

Manual de Prevención de Delitos

Copeval S.A., filiales y coligada:

Copeval Servicios S.A.

Copeval Agroindustrias S.A.

Copeval Capacitación S.A.

Servicios Valle Central Ltda.

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	3
II. PILARES CORPORATIVOS.....	4
III. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	5
IV. OBJETIVOS DEL MANUAL	5
V. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL MANUAL DE PREVENCIÓN DEL DELITO.....	5
VI. TERMINOLOGÍA BÁSICA.....	6
VII. LIDERAZGO DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS	6
VIII. MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS.....	11
IX. DELITOS APLICABLES A LA COMPAÑÍA	14
X. INTERPRETACIÓN Y CONSULTAS	15
XI. POLÍTICA DE CONDUCTA EN RELACIÓN A LA PREVENCIÓN DE DELITOS	16
XII. OPERACIÓN DEL MODELO	18
A. PROCEDIMIENTOS.....	18
B. CLÁUSULAS CONTRACTUALES.....	18
C. MECANISMOS DE COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN	20
D. CAPACITACIONES	20
E. CANAL DE DENUNCIAS Y PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIONES.....	21
XIII. SANCIONES	22
XIV. REVISIÓN DEL SISTEMA DE PREVENCIÓN DE DELITOS	22
XV. CONTROL DE VERSIONES	23

I. INTRODUCCIÓN

Los acuerdos suscritos por la República de Chile en el marco de su ingreso a la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OCDE), como parte de su cumplimiento de diversas exigencias para su ingreso como miembro es que se promulgó y publicó el año 2009 la ley que *“Establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo, Cohecho y Receptación que indica”*, la cual ha sufrido diversas modificaciones, siendo la última incorporada el 1 de septiembre de 2024 con la entrada en vigencia de Ley 21.595 sobre delitos económicos y atentados contra el medioambiente.

Compañía Agropecuaria Copeval S.A., sus filiales y coligada, acatando a la brevedad las leyes que regulan a las Empresas, debe implementar una serie de medidas que indica la ley, para dar cumplimiento de ésta.

La empresa Compañía Agropecuaria COPEVAL S.A., sus filiales y coligada, requieren cumplir con todas las exigencias establecidas en la Ley 20.393 para implementar de forma efectiva un Modelo de Prevención de Delitos, adecuado para los efectos de eximir de responsabilidad penal a la empresa en la medida exigible a su objeto social, giro, tamaño, complejidad, recursos y a las actividades que desarrolla, según lo establecido en el artículo 4 de la Ley 20.393, y de este modo evitar que la perpetración de un hecho delictivo se vea favorecido o facilitado por la falta de un modelo de tales características.

Las sanciones son evitables en la empresa mediante la adopción e implementación previa de modelos de organización, administración y supervisión para prevenir los delitos establecidos. Las normas de este manual, complementan, pero no reemplazan las disposiciones contenidas en los respectivos reglamentos Internos, políticas y procedimientos de la compañía, los que son igualmente aplicables a todos los trabajadores de ésta.

Es obligación de todos los colaboradores sujetos al presente manual, conocer, observar, cumplir y hacer cumplir cabalmente sus disposiciones.

Documentos de referencia del Manual de Prevención del Delito:

- **Ley 20.393:**

Responsabilidad penal de las personas jurídicas por los delitos a que se refieren los artículos 1, 2, 3 y 4 de la Ley de Delitos Económicos, sean o no considerados como

delitos económicos por esa ley; y los previstos 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.

- **Código de Ética y Conducta Empresarial de Copeval, Versión N°6, 2024.**

Desde la fundación de la Compañía, la integridad, la honestidad, el trato justo y el pleno cumplimiento de todas las leyes aplicables han guiado las prácticas comerciales de Copeval. Desde entonces, los colaboradores de Copeval han sostenido y cumplido con este compromiso en sus responsabilidades diarias, a la vez que la reputación de Copeval continúa siendo actualmente uno de los activos más importantes de la Compañía. El “Código de Ética y Conducta Empresarial”, es un complemento de la “Política de Recursos Humanos” y del “Manual de Prevención del Delito”, y debe ser conocido y aplicado por todos los colaboradores de Copeval, los integrantes del Directorio de la Empresa y el personal contratista que tenga relación directa con el negocio de Copeval

II. PILARES CORPORATIVOS

Propósito

Liderar el mercado agrícola entregando las mejores e innovadoras soluciones al cliente, con respuestas ágiles lo que nos comprometemos a dar lo mejor de cada uno con pasión, calidad y alegría

Valores

Lo que nos representa y a que nos comprometemos como organización:

- Cliente al Centro
- Coraje para triunfar
- Construir con otros
- Cambio y Transformación

III. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- Tener el mejor equipo humano de toda la industria: profesional, competente, con gran capacidad de trabajo en equipo y con valores compartidos.
- Abastecer de todos los insumos y servicios que requiera el sector agropecuario nacional. Integralidad con especialización.
- Entregar el mejor servicio integral al cliente incorporando una cultura de mejora continua en todos los procesos.
- Ser líder en todos los mercados donde participe la Compañía.
- Forjar alianzas estratégicas de largo plazo con los proveedores.

