HIPERMERCADOS TOTTUS

MODELO DE PREVENCIÓN DE LA LEY Nº30424

ÍNDICE

Página

1. OBJETIVO 3
2. ALCANCE 3
3. MARCO JURÍDICO 3
3.1 Colusión Simple y Agravada 3
3.2 Cohecho 4
3.2.1 Cohecho Activo Genérico 4
3.2.2 Cohecho Activo Transnacional 5
3.2.3 Cohecho Activo Específico 5
3.3 Tráfico de Influencias 6
3.4 Lavado de Activos 6
3.5 Financiamiento del Terrorismo 7
4. MODELO DE PREVENCIÓN 8
5. AMBIENTE DE CONTROL 8
6. INSTRUMENTOS LEGALES 9
7. PROCEDIMIENTO O ACTIVIDADES DEL MP 9
7.1 Actividades de Prevención 10
7.1.1 Capacitación y Comunicaciones 10
7.1.2 Diagnóstico y Análisis de Riesgos 10
7.1.3 Ejecución de los Controles de Prevención 11
7.2 Actividades de Detección 12
7.2.1 Auditorías de Recursos Financieros 12
7.2.2 Auditorías al MP 12
7.2.3 Revisión de Juicios 13
7.2.4 Canal de Denuncias (Línea Ética) e Investigaciones 13
7.2.5 Reportes a la Gerencia de Cumplimiento de SACI 13
7.3 Actividades de Respuesta 14
7.3.1 Planes de Acción 14
7.3.2 Medidas Disciplinarias o Correctivas 14
7.3.3 Registro de Denuncias y Sanciones 14
7.4 Actividades de Monitoreo y Actualización 14

7.4.1 Monitoreo del MP 14
7.4.2 Actualización del MP 15
7.4.3 Certificación del MP 15
8. ROLES Y RESPONSABILIDADES 15
8.1 EP 15
8.2 Medios, Facultades y Atribuciones 16
8.3 Otros Partícipes del MP 17
9. POLÍTICA DE CONSERVACIÓN DE REGISTROS 19

1. OBJETIVO

El objetivo de esta política es establecer los lineamientos sobre los cuales se sustenta la adopción, implementación y operación del Modelo de Prevención de Tottus Perú, de acuerdo con lo establecido en la Ley 30424 y sus modificaciones, que establece la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas.

El diseño e implementación del **Modelo de Prevención ("MP")** da cuenta del compromiso organizacional de la Compañía para evitar la comisión de delitos, que fueren cometidos directa e inmediatamente en interés o en provecho de la Compañía. Por la misma razón, el MP es testimonio de que, en el caso que alguno de los Colaboradores cometa alguno de estos ilícitos, no solo contraviene la cultura de integridad corporativa de la Compañía, sino que, además, tales hechos han tenido lugar a pesar de los esfuerzos desplegados por ésta para evitarlo.

Con el propósito de disuadir la comisión de delitos, la Compañía a través del MP identifica, cuantifica y controla los riesgos propios de su giro y operación. Asimismo, el MP se enfoca en la detección oportuna de éstos y en la mejora continua de los procesos respectivos, mitigando así la probabilidad de ocurrencia del riesgo de comisión de delitos.

2. ALCANCE

El MP rige para toda persona que participa en la organización, entendiéndose como tales a dueños, controladores, alta administración, ejecutivos principales, trabajadores dependientes, contratistas y subcontratistas, proveedores, clientes y terceros que tengan algún tipo de relación con Tottus Perú.

3. MARCO JURÍDICO

La Ley ha establecido un catálogo restringido de delitos que pueden generar responsabilidad penal corporativa, los son cohecho, lavado de activos y financiamiento del terrorismo (en adelante los "**Delitos de la Ley**").

3.1 Colusión Simple y Agravada

La colusión consiste en la intervención directa o indirecta por parte de un funcionario o servidor público a fin de concertar con los interesados para defraudar al Estado en un proceso de adquisición o contratación pública de bienes, obras o servicios, concesiones o cualquier operación a cargo del Estado.

Así, de acuerdo con la norma[1], para la comisión de este delito es necesario que uno de los sujetos intervinientes sea un funcionario público y que este intervenga en un proceso de adquisición o contratación pública a fin de beneficiar a los interesados.

[1] Artículo 384 Código Penal). El funcionario o servidor público que, interviniendo directa o indirectamente, por razón de su cargo, en cualquier etapa de las modalidades de adquisición o contratación pública de bienes, obras o servicios, concesiones o cualquier operación a cargo del Estado concierta con los interesados para defraudar al Estado o entidad u organismo del

Para estos efectos la definición de empleado público consiste en aquellas personas que están comprendidas en la carrera administrativa; quienes desempeñan cargos políticos o de confianza; todos aquellos que mantienen vínculo laboral o contractual de cualquier naturaleza con entidades u organismos del Estado, incluidas las empresas del Estado o sociedades de economía mixta comprendidas en la actividad empresarial del Estado, y que en virtud de ello ejerce funciones en dichas entidades u organismos; los administradores y depositarios de caudales embargados o depositados por autoridad competente, aunque pertenezcan a particulares; miembros de las Fuerzas Armadas o Policía Nacional; aquellos designados para desempeñar actividades o funciones en nombre o al servicio del Estado o sus entidades; y los demás indicados por la Constitución Política y la ley[2].

3.2 Cohecho

3.2.1 Cohecho Activo Genérico

El cohecho activo genérico consiste en la entrega, promesa u ofrecimiento de un donativo, promesa, ventaja o beneficio, a un funcionario o servidor público, para que realice u omita actos en violación de sus obligaciones.

Así, de acuerdo con la norma[3], para la comisión de este delito es necesario que uno de los sujetos intervinientes sea un funcionario público.

Es importante destacar que basta con el mero ofrecimiento para que se cometa el delito; no es necesario que se haya efectivamente pagado ni que se haya aceptado o recibido un beneficio.

En todo caso, es necesario que los Colaboradores puedan distinguir aquellas circunstancias en que el empleado público sí está autorizado a recibir dinero –u otro tipo de medio de pago- como contraprestación a un servicio.

A modo de ejemplo, comete cohecho a un funcionario público nacional:

Estado, según ley, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de tres ni mayor de seis años; inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 1, 2 y 8 del artículo 36; y, con ciento ochenta a trescientos sesenta y cinco días-multa.

El funcionario o servidor público que, interviniendo directa o indirectamente, por razón de su cargo, en las contrataciones y adquisiciones de bienes, obras o servicios, concesiones o cualquier operación a cargo del Estado mediante concertación con los interesados, defraudare patrimonialmente al Estado o entidad u organismo del Estado, según ley, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de seis ni mayor de quince años; inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 1, 2 y 8 del artículo 36; y, con trescientos sesenta y cinco a setecientos treinta días-multa.

