

MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS
LEY N°20.393 QUE ESTABLECE LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LA PERSONA JURÍDICA Y SUS MODIFICACIONES
INVERSIONES NEVADA S.A. Y FILIALES.



Versión Año 2024

I. INTRODUCCIÓN

El Directorio de Inversiones Nevada S.A. y sus filiales (En adelante *“Holding Nevada”* o indistintamente *el “Grupo” y/o el “Grupo Nevada” y/o el “Holding” y/o el “Holding Nevada”*) en su preocupación permanente por llevar a cabo los negocios dentro de un marco de eficiencia operativa y respeto a la normativa vigente, resolvió acoger el llamado de la Ley N°20.393 y sus modificaciones, en orden a implementar un Modelo de Prevención de Delitos y conductas indeseables utilizando la estructura jurídica de cualquiera de sus empresas, ya sea directa o indirectamente.

El presente Manual forma parte del Modelo de Prevención de Delitos (En adelante “MPD”) del Grupo, y fue debidamente aprobado en su tercera versión por su Directorio con fecha **26 de agosto de 2024**. Este Manual, se ha diseñado en base a lo dispuesto en la Ley N°20.393 y sus modificaciones, siendo la más relevante aquella establecida en la Ley 21.595 sobre Delitos Económicos. De acuerdo con la citada normativa, las personas jurídicas responden penalmente por los delitos perpetrados en el marco de su actividad empresarial, por o con la intervención de alguna persona natural que ocupe un cargo, función o posición en ella, o le preste servicios gestionando asuntos suyos ante terceros, con o sin su representación siempre que la perpetración del hecho se vea favorecida o facilitada por la falta de implementación efectiva de un modelo adecuado de prevención de tales delitos, por parte de la persona jurídica. :

Los delitos por los cuales responderá toda persona jurídica o empresa son aquellos previstos en la Ley N°21.595 sobre Delitos Económicos; en el artículo 8° de la ley N°18.314, que determina conductas terroristas y fija su penalidad, en el título II de la Ley N°17.798 sobre control de armas, y en los artículos 411 quáter, 448 septies y 448 octies del Código Penal. Debido a la amplitud de los delitos por los cuales puede responder una empresa, el Grupo ha determinado trabajar en base a la confección de una matriz de riesgo, en la cual se determine cuáles son los principales delitos que deben prevenirse en su giro ordinario, de esta manera cada filial que desarrolle un giro específico dispondrá de su propia matriz de riesgo. Sin perjuicio de lo mencionado, es importante tanto para los accionistas como los directores de Inversiones Nevada S.A. y sus filiales, mantener las políticas y lineamientos generales que representen el espíritu y los valores como Grupo en cada una de las empresas, por lo que, en su condición de sociedad matriz o sociedad holding, ha procedido a la escrituración de todas las políticas y

procedimientos, en aquellas materias que pudieran afectar la integridad, transparencia y reputación del Grupo, entre estas políticas se encuentra el presente Manual que será aplicable a cada una de las compañías integrantes del Grupo Inversiones Nevada S.A.. En esta misma línea, se deja constancia que, la ley de delitos económicos contempla igualmente, la responsabilidad penal en aquellos casos de delitos cometidos por una persona jurídica distinta, siempre que entre ellas existan relaciones de propiedad y participación, es decir, formar parte de un mismo grupo empresarial.

Como medida de exención de responsabilidad penal, la ley contempla la posibilidad de contar con un Modelo de Prevención de Delitos efectivamente implementado el cual, para considerarse suficiente para eximir de responsabilidad, deberá ser adecuado al objeto social, giro, tamaño, complejidad, recursos y actividades que se desarrollen, y que considere seria y razonablemente los siguientes aspectos:

1. La identificación de las actividades o procesos de la persona jurídica que impliquen riesgos de conducta delictiva.
2. El establecimiento de protocolos y procedimientos para prevenir y detectar conductas delictivas en el contexto de las actividades propias de su giro.
3. Existencia de un Canal de Denuncias.
4. Sanciones internas para el caso de incumplimiento.
5. Divulgación de los protocolos, procedimientos y sanciones a todos los colaboradores, colaboradoras, altos ejecutivos y proveedores.
6. Asignación de uno o más sujetos responsables de la aplicación de protocolos.
7. Evaluaciones periódicas por terceros independientes.
8. Mecanismos de perfeccionamiento o actualización a partir de las evaluaciones periódicas.

Dicho lo anterior, y en cumplimiento de los deberes de dirección y supervisión del Directorio de Inversiones Nevada S.A., el Grupo ha implementado un MDP., que se ajusta a la forma en que se ha organizado en conjunto con sus filiales operativas, para prevenir que sus estructuras jurídicas sean utilizadas en la comisión de delitos. Asimismo, el MPD. incluye las conductas que, si bien pudiesen no constituir delito, son calificadas como éticamente intolerables por parte del Grupo.

En este entendido, los Accionistas y Directorio de Grupo Nevada busca promover espacios de trabajo donde las personas regulen sus actuaciones de manera correcta y acorde con los valores, principios y cultura corporativa impulsada. Para ello, se fomenta que las personas se sientan libres de proponer mejoras en la prevención de delitos y, a su vez, se sientan responsables de reportar las conductas inapropiadas que observen en el ejercicio de sus funciones, a través de los canales formales. Si el actuar de colaboradores, colaboradoras, alta administración, directores y accionistas es consecuente con los comportamientos y principios que se define tanto en el presente Manual como en el Código de Ética Corporativo, es posible tener la seguridad que estamos trabajando de manera correcta.

De esa manera, estimamos como principios generales, los siguientes:

- Cumplimiento normativo
- Comportamiento Ético
- No Competencia
- Compromiso con la Empresa
- Comunicación Transparente
- Responsabilidad

El presente Manual de Prevención de Delitos (en adelante también “*Manual*”) establece la operatividad de las diversas actividades de prevención y mitigación de los potenciales riesgos de comisión de delitos a los que podrían verse expuestas, las empresas del Holding integrándose su prevención al MPD.

El MPD Del Holding Nevada está compuesto por, o forman parte integrante de él, los siguientes elementos:

1. Designación de Sujetos Responsables.
2. Código de Ética.
3. Canal de Denuncias.
4. Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.

5. Matriz de Riesgos de Delitos por cada empresa operativa, las cuales se entienden parte integrante del presente Manual.
6. Protocolos, Reglas, Directrices, Políticas y Procedimientos específicamente definidas para apoyar las iniciativas implementadas para mitigar las vulnerabilidades identificadas en la Matriz de Riesgos de Delitos. Cláusulas contractuales.
7. Planes de Capacitación y Comunicación dirigido a todos los colaboradores y colaboradoras del Grupo, sus empresas y a la comunidad en general.
8. Plan de seguimiento y monitoreo.

II. OBJETIVOS

El Grupo tiene un compromiso real y permanente con el cumplimiento pleno de todas las leyes, reglamentos y demás regulaciones que rigen nuestra actividad, así como el compromiso de mantener los más altos estándares éticos en la forma en que llevamos a cabo nuestras operaciones, actividades y actuaciones.

Los Objetivos del presente Manual son:

- **Objetivo General**

Dar cumplimiento a los requisitos establecidos en la Ley N° 20.393 sobre Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica y su modificación de conformidad a la Ley N°21.595 sobre Delitos Económicos, reduciendo la posibilidad de que el Grupo sea víctima de actividades ilegales cometidas por sus directores, por la alta administración, por los gerentes, ejecutivos, colaboradores, personal temporal, proveedores y/o asesores.

- **Objetivos Específicos**

1. Describir los componentes y el funcionamiento del Modelo de Prevención de Delitos que da cuenta de la forma de organización, dirección y supervisión que ha adoptado el Holding Nevada.
2. Establecer un mecanismo para la prevención y mitigación de los riesgos de delitos a los que el Grupo se encuentra expuesto.
3. Describir las actividades y procedimientos necesarios para el efectivo funcionamiento y operación del MPD.
4. Describir las actividades del MPD a cargo del Sujeto Responsable.
5. Comunicar y orientar a todos los colaboradores, internos y externos del Grupo, sobre la existencia del Modelo y el rol que le corresponde asumir a cada uno de ellos para el funcionamiento eficaz del sistema preventivo.

Holding Nevada espera de todos los colaboradores internos y externos un comportamiento recto, estricto y diligente, en el cumplimiento de las normas relacionadas con las medidas de prevención de delitos y conductas éticas intolerables y, mitigación de estas, establecidas por el Grupo.

III. ALCANCE:

El presente Manual es aplicable a todos quienes prestan servicios directos e indirectos a Inversiones Nevada S.A. y sus filiales. El alcance incluye dueños, controladores, alta administración, gerentes, ejecutivos, colaboradores, colaboradoras, personal temporal, contratistas, subcontratistas y asesores, así como a todos quienes desempeñen funciones para ésta, sin importar la calidad, forma o modalidad laboral o contractual bajo la cual presten sus servicios (en adelante, los “Destinatarios del Manual” o los “Destinatarios”).

Para efectos de este Manual se consideran las siguientes empresas parte del Holding Inversiones Nevada S.A.:

- Inversiones Nevada S.A. y filiales.
- Comercial de Valores Servicios Financieros SpA.
- Comercial de Valores Servicios Financieros Peru S.A.C.
- Comercial de Valores Leasing SpA.
- Comercial de Valores Administradora SpA.
- Comercial de Valores Inversiones SpA.
- Comercial de Valores Inmobiliaria SpA.
- Recfin SpA.
- Inmobiliaria IV Centenario S.A. y Filiales.
- Salud Y Vida S.A.
- Solaustral S.A.
- Mares del Sur SpA.
- Austral SpA.

El presente Manual se facilita a todas las sociedades que integran el Grupo, estableciendo el régimen a aplicar. Dicho esto, las sociedades Operativas del Grupo son responsables de aprobar en sus correspondientes órganos de gobierno corporativo, la presente normativa con las adaptaciones que, por la naturaleza de su negocio, resulten estrictamente imprescindibles para hacerla compatible y cumplir con los requerimientos normativos, regulatorios y con las expectativas del Holding.

IV. DELITOS CONTEMPLADOS EN LA LEY N°20.393 SOBRE RESPONSABILIDAD PENAL DE LA PERSONA JURÍDICA Y EN LA LEY N°21.595 SOBRE DELITOS ECONÓMICOS.

La Ley N°20.393 y la Ley N°21.595 han establecido un catálogo base de delitos que pueden generar responsabilidad penal para la persona jurídica. Asimismo, la Ley entrega un marco general de aplicabilidad de los deberes de dirección y administración y de la obligación de implementar un MPD que permita el reconocimiento, manejo y control de riesgos.

