



MODELO DE PREVENCIÓN

DE DELITOS

“CONAVICOOP”

ÍNDICE

I. MANUAL DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

Anexo N°1: Cláusulas para contratos celebrados por CONAVICOOP

- a) Cláusula para Contratos de Trabajo
- b) Anexo Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad
- c) Cláusula para Contratos con Proveedores
- d) Cláusula para Órdenes de Compra

II. CÓDIGO DE ÉTICA

III. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

- 3.1. Política de Manejo de Conflictos de Intereses
- 3.2. Política de Regalos e Invitaciones
- 3.3. Política de Trato y Conducta Laboral
- 3.4. Política de Cumplimiento Ambiental

IV. MATRIZ DE RIESGOS

- 4.1. Modelo
- 4.2. Cuantificación de Riesgos
- 4.3. Procesos Riesgosos
- 4.4. Matriz de Riesgos – Área de Terrenos
- 4.5. Matriz de Riesgos – Constructora Londres Limitada
- 4.6. Matriz de Riesgos – Gerencia Comercial
- 4.7. Matriz de Riesgos – Gerencia de Finanzas
- 4.8. Matriz de Riesgos – Gerencia de Operaciones
- 4.9. Matriz de Riesgos – Gerencia Legal
- 4.10. Matriz de Riesgos – Gerencia Técnica
- 4.11. Matriz de Riesgos – Subgerencia de Recursos Humanos



MANUAL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN

II. ALCANCE

III. MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

3.1. Órganos de Prevención

3.2. Diagnóstico de Riesgos

3.3. Medidas Preventivas

3.4. Implementación del Modelo de Prevención de Delitos

3.5. Observancia del Modelo de Prevención de Delitos

IV. PENAS EN GENERAL

4.1. Disolución de la persona jurídica o cancelación de la personalidad jurídica.

4.2. Prohibición temporal o perpetua de celebrar actos y contratos con el Estado.

4.3. Pérdida parcial o total de beneficios fiscales o prohibición absoluta de recepción de los mismos por un período determinado.

4.4. Multas a beneficio fiscal.

4.5. Penas accesorias.

2

ANEXO N°1: CLÁUSULAS PARA CONTRATOS CELEBRADOS POR CONAVICOOP

1. Cláusula para Contratos de Trabajo
2. Anexo Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad
3. Cláusula para Contratos con Proveedores
4. Cláusula para Órdenes de Compra

I. INTRODUCCIÓN

Con fecha 2 de diciembre de 2009 se promulgó en Chile la Ley N° 20.393 que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas (en adelante la “Ley 20.393”). Esta ley permite que las personas jurídicas y empresas del Estado puedan responder criminalmente en el caso que sus dueños, directores, ejecutivos principales, representantes, quienes ejecuten actividades de administración y supervisión o quienes están bajo la dirección o supervisión directa de los anteriores, cometan alguno de los siguientes delitos:

1. **Lavado de activos** (art. 27, Ley 19.913).
2. Financiamiento del terrorismo (art. 8, Ley 18.314).
3. **Cohecho o soborno a funcionario público, nacional o extranjero** (arts. 248 al 251 sexies, Código Penal)
4. **Receptación** (art. 456 bis A, Código Penal).
5. **Soborno entre privados** (arts. 287 bis y 287 ter, Código Penal)
6. **Administración desleal** (art. 470 N°11, Código Penal).
7. **Negociación incompatible** (art. 240 Código Penal)
8. **Apropiación indebida** (art. 470 N°1, Código Penal)
9. **Contaminación de cuerpos de aguas** (Art. 136, Ley 18.892, Ley General de Pesca y Acuicultura).
10. Gestión de recursos hidrobiológicos vedados (art. 139, Ley 18.892, Ley General de Pesca y Acuicultura).
11. Actividades extractivas en áreas de manejo y explotación de recursos bentónicos, sin ser titular de los derechos o “Pesca ilegítima en el fondo marino” (art. 139 bis, Ley 18.892, Ley General de Pesca y Acuicultura).
12. Gestión de recursos hidrobiológicos sin conocer su origen legal (art. 139 ter, Ley 18.892, Ley General de Pesca y Acuicultura).
13. Inobservancia del aislamiento u otra medida preventiva dispuesta por la autoridad sanitaria, en caso de epidemia o pandemia (art. 318 bis, Código Penal)
14. Obtención mediante simulación o engaño de prestaciones del seguro de desempleo (art. 14 Ley 21.227)
15. Delitos relativos a la Ley N° 17.798 sobre Control de Armas
16. Delitos de trata de personas
17. Ataque a la integridad de un sistema informático

18. Acceso ilícito
19. Interceptación ilícita
20. Ataque a la integridad de los datos informáticos
21. Fraude informático
22. Abuso de dispositivos
23. Sustracción o tenencia ilegítima de madera
24. Falsificación o uso malicioso de documentos falsos para obtener guías o formularios con miras a trasladar o comercializar madera de manera ilícita

Cabe señalar que se incorporaron más delitos a este catálogo con la promulgación de la Ley N° 21.595 sobre Delitos Económicos, los cuales se pueden categorizar de la siguiente forma:

- a. Delitos que atentan contra el mercado de valores o delitos bancarios;
- b. Delitos cometidos en el ejercicio de un cargo o función dentro de una empresa o en beneficio de la misma** (ejemplo: delitos tributarios o contra el medio ambiente);
- c. Delitos ejecutados por un funcionario público en el ejercicio del cargo o función dentro de una empresa** (ejemplo: malversación de fondos públicos o cohecho);
- d. Lavado de activos, cuando tenga como base un delito económico.**

4

Sin embargo, la Ley de Delitos Económicos no solo contempla delitos de tal naturaleza, sino también aquellos relacionados con la actividad empresarial, entre los que se destacan los asociados con la insolvencia y los de abuso de estado de necesidad; delitos de explotación laboral; delitos de alteración fraudulenta de precios; delitos relativos al secreto comercial; entre otros.

Además, esta nueva ley contempla delitos o atentados contra el medio ambiente, los que se pueden resumir en los siguientes tipos penales:

- a. Elusión del sistema de evaluación ambiental.**
- b. Reiteración de infracción ambiental.**
- c. Extracción prohibida de aguas.**
- d. Afectación grave del medioambiente.**
- e. Afectación grave de lugares protegidos.**

Supuestos para la responsabilidad penal.

Para que sea exigible la responsabilidad penal de la persona jurídica, es necesario que la comisión del delito haya resultado del incumplimiento en sus deberes de dirección y supervisión.

Se entiende que se han cumplido los deberes de dirección y supervisión cuando, en forma anterior a la comisión del delito, la persona jurídica hubiere adoptado e implementado modelos de organización, administración y supervisión para la prevención de los delitos. En razón de lo anterior, CONAVICOOP actualiza su Modelo de Prevención de Delitos, a través del presente instrumento.

II. ALCANCE

El Modelo de Prevención de Delitos (en adelante el “Modelo” o “MPD”) aplica a todos los colaboradores de CONAVICOOP, entendiéndose por tales, a todos los trabajadores, profesionales contratados, ejecutivos y consejeros, independiente de las actividades y responsabilidades que tenga cada uno.

Adicionalmente, la cooperativa buscará que los proveedores, subcontratistas, terceros y entidades en las cuales CONAVICOOP tiene intereses, actúen de acuerdo a lo dispuesto en el presente Modelo.

III. MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

El Modelo consiste en el establecimiento de una estructura organizacional, compuesta de recursos, políticas, roles, responsabilidades, procesos y procedimientos tendientes a prevenir la comisión de los delitos que se describen en este documento.

Adicionalmente, el Modelo da cuenta de la metodología que CONAVICOOP debe utilizar para el diagnóstico de riesgos y la determinación de controles, mecanismos de monitoreo y reportes adecuados para la prevención y mitigación de los riesgos de comisión de los delitos tipificados en la Ley 20.393.

En consecuencia, la Administración¹ de CONAVICOOP:

1. Velará por el cumplimiento de sus deberes de dirección y supervisión mediante la adopción e implementación de un modelo de organización, administración y supervisión, denominado Modelo de Prevención de Delitos (Art. 3°, Ley 20.393);
2. Designará un Encargado de Prevención de Delitos (en adelante “Gerente de Cumplimiento”), el cual deberá:
 - i. Contar con autonomía respecto de la Administración de la Persona Jurídica, de sus dueños, de sus socios, de sus accionistas o de sus controladores;
 - ii. Podrá ejercer labores de contraloría o auditoría interna;
 - iii. Contar con los recursos y medios materiales necesarios para realizar adecuadamente sus labores, en consideración al tamaño y capacidad económica de la persona jurídica; y
 - iv. Tener acceso directo a la Administración para informarla oportunamente por un medio idóneo, de las medidas y planes

¹ Se entenderá por “Administración”, la máxima autoridad administrativa de CONAVICOOP, esto es, el Consejo de Administración y el Gerente General.

implementados en el cumplimiento de su cometido y para rendir cuenta de su gestión y reportar a lo menos semestralmente.

3. Implementará políticas y procedimientos para prevenir la comisión de los delitos de la Ley 20.393, (Art. 4°, N° 3, Ley 20.393);
4. Establecerá obligaciones, prohibiciones y sanciones administrativas internas para aquellas personas que incumplan la normativa y mecanismos de prevención implementados por el Gerente de Cumplimiento (Art. 4°, N° 3, Ley 20.393); y
5. Establecerá métodos para la aplicación efectiva del Modelo y su supervisión, con el objetivo de detectar y corregir sus fallas, así como actualizarlo de acuerdo al cambio de circunstancias que se presenten. (Art. 4°, N° 4, Ley 20.393).

3.1. ÓRGANOS DE PREVENCIÓN

a) ADMINISTRACIÓN (Consejo de Administración / Gerencia General)

En cumplimiento con sus deberes de dirección y supervisión, la Administración de CONAVICOOP, tendrá las siguientes responsabilidades:

- i. Designar al Gerente de Cumplimiento, de acuerdo a lo establecido por la Ley 20.393;
- ii. Autorizar la provisión de los medios y recursos necesarios al Gerente de Cumplimiento, otorgándole facultades para que pueda cumplir adecuadamente sus funciones;
- iii. Aprobar, modificar o rechazar las políticas y normativas relevantes para el Modelo, así como sus actualizaciones;
- iv. Aprobar, modificar o rechazar las sanciones o acciones que le proponga el Gerente de Cumplimiento en relación a las denuncias de que tome conocimiento vinculadas con infracciones al Modelo;
- v. Supervisar la implementación y eficaz operación del Modelo;
- vi. Recibir y evaluar los informes de gestión y funcionamiento del Modelo que el Gerente de Cumplimiento le presente; y
- vii. Aprobar, modificar o rechazar el programa de trabajo y presupuesto que, cada año, le proponga el Gerente de Cumplimiento.

b) GERENTE DE CUMPLIMIENTO

El Gerente de Cumplimiento es la persona especialmente designada por el Gerente General y ratificada por el Consejo de Administración de CONAVICOOP como responsable de diseñar un sistema de gestión integral que permita evaluar y gestionar las conductas de cumplimiento establecidas en el Modelo de Prevención de Delitos, vinculado con la estructura de integridad corporativa que CONAVICOOP ha definido, promoviendo la elaboración de políticas, procedimientos y buenas prácticas en todos los ámbitos en los que la evaluación eficiente de riesgos así lo aconseje.

Es, a su vez, el encargado y responsable del Modelo, así como de las políticas y procedimientos asociados, y también es el Encargado de Prevención de Delitos para efectos de lo exigido en la Ley 20.393.

El Gerente de Cumplimiento cuenta con los adecuados recursos, competencias y posición para ejercer su rol con total autoridad e independencia, sin perjuicio de la obligación de reportar directamente a la Administración de CONAVICOOP.

En el ejercicio de sus funciones le corresponderá realizar las siguientes funciones, sin que la enumeración sea taxativa:

- i. Fomentar la cultura de integridad corporativa, proponiendo, cuando corresponda, la aprobación de nuevas políticas y la correspondiente actualización o modificación de las existentes;
- ii. Diseñar e implementar el Modelo;
- iii. Tener acceso directo e irrestricto a toda la información de la cooperativa, cualquiera sea su soporte, digital o escrito;
- iv. Comunicar, capacitar, asesorar y guiar de forma permanente a los colaboradores en todas las materias que incumben al Modelo y particularmente, de las obligaciones que de ellas se derivan;
- v. Reportar a la Administración, para rendir cuenta de su gestión, informando las medidas y planes implementados en el cumplimiento de su cometido. Los

informes a reportar a la Administración de CONAVICOOP abarcarán al menos los siguientes tópicos:

- a. Acciones Preventivas;
 - b. Acciones de Respuesta; y
 - c. Supervisión y Monitoreo del Modelo.
-
- vi. Efectuar las observaciones que le merezcan las autorizaciones de operaciones de los colaboradores, de acuerdo con las leyes, reglamentos, políticas y procedimientos vigentes, así como otorgar su autorización cuando corresponda;
 - vii. Conocer, dirigir, investigar y proponer las sanciones aplicables en caso de denuncias e incumplimientos, así como ejercer las acciones que correspondan, de acuerdo con lo descrito en el Procedimiento de Denuncias, Investigación y Sanciones y otras normativas internas;
 - viii. Promover que los colaboradores que denuncien irregularidades e incumplimientos de buena fe no sean objeto de represalias;
 - ix. Gestionar las auditorías internas y externas del Modelo;
 - x. Abrir los canales necesarios, a objeto de estar en permanente comunicación con los colaboradores que tengan dudas, observaciones y planteamientos en torno al Modelo.

3.2. DIAGNÓSTICO DE RIESGOS

La Ley 20.393 exige que el Modelo debe contemplar una identificación clara de todas las actividades o procesos que realiza la persona jurídica, ya sean habituales o esporádicos y en cuyo contexto se genere o incremente el riesgo de comisión de los delitos tipificados en el citado cuerpo legal.

Para implementar lo que exige la Ley 20.393, se utilizará una Matriz de Riesgos, la que deberá ser revisada anualmente o cuando sucedan modificaciones importantes en la regulación o las condiciones de la operación de la cooperativa.

Para la elaboración de la matriz de riesgos se deben seguir los siguientes criterios:

- i. Identificación de los eventos de riesgo que pueden cometidos por la persona jurídica y sus colaboradores;
- ii. Comprender la estructura organizacional de cada área de la persona jurídica, detallando los cargos, responsabilidades y segregación de funciones, con el fin de identificar cuáles de los procesos son riesgosos y con qué terceros se relacionan;
- iii. Identificación de la oportunidad en que pueden ocurrir los eventos de riesgo y la probabilidad de que éstos sucedan; y
- iv. Cálculo del impacto de los eventos de riesgo; y
- v. Priorización de los riesgos y establecer los controles correspondientes.

La identificación de las actividades y procesos en los que se genere o incremente el riesgo de comisión de los delitos contemplados en la Ley 20.393, se describe en la Matriz de Riesgos, que se considera parte de este Modelo, y que es de circulación restringida sólo para el Gerente de Cumplimiento, la Administración de CONAVICOOP y la Junta de Vigilancia de CONAVICOOP.

3.3. MEDIDAS PREVENTIVAS

a) MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

La función y objetivo del presente documento se encuentra ampliamente desarrollado en el capítulo III de este Manual.

b) CÓDIGO DE ÉTICA

El objetivo de este instrumento es definir y establecer los lineamientos que unifican y fortalecen las prácticas de CONAVICOOP, para que en él plasmen los valores y las normas que la cooperativa y sus colaboradores respetarán y cumplirán en su desempeño profesional.

Atendida la naturaleza jurídica de la cooperativa, se debe tener presente que la finalidad principal de ella es satisfacer las necesidades habitacionales y comunitarias de sus socios y no el lucro. Por tanto, prevalecerán las relaciones de cooperación y colaboración. Por ello es fundamental que se cautele el cumplimiento de la Ley General de Cooperativas, el Reglamento de la Ley General de Cooperativas, los estatutos de CONAVICOOP, el Código de Ética y las regulaciones de la autoridad competente, por parte de todos los colaboradores de CONAVICOOP, ya que de esta manera perdurarán los principios originarios.

Para que los colaboradores puedan dar cumplimiento al propósito principal del Código de Ética, CONAVICOOP dispone de un Canal de Denuncias, de manera tal que cualquier colaborador que sea testigo de un incumplimiento a lo establecido en el Código de Ética y/o en el Modelo; o requiera información o asesoría sobre cuestiones éticas, pueda informarlo a través de los medios de contacto del Canal de Denuncias de CONAVICOOP.