[2] Artículo 425 del Código Penal define quienes son Funcionarios Públicos.

[3] Artículo 397. (Código Penal). El que, bajo cualquier modalidad, ofrece, da o promete a un funcionario o servidor público donativo, promesa, ventaja o beneficio para que realice u omita actos en violación de sus obligaciones, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de cuatro ni mayor de seis años y con trescientos sesenta y cinco a setecientos treinta días-multa.
El que, bajo cualquier modalidad, ofrece, da o promete donativo, ventaja o beneficio para que el funcionario o servidor público realice u omita actos propios del cargo o empleo, sin faltar a su obligación, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de tres ni mayor de cinco años y con trescientos sesenta y cinco a setecientos treinta días-multa.

(i) El que ofrece a un funcionario público alguna retribución para que realice o se abstenga de realizar un acto propio del cargo, con o sin infracción de los deberes del mismo;
(ii) El que acepta la solicitud de dinero de un funcionario público con el fin de que haga o deje de hacer algo que le corresponde; y,
(iii) El que después de que el funcionario público ha realizado u omitido el acto, le entrega una suma de dinero.

3.2.2 Cohecho Activo Transnacional

El cohecho activo transnacional consiste en la entrega, promesa (directa o indirecta) u ofrecimiento de un donativo, promesa, ventaja o beneficio, a un funcionario o servidor público de otro Estado o funcionario de organismo internacional público, para que realice u omita actos en violación de sus obligaciones o sin faltar a su obligación para obtener o retener un negocio u otra ventaja indebida en la realización de actividades económicas o comerciales internacionales[4].

Se trata en términos generales de los mismos requisitos analizados anteriormente, con algunas salvedades:

(i) Se trata de un empleado público que realiza sus funciones para otro país o se desempeña en un organismo internacional;
(ii) Debe realizarse en el contexto de una transacción comercial internacional.

En relación con este último requisito debemos tener presente que es imperioso que el acto que realiza u omita el empleado público tenga algún nivel de trascendencia trasfronteriza, no relacionada necesariamente con comercio internacional. A modo de ejemplo, en el caso de la fusión, adquisición o absorción de una empresa en el extranjero se ofrece algún beneficio al funcionario encargado de autorizar dicha operación.

Resulta relevante precisar que aun cuando el delito de cohecho a funcionarios públicos extranjeros se haya perpetrado fuera del territorio de la República del Perú, podría ser conocido y juzgado por los tribunales peruanos con el riesgo de imputar responsabilidad administrativa a la Compañía.

3.2.3 Cohecho Activo Específico

El cohecho activo específico consiste en la entrega, promesa u ofrecimiento de un donativo, promesa, ventaja o beneficio, a un Magistrado, Fiscal, Perito, Árbitro, Miembro de Tribunal administrativo o análogo con el objeto de influir en la decisión de un asunto sometido a su conocimiento o competencia[5].

---

[4] Artículo 397 – A. (Código Penal) El que, bajo cualquier modalidad, ofrezca, otorgue o prometa directa o indirectamente a un funcionario o servidor público de otro Estado o funcionario de organismo internacional público donativo, promesa, ventaja o beneficio indebido que redunde en su propio provecho o en el de otra persona, para que dicho servidor o funcionario público realice u omita actos propios de su cargo o empleo, en violación de sus obligaciones o sin faltar a su obligación para obtener o retener un negocio u otra ventaja indebida en la realización de actividades económicas o comerciales internacionales, será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de cinco años ni mayor de ocho años y con trescientos sesenta y cinco a setecientos treinta días-multa.

[5] Artículo 398 (Código Penal) El que, bajo cualquier modalidad, ofrece, da o promete donativo, ventaja o beneficio a un Magistrado, Fiscal, Perito, Arbitro, Miembro de Tribunal administrativo o análogo con el objeto de influir en la decisión de un asunto sometido a su conocimiento o competencia, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de cinco ni mayor de ocho años e inhabilitación accesoria conforme a los incisos 2, 3 y 4 del artículo 36 del Código Penal y con trescientos sesenta y cinco a setecientos treinta días-multa.

Si el que ofrece, da o corrompe es abogado o forma parte de un estudio de abogados, la pena a aplicar será mayor.

3.3 Tráfico de Influencias

El delito de tráfico de influencias es cometido por quien invocando o teniendo influencias reales o simuladas, recibe, hace dar o prometer para sí o para un tercero, donativo o promesa o cualquier otra ventaja o beneficio con el ofrecimiento de interceder ante un funcionario público que ha de conocer, esté conociendo o haya conocido un caso judicial o administrativo.

Así, de acuerdo con la norma[6], para la comisión de este delito es necesario que uno de los sujetos intervinientes ofrezca interceder ante un funcionario público que conozca o vaya a conocer un caso judicial o administrativo.

3.4 Lavado de Activos

El delito de lavado de activos o blanqueo de capitales es cometido: i) por quien convierta o transfiera dinero, bienes, efectos o ganancias cuyo origen ilícito conoce o debía presumir, con la finalidad de evitar la identificación de su origen, su incautación o decomiso; ii) por quien adquiera, utilice, guarde, administre, custodie, reciba, oculte o mantenga en su poder dinero, bienes, efectos o ganancias, cuyo origen ilícito conoce o debía presumir, con la finalidad de evitar la identificación de su origen, su incautación o decomiso; o, iii) por quien transporte o traslade dentro del territorio nacional dinero o títulos valores cuyo origen ilícito conoce o debía presumir, con la finalidad de evitar la identificación de su origen, su incautación o decomiso[7].

Cuando el donativo, promesa, ventaja o beneficio se ofrece o entrega a un secretario, relator, especialista, auxiliar jurisdiccional, testigo, traductor o intérprete o análogo, la pena privativa de libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años e inhabilitación accesoria conforme a los incisos 2, 3 y 4 del artículo 36 del Código Penal y con trescientos sesenta y cinco a setecientos treinta días-multa.

Si el que ofrece, da o corrompe es abogado o forma parte de un estudio de abogados, la pena privativa de libertad será no menor de cinco ni mayor de ocho años e inhabilitación accesoria conforme a los incisos 1, 2, 3 y 8 del Código Penal y con trescientos sesenta y cinco a setecientos treinta días-multa.

[6] Artículo 400 (Código Penal). El que, invocando o teniendo influencias reales o simuladas, recibe, hace dar o prometer para sí o para un tercero, donativo o promesa o cualquier otra ventaja o beneficio con el ofrecimiento de interceder ante un funcionario o servidor público que ha de conocer, esté conociendo o haya conocido un caso judicial o administrativo, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de cuatro ni mayor de seis años; inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 2, 3, 4 y 8 del artículo 36; y con ciento ochenta a trescientos sesenta y cinco días-multa.