Debido a la gran extensión de los delitos base de responsabilidad penal empresarial, su tratamiento a nivel de Grupo se vuelve compleja, por lo que, se deja constancia, que cada empresa o grupo operativo que forma parte del Holding Nevada, debe y ha procedido a la confección de su propia matriz de riesgos, que contempla el reconocimiento de cada riesgo y controles específicos de mitigación, en base a una Tabla de Impacto y Probabilidades definida en conjunto entre el Directorio de cada empresa, su Administración y la Gerencia de Compliance Corporativo. En este contexto, y sin perjuicio de la gran extensión de delitos y riesgos que pudieran generar responsabilidad para el Grupo, es importante destacar que, resulta de principal interés la prevención de determinados delitos, calificados como graves por los accionistas y Directorio, debido a que atentan directamente contra los principios rectores, valores y propósito del Grupo, los cuales con el objeto de ponerlos en conocimiento de los colaboradores, colaboradores, alta gerencia y terceros, son definidos a continuación:

- 1. Lavado de Activos:** El lavado de activos (en adelante “LA”) es un mecanismo que busca ocultar o disimular la naturaleza, origen, ubicación, propiedad o control de dinero y/o bienes obtenidos ilegalmente. Implica introducir en la economía activos de procedencia ilícita, dándoles apariencia de legalidad al valerse de actividades lícitas, lo que permite a delincuentes y organizaciones criminales disfrazar el origen ilegal de su producto, sin poner en peligro su fuente. Comete de Lavado de Activos, el que adquiera, posea, tenga o use los referidos bienes, con ánimo de lucro, cuando al momento de recibirlos ha conocido su origen ilícito.

Generalmente se identifica el narcotráfico como el principal delito base del lavado de activos, sin embargo, no es el único, el LA también se puede originar por ejemplo en la venta ilegal de armas, la trata de personas, la malversación de fondos públicos,

el uso malicioso de información privilegiada, el cohecho, la presentación de información falsa al mercado y el terrorismo, entre muchos otros delitos descritos en el artículo 27 de la ley N°19.913 que crea la Unidad de Análisis Financiero y establece normas sobre prevención de lavado y blanqueo de activos y financiamiento del terrorismo¹. Todos ellos producen beneficios y ganancias mal habidas, que crean incentivos para que se intente legitimarlas.

De conformidad a lo señalado en el artículo 4° de La ley N° 19.913, el Grupo Nevada cuenta con dos empresas que, debido a su giro, tienen el carácter de “Sujeto Obligado” ante la Unidad de Análisis Financiero, estableciendo además obligaciones específicas en materia de prevención de LA o AML por sus siglas en inglés *Anti Money Laundering*. Grupo Nevada declara que no participa ni participará, así como tampoco mantendrá vínculos comerciales con terceros que hayan sido participe en delitos base de LA, en este sentido, no basta con declarar que llevaremos a cabo nuestros negocios cumpliendo cabalmente con la Ley, sino que existen conductas que están más allá de lo meramente legal. Esas conductas deben orientarse por consideraciones éticas que busquen hacer lo correcto, trabajando con lealtad, dedicación, honestidad, integridad y transparencia. En este orden de cosas, toda empresa operativa que forme parte del Grupo Nevada y que tenga por ley, la condición de Sujeto Obligado deberá implementar un Modelo de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, dando cumplimiento estricto a todas las disposiciones y regulación dictada por la Unidad de Análisis Financiero, debiendo la aplicación de dicho Modelo estar a cargo de un Sujeto Responsable, que para estos efectos se denomina como Oficial de Cumplimiento.

- 2. Financiamiento del Terrorismo:** El financiamiento del terrorismo (en adelante “FT”) es cualquier forma de acción económica, ayuda o mediación que proporcione apoyo financiero a las actividades de elementos o grupos terroristas. Aunque el objetivo principal de los grupos terroristas no es financiero, requieren fondos para llevar a cabo sus actividades, cuyo origen puede provenir de fuentes legítimas, actividades delictivas, o ambas. La prevención del FT se regirá por el mismo Modelo de Prevención, establecido en la Ley N°19.913 y en las Circulares de la Unidad de Análisis Financiero, mencionado en la definición anterior. Por otro lado, y sin perjuicio de que la obligación de contar con un Modelo de Prevención especial para los delitos de LA y FT, corresponde normativamente solo a las filiales que tienen el carácter de Sujeto Obligado, Grupo Nevada hace extensible las regulaciones de este Modelo a todas las empresas integrantes del Grupo.

- 3. Cohecho:** Se conoce también como **Soborno** o **“Coima”**, y consiste en ofrecer o consentir en dar cualquier beneficio, económico o de otra naturaleza, a un funcionario público, nacional o extranjero, para que éste haga o deje de hacer algo, dentro del ámbito de su cargo, competencia y responsabilidades.

Si bien el delito de cohecho sanciona a quien ofrece o consiente dar a un empleado público un beneficio económico, no es necesario que ese beneficio económico vaya en provecho del propio funcionario público, sino que puede procurar beneficio a un tercero. Además, basta con el mero ofrecimiento para que se cometa el delito, no es necesario ni que se haya efectivamente pagado ni que se haya aceptado o recibido el beneficio económico.

Funcionario público Extranjero: El que, con el propósito de obtener o mantener para sí o para un tercero cualquier negocio o ventaja en el ámbito de cualesquiera transacciones internacionales o de una actividad económica desempeñada en el extranjero, ofreciere, prometiére, diere o consintiere en dar a un funcionario público extranjero un beneficio económico o de otra naturaleza, en provecho de este o de un tercero, en razón del cargo del funcionario, o para que omita o ejecute, o por haber omitido o ejecutado, un acto propio de su cargo o con infracción a los deberes de su cargo.

- 4. Corrupción entre particulares:** El empleado o mandatario que solicitare o aceptare recibir un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para favorecer o por haber favorecido en el ejercicio de sus labores la contratación con un oferente sobre otro será sancionado con la pena de reclusión menor en su grado medio y multa del tanto al duplo del beneficio solicitado o aceptado. Si el beneficio fuere de naturaleza distinta de la económica, la multa será de cincuenta a quinientas unidades tributarias mensuales.

En el Grupo nos hemos comprometido a trabajar contra la corrupción y el soborno, por lo que, este compromiso está debidamente reflejado tanto en el Código de Ética, en la presente Manual y en la Política Anticorrupción corporativos, todos los cuales proporcionan los requisitos de cumplimiento para evitar conductas indebidas de conformidad con la normativa anticorrupción.

El Grupo Nevada tiene una política de tolerancia cero respecto de cualquier forma de corrupción, para lo cual se requiere que todos los colaboradores, colaboradoras, directores, alta gerencia y accionistas, cumplan plenamente con lo dispuesto en las

normativas internas. En este sentido, el cumplimiento normativo interno resulta condición indispensable para el mantenimiento de la relación laboral o de asociación con el Grupo, y no se tolerarán violaciones al respecto. Cualquier supuesto de incumplimiento será investigado y podrá derivar, en su caso, en la imposición de las medidas legales y disciplinarias pertinentes.

Considerando que, cometer Cohecho puede exponer al Grupo a un riesgo sustancial y podría poner en peligro las operaciones de cada empresa, su reputación, la reputación de sus directores y ejecutivos, pudiendo incluso provocar responsabilidades civiles y penales derivadas de dicho ilícito; la violación de la Normativa Anticorrupción, llevará aparejada necesariamente la aplicación individual de sanciones al interior de cada empresa, además de las responsabilidades de naturaleza civil y penal individuales, con efectos económicos negativos y posibles penas de prisión a quien comete el acto.

- 5. Negociación incompatible:** Para los efectos de este Manual, entendemos como Negociación Incompatible el interés directo o indirecto que un director o gerente tenga en cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión que involucre a la sociedad, incumpliendo las condiciones establecidas por la ley, así como toda persona a quien le sean aplicables las normas que en materia de deberes se establecen para los directores o gerentes de estas sociedades.

Para efectos de la prevención de este delito, el Grupo ha regulado y regulará mediante una Política, cualquier conflicto de interés que se produzca al interior de las compañías operativas, previniendo y definiendo las mejores prácticas, directrices, funcionamiento y procedimiento frente a Conflictos de Interés que los colaboradores, colaboradoras, alta gerencia, directores, directoras y/o proveedores puedan presentar con las distintas empresas del Grupo, debiendo éstos abstenerse de participar o influir en la toma de decisiones en las que pueda existir un conflicto, o en el que su objetividad o capacidad para cumplir adecuadamente sus obligaciones con Grupo pueda verse comprometida; así como de acceder a información importante que pueda influir en dicho conflicto. De igual modo, deberán abstenerse de participar en cualquier tipo de transacción realizada por una empresa del Grupo en la que se vean implicados intereses propios, del Grupo o de una parte vinculada.

- 6. Administración desleal:** Este delito sanciona a quien, encargado de la gestión de un patrimonio ajeno, y abusando de sus facultades o bien ejecutando u omitiendo realizar acciones de forma manifiestamente contraria al interés del titular del

patrimonio afectado, le perjudique. Esto es, se sanciona a gerentes, directores o administradores de una sociedad, que administren el patrimonio de una sociedad irrogando perjuicio a esta última.

➤ **DELITOS INFORMÁTICOS, LEY 21.459.**

Parte importante de la Prevención de Delitos al interior del Grupo, está conformada por la existencia e implementación de un **Sistemas de Gestión para la Seguridad de la Información y Continuidad del Negocio (SGSI)**, que permita garantizar la seguridad de la información en el holding y sus empresas afiliadas, cumpliendo con los estándares establecidos en la Norma ISO/IEC 27001:2022, y acatando las disposiciones legales relevantes, como la Ley N°21.459 que aborda los delitos informáticos y sus sanciones, la Ley Marco de Ciberseguridad, la Ley 21.595 sobre delitos económicos, y la Ley 19.628 sobre la Protección de la vida privada. Esto garantiza la mitigación del riesgo en la protección integral de los datos al reducir las amenazas vinculadas a la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información.

El SGSI se encontrará a cargo de un CISO (Chief Information Security Officer), que tendrá el carácter corporativo.

Los delitos que deben prevenirse en el marco del MPD son los siguientes:

1. **Ataque a la integridad de un sistema informático:** Corresponde al acto de obstaculizar o impedir el normal funcionamiento total o parcial, de un sistema informático, a través de la introducción, transmisión, daño, deterioro, alteración o supresión de los datos informáticos o, con un grado menor, a quien simplemente acceda a un sistema informático superando barreras técnicas o medidas tecnológicas de seguridad.
2. **Interceptación ilícita:** Se comete mediante la Interceptación, interrupción o interferencia indebida, por medios técnicos, de la transmisión no pública de información en un sistema informático.
3. **Acceso ilícito:** Acceder a un sistema informático sin autorización o excediendo la autorización que se posea y superando barreras técnicas o medidas tecnológicas de seguridad. El acceso puede tener, entre otros, el objetivo de

apoderarse o usar la información contenida en el sistema informático y/o divulgar la información a la cual se accedió de manera ilícita.

