falta de restitución de los bienes, infringiendo las condiciones establecidas en el acuerdo o título que regula la relación entre las partes.

La apropiación indebida implica un incumplimiento de las obligaciones contractuales y una violación de la confianza depositada en el individuo o entidad encargada de la custodia o gestión de dichos bienes. Este acto ilícito no solo genera perjuicio material a la parte afectada, sino que también socava la integridad y la buena fe que deben prevalecer en las relaciones comerciales y contractuales.

Es esencial subrayar que la apropiación indebida no se limita únicamente a transacciones financieras, sino que abarca un amplio espectro de acuerdos en los que la restitución de bienes específicos es una condición contractual.

La aplicación de sanciones por apropiación indebida busca no solo reparar el perjuicio causado, sino también disuadir futuras conductas ilícitas, promoviendo así la confianza y la transparencia en las relaciones contractuales y comerciales.

6. Administración desleal: La administración desleal se configura como un delito con el propósito de sancionar a aquel individuo que, teniendo la responsabilidad de resguardar o gestionar el patrimonio de otra persona, le causa perjuicio. Este perjuicio puede manifestarse mediante el ejercicio abusivo de sus facultades o llevando a cabo actos claramente contrarios al interés del titular del patrimonio afectado. En su esencia, la conducta penalizada se centra en la violación de los deberes de cuidado y lealtad por parte de quien está a cargo del patrimonio de otra persona.

Este delito refleja la gravedad de la traición de la confianza depositada en el gestor o administrador del patrimonio, ya que implica un abuso de posición fiduciaria. La responsabilidad de administrar los bienes de otro conlleva un deber ético y legal de actuar en el mejor interés del titular del patrimonio, y la administración desleal surge cuando esta responsabilidad es violada de manera consciente y perjudicial.

7. Receptación: La figura del delito de receptación se configura cuando cualquier individuo, con pleno conocimiento de su origen ilícito o siendo imposible no tener dicho conocimiento, tenga en su posesión, bajo cualquier título, bienes que hayan sido objeto de hurto, robo, abigeato (hurto de ganado), receptación o apropiación indebida. Además, se considerará culpable a quien transporte, compre, venda, transforme o comercialice de alguna manera dichos bienes, incluso si ya los hubiera dispuesto previamente.

Esta tipificación legal busca penalizar activamente la participación de individuos en la cadena de disposición y comercio de bienes de origen ilícito. La mera posesión o implicación en actividades como transporte, compra, venta, transformación o comercialización de bienes robados o apropiados indebidamente, con conocimiento de su procedencia delictiva, se considera una conducta delictiva.

El delito de receptación busca prevenir y castigar la facilitación del comercio ilegal de bienes, desincentivando la participación en actividades que perpetúen la cadena delictiva. Al establecer responsabilidad incluso para aquellos que, con conocimiento, participan en la disposición o manipulación de bienes ilícitos, se busca fortalecer la integridad del sistema legal y disuadir prácticas que contribuyan al mercado ilegal de bienes robados o adquiridos de manera indebida.

III. ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN

El propósito fundamental de las actividades de prevención, detalladas en este documento, es evitar incumplimientos, infracciones y prevenir la comisión de delitos establecidos en la Ley N°20.393, alineándose de manera rigurosa con los principios éticos previamente mencionados. En el ámbito de las actividades de prevención de la empresa, resaltamos la implementación de estrategias específicas que abarcan los siguientes aspectos:

- **Capacitación y Difusión:**

Este componente esencial busca fortalecer la conciencia y comprensión de los empleados y otros stakeholders en relación con las normativas éticas y legales vigentes. Se llevarán a cabo programas de capacitación que aborden temas críticos, proporcionando orientación sobre la identificación y prevención de conductas que puedan resultar en incumplimientos legales.

- **Identificación y Análisis de Riesgos de Delito:**

Esta actividad implica una evaluación exhaustiva de los posibles riesgos y amenazas asociados con la comisión de delitos según la Ley N°20.393. Se realizará un análisis detallado de los procesos internos, identificando áreas vulnerables y estableciendo medidas preventivas específicas para mitigar los riesgos identificados.

- **Ejecución de Controles de Prevención:**

La empresa implementará controles proactivos y medidas de seguridad para prevenir la ocurrencia de delitos. Estos controles pueden abarcar desde protocolos de acceso y manejo de información confidencial hasta la supervisión de transacciones y actividades comerciales que puedan representar riesgos potenciales.