IV. OBJETIVOS DEL MANUAL

El presente Manual busca implementar una forma de organización corporativa que evite la comisión los delitos incorporados en la Ley N° 20.393 por parte de algunos de los integrantes de la empresa o de ciertos terceros que, de acuerdo con la ley, pueden traspasar responsabilidad penal a esta. Da cuenta del compromiso organizacional de Compañía Agropecuaria Copeval S.A, sus Filiales y Coligada por evitar la comisión de delitos y busca garantizar que, en caso de que algún colaborador cometa alguno de estos delitos, lo hará no sólo en contradicción con la cultura corporativa, sino que además ello ocurrirá pese a los esfuerzos desplegados por la empresa para impedirlo.

El objetivo específico de este modelo no es solo disuadir la comisión de delitos, sino, muy especialmente, implementar de forma efectiva un Modelo de Prevención de Delitos, adecuado para los efectos de eximir de responsabilidad penal a la empresa en la medida exigible a su objeto social, giro, tamaño, complejidad, recursos y a las actividades que desarrolla, según lo establecido en el artículo 4 de la Ley 20.393, y de este modo evitar que la perpetración de un hecho delictivo se vea favorecido o facilitado por la falta de un modelo de tales características.

V. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL MANUAL DE PREVENCIÓN DEL DELITO

Las normas contenidas en este manual aplican a todas las personas que ocupan un cargo, función o posición en la compañía, incluyendo empleados, ejecutivos principales, gerentes y directores, y todos aquellos que presten servicios directamente, o a través de otras empresas, a la compañía gestionando asuntos de ésta frente a terceros, con o sin su representación, o para relacionados que carezcan de autonomía operativa.

Para efectos de este Manual, toda vez que se señale “Compañía Agropecuaria Copeval S.A” y/o “Copeval S.A”., se refiere a “toda” la Empresa Copeval S.A., incluidas sus filiales.

VI. TERMINOLOGÍA BÁSICA

Para una mejor comprensión de lo reglamentado, se realiza una interpretación de los principales términos utilizados:

Enriquecimiento Ilícito: Es aquel que proviene de cualquier actividad delictiva, tales como, terrorismo, narcotráfico, corrupción, secuestro, extorsión, contrabando, tráfico ilícito de armas, explosivos, municiones o material destinado a su producción, tráfico ilícito de órganos, tejidos y medicamentos, tráfico de personas, proxenetismo, tráfico ilícito de sustancias nucleares, de obras de arte, de animales o de materiales tóxicos y estafa.

Cliente/Proveedor: Toda aquella persona física o jurídica con la que se establece y/o se mantiene una relación contractual para la prestación de cualquier servicio y/o suministro de cualquier producto propio de su actividad.

Operación Sospechosa: Las todo acto, operación o transacción que, de acuerdo con los usos y costumbres de la actividad de que se trate, resulte inusual o carente de justificación económica o jurídica aparente, o pudiera constituir alguna de las conductas contempladas en el artículo 8° de la Ley N°18.314 (de conductas terroristas), o sea realizada por una persona natural o jurídica que figure en los listados de alguna Resolución del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, sea que se realice en forma aislada o reiterada" ..

Información Confidencial: Es aquella información que no es de conocimiento público o que aún no lo es. La misma incluye secretos comerciales, planes de negocios, comercialización y servicios, puntos de vista del consumidor, bases de datos, registros, información sobre sueldos y cualquier otra información financiera o de otra índole no publicada.

Comité De Ética Y Conducta Empresarial: Instancia que, a petición del Encargado de Prevención del Delito se reunirán cuando lo estimen conveniente, para analizar los casos de denuncias o aportar y desarrollar nuevos procedimientos para ser modificados o incluidos en la normativa interna vigente.

VII. LIDERAZGO DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

Dentro de Copeval existirá personal orientado a llevar a cabo la función de cumplimiento en prevención de delitos, encargados de dirigir, supervisar, comunicar y operar el Modelo de Prevención de Delitos.

Roles y responsabilidades dentro de la organización.

1. Directorio

- a) Establecer una apropiada cultura de cumplimiento en la compañía, defendiendo como uno de los valores fundamentales de Copeval el que las actuaciones de los directivos y colaboradores se ajusten siempre al ordenamiento jurídico, evitando la comisión de delitos.
- b) Aprobar el presente Manual del Modelo de Prevención de Delitos.
- c) Velar por la implementación efectiva de un Modelo de Prevención de Delitos adecuado para la compañía, acorde a su objeto social, giro, tamaño, complejidad, recursos y a las actividades que desarrolla, como asimismo velar por su evaluación periódica y mejora continua.
- d) Asignar al Modelo de Prevención, al Encargado de Prevención de Delitos de Delitos y a los sujetos responsables de la aplicación de controles, los recursos financieros, materiales y humanos adecuados y suficientes para su funcionamiento eficaz.
- e) Designar al Encargado de Prevención de Delitos, dotándolo de medios y facultades para el desarrollo de su función, así como de autonomía y acceso directo a este órgano de gobierno.

