

ANEXO N°5 PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS

1. CANAL DE DENUNCIAS

Todo trabajador de la Empresa y/o tercero con quien mantengamos relaciones comerciales, que tenga conocimiento de cualquier violación potencial o real de las Leyes Anticorrupción, el MPD u otra política interna de la Empresa, o bien tenga alguna pregunta, duda o inquietud, o bien en caso de denuncias deberá ponerse en contacto con el EPD, quien puede ser contactado por correo electrónico a denunciasleyesanticorrupcion@pazcorp.cl y en caso de consultas o dudas a prevenciondedelitos@pazcorp.cl. Así también podrá hacerlos a través de la página web de la empresa ingresando a <https://www.paz.cl/ley-20393#prevencion-delito>, sección Canales de Denuncia, opción enviar denuncia por mail o enviar denuncia por formulario.

Adicionalmente, si usted tiene cualquier pregunta o preocupación en relación con las Leyes Anticorrupción o con cualquier materia relacionada con el MPD, no dude en ponerse en contacto con el EPD.

En Paz Corp buscamos que cada uno de nuestros trabajadores, así como los terceros relacionados con la empresa, se comprometan con estas políticas y apliquen a cada uno de sus procesos la máxima diligencia y atención a los riesgos que pueden estar ocurriendo a su alrededor. Es por ello que esperamos que cada trabajador:

- i. Cuando tenga dudas o preocupaciones, haga preguntas;
- ii. Si oye rumores de pagos impropios o cualquier señal de alerta, nunca los ignore e inmediatamente refiéralos al EPD o a algunos de los contactos señalados precedentemente. Siempre pueden ser importantes;
- iii. Lleve a cabo un proceso de debida diligencia cuando corresponda; y
- iv. Registre y documente adecuadamente todo pago y cualquier disposición o movimiento de activos de la Empresa. Llevar registros adecuados y rigurosos es fundamental.

2. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS

2.1. Principios generales

Toda denuncia e investigación interna de la Empresa estará regida por los siguientes principios:

- i. Se tratará a la persona con respeto y dignidad. Se presumirá su inocencia durante toda la etapa de investigación, sin perjuicio de las medidas preventivas o temporales que corresponda aplicar.
- ii. Toda denuncia es útil y fundamental para conocer los hechos al interior de la Empresa. Toda denuncia o reporte se estudiará a cabalidad, y se establecerán los canales y mecanismos de actuación pertinentes.
- iii. Los antecedentes, los hechos, los datos del denunciante y toda la información entregada mediante un canal de denuncia es y deberá ser estrictamente confidencial dentro de lo permitido por la ley y la necesidad de la Empresa de investigar la denuncia de manera exhaustiva. A esta información sólo podrá acceder el EPD, las personas que designe éste para efectos de colaborar en la investigación, y las autoridades en cuanto les compete resolver algún pronunciamiento o solicitud

ANEXO N°5 PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS

- de acuerdo con el procedimiento establecido en este MPD o el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- iv. Todos quienes tengan acceso a dicha información lo deberán hacer siempre con el máximo cuidado, respecto y velando por la integridad y derechos fundamentales de los trabajadores de la Empresa.
 - v. En caso de que una autoridad pública, la cual tenga en sus facultades exigir la entrega de información a la Empresa, nos solicite información buscaremos la manera de cumplir con dicho requerimiento protegiendo siempre los derechos fundamentales de nuestros trabajadores y colaboradores.
 - vi. Solamente aquellos empleados o prestadores de servicios que necesiten estar enterados formarán parte o estarán al tanto de la denuncia e investigación.
 - vii. Tanto en la denuncia como en la investigación interna se respetará el procedimiento que se describe en el presente documento, sin perjuicio de las características o medidas especiales que deban adoptarse en atención a la gravedad o complejidad de los hechos investigados.
 - viii. Toda persona denunciada tendrá derecho a ser oída, a realizar sus descargos y a que sea sometida a reconsideración cualquier sanción en su contra.
 - ix. No se tolerarán amenazas o actos de represalia en contra de un empleado que dé a conocer conductas inmorales, ilegales o infracciones al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en relación con la Prevención de Delitos asociados a la Ley N° 20.393.
 - x. Si una denuncia o reporte fue realizado con única intención de desprestigiar a otro(s) trabajador(es), o resulta completamente infundado o falso, es nuestro deber proteger a nuestros trabajadores afectados. En consecuencia, se investigará el origen de dicha denuncia y se sancionará a quien(es) haya(n) presentado dicha falsa denuncia o reporte.