- **Revisión de Trabajadores, Clientes y Proveedores en Listas de Negatividad:**

Se llevarán a cabo revisiones periódicas de trabajadores, clientes y proveedores para asegurar que no figuren en listas de sanciones, evitando así cualquier asociación con individuos o entidades que puedan representar un riesgo legal o ético para la empresa.

Cada una de estas actividades de prevención se implementará de manera integrada, utilizando enfoques específicos adaptados a la naturaleza y operaciones de la empresa. La documentación detallada de los contenidos y elementos de cada actividad garantizará la efectividad de estas medidas preventivas y contribuirá a mantener la integridad y la ética en todas las operaciones de la organización.

A. CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN

En el ámbito de las actividades de prevención descritas en este documento, se otorga especial importancia a la capacitación y difusión. El Encargado de Prevención, en estrecha colaboración con el área de administración y finanzas, desempeñará un papel crucial al llevar a cabo las siguientes acciones:

Elaborar y ejecutar la capacitación anual:

El Encargado de Prevención será responsable de diseñar y poner en marcha la capacitación anual dirigida a todos los miembros de la empresa. Este programa abarcará aspectos cruciales, como los principios éticos fundamentales, la responsabilidad penal de las personas jurídicas y los elementos específicos delineados en este

documento. Se llevará un registro detallado de la asistencia y se realizarán evaluaciones para garantizar la comprensión y aplicación efectiva de los conceptos impartidos.
Incorporar contenidos en programas de inducción:

Se integrarán de manera proactiva contenidos relacionados con la responsabilidad penal de las personas jurídicas y los elementos esenciales de este documento en los programas de inducción para nuevos miembros del equipo.

Esta iniciativa garantizará que, desde el inicio de su relación laboral, los empleados adquieran una comprensión sólida de las normativas éticas y legales que guían las actividades de la empresa.

Difundir la Ley y el contenido del documento:

Con el objetivo de mantener a todos los miembros de la empresa informados de manera continua, se implementarán diversas estrategias de difusión. Esto incluirá la divulgación de la Ley N°20.393 y sus modificaciones, así como el contenido específico de este documento, a través de canales como la intranet corporativa, correos masivos, reuniones informativas y otros medios disponibles.

B. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE RIESGOS DE DELITO

El encargado de prevención, en estrecha colaboración con la administración de la empresa, desempeña un papel clave al asumir la responsabilidad en el proceso de identificación y análisis de riesgos vinculados al contenido de este documento. Este procedimiento se llevará a cabo de manera sistemática y se documentará en la matriz de riesgos de la empresa, siguiendo las pautas establecidas por la Política de Gestión de Riesgos de la Empresa. Las acciones específicas incluyen:

Colaboración con la Administración:

El Encargado de Prevención trabajará de la mano con la administración de la empresa para recopilar información relevante sobre las operaciones, procesos y áreas susceptibles a riesgos delictivos. Esta colaboración permitirá una evaluación comprehensiva y precisa de los posibles escenarios de riesgo.

Identificación de Riesgos:

Se llevará a cabo una identificación minuciosa de los riesgos potenciales relacionados con incumplimientos legales y delitos establecidos en la Ley N°20.393. Este proceso incluirá la revisión detallada de cada área funcional de la empresa para identificar vulnerabilidades y posibles puntos de riesgo.

Análisis Detallado:

Cada riesgo identificado será sometido a un análisis detallado para comprender su naturaleza, alcance y posibles consecuencias. Este análisis contribuirá a establecer la prioridad de los riesgos y a determinar las medidas preventivas y de mitigación más adecuadas.

Documentación en la Matriz de Riesgos:

Los resultados de la identificación y análisis de riesgos se documentarán de manera estructurada en la matriz de riesgos de la empresa. Este instrumento proporcionará una visión integral de los riesgos, sus niveles de impacto y la efectividad de las medidas propuestas para gestionarlos.

Seguimiento y Actualización Continua:

La matriz de riesgos será un documento dinámico, sujeto a revisiones periódicas para garantizar que refleje con precisión el panorama actual de riesgos. Se implementarán medidas de seguimiento continuo para evaluar la efectividad de las estrategias de mitigación y realizar ajustes según sea necesario.

