

MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS



ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN	3
II.	ALCANCE	3
III.	ENCARGADO DE PREVENCIÓN DE DELITOS	3
IV.	ELEMENTOS DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS	5
V.	ROLES Y RESPONSABILIDADES	12
VI.	EVIDENCIA DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS	14
	ANEXO 1. MARCO JURÍDICO APLICABLE	15
	ANEXO 2. ACTIVIDADES Y DELITOS APLICABLES	17

I. INTRODUCCIÓN

A través del presente Modelo de Prevención de Delitos (en adelante, el “MPD” o “Modelo”), se establecen los lineamientos generales que sistematizan las actividades y procesos a realizar por Sistemas Tecnológicos Informáticos Transformapp SpA (en adelante, la “Empresa” o “Compañía”) con la finalidad de contribuir a prevenir y detectar la ocurrencia de hechos que puedan generar responsabilidad penal corporativa, y de igual manera, comunicar las conductas esperadas, así como las consecuencias en caso de su incumplimiento, a todos los miembros de la Compañía, y demás partes interesadas identificadas en el presente documento.

II. ALCANCE

El Modelo es aplicable a la Empresa y obligatorio para todos sus trabajadores, ejecutivos, administradores y cualquier persona que ocupe un cargo, función o posición en ella. Su cumplimiento es exigido conforme a la Ley 20.393, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y los contratos aplicables.

Asimismo, se extiende a personas naturales que, sin tener vínculo laboral, gestionen asuntos de la Empresa ante terceros, con o sin representación, en la medida que su actuación pueda generar responsabilidad penal para la persona jurídica conforme al artículo 3° de la Ley 20.393.

La Compañía procurará, además, que terceros relacionados conozcan este Modelo y adecuen su actuar a sus principios y a la normativa aplicable, especialmente cuando actúen por cuenta de la Empresa.

III. ENCARGADO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

La Compañía ha designado un Encargado de Prevención de Delitos (en adelante el “Encargado” o “EPD”), que cuenta con facultades efectivas de dirección, supervisión y acceso directo a la Administración para liderar la correcta operación del MPD de manera autónoma y eficiente, y que tendrá como principal labor implementar un modelo de organización, administración y supervisión para prevenir y detectar los riesgos de comisión de los delitos contenidos en la Ley 20.393.

De acuerdo con la estructura organizacional de la Compañía, el Encargado es designado por la Administración, y se le ha concedido la necesaria autonomía y recursos para el cumplimiento de sus tareas y objetivos. Entre sus funciones y responsabilidades destacamos las siguientes:

- a) Velar por la implementación efectiva, mantención y actualización del MPD, procurando su adecuación permanente a la realidad y riesgos de la Compañía.

- b) Requerir a la Administración los medios, recursos y facultades necesarios para el cumplimiento de sus funciones, debiendo estos constar en un presupuesto anual.
- c) Revisar al menos anualmente —o con la frecuencia que exijan las circunstancias— la matriz de riesgos penales, informando a los responsables de procesos sobre los controles mitigantes y planes de acción aplicables a su ámbito de gestión.
- d) Reportar periódicamente a la Administración, al menos semestralmente, sobre el estado de implementación, gestión y actualización del MPD, incluyendo los resultados de auditorías, capacitaciones, revisiones de riesgo y otras gestiones relevantes.
- e) Implementar el proceso de evaluación periódica del MPD por terceros independientes y hacer el seguimiento de los planes de acción, perfeccionamiento o actualización que se deriven del proceso de evaluación.
- f) Establecer, actualizar o proponer nuevos protocolos, reglas y procedimientos preventivos, conforme a los riesgos identificados y la evolución de la normativa vigente.
- g) Documentar y custodiar toda la evidencia relativa a la implementación y operación del MPD, incluyendo actividades de capacitación, evaluaciones, auditorías, investigaciones internas y otras gestiones relevantes.
- h) Tomar conocimiento de las denuncias o consultas que se reciban a través del canal de denuncias relativa a posibles infracciones al MPD o a la comisión de delitos de la ley 20.393 al interior de la Compañía.
- i) Conducir, coadyuvar y/o resolver investigaciones internas en casos que lo ameriten, para lo cual podrá solicitar información, asistencia y colaboración a trabajadores, áreas internas y asesores externos.
- j) Solicitar información, documentación, testimonios u otros antecedentes, tanto a personas internas como externas a la Compañía, cuando ello resulte necesario en el contexto de una investigación o verificación de cumplimiento del MPD.
- k) Diseñar un programa de inducción a nuevos trabajadores y gerentes, así como un sistema de capacitación y comunicaciones para el cumplimiento del MPD, dirigido a todos los trabajadores y también para proveedores de la Compañía, con especial énfasis, en aquellos que gestionan asuntos de la Empresa ante otros terceros.
- l) Coordinar, proponer y/o gestionar capacitaciones periódicas a todos los trabajadores y, cuando corresponda, a proveedores u otros terceros relacionados.
- m) Velar porque el MPD sea de fácil acceso a los trabajadores y se encuentre publicado en su página web.
- n) Velar porque todos los contratos suscritos por la Compañía incluyan cláusulas relativas a la prevención de delitos base de la Ley N° 20.393, especialmente en lo referido al cumplimiento normativo y la cooperación en caso de investigaciones.
- o) Asesorar y resolver consultas de los gerentes y trabajadores, relacionadas con cualquier aspecto relativo al MPD y la prevención de los delitos de la ley 20.393.
- p) Requerir asistencia, pronunciamientos o asesoría de asesores internos o externos, según la naturaleza del asunto o complejidad del caso.

