

**Plan de cumplimiento, Compliance**  
**Marco ético**

**CYS CONSULTING**

## **CONTENIDO**

**1.- Inicio**

**2.- Buenas prácticas**

**3.- Marco General**

**4.- Marco Interno**

**5.- Decálogo de buenas prácticas**

**6.- Procedimiento**

**7.- Control del programa**

## **1.- INICIO**

## **Programa de Compliance**

El presente programa de cumplimiento de la empresa C & S Consulting se erige no solamente como una propuesta acertada para llevar, dentro de la empresa, la práctica prístina de las buenas prácticas empresariales, económicas y comerciales, en torno a la ética y los valores que permiten un adecuado desenvolvimiento en la sociedad, dentro de las distintas áreas de participación internas y externas atingentes a las acciones claves de la consultora, sino que, a su vez, se alza como una respuesta necesaria a los diversos contextos de riesgo que, de manera pujante, han cobrado realidad dentro de nuestros tiempos actuales.

En efecto, diversas actuaciones a nivel global, continental y local han dado muestras de la importancia inequívoca que representa el fiel seguimiento de una política de integridad dentro de la empresa, entendiendo que, cada vez más, el trabajo de los distintos actores que intervienen a nivel corporativo cobra relevancia y sentido en las diversas manifestaciones a través de las cuales la Institucionalidad Societaria se evidencia.

Sin duda, a lo largo del tiempo el fenómeno de participación empresarial dentro de las sociedades modernas ha complejizado sus dimensiones.

Es innegable que las empresas, hoy, representan un pilar fundamental en el proceso de crecimiento de las Naciones y que sus actuaciones generan cambios, tanto positivos como negativos, al interior del contexto en el que están inmersas.

Consecuencialmente, la misión que se advierte es de suyo relevante. Consiste ésta en generar a nivel macro la importante conciencia social de que las prácticas éticas no se agotan en el solo cumplimiento de la ley nacional, sino que, con igual relevancia, en comprender a nivel micro, que una actuación recta y proba es elemental en cada práctica que se realiza en el contexto multidireccional de las diversas dimensiones de participación que los actores empresariales llevan a cabo.

La visión expuesta ha sido recogida por las naciones que buscan dar identidad a las buenas prácticas, generando instancias de reconocimiento y valoración del ideario moralizante que, llevado a la realidad, permite la vinculación de los distintos intervinientes que con su trabajo interrelacionado cumplen la tarea de posibilitar el alcance de metas y objetivos comunes, generando al mismo tiempo, lazos de colaboración y desarrollo conjunto.

El crecimiento mancomunado de C & S y su equipo de colaboradores, observa su razón en la visión compartida de sus distintos estamentos, desde la planificación y puesta en marcha de los señalamientos, direccionamientos, consejos e ideales, que, plasmados en las etapas de discusión y jornadas compartidas de opinión han logrado cristalizar una sola línea de contenido ético de buenas prácticas, las cuales no se agotan en el cumplimiento de las Leyes vigentes.

Todos los actores, han creído oportuno y valioso cumplir con un decálogo de principios y reglas, de carácter vinculante dentro de la empresa, el cual representa la visión general del buen desarrollo de acciones que deben ser tenidos en consideración en los niveles de trabajo que mantiene el corpóreo societario.

Dichos lineamientos, no solo guardan relación con las actividades que tienen lugar al interior del contexto empresarial, puesto que, buscan ser llevados por cada actor relacionado y colaborador, como la medida correcta de realización de tareas y deberes que permitan realizar un adecuado trabajo, significando que dicha tarea, independiente de donde sea realizada y quien la ejecute, sea el fiel reflejo de la línea de pensamiento ética que creemos correcta, y, por tanto, valiosa para nosotros.

Finalmente, hacer hincapié en que la prevención de las situaciones de riesgo que se presentan en el diario hacer de las empresas y sus colaboradores ante los distintos actores con que relacionan sus funciones y áreas de trabajo, representa un punto clave que permite, evitar el avasallamiento de la fe en el cumplimiento de las normas legales e ideales de rectitud, las cuales, deben primar ante toda situación que comprometa estos, primando principios que posibiliten su mantención incólume.