C. EJECUCIÓN DE CONTROLES DE PREVENCIÓN

Dentro del marco de las actividades de prevención, se enfatiza la ejecución de controles vinculados a áreas, procesos o actividades con exposición a la comisión de delitos, conforme a lo establecido en el contenido de este documento. La implementación efectiva de esta medida requiere la colaboración activa de cada área, asignándoles actividades de control específicas, mientras que el Encargado de Prevención liderará acciones de control específicas asociadas a cada riesgo identificado. Las acciones claves incluyen:

Asignación de Actividades de Control por Área:

Cada área funcional de la empresa será responsable de implementar actividades de control específicas que aborden los riesgos delictivos identificados en sus respectivas operaciones. Estas actividades estarán diseñadas para prevenir, detectar y mitigar posibles incumplimientos y delitos.

Coordinación con el Encargado de Prevención:

El Encargado de Prevención coordinará estrechamente con cada área para asegurar la alineación de las actividades de control con los riesgos identificados en la matriz de riesgos de la empresa. Esta coordinación garantizará la coherencia y eficacia de las medidas preventivas implementadas.

Ejecución de Actividades Específicas:

El Encargado de Prevención llevará a cabo actividades de control específicas, diseñadas para abordar riesgos particulares identificados en el proceso de identificación y análisis de riesgos. Estas acciones pueden incluir revisiones periódicas, auditorías focalizadas y monitoreo constante de indicadores clave.

Evaluación de Resultados:

Se realizarán evaluaciones periódicas para medir la efectividad de las actividades de control implementadas. Esta evaluación permitirá ajustar y mejorar continuamente las medidas preventivas, garantizando una respuesta ágil y adaptativa a las dinámicas cambiantes de riesgos delictivos.

Reporte de Resultados:

Se establecerá un proceso de reporte regular para comunicar los resultados de las actividades de control a la alta dirección y otros interesados relevantes. Este informe facilitará la toma de decisiones informadas y la retroalimentación necesaria para mejorar el sistema de prevención.

D. REVISIÓN DE TRABAJADORES, CLIENTES Y PROVEEDORES EN LISTAS DE NEGATIVIDAD

La empresa ha implementado un procedimiento de filtros que abarca actividades de revisión de listas de clientes, proveedores y trabajadores. Este procedimiento se alinea directamente con el contenido de este documento, asegurando un enfoque integral en la prevención de delitos. Las etapas claves de este proceso son las siguientes: Desarrollo del Procedimiento de Filtros:

La empresa ha establecido un procedimiento específico de filtros, el cual define las pautas y protocolos para llevar a cabo la revisión de listas de clientes, proveedores y trabajadores. Este procedimiento se ha diseñado para garantizar la identificación oportuna de cualquier entidad o individuo asociado a actividades negativas o riesgos potenciales.

Revisión de Listas de Clientes:

Se realizarán revisiones periódicas de las listas de clientes, utilizando herramientas y bases de datos que contengan información relevante sobre actividades ilícitas, sanciones o cualquier otro indicador de comportamiento negativo. Esta revisión se enfocará en garantizar que la empresa no mantenga relaciones comerciales con entidades de riesgo.

Revisión de Listas de Proveedores:

De manera similar, se llevarán a cabo revisiones sistemáticas de las listas de proveedores para identificar posibles asociaciones con entidades que representen riesgos legales o éticos. Esta medida busca asegurar la integridad de las cadenas de suministro y evitar colaboraciones con proveedores de riesgo.

Revisión de Listas de Trabajadores:

Los empleados de la empresa serán sometidos a revisiones en listas específicas para verificar la ausencia de conexiones con actividades delictivas. Esta revisión se realizará en consonancia con las políticas internas de la empresa y la legislación laboral vigente.

Alineación con el Contenido del Documento:

El procedimiento de filtros ha sido diseñado considerando los riesgos delictivos identificados en el documento de prevención. Esto asegura una coherencia total entre las actividades de revisión y las medidas preventivas propuestas, fortaleciendo así la capacidad de la empresa para identificar y abordar potenciales amenazas.

IV. ACTIVIDADES DE DETECCIÓN

El propósito de estas acciones es identificar incumplimientos al presente documento o posibles escenarios de comisión de los delitos señalados en la Ley N°20.393. Las actividades de detección en la empresa incluyen:

1. AUDITORÍAS DE CUMPLIMIENTO DE LOS CONTROLES DEL MPD:

El Encargado de Prevención o su designado realizará auditorías anuales para verificar la operatividad y efectividad de los controles del Modelo de Prevención de Delitos. Estas auditorías evaluarán la implementación y eficacia de

los controles establecidos, identificando áreas de mejora y asegurando la conformidad con los estándares éticos y legales.