IV. ELEMENTOS DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

El MPD se sustenta en los siguientes elementos:

1. Elementos de Prevención

Se trata de una serie de actividades, medidas y controles que tienen como objetivo prevenir la comisión de los delitos establecidos en la Ley 20.393.

1.1. Capacitación, entrenamiento y comunicaciones

- a) Se implementará un plan de capacitación y entrenamiento anual respecto del MPD, la Ley 20.393 y las políticas asociadas, orientado a los trabajadores, ejecutivos y terceros relevantes. El EPD, o el área que este designe, deberá mantener el registro de asistencia, el material utilizado y los resultados de las evaluaciones de conocimiento correspondientes;
- b) Se incluirán módulos de capacitación específicos para la inducción de nuevos trabajadores, ejecutivos y terceros relevantes, asegurando que conozcan las obligaciones y medidas básicas de prevención de delitos al momento de integrarse a la Compañía;
- c) Se diseñará y ejecutará una campaña de comunicaciones internas y externas para difundir los principales aspectos del MPD, los canales de consultas y denuncias, y otros componentes del ambiente de control;
- d) Se impulsarán acciones de comunicación y capacitación específicas dirigidas a proveedores y terceras partes que representen a la Compañía ante terceros, abordando las principales obligaciones y expectativas establecidas en el MPD;
- e) Se evaluará periódicamente la efectividad de los planes de capacitación y comunicación, con base en indicadores como tasas de participación, resultados de evaluaciones y retroalimentación de los participantes.

1.2. Gestión de Riesgos

- a) El EPD, en conjunto con la Alta Administración y las áreas responsables, liderará el proceso de identificación, análisis, evaluación y tratamiento de los riesgos de comisión de delitos previstos en la Ley 20.393.
- b) Dicho proceso debe estar documentado en una matriz de riesgos penales, la cual deberá ser revisada y actualizada, como mínimo, una vez al año o cuando existan cambios relevantes en la regulación, estructura, procesos, actividades o negocios de la Compañía.
- c) Cada riesgo identificado deberá contar con controles asociados debidamente implementados y documentados. Los responsables de los procesos deberán informar al EPD sobre la efectividad de los controles, incidentes detectados y necesidades de ajustes o mejoras, conforme al procedimiento que se establezca.

- d) Se impulsará la mejora continua de los controles, mediante revisiones periódicas, auditorías internas o evaluaciones específicas sobre el diseño y efectividad de los mecanismos de prevención.

1.3. Cláusulas contractuales y condiciones de cumplimiento

- a) Con el objetivo de informar y comprometer a los trabajadores y terceros que se relacionen con la Compañía en el cumplimiento de los principios del MPD, se han establecido cláusulas específicas relativas a la prevención de delitos.
- b) Se incluirán cláusulas de compromiso con el cumplimiento de la Ley 20.393 y las políticas de integridad de la Compañía en:
- Contratos de trabajo de trabajadores y ejecutivos;
 - Contratos de prestación de servicios con terceros que gestionen asuntos de la Compañía, con o sin su representación;
 - Contratos de prestación de servicios generales;
 - Órdenes de compra y otros documentos comerciales aplicables a proveedores y contratistas.
- c) Asimismo, se ha incorporado un capítulo específico relativo a la prevención de delitos y al cumplimiento de la Ley 20.393 en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa.
- d) El incumplimiento de las obligaciones establecidas podrá dar lugar a medidas disciplinarias internas o a la resolución de contratos, conforme a la gravedad de los hechos, sin perjuicio de las acciones legales que correspondan.