Equipo C & S Consulting

## **2.- BUENAS PRÁCTICAS**

Las buenas prácticas consisten, a efectos del presente programa de compliance, en el conjunto de acciones dotadas de contenido ético que permiten, por una parte, evitar los riesgos asociados a las actividades de la empresa para con

otros actores, y, por otra, representan las actuaciones conscientes de consideración y respeto al interior de ésta, que permiten la mantención de un contexto colaborativo, gentil, fraterno y cuidadoso a interior del corpóreo.

Seguidamente, podemos identificar, a la luz del párrafo anterior, dos polos de acción. Uno, con miras a evitar acciones de riesgo y otro, el cual vela por la mantención del estado de cosas a través de la promoción de acciones correctas, apropiadas y acordes a la ley.

Es decir, las buenas prácticas se desarrollan, según el contexto situacional en que el sujeto ético se encuentre, mediante la puesta en práctica de actuaciones que previa incorporación en el decálogo, estén imbuidas de un contenido valioso y esperable, y de otro, en igual importancia y observación, consistente en un deber de abstención que permite la disminución del riesgo.

A su vez, ambos polos que comprenden las buenas prácticas han de desenvolverse al interior de la empresa, como ante otras entidades con las cuales se relacione la institución, es decir, externamente.

Entenderemos por sujeto ético, a la persona que forma parte de nuestra institucionalidad, ya sea en un rol orquestador, colaborador o relacionado, y que, en base al vínculo que lo une con nuestra empresa, se encuentra en la necesidad de observar las buenas prácticas en sus manifestaciones ya indicadas.

Seguidamente, se entenderá por riesgo, toda circunstancia comprometedora que implique la posibilidad de contener una actuación u omisión de entidad tal que

pueda prever un resultado de desvalor frente a la normatividad legal en sus distintas ramas, y que pueda significar la comisión de un delito. O, bien, que, sin comprender directamente un acto de descalificación al orden legal imperante, contiene la probabilidad mediata de incumplirlo.

Con todo, y de forma adicional, mas no separada, el riesgo contempla situaciones de incumplimiento al decálogo, puesto que éste refleja las buenas prácticas que hacen posible llevar a cabo el ideario que voluntariamente nos hemos exigido y propuesto.

En consecuencia, las buenas prácticas tienen por finalidad evitar lo anterior, facilitando la prevención a través de un proceso de concientización, plasmado en el decálogo que contiene una serie de directrices, comprensivas del lineamiento ético de la empresa, como constructo ideal formado previa puesta en discusión, e intercambio compartido de las opiniones de quienes representan los diversos estamentos del todo, posibilitando una comprensión y cumplimiento íntegro por todos quienes formamos la Institución.

Por lo tanto, se presenta necesaria y oportuna la concientización de todos quienes participamos en el desarrollo de acciones mediante las cuales se materializa la institucionalidad de la empresa, con miras al cumplimiento de la ley, la prevención del delito y el inequívoco compromiso por mejorar.

Es así como, no solo deben primar las buenas prácticas ante los intervinientes externos, puesto que, para lograr el cumplimiento total, se hace menester llevar éstas, además, a su aplicación al nivel entre pares.

De lo anterior, resulta la aplicación plena que hará posible tener una política de compliance integradora, reflexiva y representativa de nuestra estampa.

La puesta en actividad del decálogo de buenas prácticas, que se contiene más adelante en este instrumento, ha sido ideada pensando en aquellas situaciones de riesgo que, hoy, en nuestro contexto actual, hacen que se requiera mantener un comportamiento recto en todas las situaciones.

En efecto, es posible hablar de un cúmulo de hipótesis que configuran un supuesto de incumplimiento a la norma jurídica, y, con todo, también puede hacerse referencia a hipótesis que, sin perjuicio, de no constituir per se un acto ilegal, sí implican un actuar contrario a la ética.

En consecuencia, si bien, puede parecer que las buenas prácticas están orientadas para facilitar el simple cumplimiento de la legalidad imperante, su razón de ser se enmarca, en aquellas maneras de interiorizar la prevención a través de su puesta en acción, considerado la promoción de éstas, como la manera de advertir el necesario acoplamiento de los modos éticos que deben ser considerados en las intervenciones de los distintos agentes.