2. REVISIÓN DE LITIGIOS:

Los asesores legales, a solicitud del Encargado de Prevención, entregarán informes relacionados con fiscalizaciones, demandas, juicios o acciones legales vinculadas a los delitos establecidos en la Ley N°20.393. Esta revisión permitirá evaluar posibles riesgos legales y tomar medidas preventivas o correctivas según sea necesario.

3. REVISIÓN DE DENUNCIAS:

El Encargado de Prevención, junto con el Comité de Ética, analizará las denuncias recibidas, identificando aquellas asociadas a los delitos de la Ley N°20.393. Esta revisión cuidadosa de las denuncias contribuirá a la detección temprana de posibles irregularidades, facilitando una respuesta rápida y efectiva.

4. COORDINACIÓN DE INVESTIGACIONES:

El Encargado de Prevención, en colaboración con el Comité de Ética, coordinará las investigaciones derivadas de las denuncias vinculadas a los delitos de la Ley N°20.393. Esta coordinación asegurará la imparcialidad y exhaustividad de las investigaciones internas, permitiendo tomar decisiones informadas basadas en los hallazgos.

5. ACTIVIDADES DE RESPUESTA

El objetivo de estas acciones es establecer resoluciones, medidas disciplinarias y/o sanciones al incumplimiento de la política de prevención y este procedimiento. Se contempla la revisión de actividades de control vulneradas para fortalecerlas o reemplazarlas. Entre las actividades de respuesta del presente documento se encuentran:

6. DENUNCIAS A LA JUSTICIA:

Ante la detección de un hecho que pueda tipificarse como delito, el Encargado de Prevención, en conjunto con asesores legales y el Comité de Ética, evaluará la realización de denuncias ante los Tribunales de Justicia, Ministerio Público o Policía. Esta acción busca llevar a cabo procesos legales adecuados y promover la transparencia y responsabilidad en la empresa.

El propósito de estas acciones es identificar incumplimientos al presente documento o posibles escenarios de comisión de los delitos señalados en la Ley N°20.393. Las actividades de detección en la empresa incluyen:

V. REGISTRO Y SEGUIMIENTO DE DENUNCIAS

En el ámbito del control y seguimiento de denuncias, el Encargado de Prevención tiene la responsabilidad de mantener un registro actualizado que incluya denuncias, investigaciones en curso y cerradas, así como las medidas aplicadas en relación con el incumplimiento del Modelo de Prevención de Delitos (MPD) o posibles acciones delictivas según la Ley N°20.393. Además, se encargará de dar seguimiento a las denuncias relacionadas con los delitos de dicha ley.

Comunicación de Sanciones y Mejora de Actividades de Control:

Comunicación de Sanciones:

El Encargado de Prevención, en colaboración con el Comité de Ética, determinará la conveniencia de comunicar las medidas disciplinarias a todos los integrantes de la empresa. El propósito es difundir a los trabajadores y terceros involucrados el firme compromiso de resguardar los principios y valores éticos establecidos.

Revisión y Mejora de Actividades de Control:

Se llevará a cabo una revisión exhaustiva de las actividades de control vulneradas con el objetivo de aplicar mejoras en su diseño o diseñar nuevas actividades de control. El Encargado de Prevención evaluará los riesgos y actividades de control vulnerados en cada caso resuelto, determinando la necesidad de establecer nuevas actividades de control o mejorar las existentes que no operen de manera efectiva o cuyo diseño sea inadecuado.

Asesoramiento en Medidas Correctivas:

El Encargado de Prevención asume la responsabilidad de asesorar a las áreas involucradas en la definición e implementación de las medidas correctivas adoptadas, brindando apoyo en la ejecución de dichas medidas. Este asesoramiento asegura que las acciones correctivas sean efectivas, proporcionando orientación especializada para abordar las causas fundamentales de los incumplimientos detectados.

Este enfoque integral en el registro, comunicación y mejora continua fortalece la capacidad de la empresa para gestionar de manera efectiva las denuncias, sanciones y medidas correctivas, reafirmando su compromiso con la integridad y el cumplimiento ético.

VII. AUDITORÍAS Y EVALUACIONES:

Con el propósito de robustecer y optimizar la gestión integral de la empresa, se introducirán asesoramientos especializados que engloban procedimientos específicos. Estos procesos están dirigidos a evaluar la efectividad del programa de integridad, posibilitando ajustes según las necesidades identificadas.