Si el agente es un funcionario o servidor público, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de cuatro ni mayor de ocho años; inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 1, 2 y 8 del artículo 36; y, con trescientos sesenta y cinco a setecientos treinta días-multa.

[7] Decreto Legislativo 1106 Artículo 1, Actos de conversión o transferencia. El que convierte o transfiere dinero, bienes, efectos o ganancias cuyo origen ilícito conoce o debía presumir, con la finalidad de evitar la identificación de su origen, su incautación o decomiso, será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de ocho ni mayor de quince años y con ciento veinte a trescientos cincuenta días multa. Artículo 2º.- Actos de ocultamiento y tenencia El que adquiere, utiliza, guarda, administra, custodia, recibe, oculta o mantiene en su poder dinero, bienes, efectos o ganancias, cuyo origen ilícito conoce o debía presumir, con la finalidad de evitar la identificación de su origen, su incautación o decomiso, será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de ocho ni mayor de quince años y con ciento veinte a trescientos cincuenta días de multa. Artículo 3º.- Transporte, traslado, ingreso o salida por territorio nacional de dinero o títulos valores de origen ilícito. El que transporta o

Las actividades ilícitas descritas en la ley como fuente de los activos cuyo origen se intenta lavar o blanquear son:

(i) Delitos de minería ilegal;
(ii) Tráfico ilícito de drogas;
(iii) Terrorismo;
(iv) Delitos contra la administración pública;
(v) Secuestro;
(vi) Proxenetismo;
(vii) Trata de personas;
(viii) Tráfico ilícito de armas;
(ix) Tráfico ilícito de migrantes;
(x) Delitos tributarios;
(xi) Extorsión;
(xii) Robo;
(xiii) Delitos aduaneros; y,
(xiv) cualquier otro con capacidad de generar ganancias ilegales.

El delito se comete conociendo o debiendo conocer el origen ilícito de los activos o bienes. Es decir, se sanciona la conducta que se comete, no pudiendo menos que conocer el origen ilícito de los activos y bienes. Ejemplo de esto, la creación de un proveedor que aparece en las listas negras internacionales sin una debida y suficiente aclaración al respecto.

3.5 Financiamiento del Terrorismo

Consiste en obtener, recabar, reunir o facilitar cualquier tipo de bienes o medios o realizar actos de colaboración de cualquier modo favoreciendo la realización de los fines de un grupo terrorista[8].

Las conductas terroristas son aquellas que provocan, crean o mantienen un estado de zozobra, alarma o temor en la población o en un sector de ella.

Existiendo alguna de esas conductas, tienen el carácter de terroristas los actos contra la vida, el cuerpo, la salud, la libertad y seguridad personales o contra el patrimonio, contra la seguridad de los edificios públicos, vías o medios de comunicación o de transporte de cualquier índole, torres de energía o transmisión, instalaciones motrices o cualquier otro bien o servicio, empleando armamentos, materias o artefactos explosivos o cualquier otro medio capaz de causar estragos o grave perturbación de la tranquilidad pública o afectar las relaciones internacionales o la seguridad de la sociedad y del Estado.

A modo de ejemplo, podría configurarse a partir de donaciones que se hicieran a organizaciones no gubernamentales o a personas naturales que, si bien aparentemente parecen tener fines lícitos, en la realidad realizan o financian actividades terroristas.

traslada dentro del territorio nacional dinero o títulos valores cuyo origen ilícito conoce o debía presumir, con la finalidad de evitar la identificación de su origen, su incautación o decomiso; o hace ingresar o salir del país tales bienes con igual finalidad, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de ocho ni mayor de quince años.

[8] Artículo 4-A (Decreto Ley Nº25475) Será reprimido con pena privativa de libertad no menor de veinte años, el que de manera voluntaria obtiene, recaba, reúne o facilita cualquier tipo de bienes o medios o realiza actos de colaboración de cualquier modo favoreciendo la comisión de delitos comprendidos en este Decreto Ley o la realización de los fines de un grupo terrorista. Se establecen conductas de colaboración al terrorismo.

4. MODELO DE PREVENCIÓN

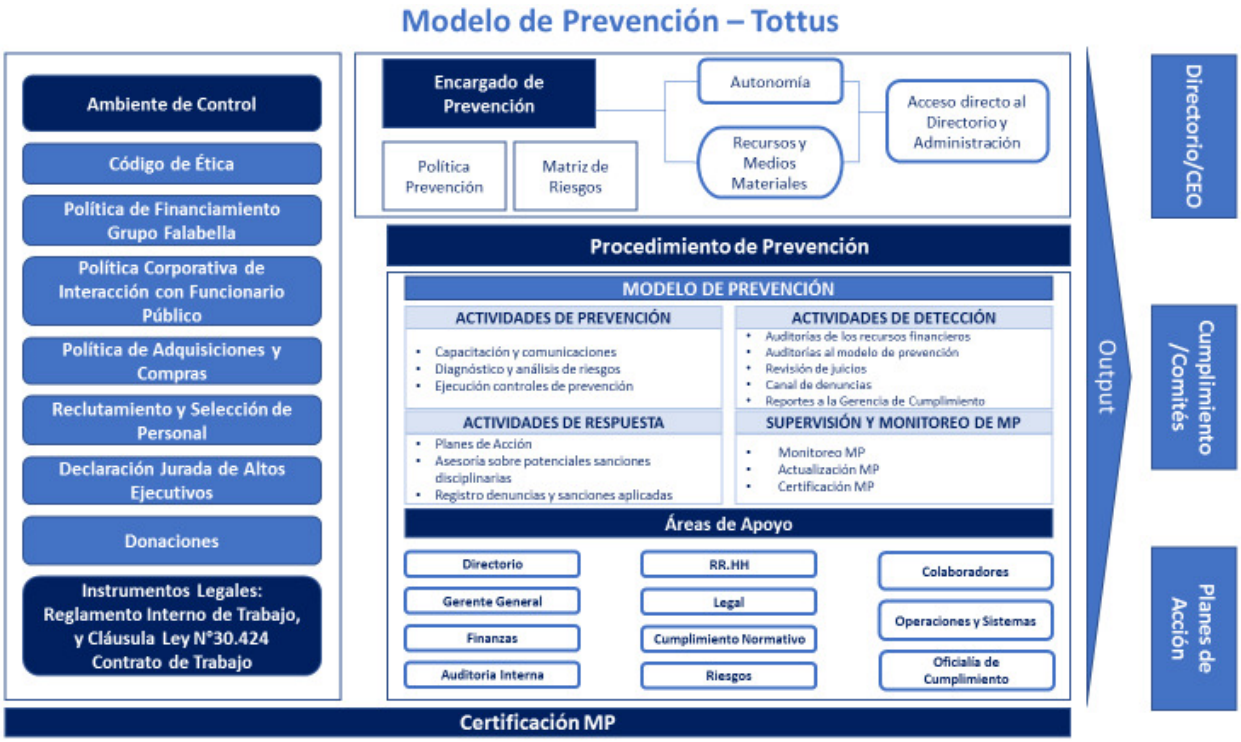
El MP establece una estructura organizacional; recursos; políticas; roles y sus responsabilidades; procesos y procedimientos, que previenen la comisión de los Delitos de la Ley.