Falsificación informática: Comete falsificación informática, el que indebidamente introduzca, altere, dañe o suprima datos informáticos con la intención de que sean tomados como auténticos o utilizados para generar documentos auténticos.

4. **Receptación de datos informáticos:** El que conociendo su origen o no pudiendo menos que conocerlo comercialice, transfiera o almacene con el mismo objeto u otro fin ilícito, a cualquier título, datos informáticos, provenientes de la realización de los delitos de acceso ilícito, interceptación ilícita y falsificación informática, comete receptación de datos informáticos.
5. **Fraude informático:** Come el delito el que, causando perjuicio a otro, con la finalidad de obtener un beneficio económico para sí o para un tercero, manipule un sistema informático, mediante la introducción, alteración, daño o supresión de datos informáticos o a través de cualquier interferencia en el funcionamiento de un sistema informático. Comete asimismo, fraude informático quien conociendo o no pudiendo menos que conocer la ilicitud de la conducta, facilita los medios con que se comete el delito.
6. **Abuso de los dispositivos:** Comete el delito, el que entregare u obtuviere para su utilización, importare, difundiera o realizare otra forma de puesta a disposición uno o más dispositivos, programas computacionales, contraseñas, códigos de seguridad o de acceso u otros datos similares, creados o adaptados principalmente para la perpetración de los delitos mencionados precedentemente.

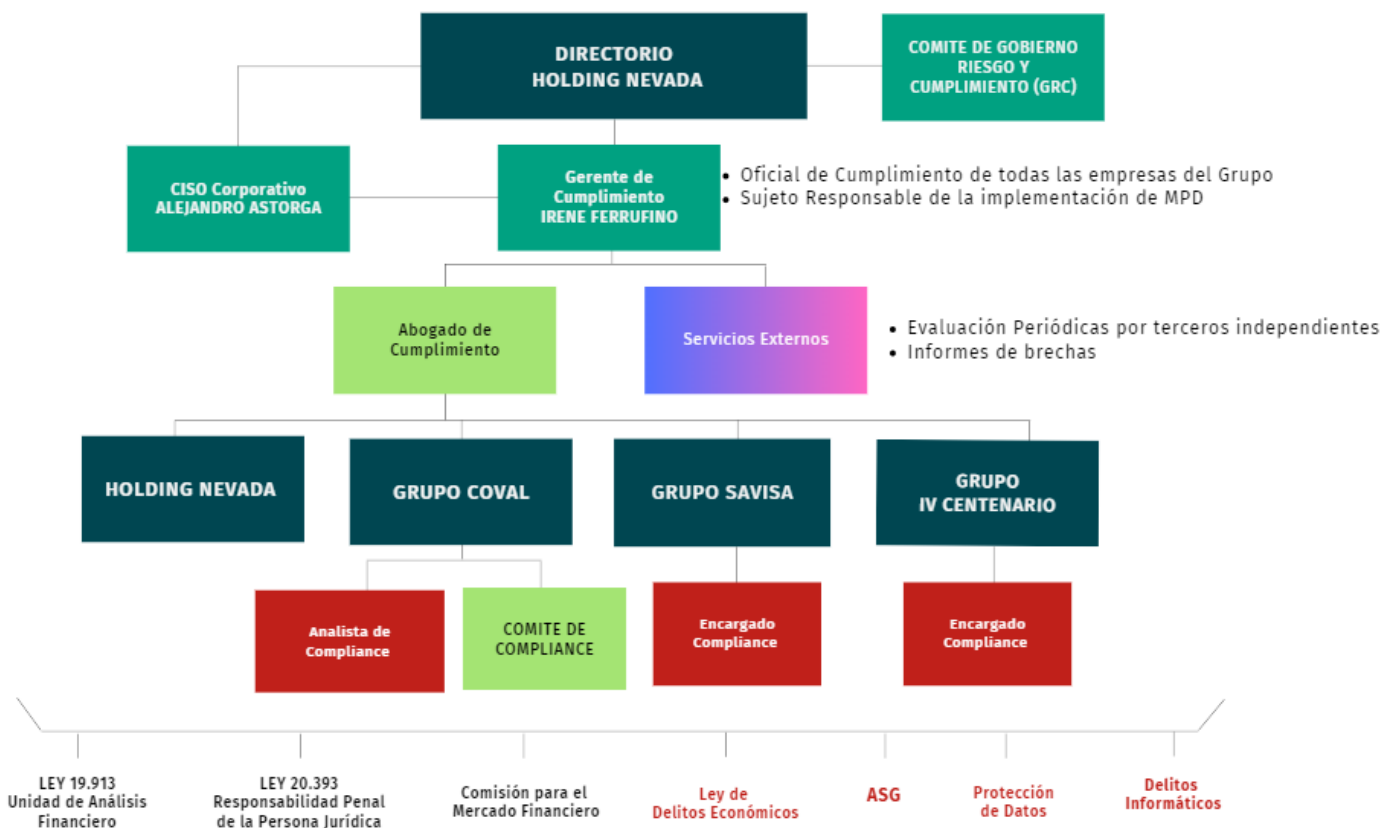
V. MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

El Modelo de Prevención de Delitos del Holding Nevada, consiste en un conjunto de medidas de prevención de los delitos descritos en el punto IV Precedente, así como de todas aquellas conductas que faltan a la ética y malas costumbres. Estas medidas operan a través de las diversas actividades del MPD y se encuentran contenidas en el presente documento.

Estas actividades tienen el objetivo de dar cumplimiento a los requisitos de un MPD, de acuerdo con lo exigido por la Ley 20.393, Ley N°21.459 que aborda los delitos informáticos y sus sanciones, la Ley Marco de Ciberseguridad, la Ley N°21.595 sobre Delitos Económicos, y la Ley N°19.628 sobre la Protección de la Vida Privada, y la implementación de “Políticas y procedimientos para prevenir conductas no aceptables éticamente”.

Adicionalmente, este Manual establece las actividades de identificación de riesgos, control de riesgos, mecanismos de monitoreo y reporte adecuados para la prevención, detección y mitigación de los riesgos de los delitos y conductas antes mencionados.

En consecuencia, el Holding Nevada velará por el cumplimiento de su deber de dirección y supervisión mediante la adecuada operación del MPD, según lo contemplado en la ley N°20.393. Para estos efectos ha dispuesto de una estructura organizacional que permita cumplir con el deber de dirección y cuidado del Directorio de Inversiones Nevada S.A. que estará cargo de una Gerencia de Compliance Corporativo y designación de Sujetos Responsables, la cual se indica a continuación:



GERENCIA DE COMPLIANCE CORPORATIVO: Es el área encargada de confeccionar el conjunto de mecanismos y funciones que el Grupo Nevada desea implementar para asegurar el cumplimiento regulatorio que le es aplicable, reducir el riesgo de sanciones legales y multas, velar por la reputación del Grupo e implementar un Modelo de Prevención de Delitos efectivo, adecuándolo a cada una de las empresas operativas que lo integran, según su objeto, giro, tamaño, complejidad, recursos y

actividades que se desarrollan, permitiendo de esta manera eximir de responsabilidad penal a las empresas, accionistas, directores, ejecutivos principales, colaboradores y colaboradoras.

La Gerencia de Compliance será responsable de fomentar el comportamiento ético e íntegro al interior de Grupo, a través de la implementación de un Programa de Cumplimiento, que incorpora acciones como:

- Identificación de riesgos por área.
- Evaluación de riesgos, mediante el análisis de probabilidad e impacto de cada riesgo identificado.
- Implementación de controles para la prevención o mitigación los riesgos.
- Monitoreo y seguimiento efectivo de cada control, realizando los ajustes necesarios en un proceso de mejora continua.
- Comunicación y capacitación.
- Investigación y sanción de incumplimientos.

La Gerencia de Compliance, fue creada como resultado del compromiso de la alta dirección con el fortalecimiento de la cultura ética y la responsabilidad social y en la búsqueda de una participación activa de todas las áreas de la organización en el MPD o Programa de Cumplimiento, creando así valor en toda organización y en sus stakeholders. La Gerencia de Compliance Corporativo, se encontrará a cargo de un Gerente de Compliance, quien se considerará **Sujeto Responsable**, de conformidad a la Ley 20.393, y quien además asumirá la condición de Oficial de Cumplimiento ante la Unidad de Análisis Financiero, de conformidad a lo dispuesto en la Ley N°19.913. El cargo de Gerente de Compliance es un cargo independiente de las administraciones de cada empresa y reportará directamente tanto al Directorio de cada empresa como al Directorio de Inversiones Nevada S.A.

a) COMPONENTES DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

a.1.) Identificación de las actividades o procesos de la persona jurídica que impliquen riesgos de conducta delictiva.

a.1.1) MATRIZ DE RIESGOS

El Sujeto Responsable de MPD, llevará a cabo el proceso de identificación y evaluación de los potenciales riesgos de comisión de Delitos Económicos a los que el Grupo está expuesto. El MPD considera el desarrollo de Matrices de Riesgos de Delitos que deben ser revisadas anualmente o cuando se sucedan cambios relevantes en las condiciones de los negocios, en la manera de desarrollar las actividades económicas o en caso de cambios en la legislación vigente.

Como ya fuera señalado, la gran extensión de los delitos base de responsabilidad penal empresarial, incorporados por la Ley de Delitos Económicos N°21.595, hace necesaria la existencia de más de una Matriz de Riesgos, esto es, una deberá existir una Matriz de Riesgos por cada empresa operativa que forma parte del Grupo, que contemple el reconocimiento de cada riesgo y controles específicos de mitigación, en base a una Tabla de Impacto y Probabilidades definida en conjunto entre el Directorio de cada empresa, su administración y el Comité de Compliance. En este entendido, deberán existir las siguientes Matrices de Riesgo.

- b) Matriz de Riesgo HOLDING NEVADA
- c) Matriz de Riesgo GRUPO IV CENTENARIO
- d) Matriz de Riesgo GRUPO COVAL
- e) Matriz de Riesgo GRUPO SAVISA

En el caso de las empresas operativas que tienen la condición de Sujeto Obligado para los efectos de la Ley N°19.913 sobre prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (LA/FT), la confección de la Matriz de Riesgos contendrá los riesgos asociados tanto a LA/FT como los riesgos derivados de comisión de Delitos Económicos de la Ley 21.595, de conformidad a la ley de responsabilidad penal de la persona jurídica. Sin bien, deberá existir un plan de trabajo independiente para cumplir con cada normativa, en materia de Matriz de Riesgo esta será unificada, de manera de simplificar su aplicación

y entendimiento, lo anterior, considerando además, que ambas legislaciones se entienden complementarias, al ser la prevención del LA/FT, parte integrante de un MPD integral para prevenir la responsabilidad penal de cada compañía.