2. Elementos de supervisión y detección

El objetivo de estos elementos es descubrir oportunamente eventuales incumplimientos, infracciones o debilidades del Modelo, así como riesgos de comisión de delitos contemplados en la Ley 20.393. Para ello, se establecen mecanismos sistemáticos de supervisión, auditoría, seguimiento e investigación que permiten fortalecer el ambiente de control y reaccionar de manera oportuna ante señales de alerta.

2.1. Auditoría de recursos financieros

El EPD deberá promover y coordinar la ejecución de auditorías o revisiones periódicas respecto de los procesos y operaciones vinculados a la administración de los recursos financieros de la Compañía, con el objetivo de detectar posibles desviaciones, irregularidades, fraudes o situaciones que puedan configurar delitos base conforme a la Ley 20.393.

Estas auditorías podrán contemplar, entre otros aspectos:

- Revisión de los procesos de autorización, ejecución y registro de pagos y cobros, verificando la existencia de documentación de respaldo suficiente, la debida segregación de funciones y la trazabilidad de las operaciones financieras.
- Evaluación del cumplimiento de los controles internos financieros, tales como límites de aprobación de pagos, conciliaciones bancarias, controles de flujo de caja, manejo de fondos en efectivo o equivalentes, cuentas por pagar y por cobrar, y manejo de anticipos.
- Verificación de la documentación contable y tributaria asociada a operaciones significativas, con el fin de identificar inconsistencias, registros simulados, doble facturación, facturas ideológicamente falsas, o cualquier otro mecanismo que pueda facilitar la comisión de delitos tributarios, de fraude o corrupción.
- Supervisión de operaciones con partes relacionadas, así como de donaciones, patrocinios, auspicios, contribuciones a terceros o aportes a asociaciones y fundaciones, a fin de asegurar que estas no constituyan pagos indebidos ni oculten conflictos de interés, coimas u otras formas de soborno.
- Detección de operaciones inusuales o no justificadas desde el punto de vista financiero o comercial, que constituyan señales de alerta sobre desvíos de recursos, malas prácticas o delitos económicos.
- Análisis del cumplimiento de políticas de gastos y rendiciones de cuenta, incluyendo el uso de tarjetas corporativas, fondos por rendir y viáticos, en especial respecto de ejecutivos, trabajadores expuestos o quienes representen a la Compañía ante autoridades u organismos públicos.

El EPD podrá recomendar que estas auditorías sean efectuadas por el área de auditoría interna, por auditores externos especializados o por un equipo mixto, según el nivel de riesgo del proceso revisado, la independencia requerida y la complejidad de las operaciones.

Los resultados deberán ser documentados formalmente en informes escritos, y cualquier hallazgo relevante deberá ser comunicado con prontitud a la administración superior. Cuando se detecten deficiencias materiales, se deberá definir e implementar un plan de acción correctiva con seguimiento periódico.

2.2. Revisión de litigios

El EPD deberá mantener actualizado un registro de causas judiciales, procedimientos administrativos, investigaciones u otros litigios en que sea parte la Compañía, o que involucren a sus trabajadores o terceros relacionados, siempre que exista algún vínculo con materias reguladas por la Ley 20.393.

Este registro deberá permitir al EPD:

- Detectar contingencias legales relacionadas con delitos base;
- Evaluar posibles brechas o deficiencias en los controles del MPD;
- Incorporar información relevante en la matriz de riesgos penales;
- Alimentar los reportes semestrales o extraordinarios a la Administración.

El informe se actualizará de forma semestral, aunque deberá complementarse en forma inmediata cuando se inicien o identifiquen procedimientos relevantes que puedan comprometer la responsabilidad penal de la persona jurídica.

2.3. Canal de denuncias

La Compañía dispone de un canal de consultas y denuncias a través de un formulario online, accesible a trabajadores, ejecutivos, proveedores, terceros y al público en general, que permitirá reportar posibles infracciones a la Ley 20.393, al MPD y a las políticas internas vinculadas.

Este canal se caracterizará por cumplir con los siguientes principios:

- **Accesibilidad y confidencialidad:** Cualquier persona podrá presentar una denuncia o consulta, de forma anónima o identificada, asegurando la reserva del denunciante y de los antecedentes aportados.
- **Ausencia de represalias:** Se garantizará que los denunciantes de buena fe no sufran represalias, discriminación o perjuicio alguno por el hecho de haber efectuado una denuncia.
- **Seguridad y resguardo de la información:** El canal de denuncias contará con medidas técnicas y organizacionales que aseguren la protección de la información recibida, evitando accesos no autorizados, pérdidas de datos o manipulaciones indebidas.
- **Múltiples vías de contacto:** El canal permitirá el ingreso de denuncias a través de:
 - i) Correo electrónico: [canalpersonas@bussogroup.cl];
 - ii) Atención presencial ante el EPD o el área designada;
 - iii) Otros medios que eventualmente se habiliten (plataforma web, buzón físico, línea telefónica).
- **Registro y trazabilidad:** Toda denuncia será registrada en una plataforma o sistema que permita su trazabilidad y seguimiento, incluyendo la designación de un responsable para su análisis y gestión.
- **Protocolo de investigación:** La Compañía contará con un procedimiento para la recepción, clasificación, análisis e investigación de las denuncias, el cual establecerá plazos, responsables, medidas de resguardo y mecanismos de comunicación de resultados, todo ello con apego al debido proceso.