La responsabilidad de la implementación y mantenimiento del MP recae en el Directorio, y, en el gerente general de la Compañía (en adelante el "**Gerente General**" y su cargo, la "**Gerencia General**") y en el Encargado de Prevención de la Compañía (en adelante, el "**EP**").

Según lo establecido en la Ley, el MP debe considerar al menos los siguientes elementos:

(i) Designación de un responsable para velar por el cumplimiento del MP;
(ii) Medidas preventivas tales como:
- Identificar áreas, actividades o procesos de riesgo de comisión de delitos;
- Establecimiento de protocolos que permitan prevenir los delitos;
- Auditoría a los recursos financieros;
- Existencia de Sistemas de denuncia;

A continuación, una representación gráfica del MP



5. AMBIENTE DE CONTROL

La eficacia del MP depende fuertemente, entre otros factores, de la existencia de un ambiente de control al interior de la Compañía. Entre los elementos fundamentales que propenden a la existencia

de un sólido ambiente de control al interior de la Compañía destacan, sin que ello implique limitación, los siguientes:

(i) Declaración de Ética
(ii) Política de Financiamiento Grupo Falabella
(iii) Política Corporativa de Interacción con Funcionario Público
(iv) Política de Adquisiciones y Compras
(v) Reclutamiento y Selección de Personal
(vi) Declaración Jurada Altos Ejecutivos
(vii) Donaciones
(viii) Instrumentos Legales

6. INSTRUMENTOS LEGALES

Una manifestación del ambiente de control son los instrumentos legales y laborales que debe desarrollar la Compañía para concretizar el MP en su relación con los Colaboradores y con terceros, informándolos formalmente de las obligaciones que deben cumplir en conformidad con el mismo. Esto incluye, pero no se limita a la:

(i) Inclusión de una cláusula relativa al cumplimiento de la Ley en los contratos de trabajo de todos los Colaboradores;
(ii) Inclusión de un capítulo relativo al cumplimiento de la Ley en el Reglamento Interno de Trabajo de la Compañía, el cual deben recibir los Colaboradores al momento de su contratación o cada vez que el mismo se modifique; e,
(iii) Inclusión de una cláusula relativa al cumplimiento de la Ley en los contratos con proveedores de bienes y servicios.

7. PROCEDIMIENTO O ACTIVIDADES DEL MP

El MP se desarrolla a través de cuatro tipos de actividades que buscan materializar su funcionamiento y ejecución. Tales actividades son:

MODELO DE PREVENCIÓN

ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN	ACTIVIDADES DE DETECCIÓN
• Capacitación y comunicaciones. • Diagnóstico y análisis de riesgos. • Ejecución controles de prevención.	• Auditorías de los recursos financieros. • Auditorías al modelo de prevención. • Revisión de juicios. • Canal de denuncias. • Reportes a la Gerencia de Cumplimiento.
ACTIVIDADES DE RESPUESTA	**SUPERVISIÓN Y MONITOREO DE MP**
• Planes de Acción. • Asesoría sobre potenciales sanciones disciplinarias. • Registro denuncias y sanciones aplicadas.	• Monitoreo. • Actualización. • Certificación.

7.1 Actividades de Prevención

El objetivo de estas actividades es evitar que se cometan incumplimientos al MP y a sus políticas y procedimientos relacionados, de manera de prevenir la comisión de los Delitos de la Ley. Estas actividades son:

7.1.1 Capacitación y Comunicaciones

Para una eficaz implementación del MP es fundamental que todos los Colaboradores conozcan los alcances de la Ley; así como el contenido y alcance del MP, sus controles y sus procedimientos.

Con el fin de asegurar que todos los Colaboradores estén debidamente informados, además de las disposiciones incorporadas en sus contratos de trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo y la Declaración de Ética o Declaración de Ética de la Compañía (en adelante, el "**Declaración de Ética**"); el EP, en conjunto con la gerencia de recursos humanos de la Compañía, o la unidad que haga sus veces (en adelante, la "**Gerencia de Recursos Humanos**"), en lo que corresponda, velarán por lo siguiente:

(i) La construcción, formalización e implementación de un plan de capacitación anual obligatoria respecto del MP y de la Ley, presencial o vía educación remota por medios audiovisuales (en adelante, "***E-learning***"), según el riesgo de la gerencia o respectivo cargo, para todos los Colaboradores. El EP, deberá mantener registros de los asistentes a las capacitaciones, debidamente firmados por los participantes si es presencial y/o constancia del registro si es vía *E-learning*;
(ii) La capacitación de guardias, recepcionistas y en general, todos aquellos que se encuentren en áreas de ingreso y egreso, o tengan dentro de sus responsabilidades el atender a fiscalizadores, sobre cómo actuar frente a fiscalizaciones de la autoridad y a quién dirigirse;
(iii) La capacitación, presencial o vía *E-learning*, sobre la política de donaciones de la Compañía, a las instituciones que son o serán beneficiarias de donaciones efectuadas por la misma;
(iv) La inclusión de las materias relacionadas al MP en los programas de inducción para nuevos Colaboradores.
(v) El diseño e implementación de una estrategia comunicacional para difundir el MP en la Compañía y propender al fortalecimiento de una cultura de cumplimiento e integridad.
(vi) La comunicación periódica con las asociaciones gremiales en que participa la Compañía, difundiendo los principales aspectos y exigencias del MP.
(vii) La realización de comunicaciones y capacitaciones especialmente diseñadas para los proveedores de la Compañía, difundiendo los principales aspectos y exigencias del MP.
(viii) La difusión y capacitación del sistema de denuncias (Línea Ética) y sus características esenciales, con especial énfasis en la garantía de anonimato, confidencialidad y no represalias.

7.1.2 Diagnóstico y Análisis de Riesgos

El EP es responsable del proceso de identificación, análisis y evaluación del riesgo de comisión de los Delitos de la Ley; riesgos que deberán quedar plasmados en una matriz (en adelante la "**Matriz de Riesgos**") que deberá ser revisada al menos una vez al año o cuando sucedan cambios relevantes en la regulación o en la estructura, procesos o negocios de la Compañía.

