

Programa Integridad y Cumplimiento

Autores: Área Estrategia Normativa, Revisores: Gerente General, Aprobación: Rep. Dir.



Última Revisión **21/02/2024**

Versión: 1.0

Fecha Versión: 21/02/2024

Confidencial: Clientes, Proveedores y Uso Interno

OBJETIVOS Y ALCANCE

El presente documento establece los procedimientos relativos a la implementación y operación del Modelo de Prevención de Delitos de **Neuronet**, 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.

Este programa es de aplicación general para todos los directores, ejecutivos, colaboradores y asesores externos de Neuronet.

RESPONSABILIDAD

- ▶ **Área de Estrategia Normativa:** Responsable del desarrollo, adecuación y armonización de este Programa de Gobierno Corporativo. Responsable de actuar como Comité de Ética.
- ▶ **Capital Humano:** Responsable de actuar como Encargado de Prevención de Delitos.
- ▶ **Personal de la organización:** Conocer, entender y dar cumplimiento a este programa de carácter obligatorio.

VIGENCIA Y EVALUACIÓN DEL DOCUMENTO

El presente **Programa de Integridad y Cumplimiento** entrará en vigencia una vez oficializada por el o la Gerente General o Gerente de Administración.

Asimismo, esta será evaluada por el Área de Estrategia Normativa una vez al año, o bien, cuando se produzca un cambio significativo que lo impacte, esto con la finalidad de asegurar la continua idoneidad, eficiencia y efectividad del mismo.

REFERENCIAS NORMATIVAS

Este documento no obedece a ningún control normativo ISO, sino a parte del gobierno corporativo de Neuronet.

PROGRAMA

PRINCIPIOS ÉTICOS

Los principios éticos que orientan las actividades de la empresa constituyen los 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:

RECURSOS

La organización enfatiza la responsabilidad y el uso adecuado de los recursos económicos y materiales, sin buscar ni obtener beneficios personales indebidos. Nuestra principal preocupación es asegurar que los recursos, tanto instalaciones como equipos y servicios, estén destinados exclusivamente al desarrollo y ejecución de nuestras actividades comerciales.

Es crucial reconocer la importancia de utilizar eficientemente estos recursos, incluyendo la propiedad intelectual, el tiempo y las instalaciones de la compañía, como el equipo de oficina, copiadoras y el correo electrónico corporativo. Es fundamental emplear estos recursos de manera consciente, evitando cualquier forma de mal uso o desperdicio.

Los directivos y empleados tienen la responsabilidad de garantizar que todas las operaciones sean registradas conforme a las normas y políticas contables establecidas. Queda estrictamente prohibido realizar o autorizar registros de entradas falsas o engañosas en cualquier circunstancia. Mantener la más alta integridad en nuestros registros financieros y contables, cumpliendo con los estándares establecidos, es esencial para evitar prácticas que comprometan la transparencia y veracidad de la información contable.

CONFLICTO DE INTERESES

Un conflicto de interés se define como aquella situación en la que una relación personal, ya sea familiar, comercial o de otra índole, influencia una o más decisiones que se adoptan en relación con la gestión institucional, produciéndose el riesgo de que se favorezcan los intereses personales por sobre los institucionales, afectando negativamente a estos últimos

Inversionistas, socios y empleados de la organización deben desempeñar sus funciones con honestidad y responsabilidad, evitando anteponer sus intereses personales, profesionales o financieros a los de la empresa.

La regulación del conflicto de interés en Neuronet se encuentra regulada en la [Política de Conflicto de Interés](#).

Ningún empleado deberá solicitar ni aceptar préstamos de personas o entidades con relaciones comerciales con la empresa, a excepción de instituciones financieras reconocidas y bajo condiciones y tasas de interés normales aplicables a préstamos individuales.

INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

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. Asimismo, 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 información proporcionada a los auditores, tanto internos como externos, debe ser veraz, sin intentos de influencia, manipulación o coerción que obstaculicen su desempeño.

La empresa se compromete a salvaguardar la confidencialidad e integridad de la información en todo momento. Todo 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 puede acarrear consecuencias legales y disciplinarias, comprometiendo la reputación y credibilidad de la empresa.

NO DISCRIMINACIÓN Y ACOSO

Cualquier forma de tratamiento discriminatorio hacia empleados, proveedores o clientes que contravenga los valores éticos será sujeto a medidas disciplinarias.