2. Gerencia General

- a) Garantizar que el Modelo de Prevención de Delitos se implemente de forma adecuada para conseguir los objetivos de prevención, haciéndose cargo de los riesgos penales de la compañía.
- b) Garantizar que las exigencias derivadas del Modelo de Prevención de Delitos se incorporen a los procesos y procedimientos operativos de la compañía.
- c) Garantizar la disponibilidad de recursos adecuados y suficientes para la ejecución eficaz del Modelo de Prevención de Delitos.
- d) Cumplir y hacer cumplir, tanto interna como externamente, el Modelo de Prevención de Delitos.
- e) Dirigir y apoyar al personal a fin de lograr la observancia de los requisitos y la eficacia del Modelo de Prevención de Delitos de acuerdo con su rol en la organización.
- f) Promover la mejora continua y evaluación periódica del Modelo de Prevención de Delitos y apoyar su gestión para demostrar liderazgo en la prevención de delitos y en la detección de riesgos penales en lo concerniente a sus áreas de responsabilidad.
- g) Fomentar el uso de los canales de denuncia.
- h) Garantizar que ningún miembro de la compañía será objeto de represalias por comunicar de buena fe vulneraciones del Modelo de Prevención de Delitos, o por rehusar participar en actuaciones delictivas.

3. Encargado de Prevención de Delitos

i. Generalidades

El Encargado de Prevención de delitos es el funcionario o tercero designado especialmente por el Directorio de la compañía, según sea el caso, para la supervisión, implementación y control del Modelo de Prevención de Delitos de Copeval.

ii. Medios y facultades

El Encargado de Prevención de delitos contará con recursos y medios materiales e inmateriales necesarios para realizar adecuadamente sus labores en consideración al tamaño y capacidad económica de la compañía, para ejercer sus funciones con autonomía, autoridad e independencia. De lo anterior quedará constancia en un acto formal de nombramiento por parte del Directorio de la compañía.

El Encargado de Prevención de delitos tendrá acceso a toda información, dependencias y personal de Copeval, además de contar con acceso directo al Directorio para informarle oportunamente por un medio idóneo, de las medidas y planes implementados.

La duración del ejercicio del cargo de encargado de prevención de delitos será definida por el Directorio.

iii. Responsabilidades

Al Encargado de Prevención de delitos, en conjunto con la administración, le corresponde especialmente:

- a) Impulsar y supervisar de manera continua la implementación y eficacia del Modelo de Prevención de Delitos en los distintos ámbitos de la organización.
- b) Verificar el cumplimiento del Modelo de Prevención de Delitos para prevenir conductas indebidas en el actuar diario de los trabajadores.
- c) Reportar periódica y directamente sobre el funcionamiento del Modelo de Prevención de Delitos y de su gestión al Directorio, al menos semestralmente durante los meses de junio y diciembre.
- d) Conducir el proceso de gestión de los riesgos de comisión de los delitos contemplados en la Ley 20.393.

- e) Identificar a los sujetos responsables de la aplicación de controles establecidos por la compañía para prevenir y detectar conductas delictivas.
- f) Promover el diseño de procedimientos adecuados para la prevención y detección de los delitos contemplados en la Ley 20.393.
- g) Supervisar por medio de los responsables de controles el cumplimiento de las normas y procedimientos internos que componen el Modelo de Prevención de Delitos de la compañía.
- h) Iniciar investigaciones internas cuando exista una denuncia o una situación sospechosa que lo amerite y emitir un informe al respecto.
- i) Mantener actualizado el Modelo de Prevención de Delitos y las políticas y procedimientos internos, de acuerdo con los cambios legislativos relevantes del país.
- j) Prever evaluaciones periódicas por terceros independientes del cumplimiento del Modelo de Prevención de Delitos, y establecer mecanismos de perfeccionamiento o actualización a partir de tales evaluaciones.
- k) Asegurarse de que se capacite regularmente a los colaboradores sobre la existencia y funcionamiento del Modelo de Prevención de Delitos, y encargarse de su difusión, incluyendo al personal recientemente incorporado.
- l) Reportar a instancias superiores, las posibles fallas que comprometan la responsabilidad de la empresa.
- m) Actuar como interlocutor válido ante las autoridades competentes, colaborando y contactándose con éstas.
- n) Estar actualizado y mantener informado al resto de la empresa, sobre las normas internas, leyes y reglamentos vigentes aplicables, acuerdos internacionales suscritos por el país y toda la información relevante, acerca de prevención de los delitos tipicados en la Ley 20.393.
- o) Servir de fuente de información en consultas relacionadas con la prevención de delitos y cumplimiento de leyes que regulan la materia.
- p) Recibir los informes de comunicación de operativa sospechosa que le remitan las sucursales o unidades.
- q) En caso de identificar operaciones sospechosas reportar a los niveles superiores correspondientes para la toma de decisiones.
- r) Tomar conocimiento de las listas o formularios de clientes “exceptuados” que le sometan el sector comercial u otras unidades, así como las comunicaciones que se hagan sobre las mismas.

iv. Informe anual al Directorio

El Encargado de Prevención de Delitos en coordinación con los niveles directivos de cada entidad, deberá confeccionar, en el mes de diciembre, un informe anual detallado de todas las actividades efectuadas por la empresa para la prevención de delitos, tales como:

- Capacitación anual de todo el personal de Copeval y Filiales, que incluirá re instrucción de delitos vigentes e incorporación de nuevos.
- Comunicaciones recibidas sobre operaciones inusuales/sospechosas.
- Denuncias efectuadas por la empresa, entre otras.