Así, entonces, puede sostenerse que las buenas prácticas constituyen un apoyo fundamental en la prevención de conductas que puedan ser imputadas a los distintos tipos penales asociados a las actividades de las personas jurídicas y sus agentes, al mismo tiempo, son una guía para la buena convivencia, pues inspiran una

conducta recta, proba e íntegra, en los diversos contextos en que se desarrollan las actividades del quehacer empresarial.

### **3.- MARCO GENERAL**

Conforme se ha indicado, el pujante desarrollo y las incesantes actuaciones relacionales de los distintos actores del panorama actual, han significado adecuar las formas mediante las cuales dichos agentes actúan en cumplimiento de sus fines.

Es por ello, que la legalidad imperante ha previsto, con miras a mantener protegidos los bienes jurídicos considerados valiosos, una serie de normas que buscan no solo mantener incólumes dichos bienes jurídicos, sino que, además, crear conciencia respecto de la necesidad de respetar dichos valores a través de la prevención, la autorregulación, y en la buena fe en el correcto actuar de los agentes.

Consecuencialmente, se ha hecho hincapié en la responsabilidad penal de las personas jurídicas por los ilícitos que cometan dentro del marco de sus actuaciones empresariales, pudiendo identificar, las siguientes figuras penales, como situaciones de riesgo, y que hacen menester prestar atención;

- a) Cohecho
- b) Lavado de activos
- c) Receptación
- d) Soborno entre privados
- e) Negociación incompatible

f) Apropiación indebida

Sobre dichas figuras penales, es posible referirse brevemente sobre aquello en lo que ellas tratan.

En efecto, a continuación, se plantean las circunstancias jurídico-situacionales que implican que se pueda cometer la ilegalidad que se plantea prevenir.

El cohecho consiste en dar, ofrecer o consentir beneficio alguno, de carácter económico o de otra naturaleza, a funcionario público nacional o extranjero, con la finalidad de que actúe de manera contraria a los deberes de su cargo, o bien, obstaculice injustificadamente una acción.

Por otra parte, el lavado de activos tiene lugar a través de la acción de disimular u ocultar el origen, naturaleza, propiedad o control de dineros o bienes obtenidos en forma ilegal.

A su vez, envuelve introducir en la economía activos de procedencia ilícita, dotándolos de apariencia legal, encubriendo el origen ilegal de estos.

Igualmente, se advierte que se puede incurrir en este delito por omisión, toda vez que, sin perjuicio de que la persona no conozca la procedencia ilícita de los dineros, bienes y otros, si debiese por una carga legal, hacerse cargo de un deber de cuidado legalmente impuesto y no lo hizo, cometerá de igual manera el tipo penal.

Mientras tanto, la receptación implica que un individuo, estando en conocimiento del origen, o bien, debiendo conocerlo, tenga a cualquier título en su poder, especies robadas, hurtadas, u objeto de abigeato, receptación o apropiación indebida, las transporte, venda, compre, transforme o comercialice en cualquier forma, aun cuando ya hubiese dispuesto de ellas.

De otra parte, el soborno entre privados implica que un empleado o mandatario en ejercicio de sus funciones, acepte recibir, ofrezca o proporcione un beneficio pecuniario o de cualquier naturaleza, para un tercero, o para sí, con miras a favorecer o en virtud de haber favorecido en el ejercicio de sus labores, la contratación de un oferente sobre otro.

También comete el delito quien ofreciere, diere o consintiere en dar dicho beneficio al empleado o mandatario.

Seguidamente, la negociación incompatible hace referencia a que una persona, en forma directa o indirecta, tenga interés en alguna actuación, operación, gestión, negociación o contrato que atañe a la sociedad, es decir, tenga un conflicto de interés.

Finalmente, la apropiación indebida tiene lugar toda vez que debiendo restituirse ciertos bienes recibidos en virtud de título alguno, que obligaba a devolverlos en un momento determinado, por ejemplo, bienes recibidos en depósito,

comisión o administración, comodato, arrendamiento, etc., estos no se restituyen causándole un perjuicio a la otra parte.

Se hace la prevención de que la Ley N°20.393 comprende otros delitos, los cuales se han informado en las diversas instancias de discusión y opinión compartida, haciéndose hincapié en aquellas que de forma conjunta se estimó meritorio hacer referencia.