3. Elementos de corrección y/o respuesta

El objetivo de estas actividades es gestionar y administrar las consecuencias derivadas del incumplimiento de las disposiciones del Modelo, sus políticas asociadas o de la eventual comisión de conductas que puedan configurar delitos base conforme a la Ley 20.393. Estas acciones tienen como finalidad reforzar la eficacia del sistema preventivo, corregir deficiencias detectadas y asegurar que las conductas contrarias al MPD no queden sin respuesta.

3.1. Medidas disciplinarias o correctivas

Las medidas disciplinarias o correctivas son aquellas que se podrán aplicar a los trabajadores y proveedores que sean responsables de infracciones al MPD y a sus distintos elementos, conforme a lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, contrato de trabajo, contrato con proveedores, órdenes de compra y en la normativa interna, siempre en consistencia con la legislación aplicable.

Estas medidas se aplicarán sobre la base de principios de proporcionalidad, razonabilidad, trazabilidad, y garantizando siempre el derecho a ser oído y el respeto al debido proceso.

Las medidas disciplinarias o correctivas podrán consistir, entre otras, en:

- a) Amonestación verbal;
- b) Amonestación escrita, en caso de reincidencia;
- c) Amonestación escrita, dejando constancia en la hoja de vida del trabajador o trabajadora e información por escrito a la Inspección del Trabajo
- d) Multa de hasta un máximo del 25% de la remuneración diaria;
- e) Terminación del contrato de trabajo;
- f) Aquellas que se indican en las cláusulas de cumplimiento en contratos y órdenes de compra con proveedores.

Cuando se trate de proveedores o terceros que gestionen asuntos ante terceros por cuenta de la Compañía, con o sin representación, las medidas podrán incluir además la inhabilitación para participar en nuevos contratos o la incorporación en listas internas de riesgo, según la gravedad de la infracción.

El EPD será responsable de coordinar con las áreas respectivas (Recursos Humanos, Legal, Compras, etc.) la aplicación de estas medidas, resguardando su adecuada documentación y asegurando que se adopten acciones proporcionales, eficaces y oportunas.

3.2. Planes de mejora o acciones correctivas estructurales

Además de las medidas disciplinarias individuales, la Compañía podrá implementar acciones correctivas de carácter estructural o sistémico cuando se detecten debilidades, fallas de control o situaciones que evidencien riesgos relevantes para la efectividad del MPD. Estas acciones tienen como finalidad evitar la reiteración de incumplimientos, subsanar deficiencias del sistema y fortalecer el ambiente de control interno.

Las acciones correctivas estructurales podrán originarse, entre otros, a partir de:

- Hallazgos de auditorías internas o externas;
- Resultados de investigaciones de denuncias;
- Incidentes que involucren fallas en los controles;
- Recomendaciones del EPD u órganos de gobierno corporativo;
- Evaluaciones periódicas del MPD o de la matriz de riesgos penales.

Entre las medidas estructurales que podrían adoptarse se incluyen, sin limitarse a:

- a) Revisión y actualización de políticas, procedimientos o protocolos asociados al MPD;
- b) Reforzamiento de controles internos y mecanismos de supervisión en procesos vulnerables;
- c) Rediseño de flujos de aprobación, segregación de funciones o niveles de autorización;
- d) Modificación de cláusulas contractuales con proveedores y terceros estratégicos;
- e) Diseño e implementación de capacitaciones extraordinarias dirigidas a áreas o cargos expuestos;
- f) Ajustes en la matriz de riesgos penales o en los sistemas de monitoreo;
- g) Revisión o fortalecimiento de los canales de denuncia y los mecanismos de investigación interna.
- h) La implementación de estas medidas deberá quedar formalmente documentada en un plan de acción con responsables, plazos, hitos de seguimiento y mecanismos de verificación de cumplimiento.

El EPD será responsable de coordinar y monitorear la ejecución de dichos planes, informando periódicamente sobre su avance y eficacia a la Administración o al órgano de gobierno que corresponda.