2.2. Obligaciones generales

Frente a cualquier situación sospechosa enmarcada dentro de los delitos contemplados en la Ley N° 20.393, todos los trabajadores estarán obligados a comunicar de inmediato y a más tardar dentro de 24 horas, esta situación al EPD, de acuerdo con los canales establecidos en el sistema de denuncia de la Empresa.

El reporte o denuncia de otro trabajador exime de la obligación de denunciarlo nuevamente, sólo en la medida de que se trate de los mismos hechos e intervinientes. De lo contrario, usted debe reportar la información adicional con la que cuente.

Algunos casos o acciones que pueden ser reportados/denunciados por estos canales incluyen:

- Entrega de regalos que no cumplan con las autorizaciones correspondientes;
- Contratación de personal que ha burlado los controles y mecanismos de debida diligencia y/o sujeto a una señal de alerta;
- Actuaciones de un agente o representante de la Empresa que pudiesen dar la impresión de ilegalidad o con un historial o reputación de realizar actos ilícitos;
- Ofrecimientos de dinero o bienes a un funcionario público en un proceso de fiscalización o buscando influenciar alguna decisión, acción u omisión de este último;
- Existencia de un conflicto de interés, sea al interior de la Empresa o con un funcionario público, de otro trabajador o un tercero relacionado a Paz Corp;

ANEXO N°5 PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS

- Solicitudes de contribuciones políticas mediante las cuales se busque obtener una ventaja indebida o cuyo origen sea la presión o solicitud indebida del beneficiario.
- Recepción de dineros o recursos en los cuales se identifiquen alguna de las señales de alerta, o bien se trate de una operación sospechosa respecto a sus características.
- Condiciones de pago por inmuebles cuyo respecto existan señales de alerta, tales como pago de altas sumas de dinero en efectivo, pago por terceras personas no identificadas, renuencia a acreditar el origen de los fondos, adquisiciones por personas con antecedentes comerciales o financieros formales insuficientes, entre otros.
- Mal uso de los gastos de representación o fondos fijos o rendiciones de gastos que incorporen partidas fraudulentas o indebidas.
- Selección de proveedores de servicios o agentes en los cuales los procesos de debida diligencia no se hayan seguido total o parcialmente, o respecto de los cuales se tenga nueva información sobre señales de alerta o riesgos.

Atención: Por favor no intente investigar una posible violación a nuestra normativa, en cambio denuncie y repórtelo para que el personal especializado de la Empresa pueda realizar la investigación correspondiente.

2.3. Contenido de una denuncia completa

Al realizar una denuncia o reporte, esperamos poder obtener la mayor cantidad de información y antecedentes posibles, en pos de lograr una investigación exitosa, y que en definitiva permita esclarecer los hechos y posibles responsabilidades al interior de la Empresa.

Un reporte completo debe contener al menos:

- i. Una descripción lo más detallada posible del hecho que se denuncia, entre ellos, cómo tuvo conocimiento de los hechos, el lugar o la fecha en que ocurrieron, el modus operandi utilizado, posibles relaciones o conflictos de interés existentes.
- ii. El o los trabajadores de la Empresa o terceros relacionados que tienen participación en los hechos.
- iii. Señalar las evidencias o antecedentes con que se cuenta para sustentar dicho reporte.
- iv. La solicitud de mantener el anonimato la identidad del denunciante, y siempre bajo los estándares de confidencialidad dispuestos en el presente MPD.
- v. Si lo estimase necesario, un canal de contacto distinto al correo electrónico, mediante el cual se le pueda requerir de mayores antecedentes, notificar los resultados de la investigación y/o notificar de cualquier otro hecho pertinente.

2.4. Inicio de la investigación

Una vez recibida una consulta, reporte o denuncia el EPD, en primer lugar, deberá determinar si el contenido o relato de hecho corresponde efectivamente o se encuentra relacionado al MPD o sus políticas anexas. En caso de que no corresponda, éste procederá a su derivación al área o encargado correspondiente, y dejará registro de ello.