Debido a que este documento es vinculante a toda la Cooperativa, su incumplimiento acarrea, consecuentemente, la aplicación de sanciones, las que pueden ir desde amonestación hasta la terminación del contrato de trabajo del colaborador, de acuerdo a las causales establecidas en el artículo 161 del Código del Trabajo. Por tanto, es deber de cada área ser ejemplo de aplicación y promoción de los valores cooperativos y corporativos.

c) POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

CONAVICOOP ha establecido determinadas políticas y procedimientos específicos y necesarios para cumplir y controlar cabalmente el Modelo, con el fin de detectar y prevenir la comisión de cualquiera de los delitos señalados en la Ley 20.393.

Atendida la actividad de la Cooperativa, CONAVICOOP ha regulado las siguientes situaciones a través de políticas o procedimientos:

i. Política de Manejo de Conflictos de Intereses

En el desarrollo de su actividad ordinaria, CONAVICOOP mantiene relaciones constantes con la administración pública, las empresas del Estado, municipalidades, tribunales y cortes de justicia, diversos funcionarios públicos, y particulares.

En el marco de dichas interacciones, la Cooperativa promueve la transparencia y espera de sus colaboradores un actuar dentro de lo permitido por las normas internas. Es por ello que deben evitarse siempre los conflictos de interés y las conductas que puedan ser interpretadas como un intento de conseguir contraprestaciones indebidas, como, por ejemplo, permutas de servicios, sobornos o pagos de facilitación.

14

En razón de lo anterior, todo conflicto de interés debe ajustarse a lo establecido en la Política de Manejo de Conflictos de Intereses, la cual es de cumplimiento obligatorio para todos los colaboradores de CONAVICOOP.

ii. Política de Regalo e Invitaciones

Si bien los regalos, invitaciones, viajes y otras ventajas podrían contribuir a reforzar las relaciones comerciales con clientes, proveedores y otros terceros. En algunos casos estas prácticas pueden ser vistas como una ventaja indebida y pueden llegar a constituir una falta ética o un acto de corrupción.

Todo regalo, invitación o viaje debe ajustarse a límites de valor y debe ser autorizado por quien corresponda, de acuerdo a las normas descritas en la Política de Regalos e Invitaciones de CONAVICOOP, la cual es de cumplimiento obligatorio para todos los colaboradores.

iii. Política de Trato y Conducta Laboral

CONAVICOOP promueve un ambiente laboral en el que las personas sean tratadas con respeto y dignidad. Además, proteger siempre la integridad física y psíquica de los colaboradores, evitando las agresiones o abusos de cualquier tipo en el desempeño de su trabajo.

Abordar conductas que vulneran la dignidad de las personas, hace referencia al concepto más amplio de violencia laboral, entendiéndose por tal, “cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente los comportamientos, palabras y actos que puedan atender contra la dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral”. Estas conductas que vulneran la dignidad de las personas impactan a la organización por completo, ya que no afecta solamente a víctima y victimario. También, los equipos de trabajo y toda la organización en su conjunto se ven involucrados y dañados cuando se producen estos hechos.

En razón de lo anterior, la Política de Trato y Conducta Laboral busca establecer los principios básicos por los que deben regirse todos los colaboradores de CONAVICOOP para prevenir cualquier forma de maltrato, violencia en el trabajo, acoso laboral (físico o intelectual) o acoso sexual; y establecer las directrices que deben seguir los colaboradores y la Cooperativa en caso de ocurrencia de estas situaciones.

15

iv. Política de Cumplimiento Ambiental

Los principios fundamentales que guían el comportamiento de los colaboradores de CONAVICOOP en materia medioambiental son la protección del medio ambiente, la actuación conforme a las leyes, la normativa interna y el mejoramiento continuo del sistema de gestión ambiental.

El compromiso de proteger el medioambiente no tiene como fin único la prevención de impactos ambientales o de la contaminación, sino que también, la protección del entorno natural y la mitigación y adaptación al cambio climático, por lo que es obligación de todos quienes forman parte de la Cooperativa seguir y respetar la Política de Cumplimiento Ambiental.

En razón de lo anterior, CONAVICOOP elaboró esta Política, que tiene como objetivo entregar lineamientos para todos sus colaboradores respecto de la forma en que se debe gestionar la protección del medio ambiente. Para ello, dicha política describe las normas legales de carácter penal, administrativa, reglamentaria y aquellas nacidas de los procesos de evaluación ambiental que la Cooperativa ha decidido iniciar, y que son reunidas en sus resoluciones de calificación ambiental, las conductas que de ellas emanan, y los deberes que ellas crean para todos los integrantes de CONAVICOOP y sus filiales.

v. Denuncias

La Cooperativa cuenta con un Canal de Denuncias confidencial al cual pueden acceder colaboradores y terceros externos de CONAVICOOP a través del correo electrónico, la casilla postal de Correos de Chile y el sitio web de la Cooperativa.

Cualquier conducta contraria al Modelo puede ser denunciada por esta vía, incluso de forma anónima.



3.4. IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

El Modelo se deberá implementar en todas las áreas de CONAVICOOP. Para tal fin se adoptarán al menos las siguientes iniciativas:

a) Plan de difusión y Capacitación.

El Modelo requiere ir acompañado de un fuerte plan de difusión al interior de la organización, de manera que todos los colaboradores conozcan las normas, procedimientos, obligaciones y prohibiciones establecidas en el Modelo para mitigar el riesgo de comisión de los delitos tipificados en la Ley 20.393, como asimismo el Modelo implementado por la Cooperativa.

En conjunto con la difusión del Modelo, es necesario que los colaboradores se capaciten, según sus áreas de trabajo y funciones. Estas capacitaciones deben realizarse, al menos, una vez al año y/o cuando ocurran cambios relevantes que afecten la normativa interna o externa de la persona jurídica.

Asimismo, es fundamental que todo el trabajo de difusión y capacitación sea acreditable, por lo que las actividades de esta índole deben ser formales y obligatorias para los colaboradores, quienes deberán dejar constancia de su asistencia y podrán asistir en forma presencial o remota, dependiendo de las circunstancias.

17

b) Supervisión y Monitoreo del Modelo.

El objetivo de la supervisión y monitoreo es verificar el adecuado funcionamiento de las actividades de control definidas y evaluar la necesidad de efectuar mejoras en el Modelo.

El Gerente de Cumplimiento, dentro de sus funciones deberá monitorear y actualizar (cuando corresponda) el Modelo.

3.5. OBSERVANCIA DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

El incumplimiento del Modelo y, sobre todo, la comisión de alguna de las conductas prohibidas en las políticas y procedimientos que integran el Modelo, han de conllevar las sanciones previstas en la Ley, en los contratos de trabajo y en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Cooperativa, las que podrán ir desde amonestaciones hasta la terminación del contrato de trabajo.

En el caso de proveedores y terceros se aplicarán sanciones de censura por escrito comunicada a la administración del proveedor o de terminación inmediata del contrato con el proveedor en caso de infracciones graves.

Lo anterior es sin perjuicio de las eventuales sanciones laborales, civiles, administrativas y/o penales que puedan afectar al infractor.

a) Cláusulas para Contratos celebrados por CONAVICOOP.

Atendido que el Modelo no solo es obligatorio a nivel interno, sino que a nivel externo (proveedores), se deben generar cláusulas y/o anexos a los actos jurídicos más relevantes que celebre la Cooperativa, tales como contratos o reglamentos, de manera tal que los colaboradores y los terceros se obliguen a cumplir la política de la persona jurídica.

18

Tanto las cláusulas como anexos deben contener al menos las siguientes menciones:

- i. Señalar la existencia del Modelo;
- ii. Declaración y aceptación del Modelo, así como de la Ley 20.3939 y los delitos tipificados en ella;
- iii. Conocimiento de los canales de denuncia disponibles;
- iv. Asumir el compromiso de denunciar cualquier irregularidad que comprometa a la empresa o al proveedor;
- v. Señalar las sanciones por el incumplimiento del Modelo.

A continuación, se señalan los documentos que deben contener una cláusula o anexo relativo a este tema y cuyo detalle estará contenido en el Anexo N° 1 de este Modelo:

- i. **Contratos de trabajo de colaboradores.** Todos los contratos de trabajo deben tener incorporadas las obligaciones que se han establecido, como asimismo las medidas por su incumplimiento. Para aquellos contratos suscritos con anterioridad a la implementación del Modelo, las cláusulas deberán ser incorporadas en un anexo al contrato.
- ii. **Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.** Establece los derechos, beneficios, obligaciones y medidas que deben observar los colaboradores de la Cooperativa, con la finalidad de lograr mejores relaciones entre ambas partes.
- iii. **Contratos con proveedores.** Todos los contratos con proveedores deben incorporar, expresamente, las cláusulas relativas a las prohibiciones, obligaciones y sanciones que se establezcan como parte del Modelo. Asimismo, en estos contratos se deberán señalar los límites legales de contratación que deben emplear los proveedores en su actuar con terceros. Pueden excluirse de esta norma aquellos que correspondan a contratos por adhesión.
- iv. **Órdenes de Compras.** En todas las órdenes de compra con proveedores, se deberá incluir una cláusula, por medio de la cual, el proveedor declara conocer la Ley 20.393 y se obliga a no incurrir en cualquiera de los delitos tipificados en dicho cuerpo legal.

IV. PENAS (Arts. 8 al 19, Ley 21.393)

En el evento que se declare la responsabilidad penal de la persona jurídica, la Ley 20.393 establece las siguientes penas aplicables:

4.1. Disolución de la persona jurídica o cancelación de la personalidad jurídica.

No se aplicará a empresas del Estado o personas jurídicas de derecho privado que presten un servicio de utilidad pública, cuya interrupción pudiere causar graves consecuencias sociales y económicas o daños serios a la comunidad, como resultado de la aplicación de esta pena.

Producto de esta resolución, se deben realizar los siguientes actos o contratos necesarios:

- a. Concluir toda actividad de la persona jurídica, salvo aquellas indispensables para el éxito de la liquidación;
- b. Pago de los pasivos de la persona jurídica, incluidos aquellos derivados de la comisión del delito. Para estos efectos, se entienden caducados los plazos de las deudas, siendo exigibles inmediatamente;
- c. Repartir los bienes remanentes entre los socios, dueños y/o propietarios, a prorrata de sus participaciones.

20

4.2. Prohibición temporal o perpetua de celebrar actos y contratos con el Estado.

Esta prohibición comprende la imposibilidad de contratar a cualquier título con órganos o empresas del Estado o con empresas o asociaciones en que éste tenga una participación mayoritaria; así como la prohibición de adjudicarse cualquier concesión otorgada por el Estado.

Para determinar esta pena, el tribunal se ceñirá a la siguiente escala:

- a. **Prohibición perpetua** de celebrar actos y contratos con el Estado.
- b. **Prohibición temporal** de celebrar actos y contratos con el Estado. Su duración se graduará del siguiente modo:
 - a. En su grado mínimo: de 2 a 3 años.
 - b. En su grado medio: de 3 años y 1 día a 4 años.
 - c. En su grado máximo: de 4 años y 1 día a 5 años.

4.3. Pérdida parcial o total de beneficios fiscales o prohibición absoluta de recepción de los mismos por un período determinado.

Se entenderá por beneficios fiscales, para efectos de la Ley 20.393, “aquellos que otorga el Estado o sus organismos por concepto de subvenciones sin prestación recíproca de bienes o servicios y, en especial, subsidios para financiamiento de actividades específicas o programas especiales y gastos inherentes o asociados a la realización de éstos, sea que tales recursos se asignen a través de fondos concursables o en virtud de leyes permanentes o subsidios, subvenciones en áreas especiales o contraprestaciones establecidas en estatutos especiales y otras de similar naturaleza”.

Esta pena se graduará del siguiente modo:

- a. En su grado mínimo: pérdida del 20 al 40% del beneficio fiscal.
- b. En su grado medio: pérdida del 41 al 70% del beneficio fiscal.
- c. En su grado máximo: pérdida del 71 al 100% del beneficio fiscal.

En caso que la persona jurídica no sea acreedora de tales beneficios fiscales, se podrá aplicar como sanción la prohibición absoluta de percibirlos por un período de entre 2 y 5 años, que se contará desde que la sentencia se encuentre ejecutoriada.

4.4. Multas a beneficio fiscal.

Esta pena se graduará del siguiente modo:

- a. En su grado mínimo: desde 400 a 4.000 Unidades Tributarias Mensuales.
- b. En su grado medio: desde 4.001 a 40.000 Unidades Tributarias Mensuales.
- c. En su grado máximo: desde 40.001 a 300.000 Unidades Tributarias Mensuales.

4.5. Penas accesorias.

- a. **Publicación de un extracto de la sentencia.** El tribunal ordenará la publicación de un extracto de la parte resolutive de la sentencia condenatoria en el Diario Oficial u otro diario de circulación nacional.
- b. **Comiso.** El producto del delito y demás bienes, efectos, objetos, documentos, instrumentos, dineros o valores del mismo serán decomisados. Cuando por cualquier circunstancia no sea posible decomisar estas especies, se podrá aplicar el comiso a una suma de dinero equivalente a su valor.

ANEXO N°1: CLÁUSULAS PARA CONTRATOS CELEBRADOS POR CONAVICOOP

CLÁUSULA PARA CONTRATOS DE TRABAJO

I. GENERALIDADES.

Artículo 1°: En CONAVICOOP estamos obligados y comprometidos con la promoción permanente de una conducta ética y buenas prácticas inspiradas en los principios y valores del cooperativismo, es por ello que en cumplimiento de lo ordenando por la Ley N° 20.393, se ha implementado un nuevo Modelo de Prevención.

Mediante este anexo, CONAVICOOP da a conocer al Trabajador su Modelo de Prevención, así como los procedimientos de denuncia y la determinación de responsabilidades que se seguirán en caso de incumplimiento o comisión de algún delito.

El Trabajador, por su parte, declara en este acto haber recibido y conocer el Código de Ética, las Políticas, la Matriz de Riesgos, los que junto al modelo se denominan en conjunto e indistintamente “Modelo de Prevención de Delitos”, y que se compromete a cumplir en todas sus partes, constituyendo una obligación esencial de su contrato de trabajo.

23

II. ASPECTOS ESENCIALES DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS.

Artículo 2°: El Trabajador será responsable individualmente de sus acciones y, asimismo se compromete a actuar con profesionalismo, honestidad y transparencia, ejerciendo su rol sin anteponer la búsqueda de un beneficio o provecho personal por sobre el propio de su labor.

Artículo 3°: A modo enunciativo, CONAVICOOP da a conocer algunas conductas contrarias a la Ley N° 20.393:

- a) Dar, ofrecer o consentir en dar a un empleado público, un beneficio económico o de otra naturaleza, en provecho de éste o un tercero, en razón del cargo del empleado o para que incurra en ciertas acciones u omisiones, o por haberlas realizado o haber incurrido en ellas.

- b) Solicitar o aceptar recibir un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para favorecer o por haber favorecido, en el ejercicio de sus labores, la contratación con un oferente sobre otro.
- c) Dar, ofrecer o consentir en dar a un empleado o mandatario, un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para que favorezca o por haber favorecido la contratación con un oferente por sobre otro.
- d) Cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión que involucre a la cooperativa, incumpliendo las condiciones establecidas por la ley.

En este sentido, toda labor que realice un trabajador de CONAVICOOP se materializará dentro del marco legal y deberá abstenerse de ejecutar cualquier acción o encargo que le signifique cometer o participar en un hecho constitutivo de delito.

Artículo 4°: Todos los trabajadores de CONAVICOOP se comprometen a respetar y hacer respetar los principios y valores éticos, las leyes de la República y el Modelo de Prevención referido.

24

Para ello, los trabajadores deberán cumplir especialmente lo siguiente:

- a) Evitar conductas que puedan comprometer la responsabilidad penal propia o de CONAVICOOP, conforme lo dispuesto en la Ley N° 20.393.
- b) Mantenerse informados y utilizar cuando sea necesario los canales y procedimientos de denuncia dispuestos por CONAVICOOP, los que se encuentran en la página web de la cooperativa www.conavicoop.cl, en el correo electrónico canaldenuncias@conavicoop.cl y en la casilla postal de Correos de Chile.
- c) Reportar, a través de alguno de los canales establecidos por CONAVICOOP, y tan pronto tomen conocimiento, toda infracción a las normas establecidas en el modelo para la prevención de delitos en general, y en particular respecto de los contemplados en el artículo 1° de la Ley N° 20.393.

La inobservancia de las conductas, principios y valores éticos relativas a la Ley N° 20.393 por parte del Trabajador, acarrea, consecuentemente, la aplicación de sanciones, las que pueden ir desde amonestación hasta la terminación del contrato de trabajo del colaborador, de acuerdo a las causales establecidas en el artículo 161 del Código del Trabajo.

Artículo 5°: Por su parte, en el caso que un Trabajador observe alguna conducta que pudiera ser un hecho constitutivo de delito y no esté comprendida en la Matriz de Riesgos, se compromete a informarlo, con el fin de enriquecer dicha matriz.

Artículo 6°: Para mayor detalle de acerca de la aplicación de lo expuesto en este anexo, los trabajadores podrán consultar el Modelo de Prevención en la página web de Conavicoop www.conavicoop.cl.