4. Elementos de efectividad del MPD

El objetivo de estos elementos es dar seguimiento sistemático a la implementación, ejecución y desempeño del Modelo, con el fin de verificar su funcionamiento práctico, identificar oportunidades

de mejora, y asegurar su actualización frente a cambios internos o externos. La efectividad del MPD debe evaluarse de forma continua y documentada, como parte esencial de su solidez preventiva.

4.1. Revisión del MPD

El contenido del MPD será objeto de revisión periódica con el fin de mantenerlo vigente, eficaz y ajustado a la realidad de la Compañía. Esta revisión incluirá, entre otros aspectos:

- Cambios en la legislación penal o en los delitos base de la Ley 20.393;
- Modificaciones en la estructura societaria, propiedad, líneas de negocio o procesos críticos de la Compañía;
- Incorporación de nuevas actividades, productos o servicios;
- Cambios en el contexto operativo o en los riesgos identificados en la matriz de riesgos penales;
- Resultados de auditorías, investigaciones o reportes a la Administración;
- Observaciones de organismos fiscalizadores o autoridades competentes.

El EPD será el responsable de coordinar esta revisión, la que deberá realizarse al menos una vez al año, o cuando ocurra un cambio relevante que justifique su anticipación. La revisión deberá estar debidamente documentada y, en caso de modificaciones sustanciales, se deberá elaborar una nueva versión del MPD, la que será presentada a la Administración para su aprobación.

Asimismo, se promoverá que las áreas involucradas participen activamente en la actualización de los componentes específicos del MPD que les corresponda, como matrices de riesgo, protocolos operativos, políticas internas o cláusulas contractuales.

4.2. Evaluaciones por terceros independientes

Con el objeto de asegurar una visión objetiva, especializada e imparcial sobre el funcionamiento del MPD, la Compañía procurará que éste sea evaluado periódicamente por terceros independientes con experiencia en *compliance* penal, auditoría o gestión de riesgos.

Estas evaluaciones deberán:

- Examinar la adecuación y suficiencia del MPD en función de los riesgos penales relevantes para la Compañía;
- Revisar el diseño, implementación y operación de sus controles clave;
- Evaluar la cultura organizacional en torno al cumplimiento y la prevención de delitos;
- Verificar la existencia de medidas de monitoreo, sanción y mejora;
- Identificar brechas, debilidades o riesgos residuales no mitigados.

El EPD será responsable de coordinar la contratación y supervisión de estos servicios, y de velar porque los informes generados incluyan observaciones claras, conclusiones fundadas y recomendaciones prácticas.

En caso de detectarse brechas o hallazgos relevantes, el EPD deberá elaborar, junto con las áreas competentes, un plan de acción para abordar las deficiencias y fortalecer el MPD. Este plan deberá contemplar responsables, plazos y mecanismos de seguimiento, y será presentado a la Administración o al órgano de gobierno que corresponda.

V. ROLES Y RESPONSABILIDADES

En relación con la adecuada implementación del MPD, se destacan, en adición a las responsabilidades específicas ya descritas para el EPD, las de las siguientes áreas de la Compañía:

1) Administración:

- a) Promover una cultura de cumplimiento y de integridad corporativa en la Compañía, considerando el cumplimiento legal, la autorregulación y las mejores prácticas como pilares fundamentales para la prevención efectiva de delitos;
- b) Designar y, en su caso, revocar al EPD o responsables designados, asegurando su idoneidad técnica y autonomía en el ejercicio de sus funciones;
- c) Aprobar los medios y recursos financieros, tecnológicos y humanos necesarios para que el EPD y/o responsables designados y el MPD operen de manera efectiva y sostenible;
- d) Revisar y aprobar el contenido del MPD y sus actualizaciones periódicas o extraordinarias;
- e) Velar por la adecuada implementación, funcionamiento y mejora continua del MPD, supervisando el cumplimiento de los planes de acción y de las recomendaciones surgidas de auditorías o evaluaciones externas;
- f) Agendar, a lo menos semestralmente, la revisión y análisis del reporte del EPD sobre el estado de implementación, hallazgos relevantes y mejoras del MPD;
- g) Informar oportunamente al EPD de cualquier hecho o circunstancia que pueda tener relación con los delitos previstos en la Ley 20.393 y que requiera su evaluación o intervención.