4. Responsables de controles

El Encargado de Prevención de Delitos asignará uno o más sujetos responsables de la aplicación de los protocolos y procedimientos diseñados para prevenir y detectar directa o indirectamente conductas delictivas en el contexto de las actividades de Copeval.

Dichos responsables de controles serán independientes y tendrán facultades efectivas de dirección y supervisión respecto de los protocolos y procedimientos cuya aplicación, gestión y control les hayan sido encomendados.

Estarán, además, dotados de los recursos y medios materiales e inmateriales necesarios para realizar adecuadamente sus labores.

Los responsables de controles tendrán acceso directo a la administración para informarla 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.

Sus principales funciones son:

- a) Administrar permanentemente el cumplimiento de la normativa que aplica a los procesos cuyo control les ha sido asignado, particularmente de aquellos identificados en la matriz de riesgos penales.
- b) Identificar y monitorear los riesgos relacionados a dichos procesos, observando con especial énfasis aquellos riesgos que pudieran tener consecuencias penales y que se encuentran identificados en la matriz de riesgos penales.

- c) Evaluar regularmente la efectividad de los controles establecidos para los riesgos penales a los que se ven expuestos sus procesos.
- d) Supervisar la implementación de aquellos planes de acción o mejoras al ambiente de control de los riesgos penales que se han identificado en sus procesos.
- e) Informar al EPD los incumplimientos a los procedimientos y protocolos establecidos para prevenir y detectar conductas delictivas.

5. Comité de ética y conducta empresarial

Es un comité interdisciplinario compuesto por el Gerente General que lo preside, Gerente de Personas, Gerente Legal o Fiscal, y Gerente de Auditoría Interna, denominado Comité de Ética que será el responsable de revisar el contenido del presente Código y elevarlo al Directorio para su aprobación. Adicionalmente, resolverá situaciones especiales y dará tratamiento a todos los casos de presuntos incumplimientos del Código, que ingresen tanto por la línea ética como por cualquier otro canal, así como la aprobación de las estrategias, políticas, procesos y procedimientos de investigación de cada uno de los casos. En los casos en que se encuentre involucrado un miembro del Comité de Ética, el Comité quedará inhabilitado para conocer del asunto el deberá ser tratado, investigado y sancionado por el Comité de Directores de Copeval

Sus principales funciones son:

- Deberá revisar permanentemente la vigencia y aplicabilidad de este Código, asumir el juicio de los casos de mayor gravedad de transgresiones y deliberar sobre dudas referentes a la interpretación del texto.
- Aprobar los informes de investigaciones llevadas a cabo por el Encargado de Prevección del Delito
- Informar por escrito al colaborador involucrado de la denuncia efectuada, oír sus descargos y resolverá comunicando sus fundamentos.

VIII. MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

Con el fin de diseñar e implementar un sistema de prevención de delitos adecuado a la empresa para dar cumplimiento a lo exigido por la Ley 20.393, se contempla lo siguiente:

1. Identificación de las actividades o procesos que impliquen riesgo de conducta delictiva, mediante la construcción de una matriz de riesgos por los encargados o responsables de los distintos procesos. Se levantó la existencia de este tipo de riesgos en todos los procesos, actividades y transacciones.

Asimismo se revisó el nivel de adecuación de los controles establecidos, en relación al nivel de exposición (riesgos), con el fin de identificar eventuales deficiencias o diagnóstico de los actuales recursos de la organización (Códigos de conducta, sistema de denuncias anónimas, evaluación de riesgos, etc.).

2. Asignación de uno o más sujetos responsables de la aplicación de dichos protocolos, que cuenten con adecuada independencia; dotados de facultades efectivas de dirección y supervisión; y acceso directo a la administración para informarle oportunamente de las medidas y planes implementados; rendir cuenta de la gestión; requerir la adopción de medidas necesarias que pudieren ir más allá de su competencia; y recursos y medios materiales e inmateriales en consideración al tamaño y capacidad económica de la persona jurídica.
3. Nombramiento de un “Encargado de Prevención” en la Empresa, autónomo de la administración de la empresa, con acceso directo al Directorio y con suficiente poder, para tener la posibilidad de conocer y manejar cualquier caso de ocurrencia de los delitos tipificados en la ley. Este cargo será asumido por el Encargado de Prevención del Delito/Gerente de Auditoría Interna. La empresa debe entregar recursos y medios materiales necesarios al “Encargado de Prevención” asignado, para poder realizar sus funciones.
4. Previsión de evaluaciones por terceros independientes y mecanismos de perfeccionamiento o actualización.
5. Establecer un comité de ética y conducta empresarial: formado por el Gerente General, Gerente Gestión Personas, Abogado Fiscal y Encargado de Prevención del Delito/Gerente de Auditoría Interna.
6. Desarrollo de un Código de Ética y Conducta Empresarial que guía el accionar del personal en relación al cumplimiento de la Ley 20.393. Comprende políticas, procedimientos y sanciones administrativas internas por incumplimiento.
7. Establecimiento de una política de conducta, que guía la actuación de los colaboradores hacia el cumplimiento de la Ley 20.393.
8. Establecimiento de protocolos y procedimientos para prevenir y detectar conductas delictivas, los que deben considerar:
 - Implementación de canales seguros de denuncia.
 - Implementación de un sistema de sanciones internas en caso de incumplimiento.
 - Comunicación de protocolos, procedimientos y sanciones internas a los trabajadores.
 - Incorporación de normativa interna en los contratos de trabajo y de prestación de servicios

a) Debida Diligencia con respecto a los clientes.