ANEXO REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS LEY N° 20.393

I. GENERALIDADES.

Artículo 1°: En CONAVICOOP estamos comprometidos con la promoción permanente de una conducta ética y buenas prácticas inspiradas en los principios y valores del cooperativismo, es por ello que en cumplimiento de lo ordenando por la Ley N° 20.393, se ha implementado un nuevo Modelo de Prevención.

Mediante este anexo, CONAVICOOP da a conocer al Trabajador su Modelo de Prevención, así como los procedimientos de denuncia y la determinación de responsabilidades que se seguirán en caso de incumplimiento o comisión de algún delito.

El Trabajador, por su parte, declara en este acto haber recibido y conocer el Modelo referido, el que se compromete a cumplir en todas sus partes, constituyendo una obligación esencial de su contrato de trabajo.

II. ASPECTOS ESENCIALES DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS.

Artículo 2°: El Trabajador será responsable individualmente de sus acciones y, asimismo se obliga a actuar con profesionalismo, honestidad y transparencia, ejerciendo su rol sin anteponer la búsqueda de un beneficio o provecho personal por sobre el propio de su labor.

Artículo 3°: A modo enunciativo, CONAVICOOP da a conocer algunas conductas contrarias a la Ley N° 20.393:

- a) Dar, ofrecer o consentir en dar a una autoridad o a un empleado público, un beneficio económico o de otra naturaleza, en provecho de éste o de un tercero, en razón del cargo de la autoridad o del empleado o para que incurra en ciertas acciones u omisiones, o por haberlas realizado o haber incurrido en ellas.

- b) Solicitar, requerir o aceptar recibir un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para favorecer o por haber favorecido, en el ejercicio de sus labores, la contratación con un oferente persona natural o jurídica sobre otro.
- c) Dar, ofrecer o consentir en dar a un empleado o mandatario, un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para que favorezca o por haber favorecido la contratación con un oferente por sobre otro.
- d) Cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión que involucre a la cooperativa, incumpliendo las condiciones establecidas por la ley.

En este sentido, toda labor que realice un trabajador de CONAVICOOP se materializará dentro del marco legal y deberá abstenerse de ejecutar cualquier acción o encargo que le signifique cometer o participar en un hecho constitutivo de delito.

Artículo 4°: Todos los trabajadores de CONAVICOOP se obligan a cumplir, respetar y hacer respetar las normas, los principios y valores éticos de la Cooperativa, las leyes de la República y el Modelo de Prevención referido.

27

Para ello, los trabajadores deberán cumplir especialmente lo siguiente:

- a) Evitar conductas que puedan comprometer la responsabilidad penal propia o de CONAVICOOP, conforme lo dispuesto en la Ley N° 20.393.
- b) Mantenerse informados y utilizar los canales y procedimientos de denuncia dispuestos por CONAVICOOP, los que se encuentran en la página web de la cooperativa www.conavicoop.cl, en el correo electrónico canaldenuncias@conavicoop.cl y en la casilla postal de Correos de Chile.
- c) Reportar, a través de alguno de los canales establecidos por CONAVICOOP, y tan pronto tomen conocimiento, toda infracción a las normas establecidas en el modelo para la prevención de delitos en general, y en particular respecto de los contemplados en el artículo 1° de la Ley N° 20.393.

Artículo 5°: Por su parte, en el caso que un Trabajador observe alguna conducta que pudiera ser un hecho constitutivo de delito y no esté comprendida en la Matriz de Riesgos, se obliga a informarlo, con el fin de enriquecer dicha matriz.

Artículo 6°: Para mayor detalle de acerca de la aplicación de lo expuesto en este anexo, los trabajadores podrán consultar el Modelo de Prevención en la página web de Conavicoop www.conavicoop.cl.

CLÁUSULA PARA CONTRATOS CON PROVEEDORES

ARTÍCULO 1°: Introducción. La Ley N° 20.393 y sus posteriores modificaciones han establecido la responsabilidad penal de las personas jurídicas, que permite que las personas jurídicas y empresas del Estado puedan responder criminalmente en el caso que sus dueños, directores, ejecutivos principales, representantes, quienes ejecuten actividades de administración y supervisión o quienes están bajo la dirección o supervisión directa de los anteriores, cometan cualquiera de los delitos tipificados en dicha ley.

CONAVICOOP dentro de su compromiso con la promoción permanente de una conducta ética y buenas prácticas inspiradas en los principios y valores del cooperativismo, y en cumplimiento con lo ordenando por la Ley N° 20.393, ha implementado un nuevo Modelo de Prevención de Delitos.

Mediante esta cláusula, CONAVICOOP da a conocer a **[Razón Social EXTERNO]** (en adelante el “Proveedor”) su Modelo de Prevención de Delitos, así como los procedimientos de denuncia y la determinación de responsabilidades que se seguirán en caso de incumplimiento o comisión de algún delito. El Proveedor a través de la firma del contrato, declara en este acto tomar pleno conocimiento de lo antes expuesto.

29

ARTÍCULO 2°: Declaración del Proveedor. El Proveedor declara que cumplirá las normas de la Ley N° 20.393, especialmente en lo relativo a adoptar medidas para la prevención de los delitos previstos en la citada ley.

El Proveedor será responsable individualmente de sus acciones y, asimismo se compromete a actuar con profesionalismo, honestidad y transparencia, sin anteponer la búsqueda de un beneficio o provecho personal.

Además, el Proveedor declara que no ha sido condenado por alguno de los delitos tipificados en la Ley N° 20.393 con anterioridad, comprometiéndose por el presente instrumento a mantener tal cumplimiento durante toda la vigencia del contrato, obligándose, asimismo, a no incurrir o desarrollar, en caso alguno, a través de cualquiera de sus dueños, administradores, representantes, agentes o dependientes en general, ningún tipo de actividad o conducta que pudiera afectar el cumplimiento del citado cuerpo legal.

ARTÍCULO 3°: Obligaciones del Proveedor. El Proveedor queda obligado por el Modelo de Prevención de Delitos de CONAVICOOP, comunicado al momento de la celebración del presente contrato, del cual ha tomado pleno conocimiento del mismo.

Además, con el objeto de prevenir, detectar y denunciar la comisión de los delitos contemplados en la Ley N° 20.393, el Proveedor deberá:

- a) Evitar conductas que puedan comprometer la responsabilidad penal propia o de CONAVICOOP, conforme lo dispuesto en la Ley N° 20.393.
- b) Mantenerse informados y utilizar cuando sea necesario los canales y procedimientos de denuncia dispuestos por CONAVICOOP respecto de los actos que pudiesen contravenir la Ley N° 20.393, los que se encuentran en la página web de la cooperativa www.conavicoop.cl, en el correo electrónico canaldenuncias@conavicoop.cl y en la casilla postal de Correos de Chile.
- c) Reportar, a través de alguno de los canales establecidos por CONAVICOOP, y tan pronto tomen conocimiento de toda infracción a las normas establecidas en el modelo para la prevención de delitos en general, y en particular respecto de los contemplados en el artículo 1° de la Ley N° 20.393;
- d) Dar a conocer cualquier conflicto de interés entre los propios y los de CONAVICOOP que puedan interferir en la relación contractual con la Cooperativa; y
- e) No actuar por medio de terceros, directa o indirectamente, en contra de los intereses de CONAVICOOP.

30

ARTÍCULO 4°: Denuncias. Las denuncias señaladas en el artículo precedente serán recibidas e investigadas por la Gerencia de Cumplimiento, de acuerdo a lo establecido en el Modelo de Prevención de Delitos de CONAVICOOP.

Se garantiza al denunciante, absoluta confidencialidad y que no habrán represalias por denuncias hechas de buena fe.

ARTÍCULO 5°: Prohibiciones. Queda estrictamente prohibido al Proveedor en su relación con CONAVICOOP, participar de manera directa o indirecta en cualquier conducta relacionada con la comisión de delitos, especialmente aquellos señalados en la Ley N° 20.393, ni aun cuando el resultado del delito fuere beneficioso para CONAVICOOP, debiendo velar por el estricto cumplimiento de dicha ley.

A modo enunciativo, le está absolutamente prohibido al Proveedor cometer y/o participar en cualquiera de los siguientes hechos:

- a) Dar, ofrecer o consentir en dar a un empleado público, un beneficio económico o de otra naturaleza, en provecho de éste o un tercero, en razón del cargo del empleado o para que incurra en ciertas acciones u omisiones, o por haberlas realizado o haber incurrido en ellas.
- b) Solicitar o aceptar recibir un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para favorecer o por haber favorecido, en el ejercicio de sus labores, la contratación con un oferente sobre otro.
- c) Dar, ofrecer o consentir en dar a un empleado o mandatario, un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para que favorezca o por haber favorecido la contratación con un oferente por sobre otro.
- d) Ocultar o disimular el origen ilícito de dinero u otro tipo de activos, a sabiendas de que provienen, directa o indirectamente, de la perpetración de los delitos contemplados en la Ley N° 19.913 (tráfico ilícito de estupefacientes, financiamiento del terrorismo, secuestro, tráfico de armas, ciertos delitos de la Ley de Valores y de la Ley de Bancos, contrabando, delitos contra la propiedad intelectual, falsificación de dinero, obtener devolución fraudulenta de impuestos, prevaricación, fraude al fisco, cohecho, tráfico de personas para la prostitución, trata de migrantes y pornografía infantil, entre otros).
- e) Transportar, comprar, vender, transformar, comercializar en cualquier forma o tener en su poder, a cualquier título, especies respecto de las cuales sabe, o debiera

saber, que fueron hurtadas, robadas u objeto de abigeato, de receptación o de apropiación indebida.

- f) Interesarse en cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión que involucre a la sociedad, incumpliendo las condiciones establecidas por la ley.
- g) En perjuicio de otro, apropiarse o distraer dinero, efectos o cualquier cosa mueble que hubieran recibido en depósito, comisión o administración, o por otro título, que produzca la obligación de entregarla o devolverla.
- h) Afectar gravemente componentes ambientales y/o ciertas áreas protegidas.
- i) Cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión que involucre a la cooperativa, incumpliendo las condiciones establecidas por la ley.

ARTÍCULO 6°: Sanciones. El incumplimiento de las disposiciones presentadas en este contrato será sancionado con la terminación inmediata del contrato, sanción que no obstará a la acciones legales y contractuales que CONAVICOOP pueda ejercer contra el Proveedor por el perjuicio que le irroge a la primera el incumplimiento de la segunda.

CLÁUSULA PARA ORDENES DE COMPRA

Al aceptar esta orden de compra, el **[Razón Social EXTERNO]** (en adelante el “Proveedor”) declara que a la fecha ha dado estricto cumplimiento a las normas de la Ley N° 20.393, especialmente en lo relativo a adoptar medidas para la prevención de los delitos previstos en la citada ley.

Asimismo, declara que no ha sido condenado por alguno de los delitos tipificados en la Ley N° 20.393 con anterioridad, comprometiéndose por el presente instrumento a mantener tal cumplimiento durante toda la vigencia de la relación contractual y comercial, obligándose, asimismo, a desarrollar todas sus actividades conforme a las normas de la Ley N° 20.393, por sí o a través de cualquiera de sus dueños, administradores, representantes, agentes o dependientes en general.



CÓDIGO DE ÉTICA

ÍNDICE

- I. INTRODUCCIÓN**
- II. COOPERATIVAS**
 - 1. ¿Qué es una Cooperativa?
 - 2. CONAVICOOP, una Cooperativa de Viviendas Abierta
 - 3. Valores y Principios de CONAVICOOP
- III. DESTINATARIOS**
- IV. FUNCIONAMIENTO**
 - 1. Preguntas
 - 2. Denuncias
 - 3. Sin represalias
 - 4. Uso indebido de los canales
- V. CANAL DE DENUNCIAS**
- VI. APLICACIÓN PRÁCTICA**
 - 1. Relación con el entorno de trabajo
 - 2. Relación con los socios
 - 3. Relación con proveedores y terceros
 - 4. Relación con el mercado y la autoridad
 - 5. Relación con la sociedad

2_____

VII. MEDIDAS POR INCUMPLIMIENTO

I. INTRODUCCIÓN.

Una conducta empresarial asentada sobre los principios de la ética y la responsabilidad social debe necesariamente contribuir al desarrollo sostenible y a la prosperidad. En esta firme convicción, y con el objetivo de integrar plenamente la responsabilidad social en su actividad, CONAVICOOP ha querido actualizar su Código de Ética para que plasme los valores y las normas que la cooperativa y sus colaboradores respetarán y cumplirán en su desempeño profesional.

Atendida la naturaleza jurídica de la cooperativa, se debe tener presente que la finalidad principal es satisfacer las necesidades habitacionales y comunitarias de sus socios y no el lucro. Por tanto, prevalecerán las relaciones de cooperación y colaboración. Por ello es fundamental que se cautele el cumplimiento de la Ley General de Cooperativas, el Reglamento de la Ley General de Cooperativas, los estatutos de CONAVICOOP, el Código de Ética y las regulaciones de la autoridad competente, por parte de todos los colaboradores de CONAVICOOP, ya que de esta manera perdurarán los propósitos originarios.

El presente Código de Ética fue aprobado por el Consejo de Administración de CONAVICOOP en su sesión de fecha _____.

II. COOPERATIVAS.

2.1. ¿Qué es una cooperativa?

a. Un poco de historia...

La primera cooperativa se fundó en octubre del año 1844, en la ciudad de Rochdale, en Inglaterra, denominándose “Sociedad de los Probos Pioneros de Rochdale”, integrada por 28 obreros textiles, con un objetivo amplio y ambicioso, consistente en mejorar en todos los ámbitos posibles las condiciones de vida de los socios que ingresen a la cooperativa.



En Chile, las cooperativas surgieron en el epílogo del siglo XIX, precisamente en la ciudad de Valparaíso, época en la que se constituyeron las cooperativas de consumo denominadas “La Valparaíso” y “La Esmeralda”, bajo el alero de la Sociedad de Socorros Mutuos de la Unión de Tipógrafos, institución creada en 1853 por el movimiento obrero.

De ahí en adelante, las cooperativas han sido organizaciones con más de 150 años de desarrollo, participando en casi todos los rubros de la actividad humana, con una gran participación económica, social, laboral y cultural en el mundo, siendo parte importante de la economía social.

b. Definición

Las cooperativas son la demostración de que la unión entre todas las personas, hace posible la consecución de cualquier objetivo, por tanto, la empresa Cooperativa constituye por excelencia, en el ámbito social y económico de una sociedad un ejemplo de la Justicia Social y la dignidad de las personas.

En razón de lo anterior, la Alianza Cooperativa Internacional (“ACI”) define a las cooperativas como *“una asociación autónoma de personas que se han unido voluntariamente para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes por medio de una empresa de propiedad conjunta y democráticamente controlada.”*

De esta definición se puede desprender que las cooperativas tienen las siguientes características esenciales:

- a) Se trata de instituciones que nacen en base a la asociación de personas;
- b) Al no tener limitación de socios, puede incorporarse y participar todo aquel que cumpla con las condiciones que fijan los estatutos de la cooperativa;
- c) El objetivo es satisfacer las necesidades de sus socios y/o promover su mejoramiento económico y social (Por ejemplo: lograr obtener su vivienda), por ende, las cooperativas no tienen como finalidad la obtención de puros beneficios económicos (utilidad), es decir, son entidades sin fines de lucro.

2.2. CONAVICOOP, una Cooperativa de Viviendas Abierta...

CONAVICOOP se creó el 20 de diciembre de 1974 en un contexto social y económico adverso, ya que existía un déficit habitacional de más de 700.000 viviendas; el 21% de la población se encontraba en la pobreza; y existía una gran dificultad en el acceso al financiamiento para la adquisición de una vivienda.

Cabe señalar que el ordenamiento jurídico cooperativo en Chile contempla diferentes tipos de cooperativas (de Consumo, de Servicios, de Ahorro y Crédito, de Viviendas, entre otras). De todas ellas, CONAVICOOP se constituyó bajo la figura de una cooperativa de viviendas abierta, esto es, que tiene un objeto único y pueden desarrollar en forma permanente, simultánea o sucesiva diferentes programas habitacionales. Asimismo, este tipo de cooperativa de vivienda permite que el número de sus socios sea ilimitado, por lo que constantemente ingresan nuevas personas que buscan solucionar sus problemas habitacionales.

Desde la constitución de CONAVICOOP se ha trabajado duramente en cumplir con el objetivo de organizar y apoyar, con espíritu cooperativo, a grupos de familias de bajos recursos del país, que de forma individual no podrían solucionar sus problemas habitacionales. De esta forma, se facilitó el acceso a diversos sistemas de apoyo público y privado, promoviendo la integración social y la dignidad de las personas.