2) Gerente General:

- a) Liderar la implementación integral del MPD, asegurando que todas las áreas de la Compañía cumplan con sus obligaciones en materia de prevención de delitos y actúen coordinadamente con el EPD;
- b) Velar porque el EPD disponga de los recursos humanos, tecnológicos y financieros necesarios para el funcionamiento efectivo y sostenible del MPD;

- c) Coordinar la integración del MPD en la estrategia y operación diaria de la Compañía, alineando procesos, decisiones y metas corporativas con los objetivos de cumplimiento y ética empresarial;
- d) Supervisar el cumplimiento de las políticas, procedimientos y controles internos definidos en el MPD, adoptando medidas correctivas inmediatas cuando corresponda;
- e) Asegurar la incorporación en todos los contratos de trabajo y de prestación de servicios de cláusulas explícitas relativas al cumplimiento de la Ley 20.393 y del MPD;
- f) Garantizar la inclusión en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de las obligaciones, prohibiciones y sanciones vinculadas al MPD;
- g) Integrar en los programas de inducción de nuevos trabajadores y terceros las materias relativas al MPD, la Ley 20.393 y las políticas de cumplimiento;
- h) Implementar, en el marco de sus competencias, los planes de acción correctiva y de mejora que se deriven de auditorías, evaluaciones o revisiones del MPD;
- i) Coordinar las actividades de capacitación sobre prevención de delitos en materias corporativas, financieras y operacionales, y asegurar su seguimiento y registro;
- j) Establecer y mantener un ambiente de control interno sólido, fomentando la prevención, detección y reporte de irregularidades o delitos económicos;
- k) Informar oportunamente a la Administración y al EPD sobre cualquier hecho relevante o riesgo detectado que pueda vincularse con los delitos contemplados en la Ley N° 20.393;
- l) Representar a la Compañía en materias de prevención de delitos ante autoridades, auditores externos o terceros interesados, cuando así lo disponga la Administración.

3) Ejecutivos:

- a) Velar, junto con la Administración y el EPD, por la efectiva implementación, ejecución y actualización permanente del MPD;
- b) Apoyar activamente la gestión del EPD, asegurando su acceso a la información, documentos, procesos y personas necesarias para el adecuado desarrollo de las actividades de prevención, supervisión, corrección, efectividad y mejora continua del MPD;
- c) Informar oportunamente al EPD cualquier situación observada que pudiera constituir un incumplimiento del MPD, de la normativa interna o de la Ley 20.393;
- d) Promover, liderar y participar en las actividades de difusión, sensibilización y capacitación del MPD dentro de sus áreas de responsabilidad;
- e) Aprobar la normativa interna de su competencia que refuerce la prevención de delitos, de acuerdo con los lineamientos generales del MPD.

4) Trabajadores y Proveedores:

- a) Cumplir fielmente con las cláusulas relativas al cumplimiento de la Ley 20.393 y del MPD incorporadas en los contratos de trabajo, contratos de prestación de servicios, órdenes de compra o instrumentos equivalentes suscritos con la Compañía;
- b) En el caso de los Trabajadores, cumplir con las obligaciones contenidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y en toda la normativa interna de la Compañía relacionada con la prevención de delitos;
- c) Participar activa y responsablemente en las instancias de capacitación y entrenamiento relacionadas con la prevención de delitos y los programas de cumplimiento corporativo;
- d) Ejecutar, en el caso de los Trabajadores, los controles asignados en la matriz de riesgos penales, documentar adecuadamente su cumplimiento y custodiar la evidencia respectiva conforme a los procedimientos internos establecidos;
- e) Informar, consultar o denunciar, a través del canal de denuncias disponible, cualquier hecho, acto u omisión que pudiera constituir una infracción a la legalidad vigente, a la Ley 20.393 o a la normativa interna de la Compañía, sin temor a represalias.

VI. EVIDENCIA DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

El EPD será responsable de gestionar y custodiar toda la documentación que respalde la existencia, implementación, ejecución y seguimiento del MPD, incluyendo políticas, matrices de riesgos, protocolos, registros de capacitaciones, informes de auditoría, resultados del canal de denuncias, planes de acción y cláusulas contractuales relacionadas. Esta evidencia debe mantenerse organizada, actualizada, segura y disponible, respetando principios de confidencialidad, integridad y trazabilidad, con el fin de acreditar la eficacia del MPD ante auditorías, fiscalizaciones o procesos judiciales, cumpliendo además con los plazos de conservación exigidos por la normativa vigente y las buenas prácticas de *compliance*.

CONTROL DE VERSIONES				
Fecha	Versión	Modificaciones	Revisor	Aprobador
	Nº 1	Primera Versión	Gerente General y EPD	Administración

ANEXO 1

MARCO JURÍDICO APLICABLE

El MPD se ha diseñado, en el marco de la ley que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas (N° 20.393), la que consagra un sistema de imputación penal por su intervención en un delito de aquellos que se encuentran incluidos en el catálogo de ilícitos por los cuales pueden responder penalmente las empresas.