Para la preparación y actualización de la Matriz de Riesgos se deberá utilizar la metodología empleada por el estándar 31.000 de la Organización Internacional de Normalización (en adelante "**ISO 31.000**"), estándar que emplea parámetros de probabilidad e impacto. Las probabilidades de ocurrencia y de impacto se ponderarán para determinar el nivel de severidad del riesgo, lo que se denomina *riesgo inherente*. El diagnóstico de riesgos de los Delitos de la Ley descrito, se deberá

realizar en un proceso de identificación de riesgos que requiere la participación de diversos estamentos de la Compañía con cuya colaboración el EP deberá elaborar, y en su caso, actualizar, los procesos en los que puede generarse un riesgo de comisión de los Delitos de la Ley. Tal proceso constará de las siguientes etapas:

a) Identificación de Riesgos

La determinación de los principales escenarios de riesgos de comisión de los Delitos de la Ley, así como los cargos expuestos, se efectuará por medio de entrevistas a Colaboradores a cargo de los procesos de la Compañía que puedan ser razonablemente anticipados como riesgosos.

b) Evaluación de Riesgos

Los riesgos levantados deben ser evaluados para su priorización con el fin de identificar los procesos de mayor exposición y enfocar a éstos los esfuerzos y recursos del EP y de la Compañía utilizando la metodología basada en la ISO 31.000.

c) Identificación y Evaluación de Controles

Una vez detectados los riesgos se deberán identificar las actividades de control existentes en la Compañía destinadas a mitigarlos. Esto se efectuará a través de reuniones de trabajo con participantes de diversas áreas y funciones dentro de la Compañía, debiendo obtenerse la descripción de la actividad de control y la evidencia de su existencia. Posteriormente, se deberá evaluar su diseño en relación con la mitigación razonable del riesgo de los Delitos de la Ley a los que se aplican. Dicha evaluación deberá ser realizada por el EP en conjunto con la gerencia responsable o dueña del proceso respectivo.

Para evaluar el diseño de cada control se deberán considerar los siguientes elementos y analizar si, en conjunto, mitigan razonablemente la materialización del riesgo inherente asociado:

(i) Tipo de control: Preventivo/Detectivo
(ii) Categoría: Manual/Automático
(iii) Evidencia: Documentado/No documentado
(iv) Identificación responsable ejecución: Sí/No
(v) Frecuencia: Escasa/Recurrente/Periódica

En base a esta forma de evaluación, el EP y la gerencia responsable o dueña del proceso deberán estimar el grado de mitigación del riesgo inherente como alto, medio o bajo, según la efectividad de los controles, procedimientos y políticas.

Las definiciones de los elementos indicados precedentemente, así como el grado de mitigación estimado del control, se establecerán en la Matriz de Riesgos.

7.1.3 Ejecución de los Controles de Prevención

La ejecución o implementación de los controles asociados a los procesos y subprocesos identificados en la Matriz de Riesgos corresponderá a los responsables de dichos procesos y subprocesos. Por tanto, será necesario identificar claramente quiénes son tales responsables puesto que, adicionalmente, deberán informar acerca de la efectividad de los controles o necesidades de ajustes o mejoras de los mismos. A modo ejemplar de control preventivo destaca la solicitud de certificados a las asociaciones gremiales en que participa la Compañía y a las instituciones donatarias de la misma que declaren si han o no incurrido en prácticas atentatorias a la Ley.

7.2 Actividades de Detección

El objetivo de las actividades de detección es descubrir oportunamente casos de incumplimientos o infracciones a las políticas y procedimientos del MP, así como indicios de comisión o comisión de los Delitos de la Ley.

7.2.1 Auditorías de Recursos Financieros

La Ley exige la identificación de los procedimientos de administración y auditoría de los recursos financieros que permitan a la Compañía prevenir la utilización de los mismos en los Delitos de la Ley.

El EP deberá coordinar con la gerencia de auditoria interna corporativa de la Compañía (en adelante, la "**Gerencia de Auditoría Interna**"), y/o con auditores externos, revisiones periódicas a los procedimientos de administración de recursos financieros. Asimismo, el EP en conjunto con la Gerencia Corporativa de Gobernanza, Ética y Cumplimiento y la Gerencia de Finanzas Corporativa de la Compañía (en adelante respectivamente la "**Gerencia Corporativa de Gobernanza, Ética y Cumplimiento**" y la "**Gerencia de Finanzas Corporativa**"), más las otras gerencias que puedan verse involucradas, deberán desarrollar planes de acción para superar las brechas que se puedan detectar.

Los resultados de estas auditorías deben ser incorporados por el EP en todos los reportes que éste debe realizar al Directorio y a los estamentos que éste determine.

Los procedimientos de administración de recursos financieros que utiliza la Compañía son los siguientes:

(i) Solicitud de Efectivo y Entregas a Rendir, febrero 2017
(ii) Manejo de Movilidad en Tiendas, sin fecha
(iii) Manejo de Vales de Consumo para Atención de Reclamos en Tienda, marzo 2016
(iv) Política de Viajes por Cuenta de la Compañía, abril 2014
(v) Solicitud, Aprobación y Liquidación de Viajes de Empleados, febrero 2017
(vi) Procedimiento de Manejo de Movilidad de la Oficina Central, mayo 2014
(vii) Política de Adelantos y Préstamos, abril 2017
(viii) Gestión de Adelantos, Préstamos y Caja Chica de Recursos Humanos, abril 2017
(ix) Cierre de Caja: Manejo y Registro de Efectivo y Documentos en el F8, diciembre 2015
(x) Manejo de Fondo Fijo de Caja, mayo 2014
(xi) Manual de Usuario PMM: Creación Orden de Compra, abril 2013
(xii) Procedimiento de Compra de Activos, julio 2015
(xiii) Procedimientos de Compras de Mercadería
(xiv) Procedimiento de Pago a Proveedores, noviembre 2014
(xv) Donación de Activos Fijos, junio 2012
(xvi) Donaciones de Mercadería, Muestras de Proveedores y Dinero, junio 2014
(xvii) Donaciones en Cajas Registradoras de las Tiendas, septiembre 2011
(xviii) Política de Financiamiento Grupo Falabella, septiembre 2016
(xix) Política de Inversión de Excedentes de Caja, febrero 2017

7.2.2 Auditorías al MP

La Gerencia de Auditoría Interna deberá incorporar en su plan de auditoría anual, revisiones a los procesos relacionados al MP y al funcionamiento del mismo. Los elementos mínimos del MP que deberán ser auditados son los siguientes:

(i) La designación del EP en los términos prescritos en la Ley, así como la asignación de medios y facultades al mismo;
(ii) El que el EP cuente con acceso directo al Directorio y al Gerente General para informar de las medidas y planes implementados y rendir cuenta de su gestión, debiendo además controlarse que tales informes contengan situaciones a informar, conclusiones y planes de acción respecto de actividades de prevención; detección; respuesta; supervisión y actualización; según lo establece el MP;
(iii) La realización de los reportes por parte del EP a la Gerencia General, la Gerencia Corporativa de Gobernanza, Ética y Cumplimiento y los estamentos que defina el Directorio;
(iv) La realización y registro de las actividades de difusión y capacitación del MP;
(v) Actualización anual de la Matriz de Riesgos;
(vi) La incorporación de las cláusulas definidas para el MP en los contratos de trabajo y en los contratos con proveedores de bienes y servicios; y,
(vii) La actualización oportuna del Reglamento Interno de Trabajo, de forma tal que incorpore las obligaciones y prohibiciones que se requieran.