Tabla de Impacto y Probabilidad: Toda Matriz de Riesgo, es trabajada en base a una tabla de impacto y probabilidad, que refleje la realidad de cada compañía. El impacto se define como las consecuencias que tendría la materialización de un riesgo, estas consecuencias pueden ser de naturaleza económica, legal, o reputacional.

Por su parte, evaluar la probabilidad es una medida de graficar la posibilidad de que un riesgo ocurra. La probabilidad se expresa como un número entre 1 y 5, donde un evento remoto corresponde a 1 y un evento muy probable se clasificará como 5. Cada Tabla de Impacto y Probabilidad, debe ser aprobada por el Directorio o la alta administración de cada empresa operativa.

| | | Impacto / Consecuencias | | | | | |
|--------------|---|-------------------------|-------|----------|---------------|---------------|---------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| | | Insignificante | Menor | Moderado | Alto | Catastrófico | |
| PROBABILIDAD | 5 | Muy Probable | MEDIO | MEDIO | SIGNIFICATIVO | ALTO | ALTO |
| | 4 | Probable | BAJO | MEDIO | SIGNIFICATIVO | ALTO | ALTO |
| | 3 | Posible | BAJO | MEDIO | MEDIO | SIGNIFICATIVO | ALTO |
| | 2 | Improbable | BAJO | BAJO | MEDIO | SIGNIFICATIVO | ALTO |
| | 1 | Remota | BAJO | BAJO | MEDIO | MEDIO | SIGNIFICATIVO |

Tablas de evaluación de impacto y probabilidad - Riesgos Ley 20393 y 19913

| Matriz de cuantificación | Impacto / Consecuencias | | | | |
|--|---|---|---|--|--|
| | En caso de existir más de un Tipo de Pérdida, usar la consecuencia de mayor gravedad | | | | |
| Tipo de Pérdida | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| (Puede haber más de 1 tipo de pérdida). Identificar y medir impacto de cada una. | Insignificante | Menor | Moderado | Alto | Catastrófico |
| Legal y/o Regulatorio | Asunto legal de poca importancia / Informe a autoridad / Posibilidad de juicio y/o penalidad. | Asunto legal menor / Incumplimiento o infracción de la Ley / informe a autoridad / Posibilidad de juicio y/o penalidad. | Infracción importante de la Ley / investigación / informe a autoridad / Posibilidad de juicio y/o penalidad. / Pérdida parcial de beneficios fiscales o prohibición absoluta de recepción de los mismos por un período determinado. | Infracción grave de la Ley / Procesamientos y penalidades mayores / Prohibición temporal o perpetua de celebrar actos y contratos con los organismos del Estado / Pérdida total de beneficios fiscales o prohibición absoluta de recepción de los mismos por un período determinado. | Disolución/Cancelación personalidad jurídica / Penalidades y procesamientos considerables. |
| Económico | Pérdidas económicas iguales o menores a UF 100 | Pérdidas económicas entre UF 101 y UF 499 | Pérdida económicas entre UF 500 y UF 2.999 | Pérdidas económicas entre UF 3.000 y UF 19.999 | Pérdidas económicas iguales o mayores a UF 20.000 |
| Reputacional | Impacto menor – atención pública pero sin preocupación. | Impacto limitado –preocupación pública por el caso. | Impacto considerable – preocupación regional con la situación | Impacto nacional con cobertura adversa de los medios (corto plazo) | Impacto nacional con cobertura adversa de los medios y extensiva en el tiempo. |

| Probabilidad | | | |
|--------------|---------------------|--|--------------|
| Nº | Nivel | Parámetros de definición | Probabilidad |
| 5 | Muy Probable | El evento va a ocurrir dentro del periodo | 91% - 100% |
| 4 | Probable | El evento es probable que ocurra dentro del periodo | 51% - 90% |
| 3 | Posible | El evento posiblemente va a ocurrir dentro del periodo | 21% - 50% |
| 2 | Improbable | El evento es improbable que ocurra alguna vez dentro del periodo | 10% - 20% |
| 1 | Remota | El evento podría ocurrir bajo circunstancias excepcionales | Menos de 10% |

Metodología utilizada en la confección de la Matriz de Riesgos: La Tabla de Impacto es el eje central de como serán tratados los riesgos, por lo que su confección está acompañada de los siguientes pasos:

- i. identificación de los procesos, antecedentes, área relacionada, descripción del riesgo, tipo de delito, impacto y probabilidad inherente, clasificación de riesgo inicial.

| N° | Proceso | Antecedentes | Área interna relacionada con el proceso | Código | Descripción de riesgo | Tipo de Delito o Fraude | Pre-Control | | Clasificación con factor Alto, Significativo, Medio, Bajo | Título del control | Post controles | | Clasificación Final * Alto * Significativo * Medio * Bajo |
|----|-------------------------------|---|---|--------|---|---|-------------|--------------|---|---|----------------|--------------|---|
| | | | | | | | Impacto | Probabilidad | | | Impacto | Probabilidad | |
| 1 | Captación clientes onboarding | Enrolamiento autónomo de Cliente nuevo en plataforma VA | GERENCIA COMERCIAL (EJECUTIVO COMERCIAL ONBOARDING) | 1.1 | Enrolamiento autónomo con PJ cuyos representantes legales o BF se encuentren condenados o procesados por delitos base | Lavado de Activos, cohecho, Financiamiento del Terrorismo y Recepción | 5 | 3 | ALTO | Consulta Causas Criminales Regheq/ Política de Bloqueo de Clientes/Consulta maila societaria Regheq | 3 | 2 | MEDIO |

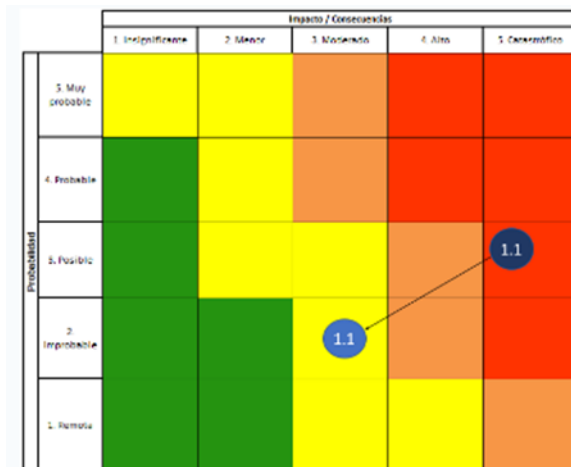
- ii. Enumeración de todos los controles, evaluando su diseño a través de su tipo, automatización, frecuencia y si afecta su impacto o probabilidad. Si es un Control Actual o un Plan de Acción.

| Código | Descripción del Riesgo | Tipo del control | Descripción | Área responsable de tratar el proceso | Responsable de finalizar el proceso | Preventiva 1 Correctiva 0,75 Detectiva 0,25 | Autónoma 1 Semiautónoma 0,75 Manual 0,25 | Frecuencia 1 Operativa 1 Semisemanal 0,75 No Operativa 0,25 | Documentado Si: 1 No: 0,25 | Afecta Impacto "X" | Afecta Probabilidad "X" | CA o PA |
|--------|---|--|--|---------------------------------------|-------------------------------------|---|--|---|----------------------------|--------------------|-------------------------|---------|
| 11 | Enrolamiento autónomo con PJ cuyos representantes legales o BF se encuentren condenados o procesados por delitos base | Consulta Causas Criminales Regheq/Política de Bloqueo de Clientes/Consulta maila societaria Regheq | Con el fin del cliente, se selecciona natural o jurídica, se realiza consulta respectiva en plataformas regheq, si un cliente presenta riesgo alto (delitos base) se considerará sustrato de riesgo y se aplicará la política de bloqueo. Esta consulta se aplicará todos los integrantes de la maila societaria. El registro "Inactivo" del tipo de cliente "Riesgo Alto" está respaldado en un email denominado "COVAL_SSPF - Gestión de Clientes" | RIESGO (ANALISTA) | GERENCIA DE COMPLIANCE | 0,75 | 0,75 | 0,75 | 1 | X | X | CA |

- iii. Gráfica del tipo de riesgo identificado según su código, el impacto y la probabilidad inherente, con un círculo de fondo azul oscuro y letras blancas (Riesgo Inherente), y se grafica el impacto y la probabilidad residual con un círculo de fondo azul claro y letras blancas.

| N° Riesgo | PROCESO | Descripción del Riesgo | Código | Tipo de Delito o Fraude | Título del control | Inherente | | Residual | |
|-----------|-------------------------------|--|--------|---|---|-----------|--------------|----------|--------------|
| | | | | | | Impacto | Probabilidad | Impacto | Probabilidad |
| 1 | Captación clientes onboarding | Enrolamiento autónomo con PJ cuyos representantes legales o BF se encuentren condenados o procesados por delitos base. | 1.1 | Lavado de Activos, cohecho, Financiamiento del Terrorismo y Recepción | Consulta Causas Criminales Regheq/ Política de Bloqueo de Clientes/Consulta maila societaria Regheq | 5 | 3 | 3 | 2 |

- iv. Con el código del riesgo, se podrá identificar si gracias al control aplicado, se pudo disminuir el riesgo, pasando por ejemplo de un riesgo inherente a un riesgo residual, lo cual entregará el mapa de calor de cada negocio, es propósito del Grupo que cada negocio tenga un tratamiento adecuado de los riesgos, acercándose a un mapa que grafique baja probabilidad y bajo impacto.



a.2.) Establecimiento de Protocolos y Procedimientos para prevenir y detectar conductas delictivas en el contexto de las actividades propias de su giro.

Todos los Protocolos y Procedimientos establecidos por el Grupo, son el resultado de los controles impuestos para garantizar la prevención y mitigación de los riesgos advertidos en el proceso de confección de las respectivas Matrices de Riesgos, razón por la cual su efectividad deberá ser revisadas conjuntamente con las revisiones que se sean realizadas a los procesos internos y matrices. Los Protocolos y Procedimientos, establecerán definiciones, regulaciones y controles por lo que deberán encontrarse debidamente documentados, difundidos y al alcance de todos los colaboradores, colaboradoras, alta gerencia, directores y proveedores que pueda ser afectados por éstos, entendiéndose que son parte integrante del MPD.

Todo MPD para que sea eficaz deberá estar sustentado en principios y valores que se encuentren en línea con el propósito del Grupo, por lo que se entiende que la principal forma de prevenir la comisión de delitos al interior de las compañías, es la declaración y adhesión a los estos principios por todos quienes forman el Grupo, esta compilación de principio se encontrará en el Código de Ética Corporativo.