ANEXO N°5 PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS

Luego, y correspondiendo éste a su labor, deberá estudiar los antecedentes que se han puesto a su disposición, y verificar su verosimilitud y la existencia de antecedentes suficientes para dar curso a una investigación. En caso de requerir un mejor esclarecimiento de los hechos o mayores antecedentes, éste podrá requerir de ellos al denunciante por la misma vía de denuncia, entregándole un plazo máximo de 5 días para ello. En caso de que no reciba respuesta, éste podrá proponer el archivo de los antecedentes al directorio, quien podrá aprobar dicha decisión o bien instar por nuevos procedimientos o medidas de investigación.

Es deber fundamental de los trabajadores, colaboradores, proveedores y agentes de la Empresa entregar información oportuna y veraz a la investigación, ayudando en todo cuanto les fuere posible para el esclarecimiento de los hechos materia de investigación.

Atención: Toda denuncia debe ser debidamente ingresada en los registros de la Empresa, como asimismo deberá ser parte integrante de los reportes semestrales que el EPD deba realizar al directorio de la Empresa, aun cuando haya sido desechada por insuficiencia de antecedentes.

En caso de que dicha denuncia o reporte contenga información veraz y suficiente, el EPD deberá iniciar una investigación interna al tenor de los siguientes puntos:

2.5. Procedimiento de Investigación

- i. El EPD deberá, en primer lugar, intentar tomar contacto con el denunciante, en el caso que no haya utilizado algún mecanismo que le asegure anonimato. Esto tiene por objeto recabar la mayor cantidad de antecedentes que obren en poder del denunciante.
- ii. El EPD deberá informar oportunamente al Presidente del directorio de la existencia de una denuncia y del comienzo de cada proceso de investigación que se abra.
- iii. Si durante la investigación, surgen antecedentes que dieran cuenta de que la denuncia con que se inició este procedimiento fuere manifiestamente falsa, injuriosa o infundada, éste podrá proponer el archivo de los antecedentes, y abrir una investigación respecto al origen de ésta y proponer la aplicación de las sanciones correspondientes.
- iv. Si el EPD determina que el asunto requiere una investigación interna éste, o el personal a quien delegue formalmente dicha función, podrán recopilar todos los antecedentes necesarios, entre ellos, y sin ser necesariamente una enumeración taxativa, tomar declaración a todo trabajador, colaborador o tercero relacionado a Paz Corp que estimen conveniente, solicitar con carácter de vinculante cualquier documento o antecedentes internos de la empresa, solicitar al área o profesionales que corresponda el apoyo o conocimientos especializados que considere necesario para el éxito de la investigación, entre otros.
- v. Dependiendo de la naturaleza del asunto investigado y de la necesidad de asegurar el éxito de la investigación informará a la(s) persona(s) posiblemente responsables de los hechos denunciados. Así, en el caso que la averiguación de los hechos pueda frustrarse mediante la comunicación de la denuncia y la entrevista de los posible(s) responsable(s), éste/éstos serán informados de los resultados de la investigación con anterioridad a la confección del informe final y la proposición de

ANEXO N°5 PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS

- sanciones, con la finalidad de otorgar oportunidad y tiempo para realizar los descargos, aportar antecedentes propios o solicitar su recopilación.
- vi. En el curso de la investigación, y según la gravedad de los hechos denunciados o averiguados, el EPD deberá decidir si convoca al directorio de la Empresa a una sesión extraordinaria de conformidad a las formalidades que se establecen en sus estatutos. Esta convocatoria puede tener por objeto mantener informado al directorio desde un primer momento de:
- La existencia y contenido de la denuncia y de la investigación en curso.
 - La necesidad de adoptar medidas preventivas, cautelares e incluso correctivas en el curso de la investigación, todas las cuales deberán ser adoptadas de acuerdo con la normativa nacional.
 - La necesidad de presentar denuncia formal ante alguna autoridad pública.

En todo caso, y de conformidad al presente MPD, el directorio no ejercerá funciones de investigación en el asunto, salvo que atendidos los sujetos investigados sea necesaria su designación al efecto. Entre las facultades del directorio podemos señalar: dotar de medios especiales, metas, ordenar procedimientos o mecanismos especiales de investigación, establecer plazos y/o prórrogas, entre otros.

2.6. Registro de la investigación

Toda actuación y entrevista deberá ser debidamente registrada, ya sea en forma escrita o mediante su grabación audio fónica, esto último condicionado a la conformidad y consentimiento expreso del entrevistado.