Fruto de este trabajo, CONAVICOOP ha entregado más de 73.000 viviendas definitivas en diferentes comunas del país; más de 8.500 viviendas fueron mejoradas, utilizando el sistema de subsidios especiales del Ministerio de Vivienda; y más de 1.300 casas fueron reconstruidas en diversas comunas, después del terremoto del 27 de febrero del año 2010.

2.3. Valores y Principios de CONAVICOOP.

Recogiendo la inspiración de los pioneros de Rochdale, CONAVICOOP fomenta y procura que todos sus colaboradores y socios vivan fervientemente valores como la honestidad, la franqueza, la responsabilidad social y el cuidado por los demás.

Sumado a esto, CONAVICOOP desde su constitución se ha esmerado en plasmar en su actividad diariamente los siguientes principios fundamentales del cooperativismo:

a. Adhesión voluntaria y abierta:

CONAVICOOP es una asociación voluntaria y abierta para todas aquellas personas dispuestas a utilizar sus servicios y a aceptar las responsabilidades que conlleva su participación, sin discriminación alguna.

Este principio implica que el socio al adherirse a una asociación, es porque se identifica con el servicio o actividad que realiza la cooperativa, de acuerdo a su objeto. En el caso de CONAVICOOP, los socios buscan satisfacer sus necesidades habitacionales y comunitarias a través de la cooperativa, considerando que la misión de ésta es ser líder en otorgar soluciones habitacionales definitivas y con altos estándares de calidad.

Se hace presente que la adhesión de los socios va a estar sujeta a la calificación de la persona como beneficiario de un subsidio habitacional o a la capacidad social y económica del socio para integrarse a un programa habitacional determinado; así como dar cumplimiento a los demás criterios económicos aplicables para satisfacer sus necesidades habitacionales.

Por otra parte, este principio también se refleja en el hecho que el socio puede retirarse voluntariamente y cuando lo estime conveniente de la cooperativa, siempre y cuando se cumplan los requisitos estatutarios.

b. Control democrático de los miembros:

Los socios de CONAVICOOP participan activamente en la definición de sus políticas y en la toma de decisiones, a través de los órganos que establece la ley.

c. Participación económica de los miembros:

Los socios contribuyen de manera equitativa en el capital de CONAVICOOP, a través de las cuotas de participación.

d. Educación, entrenamiento e información:

CONAVICOOP fomenta la educación e información de sus socios, respecto de los servicios otorgados por la cooperativa, así como la actividad de ésta.

e. Cooperación entre cooperativas:

En razón del mandato legal de las relaciones intercooperativas, CONAVICOOP procura mantener vínculos de trabajo conjunto con otras cooperativas, con el fin de ofrecer mejores resultados a sus socios.

f. Compromiso con la comunidad.

CONAVICOOP tiene un compromiso permanente por el desarrollo sostenible de su comunidad por medio de políticas aceptadas por sus socios.

III. DESTINATARIOS.

Este Código aplica a todos los colaboradores de CONAVICOOP, entendiéndose por tales, a todos los trabajadores, ejecutivos y consejeros, independiente de las actividades y responsabilidades que tenga cada uno.

Adicionalmente, la cooperativa buscará que los proveedores, subcontratistas y terceros en general, actúen de acuerdo a lo dispuesto en el presente Código de Ética.

IV. FUNCIONAMIENTO.

4.1. Preguntas

Para CONAVICOOP es muy importante que todos sus colaboradores se interioricen de los valores y principios plasmados en este Código de Ética. En virtud de lo anterior, ha creado una Gerencia de Cumplimiento, la que resolverá cualquier duda o inquietud de forma profesional, rápida y confidencial.

Las preguntas, dudas o inquietudes pueden realizarse directamente en los canales de denuncias señalados en el capítulo V de este Código.

4.2. Denuncias

En el proceso de construcción de la integridad corporativa es esencial el aporte de cada uno de los colaboradores. Es por ello que no solo es necesario el actuar ético de cada uno de nosotros, sino que también debe complementarse con la información sobre aquellas situaciones que se alejan de la conducta esperada.

Por consiguiente, si un colaborador toma conocimiento o es testigo de una infracción al Código de Ética, CONAVICOOP espera que esta infracción sea debida y oportunamente informada, de manera que se investigue la situación y se tomen las medidas que sean necesarias.

Se hace presente que no informar una infracción al Código de Ética puede ser tan perjudicial como la misma infracción. De ahí la relevancia de utilizar los distintos medios de contacto del Canal de Denuncias para entregar este tipo de información, así como no inhibirse de preguntar o denunciar pensando que alguien más lo hará.

4.3. Sin Represalias.

Tal como ya se ha expuesto, para CONAVICOOP es primordial recibir todas las inquietudes éticas que tengan los colaboradores, de manera de responder a sus dudas y trabajar en conjunto por la integración plena de los principios cooperativos en nuestra actividad. Por lo mismo, para que los colaboradores se acerquen libremente, la cooperativa propende a un ambiente donde todos sientan confianza de plantear sus inquietudes sin temor a sufrir algún perjuicio o represalia.

Se entiende por represalia, “toda conducta que afecte negativamente o perjudique al colaborador a raíz de haber planteado de buena fe una inquietud o denuncia, por colaborar en una investigación ética”.

CONAVICOOP es enfático en señalar que cualquier represalia en contra de aquellos colaboradores que plantean inquietudes éticas no será tolerada, y dicha represalia será considerada una infracción grave al Código de Ética.

4.4. Uso indebido de los canales

Ahora bien, la cooperativa espera que los colaboradores actúen de buena fe, es decir, con el convencimiento genuino y honesto de lo que están planteando en su denuncia, aunque posteriormente se determine que hubo un error. Por el contrario, resulta perjudicial para toda la organización aquel colaborador que realiza una denuncia a sabiendas que es falsa. En tal caso, la cooperativa podrá adoptar medidas en contra de éste.

V. CANAL DE DENUNCIAS.

CONAVICOOP cuenta con un procedimiento para denunciar cualquier actividad sospechosa, en el que se ponen a disposición de los colaboradores todas las herramientas para la comunicación de las denuncias efectuadas.

Para garantizar una correcta ejecución del procedimiento, CONAVICOOP se ha basado en los principios de confidencialidad, responsabilidad, imparcialidad y eficacia, de manera tal que exista un debido proceso para todos los intervinientes que sean parte de él.

En razón de lo anterior es que cualquier colaborador que sea testigo de un incumplimiento a lo establecido en el Código de Ética y/o en el Modelo de Prevención de Delitos; o requiera información o asesoría sobre cuestiones éticas, puede informarlo a través de los siguientes medios de contacto del Canal de Denuncias de CONAVICOOP:

- **Link en página web de Conavicoop:** “Modelo de prevención de delito”;
- **Correo electrónico:** canaldenuncias@conavicoop.cl;
- **Casilla Postal de Correos de Chile:**



VI. APLICACIÓN PRÁCTICA

1. RELACIÓN CON EL ENTORNO DE TRABAJO.

a) Respeto a las personas

Las relaciones con y entre los colaboradores de CONAVICOOP se basarán en la dignidad, la confianza y el respeto. Por consiguiente, no se permitirá ningún tipo de acoso ni de conducta abusiva, hostil u ofensiva. Además, se promoverá la cooperación, la lealtad, el trabajo en equipo y el intercambio de opiniones para crear un ambiente de trabajo agradable y enriquecedor, tal como se establece en la Política de Trato y Conducta Laboral.

b) No Discriminación

CONAVICOOP no consentirá ningún tipo de discriminación y asume la responsabilidad de fomentar un ambiente de trabajo libre de cualquier prejuicio asociado al origen, el sexo, la nacionalidad, la ideología, la orientación sexual, la religión, la edad, el género u otras características sociales, físicas o personales, todo ello complementado con lo dispuesto en la Política de Trato y Conducta Laboral.

14

c) Erradicación del Trabajo Infantil y Forzoso

CONAVICOOP rechaza el trabajo infantil, por lo tanto, se compromete a no recurrir bajo ninguna circunstancia a la mano de obra infantil ni incorporará a su actividad empresarial productos o servicios de terceros procedentes del trabajo infantil.

Asimismo, CONAVICOOP no tolerará ninguna forma de trabajo forzoso ni obtenido mediante amenaza, castigo o coacción.

d) Seguridad en el trabajo

CONAVICOOP dedicará los medios necesarios para proporcionar a sus empleados un entorno laboral saludable y seguro. Mediante el cumplimiento estricto de la normativa aplicable, la adecuada formación de sus colaboradores y la gestión preventiva de riesgos, se establecerán mecanismos y medidas para evitar accidentes, lesiones y enfermedades laborales asociados a la actividad de CONAVICOOP, como el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, que es una unidad técnica de trabajo conjunto entre la empresa y los

trabajadores, encargada de detectar y evaluar los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.

Por su parte, los colaboradores tienen la responsabilidad de observar las medidas de prevención de riesgos, de aprovechar las acciones formativas y de utilizar los equipos de seguridad que les facilite CONAVICOOP.

e) Libertad Sindical

CONAVICOOP apoya la libertad de asociación y de afiliación y reconoce el derecho a la negociación colectiva. No se tolerarán represalias por la participación de los colaboradores en actividades sindicales.

f) Compensación y Conciliación

CONAVICOOP procurará retribuir el trabajo de sus colaboradores de forma justa y adecuada, cuidando siempre el patrimonio de la cooperativa, el cual se genera con los remanentes de su actividad, los cuales, una vez aprobado el balance del ejercicio respectivo por la Junta General de Socios, incrementan los fondos de reserva de la cooperativa. Cabe mencionar que los socios, a quienes les correspondería recibir los eventuales excedentes, no pueden retirarlos, pues por ley deben destinarse a incrementar los fondos de reserva.

Por consiguiente, los límites de este principio implican cumplir el objeto consagrado en los estatutos de esta cooperativa, no afectar el normal desarrollo de programas habitacionales y no generar un menoscabo en el patrimonio de la cooperativa. Asimismo, CONAVICOOP se obliga a incrementar constantemente dicho patrimonio, puesto que es el sustento de la cooperativa; y los colaboradores, por su parte, se obligan a respetar y favorecer siempre el cumplimiento este objetivo.

Además, CONAVICOOP valora la importancia de mantener un equilibrio entre la vida profesional y personal de sus colaboradores y promoverá medidas que traten de conciliar ambas esferas.

Por último, los colaboradores valoran y reconocen el trabajo que realiza CONAVICOOP por cumplir con este principio, comprometiéndose a respetar las decisiones adoptadas en esta materia.

g) Medios y formación

CONAVICOOP proporcionará a sus colaboradores los medios, equipos y recursos necesarios para el correcto y leal desempeño de su trabajo. Los colaboradores se responsabilizarán de preservar los bienes puestos a su disposición frente a daños y robos, así como de utilizarlos correcta, racional y eficientemente.

Los colaboradores pondrán especial cuidado en la utilización de equipos y sistemas de información y comunicación, respetando siempre los términos de las licencias de uso; las restricciones a las descargas y las medidas de seguridad dispuestas por CONAVICOOP para evitar los riesgos de daños, virus, pérdidas o sustracciones de información.

Asimismo, los colaboradores declaran conocer que los medios, equipos y recursos proporcionados por CONAVICOOP, son de exclusiva propiedad de la cooperativa. Por lo tanto, se obligan a restituirlos cuando sea requerido o al momento de desvincularse laboralmente de CONAVICOOP, debiendo estar en perfecto estado y operativamente en funcionamiento.

CONAVICOOP contribuirá al aprendizaje y formación de sus colaboradores y fomentará la constante ampliación y actualización de conocimientos. Los colaboradores se comprometen a aprovechar las herramientas formativas que CONAVICOOP les facilite.

16 _____

h) Intimidad y Protección de datos personales

CONAVICOOP respetará el derecho a la intimidad de sus colaboradores. La solicitud y el tratamiento de datos personales se limitarán a aquella información imprescindible para la gestión de la actividad de CONAVICOOP y para el puntual cumplimiento de la normativa aplicable.

CONAVICOOP adoptará las medidas necesarias para preservar la confidencialidad de los datos de carácter personal de que disponga y para garantizar que su tratamiento y el ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición se efectúe de conformidad con la legislación en vigor sobre esta materia.

Los colaboradores que, por motivo del desempeño de su actividad profesional, tengan acceso a información de otros trabajadores respetarán y promoverán la confidencialidad de esta información y harán un uso responsable y profesional de la misma.

i) Información Confidencial

La actividad de CONAVICOOP puede generar conocimientos e información comercial, técnica o de cualquier otra índole cuyo valor reside en gran medida en su reserva. Los colaboradores de CONAVICOOP harán un uso discreto y profesional de la información a la que tengan acceso y guardarán confidencialidad sobre el contenido de su trabajo.

En todo caso se abstendrán de utilizar en su propio beneficio información, datos o documentos obtenidos en el desarrollo de su actividad.

j) Conflictos de intereses

Los colaboradores evitarán las situaciones que puedan suponer una colisión entre sus intereses personales y los de CONAVICOOP. En este contexto, deberán comunicar las situaciones de conflicto de interés y evitar cualquier intervención en aquellos asuntos en los que tengan, directa o indirectamente, intereses personales, según lo establecido en la Política de Manejo de Conflicto de Intereses.

Adicionalmente, los colaboradores no podrán adquirir viviendas de la cooperativa, que no sean destinadas para fines habitacionales, salvo necesidad calificada por la Gerencia General.

2. RELACIÓN CON LOS SOCIOS.

CONAVICOOP asume como directriz de su actuación empresarial la búsqueda de los más altos estándares para la satisfacción de las necesidades habitacionales y comunitarias de cada uno de sus socios. Para ello, procurará que cada socio reciba una atención respetuosa, comprensiva, pedagógica, empática y no discriminatoria.

La información que se ofrezca a los socios será clara, real y ajustada a la realidad, promocionando los servicios de CONAVICOOP con honestidad y transparencia.

CONAVICOOP proporcionará los medios necesarios para la adecuada atención y apoyo al socio, así como para la correcta y oportuna resolución de los problemas o preguntas que le puedan surgir, con el objeto de garantizar y salvaguardar los derechos de los socios. Para tal fin, pondrá a su disposición los oportunos canales de comunicación con la cooperativa.

3. RELACIÓN CON PROVEEDORES Y TERCEROS.

En las relaciones de los proveedores y terceros con quienes la cooperativa tiene algún vínculo, se deben establecer relaciones basadas en la transparencia, en la eficiencia y en el respeto a la normativa legal vigente. Así las cosas, CONAVICOOP buscará siempre obtener mejores condiciones, mayor calidad y mejor servicio, sin privilegiar ni discriminar arbitrariamente a ningún proveedor o tercero.

También, CONAVICOOP no realizará negocios ni mantendrá relaciones comerciales con personas y empresas que se aparten deliberadamente de la ley, que participen de negocios ilícitos o cuya conducta infrinja los principios y valores de la cooperativa.

Asimismo, todos los colaboradores de CONAVICOOP se abstendrán de recibir regalos suntuosos o exagerados, de acuerdo a la Política de Regalos e Invitaciones.

Para mayor información o en caso de cualquier duda, se puede consultar la citada Política.

4. RELACIÓN CON EL MERCADO Y LA AUTORIDAD.

a) Competencia justa

CONAVICOOP busca competir en forma abierta e independiente en los mercados en los que tiene presencia, inspirados en la lealtad con los socios y con respeto a la libre competencia. Por lo anterior, CONAVICOOP no utiliza métodos que impidan, restrinjan o entorpezcan la libre competencia o constituyan actos de competencia desleal.

Para garantizar la libre competencia, CONAVICOOP se compromete a no participar directa o indirectamente en ninguna situación que pueda impedir, restringir o entorpecer la libre competencia; como, por ejemplo, acuerdos colusorios de fijación de precios; abuso de una eventual posición dominante; o realizar prácticas predatorias.

Asimismo, CONAVICOOP declara que en ningún caso se obtendrá provecho ilegítimo de circunstancias sociales desfavorables, de situaciones de necesidad o pobreza para conseguir o proporcionar servicios y productos en mejores condiciones que la competencia.

b) Integridad financiera y documental

20 _____

Todas las transacciones que realice CONAVICOOP deben apearse estrictamente a la ley. Además, todas las transacciones y operaciones deben realizarse según su tipo y características, sin simular algo que no son. Por consiguiente, todas las transacciones deben documentarse y registrarse de manera veraz en forma, fecha y fondo; sea en contratos, comunicaciones, presentaciones y contabilidad.

No está permitido, bajo ninguna circunstancia, omitir o adulterar la información en libros, registros y cuentas. Adicionalmente, se prohíbe expresamente toda práctica tendiente a eludir y/o evadir el pago de impuestos.

Asimismo, los colaboradores se obligan a no utilizar el dinero de CONAVICOOP para una finalidad distinta a la asignada por esta. Solamente las personas expresamente autorizadas podrán firmar documentos y representar a la cooperativa.