Las políticas relacionadas con algunas de las actividades de mayor exposición al riesgo se detallan más adelante en el presente Manual.

a.2.1) CÓDIGO DE ÉTICA CORPORATIVO

El Código de Ética Corporativo, establecerá un marco de actuación y una guía para todos los colaboradores, colaboradoras, accionistas, directores y alta administración del Grupo, con el objetivo de alinear sus comportamientos a los niveles de profesionalismo exigidos, ya sea en las relaciones que establezcan en forma interna, como en sus interrelaciones con clientes, deudores, proveedores, autoridades y otros actores del ámbito externo en el cual se desenvuelven el Grupo y las empresas que lo integran.

El Código de Ética Corporativo, por ser un conjunto de criterios, normas, pautas y reglas que deben ser cumplidos por todo el personal que preste servicios a cualquiera de las empresas del Grupo, establecerá un ambiente de control relativo a las actividades que podrían exponer a la organización a la responsabilidad legal, penal o administrativa o a situaciones que van en directo detrimento de su reputación.

a.2.2) CANAL DE DENUNCIAS CORPORATIVO

1. Objetivo

El Canal de Denuncias desarrollado por el Holding Nevada, es una herramienta que permite a nuestros clientes, proveedores, prestadores de servicio, ejecutivos, colaboradores, colaboradoras, directores y otras terceras partes interesadas, comunicar directamente sus inquietudes respecto de cualquier circunstancia que crean necesario revisar, relacionada a una irregularidad

o incumplimiento de las políticas internas, conductas, incluyendo el incumplimiento del MPD o posible comisión de cualquier acto ilícito o conducta que transgreda obligaciones y normativa vigente en las leyes que regulan el funcionamiento del Grupo y la empresa que corresponda, incluido lo estipulado en la ley 20.393 sobre eventuales situaciones de lavado de activos, financiamiento de terrorismo o soborno a un funcionario público.

El Canal de Denuncias tiene como objeto promover e incentivar una conducta ajustada a los principios y valores éticos declarados en el respectivo Código.

Su política particular definirá el procedimiento de investigación y solución de denuncias, formalizando un canal que las acoja, sean éstas directas o anónimas relacionadas a la observancia de prácticas cuestionables o actividades que colisionen con la Ley N.º 20.393, 19.913 y 21.595 sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, Normas de Conducta Ética y cualquier tema relacionado a incumplimientos regulatorios, de control interno o situaciones que requieren la atención de la Alta Administración y/o del Directorio. Asimismo, será el canal oficial para la recepción de las denuncias sobre acoso laboral y sexual, reguladas por la Ley N°21.643 que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo (Ley Karin).

Todo procedimiento aplicable al Canal de Denuncias buscará, además, garantizar el anonimato del denunciante, a excepción de los casos de acoso contemplados en la Ley N°21.643, evitando cualquier filtración de información y velando por las correspondientes acciones legales que sea necesario adoptar.

2. Procedimiento

- a) Cualquier persona (colaborador, colaboradora, ejecutivo, director, proveedor, proveedor o tercero) podrá realizar una denuncia sobre los delitos, infracciones, transgresiones a las normas o faltas a la ética cometidos al interior del Grupo, de los cuales tenga conocimiento, a través de los siguientes Canales de Denuncia:
 - ✓ a través del sitio web de cada empresa del Grupo, completando el formulario existente para dicho caso y/o a través del enlace directo **“bit.ly/canal-denuncias-nevada”** o el código QR, donde se encuentra disponible el formulario vigente de Denuncias;

- ✓ a través del correo electrónico denuncias@inevada.cl;
 - ✓ a través del número de teléfono (56-2) 24357978.
 - ✓ De manera voluntaria por el denunciante, puede solicitar una reunión privada con el Gerente de Compliance Corporativo u Oficial de Cumplimiento, previa coordinación y disponibilidad al correo electrónico gerenciacompliance@inevada.cl;
- b)** Sin perjuicio de los canales detallados, se entenderán además por denuncias formales, aquellas realizadas directamente a cada administración de las empresas integrantes del Grupo, a través de sus jefaturas, comités y/o sindicatos, las cuales deberán también someterse al procedimiento establecido en la Política del Canal de Denuncias y en este documento. La denuncia puede realizarse en forma nominativa o anónima. En el caso de una denuncia nominativa, el denunciante debe señalar su nombre completo, número de cédula de identidad, domicilio, número de teléfono y correo electrónico. En el caso de una denuncia anónima, el denunciante debe señalar o acompañar los antecedentes en los que basa su denuncia, o de lo contrario ésta no será considerada.

Las denuncias recibidas por los canales antes señalados deben ser registradas por el Gerente de Compliance Corporativo, quien debe mantener la confidencialidad de dicho registro.

Una vez recibida la denuncia por uno de los canales antes señalados, el Encargado de Prevención debe realizar un análisis oportuno y confidencial de los hechos denunciados, a fin de determinar la materia de la denuncia y adoptar, según el caso, las medidas que corresponda.

Las investigaciones de los eventuales delitos estarán a cargo del Encargado de Prevención, a menos que la denuncia involucre a este último, directa o indirectamente, circunstancia que deberá ser informada al Presidente del Directorio, para que designe a otra persona a cargo de la investigación.

El Encargado de Prevención deberá investigar la denuncia de manera confidencial, manteniendo en reserva tanto los hechos denunciados, como la identidad del denunciante y del denunciado, permitiéndose solo la divulgación de aquellos datos necesarios para llevar a cabo las acciones que la investigación requiera.

Durante la investigación, el Gerente de Compliance Corporativo deberá respetar la presunción de inocencia de la persona denunciada.

Cuando las circunstancias así lo ameriten, se podrá instruir la difusión interna del resultado de la investigación y de las medidas adoptadas, para que sean conocidas por todos los relacionados al Grupo, manteniendo siempre la confidencialidad del denunciante.

La Política del Canal de Denuncia deberá ser controlada permanentemente y revisado al menos una vez al año, a partir de su entrada en vigencia, por el Gerente de Compliance Corporativo, proponiendo los cambios que sean necesarios tanto en la forma como en el fondo.

a.2.3) REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

Cada Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS) de las empresas que componen el Grupo, incorporará tanto las cláusulas necesarias para una eficiente integración del MPD como las sanciones aplicables por incumplimientos a las que están afectas los colaboradores y colaboradoras. Todo trabajador deberá conocer esta normativa y aceptar las obligaciones y prohibiciones impuestas en el marco de la aplicación del MPD, las cuales comprenden:

- a. Abstenerse de realizar actividades que impliquen o puedan constituir delitos contenidos en la Ley N°20.393 y Ley N°21.595, y denunciar por los medios que correspondan a quienes realicen dichas conductas desde que tomen conocimiento del hecho.
- b. Asistir a todas las instancias de capacitación e inducción desarrolladas por la empresa a la cual pertenecen con el objeto de adoptar, implementar o actualizar todas aquellas directrices y ordenanzas definidas por el Grupo, en especial lo referido a Ley N°20.393 y sus modificaciones, participando activamente en su ejecución.
- c. Conocer y cumplir fielmente las políticas, normativas y controles de Prevención del Delito que disponga la empresa para los fines indicados y que buscan prevenir y evitar la comisión de los ilícitos contemplados en la Ley N°20.393 y la Ley N°21.595.

Asimismo, cada Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad deberá prohibir a los trabajadores y trabajadoras:

1. Ofrecer, solicitar o aceptar cualquier beneficio, económico o de otra naturaleza, proveniente de actividades vinculadas a sobornos, cohecho, corrupción, lavado de activos, receptación de especies robadas, financiamiento del terrorismo o cualquier actividad constitutiva de ilícitos, en beneficio propio o de la empresa a la cual pertenece, de acuerdo con la Ley N°20.393 y sus modificaciones.
2. Incurrir en conductas contrarias a las políticas y normativas internas que dicte la empresa.

a.2.4) SANCIONES INTERNAS PARA EL CASO DE INCUMPLIMIENTO.

En materia de sanciones a los trabajadores en caso de incumplimientos, cada RIOHS y contrato de trabajo, establecerá que, de cada procedimiento de investigación derivado de una denuncia o de un proceso de control interno, podrá resultar la aplicación de alguna de las siguientes sanciones, según la gravedad de los hechos:

- Amonestación verbal al trabajador o trabajadora;
- Amonestación escrita al trabajador o trabajadora, con copia a la Inspección del Trabajo y a su carpeta personal;
- Multa, correspondiente al 25% del monto de la remuneración diario del trabajador/a. Lo anterior, es sin perjuicio de que la empresa, atendida la gravedad de los hechos, pueda poner término al contrato de trabajo, sin indemnización, de conformidad con la normativa legal aplicable.

En el caso de contratación con proveedores todo Proveedor deberá declarar conocer los alcances de la Ley N°20.393 sobre responsabilidad penal de las personas jurídicas, complementada con la Ley N°21.595 en los delitos a los que dicha ley se refiere, que no ha sido condenado por tales conductas con anterioridad y que sus representantes no han sido citados de acuerdo con lo señalado en el artículo 22 de dicha Ley, además de comprometerse a mantener tal cumplimiento durante toda la vigencia de la relación comercial, obligándose, asimismo, a no incurrir en o desarrollar, en caso alguno, a través de cualquiera de sus dueños, directores, administradores, representantes, agentes o dependientes en general, ningún tipo de actividad o conducta que pudiera afectar el cumplimiento del MPD del Grupo.

Todo Proveedor deberá cumplir con los procesos de Debida Diligencia establecidos por el Grupo y en caso de incurrir en falsedad, incumplimiento sea total o parcial, de una cualquiera de sus declaraciones y/u obligaciones en el marco del MPD Corporativo, el Grupo, a través de la sociedad contratante, tendrá derecho a poner término inmediato a la relación jurídica existente entre ellas, sin que en tal caso las partes puedan reclamarse pagos ni resarcimientos de ningún tipo, ni indemnizaciones de ninguna naturaleza, esto sin perjuicio de las multas que de conformidad con la naturaleza del contrato puedan imponerse.

a.2.5) CLÁUSULAS CONTRACTUALES

En cumplimiento al Artículo 4° de la Ley N°20.393, los contratos de trabajo de dotación propia y con contratistas, clientes, proveedores o prestadores de servicios, deben contar con cláusulas, obligaciones y prohibiciones vinculadas a la Ley N°20.393 y sus modificaciones, como todas aquellos Protocolos y Políticas dictadas por la compañía destinadas a la prevención de Delitos Económicos.

Estas cláusulas deben incluirse en un anexo a los contratos que se hubiesen suscrito con anterioridad a la implementación del MPD y ser incorporado en los formatos de contratos correspondientes que se suscriban con posterioridad a la implementación del MPD.