“Relación de colaboradores con clientes de la compañía”.

La Empresa Compañía Agropecuaria Copeval S.A. realizará un esfuerzo para seleccionar a sus clientes e identificarlos debidamente de acuerdo a los procedimientos definidos en la empresa para realizar esta actividad.

b) Debida Diligencia con respecto a los empleados.

“Relación con el personal en materia del manual de prevención del delito”.

La evaluación del personal de la empresa Compañía Agropecuaria Copeval S.A. se debe tener en consideración desde el proceso de selección y posterior ingreso a la empresa; se debe analizar su conducta y que cuente con una elevada calidad moral, en especial aquellos que van a desempeñar cargos relacionados con la atención a clientes, recepción de dinero y control de información.

El objetivo es tener pleno conocimiento de los siguientes aspectos de cada persona que mantiene relaciones laborales con la empresa:

- Antecedentes personales
- Antecedentes laborales
- Antecedentes patrimoniales
- Conducta social
- Desempeño profesional

c) Debida diligencia con respecto a la administración de mecanismos de denuncias y seguimientos de los mismos. procedimiento: “Sistema de denuncias ley 20.393”.

Para denunciar y reportar faltas o incumplimientos al Código de Conducta se pueden utilizar como medios: el correo electrónico, una carta, una llamada telefónica, o a través del formulario de denuncias de la página web.

“Relación con organismos públicos nacionales y extranjeros”.

No se permite bajo ninguna circunstancia, prácticas de corrupción o soborno. Ningún colaborador tiene permitido hacer y/o recibir pagos fuera de la ley o sobornos con entidades, personas o autoridades públicas o gubernamentales para asegurar alguna con cesión, contrato, aprobación o ventajas en beneficio propio ni de la organización.

- d) Debida Diligencia con respecto a la detección de operaciones sospechosas.
 Procedimiento: “Control de operaciones”.

La Empresa Compañía Agropecuaria Copeval S.A. deberá establecer criterios generales de análisis de las operaciones realizadas por los clientes con la empresa, en concordancia con las disposiciones legales vigentes, a fin de determinar la coherencia de las mismas con la actividad del cliente.

- e) f). Debida Diligencia con respecto a la negociación de los proveedores.
 Procedimiento: “Relación con proveedores”.

Ningún miembro de Copeval S.A. puede utilizar para su beneficio o el de terceros descuentos o tratos especiales con proveedores de la empresa, como consecuencia de su participación en el proceso de decisión de compra de bienes, insumos, materias primas y/o servicios; o bien por haber favorecido o recomendado la compra de los mismos.

Adicionalmente, la empresa prohíbe la realización de transacciones comerciales con proveedores que operan al margen de la ley o de dudosa y extraña reputación, especialmente si incumplen con la Ley 20.393 y sus delitos tipificados.

IX. DELITOS APLICABLES A LA COMPAÑÍA

La Ley N° 20.393 ha establecido un catálogo amplio de delitos que pueden generar responsabilidad penal corporativa, de los cuales resultan aplicables aquellos indicados a continuación, en consideración al giro y actividades que la compañía desarrolla:

N°	Delitos
1	Estafas y fraudes en general
2	Obtención fraudulenta de créditos
3	Fraude al seguro
4	Apropiación indebida
5	Administración desleal
6	Corrupción entre particulares
7	Lavado de activos
8	Receptación
9	Obtención indebida de prestaciones estatales
10	Participación en delitos funcionarios (malversación de fondos públicos, fraude al fisco, enriquecimiento ilícito de funcionarios públicos, infidelidad en la custodia de documentos y/o violación de secretos)

11	Cohecho a funcionario público
12	Acuerdos abusivos
13	Negociación incompatible
14	Entrega de información falsa sobre la sociedad o falsedades al mercado
15	Uso, revelación, y recomendación de operaciones con uso de información privilegiada
16	Financiamiento del terrorismo o agrupaciones militarizadas ilegales
17	Financiamiento ilegal de la política
18	Delitos aduaneros y/o contrabando
19	Delitos tributarios
20	Colusión o alteración fraudulenta de precios
21	Usura
22	Falsedades y obstrucción a la CMF
23	Falsedades a la FNE
24	Falsedades al Servicio de Evaluación Ambiental
25	Falsedades y obstrucción a la SMA
26	Falsificación de documentos privados y públicos y su uso
27	Delitos contra la propiedad industrial
28	Delitos contra la propiedad intelectual
29	Acceso, revelación o aprovechamiento de secreto comercial
30	Delitos informáticos
31	Trata de Personas y/o financiamiento de trata de personas
32	Apropiación indebida, omisión y/o subdeclaración de cotizaciones de seguridad social
33	Explotación laboral
34	Cuasidelitos de lesiones y homicidio
35	Delitos contra la salud pública, animal o vegetal
36	Usurpación de aguas
37	Extracción ilegal de aguas
38	Manejo ilegal de residuos peligrosos
39	Delitos de contaminación
40	Delito de grave daño ambiental
41	Contaminación de aguas

X. INTERPRETACIÓN Y CONSULTAS

Es competencia del Encargado de Prevención, la interpretación del “Manual de Prevención del Delito”, relacionado con la normativa vigente. De la misma manera, será

responsabilidad del Encargado de Prevención la actualización de dicha normativa, quien las tramitará ante los niveles pertinentes y al Directorio de la Compañía.