#### **4.- MARCO INTERNO**

Enseguida, es bueno indicar que el catálogo de ilícitos recién expuesto y cuya ocurrencia se busca prevenir, no se agota única y exclusivamente en las figuras penales antes señaladas.

Se ha estimado pertinente hacer hincapié que podrán incluirse a futuro otras conductas materializadas en acciones y/u omisiones que puedan considerarse relevantes de prevenir, ya sea porque el ordenamiento jurídico así lo ha impuesto, o bien, porque a través de un proceso conjunto entre quienes componemos la Institución, en jornadas de discusión, reflexión e intercambio de opinión, aparezca como valioso introducirlas, con miras a interiorizar la prevención, y mantener la rectitud de las conductas saludables al interior de nuestra Institución.

En este sentido, sin perjuicio del marco general que estructura la principal prevención de figuras a evitar, se ha estimado valioso, agregar conductas que sin

perjuicio de no constituir delitos per se, constituyen un abanico de situaciones de desvalor que pueden generarse al interior de nuestra institucionalidad.

Es así necesario impedir la ocurrencia de estas situaciones, en consecuencia, para efectos del presente compliance, se entenderá por marco interno, el cuadro de inclusión de situaciones que no constituyen la comisión de un delito, pero que, no obstante, se consideran actos contrarios a la ética, y, por tanto, se busca evitar su ocurrencia a través de la prevención.

En el contexto del presente plan de cumplimiento, dentro del marco interno, se ha incluido la figura del acoso laboral, también llamado mobbing, práctica de suyo repudiable y que es menester sea evitado, anulando todas sus formas y posibilidades de ocurrencia.

Sin duda se trata de un fenómeno complejo, el cual tiene muchas manifestaciones y es objeto de estudio constante en espacios académicos, en diversas disciplinas y, por cierto, a nivel cultural.

Ahora bien, es posible ensayar un concepto sobre lo que entenderemos por acoso laboral en el contexto que nos atañe. Al respecto, se trata de conductas repetidas en el tiempo, en contra de una persona, que generan una consecuencia negativa en quien lo recibe, afectando su autoestima y, por tanto, dignidad, generando dolor, ansiedad y consecuencias de orden psicológico, o bien, físico.

Dicha conducta puede tener lugar a nivel de pares, es decir a nivel horizontal, como también puede darse entre estamentos jerárquicos distintos, siendo de naturaleza vertical.

Consideramos que sin importar quién lo realice, lo gravitante es determinar que existe la actuación de generar un efecto negativo en otra persona. Por lo tanto, en nuestra Institucionalidad se propende y promueve que todos los actores sin importar la circunstancia, ni cargo o posición estamental, guarden el debido cuidado que es menester en las relaciones humanas dentro de los diversos contextos que se comparten, evitando acciones de hostigamiento físico o psicológico de cualquier naturaleza, con miras a mantener la fraterna relación de colaboración y convivencia que representa nuestra estampa a nivel interno y externo.

Sin perjuicio de que el resultado de las jornadas compartidas de opinión entre los diversos agentes que conforman el ente societario dio por resultado la inclusión de la figura recién aludida, sin considerar de momento otras que pudieren ser incluidas en lo futuro.

Es relevante considerar, que las relaciones humanas son de suyo complejas, y que nuestra entidad sortea cada día, en el desarrollo de sus quehaceres, dentro de los diversos contextos en los cuales se desenvuelven sus actores, situaciones nuevas que requieren de nuevas reflexiones y acciones positivas de concientización, por tanto, es un deber de todos y para con todos, a través de los momentos de discusión e intercambio de opinión, generar, de ser pertinente, nuevas hipótesis a ser tenidas en cuenta en nuestro marco interno, y poder prevenir así, situaciones contrarias a la ética y los valores que consideramos importantes.

En consecuencia, consideramos plausible la inclusión de nuevas figuras, y celebramos el ánimo colaborativo de todos quienes con su opinión nos permiten seguir avanzando en la introducción en el marco interno de conductas contrarias al ambiente que deseamos promover y cuidar.