Quienes estén autorizados para incurrir en gastos deben dejar respaldo de cada transacción y rendir cuentas exactas y oportunas de las mismas, de acuerdo a las normas internas de CONAVICOOP para el manejo de dinero.

Por último, los colaboradores mantendrán la exactitud y veracidad de toda documentación que circule al interior de la cooperativa, sin alterar ni modificar intencionalmente su fecha, contenido o cualquier otro aspecto de la misma.

c) Manejo de la información

La información es un activo importante de CONAVICOOP, y por tanto es responsabilidad de todos los colaboradores protegerla independientemente del medio que la contenga. A raíz de las funciones de cada colaborador, podrán tener acceso a datos privados de los socios, proveedores y/o colaboradores protegidos por ley; información comercialmente sensible que no se puede compartir con la competencia, información estratégica e información privilegiada.

Es obligación de todos los colaboradores proteger, manejar y guardar la información con estricto apego a la ley y a la normativa interna, con absoluta discreción, sin utilizarla para beneficio propio o de terceros y, del mismo modo, destruirla de manera segura cuando corresponda.

CONAVICOOP tiene políticas y procedimientos especiales para clasificar la información según su nivel de sensibilidad y el tratamiento que se le debe dar. Es obligación de cada colaborador conocer y cumplir esas políticas y procedimientos.

21 _____

d) Protección de la vida privada y datos de carácter personal

Todos los colaboradores y demás personas a las que les sea aplicable lo dispuesto en este Código de Ética, están obligados a respetar la vida privada de los socios, colaboradores y proveedores de CONAVICOOP, dando estricto cumplimiento a la normativa sobre Protección de Datos Personales, y a la normativa interna sobre la materia.

Además, los colaboradores y toda otra persona a la que le sea aplicable este Código, deben tener presente que los datos personales que mantiene la cooperativa en sus bases de datos son de su exclusiva propiedad, y que no deben ser comunicados a terceros sin la expresa autorización de la misma, salvo que ello sea válidamente requerido por las autoridades y leyes locales.

Tanto los colaboradores como las demás personas a las que es aplicable lo dispuesto en este Código de Ética deberán tratar los datos de carácter personal de forma especialmente

cuidadosa. Así, dichos datos podrán utilizarse únicamente para las finalidades autorizadas por sus titulares, dando cumplimiento a la normativa interna que regula el tratamiento de datos personales.

Por último, durante todo el proceso de manejo de datos personales de la cooperativa, los colaboradores y demás personas a las que es aplicable este Código de Ética deben resguardar la confidencialidad de los mismos y respetar, en todo momento, las medidas de seguridad dispuestas por CONAVICOOP para estos efectos.

e) Propiedad Intelectual e Industrial

CONAVICOOP promueve y respeta los derechos de propiedad industrial e intelectual, ya sean propios o de terceros. Por lo mismo, los colaboradores deben resguardar que cualquier producto o servicio adquirido de proveedores y terceros, no infrinjan la legislación aplicable.

5. RELACIÓN CON LA SOCIEDAD.

a) Responsabilidad con las comunidades y el medio ambiente

La relación con las diferentes comunidades existentes donde CONAVICOOP tenga presencia es tan importante como la relación con nuestros socios, proveedores y autoridades.

CONAVICOOP es consciente de su rol en la comunidad y desde ahí propende no sólo a la búsqueda del cumplimiento del objeto cooperativo, sino también a mitigar los posibles impactos adversos en la calidad de vida de las comunidades donde estamos presentes.

En razón de lo anterior, CONAVICOOP se compromete a ser responsable con los posibles efectos o consecuencias que pudieran tener las actividades de la cooperativa en los lugares en los cuales tiene presencia. Para ello, se procurará siempre mejorar los vínculos con todos los actores involucrados.

Por otra parte, CONAVICOOP desarrollará sus actividades con respeto a los recursos naturales y al patrimonio natural, promoviendo la conservación del medio ambiente, la biodiversidad y los espacios de especial interés ecológico, científico o cultural.

Para ello, se respetará escrupulosamente la legislación medioambiental y la Política de Cumplimiento Ambiental de CONAVICOOP, de manera tal que se apliquen los procesos y técnicas más apropiadas para identificar los riesgos de la actividad, controlar y minimizar los aspectos ambientales asociados (generación de residuos, vertidos, emisiones a la atmósfera, afectación al suelo, empleo abusivo de recursos) y asumir la responsabilidad ambiental que pueda generarse de la actividad de la cooperativa.

b) Rechazo de cualquier forma de soborno

El soborno es ilegal, antiético, también aumenta el costo de hacer negocios, introduce incertidumbre en las transacciones comerciales, destruye la confianza en las instituciones e impide el funcionamiento eficiente de los mercados.

En atención a lo anterior, CONAVICOOP prohíbe estrictamente que cualquier colaborador haga u ofrezca pagos indebidos a cualquier funcionario público o particulares, o reciba coimas de ésta, con el objeto de obtener algún beneficio, dádiva o ventaja.

Soborno significa prometer o entregar un beneficio -cualquiera sea su naturaleza- así como aceptar la solicitud de un beneficio de una persona, ya sea funcionario público o no, con el objeto de que haga o deje de hacer algo. Ningún colaborador, aun a pretexto de entregar regalos de cortesía podrá cometer un soborno.

Los criterios particulares de entrega de los regalos de cortesía están regulados en la Política de Regalos e Invitaciones.

c) Integridad dentro y fuera del trabajo

CONAVICOOP espera que cada uno de los colaboradores sea un ciudadano leal y respetuoso de la ley, que emplee una conducta ética e íntegra en el trabajo y fuera de él. No es la finalidad de CONAVICOOP entrometerse en la vida personal de cada colaborador, sino tan solo una invitación a vivir la ética y la integridad dentro y fuera del trabajo.

Asimismo, se espera un uso responsable de las redes sociales por parte de cualquier colaborador, sobre todo si este pudiera afectar la imagen o reputación de CONAVICOOP.

Un actuar deshonesto o poco ético de algún colaborador en su ámbito personal, no solo afecta la reputación de la cooperativa, sino que también repercute en la credibilidad que depositan sus pares respecto a la importancia que él da a la integridad y la coherencia.

VII. MEDIDAS POR INCUMPLIMIENTO.

CONAVICOOP puede aplicar medidas disciplinarias que van desde una amonestación verbal hasta el despido del colaborador, en caso de incumplimiento de la Ley General de Cooperativas, el Reglamento de la Ley General de Cooperativas, los estatutos de CONAVICOOP, el Código de Ética y/o las regulaciones de la autoridad competente.

Las medidas a aplicar se definirán según la gravedad del incumplimiento, el impacto y trascendencia para la cooperativa y la responsabilidad de quien la haya cometido; y los compromisos que aquí se asumen se entenderán obligaciones incorporadas en el contrato de trabajo.



**POLÍTICA DE MANEJO DE CONFLICTOS DE
INTERESES**

I. ANTECEDENTES.

En la búsqueda constante de una mejora continua en materia de buenas prácticas de Gobierno Corporativo, CONAVICOOP ha ido avanzando hacia la implementación de una política sobre manejo de conflictos de interés y transacciones con partes relacionadas.

II. OBJETIVO.

En este contexto la Cooperativa ha elaborado el siguiente documento con el objetivo de establecer los criterios generales de manejo de conflicto de interés por parte de sus integrantes, identificar las principales situaciones que podrían configurar un eventual conflicto de intereses, así como determinar los mecanismos para declarar, enfrentar y resolver dichos conflictos por parte de los colaboradores de CONAVICOOP.

III. ALCANCE.

Esta Política es de carácter corporativo por lo que es aplicable a CONAVICOOP y sus filiales, debiendo implementarse y exigirse su cumplimiento a todos sus Colaboradores. Adicionalmente, CONAVICOOP promoverá que sus Proveedores ajusten su conducta a los principios establecidos en esta Política.

2

IV. CONCEPTO DE CONFLICTO DE INTERÉS.

Un conflicto de interés se produce cuando los intereses personales de un colaborador de la Cooperativa, o los intereses de un tercero relacionado con éste, compiten en forma real o potencial, con los intereses de CONAVICOOP.

Se entenderá por conflicto de interés “La incompatibilidad que se produce en todo acto o negociación entre CONAVICOOP y un tercero, sea éste persona natural o jurídica, cuando entre este último y quien evalúa, realiza, decide dicho acto o participa en la administración, supervisión, control o fiscalización de los procesos derivados del mismo, existen relaciones de negocios, parentesco o afectividad, que hagan presumir falta de independencia o imparcialidad.”

V. SITUACIONES DE CONFLICTO DE INTERÉS.

Las diversas actividades de la Cooperativa pueden generar situaciones de conflictos de interés para un colaborador respecto de los socios; los proveedores; y las empresas relacionadas a la Cooperativa.

Adicionalmente y sin que constituyan una enumeración taxativa, son ejemplos de conflicto de interés las siguientes situaciones:

1. Uso para interés personal de información privilegiada o confidencial de la Cooperativa,
2. Actos u operaciones ilegales o contrarios a los estatutos o al interés social.
3. Situaciones que, no obstante no estar específicamente reguladas en la legislación o normativa, podrían afectar de algún modo el interés social.
4. Aquella en que el colaborador tenga un interés en el resultado de un servicio prestado o una operación efectuada por la Cooperativa, distinto del interés de esta última.
5. Cuando se favorecen los intereses de terceros, con quienes existen relaciones, incentivos o intereses económicos, familiares o de cualquier otro tipo para, y que contraten o se relacionen con la Cooperativa.

VI. MECANISMOS PARA EVITAR Y SOLUCIONAR LOS CONFLICTOS DE INTERÉS.

Rol del Gerente de Cumplimiento. Es el encargado de velar por la observancia de la legalidad y de las normas del nuevo Código de Ética y, en general, del Modelo de Prevención de Delitos.

En ese sentido será parte de las obligaciones del Gerente de Cumplimiento de la Cooperativa estar a disposición de los colaboradores, con el objeto de resolver dudas y canalizar denuncias acerca de la existencia de un conflicto de interés, la manera de actuar frente al mismo o, en general, la aplicación de los distintos procedimientos considerados en el Modelo de Prevención de Delitos, para su adecuado tratamiento.

En los casos en que los conflictos de interés no puedan evitarse, el colaborador afectado deberá informar al Gerente de Cumplimiento, a través de cualquiera de los medios de contacto del Canal de Denuncias, acerca de cualquier interés sustancial que tengan de forma directa, indirecta que le afecten directamente. Una vez recibida la información, el Gerente de Cumplimiento deberá Informar al Consejo de Administración de CONAVICOOP, a través de una sesión extraordinaria, para que se determine su proceder; y/o denunciar de

oficio al Ministerio Público, en el caso que el conflicto de interés represente un hecho constitutivo de delito de la Ley N° 20.393

VII. COMUNICACIÓN DE LOS CONTENIDOS DEL CÓDIGO DE CONDUCTA.

Con el fin de que todos los interesados puedan informarse sobre las políticas de CONAVICOOP respecto al manejo de los conflictos de interés, a partir de la fecha de su entrada en vigencia, el presente instrumento estará a disposición de los consejeros, colaboradores, socios y del público en general en el sitio web de la Cooperativa.

VIII. DECLARACIÓN ANUAL.

Los Consejeros deberán completar anualmente un Formulario de Declaración de Intereses y actualizarlo en caso de que se produzca algún cambio respecto de lo declarado en el año en curso.

IX. CANAL DE DENUNCIAS.

En caso de cualquier duda o consulta que los Colaboradores tengan respecto de la aplicación de esta Política, o de denuncias que quisieren efectuar en relación con cualquier acto contrario a la misma, podrán hacerlo a través del Canal de Denuncias.

4





POLÍTICA DE REGALOS E INVITACIONES

I. INTRODUCCIÓN.

La práctica de hacer o aceptar regalos o invitaciones en contextos de negocios es una realidad. Sin embargo, esto se podría prestar para abusos; puede favorecer situaciones de corrupción; confunde los planos profesional y personal; y aumenta el costo general de operar, en perjuicio de los socios y de la cooperativa. Además, aceptar regalos o invitaciones puede causar un conflicto de interés o una apariencia de conflicto entre los intereses personales y la responsabilidad del colaborador.

II. OBJETIVO.

El presente documento tiene por finalidad velar por el cumplimiento de los principios de probidad, transparencia y honestidad que deben regir la conducta de los colaboradores de CONAVICOOP (proveedores, clientes, socios comerciales, contratistas y autoridades públicas) además de evitar la ocurrencia de conductas que podrían dar origen o ser considerados como constitutivos del delito de cohecho, soborno entre privados u otros tipos penales de la Ley N° 20.393.

III. ALCANCE.

Esta Política es de carácter corporativo por lo que es aplicable a todo CONAVICOOP, debiendo implementarse y exigirse su cumplimiento a todos sus Colaboradores. Adicionalmente, CONAVICOOP promoverá que sus Proveedores ajusten su conducta a los principios establecidos en esta Política.

2 _____

IV. DEFINICIONES.

- Regalo: Comprende la entrega de dinero u objetos valuables en dinero dirigido a otro. Los regalos incluyen todo tipo de artículos promocionales, canastas de alimentos, vales de consumo, entradas para eventos deportivos y culturales y cualquier otro artículo de valor que se otorguen a un colaborador de CONAVICOOP.
- Invitación: Ofrecimiento otorgado a colaboradores de CONAVICOOP con el propósito de iniciar o fomentar una relación comercial o profesional. Esto incluye todo tipo de invitaciones a eventos, comidas, reuniones de negocios, capacitaciones, conferencias, viajes u otros.

V. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA

5.1. Consideraciones generales.

Los colaboradores de CONAVICOOP, entendiendo por tales, a todos los trabajadores, profesionales contratados, ejecutivos y consejeros, independiente de las actividades y responsabilidades que tenga cada uno, sobre la base de los valores que sustentan el accionar de la cooperativa, acomodarán su actuación a principios y pautas de comportamiento orientadas a considerar primero el interés de CONAVICOOP en todas las decisiones comerciales, por sobre el interés particular de cualquier área o colaborador.

En este contexto, aquellos colaboradores encargados de interactuar con terceros en la adquisición de productos y servicios, o tengan incidencia directa o indirecta sobre la negociación de contratos con clientes deberán observar las siguientes recomendaciones:

- i. Realizar compras y/o contratos con terceros sin incurrir en favoritismos de ninguna índole, privilegiando únicamente el interés global de la organización y enmarcándose dentro de las políticas y procedimientos establecidos por la empresa;
- ii. Toda compra o acuerdo con terceros deberá estar previamente autorizada, según los procedimientos de cada área;
- iii. No se deberán comprometer recursos de la empresa ni celebrar contratos o generar pedidos de compras sin atribuciones para ello. La práctica de “comprar primero y pedir autorización después” no es aceptable;
- iv. Promover y fortalecer continuamente la transparencia, eficiencia y agilidad de los procesos de compra; y
- v. En todo proceso de compra deberá primar la ética y la transparencia, a través de un proceso de licitación, evaluación, negociación y adjudicación, según corresponda.

5.2. Procedimiento.

Los colaboradores de CONAVICOOP, por regla general, deben abstenerse de aceptar y/o solicitar regalos y/o invitaciones de cualquier proveedor, posible proveedor, autoridad o funcionario público, cliente, socio comercial o competidor, ya que este regalo o invitación puede estar buscando influir en las decisiones comerciales o de negocios.

En caso de recibir algún regalo o beneficio, por parte de proveedores, clientes, socios comerciales, contratistas o autoridades públicas o terceros ajenos CONAVICOOP, los colaboradores deberán seguir el siguiente procedimiento:

- i. Informar del hecho y el detalle del obsequio dentro de los 5 días corridos siguientes a su recepción, a través de correo electrónico dirigido a la Subgerencia de Recursos Humanos, con copia al Gerente de Cumplimiento (canaldenuncias@conavicoop.cl);
- ii. Si el valor del obsequio es inferior a 1 Unidad de Fomento, la Subgerencia de Recursos Humanos autorizará al colaborador a quedarse con el regalo;
- iii. Si el valor es superior a 1 Unidad de Fomento, el obsequio no será devuelto al colaborador y será guardado por la Subgerencia de Recursos Humanos para una rifa que se celebrará en el mes de diciembre de cada año, donde se sortearán todos aquellos regalos y beneficios recibidos durante el año en curso.

En el caso de recibir invitaciones, por parte de proveedores, clientes, socios comerciales, contratistas o autoridades públicas o terceros ajenos CONAVICOOP, los colaboradores deberán informar del hecho y el detalle de la invitación dentro de los 5 días corridos siguientes a su recepción, a través de correo electrónico dirigido a la Subgerencia de Recursos Humanos, con copia a la Jefatura Directa y al Gerente de Cumplimiento (canaldenuncias@conavicoop.cl), quienes tomarán la decisión de aceptarla o devolverla al remitente.