Las cláusulas contractuales deberán incluirse en todos los contratos y estar a disposición de cada colaborador, colaboradora incluso los de los altos ejecutivos y proveedor y su difusión será responsabilidad del Sujeto Responsable del MPD Corporativo.

a.2.6) PLAN DE CAPACITACIÓN Y COMUNICACIÓN.

Los Planes de Capacitación del Grupo, contemplan que al menos una vez al año todos los colaboradores y colaboradoras serán debidamente instruidos acerca de los aspectos generales que emanan del funcionamiento del MPD Corporativo, normativas y exigencias que forman parte integrante del mismo.

Cómo mínimo, los Planes de Capacitación considerarán lo siguiente:

- Definición de los Delitos Económicos.
- Políticas relacionadas con el Modelo de Prevención.
- Contenido del Manual de Prevención de Delitos y responsabilidades asociadas.
- Herramientas y mecanismos utilizados para la ejecución del MPD y el Código de Ética.
- Ejemplos de situaciones de riesgo de comisión de estos delitos.
- Procedimiento de comunicación de operaciones inusuales o sospechosas.
- Funcionamiento del Canal de Denuncias y obligación de denunciar.
- Consecuencias disciplinarias internas, así como legales (civiles, penales, administrativas) del incumplimiento de la normativa interna y externa.

Además de las capacitaciones presenciales anuales, cada colaborador o colaboradora que se integre al Grupo, deberá cursar y aprobar los curso e-learning diseñados especialmente para el Grupo.

a.2.7) PRINCIPALES POLÍTICAS DIRIGIDAS A MITIGAR POTENCIALES RIESGOS

Con el fin de prevenir y mitigar una serie de riesgos asociados a la comisión de delitos económicos, responsabilidad penal empresarial y riesgo reputacional, se han definido Políticas que orientan el accionar de todos los colaboradores, colaboradoras, directores, alta gerencia y proveedores.

Todas estas políticas se encuentran a disposición de los colaboradores y colaboradoras en la intranet, sitio web y curso e-learning, y a continuación se resumen las principales:

- **Política Antisoborno-Anticorrupción e Integridad:** El Grupo ha aprobado una Política Anticorrupción, la cual describe el comportamiento y los principios necesarios para respaldar el compromiso declarado en el Código de Ética y en este Manual. Además, forma parte integrante del MPD implementado por la organización. Esta Política permite a los directores, gerentes, ejecutivos, proveedores, contratistas, colaboradores, colaboradoras y en general a todas las personas que presten servicios, reconocer los conflictos, evitar las conductas prohibidas cuando las mismas sean evidentes y buscar asesoramiento inmediato cuando las mismas no sean tan claras.

La Política Anti-Soborno no permite realizar pagos de ningún tipo para facilitar trámites de ninguna naturaleza. Toda solicitud por parte de un tercero de este tipo de pagos efectuada a un empleado o representante del Grupo y de cualquiera de las empresas que lo integran, debería informarse al superior inmediato y Sujeto Responsable del MPD Corporativo.

- **Protocolo de Relación con Funcionarios Públicos:** Este Protocolo permite regular la manera en que se debe abordar y llevar adelante la relación con funcionarios públicos, sean chilenos o extranjeros, y especialmente con aquellos definidos como Personas Expuestas Políticamente (PEP), a fin de mitigar las vulnerabilidades evitando las situaciones que pudieran levantar sospechas de eventuales actos de cohecho.
- **Política de Donaciones y Auspicios:** Es Política del Holding apearse al procedimiento establecido dejando constancia de las autorizaciones correspondientes. Por su parte, los auspicios son otorgados únicamente a eventos que estén en directa relación con las actividades que desarrolla el Grupo o que sean de carácter deportivo y signifiquen un aporte de baja cuantía. En todos los casos se practicará la política de debida diligencia definida para el Grupo.

➤ **Política de Debita Diligencia:** Esta Política de Conocimiento o Debita Diligencia, describe los principios, controles y procedimientos que permiten disminuir la probabilidad de que la relación con un tercero pueda implicar riesgos para las empresas del Grupo. Esta Política forma parte integrante del MPD implementado por el Grupo.

De acuerdo a ley de Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica y Delitos Económicos, podría imputarse responsabilidad penal a las empresas del Grupo, por actos de terceros que le preste servicios gestionando asuntos suyos ante terceros, con o sin su representación, siempre que la perpetración del hecho se vea favorecida o facilitada por la falta de implementación efectiva de un MPD, por parte del Grupo. Por lo tanto, es muy importante generar resguardos, conocer y tener claridad con quién se está entablando una relación comercial o laboral. Debido a ello, se ha establecido esta política de Debita Diligencia para colaboradores, colaboradoras, proveedores, contratistas y grupos de clientes en función del tipo de relación que se entable (considerando evaluación de riesgo).

Los registros asociados a esta política de conocimiento de los colaboradores y colaboradoras externos e internos, es decir, el perfil de los mismos forma parte esencial del sistema de prevención de delitos y es una herramienta fundamental para realizar una adecuada gestión de riesgos global de colaboradores, colaboradoras y entidades relacionadas.

El proceso de Debita Diligencia, se apoya en las bases de datos públicas e información disponible en fuentes abiertas y de acceso público y en las propias declaraciones de colaboradores, colaboradoras y entidades relacionadas, de las cuales deberá dejarse registro de los resultados obtenidos. El Sujeto Responsable del MPD Corporativo, es el responsable de mantener operativos los procesos de Debita Diligencia continua de la relación laboral y comercial, verificando que se examinen las operaciones llevadas a cabo a lo largo de esa relación para asegurar que las transacciones sean consistentes con el conocimiento que tiene el Grupo sobre el colaborador externo, su actividad comercial y el perfil de riesgo.

En el caso de la Debita Diligencia practicada a clientes para las empresas reguladas específicamente por la ley 19.913 y la Unidad de Análisis Financiero, en el MPD LA/FT establecerá el contenido en detalle de la Debita Diligencia, ajustado a los requerimientos de la UAF. En todo caso, dichos procedimientos forman parte del MPD Corporativo.

En el caso de los colaboradores internos, esta Política es un complemento al proceso de selección y contratación que las áreas de Personal o Recursos Humanos llevan a cabo y que, entre otros, debe contemplar la declaración de relación o vínculo con

Personas Expuestas Políticamente (PEP). Asimismo, los registros asociados a esta política de conocimiento de los colaboradores y colaboradoras internos, es decir, el perfil de los mismos, forma parte esencial del sistema de prevención de delitos y es una herramienta fundamental para realizar una adecuada gestión de riesgos global de colaboradores y colaboradoras.

- **Política sobre Conflictos de Interés:** Un Conflicto de Interés se produce cuando los intereses personales de un colaborador, colaboradora, ejecutivo, director, o los intereses de un tercero o personas relacionadas, compiten con los intereses del Grupo o cualquiera de las empresas que lo integran. Siempre que sea posible, los empleados deberán evitar los Conflictos de Interés.

Cuando un director, gerente, tercero, colaboradora o colaborador no puede cumplir sus responsabilidades con objetividad por recibir presiones por parte de terceras personas que utilizan su posición, autoridad o influencia en la organización, reportará de inmediato al Sujeto Responsable del MPD Corporativo o a su superior jerárquico, quien a su vez tendrá la obligación de comunicar dicho conflicto al Oficial de Cumplimiento y/o Sujeto Responsable del MPD Corporativo y, en su caso, a través del Sistema de Denuncias establecido en la Institución o a través de correo electrónico.

Los directores, directivos, colaboradoras y colaboradores no interceden ni satisfacen requerimientos de superiores, subalternos, compañeros de trabajo, familiares o amigos, si con ello se perjudica al Grupo. Si se hubiera producido un Conflicto de Interés o si un empleado se encontrara frente a una situación que pueda involucrar o dar lugar a un Conflicto de Interés, existirá la obligación de comunicarlo a la brevedad, a fin de resolver la situación en forma justa y transparente.

- **Política y procedimiento para operaciones con PEP:** El presente procedimiento es aplicable respecto de toda relación comercial que el Grupo tenga con Personas Expuestas Políticamente (“PEP”). Las disposiciones de este procedimiento se aplicarán tanto a operaciones con personas naturales consideradas PEP como a las operaciones con personas o estructuras jurídicas en que según la información disponible se determine que un PEP sea el Beneficiario Final (UBO), y que a juicio del Grupo, requieran de un tratamiento similar.

- **Política de Donaciones y atenciones Corporativas:** Regula la recepción y realización de obsequios corporativos y atenciones, estableciendo un monto máximo para aceptar o dar obsequios y almuerzos de cortesía. Cualquier obsequio por sobre el valor señalado debe ser autorizado por el Oficial de Cumplimiento o el Sujeto Responsable del MPD Corporativo.

Las empresas operativas serán responsables de establecer, además de estas políticas, aquellas que se estimen necesarias conforme a su giro, las cuales serán complementarias a las señaladas en este Manual.

a.3) Asignación de uno o más Sujetos Responsables de la aplicación de Protocolos.

a.3.1) SUJETO RESPONSABLE Y FUNCIONES

La Ley 20.393, en su artículo 4°, describe los elementos mínimos que debe contener un MDP, uno de los elementos es la designación de una o más personas designadas especialmente para asumir la responsabilidad de administrar el MPD; es decir, un Sujeto Responsable del MPD.

El MPD del Grupo, considera la existencia de los siguientes Sujetos Responsables:

- **Gerente de Compliance o Sujeto Responsable del MPD Corporativo:** A cargo de la Gerencia Legal Corporativa, Sujeto Responsable de la implementación y efectividad del MDP, políticas y protocolos que lo componen, de conformidad a las disposiciones de la Ley N°20.393, que cuenta con la adecuada independencia y dotado de facultades efectivas de dirección y supervisión y acceso directo a la administración de todas las empresas que componen el Grupo Nevada para informarlas oportunamente de las medidas y planes implementados en el cumplimiento de su cometido, para rendir cuenta de su gestión y requerir la adopción de medidas necesarias para su cometido que pudieran ir más allá de su competencia. Según consta en acta de fecha 26 de agosto de 2024, el Directorio designó a la abogada Irene Ferrufino Riveros como Gerente de Compliance, en atención a que cuenta con las competencias técnicas, confianza del Directorio para desempeñar dicha función y con la suficiente autonomía exigida por la ley. Su duración en el cargo será por un periodo de 3 años, que podrá prorrogarse por periodos de igual duración.