El EP debe evaluar anualmente la eficacia del MP a través de auditorías internas o externas para la verificación del cumplimiento del mismo y/o de los aspectos que determine relevantes. Asimismo, en conjunto con la gerencia que corresponda, deberá participar en el diseño e implementación de los planes de acción para superar las brechas detectadas.

7.2.3 Revisión de Juicios

La gerencia corporativa de asuntos legales de la Compañía (en adelante, la "**Gerencia de Asuntos Legales y Gobernanza**"), deberá entregar informes semestralmente al EP relativos a los juicios o a cualquier acción legal y/o administrativa en que sea parte la Compañía y que se relacionen o puedan relacionarse con la Ley. Este informe constituye un insumo para el reporte semestral que el EP deberá realizar al Directorio y al Gerente General.

7.2.4 Canal de Denuncias (Línea Ética) e Investigaciones

La Gerencia Corporativa de Asuntos Legales y Gobernanza diseñará, dispondrá y mantendrá operativo un sistema de acceso múltiple para la recepción de denuncias y consultas (en adelante, la "**Línea Ética**"), el que incluirá medios de acceso en línea y por línea telefónica gratuita, entre otros, a través del cual cualquier persona, sea o no Colaborador, podrá canalizar las denuncias por las infracciones a las normas del MP y/o a la Ley, en forma confidencial y, de así desearlo, anónima.

Si alguna de las gerencias recibe una denuncia que esté bajo el alcance del MP o se relacione con alguno de los delitos de la Ley, deberá informar al EP inmediatamente. Corresponderá al Gerente Corporativo de Asuntos Legales y Gobernanza proceder al análisis de suficiencia de la denuncia y posterior investigación de los hechos. Asimismo, pondrá en conocimiento del EP el informe de hallazgos y las medidas adoptadas al respecto. Por último, dará también cuenta al EP de cualquier posible infracción cometida por proveedores a sus propios modelos de prevención de la que tome conocimiento.

7.2.5 Reportes a la Gerencia de Cumplimiento de SACI

La gerencia de cumplimiento S.A.C.I. Falabella En adelante "**Gerencia de Cumplimiento de SACI**") definirá estándares de procesos asociados a todas las áreas de cumplimiento, incluyendo el MP. Por tanto, podrá solicitar al EP en forma periódica información necesaria para gestionar los riesgos, y detectar brechas y oportunidades de mejora en los procesos para la actualización del MP.

7.3 Actividades de Respuesta

El objetivo de estas actividades es administrar las consecuencias de incumplimientos al MP, sus políticas y procedimientos relacionados; de la comisión de alguno de los Delitos de la Ley. Las actividades de respuesta, por tanto, podrán estar destinadas a evitar que ocurra nuevamente una infracción o incumplimiento, por un lado, y a sancionar al infractor, por el otro. Entre las actividades de respuesta es posible distinguir:

7.3.1 Planes de Acción

El EP deberá revisar las actividades de control vulneradas, identificar la causa de la falla y desarrollar planes de acción en conjunto con el área afectada, la **Gerencia Corporativo de Gobernanza, Ética y Cumplimiento** y el responsable o dueño del proceso de manera de lograr mayor efectividad de los controles. Asimismo, el EP deberá reevaluar el grado de mitigación del riesgo inherente luego de la vulneración de los controles.

7.3.2 Medidas Disciplinarias o Correctivas

Dentro de lo que la legislación laboral permite, la Compañía podrá aplicar medidas disciplinarias a aquellos de sus trabajadores que incumplan el MP, sus políticas y procedimientos, o cometan alguno de los Delitos de la Ley, al concluir la investigación correspondiente.

Las sanciones que puede aplicar la Compañía son:

(i) Amonestación verbal
(ii) Amonestación escrita
(iii) Suspensión de 1 a 5 días sin goce de haber
(iv) Despido

Las sanciones se aplicarán de forma proporcional a la gravedad de la infracción comprobada y para su determinación deberá considerarse además la reincidencia del infractor.

En todo caso, las medidas disciplinarias a imponer deberán cumplir con lo siguiente:

(i) Deberán estar contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo en forma previa al acaecimiento de los hechos; y,
(ii) Deberán aplicarse a todos los Colaboradores participantes en el incumplimiento.

7.3.3 Registro de Denuncias y Sanciones

Sin perjuicio de los registros que lleve la Gerencia Corporativa de Gobernanza, Ética y Cumplimiento al respecto, el EP deberá llevar su propio registro de las denuncias recibidas relacionadas con la Ley, su forma de término y la sanción aplicada, si la hubo.

7.4 Actividades de Monitoreo y Actualización

El objetivo de estas actividades es supervisar y verificar el adecuado funcionamiento del MP y las actividades de control definidas. Estas son:

7.4.1 Monitoreo del MP

(i) El EP debe definir anualmente un plan de monitoreo de los distintos aspectos del MP, el que podrá realizar directamente o a través de auditores externos, y acordar también aspectos a

ser revisados por la Gerencia de Auditoría Interna en su plan anual, lo que comunicará al Directorio dentro de su plan de trabajo anual. Las auditorías de la administración de los recursos financieros deben ser parte de este plan.

(ii) Los planes de acción resultantes de las auditorías deben definirse por el EP en conjunto con las gerencias involucradas.

7.4.2 Actualización del MP

Para realizar la actualización del MP el EP deberá tener en consideración, entre otras circunstancias, las siguientes:

(i) Nuevas regulaciones aplicables a la Compañía;
(ii) Cambios relevantes en la estructura de la Compañía, sus negocios o los mercados en los que opera; y,
(iii) Efectividad de los planes de acción implementados en el control o disminución de los riesgos.

Considerando lo anterior, el EP deberá actualizar la Matriz de Riesgos, los controles asociados al MP y sus políticas y procedimientos relacionados, a lo menos, una vez al año.

7.4.3 Certificación del MP

La Compañía velará porque el MP sea certificado por un tercero independiente, debidamente registrado y acreditados, con la finalidad de acreditar el cumplimiento de todos los elementos establecidos en ella. La Compañía podrá llevar a cabo un proceso de validación independiente preventivo, si así lo requiere.