El sistema de imputación de responsabilidad penal a una persona jurídica se encuentra descrito en el artículo 3° de la ley. Según dicha norma, las personas jurídicas responden en sede penal en la medida que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Comisión de uno de los delitos incluidos en el catálogo consagrado en el artículo 1°;
- b) Perpetrado en el marco de su actividad;
- c) Por o con la intervención de una persona natural que ocupe un cargo, función o posición en ella, o por quien le preste servicios gestionando asuntos suyos ante terceros, con o sin su representación;
- d) O se trate de una persona que ocupe los cargos o realice las mismas funciones descritas en el literal anterior 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;
- e) La comisión del delito se ve 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 el delito se comete exclusivamente en contra de la persona jurídica, ésta no responderá penalmente.

Asimismo, la ley establece que una persona jurídica podrá eximirse de responsabilidad penal si cuenta con un modelo de prevención de delitos efectivamente implementado y adecuado, acorde con su objeto social, giro, tamaño, complejidad, recursos y a las actividades que desarrolla. Este modelo debe considerar seria y razonablemente los siguientes aspectos:

- a) Identificación de las actividades o procesos que impliquen riesgo de conducta delictiva;
- b) Establecimiento de protocolos y procedimientos para prevenir y detectar conductas delictivas, los que deben considerar: i) Implementación de canales seguros de denuncia; ii) Implementación de un sistema de sanciones internas en caso de incumplimiento; iii) Comunicación de protocolos, procedimientos y sanciones internas a los trabajadores; iv) Incorporación de normativa interna en los contratos de trabajo y de prestación de servicios; v) Asignación de uno o más sujetos responsables de la aplicación de dichos protocolos, que

cuenten con adecuada independencia; dotados de facultades efectivas de dirección y supervisión; y acceso directo a la Administración para informarle oportunamente de las medidas y planes implementados; rendir cuenta de la gestión; y requerir la adopción de medidas necesarias que pudieren ir más allá de su competencia; vi) Recursos y medios materiales e inmateriales en consideración al tamaño y capacidad económica de la persona jurídica; vii) Previsión de evaluaciones periódicas por terceros independientes y mecanismos de perfeccionamiento o actualización.

ANEXO 2

ACTIVIDADES Y DELITOS APLICABLES

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 20.393, los delitos relevantes de prevenir para Transformapp SpA son aquellos que se encuentran directamente asociados a la explotación de su giro comercial y productivo, en la medida que su comisión pueda ser penalmente imputable a la persona jurídica cuando han sido perpetrados en el ámbito de dicha actividad. La exigencia legal conforme a la cual la empresa responde penalmente por los delitos cometidos en el ejercicio de su actividad obliga, por tanto, a identificar de manera específica aquellas conductas delictivas cuya concreción resulta razonablemente probable o riesgosa atendida la naturaleza de sus procesos, operaciones y relaciones comerciales.

En este contexto, la evaluación se realiza sobre la base de las actividades propias de Transformapp SpA, empresa dedicada a la importación y exportación de dispositivos POS, al desarrollo, implementación y mantenimiento de software, y a la prestación de servicios tecnológicos asociados a medios de pago, sistemas transaccionales, emisión de boletas y facturas electrónicas, incluyendo soporte técnico, gestión de inventarios y relacionamiento con proveedores internacionales y clientes de diversos rubros, tales como retail, comercio, restaurantes y servicios financieros. Todo ello, conforme al análisis de actividad económica relevante desarrollado en el diagnóstico inicial elaborado por Segovia Consulting Ltda.

Actividades principales de Transformapp SpA:

Transformapp SpA desarrolla, principalmente, las siguientes actividades:

- Comercialización de dispositivos POS (hardware), incluyendo importación, recepción, preparación, configuración y despacho.
- Desarrollo, adaptación e implementación de software y soluciones tecnológicas a medida para clientes.
- Instalación, configuración y habilitación de sistemas POS y plataformas transaccionales.
- Soporte técnico, mantenimiento preventivo y correctivo de hardware y software.
- Gestión de inventarios tecnológicos y activos informáticos.
- Relación comercial con clientes: cotización, negociación, contratación, facturación y cobranza.
- Relación con proveedores nacionales e internacionales, incluyendo procesos de compra e importación.
- Gestión administrativa, contable y tributaria, incluyendo facturación electrónica y cumplimiento fiscal.
- Gestión de información sensible, datos personales y datos comerciales de clientes.
- Gestión laboral y de personas (contratación, remuneraciones, cotizaciones previsionales).

- Gestión de seguridad de la información, ciberseguridad y continuidad operativa, conforme al SGSI de la Compañía.