Por lo anterior, cualquier consulta o comunicación sobre los conceptos reglamentados en este documento se tramitarán ante quien ocupe el cargo de Encargado de Prevención de la Compañía, en este caso la responsabilidad recae en el Gerente de Auditoría Interna.

XI. POLITICA DE CONDUCTA EN RELACIÓN A LA PREVENCIÓN DE DELITOS

1. Los trabajadores no deben ofrecer, prometer, dar o consentir dar a un empleado público, ya sea chileno o extranjero, un beneficio económico bajo ningún pretexto o circunstancia y por ningún medio. El mero acto de realización de esta acción será considerado cohecho o soborno.

2. Como norma general, si usted es trabajador de Copeval, no puede ofrecer ni aceptar regalos (o cortesías de negocios). Esto, con la sola excepción de artículos promocionales de valor despreciable, como por ejemplo lápices, agendas o similares, en la medida que se mantengan dentro de los parámetros habituales para la industria, sean apropiados y nunca den siquiera la apariencia de querer influir o comprometer a quien los recibe, ya sea éste un funcionario de Copeval o alguno de nuestros clientes, proveedores o autoridades. Se entiende, por lo tanto, que los artículos o regalos con la marca COPEVAL están pensados para ser entregados a nuestros clientes y no para el uso por parte del personal de la Compañía.

3. Copeval establece relaciones con entidades de gobierno y con muchas empresas estatales. En todos estos casos, respete las regulaciones especiales que norman las transacciones que estas organizaciones pueden celebrar con privados y actúe sólo en aquellas instancias y siguiendo las formalidades que expresamente estén autorizadas por ley.

4. COPEVAL prohíbe expresamente a sus proveedores, efectuar en el nombre o beneficio de la empresa COPEVAL, cualquier especie de pago indebido a funcionarios públicos nacionales o extranjeros de cualquier tipo de repartición o institución pública, así como pagar propinas u otro tipo de dádivas en dinero, en especies o en beneficios intangibles.

5. El trabajador deberá velar permanentemente que los trabajadores a su cargo, sean colegas, contratistas, prestadores de servicios y cualquier persona que tenga relación con Copeval, se abstengan de ejecutar, en su relación o vinculación con la Empresa, todo acto ilícito, indebido o contrario a las conductas establecidas en el presente documento.

6. Si un trabajador de COPEVAL tiene previsto participar en una campaña política u ocupar un cargo público, deberá notificar a su jefatura, Encargado de Prevención y a Fiscalía. Asimismo, debe evitar conflictos de interés absteniéndose de asuntos políticos que involucren a la Compañía, esto último implica abstenerse de participar en manifestaciones públicas utilizando el uniforme de la empresa.
7. El tiempo destinado a la jornada laboral es exclusivo para estos fines, por lo que utilizar recursos de la empresa para fines políticos no está permitido, por lo tanto, se pide hacer uso de tiempo libre para fines particulares en los cuales tenga interés, la compañía no espera que ud. destine parte de su jornada para fines no relacionados con el cargo que ejerce.
8. No revele Información Confidencial a nadie fuera de la compañía, incluidos familiares y amigos, excepto cuando se requiera con fines comerciales. Incluso en ese caso, tome los pasos adecuados, por ejemplo, la celebración de un acuerdo de confidencialidad para evitar el uso indebido de la información.
9. No revele Información confidencial a otros dentro de la compañía a menos que tengan una razón comercial para saberla. Los empleados están obligados a proteger la Información confidencial de la compañía en todo momento, tanto fuera del lugar de trabajo como en el horario laboral e incluso después de finalizada la relación de trabajo.
10. Bajo ninguna circunstancia ni instrucción, el trabajador estará autorizado para incurrir en alguna de las conductas indebidas o delitos señalados anteriormente, o cualquier otro, ni siquiera bajo pretexto de estar cumpliendo instrucciones superiores o que el resultado del delito, supuestamente, beneficiaría a la empresa.
11. La compañía realizará investigaciones (dirigidas por el encargado de prevención) al personal para controlar el cumplimiento de estas políticas. Su incumplimiento, la facultará a aplicar sanciones al trabajador que ha transgredido estas normas.
12. El trabajador deberá informar de inmediato al empleador cualquier situación de la cual tome conocimiento, y que podría resultar en la utilización ilegal de dinero, bienes o actos y contratos del empleador.
13. Quien realice una denuncia gozará del amparo de la organización, en el sentido de mantener reserva de su identidad cuando ello se solicite.