## **5.- DECÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS**

Como resultado del trabajo conjunto de los diversos actores, hemos construido el siguiente catálogo de acciones que consideramos valiosas poner en práctica por todos quienes formamos la Institución, las cuales se estructuran en principios para su mejor comprensión, a saber;

**1.- Principio de Honestidad.** El sujeto ético obrará siempre con la recta conciencia que la verdad demanda.

En este sentido, reconoce que la fidelidad en la actuación conforme a los hechos reales y ciertos es un valor, y que siempre habrá de anteponerse a todo, el actuar con miras a ella, en consecuencia, se reconoce en sí mismo como ente honesto en la medida que su palabra y actos son confiables.

**2.- Principio de colaboración.** El sujeto ético considera la ayuda mutua un pilar fundamental en las relaciones humanas.

Se muestra atento y proactivo a prestar auxilio cuando la situación lo amerita.

**3.- Principio de Integridad.** El sujeto ético comprende que las actuaciones que lleve a cabo han de estar dotadas de rectitud.

Considera a su vez, apreciables los valores que elevan al ser humano a la calidad de probo.

Sus actuaciones son intachables, pues están sujetas en todo momento al cumplimiento de la ley.

**4.- Principio de Gratitud.** El sujeto ético considera de gran estima llevar sus actuaciones con humildad, y practica el agradecimiento con otros a través de demostraciones sobrias de correspondencia.

Sabe que cualquier agradecimiento de naturaleza material, es contrario a las buenas prácticas, y solamente pueden tener lugar en relación con el contexto, en la medida que sean en extremo frugales.

Por otra parte, sabe que existen personas que en relación con su cargo jamás pueden dar o recibir demostraciones de gratitud materiales.

Confía en la palabra gracias dada con honradez.

**5.- Principio del Bien Común.** El sujeto ético sabe que nunca debe primar en sus actuaciones el beneficio personal.

En este sentido, sabe que las acciones u omisiones en las que vele por obtener ventajas de la naturaleza que sea, anteponiendo sus intereses por sobre los de la Institución son contrarias al cumplimiento de los deberes que se esperan de él.

Por lo tanto, consciente de que está en sus manos alcanzar los fines que atañen a la Institución por medios loables, honestos y correctos, actúa motivado por el bien de todos y de manera recta.

**6.- Principio de Justicia.** El sujeto ético confía en que las actuaciones contrarias a la ley y la ética serán rectificadas por las vías dispuestas para dichos fines.

Sabe que las personas que adecuan sus actos a dichos lineamientos son de gran valor y dignas de reconocer.

**7.- Principio de Fraternidad.** El sujeto ético se reconoce inmerso en un todo junto con otros individuos, con quienes comparte situaciones diversas en contextos dados.

Sabe que las relaciones que comparten son valiosas y comprende que cada uno implica una vivencia distinta, al mismo tiempo que son todos iguales en dignidad y derechos, sin importar la situación, de modo que los respeta en todo momento y trata de manera cordial y gentil.

**8.- Principio de sujeción a la ley.** El sujeto ético sabe, conoce y comprende que, en todo estado republicano, existe un ordenamiento jurídico que tiene su génesis en la

Constitución Política de la República, y que materializa sus fines por intermedio de la ley, la cual ha sido otorgada conforme con los lineamientos del poder constituyente.

De esta manera, se somete y acata buenamente que nada está por sobre la ley, y se verá a sí mismo como un defensor y promotor de los valores que busca proteger la norma.

Procurará evitar la comisión de los tipos penales contemplados en las leyes del ramo, sobre todo la ley N°20.393 y, además, velará por actuar conforme al espíritu de este compilado.

## **6.- PROCEDIMIENTO**

La puesta en marcha del plan de cumplimiento se condice con lo dispuesto en la normativa comprendida en la ley N°20.393.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 4° de dicho cuerpo normativo, se ha optado que quien ejerza las labores del encargado de prevención sea el socio mayoritario.

En este sentido, se ha considerado proveer a dicho encargado de los recursos necesarios para llevar a cabo las labores necesarias, generándose a su vez, un canal exclusivo para atender las informaciones relacionadas al programa de cumplimiento, su implementación y medidas tomadas en desarrollo de éste. De igual manera, se reportará sobre su contenido y rendirá cuenta de dicho ítem de manera semestral.