Con el único fin de ejemplificar situaciones relacionadas con regalos y/o invitaciones y sin que la siguiente enumeración sea taxativa, los colaboradores deberán observar las siguientes recomendaciones:

- a. Respecto de invitaciones a comidas, eventos, seminarios de negocios o académicos y afines, pueden considerarse una práctica aceptable, siempre y cuando estos no afecten la imparcialidad en la toma de decisiones o pudieren percibirse como tales, estas invitaciones deben ser dirigidas a la empresa y no a nombre del trabajador, debiendo ser la cooperativa la responsable de designar a la persona que pueda participar en ella. Sin perjuicio de lo anterior, en ningún caso se pueden aceptar invitaciones de parte de terceros, mientras estos se encuentren participando de algún proceso de licitación o contratación de CONAVICOOP.
- b. Todo colaborador de CONAVICOOP debe abstenerse de solicitar, recibir o aceptar pagos en dinero de parte de un tercero, proveedor, cliente, socio comercial, o contratista, por cualquier razón. En caso de que sea ofrecido o entregado, el colaborador deberá negarse a recibirlo e inmediatamente reportar dicha situación a la Gerencia de la cual depende y a la Gerencia de Cumplimiento, a través de cualquiera de los medios de contacto del Canal de Denuncias establecido en el Modelo de Prevención de Delitos.

- c. No se podrá recibir ninguna invitación a viajes pagados por terceros, incluidos pasajes y/o hotel, para cualquier colaborador de CONAVICOOP. En caso que se traten de una invitación a algún seminario, curso, taller, conferencia u otra actividad similar, y ésta sea considerada como técnica o profesionalmente relevante para la empresa, su asistencia deberá ser financiada con recursos de CONAVICOOP, previa autorización del Gerente del área, quien deberá informarlo a la Gerencia de Cumplimiento para su registro.
- d. No se podrán ofrecer o entregar regalos, invitaciones, y en general donaciones o aportes a terceros por parte de los colaboradores de CONAVICOOP, salvo en los casos que expresamente lo permita nuestra política.
- e. En relación a determinados gastos en que sea necesario incurrir con motivo de actividades que se encuentran dentro del giro de la empresa, tales como gastos de representación o de capacitación, su procedimiento de aprobación, rendición y/o reembolso, se realizará conforme a los lineamientos de la Cooperativa y siempre con el visto bueno previo de Gerencia.

5.3. Excepciones.

Sin perjuicio de lo anterior, es posible recibir algunos bienes u objetos siempre y cuando sean de menor valor, habituales según la cultura, el lugar y las circunstancias en que se dan y se distribuyan de buena fe e indiscriminadamente a proveedores o clientes en carácter de actividad de marketing, como llaveros, lápices y gorros, entre otros, pudiendo llevar la marca del proveedor o no, a modo de difundir su empresa o servicios.

Asimismo, si la costumbre, entendida como manifestación de buena educación y cortesía, de algún país lo exige, y no hay forma de excusarse de recibir un regalo, invitación o beneficio; o, tratándose de un donativo oficial o protocolar; que provenga de parte de proveedores, clientes, socios comerciales, contratistas o autoridades públicas, se debe informar dentro de los 5 días corridos siguientes a su recepción por correo electrónico a la Subgerencia de Recursos Humanos, la que deberá consultar a la Gerencia de Cumplimiento la forma de proceder al respecto, la que podrá incluir el darle un uso común dentro de la empresa, en la medida en que la recepción del objeto no sea constitutiva de privilegios, infrinja el principio de probidad o esté prohibido por la ley;

5.4. Registro y Control.

Todo regalo y/o invitación deberá ser debida y suficientemente registrada en el “Registro de Recepción y Devolución de Regalos”, que estará a cargo de la Gerencia de Cumplimiento. Este registro deberá indicar las siguientes menciones:

- Tipo de Regalo y/o Invitación;
- Estimación del valor en dinero del regalo y/o invitación efectuado en especie;

- Fecha de recepción; y
- Cualquier otro detalle relevante para el registro.

VI. CONSULTAS.

En caso de duda o consultas respecto al sentido o alcance del contenido de la presente política, pueden presentarse a la Gerencia de Cumplimiento, mediante el Canal de Denuncia establecido en el Modelo de Prevención de Delitos.





POLÍTICA DE TRATO Y CONDUCTA LABORAL

I. ANTECEDENTES.

CONAVICOOP promueve un ambiente laboral en el que las personas sean tratadas con respeto y dignidad. Además, se protegerá siempre la integridad física y psíquica de los colaboradores, evitando las agresiones o abusos de cualquier tipo en el desempeño de su trabajo.

Abordar conductas que vulneran la dignidad de las personas, hace referencia al concepto más amplio de **violencia laboral**, entendiendo por tal, cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente los comportamientos, palabras y actos que puedan atentar contra la dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral.

La violencia laboral puede darse de la siguiente forma:

- **Vertical descendente:** desde la jefatura hacia un dependiente.
- **Vertical ascendente:** desde el/los dependiente/s hacia la jefatura.
- **Horizontal:** se da entre pares o grupos de pares.

Estas conductas que vulneran la dignidad de las personas impactan a la organización por completo, ya que no afecta solamente a víctima y victimario. También, los equipos de trabajo y toda la organización en su conjunto se ven involucrados y dañados cuando se producen estos hechos.

2

II. OBJETIVO.

Los objetivos de esta Política son establecer los principios básicos por los que deben regirse los colaboradores de CONAVICOOP para prevenir toda forma de maltrato, violencia en el trabajo, acoso laboral o acoso sexual; y establecer las directrices que deben seguir los Colaboradores y la Cooperativa en caso de ocurrencia de estas situaciones.

III. ALCANCE.

Esta Política es de carácter corporativo por lo que es aplicable a todo CONAVICOOP, debiendo implementarse y exigirse su cumplimiento a todos sus Colaboradores. Adicionalmente, CONAVICOOP promoverá que sus Proveedores ajusten su conducta a los principios establecidos en esta Política.

IV. PRINCIPIOS GENERALES.

Los principios generales que en esta materia deben guiar el actuar de los colaboradores de CONAVICOOP, son los siguientes:

1. Respeto a la Dignidad de las Personas.

CONAVICOOP tiene un firme compromiso con el respeto y la protección de la dignidad de las personas. Ello constituye un pilar fundamental de la cultura de integridad corporativa.

Por lo anterior, los colaboradores, para garantizar el irrestricto respeto a la dignidad humana, se comprometen a eliminar todo trato prepotente, irrespetuoso o discriminatorio y a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre todas las personas al interior de CONAVICOOP, promoviendo ambientes laborales sanos.

2. Promoción de un buen ambiente laboral

Todos los Colaboradores tienen el derecho de ejercer sus actividades laborales en un ambiente digno, libre de violencia y de mutuo respeto. Por lo anterior, CONAVICOOP fomentará un espacio en el que existan relaciones constructivas entre las personas y un buen clima laboral.

3. Perspectiva de Género

Las relaciones laborales deben ser compatibles con la perspectiva de género, para ello CONAVICOOP adoptará todas aquellas medidas que promuevan la igualdad entre los colaboradores y que erradiquen la discriminación que se base en el género de las y los trabajadores.

V. CONDUCTAS PROHIBIDAS.

5.1. Definiciones y Conceptos

a) Maltrato Laboral

El maltrato laboral constituye un atentado a la dignidad de una persona y se caracteriza por presentarse como una agresión o presión intelectual evidente y esporádica, sin tener un objetivo o víctima específica. El maltrato no está dirigido a una persona en específico con el objetivo de desgastarla y que renuncie, como sucede en el acoso laboral. Sino que se dirige a diversas personas indistintamente, aunque no sea a todo un grupo por igual, siendo conductas evidentes.

b) Violencia en el Trabajo

Con ocasión de la suscripción del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que busca erradicar la violencia y el acoso en los espacios laborales, el Congreso aprobó el Proyecto de Ley de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo. Este proyecto está a la espera de ser promulgado como ley e introduce el concepto del “Trato Libre de Violencia” en las relaciones laborales.

Una de las modificaciones más fundamentales es la incorporación de la violencia en el trabajo, que se entiende como “aquella ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros”.

4

c) Acoso Laboral

El acoso es un comportamiento abusivo o discriminatorio que causa malestar, miedo o incomodidad a la persona acosada. Puede ser acoso verbal, físico o intelectual.

El concepto de acoso laboral se encuentra consagrado en el artículo 2° inciso 2° del Código del Trabajo, que lo describe como un **acto contrario a la dignidad de la persona**, entendiéndose por tal “toda conducta que constituya hostigamientos u agresiones efectuadas contra un trabajador, ya sea esto en una única oportunidad, o de manera reiterada, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.”

No constituye acoso laboral las conductas ocasionales, aisladas o conflictos incipientes, así como el estrés derivado del exceso de trabajo, una amonestación de la jefatura directa,

críticas aisladas, o bien las jornadas de trabajo extensas o la prestación de servicios en precarias condiciones laborales no manejables por la jefatura.

d) Acoso Sexual

El concepto de acoso sexual se encuentra regulado en el Capítulo Primero del Código del Trabajo, señalando que existe tal acoso cuando una conducta no deseada, de naturaleza sexual, interfiere con el trabajo individual y se constituye en una **forma de comportamiento inaceptable, que atenta contra los derechos fundamentales de la persona**. La citada norma legal define el acoso sexual por tal conducta “la que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenazan o perjudican su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.”

Para facilitar la identificación de las conductas de acoso sexual, se presentan algunos ejemplos y descripciones conductuales, y se entenderá por práctica de acoso sexual la ocurrencia de una o más conductas, como las siguientes:

- i. **Comportamiento físico de naturaleza sexual:** Equivale a un contacto físico de connotación sexual no deseado ni consentido por otro.
- ii. **Conducta verbal de naturaleza sexual (lenguaje sexual):** Incluye insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- iii. **Comportamiento no verbal de naturaleza sexual:** Se refiere a la realización de gestos y/o miradas impúdicas, que causen incomodidad o amenaza en la víctima, afectando su situación o ambiente laboral.

VI. POLÍTICAS DE TRATO Y CONDUCTA LABORAL.

Para CONAVICOOP el fomento de ambientes de trabajos sanos y de relaciones laborales basadas en un trato digno, considera dos ejes de actuación:

6.1. POLÍTICA DE PREVENCIÓN.

a. Objetivos.

- Aplicar de forma activa las políticas que fomenten el buen clima y trato laboral, junto con una cultura preventiva, que contribuya a prevenir aquellas situaciones que lo deterioren.
- Potenciar la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones entre los diversos estamentos y unidades de la organización.
- Fomentar prácticas que aporten a un entorno de trabajo en que la dignidad de las personas sea respetada.

Será responsabilidad de todos los colaboradores de CONAVICOOP promover el cuidado y mantención de un buen ambiente laboral, para lo cual deberán observar las siguientes directrices:

- Procurar generar ambientes laborales basados en el respeto, el buen trato, la cordialidad y la protección de los derechos de las personas.
- Garantizar el irrestricto respeto a la dignidad humana, evitando todo trato prepotente, abusivo, irrespetuoso o discriminatorio al interior de la Cooperativa.
- Mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre todas las personas, promoviendo sanos ambientes laborales.
- Denunciar si ven que no se da cumplimiento a la presente Política.

b. Contenidos.

- i. **Difusión:** Se entregará una copia digital de la Política a todos los colaboradores y se publicará de forma permanente en la Intranet.
Asimismo, la Gerencia de Cumplimiento será responsable de desarrollar, al menos una vez al año, una campaña comunicacional por medio de la cual se informe de esta Política y de las medidas de prevención y sanción, a fin de fortalecer una cultura basada en el respeto y la dignidad de las personas.

- ii. **Liderazgo:** Se realizarán actividades específicas de formación para las jefaturas, con el objeto principal de ayudarles a identificar aquellos factores que pueden generar conductas de maltrato o acoso y reforzar las conductas esperadas de los líderes en la temática. Se considerará en la definición de sus perfiles aspectos relacionados con gestión de personas. En su evaluación de desempeño se vinculará con el Rol de Jefatura el manejo de esta temática.

6.2. POLÍTICA DE INVESTIGACIÓN, PROTECCIÓN Y SANCIÓN.

a. Principios del Procedimiento de Denuncia e Investigación.

El procedimiento de denuncia y posterior curso de acción, tendrá como marco los siguientes principios básicos que guiarán el desarrollo del mismo:

- i. **Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación incorpora como base fundamental, la confidencialidad y privacidad de las partes involucradas, constituyéndose la difusión arbitraria de la información en un hecho sancionable, sin perjuicio de los derechos del denunciante e investigado, conforme a las normas del debido proceso.
- ii. **Rapidez:** Tanto el análisis de la denuncia como la resolución de los cursos de acción deberán ajustarse a los plazos establecidos para este procedimiento.
- iii. **Responsabilidad:** Cada persona que realice o efectúe una denuncia, debe tener presente la magnitud de la acusación; por consiguiente, debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde.
Una denuncia que sea identificada como dolosamente falsa constituye una infracción que puede ser sancionada.
- iv. **Imparcialidad:** Las personas que intervengan en el análisis o investigación de las denuncias, deben ser imparciales y tener una visión objetiva de los procesos, sin sesgo ni conducta estigmatizadora para ninguna de las partes involucradas.
- v. **Debido proceso:** Se debe entender que cada proceso de investigación recoge los principios del debido proceso legal, esto es, derecho a defensa, bilateralidad, presunción de inocencia, preexistencia del órgano que conoce de la denuncia como de las sanciones que se aplicarán, y el derecho a conocer el contenido de la denuncia.
- vi. **Protección a la dignidad de las personas:** Se debe proteger tanto la dignidad de la víctima como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

- vii. **No Represalias:** CONAVICOOP no tolerará represalias en contra de cualquier Colaborador que, de buena fe, haga una consulta, denuncia, o participe en cualquier forma en una investigación relacionada con conductas de maltrato laboral o acoso de cualquier índole.

b. De la recepción y contenido de la Denuncia.

- i. Se adjunta al presente procedimiento, el Formulario de Denuncia de Maltrato o Acoso, el cual debe estar disponible además en la intranet de la Cooperativa y en el Canal de Denuncias señalado en el numeral VIII de esta Política.

ii. **Las denuncias se deben realizar a través del Canal de Denuncias.**

En su contenido podrá solicitarse que sean secretos la identidad del denunciante, así como la información, antecedentes, nombres de testigos y/o documentos que entregue o indique con ocasión de la denuncia. Lo anterior, debiendo tenerse presente que los antecedentes aportados en la denuncia y los que se incorporen en el curso de la investigación, no podrán ser secretos ni para la víctima ni para el investigado.

Si él o la denunciante formularen la petición de secreto, quedará prohibida la divulgación, en cualquier forma, de esta información, sin perjuicio de los derechos de la víctima y del investigado conforme a las normas del debido proceso.

Ante la gravedad de los hechos, serán declaradas no admisibles las denuncias anónimas; por tanto, deberá existir una clara identificación de las partes involucradas y las circunstancias que motivaron su presentación.

8

iii. **La denuncia deberá ser fundada y cumplir los siguientes requisitos:**

- Nombre, rut y cargo del denunciante.
- E-mail personal, teléfono y/o dirección de contacto del denunciante.
- Narración de los hechos y sus circunstancias.
- La individualización de la(s) víctima(s) de los hechos (en caso de no coincidir con denunciante), quién(es) los hubieren cometido y de la(s) persona(s) que los hubieren presenciado o que tuviere(n) noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante.
- Acompañar y/o mencionar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.
- Las denuncias que no cumplan con lo indicado anteriormente, serán devueltas al denunciante sin tramitar, ordenando que se complementen los antecedentes omitidos en un plazo de dos días hábiles, bajo apercibimiento de tenerse por no presentadas.

- iv. En los casos que se realice una **denuncia falsa** con el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada y se comprobare este hecho por medio de la investigación administrativa, podrá ser sancionado disciplinariamente.

VII. CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA.

Los colaboradores de CONAVICOOP tienen la responsabilidad de velar por el fiel cumplimiento de esta Política y la normativa interna que sobre esta materia haya dictado la Cooperativa.

Cualquier infracción a esta Política podrá dar lugar a medidas disciplinarias respecto del infractor, de acuerdo con lo establecido en el Código de Ética, la legislación vigente y el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la Cooperativa.

VIII. CANAL DE DENUNCIAS.

En caso de cualquier duda o consulta que los Colaboradores tengan respecto de la aplicación de esta Política, o de denuncias que quisieren efectuar en relación con cualquier acto contrario a la misma, podrán hacerlo a través del Canal de Denuncias.