Procedimientos Periódicos:

Con el fin de mantener un programa de integridad dinámico y adaptable, se establecerán procedimientos periódicos. Esto garantizará una evaluación constante de la efectividad del programa, permitiendo realizar ajustes y mejoras según las exigencias del entorno empresarial.

Auditoría Interna y Riesgo:

La Auditoría Interna desempeñará un papel crucial en el fortalecimiento del programa de integridad. Entre las funciones claves se incluyen:

1. Verificación del Cumplimiento:

La Auditoría Interna incorporará en su plan anual la evaluación del cumplimiento de normas y el funcionamiento de los controles establecidos en el presente documento. Esta verificación asegurará la conformidad con los estándares éticos y legales, identificando posibles áreas de mejora.

2. Colaboración con el Encargado de Prevención:

Se proporcionará al Encargado de Prevención toda la información necesaria para el desempeño efectivo de sus funciones relacionadas con el funcionamiento operativo del presente documento.

La colaboración estrecha garantiza una gestión integral y coordinada de las actividades de prevención.

3. Apoyo a Actividades del Encargado de Prevención:

La Auditoría Interna respalda la ejecución de actividades del Encargado de Prevención solicitadas por éste, siempre que sean compatibles con la independencia del área. Este apoyo contribuye a la efectividad de las acciones preventivas implementadas.

4. Riesgo y Gestión del Comité de Ética:

El Comité de Ética, designado por el Directorio, jugará un papel clave en la identificación y análisis de denuncias aplicables al presente documento. Sus funciones claves abarcan:

5. Actualización de la Matriz de Riesgos:

Colaborará con el Encargado de Prevención y las áreas de apoyo en la actualización y revisión de la matriz de riesgos, informando cualquier cambio relevante. Este proceso asegura una gestión proactiva de los riesgos asociados a la integridad.

6. Colaboración con el Encargado de Prevención:

Facilitará al Encargado de Prevención toda la información necesaria para sus funciones relacionadas con la identificación y evaluación de riesgos. La colaboración estrecha entre el Comité de Ética y el Encargado de Prevención fortalece la respuesta a posibles irregularidades.

7. Monitoreo y Apoyo en Sanciones:

Desarrollará actividades de monitoreo en la ejecución de controles e implementación de recomendaciones, además de brindar apoyo en el proceso de aplicación de sanciones. Este monitoreo continuo contribuye a mantener un ambiente ético y transparente.

Esta iniciativa busca consolidar un entorno empresarial sólido, ético y alineado con los principios de integridad y transparencia.

VII. SANCIONES DISCIPLINARIAS

En caso de incumplimiento de las políticas y procedimientos de prevención de delitos, DALMACIA SPA, está facultado para aplicar medidas disciplinarias, conforme a lo dispuesto en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa.

Proceso de Aplicación:

1. Investigación Exhaustiva:

Ante cualquier presunta violación de las políticas de prevención, se llevará a cabo una investigación exhaustiva para determinar los hechos y evaluar la gravedad del incumplimiento.

2. Notificación al Individuo Involucrado:

El empleado implicado será notificado formalmente sobre la investigación en curso, proporcionándole la oportunidad de presentar su versión de los hechos.

3. Revisión por el Comité de Ética:

El Comité de Ética, en colaboración con el Encargado de Prevención, revisará los hallazgos de la investigación para asegurar imparcialidad y objetividad en el proceso de toma de decisiones.

4. Determinación de Sanciones:

Con base en los resultados de la investigación y la revisión del Comité de Ética, se determinarán las sanciones disciplinarias adecuadas. Estas pueden incluir desde amonestaciones escritas y suspensiones hasta la terminación del empleo, dependiendo de la gravedad del incumplimiento.

5. Comunicación de Sanciones:

Las sanciones aplicadas serán comunicadas al empleado de manera clara y transparente, explicando las razones detrás de la decisión y recordándole la importancia del cumplimiento ético.

Derechos del Empleado:

Durante todo el proceso, se respetarán los derechos del empleado, incluyendo el derecho a ser escuchado y presentar su defensa.

Conformidad con el Reglamento Interno:

Las medidas disciplinarias aplicadas estarán en plena conformidad con lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa, asegurando un marco legal y procedimental adecuado.

Esta política de sanciones disciplinarias tiene como objetivo mantener la integridad y el cumplimiento ético dentro de la empresa, fortaleciendo la cultura organizacional basada en principios de transparencia y responsabilidad.