Delitos identificados como relevantes:

A partir del análisis del giro, procesos operativos y relaciones comerciales de Transformapp SpA, los principales grupos de delitos del catálogo de la Ley N° 20.393 que resultan pertinentes como riesgos penales para la Compañía son los siguientes:

Grupo de delitos	Aplicabilidad a Transformapp
Estafas y fraudes (estafa, abuso de firma en blanco, administración desleal, obtención fraudulenta de crédito, giro doloso de cheques, uso malicioso de tarjeta bloqueada)	✓
Corrupción en el ámbito público (cohecho a funcionario público, soborno transnacional, tráfico de influencias)	✓
Corrupción en el ámbito privado (corrupción entre particulares, cohecho entre privados)	✓
Receptación y lavado de activos (receptación de bienes, lavado de activos)	✓
Delitos aduaneros (contrabando, recepción indebida de devolución de gravámenes aduaneros)	✓
Delitos laborales (apropiación indebida de cotizaciones previsionales, trata de personas con fines laborales)	✓
Delitos tributarios (evasión tributaria, declaraciones maliciosamente falsas, ocultamiento de operaciones)	✓
Libre competencia (colusión, alteración fraudulenta de precios)	✓
Secreto comercial (uso indebido de información confidencial, vulneración de secretos empresariales)	✓
Falsificaciones (falsificación y uso malicioso de documentos públicos y privados)	✓
Delitos informáticos (fraude informático, sabotaje informático, espionaje informático)	✓

Delitos concursales (provocación fraudulenta de insolvencia, favorecimiento indebido a acreedores)	✓
Delitos contra la propiedad industrial (explotación sin derecho de marcas registradas, patentes o modelos de utilidad)	✓
Delitos ambientales (contaminación de aguas/suelos, manejo ilegal de residuos peligrosos agrícolas, grave daño ambiental, riesgos en declaraciones/ingresos al SEIA, fraccionamientos o obstaculización fiscalizadora)	✓
Financiamiento de actividades ilícitas (financiamiento del terrorismo, de organizaciones armadas o trata de personas)	✓
Delitos societarios (acuerdos abusivos de directorio, entrega de información falsa a accionistas o autoridades)	✗
Delitos inmobiliarios, urbanismo y construcción (loteo irregular, incumplimientos de urbanización y permisos)	✗
Delitos propios de AFP, bancos, seguros, valores (fraude al afiliado, violación de secreto bancario)	✗
Delitos del ámbito minero (sobremensura de pertenencias mineras, destrucción de hitos mineros)	✗
Delitos de la industria pesquera (captura ilegal, certificaciones fraudulentas de desembarque)	✗
Delitos de telecomunicaciones (explotación no autorizada de telecomunicaciones, interceptación maliciosa)	✗
Delitos de salud (falsedad en certificación médica, falsedad ante Superintendencia de Salud)	✗
Delitos contra la salud pública	✗
Delitos relativos a la salud animal y vegetal	✗
Delito de tráfico de residuos peligrosos	✓
Delitos referidos a los derechos del obtentor y a las variedades vegetales	✗
Delitos de casinos y loterías (ejercicio no autorizado de loterías o casas de juego)	✗

Delitos específicos para navieras y buques (fraudes especiales de capitanes de buque)	×
Delitos de prestamistas (casas de empeño sin autorización, omisión de garantía de prenda)	×
Delitos sobre plateros y joyeros (entrega fraudulenta de piezas)	×
Delitos de sustracción de madera (robo y receptación de madera)	×
Delitos de empresas de auditoría externa (falsificación en informes de auditoría)	×

Delitos descartados:

Se descartan aquellos delitos cuya comisión resulta ajena o impertinente respecto del giro tecnológico, comercial y de servicios de Transformapp SpA, en particular aquellos propios de industrias o sectores regulados en los cuales la Compañía no desarrolla actividad alguna, tales como minería, pesca, banca, seguros, mercado de valores, telecomunicaciones concesionadas, salud, construcción, casinos, transporte marítimo, casas de empeño, joyería o actividades forestales.

El presente listado de actividades y delitos aplicables se encuentra alineado con el diagnóstico inicial elaborado para Transformapp SpA y constituye una identificación preliminar de los riesgos penales relevantes en función del giro, procesos y estructura operativa de la Compañía. La evaluación específica de la probabilidad e impacto de cada riesgo, así como la identificación y evaluación de controles existentes y propuestos, se desarrollará en detalle en la Matriz de Riesgos Penales, instrumento que permitirá definir medidas de prevención, detección y respuesta ajustadas a la realidad operacional y tecnológica de Transformapp SpA, conforme a las exigencias del artículo 4° de la Ley N° 20.393.