ANEXO N°1**FORMULARIO DE DENUNCIA DE MALTRATO O ACOSO****INSTRUCCIONES:**

Previo a realizar una denuncia, se solicita expresamente LEER el documento POLÍTICA DE TRATO Y CONDUCTA LABORAL de CONAVICOOP, con el fin de que pueda conocer las definiciones, alcances, plazos y otros antecedentes que puedan facilitar y mejorar la información entregada en su denuncia.

El procedimiento referido siempre estará disponible en la intranet y en el Canal de Denuncias.

Si requiere alguna aclaración respecto del contenido del documento ya indicado, o del presente formulario, puede solicitar información y/o aclaraciones a la Gerencia de Cumplimiento.

La denuncia debe ser firmada y entregada a través del Canal de Denuncias.

I. MARQUE CON UNA X EL TIPO DE CONDUCTA QUE DENUNCIA.

Maltrato Acoso Laboral Acoso Sexual Otro

10 _____

II. IDENTIFICACIÓN DEL DENUNCIANTE (*datos obligatorios)**a. Datos personales:**

Nombre completo*:	
RUT*:	
Teléfono de contacto*:	
e-mail personal*:	

b. Datos Laborales:

Gerencia en que se desempeña*:	
Cargo*:	

c. ¿Requiere que se mantenga confidencialidad de su identificación? (la confidencialidad de su identificación queda sujeta a las limitaciones que impone el debido proceso)

Si_____

No_____

III. RESPECTO A LA DENUNCIA.**a. Indicar los siguientes datos de la VÍCTIMA:**

Nombre:	
Cargo:	
Gerencia a la que pertenece:	

11

NOTA: Si la situación denunciada involucra a más de una víctima, por favor adjuntar los mismos antecedentes de las demás personas en una hoja aparte.

IV. NARRACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS.**a. Individualización del Denunciado/a (persona que realiza el acoso)**

Nombre:	
Cargo:	
Gerencia a la que pertenece:	

c. Antecedentes que posee y que pueden acreditar la denuncia (los que podrán ser solicitados en instancia de investigación o evaluación):

Ninguna evidencia específica ____

Testigos ____

Documentos de respaldo ____

Correos electrónicos ____

Fotografías ____

Video ____

Otros ____

Si respondió “Otros”, favor señale cuál/es:

13

Si respondió “Testigos”, indicar nombre(s) y cargo(s):

d. Observaciones (indicar expresamente en este punto si solicita que se mantenga en confidencialidad la identidad de la(s) víctima(s) o testigos(s) individualizados en la presente denuncia y/o indicar cualquier solicitud relacionada con la presente denuncia), sin perjuicio de las normas sobre debido proceso respecto del investigado.

Se deja constancia de que la presente denuncia no obsta, restringe, ni sustituye de ninguna manera mi facultad de accionar o recurrir a las instancias jurisdiccionales para hacer valer mis derechos, facultad de cuyo ejercicio hago reserva expresa por este acto.

Declaro expresamente además que la presente denuncia se realiza con total responsabilidad respecto de la veracidad de los hechos denunciados.

14

Firma del denunciante

Fecha ____/____/____



POLÍTICA CUMPLIMIENTO AMBIENTAL

I. OBJETIVO

La Política de Cumplimiento Ambiental tiene como objetivo entregar lineamientos para todos los colaboradores de la Cooperativa respecto de la forma en que se debe gestionar la protección del medio ambiente. Para ello, la presente política describe las normas legales de carácter penal y administrativas, reglamentarias y aquellas nacidas de los procesos de evaluación ambiental que la Cooperativa ha decidido iniciar, y que son reunidas en sus resoluciones de calificación ambiental, las conductas que de ellas emanan, y los deberes que ellas crean para todos los integrantes de CONAVICOOP.

II. PRINCIPIOS

Los principios fundamentales que guían el comportamiento de los colaboradores de CONAVICOOP en materia medioambiental son la protección del medio ambiente, la actuación conforme a las leyes, la normativa interna y el mejoramiento continuo del sistema de gestión ambiental.

El compromiso de proteger el medioambiente no tiene como fin único la prevención de impactos ambientales o de la contaminación, sino que también, la protección del entorno natural y la mitigación y adaptación al cambio climático por lo que es obligación de todos quienes forman parte de la Cooperativa, seguir y respetar esta política.

2

III. ALCANCE

Esta política aplica a todos los colaboradores de CONAVICOOP, entendiendo por tales, a todos los trabajadores, ejecutivos y consejeros, independiente de las actividades y responsabilidades que tenga cada uno.

Adicionalmente, la cooperativa buscará que los proveedores, subcontratistas y terceros en general, actúen de acuerdo a lo dispuesto en el presente Código de Ética.

IV. DEFINICIONES

Medio ambiente: El sistema global constituido por elementos naturales y artificiales de naturaleza física, química o biológica, socioculturales y sus interacciones, en permanente modificación por la acción humana o natural y que rige y condiciona la existencia y desarrollo de la vida en sus múltiples manifestaciones.

Recursos naturales: Todo material que se obtenga del planeta tierra, como el agua superficial o subterránea y los océanos, los minerales (plata, fierro, carbón mineral), los energéticos (petróleo y carbón mineral), las rocas (arcillas para cerámica, fosfatos, arena de cuarzo, caliza, agregados pétreos), además de los recursos bióticos que son objeto de explotación tales como el ganado, los peces, y los bosques, y en general, todo componente

susceptible de ser utilizado por el ser humano para la satisfacción de sus necesidades o intereses espirituales, culturales, sociales y económicos.

Resolución de calificación ambiental (RCA): Acto administrativo terminal del procedimiento de evaluación de impacto ambiental otorgado por la Comisión de Evaluación Ambiental respectiva, que califica ambientalmente un proyecto o actividad estableciendo las condiciones y exigencias ambientales que se debe cumplir en su ejecución.

V. POLÍTICA DE PROTECCIÓN DEL MEDIOAMBIENTE

5.1. Impulso de una economía circular

CONAVICOOP promueve una cultura de compromiso a favor del respeto de la dignidad humana, de lucha contra la corrupción y de conservación del medio ambiente. Para dar cumplimiento a esta finalidad, CONAVICOOP ha favorecido en todos sus procesos productivos una economía circular, la que supone la reducción, reciclaje y reutilización de los residuos y el uso responsable de los recursos naturales que forman parte de la operación.

El objetivo de impulsar una operación bajo el enfoque de la economía circular ha sido siempre la protección de la biodiversidad y la disminución del impacto de nuestras actividades. En este sentido, el respeto del ser humano y del medio ambiente son parte de la identidad y los valores de la Cooperativa.

Es bajo este marco valorativo, que se enmarca la presente política de protección del medio ambiente. A través de ella, CONAVICOOP busca conocer mejor cuáles son los principales riesgos que sus operaciones presentan para los componentes básicos del ambiente (agua, suelo, aire), así como cuáles son sus operaciones con mayores probabilidades de afectarlos.

5.2. Principios y procesos de la política de medioambiente

Los colaboradores de CONAVICOOP reconocen la importancia de desarrollar y promover entre nuestros colaboradores una cultura orientada a minimizar los impactos medioambientales a lo largo del ciclo de vida de nuestros procesos más allá del mero cumplimiento normativo. Para la Cooperativa la integridad y bienestar de las personas son un valor primordial, lo que va de la mano del cuidado y protección del medioambiente.

Es por esto que nuestros colaboradores buscan prevenir las conductas que atenten contra el medioambiente, lo pongan en peligro, puedan afectar la salud de las personas o animales o el entorno en que habitan.

El actuar de los colaboradores debe siempre observar los siguientes principios:

a. Principio de Responsabilidad Medioambiental

Todos los colaboradores son responsables de mejorar y proteger el medioambiente. De esta forma está prohibido:

- i. Ocupar indebidamente recursos naturales, o derivados de estos, tales como el agua, la energía eléctrica, el papel, etc.;
- ii. No observar los protocolos existentes para evitar la contaminación del aire, suelo o del agua; y
- iii. No cumplir con las normas legales y técnicas para el control de sustancias peligrosas.

b. Principio Precautorio

Siempre será mejor prevenir que corregir desastres ecológicos. Es por ello que los colaboradores se obligan a:

- i. Respetar todo documento que contenga instrucciones referidas a materias ambientales, de prevención de riesgos y contingencias y planes de acción o medidas a adoptar ante alguna eventualidad;
- ii. Gestionar los residuos peligrosos conforme a las normas y protocolos establecidos; y
- iii. Mantener debidamente actualizados los sistemas de gestión ambiental a los cambios legales o de circunstancias.

4

c. Principio de Sustentabilidad

CONAVICOOP planifica y realiza sus actividades considerando la proporcionalidad de los recursos ambientales. Es por esto que los colaboradores se obligan a:

- i. Hacer un uso eficiente de los recursos naturales;
- ii. Implementar y proponer las medidas necesarias para evitar el gasto innecesario de recursos; y
- iii. Hacer uso limitado de los recursos tales como la luz, agua, calefacción, a la cantidad estrictamente necesaria.

d. Principio de Cooperación y Participación:

La protección del medio ambiente es una tarea que corresponde a todos. De este modo, los colaboradores propiciarán:

- i. Informar adecuadamente a la comunidad respecto de las actividades o proyectos que se desarrollen en su entorno; y
- ii. Generar mecanismo para que la comunidad pueda manifestar sus observaciones y/o preocupaciones en cuanto a posibles riesgos ambientales ocasionados por las operaciones de la Compañía.

VI. IMPLEMENTACIÓN

6.1. Evaluación y Gestión de riesgos

CONAVICOOP cuenta con una Metodología de Gestión de Riesgos Corporativos que define los procesos de evaluación, tratamiento, monitoreo y revisión de riesgos a nivel corporativo, así como la gestión de controles que los mitigan.

El resultado de esta gestión se encuentra materializado en una Matriz de Riesgos de Cumplimiento Ambiental, la cual será revisada y actualizada por el Gerente de Cumplimiento según corresponda, a fin de recoger las modificaciones que vaya experimentando la empresa y su entorno, y de evaluar periódicamente la eficacia y vigencia de los controles.

Es primordial que la Cooperativa cuente con los procesos necesarios para cumplir con una adecuada política ambiental, lo que necesariamente implica la existencia de una evaluación inicial de riesgos y un monitoreo permanente para identificar y monitorear los riesgos a los que se expone, así como la señalización de los controles necesarios para mitigarlos y la mejora continua de los existentes. Dichos riesgos deben identificarse en cada una de las fases de la operación, y estimar su alcance, de manera que al menos deben tenerse en cuenta los aspectos ambientales, los requisitos legales y otras cuestiones relacionadas con el impacto propio de la operación con el objeto de prevenir o reducir los efectos no deseados.

De esta manera, la evaluación de los riesgos ambientales podrá ser reconducida a las mismas matrices que existen para la gestión de los demás riesgos de cumplimiento, permitiendo que los riesgos ambientales de cumplimiento sean gestionados de la misma forma que el resto de los riesgos de cumplimiento que la empresa ya gestiona, a través del Gerente de Cumplimiento.

La gestión de riesgos implica asimismo mantener políticas y procedimientos adecuados para controlar los riesgos en materia ambiental, como también la constante actualización y

evaluación del desempeño de estas, a través de capacitaciones, programas de difusión y auditoría, tanto interna como externa.

6.2. Normativa aplicable.

Para los efectos de realizar una correcta evaluación de riesgos, resulta muy importante seleccionar las normativas que servirán de estándar de comportamiento correcto, y de ese modo, como criterio para determinar zonas de riesgo en la operación.

Por una parte, están todas aquellas normas ambientales que, si bien están disgregadas en diversos cuerpos legales, deben ser observadas estrictamente por la Cooperativa en cada una de sus operaciones que conlleven un riesgo medioambiental.

Por otra parte, se debe tener presente que la operación desarrollada por CONAVICOOP incumbe también una arista penal, que puede conllevar tanto la responsabilidad de la empresa, como de quienes intervienen directamente en la generación del delito.

VII. DIFUSIÓN Y CAPACITACIÓN

La Política de Cumplimiento Ambiental estará disponible para todo el personal en intranet, en la página web de CONAVICOOP, así como en la plataforma documental del Modelo de Prevención de Delitos.

Anualmente se planificarán capacitaciones que permitan otorgar conocimientos suficientes a todos los colaboradores en estas materias, comenzando con el personal con mayor exposición a los riesgos identificados. El Gerente de Cumplimiento mantendrá los registros y respaldos de cada capacitación.

En la misma línea, los colaboradores que se incorporen a CONAVICOOP deberán tomar parte en una inducción, la cual contendrá conocimientos básicos acerca de la Política de Cumplimiento Ambiental.

Las capacitaciones se podrán realizar tanto de manera presencial como de manera virtual. Las capacitaciones que se realicen, cualquier sea su formato, implicarán la realización de un test de conocimientos que deberá ser aprobado.

VIII. MEJORA CONTINUA

La organización mejorará continuamente la eficacia y eficiencia de la Política de Cumplimiento Ambiental mediante el seguimiento de sus objetivos. Para ello, cada vez que se requiera se realizarán auditorías a los controles establecidos en la matriz de riesgos ambientales.

IX. CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA

El incumplimiento de la presente política y, sobre todo, la comisión de alguna de las conductas prohibidas en las políticas y procedimientos que integran el Modelo de Prevención de Delitos y la Política de Cumplimiento Ambiental han de conllevar las sanciones previstas en la Ley, en los contratos de trabajo y en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Cooperativa, las que podrán ir desde amonestaciones hasta la terminación del contrato de trabajo.

En el caso de proveedores y terceros habrá de aplicarse sanciones de censura por escrito comunicada a la administración del proveedor o de terminación inmediata del contrato con el proveedor en caso de infracciones graves.

Lo anterior es sin perjuicio de las eventuales sanciones laborales, civiles, administrativas y/o penales que puedan afectar al infractor.

X. CONSULTAS

En caso de cualquier duda o consulta que los Colaboradores tengan respecto de la aplicación de esta Política, o de denuncias que quisieren efectuar en relación con cualquier acto contrario a la misma, podrán hacerlo a través del Canal de Denuncias.





MATRIZ DE RIESGOS

MODELO DE PREVENCIÓN

DE DELITOS

MATRIZ DE RIESGOS					
Probabilidad Ocurrencia	Impacto				
Nivel de Estimación	1 Insignificante	2 Menor	3 Moderado	4 Alto	5 Catastrófico
5. Muy Probable	5	10	15	20	25
4. Probable	4	8	12	16	20
3. Posible	3	6	9	12	15
2. Improbable	2	4	6	8	10
1. Muy Improbable	1	2	3	4	5

Parámetros de Clasificación	Acciones o Mitigaciones a implementar
13 a 25	Hay alto riesgo de no lograr los objetivos. Se debe implementar de inmediato una estrategia de mitigación
7 a 12	Hay riesgo moderado de no lograr los objetivos. Se debe implementar una estrategia de mitigación dentro del proceso normal de administración del negocio.
1 a 6	El riesgo de no lograr los objetivos es bajo . No se requiere de mitigaciones adicionales. Sólo se debe monitorear los riesgos regularmente.