XII. OPERACIÓN DEL MODELO

A. PROCEDIMIENTOS

Con el fin de prevenir la existencia de delitos en la empresa Compañía Agropecuaria Copeval S.A. junto con el presente documento se crean los procedimientos que norman el desarrollo de las actividades que realizan habitualmente los trabajadores, estos procedimientos que complementan la labor del presente manual son:

- Relación de Colaboradores con Clientes de la Compañía.
- Relación con el Personal en Materia del Manual de Prevención del Delito.
- Sistema de Denuncias Ley 20.393
- Relaciones con Organismos Públicos Nacionales y Extranjeros
- Control de Operaciones
- Relación con Proveedores en general
- Relación con proveedores que gestionan asuntos de la empresa frente a terceros (persona natural o EIRL)
- Relación con proveedores que gestionan asuntos de la empresa frente a terceros (persona jurídica)
- Procedimiento relacionamiento con funcionarios públicos.
- Política Libre Competencia

Tales procedimientos nombrados anteriormente estarán presentes en la intranet junto con el “Manual de Prevención del Delito”.

Adicionalmente se crearán procedimientos de administración y auditoría de los recursos financieros que permitan a la empresa prevenir su utilización en los delitos tipificados por la Ley 20.393.

La empresa Compañía Agropecuaria Copeval S.A. se compromete a mantener políticas contables claras y categóricas que prohíban la doble contabilidad o la identificación inadecuada de transacciones. Asimismo, la empresa se compromete a monitorear que sus estados de cuenta no tengan entradas contables ambiguas o engañosas que puedan significar pagos ilegales a nombre de la empresa.

B. CLÁUSULAS CONTRACTUALES

Copeval implementa cláusulas específicamente orientadas a reducir el riesgo penal en sus relaciones contractuales con los trabajadores de la compañía, proveedores de bienes y servicios, y terceros en general.

i. Cláusula en contratos de trabajo

El contrato de trabajo de todo trabajador de Copeval contendrá una cláusula relativa a las obligaciones y prohibiciones ligadas a la prevención de delitos y a la normativa pertinente. Esta cláusula deberá contener al menos las siguientes menciones:

- Obligación de actuar conforme a la ley.
- Obligación de cumplir con el Modelo de Prevención de Delitos.
- Prohibición de cometer delitos, especialmente aquellos estipulados en la Ley 21.595.
- Compromiso de diligencia en la detección de conductas ilícitas.
- Obligación de denuncia de incumplimientos al Modelo de Prevención de Delitos.
- Sanciones por incumplimiento a las obligaciones recién descritas.

ii. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad

El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad deberá incorporar las obligaciones, prohibiciones y sanciones internas relacionados con el Modelo de Prevención de Delitos y la Ley 20.393.

iii. Cláusulas en contratos de prestación de servicios

La cláusula de proveedores con contratos deberá ser firmada por todos quienes presten servicios o provean de bienes a Copeval

La cláusula deberá contener al menos las siguientes menciones:

1. Obligación de actuar conforme a la ley.
2. Declaración de conocimiento de que la empresa cuenta con un Modelo de Prevención de Delitos.
3. Prohibición de cometer delitos, especialmente aquellos de la ley 20.393.
4. Declaración de al menos haber adoptado medidas para prevenir delitos.
5. En el caso de prestadores de servicios que gestionen asuntos de la empresa frente a terceros con o sin representación:
 - a. En caso de ser personas jurídicas, la declaración de contar con un Modelo de Prevención de Delitos.
 - b. En caso de ser personas naturales o EIRL, la declaración de adherir al Modelo de Prevención de Delitos de la empresa.
2. Obligación de no comprometer la responsabilidad penal de la empresa.
3. Obligación de dar noticia de hechos que pudiesen comprometer la responsabilidad penal de la empresa.
4. Obligación de entregar información en el contexto de investigaciones internas seguidas en el contexto del modelo.
5. Sanciones.

Si alguno de estos proveedores no accediere a dicha suscripción, se pondrá esta situación en conocimiento del Encargado de Prevención de Delitos quien se pronunciará acerca de la procedencia de continuar la relación con el proveedor.

En el caso de prestadores de servicios que gestionen asuntos de la empresa frente a terceros con o sin representación, que no cuenten con un Modelo de Prevención de Delitos, deberán comprometerse dentro del plazo que determine la empresa a cumplir con dicha obligación. En el intertanto y en aquellos casos en que el prestador no acceda a cumplir con esta obligación, la empresa tomará una decisión, oyendo al Encargado de Prevención de Delitos, acerca de la mantención o término de la relación contractual, considerando el riesgo que de esta situación se seguiría.

C. MECANISMOS DE COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN

Para asegurar el correcto funcionamiento del Modelo de Prevención de Delitos, es fundamental que todo el personal esté al tanto de sus alcances, controles y procedimientos, además de conocer los aspectos relevantes de la normativa aplicable. Asimismo, es necesario que todos los colaboradores comprometan su adhesión al Modelo de Prevención de Delitos.

Con el fin de asegurar que todos los colaboradores de la compañía estén debidamente informados sobre estas materias, además de las disposiciones incorporadas a sus contratos de trabajo y reglamento interno, Copeval ha dispuesto las siguientes medidas de comunicación:

- a) La información relacionada al Modelo de Prevención de Delitos estará disponible para todo el personal de Copeval en su intranet;
- b) Difusión sobre buenas prácticas, controles, obligaciones y prohibiciones para prevenir la comisión de delitos; y
- c) Capacitación, según se expone a continuación.