El EP será responsable de gestionar que la Compañía pueda llevar adelante un proceso de certificación. Adicionalmente, el EP deberá velar porque se generen planes de acción para todas las brechas que pueda detectar el certificador antes de la emisión del informe de cumplimiento. Si esto último no fuera posible, deberá dejar establecido que el certificador haga seguimientos periódicos a los planes de acción para la superación de los obstáculos a la certificación del MP y establecer plazos para los mismos.

8. ROLES Y RESPONSABILIDADES

8.1 EP

El EP es el funcionario a cargo de la implementación y cumplimiento de las normas que establece el MP, especialmente designado por el máximo órgano de administración de la Compañía o quien haga sus veces, según corresponda, que debe ejercer su función con autonomía.

El EP contará con acceso directo al Directorio y al Gerente General para informar de las medidas y planes implementados y rendir cuenta de su gestión. Adicionalmente, en forma anual el Directorio aprobará el presupuesto del MP, que le permita al EP contar con los medios materiales para cumplir con sus funciones.

Sus funciones, facultades y obligaciones consistirán, fundamentalmente, en:

(i) Velar por la implementación efectiva del MP, su adecuación y su actualización, en conjunto con el Directorio y/o Gerente General;
(ii) Requerir al Directorio y/o Gerente General los medios, recursos y facultades necesarios para cumplir con sus funciones;

(iii) Sugerir desarrollar e implementar a la gerencia responsable o dueña del proceso, aquellas políticas, procedimientos y/o actividades de control que estime necesario para complementar al MP;
(iv) Reportar al menos semestralmente o cuando las circunstancias lo ameriten al Directorio y/o Gerente General, a través de informes que deberán comprender situaciones a informar, conclusiones y planes de acción respecto de, a lo menos, actividades de prevención; detección; respuesta; supervisión y actualización del MP; según lo establece el mismo;
(v) Reportar a otros estamentos de la Compañía según lo determine el Directorio y/o Gerente General, y según la periodicidad que éste defina, siendo a lo menos uno de ellos un reporte a la Gerencia encargada de Cumplimiento, sobre las métricas que ésta le solicite relacionadas al MP;
(vi) Solicitar a las áreas correspondientes los registros o evidencias del cumplimiento y ejecución de los controles a su cargo; identificar brechas y coordinar con ellas planes de acción para superarlas;
(vii) Revisar, anualmente o cuando las circunstancias lo ameriten, las actividades o procesos de la Compañía en los que se generen o incrementen los riesgos de comisión de los Delitos de la Ley;
(viii) Liderar el proceso de certificación del MP y efectuar el seguimiento de las recomendaciones o planes de acción que surjan del proceso de certificación;
(ix) Ejecutar los controles a su cargo y documentar y custodiar la evidencia relativa a los mismos;
(x) Tomar conocimiento de las denuncias que reciba la Gerencia encargada de Ética por casos de infracción al MP o comisión de Delitos de la Ley al interior de la Compañía, así como también del informe de hallazgos y las medidas adoptadas al respecto.
(xi) Proponer al Directorio y/o Gerente General actualizaciones al MP cuando se incorporen nuevos delitos a la Ley o cuando las circunstancias lo requieran;
(xii) Mantener actualizada la Matriz de Riesgos;
(xiii) Evaluar periódicamente la aplicación efectiva del MP a través de auditorías internas o externas para la verificación del cumplimiento del MP, y participar en el diseño e implementación de los planes de acción para las brechas detectadas;
(xiv) Diseñar e implementar un programa de capacitación y comunicaciones para el cumplimiento del MP, dirigido a todos los Colaboradores y a los proveedores de la Compañía;
(xv) Velar porque la información relativa al MP de acceso público a los Colaboradores se encuentre actualizada y porque la Línea Ética sea operativa.
(xvi) Asesorar y resolver consultas de los Colaboradores o de las áreas relacionadas con cualquier aspecto relativo a la prevención de Delitos de la Ley.

8.2 Medios, Facultades y Atribuciones

Los medios y facultades del EP para realizar sus labores serán los siguientes:

(i) Autonomía respecto de las demás gerencias para efectos de acceder y reportar directamente al Directorio y al Gerente General con la finalidad de informar de sus hallazgos y rendir cuenta de su gestión;
(ii) Recursos presupuestarios establecidos en un presupuesto anual propio y suficiente para efectuar revisiones de cumplimiento del MP y realizar las auditorías y mejoras que sean necesarias;
(iii) Acceso irrestricto a toda la información necesaria para el adecuado desempeño de sus funciones;
(iv) Infraestructura física necesaria y adecuada para desarrollar adecuadamente su trabajo y mantener la confidencialidad de sus hallazgos al interior de la Gerencia Corporativa de Gobernanza, Ética y Cumplimiento.
(v) Infraestructura tecnológica necesaria y suficiente para la realización de sus tareas, la que deberá garantizar un alto nivel de seguridad física y lógica de la red en que funciona a fin de resguardar la confidencialidad de la información;

(vi) Recursos humanos entrenados, competentes y con experiencia para el adecuado cumplimiento de sus funciones y obligaciones.

8.3 Otros Partícipes del MP

Con el objetivo de dotar de soporte al MP en las actividades de prevención, detección, respuesta, supervisión y actualización, los estamentos, áreas y cargos que se indican a continuación participarán también de la implementación y mejora continua del MP, con las responsabilidades y actividades que para cada caso se indican:

(i) Directorio:
   a. Designar y/o revocar de su cargo al EP;
   b. Proveer los medios y recursos necesarios para que el EP cumpla con su cometido;
   c. Aprobar el MP de la Compañía;
   d. Velar por la correcta implementación y efectiva operación del MP;
   e. Recibir el informe de gestión y la rendición de cuentas del EP a lo menos semestralmente;
   f. Aprobar anualmente el plan de trabajo del EP;
   g. Informar al EP de cualquier situación observada que tenga relación con los Delitos de la Ley; e,
   h. Instruir al EP para entregar reportes informativos a otros estamentos de la Compañía, siendo a lo menos uno de ellos un reporte a la Gerencia de Cumplimiento de SACI, sobre las métricas que ésta le solicite relacionadas al MP;

(ii) Gerente General:
   a. Velar por la implementación efectiva del MP y su permanente adecuación y actualización, en conjunto con el Directorio y el EP;
   b. Apoyar la gestión del EP asegurando que acceda de forma irrestricta a la información y a las personas necesarias para el desarrollo de las actividades de prevención, detección, respuesta, monitoreo y mejora continua del MP;
   c. Informar al EP de cualquier situación observada que tenga relación a eventuales incumplimientos al MP o la Ley;
   d. Contribuir a la difusión del MP generando y participando en acciones de comunicación, capacitación y concientización, con el fin de hacer propios sus contenidos e instaurar una cultura de cumplimiento e integridad que parta desde el máximo líder de la Compañía;
   e. Dictar protocolos, reglas y procedimientos específicos que permitan a las personas que intervengan en las actividades o procesos riesgosos, programar y ejecutar sus tareas o labores de una manera que prevenga la comisión de los Delitos de la Ley;
   f. Instruir la obligatoriedad de participar en las capacitaciones relativas al MP; y,
   g. A propuesta de la Gerencia Corporativa de Gobernanza, Ética y Cumplimiento, imponer las sanciones que correspondan en caso de infracciones al MP o la comisión de Delitos de la Ley al interior de la Compañía.