Para prevenir el acoso sexual, implementamos medidas preventivas y disuasorias. Este tipo de conducta implica solicitar favores sexuales a cambio de beneficios laborales ("quid pro quo"). El acoso sexual afecta la justicia, perjudica a la empresa y a otros empleados legítimos.

Si se detecta discriminación, acoso u hostigamiento, se debe informar de inmediato al Encargado de Capital Humano. Valoramos la confianza y el bienestar de nuestra comunidad laboral, comprometiéndonos a abordar rápidamente cualquier situación.

Mantenemos un entorno laboral seguro e inclusivo, fomentando la denuncia sin represalias. Nuestro objetivo es el cumplimiento ético y legal, promoviendo relaciones basadas en el respeto mutuo y la igualdad de oportunidades.

SEGURIDAD Y SALUD

En nuestra empresa, la seguridad es primordial para nuestro personal y el entorno operativo. Mantenemos una cultura proactiva donde cada empleado tiene la responsabilidad de prevenir accidentes tanto dentro como fuera de nuestras instalaciones.

Promovemos la responsabilidad compartida en seguridad y proporcionamos la capacitación necesaria para identificar y abordar riesgos potenciales. Implementamos medidas rigurosas, equipos de protección personal y evaluaciones regulares para garantizar un entorno de trabajo seguro.

VIOLENCIA EN EL TRABAJO

En Neuronet, no se toleran conductas violentas o amenazas, incluyendo comportamiento peligroso, intimidante, agresivo, amenazas verbales, violencia física, hostigamiento y asedio.

Los empleados deben reportar cualquier amenaza o percepción de riesgo inmediatamente. Se realizarán investigaciones exhaustivas, y cualquier conducta violenta puede resultar en sanciones, incluyendo el despido y acciones legales, sin represalias para los informantes.

El desarrollo de cada empleado se basa en esfuerzo, resultados, responsabilidad y actitud positiva. La empresa promueve igualdad de oportunidades y reconocimiento basado en el mérito, manteniendo un ambiente inclusivo y respetuoso.

TIPIFICACIONES LEY N°20.393

Se destaca especialmente la consideración de los delitos establecidos por la Ley N°20.393 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, los cuales guardan una estrecha relación con la actividad específica de la empresa. Se insta a la observancia de estas disposiciones tanto por parte de los directivos, colaboradores internos como de terceros vinculados a la empresa.

- 1. Cohecho o soborno a Funcionario Público Nacional o Extranjero:** Se considera como el acto de proporcionar, entregar o dar conformidad para otorgar cualquier tipo de beneficio (ya sea de índole económica u otra), a un funcionario público, tanto nacional como extranjero, con el propósito de inducirlo a actuar en contra de sus deberes oficiales o para obstaculizar injustificadamente una acción.
- 2. Lavado de Activos:** El lavado de activos tiene como objetivo encubrir la procedencia ilegal de dinero y/o bienes, buscando darles una apariencia legal mediante la inserción en la economía de activos obtenidos ilícitamente. Este proceso involucra la utilización de actividades legítimas para disfrazar el origen ilegal de los fondos, permitiendo a delincuentes y organizaciones criminales legitimar sus ganancias sin poner en riesgo su fuente. Aunque comúnmente se asocia el lavado de activos al narcotráfico, también puede surgir 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 delitos generan ganancias ilícitas, incentivando su legitimación. Es importante destacar que, aunque el individuo no conozca el origen ilícito de los bienes, puede incurrir en lavado de dinero si debía conocerlo y no lo hizo debido a una negligencia que se le podría exigir.
- 3. Soborno entre privados:** Este delito puede materializarse de dos maneras: a) cuando un empleado o representante solicita o acepta recibir un beneficio, ya sea económico u otro, para sí mismo o para un tercero, con la intención de favorecer o por haber favorecido la contratación con un oferente en lugar de otro; o b) cuando se ofrece, da o consiente en dar a un empleado o representante un beneficio, económico u otro, para sí mismo o para un tercero, con el propósito de que favorezca o por haber favorecido la contratación con un oferente en lugar de otro. En ambas situaciones, el término "pago indebido" o "coima" busca influir en la selección de un oferente sobre otro.
- 4. Negociación incompatible:** Será objeto de inhabilitación y eventuales sanciones aquel que, de manera directa o indirecta, demuestre interés o presente un conflicto de interés en cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión que involucre a la sociedad.
- 5. Apropiación indebida:** La apropiación indebida se configura cuando no se restituyen determinados bienes recibidos en virtud de un título que impone la obligación de devolverlos en un momento específico (como bienes recibidos en depósito, comisión o administración, comodato, arrendamiento, leasing, entre otros), causando perjuicio a la contraparte correspondiente.
- 6. Administración desleal:** Este delito tiene como objetivo sancionar a aquel individuo que, teniendo la responsabilidad de resguardar o gestionar el patrimonio de otra persona, le ocasiona perjuicio. Esto puede ocurrir ya sea mediante el ejercicio abusivo de sus facultades o llevando a cabo actos claramente contrarios al interés del titular del patrimonio afectado. En 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.
- 7. Receptación:** Incurrirá en este delito cualquier individuo que, con conocimiento de su origen 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. Asimismo, se considerará culpable a quien transporte, compre, venda, transforme o comercialice de alguna manera dichos bienes, incluso si ya los hubiera dispuesto previamente.

ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN

El propósito de las actividades de prevención, descritas en este documento, es evitar incumplimientos, infracciones y prevenir la comisión de delitos establecidos en la Ley N°20.393, alineándose con los principios éticos previamente mencionados. En el ámbito de las actividades de prevención de la empresa, destacamos las siguientes:

1. Capacitación y Difusión
2. Identificación y Análisis de Riesgos de Delito
3. Ejecución de Controles de Prevención
4. Revisión de Trabajadores, Clientes y Proveedores en Listas de Negatividad.

El contenido y elementos de cada actividad de prevención se describen a continuación:

CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN

En el ámbito de las actividades de prevención descritas en este documento, se destaca la necesidad de llevar a cabo capacitación y difusión. El Encargado de Prevención, en colaboración con el Área de Estrategia Normativa, se encargará de:

- ▶ Elaborar y ejecutar la capacitación anual para todos los miembros de la empresa, registrando la asistencia y evaluaciones.
- ▶ Incorporar contenidos relacionados con la responsabilidad penal de las personas jurídicas y los elementos del presente documento en los programas de inducción.
- ▶ Difundir la Ley, sus modificaciones y el contenido de este documento mediante canales como la intranet corporativa, correos masivos, reuniones informativas y otros.

IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE RIESGOS DE DELITO

El encargado de prevención, en colaboración con la administración de la Empresa, asume la responsabilidad en el proceso de identificación y análisis de riesgos relativos al contenido de este documento. Este proceso se documentará en la matriz de riesgos de la Empresa, siguiendo las pautas de la **Metodología de Gestión de Riesgos**.

EJECUCIÓN DE CONTROLES DE PREVENCIÓN

Dentro de las actividades de prevención, se destaca la ejecución de controles asociados a áreas, procesos o actividades con exposición a la comisión de delitos según lo establecido en el contenido de este documento. Cada área implementará actividades de control asignadas, mientras que el Encargado de Prevención llevará a cabo actividades de control específicas asociadas a cada riesgo identificado.

REVISIÓN DE TRABAJADORES Y PROVEEDORES EN LISTAS DE NEGATIVIDAD

Neuronet ha establecido una serie de filtros, que contemplan actividades de revisión de proveedores y trabajadores en el [Procedimiento de Evaluación de proveedores](#) y [Procedimiento de Capital Humano](#) respectivamente. El contenido de estos procedimientos se alinea con el contenido de este documento, asegurando un enfoque integral en la prevención de delitos.

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:

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.

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.

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.

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.

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:

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.

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.

Tras la investigación y resolución de incumplimientos del MPD, se llevarán a cabo las siguientes acciones:

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 realizará una revisión 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.

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 clave se incluyen:

▶ **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.

▶ **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.

▶ **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.

▶ **Riesgo y Gestión del Comité de Ética:**

El Comité de Ética, conformado por el Área de Estrategia Normativa, según designación por el Directorio, jugará un papel clave en la identificación y análisis de denuncias aplicables al presente documento. Sus funciones clave abarcan:

▶ **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.

▶ **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.

► **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.

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

SANCIONES DISCIPLINARIAS

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

CONTROL DE VERSIONES

Versión N°	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
1.0	21/02/2024	Creación del Documento

© 2024 Neuronet Soluciones de Ing y Tec S.A.. All rights reserved. | Powered by [Wiki.js](#)