- **Oficial de Cumplimiento:** Sujeto Responsable de la implementación del Modelo de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, de conformidad a las disposiciones de la Ley N°19.913, así como de relacionarse con la *Unidad de Análisis Financiero* y velar por el cumplimiento de las regulaciones impuestas tanto en sus circulares como en la normativa nacional vigente. Además, es responsable del conocimiento, análisis y posterior envío a la *Unidad de Análisis Financiero* de toda operación sospechosa que le sea informada, como también de remitir al servicio los registros de operaciones en efectivo superiores a US\$10.000 o su equivalente en otras monedas. Las responsabilidades y funciones del Oficial de Cumplimiento, estarán definidas en el Manual de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento, que deberá dictar cada Sujeto Obligado, que en aplicación de las disposiciones de la Ley N°19.913, entre sus funciones destaca el establecimiento y desarrollo de programas de capacitación y control en LA/FT. Actualmente el cargo de Oficial de Cumplimiento es ejercido por la abogada Irene Ferrufino Riveros en todas aquellas empresas que tienen la condición de Sujeto Obligado de conformidad a la Ley N°19.913.
- **CISO Corporativo:** Sujeto Responsable del Área de Gestión de la Información a nivel transversal y corporativo en las compañías de Grupo Nevada, responsable del diseño, implementación y control de un Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información, compuesto por un conjunto de procesos para gestionar eficientemente la accesibilidad de la información, buscando asegurar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los activos de información minimizando a la vez los riesgos de seguridad de la información. El CISO, cuidará de coordinar con cada compañía del Grupo, la gestión de un sistema y políticas corporativas que cumplan con el Sistema de Gestión Global a su cargo. En el desempeño de sus funciones, el CISO deberá cumplir con los estándares establecidos en la Norma ISO/IEC 27001:2022, y acatar las disposiciones legales relevantes, como son la Ley N°21.459 que aborda los delitos informáticos y sus sanciones, la Ley Marco de Ciberseguridad, y en conjunto con el Gerente de Compliance velar por el cumplimiento de la Ley 21.595 sobre delitos económicos, y la Ley 19.628 sobre la Protección de la vida privada. Por acuerdo del Directorio de Inversiones Nevada, celebrado con fecha 26 de Agosto de 2024, fue designado en el cargo de CISO a don Alejandro Astorga, por un periodo de 3 años.

a.3.2) Medios Y Facultades de los Sujetos Responsables

Cada Sujeto Responsable, en el ejercicio de sus funciones, cuenta con plena y total autonomía respecto de la administración de las empresas, de sus socios, accionistas y controladores; y mantiene acceso directo y permanente al Directorio y/o administración, con el fin de rendir cuenta de su gestión, informar sobre las medidas y planes implementados y, en general, sobre todos aquellos hechos que sean calificados como relevantes de poner en conocimiento a la Administración de la Persona Jurídica.

Con el fin de velar por la efectividad del MPD, en sus distintos aspectos, el Sujeto Responsable del MPD Corporativo, en el ejercicio de sus funciones deberá realizar los monitoreos y evaluaciones periódicas al Sistema de Prevención que correspondan según políticas específicas, para estos efectos, tendrá acceso directo e irrestricto a todas las empresas y a todas las áreas de las empresas del Grupo. En el caso de los Oficiales de Cumplimiento, este acceso estará limitado a la(s) empresa(s), cuya Administración o Directorio lo hubiere designado formalmente.

Mismas atribuciones y responsabilidades tendrá el CISO Corporativo, en las materias incluidas en la esfera de su responsabilidad.

Sin perjuicio de existir más de un Sujeto Responsable, la implementación y efectividad del MPD Corporativo será responsabilidad del Sujeto Responsable de MPD Corporativo.

Por su parte, el Grupo, se compromete y garantiza que proveerá a los Sujetos Responsables de los recursos y medios materiales e inmateriales necesarios para realizar adecuadamente sus labores.

a.3.3) RESPONSABILIDADES DE LOS SUJETOS RESPONSABLES.

1. El Gerente Legal o Sujeto Responsable del MPD Corporativo, es la persona designada por el Directorio tanto de Inversiones Nevada S.A. como por el Directorio u Órgano de Administración de las empresas que lo componen, para

administrar y ejecutar el MPD o Programa de Cumplimiento diseñado e implementado según la Ley N°20.393 y sus modificaciones.

2. Asimismo, el Sujeto Responsable del MPD Corporativo debe promover permanentemente las mejores prácticas en el ámbito de la prevención de delitos y comportamiento ético.
3. Las funciones generales del Sujeto Responsable del MPD Corporativo:
 - i. Velar por el correcto establecimiento y operación del MPD, de acuerdo con lo establecido por el Directorio y conforme a sus facultades y deberes legales.
 - ii. Coordinar que las distintas áreas cumplan con las leyes y normas de prevención de los delitos señalados en la Ley N°20.393 sobre Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica, Ley N°21.595 sobre delitos económicos, en la Ley N°19.913 sobre Prevención del Lavado de Activo y Financiamiento del Terrorismo, Ley N°21.459 que aborda los delitos informáticos y sus sanciones, la Ley Marco de Ciberseguridad, Ley N°19.628 sobre la Protección de la Vida Privada así como las conductas que han sido catalogadas como éticamente intolerables.
 - iii. Reportar su gestión trimestralmente al Directorio y/o administración, sobre el estado del MPD, cualquier hecho, acto u operación que lo afecte o pueda afectar su debido cumplimiento o efectividad, así como las medidas necesarias para remediarlos y, cualquier asunto de su competencia y gestión.
 - iv. Informar oportunamente al Directorio y/o administración sobre cualquier situación sobre la que deba tomar conocimiento y que pudiera tipificarse como delito o comisión de conducta ética no tolerable, a fin de que este último adopte las medidas del caso.
 - v. Promover el diseño y actualizaciones necesarias de las políticas, procedimientos, directrices y lineamientos, para la operación efectiva del MPD.
 - vi. Incorporar al MPD los cambios que sean necesarios cuando se produzcan modificaciones legislativas o normativas que lo afecten.

- vii. Velar por los procesos de divulgación, para que todos los colaboradores, colaboradoras, accionistas, directores, alta administración, proveedores y terceros a la organización posean el conocimiento y den cumplimiento a los protocolos, políticas, procedimientos, directrices y lineamientos establecidos, como a elementos de prevención de delitos en el actuar diario, así como a las obligaciones y sanciones que emanan del funcionamiento del MPD.
- viii. Ser el receptor de cualquier denuncia presentada por la falta de cumplimiento del MPD o comisión de un eventual acto ilícito, presentada por cualquiera de sus directores, alta administración, ejecutivos, colaboradores, colaboradoras, dependientes, contratistas y terceros relacionados. Sin embargo, las investigaciones que se realicen pueden originarse tanto por las denuncias recibidas como por iniciativa propia en base a los resultados del funcionamiento del propio MPD.
- ix. Velar por la existencia de Canales de Denuncias garantizando la confidencialidad y anonimato de los denunciantes, liderando las investigaciones cuando exista una denuncia válida, o una situación sospechosa que lo amerite, reuniendo todos los medios de prueba necesarios y eventualmente proponer al Directorio y/o administración el envío de los antecedentes al Ministerio Público.
- x. Resguardar la confidencialidad de las investigaciones y de todos los antecedentes que se recopilen en el curso del análisis.
- xi. Solicitar auditorías específicas y evaluaciones de terceros para la verificación del cumplimiento y efectividad de las actividades del MPD, determinando su alcance y extensión.
- xii. Verificar el diseño e implementar los programas de capacitación dirigidos a los miembros de la organización y a los colaboradores y colaboradoras, sobre la Ley N°20.393, su impacto en la organización, incluyendo el funcionamiento del MPD.
- xiii. Identificar y analizar los riesgos de delitos y de otras conductas que sean éticamente inaceptables, promover la implementación de actividades de control para la prevención y mitigación de dichos riesgos y adecuada operación del MPD.

- xiv. Mantener actualizada la Matriz de Riesgo y Diagrama de Flujos, que evidencien las actividades que puedan representar, por la forma en que ellas se realizan o por las características propias de las mismas, un riesgo de comisión de los delitos. La o las Matrices de Riesgos forman parte integrante del MPD.
- xv. Fomentar que los procesos y actividades internas, cuenten con controles efectivos de prevención y mitigación de riesgos de delitos y mantener registros adecuados de evidencia del cumplimiento y ejecución de estos controles.
- xvi. Mantener un registro confidencial que contendrá al menos la información de: a) todas denuncias recibidas sean por conductos informales o a través del canal de denuncias, b) Todas las investigaciones realizadas con sus respectivos antecedentes y resultados; c) Registro de control de excepciones y transacciones inusuales; y, en caso de existir d) Registro de los intercambios de información con el Ministerio Público.
- xvii. Monitorear la efectividad del MPD por medio de auditorías periódicas, las que deberán ser incluidas y realizadas conforme al plan anual de auditoría.
- xviii. Coordinar las revisiones del MPD por terceros independientes

a.4.) Evaluaciones periódicas por Terceros Independientes.

El MPD estará sujeto a una constante supervisión y monitoreo por parte del Sujeto Responsable del MPD Corporativo, con el objeto de verificar el correcto análisis de riesgo y adecuado funcionamiento de las actividades de control definidas, de manera de evaluar la necesidad de mejoras en el MPD Corporativo.

El Sujeto Responsable del MPD Corporativo, dentro de sus funciones de monitoreo y evaluación del MPD Corporativo, realizará las siguientes actividades:

- a.-** Monitoreo del MPD Corporativo.
- b.-** Actualización del MPD Corporativo.

a. Monitoreo del MPD.

Para efectuar las actividades de monitoreo el Sujeto Responsable del MPD Corporativo podrá solicitar apoyo a otras áreas de la organización, siempre que dichas áreas no estén involucradas en la actividad a ser revisada.

El Sujeto Responsable del MPD Corporativo puede efectuar, a modo meramente ejemplar, las siguientes actividades de monitoreo:

- Revisión de la documentación.
- Reproceso de actividades de control (mediante muestreo).
- Análisis de razonabilidad de las transacciones.
- Verificación del cumplimiento de las restricciones establecidas en los procedimientos.
- Otras actividades que el Sujeto Responsable del MPD Corporativo estime convenientes.

b. Actualización del MPD.

Efectuar la actualización del MPD mediante la realización del proceso de evaluación anual del diseño y efectividad operativa del mismo. En este aspecto, deberá solicitar al menos cada dos años, la revisión del MPD Corporativo por Terceros Independientes quienes deberán analizar y evaluar cada uno de los elementos del modelo, debiendo ser implementados los mecanismos de perfeccionamiento o actualización que resulten a partir de tales evaluaciones.

El Sujeto Responsable del MPD Corporativo para realizar la actualización del MPD debe:

- ✓ Conocer nuevas normativas aplicables.
- ✓ Cambios relevantes en la organización y/o industria en la que se encuentra inserta.
- ✓ Seguimiento de las mejoras implementadas a las actividades de control.