(iii) Gerencia de Finanzas:
   a. Proponer, con la colaboración del EP, al Directorio y al Gerente General, la dictación de políticas, procedimientos o protocolos relativos a la administración de los recursos financieros con la finalidad de prevenir su utilización en la comisión de Delitos de la Ley;
   b. Desarrollar en conjunto con el EP un sistema de controles asociado a los recursos financieros que tenga la capacidad de prevenir su utilización en los Delitos de la Ley;
   c. Llevar registro de todas las donaciones realizadas por la Compañía e informar al EP al respecto con la periodicidad establecida en la política de donaciones de la misma;

d. Ejecutar los controles que sean de su responsabilidad según la Matriz de Riesgos, y documentar y custodiar la evidencia relativa a los mismos;
e. Implementar los planes de acción para la superación de las brechas detectadas en auditorías o investigaciones relacionadas al MP; y,
f. Entregar la información que requiera el EP para el desempeño de sus respectivas funciones en relación con el MP.

(iv) Gerencia de Auditoría Interna:
a. Incorporar en su plan de auditoría anual revisiones a los procesos relacionados al MP y al funcionamiento del MP también;
b. Entregar la información que requiera el EP para el desempeño de sus funciones en relación con el MP; y,
c. Apoyar en la ejecución de actividades del MP y planes de acción al EP que sean compatibles con la independencia que debe mantener el área;

(v) Gerencia de Recursos Humanos:
a. Incluir la cláusula de cumplimiento de la Ley en los contratos de trabajo y prestación de servicios de todos los trabajadores;
b. Incluir las obligaciones, prohibiciones y sanciones internas relativas al MP en el Reglamento Interno de Trabajo;
c. Incluir las materias relacionadas al MP y sus delitos asociados en los programas de capacitación e inducción que dicta a los nuevos Colaboradores;
d. Ejecutar los controles que sean de su responsabilidad según la Matriz de Riesgos y documentar y custodiar la evidencia relativa a los mismos, como, por ejemplo, la obtención de constancia de recepción firmada por el colaborador al recibir la Declaración de Ética;
e. Implementar los planes de acción para la superación de las brechas detectadas en auditorías o investigaciones relacionadas al MP que sean de su responsabilidad;
f. Entregar la información que requiera el EP para el desempeño de sus funciones en relación al MP;
g. Apoyar en la coordinación de las actividades de capacitación y difusión del MP, siendo su responsabilidad el mantener evidencia del registro de asistencia y de la entrega a los Colaboradores de las comunicaciones elaboradas especialmente al efecto; e,
h. Incluir entre los requisitos para promociones o asensos al interior de la empresa el haber efectuado satisfactoriamente todas las capacitaciones relacionadas al MP.

(vi) Gerencia de Asuntos Legales y Gobernanza
a. Asesorar respecto del contenido de las cláusulas de cumplimiento de la Ley que deberán ser incluidas en los contratos que se celebren con empresas proveedoras de bienes y servicios;
b. Ejecutar los controles que sean su responsabilidad según la Matriz de Riesgos y documentar y custodiar la evidencia relativa a los mismos;
c. Implementar los planes de acción para la superación de las brechas detectadas en auditorías o investigaciones relacionadas al MP que sean de su responsabilidad;
d. Entregar la información que requiera el EP para el desempeño de sus funciones en relación al MP;
e. Entregar informes semestrales al EP relativos a los juicios o a cualquier acción legal y/o administrativa en que sea parte la Compañías y que se relacionen o puedan relacionarse a la Ley;
f. Realizar la recepción, investigación y seguimiento de las denuncias recibidas a través del Sistema de Denuncias (Línea Ética), y, en su caso, informar inmediatamente al EP de aquellas que puedan relacionarse al MP o a un Delito de la Ley;

g. Informar al EP de los hallazgos producto de sus investigaciones vinculadas a denuncias recibidas a través de la Línea Ética relacionadas al MP o a un eventual Delito de la Ley, como también de las medidas disciplinarias o correctivas que se deban implementar;
h. Responder las dudas y consultas que provengan de los encargados de prevención de delitos de las filiales de la Compañía; y,
i. Asesorar al EP en los requerimientos procedimentales y de consistencia para la dictación de las normas internas necesarias para implementar de forma eficaz el MP.

(vii) Comité de Riesgo de Cumplimiento Normativo:
a. Recibir del EP los reportes periódicos de este sobre la gestión de los riesgos de cumplimiento relativos a la Ley; y,
b. Entregar directrices al EP respecto de la gestión de riesgos del MP y hacer seguimiento al estado de avance de los planes de acción que éste adopte.

(viii) Colaboradores y Proveedores:
a. Cumplir con lo dispuesto en las cláusulas relativas a la Ley presentes en los contratos respectivos que suscriban;
b. En el caso de los Colaboradores de la Compañía, cumplir con el Reglamento Interno de Trabajo, así como con el resto de la normativa interna de la empresa;
c. Participar de las capacitaciones desarrolladas en el marco de la prevención de delitos y del programa de ética de la Compañía en general; e,
d. Informar y consultar o denunciar, a través de la Línea Ética, respecto de situaciones que pudieran ir en contra de la legalidad vigente y/o de las políticas de la Compañía.

9. POLÍTICA DE CONSERVACIÓN DE REGISTROS

El EP será responsable de guardar registro de aquella documentación en la que consten decisiones de la Compañía relativas al diseño e implementación del MP. Asimismo, guardará registro de los informes de seguimiento y auditoría que se emitan en relación con el MP.

Sólo se podrá proceder a la destrucción de esta documentación previa autorización del Gerente General y deberán justificarse fundadamente las razones del EP para dicha solicitud. La desaparición o destrucción de todo o parte de esos registros sin contar con la debida autorización, se estimará como un incumplimiento grave de los deberes del EP.

Adicionalmente, el EP velará por mantener registro de toda documentación que dé cuenta del compromiso de la Compañía con la implementación efectiva del MP, como por ejemplo actas, comunicados internos, declaraciones, discursos y presentaciones, entre otras.