Registro de entrega.
Programa de Integridad
(Ley 16.744 y Código del Trabajo)

PROGRAMA DE INTEGRIDAD
ARTÍCULO 67° DE LA LEY N° 16.744,
TÍTULO III DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, D.F.L. N° 1

Declaro haber recibido en forma gratuita una copia del reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa **DALMACIA SPA**, de acuerdo a lo establecido en el artículo 156° inciso 2 del código del trabajo, artículo 14 del decreto supremo N° 40 de 1969 del ministerio del trabajo y previsión social, publicado en el diario oficial del 07 de marzo de 1969 como reglamento de la ley 16.744 de 1968.

Asumo mi responsabilidad de dar lectura a su contenido y dar cumplimiento a las obligaciones, prohibiciones, normas de orden, higiene y seguridad que en él están escritas, como así también a las disposiciones y procedimientos que en forma posterior se emitan y/o modifiquen y que formen parte de este reglamento o que expresamente lo indique.

Nombre completo	:
RUT.	:
Sección	:
Fecha de entrega	:
Firma del trabajador	:

**OBLIGACIÓN DE INFORMAR PROGRAMA DE INTEGRIDAD
ARTICULO 21 D.S. 40.**

En cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto N° 40 artículo 21° de la Ley 16.744 y las modificaciones introducidas por el Decreto N° 50 de 1988 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, **Título VI “DE LA OBLIGACIONES DE INFORMAR DE LOS RIESGOS LABORALES”**.

Declaro haber sido informado por mi empleador sobre los riesgos presentes en las actividades que se desarrollan en las instalaciones y/o sucursales de la empresa DALMACIA SPA. Y me comprometo a cumplir con:

Las disposiciones de seguridad que se me indiquen y las que me ordenen mis superiores y jefes de seguridad.

Usar los elementos de protección personal que la Empresa me entregue para realizar mi trabajo.

Consultar con mis superiores cuando tenga dudas sobre cómo realizar mi trabajo sin riesgo.

Dar a conocer mis superiores o al jefe de seguridad de las condiciones inseguras que yo vea y de acciones inseguras que estén realizando mis compañeros de trabajo.

Acatar las amonestaciones, sanciones y multas indicadas en el Reglamento Interno de la Empresa, en el Código del Trabajo y en la Ley N° 16.744, que se me aplique por no cumplir con estas indicaciones que termino de leer.

En señal de conformidad firmo el presente documento y me doy por informado de los riesgos y cuidados que debo observar para no accidentarme.

Nombre completo	:
RUT.	:
Sección	:
Fecha de entrega	:
Firma del trabajador	:

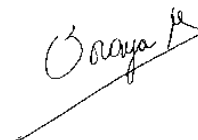
_____ De _____ De _____

**Señores
Inspección del trabajo
Presente**

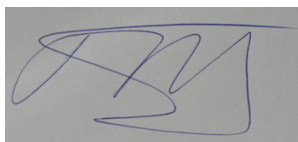
De nuestra consideración:

Por intermedio de la presente, adjunto copia del Programa de Integridad de la empresa DALMACIA SPA, de acuerdo a lo preceptuado en el artículo N° 153 del Código del trabajo.

Saluda atentamente.



SORAYA DENNIS MALDONADO NARANJO
PREVENCIÓN DE RIESGOS DALMACIA SPA
15.058.984-3



MIROSLAV JERCIC SOTO
REPRESENTANTE LEGAL EMPRESA DALMACIA SPA
6.174.422-3

18 de 19

DALMACIA SPA.

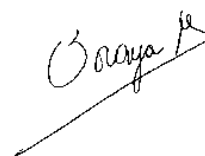
_____ De _____ De _____

**Señores
Seremi de Salud
Presente**

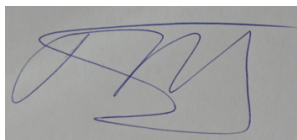
De nuestra consideración:

Por intermedio de la presente, adjunto copia del Programa de Integridad de la empresa DALMACIA SPA, de acuerdo a lo preceptuado en el artículo N° 153 del Código del trabajo.

Saluda atentamente.



SORAYA DENNIS MALDONADO NARANJO
PREVENCIÓN DE RIESGOS DALMACIA SPA
15.058.984-3



MIROSLAV JERIC SOTO
REPRESENTANTE LEGAL EMPRESA DALMACIA SPA
6.174.422-3

19 de 19

DALMACIA SPA.