D. CAPACITACIONES

El objetivo de las capacitaciones es formar a los trabajadores de Copeval en los valores corporativos y, muy especialmente, poner a su disposición los conocimientos necesarios para comprender los riesgos de comisión de delitos contenidos en la Ley 20.393. Por eso, las capacitaciones se deben estructurar en un lenguaje fácilmente comprensible y contienen todos los ejemplos que sean necesarios para ilustrar a los trabajadores.

Las capacitaciones se realizarán al menos una vez al año para todos los colaboradores, y en caso de que la compañía lo estime necesario, se realizarán capacitaciones específicas

adicionales para determinados cargos expuestos a riesgos de comisión de delitos. Estas podrán realizarse de forma presencial o virtual, dejándose registro de ella. Adicionalmente, se efectuarán capacitaciones relativas al Modelo de Prevención de Delitos en las inducciones de los colaboradores nuevos que ingresen a Copeval.

La capacitación debe contemplar, como mínimo, los siguientes contenidos:

- Explicación sobre las conductas constitutivas de delito a las cuales el personal capacitado se encuentra expuesto.
- Descripción del sistema de denuncias y sus características, especificando enfáticamente la garantía de anonimato o confidencialidad según fuera el caso, y la no adopción de represalias en caso de denuncias de buena fe.
- Sanciones contempladas para los trabajadores por incumplimiento de sus obligaciones de dirección, supervisión y denuncia conforme dispone la presente política.

E. CANAL DE DENUNCIAS Y PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIONES

Con el fin de establecer un canal de comunicación privado y confidencial, se habilitó el correo electrónico denuncias@copeval.cl, la Casilla 144 en Correo Chile de San Fernando, el teléfono (72) 2410384 y la página web www.copeval.cl, a través del Formulario de Denuncias en el menú Manual y Modelo de Prevención de Delitos donde se reciben las denuncias ante la detección de irregularidades relacionadas con los delitos tipificados en la Ley 20.393. Además los empleados podrán realizar denuncias en cuanto a prácticas consideradas cuestionables, desde el punto de vista ético, moral y legal de parte de cualquier miembro de la empresa.

Para realizar la investigación y aplicar las sanciones correspondientes, las denuncias deben incluir todos los antecedentes de que se disponga como fundamento de ellas, éstas deben ser formuladas con seriedad y responsabilidad. Esta comunicación puede ser identificada o anónima.

Para las denuncias que se refieren a los delitos de la Ley No 20.393, sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas, se reunirá el comité de ética y conducta, mensualmente o cuando lo estime el Encargado de Prevención del Delito/Gerente de Auditoría Interna, en donde se analizarán las denuncias y soluciones adoptadas.

Las investigaciones se realizarán siguiendo el procedimiento Sistema de Denuncias Ley 20.393

XIII. SANCIONES

Cada una de las conductas ejecutadas en contravención del Modelo de Prevención de Delitos, serán objeto de las sanciones disciplinarias correspondientes, esto es, amonestación verbal, amonestación escrita, multa, suspensión de labores sin goce de sueldo, término del contrato de trabajo del colaborador o colaboradores involucrados y en los casos más graves la adopción de acciones civiles y penales.

XIV. REVISIÓN DEL SISTEMA DE PREVENCIÓN DE DELITOS

Informes de Auditoría Interna y revisión por terceros independientes

3.1. Auditoría Interna:

El diseño y aplicación del sistema de prevención de los delitos tipificados en la Ley 20.393 es responsabilidad de la empresa y debe ser evaluado por el encargado de Prevención del Delito/Gerente de Auditoría Interna. En tal sentido, la Gerencia de Auditoría Interna considerará en sus planes de trabajo anuales los exámenes dirigidos a evaluar y dar recomendaciones orientadas al mejoramiento del sistema de control interno para la prevención de los delitos tipificados en la Ley 20.393.

3.2. Revisión por terceros independientes:

El Encargado de Prevención de Delitos deberá prever evaluaciones periódicas al Modelo de Prevención de Delitos por terceros independientes, la cual se realizará al menos cada dos años. Asociados a dichas evaluaciones, deberán considerarse mecanismos de perfeccionamiento o actualización.

4. Medios de Contacto Disponibles

4.1. Encargado Prevención de Delitos/Gerente de Auditoría Interna - Ley 20.393.

4.2. Casilla N° 144, San Fernando – Correos Chile

4.3. Correo electrónico: denuncias@copeval.cl

4.4. Formulario de Denuncias página web www.copeval.cl. Teléfono 6002760007, anexo 0638

XV. CONTROL DE VERSIONES

N°	Revisión	Emisor	Cargo/Tema	Aprobador
1	Junio 2013	Alejandro Vera	Gerente Contralor	<ul style="list-style-type: none"> • Comité de Directores • Directorio
2	Julio 2017	Héctor Cabrera	Encargado Prevención de Delitos	<ul style="list-style-type: none"> • Comité de Directores • Directorio
3	Abril 2019	Ricardo Maruri	Gerente Contralor	<ul style="list-style-type: none"> • Comité de Directores • Directorio
4	Junio 2022	Ricardo Maruri	Gerente Auditoría Interna	<ul style="list-style-type: none"> • Comité de Directores • Directorio
5	Diciembre 2024	BCP Abogados/Ricardo Maruri	Actualización Ley Delitos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> • Comité de Directores • Directorio