Por otra parte, se complementa el plan de cumplimiento con un sistema progresivo de prevención de los delitos el cual, en su caso, identificará aquellos procesos de la Institución que por su naturaleza aumenten el riesgo de comisión de los delitos señalados en la normativa de estilo.

A su vez, se incorporarán a los protocolos, procedimiento y reglas vigentes, la manera en que habrán de intervenir los agentes de rigor a programar y ejecutar sus tareas en estricto miramiento de la prevención del riesgo asociado.

Con todo, se han resguardado los recursos financieros a efectos de prevenir que estos sean utilizados en los delitos previstos. En cualquier caso, el encargado de prevención requerirá los informes necesarios del área financiera para efectuar su control.

Se ha considerado que el encargado de prevención tenga facultades autónomas para velar por el cumplimiento del plan, y en este sentido cuando sea menester requerirá la colaboración de la persona de mayor jerarquía del área que a su criterio pueda verse expuesta a un riesgo que sea necesario prevenir.

De la misma forma requerirá la información pertinente del cargo de mayor jerarquía del área que pueda haberse visto involucrada en la comisión de un delito ya consumado.

De igual manera, en la búsqueda de prevención del riesgo y en casos en que se tome conocimiento de un delito, para efectos de establecer una comunicación

fluida y promover la detección del riesgo y comisión, se ha optado por formalizar un canal de informe y denuncia, el cual es confidencial, anónimo, transparente y libre de sanciones para quien recurra a éste.

El encargado de prevención será quien tome la decisión de investigar una situación de riesgo o bien de posible ocurrencia de ilícito, pudiendo, si a su juicio es necesario, auxiliarse de alguna de las áreas de la Institución, a efectos de evaluar los antecedentes.

Detectada una situación de ilícito, se revisarán los controles establecidos de prevención con el fin de robustecerlos y desarrollar un mejoramiento de estos, con el objeto de evitar nuevos hechos de similar naturaleza.

Con todo, en caso de ser necesario podrá llevarse a efecto una auditoría interna o externa, siempre que, a juicio del encargado de prevención, sea requerido.

Por otra parte, se podrán aplicar sanciones siempre y cuando sean proporcionales a las medidas disciplinarias contempladas en los reglamentos internos y sea de manera uniforme y objetiva respecto de todos los presuntos implicados.

En caso de no haberse previsto una sanción para el caso de rigor, el encargado de prevención actuando en comisión, con dos personas sorteadas del estamento del área legal y/o contable, evaluarán los antecedentes del caso y podrán amonestar por escrito a la persona o personas involucradas.

De todas maneras, siempre que sea identificado un hecho subsumible en un tipo penal previsto en la ley N°20.393 se realizará la denuncia de rigor ante la Policía de Investigaciones, Carabineros de Chile o el Ministerio Público.

## **7.- CONTROL DEL PROGRAMA**

El encargado de prevención establecerá un canal de comunicación fluida con el funcionario de mayor jerarquía de cada área de la Institución.

Establecerán, en conjunto, aquellas situaciones que puedan requerir un robustecimiento de la prevención y velarán por la promoción del plan de cumplimiento.

En efecto, junto con las demás reglas de orden interno el programa de cumplimiento será observado en su contenido por todos los estamentos de la Institución y se generarán, de ser pertinente, cláusulas de cumplimiento en los diversos contratos que así lo exijan.

Además, se generarán espacios de discusión en torno al plan de cumplimiento, con miras a su perfeccionamiento y agregación de aquello que sea menester incorporar.

Sobre lo mismo, cuando sea requerido por el encargado de prevención, se generarán áreas de apoyo especializado cuya misión será la evaluación del estado de cumplimiento del plan, el control de este y las medidas para mitigar riesgos respecto de los delitos previstos en la ley que regula la materia.



Al menos una vez al año, se generará un informe sobre el estado de control del plan de cumplimiento, el cual comprenderá las recomendaciones sobre su marcha, incluirá aquello que sea meritorio contener y será puesto en conocimiento de todos los agentes a nivel interno de la Institución.

**C&S Consulting Servicios Profesionales**

Santiago, lunes 01 de enero de 2024.