De toda investigación se deberá levantar un acta de registro que indique:

- Identificación del denunciante y denunciado (salvo denuncias anónimas)
- Lugar, fecha y hora del hecho denunciado.
- Descripción detallada en cuanto fuere posible de los hechos;
- Canal de denuncia utilizado;
- Tipo de denunciante (interno o externo)
- Detalles relevantes de la investigación;
- Informe con las conclusiones y apreciaciones del personal investigador;
- Firma de los intervinientes, o la constancia de su negativa.
- Proposición e imposición de medidas disciplinarias o sanciones aplicadas de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Atención: De acuerdo con lo dispuesto en la Ley N° 20.393, el EPD deberá reportar la totalidad de casos, resultados, investigaciones y demás información relevante al Presidente del directorio de la Empresa y luego al Comité de Riesgos y Materias Afines definido para tal fin. Dichos reportes incluirán los resultados y conclusiones de cada investigación.

ANEXO N°5 PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS

2.7. Cierre y procedimiento de sanción

Una vez concluida la investigación, el EPD podrá proponer al Comité de Riesgos y Materias Afines la adopción de las siguientes decisiones:

- I. El cierre definitivo sin proposición de sanciones.
- II. El cierre temporal por no contar con antecedentes suficientes a la fecha. Lo anterior no obstará para que, si surgiesen nuevos antecedentes de investigación, ésta pueda reabrirse y continuar hasta su conclusión definitiva.
- III. El cierre definitivo proponiendo al directorio la imposición de sanciones.
- IV. El cierre definitivo parcial, es decir, respecto de uno o más participantes; continuando la investigación respecto de otros.
- V. El cierre definitivo por considerarse un caso deliberadamente infundado, o con contenido calumnioso y/o injuriosos, y proponer la apertura de una investigación en contra de él o los denunciantes.

Ante cualquier caso, el Comité de Riesgos y Materias Afines de la Empresa podrá rechazar el cierre de la investigación, y ordenar la realización de nuevas diligencias si lo estimare pertinente, otorgándole un plazo para su materialización. Una vez concluidas éstas o el plazo concedido, el EPD deberá nuevamente adoptar una de las decisiones singularizadas precedentemente.

En caso de que el Comité de Riesgos y Materias Afines de la Empresa adopte una sanción en contra de él o los trabajadores(es) o tercero(s) involucrado(s), éstas serán comunicadas y dictadas formalmente al afectado a través de los órganos y mecanismos que establece el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, y la normativa nacional.

El afectado tendrá un plazo de 5 días hábiles para presentar una solicitud de reconsideración dirigida al directorio de la Empresa, quien evaluará la solicitud y resolverá acogerla o rechazarla en un plazo de 10 días hábiles.

3. CONFIDENCIALIDAD

Paz Corp se compromete a tratar toda información entregada por un empleado con la mayor seriedad y responsabilidad. Es por ello que los antecedentes, hechos, datos del denunciante y toda la información entregada mediante un canal de denuncias será estrictamente confidencial.

A ésta sólo podrá acceder el EPD, o las personas que éste designe al efecto para ayudarlo en sus labores y que sea indispensable para el éxito de la investigación. Así también, las autoridades u otros colaboradores en cuanto les competa resolver algún pronunciamiento o solicitud de acuerdo al procedimiento establecido en este MPD.

Sin embargo, todos quienes tengan acceso a dicha información lo deberán hacer siempre con el máximo cuidado, respeto y velando por la integridad y derechos fundamentales de los trabajadores de Paz Corp.

ANEXO N°5 PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de que una autoridad pública, la cual tenga en sus facultades exigir la entrega de información a la Empresa, solicite información se buscará la manera de cumplir con dicho requerimiento protegiendo los derechos fundamentales de los trabajadores, colaboradores y terceros relacionados.

4. NO A LAS REPRESALIAS

Como Empresa nuestro foco principal es poder conocer lo que está ocurriendo tanto con nuestro equipo como con nuestros bienes o servicios. Es por ello que buscamos incentivar que todos nuestros trabajadores se sientan seguros que la Empresa rechazará enfáticamente cualquier acción o represalia que afecte o pueda disminuir en su integridad a la persona que de buena fe informó o reportó una situación posiblemente anómala o que puedan contravenir esta u otras políticas o reglamentos de la Empresa.

Sin embargo, resulta natural que si una denuncia o reporte fue realizado con la única intención de desprestigiar a otro(s) trabajador(es), o resulta completamente infundado o falso, es nuestro deber proteger a nuestros trabajadores afectados. Por ende, se sancionará a quien(es) haya(n) presentado dicha falsa denuncia o reporte.