En base a la información obtenida, el Sujeto Responsable del MPD Corporativo debe actualizar las matrices de riesgos y controles de la organización, así como también, los Protocolos y procedimientos que lo requieran.

VI. DIFUSIÓN.

El Presente Modelo de Prevención de Delito será difundido y entregado a través de los siguientes mecanismos y canales, siendo esta enumeración no taxativa y subsidiaria a cada una de ellas:

- Entrega digital enviada correo electrónico corporativo.
- Entrega y disposición digital de descarga a través de los cursos de Compliance de la compañía, en los sitios web que serán enviados a cada colaborador a través de correo electrónico.
- Descarga digital a través de Código QR, a disposición de cualquier dispositivo tecnológico.
- Difusión a través de correo electrónico a cada colaborador de la compañía.
- Difusión a través de las capacitaciones que se realice a cada colaborador.
- Disponer de un ejemplar impreso en cada una de las oficinas de las empresas del Grupo para la revisión libre de quien así lo requiera.

VII. HISTORIAL.

| Fecha | Publicación | Comentarios | Autor |
|---------------|--|-----------------|------------------------------------|
| ENERO 2014 | Manual de Prevención de Delitos | Primera versión | Oficial de Cumplimiento |
| JULIO de 2023 | Modificaciones Manual de Prevención de Delitos | Segunda versión | Gerencia de Compliance Corporativo |

| | | | |
|-------------|--|--|------------------------------------|
| AGOSTO 2024 | Modificaciones Manual de Prevención de Delitos | Tercera versión, de conformidad a Ley de Delitos Económicos. | Gerencia de Compliance Corporativo |
|-------------|--|--|------------------------------------|

ANEXO N°1

DETERMINACIÓN DE LAS PENAS EN CASO DE DELITOS ECONOMICOS

(PERSONAS NATURALES)

Sin perjuicio que mediante la implementación y eficacia del MPD Corporativo, se busca no sólo lograr prevenir la participación de todos quienes forman parte del Grupo, sino también crear una cultura de cumplimiento al interior de la organización, el Directorio, en su deber de capacitación y difusión de los diferentes elementos del MPD Corporativo, expone en el presente Anexo, las penas a las cuales podrían verse expuestos quienes participen en la comisión de hechos constitutivos de Delitos Económicos.

Se hace presente que, de conformidad a la Ley, las penas privativas o restrictivas de libertad o de otros derechos que corresponda imponer al responsable de un delito económico son las señaladas por la ley que lo sanciona, no obstante, la determinación de la pena de presidio o reclusión que deba ser impuesta, así como de su sustitución, se harán conforme con a la Ley de Delitos Económicos. Para conocimiento de estas penas el Sujeto Responsable del MPD Corporativo, dispondrá de una matriz regulatoria, que señalará las penas privativas de libertad para aquellos Delitos Económicos que forman parte de la Matriz de Riesgos de cada empresa.

- Pena de Multa:

Todo Delito Económico conlleva, además, una **Pena de Multa**, cuya cuantía y determinación, se realiza de conformidad a las siguientes reglas:

1. Sistema días-multa según la extensión de las penas privativas o restrictivas de libertad + posibilidad de reajustar por patrimonio.
2. Las multas se fijan según la cantidad de días-multa impuestos por el tribunal, los cuales pueden variar entre 01 a 300 días-multa, según la extensión de la pena.
3. El valor del día multa se calcula según el ingreso diario promedio líquido del condenado en el año anterior en que se dirija la investigación en su contra. El marco será entre $\frac{1}{2}$ UTM a 1000 UTM.

4. Se impone a todo condenado por delitos económicos.
5. Se aplica también respecto de personas jurídicas.
6. Art. 78 bis en el Código Penal: Regla abono multa e inhabilitación.
7. Máxima multa aplicable a personas naturales: 300 días multa x UF1.000
8. Máxima multa aplicable a personas jurídicas: 600 días multa x UF5.000

- Determinación de las Penas Restrictivas de Libertad.

La determinación de las penas restrictivas de libertad en el caso de Delitos Económicos, estarán sujetas a un régimen especial, en el cual no se considerará las reglas generales de los artículos 65 a 69 del Código Penal, ni serán aplicables las atenuantes y agravantes previstas en los artículos 11 a 13 del Código Penal. En su lugar, se aplicarán las reglas del **régimen especial de atenuantes y agravantes** basadas en la mínima, menor, mayor y máxima gravedad del daño y la culpabilidad, de conformidad a la siguiente matriz de circunstancias modificatorias de responsabilidad:

| | Perjuicio bagatelario | Perjuicio limitado | Perjuicio elevado | Perjuicio muy elevado |
|------------------------------------|---|---|---|---|
| Culpabilidad muy disminuida | 2 atenuantes muy calificadas | 1 atenuante muy calificada y 1 atenuante simple | 1 atenuante muy calificada y 1 agravante simple | Sin efecto |
| Culpabilidad disminuida | 1 atenuante simple y una atenuante muy calificada | 2 atenuantes simples | Sin efecto | 1 agravante muy calificada y 1 atenuante simple |
| Culpabilidad elevada | 1 atenuante muy calificada y una agravante simple | Sin efecto | 2 agravantes simples | 1 agravante muy calificada y 1 agravante simple |
| Culpabilidad muy elevada | Sin efecto | 1 agravante muy calificada y una atenuante simple | 1 agravante muy calificada y una agravante simple | 2 agravantes muy calificadas |

Atenuantes y Agravantes. Relacionadas con la posición del condenado en la organización (cargo)

Atenuantes muy Calificadas:

- El condenado actuó bajo presión y en una situación de subordinación
- El condenado actuó en una situación de subordinación y con conocimiento limitado de la ilicitud de su actuar.

Atenuante:

- El condenado, estando en una posición intermedia o superior, se limitó a omitir la realización de alguna acción que habría impedido la perpetración del delito, sin favorecerla directamente.

Agravante Muy Calificada:

- El condenado participó activamente en una posición jerárquica superior en la organización en la que se perpetró el delito
- El condenado ejerció presión sobre sus subordinados en la organización para que colaboraran en la perpetración del delito.

Agravante:

- El condenado participó activamente en una posición intermedia en la organización en la que se perpetró el delito

| | Culpabilidad muy disminuida y hecho bagatelario | Culpabilidad muy disminuida o hecho bagatelario | No son aplicables muy calificadas (naturalmente o por compensación) | Culpabilidad muy elevada o hecho muy grave | Culpabilidad muy elevada y hecho muy grave |
|-----------------------------|--|--|---|--|---|
| Presidio menor grado mínimo | Prisión Aplicable todas las penas sustitutivas | Pena probable: 61 o 180 días Aplicables todas las penas sustitutivas | Pena probable: 61 o 300 días presidio Sustitución: reclusiones | Pena probable: 300 o 420 días Sustitución: ninguna | Pena probable: 541 días o 1,5 años Sustitución: ninguna |
| Presidio menor grado medio | Pena probable: 61 o 300 días Aplicable todas las penas sustitutivas | Pena probable: 541 o 680 días Aplicables todas las penas sustitutivas | Pena probable: 541 días o 2,25 años Sustitución: reclusiones | Pena probable: 820 días o 960 días Sustitución: ninguna | Pena probable: 3 años y un día o 4 años Sustitución: ninguna |

| | | | | | |
|-----------------------------|--|--|--|---|---|
| Presidio menor grado máximo | Pena probable: 541 días o 1,5 años Aplicables todas las penas sustitutivas | Pena probable: 3 años y un día o 3,5 años Aplicables todas las penas sustitutivas | Pena probable: 4 años Sustitución: 4 años de reclusión en establecimiento | Pena probable: 4 años o 4,5 años Sustitución: ninguna | Pena probable: 5 años y un día o 7,5 años Sustitución: ninguna |
| Presidio mayor grado mínimo | Pena probable: 3 años y un día o 4 años Sustitución: reclusión en establecimiento | Pena probable: 5 años y un día o 6,25 años Sustitución: ninguna | Pena probable: 5 años y un día o 7,5 años Sustitución: ninguna | Pena probable: 7,5 o 8,75 años Sustitución: ninguna | Pena probable: 10 años y un día o 12,5 años Sustitución: ninguna |
| Presidio mayor grado medio | Pena probable: 5 años y un día o 7,5 años Sustitución: ninguna | Pena probable: 10 años y un día o 11,25 años Sustitución: ninguna | Pena probable: 10 años y un día o 12,5 años Sustitución: ninguna | Pena probable: 12,5 o 13,75 años Sustitución: ninguna | Pena probable: 15 años y un día o 17,5 años Sustitución: ninguna |
| Presidio mayor grado máximo | Pena probable: 10 años y un día o 12,5 años Sustitución: ninguna | Pena probable: 15 años y un día o 16,25 años Sustitución: ninguna | Pena probable: 15 años y un día o 17,5 años Sustitución: ninguna | Pena probable: 17,5 años o 18,75 años Sustitución: ninguna | Pena probable: Perpetuo |

Penas sustitutivas Según Ley de Delitos Económicos

Inhabilidades

Junto con la pena principal, el tribunal deberá imponer todas las inhabilitaciones que siguen respecto de todo condenado por delitos económicos, además de aquellas que proceden conforme al Código Penal.

Algunas de las inhabilitaciones aplicables son:

- Inhabilitación para el ejercicio de cargos u oficios públicos.
- Inhabilitación para el ejercicio de cargos gerenciales o desempeñarse como director o ejecutivo principal.
- Inhabilitación para contratar con el Estado (órganos, servicios, empresas del Estado o sociedades en que el Estado participe con al menos ½ de acciones)

En cuanto a la extensión de estas inhabilidades estas van de 3 a 10 años y en el caso de la inhabilitación para contratar con el Estado puede imponerse a perpetuidad. Asimismo, el tiempo por el cual el condenado hubiera sufrido una privación de derechos distinta de la privación de libertad impuesta como medida cautelar en el mismo procedimiento, será íntegramente abonado a la inhabilitación que se impusiere, siempre que tal privación haya impedido al condenado realizar la actividad a que se refiere la inhabilitación.

Todo sentenciado a inhabilitación para el ejercicio de una función o cargo público o para el ejercicio de cargos gerenciales, tendrá derecho a solicitar al tribunal rehabilitación una vez cumplida la mitad de su condena. Tribunal accederá si se acompañan antecedentes que permitan presumir que el condenado no volverá a delinquir y que ejercerá en el futuro de manera responsable la actividad. En los casos en que se hubiese concedido la rehabilitación y el beneficiado perpetrare nuevo delito por el que corresponda inhabilitación de la misma clase, tribunal la determinará dentro de la mitad superior de su extensión, y el sentenciado no tendrá derecho a obtener nueva rehabilitación