MATRIZ DE CUANTIFICACIÓN DE RIESGOS					
Ámbitos de la Empresa	Impacto / Consecuencia				
	En caso de existir más de un Tipo de Pérdida, usar la consecuencia de mayor gravedad				
Tipo de Pérdida (Puede haber más de 1)	1 Insignificante	2 Menor	3 Moderado	4 Alto	5 Catastrófico
Daños a las Personas (Seguridad / Salud)	Caso requiere primeros auxilios / Exposición menor en salud	Caso requiere tratamiento médico / Exposición Mayor en salud	Caso resultante en Tiempo perdido / Impacto en salud de tipo reversible	Caso resultante en 1 fatalidad o pérdida en calidad de vida / Impacto irreversible en la salud	Caso resultante en múltiples fatalidades / Impacto en la salud con resultados fatales
Medio Ambiente (Impacto Ambiental)	Daño ambiental menor / Remediable en un plazo 6 meses	Daño ambiental material / Incidente remediable en el corto plazo (6 meses – 1 año)	Daño ambiental Serio / Incidente remediable en un plazo entre 1 y 3 años	Daño ambiental Mayor / Incidente remediable en plazo superior a 3 años	Daño ambiental extremo / Corresponde a incidente de magnitud que pudiera ser irremediable o irreversible
Interrupción de Operación / Daño Material / Financiero y otras pérdidas asociadas	Pérdidas económicas menor a US\$ 100.000	Pérdidas económicas entre US\$ 100.000 y MM US\$ 1	Pérdidas económicas entre MM US\$ 1 y MM US\$ 10	Pérdidas económicas entre MM US\$ 10 y MM US\$ 100	Pérdidas económicas mayores a MM US\$ 100
Legal y/o Regulatorio	Asunto legal o normativo de poca importancia. Informe a autoridad / Posibilidad de juicio y/o penalidad	Asunto legal menor / Incumplimiento de norma o infracción de la Ley. Informe a autoridad / Posibilidad de juicio y/o penalidad	Infracción importante de la Ley / investigación / informe a autoridad, posibilidad de juicio y/o penalidad moderada. Pérdida parcial de beneficios fiscales o prohibición absoluta de recepción de los mismos por un período determinado	Infracción grave de la Ley, procesamientos y penalidades mayores. Prohibición del Estado para contratar servicios de la empresa. Pérdida total de beneficios fiscales o prohibición absoluta de la recepción de los mismos por un período determinado. Posibilidad de juicio y/o penalidad mayor	Penalidades y procesamientos considerables. Disolución/Cancelación personalidad jurídica
Reputación, Social y Comunidades	Impacto menor / atención pública, pero sin preocupación	Impacto limitado / preocupación pública por el caso	Impacto considerable / preocupación regional con la situación	Impacto Nacional / preocupación nacional con la situación	Impacto Internacional / atención pública internacional

Probabilidad de Ocurrencia	
Nivel de Estimación	Parámetros de definición
5. Muy Probable	El evento va a ocurrir dentro de 10 años. Probabilidad del 90% a 100%
4. Probable	El evento es esperable que ocurra dentro de 10 años. Probabilidad del 50% a 89%
3. Posible	El evento probablemente va a ocurrir dentro de 10 años. Probabilidad del 20% a 49%
2. Improbable	El evento podría ocurrir alguna vez dentro de 10 años. Probabilidad del 10% a 19%
1. Muy Improbable	El evento podría ocurrir bajo circunstancias excepcionales dentro de 10 años. Probabilidad menor al 9%

Gerencia o Área involucrada	Proceso	Potencial Riesgo	Delito asociado al hecho	Probabilidad		Impacto		Riesgo	
ÁREA DE TERRENOS	Negociación y compra de terrenos	Acuerdo entre Área de Terrenos y Vendedor y/o Corredor de Propiedades acerca del precio	Soborno entre privados	Posible	3	Moderado	3	Moderado	9
	Negociación y compra de terrenos	Algún trabajador tenga participación y/o interés en una de los terrenos ofrecidos	Negociación Incompatible	Probable	4	Menor	2	Moderado	8
CONSTRUCTORA LONDRES	Ejecución de Obras	Acción u omisión maliciosa en la ejecución de obras que implique la contaminación de aguas	Contaminación de aguas	Posible	3	Alto	4	Moderado	12
	Ejecución de Obras	Incumplimiento reiterado de normas o autorizaciones ambientales en alguna obra en particular	Incumplir normas o autorizaciones ambientales, habiendo sido sancionado 2 o más veces por la SMA en los últimos 10 años	Posible	3	Moderado	3	Moderado	9
	Contratación de Contratistas	Celebración de contratos con único proveedor, sin licitación a otros proveedores, atentando contra la libre competencia	Soborno entre privados	Probable	4	Moderado	3	Moderado	12
	Contratación de Pólizas de Seguros	Celebración de contratos con único proveedor, sin licitación a otros proveedores, atentando contra la libre competencia	Soborno entre privados	Probable	4	Menor	2	Moderado	8
	Ejecución de Obras	Algún trabajador tenga participación y/o interés en una de las empresas que contratan con la Constructora	Negociación Incompatible	Probable	4	Menor	2	Moderado	8
	Ejecución de Obras	Acuerdo entre un trabajador y un funcionario público (SERVIU; MOP; DOM u otra) para obtener alguna aprobación, autorización o subsanar un reparo en una fiscalización	Cohecho a funcionario público	Posible	3	Moderado	3	Moderado	9
	Ejecución de Obras	Recepción de materiales de construcción provenientes de algún hecho delictual	Receptación	Posible	3	Menor	2	Bajo	6
GERENCIA COMERCIAL	Relación con Socios	Acuerdo entre un agente inmobiliario y un interesado en adquirir una vivienda, para que ingrese a la Cooperativa sin cumplir algún requisito, con el fin de obtener la comisión por ingreso de socio	Soborno entre privados	Posible	3	Moderado	3	Moderado	9
	Relación con Bancos	Acuerdo con algún Banco sin convenio con la cooperativa, de manera que los socios saquen su crédito en condiciones más onerosas. Consecuentemente, esto afecta a CONAVICOOP en la recuperación del pago	Soborno entre privados	Posible	3	Moderado	3	Moderado	9
	Contratación con Proveedores (MARKETING)	Celebración de contratos con único proveedor, sin licitación a otros proveedores, atentando contra la libre competencia	Soborno entre privados	Probable	4	Moderado	3	Moderado	12
	Administración de Condominios	Celebración de contratos con único proveedor, sin licitación a otros proveedores, atentando contra la libre competencia	Soborno entre privados	Probable	4	Moderado	3	Moderado	12
	Post Venta a Socios	Celebración de contratos con único proveedor de materiales de construcción, sin licitación a otros proveedores, atentando contra la libre competencia	Soborno entre privados	Probable	4	Moderado	3	Moderado	12

GERENCIA DE FINANZAS	Relación con Autoridad	Trabajador encargado de informar a la CMF, entrega información falsa a la Comisión para el Mercado Financiero	Entrega de Información falsa a la CMF	Posible	3	Catastrófico	5	Alto	15
	Contabilidad	Trabajador encargado de efectuar el balance, lo falsifica para adulterar la información contable real	Falsedad de balances	Probable	4	Alto	4	Alto	16
	Relación con Autoridad	Emisión de facturas ideológicamente falsas a través de las empresas del Grupo GEC	Fraude al Fisco / Fraudes e Infracciones Tributarias	Improbable	2	Catastrófico	5	Moderado	10
	Relación con Autoridad	Evasión o Elusión en el pago de impuestos	Fraude al Fisco / Fraudes e Infracciones Tributarias	Posible	3	Catastrófico	5	Alto	15
	Relación con Autoridad	Acuerdo entre un trabajador y un funcionario público (SII o DAES) para obtener aprobaciones, autorizaciones o subsanar reparos en una fiscalización	Cohecho a funcionario público	Improbable	2	Catastrófico	5	Moderado	10
	Relación con Proveedores (TI)	Celebración de contratos con único proveedor, sin licitación a otros proveedores, atentando contra la libre competencia	Soborno entre privados	Probable	4	Moderado	3	Moderado	12
	Relación con Bancos	Falta de licitación en la obtención de financiamiento para la adquisición y construcción de un programa habitacional, resultando en un acuerdo exclusivo con un banco	Soborno entre privados	Probable	4	Alto	4	Alto	16
GERENCIA DE OPERACIONES	Proceso de Selección de Subsidios	Acuerdo entre un trabajador y un funcionario público para obtener la adjudicación al llamado a subsidio de los programas habitacionales de la Cooperativa	Cohecho a funcionario público	Posible	3	Alto	4	Moderado	12
	Adjudicación de Viviendas	Acuerdo entre un trabajador y un funcionario público para obtener la adjudicación de beneficiarios del subsidio a los programas habitacionales de la Cooperativa	Cohecho a funcionario público	Posible	3	Alto	4	Moderado	12
	Adjudicación de Viviendas	Acuerdo entre un trabajador y un empleado bancario, donde el Banco ofrece un pago para que los socios soliciten su crédito hipotecario en dicha institución	Soborno entre privados	Posible	3	Moderado	3	Moderado	9
	Adjudicación de Viviendas	Trabajador solicita adulterar o falsificar una escritura pública a una Notaría Pública	Falsificación de Instrumento Público	Posible	3	Alto	4	Moderado	12
	Adjudicación de Viviendas	Acuerdo entre un trabajador y un funcionario del CBR para obtener la inscripción de la adjudicación en plazos más cortos	Soborno entre privados	Posible	3	Moderado	3	Moderado	9
	Pago de Subsidio	Acuerdo entre un trabajador y un funcionario público (SERVIU) para obtener el pago rápido de los subsidios adjudicados a los socios de la cooperativa	Cohecho a funcionario público	Improbable	2	Alto	4	Moderado	8
GERENCIA LEGAL	Relación con Conservador de Bienes Raíces	Acuerdo entre un trabajador y un funcionario del CBR para obtener la inscripción de la adjudicación en plazos más cortos	Cohecho a funcionario público	Improbable	2	Menor	2	Bajo	4
	Relación con Departamento de Cooperativas (DAES)	Acuerdo entre un trabajador y un funcionario público para obtener aprobaciones, autorizaciones o subsanar reparos en una fiscalización	Cohecho a funcionario público	Improbable	2	Alto	4	Moderado	8
	Relación con Notarías	Trabajador solicita adulterar o falsificar una escritura pública a una Notaría Pública	Falsificación de Instrumento Público	Improbable	2	Catastrófico	5	Moderado	10
	Relación con Externos	Falta de licitación en la contratación de abogados externos, resultando en un acuerdo exclusivo con un estudio de abogados	Soborno entre privados	Probable	4	Moderado	3	Moderado	12

GERENCIA TÉCNICA	Contratación de externos	Celebración de contratos con único proveedor, sin licitación a otros proveedores, atentando contra la libre competencia	Soborno entre privados	Probable	4	Menor	2	Moderado	8
	Mesa Técnica SERVIU	Acuerdo entre un trabajador y un funcionario público para obtener la aprobación de un programa habitacional de la cooperativa	Cohecho a funcionario público	Posible	3	Alto	4	Moderado	12
	Tramitación de anteproyectos, permisos y otras autorizaciones	Acuerdo entre un trabajador y un funcionario público (DOM, SERVIU, SMA, etc.) para aprobación de autorizaciones o tramitación más expedita	Cohecho a funcionario público	Posible	3	Alto	4	Moderado	12
	Tramitación de autorizaciones ante SEIA/SMA	Decisión de no someter un programa habitacional al SEIA, cuando corresponde	Elusión Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA)	Improbable	2	Alto	4	Moderado	8
	Tramitación de autorizaciones ante SEIA/SMA	Decisión de entregar información falsa o incompleta a la SMA en la acreditación del cumplimiento de obligaciones	Presentación maliciosa a la Superintendencia del Medio Ambiente ("SMA") de información falsa o incompleta para acreditar el cumplimiento de obligaciones	Improbable	2	Alto	4	Moderado	8
	Desarrollo de Programas Habitacionales	Incumplimiento reiterado de normas o autorizaciones ambientales en alguna obra en particular	Incumplir normas o autorizaciones ambientales, habiendo sido sancionado 2 o más veces por la SMA en los últimos 10 años	Posible	3	Moderado	3	Moderado	9
	Desarrollo de Programas Habitacionales	Acción u omisión maliciosa en la ejecución de obras que implique la contaminación de aguas	Contaminación de aguas	Posible	3	Alto	4	Moderado	12
SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	Proceso de Selección y Contratación de Trabajadores	Acuerdo entre un trabajador y un postulante a un cargo vacante, con el fin de ser contratado	Soborno entre privados	Posible	3	Menor	2	Bajo	6
	Relación con Proveedores (Seguros)	Celebración de contratos con único proveedor, sin licitación a otros proveedores, atentando contra la libre competencia	Soborno entre privados	Probable	4	Moderado	3	Moderado	12
	Relación con Proveedores (Convenios)	Celebración de contratos con único proveedor, sin licitación a otros proveedores, atentando contra la libre competencia	Soborno entre privados	Probable	4	Moderado	3	Moderado	12
	Relación con Autoridad	Acuerdo entre un trabajador y un funcionario público (Dirección del Trabajo) para cumplir con fiscalizaciones o requerimientos	Cohecho a funcionario público	Improbable	2	Alto	4	Moderado	8

MATRIZ DE RIESGOS ÁREA DE TERRENOS					
Probabilidad Ocurrencia	Impacto				
Nivel de Estimación	1 Insignificante	2 Menor	3 Moderado	4 Alto	5 Catastrófico
5. Muy Probable	5	10	15	20	25
4. Probable	4	8 Negociación y Compra de Terrenos: Algún trabajador tenga participación y/o interés en una de los terrenos ofrecidos	12	16	20
3. Posible	3	6	9 Negociación y Compra de Terrenos: Acuerdo entre Área de Terrenos y Vendedor y/o Corredor de Propiedades acerca del precio	12	15
2. Improbable	2	4	6	8	10
1. Muy Improbable	1	2	3	4	5

Parámetros de Clasificación	Acciones o Mitigaciones a implementar
13 a 25	Hay ALTO RIESGO de no lograr los objetivos. Se debe implementar de inmediato una estrategia de mitigación
7 a 12	Hay RIESGO MODERADO de no lograr los objetivos. Se debe implementar una estrategia de mitigación dentro del proceso normal de administración del negocio.
1 a 6	El riesgo de no lograr los objetivos es BAJO . No se requiere de mitigaciones adicionales. Sólo se debe monitorear los riesgos regularmente.

MATRIZ DE RIESGOS CONSTRUCTORA LONDRES					
Probabilidad Ocurrencia	Impacto				
Nivel de Estimación	1 Insignificante	2 Menor	3 Moderado	4 Alto	5 Catastrófico
	5	10	15	20	25
5. Muy Probable					
	4	8	12	16	20
4. Probable		Contratación de Pólizas de Seguros: Celebración de contratos con único proveedor, sin licitación a otros proveedores, atentando contra la libre competencia	Contratación de Contratistas: Celebración de contratos con único proveedor, sin licitación a otros proveedores, atentando contra la libre competencia		
		Ejecución de Obras: Algún trabajador tenga participación y/o interés en una de las empresas que contratan con la Constructora			
	3	6	9	12	15
3. Posible		Ejecución de Obras: Recepción de materiales de construcción provenientes de algún hecho delictual	Ejecución de Obras: Incumplimiento reiterado de normas o autorizaciones ambientales en alguna obra en particular	Ejecución de Obras: Acción u omisión maliciosa en la ejecución de obras que implique la contaminación de aguas	
			Ejecución de Obras: Acuerdo entre un trabajador y un funcionario público (SERVIU; MOP; DOM u otra) para obtener alguna aprobación, autorización o subsanar un reparo en una fiscalización		
2. Improbable	2	4	6	8	10
1. Muy Improbable	1	2	3	4	5

Parámetros de Clasificación	Acciones o Mitigaciones a implementar
13 a 25	Hay ALTO RIESGO de no lograr los objetivos. Se debe implementar de inmediato una estrategia de mitigación
7 a 12	Hay RIESGO MODERADO de no lograr los objetivos. Se debe implementar una estrategia de mitigación dentro del proceso normal de administración del negocio.
1 a 6	El riesgo de no lograr los objetivos es BAJO . No se requiere de mitigaciones adicionales. Sólo se debe monitorear los riesgos regularmente.

MATRIZ DE RIESGOS GERENCIA COMERCIAL					
Probabilidad Ocurrencia	Impacto				
Nivel de Estimación	1 Insignificante	2 Menor	3 Moderado	4 Alto	5 Catastrófico
	5	10	15	20	25
5. Muy Probable					
4. Probable	4	8	12	16	20
			Contratación con Proveedores (MARKETING): Celebración de contratos con único proveedor, sin licitación a otros proveedores, atentando contra la libre competencia		
			Administración de Condominios: Celebración de contratos con único proveedor, sin licitación a otros proveedores, atentando contra la libre competencia		
			Post Venta a Socios: Celebración de contratos con único proveedor de materiales de construcción, sin licitación a otros proveedores, atentando contra la libre competencia		
3. Posible	3	6	9	12	15
			Relación con Socios: Acuerdo entre un agente inmobiliario y un interesado en adquirir una vivienda, para que ingrese a la Cooperativa sin cumplir algún requisito, con el fin de obtener la comisión por ingreso de socio		
			Relación con Bancos: Acuerdo con algún Banco sin convenio con la cooperativa, de manera que los socios saquen su crédito en condiciones más onerosas. Consecuentemente, esto afecta a CONAVICOOP en la recuperación del pago		
2. Improbable	2	4	6	8	10
1. Muy Improbable	1	2	3	4	5

Parámetros de Clasificación	Acciones o Mitigaciones a implementar
13 a 25	Hay ALTO RIESGO de no lograr los objetivos. Se debe implementar de inmediato una estrategia de mitigación
7 a 12	Hay RIESGO MODERADO de no lograr los objetivos. Se debe implementar una estrategia de mitigación dentro del proceso normal de administración del negocio.
1 a 6	El riesgo de no lograr los objetivos es BAJO . No se requiere de mitigaciones adicionales. Sólo se debe monitorear los riesgos regularmente.

MATRIZ DE RIESGOS GERENCIA DE FINANZAS					
Probabilidad Ocurrencia	Impacto				
Nivel de Estimación	1 Insignificante	2 Menor	3 Moderado	4 Alto	5 Catastrófico
5. Muy Probable	5	10	15	20	25
4. Probable	4	8	12	16	20
			Relación con Proveedores (TI): Celebración de contratos con único proveedor, sin licitación a otros proveedores, atentando contra la libre competencia	Contabilidad: Trabajador encargado de efectuar el balance, lo falsifica para adulterar la información contable real	
3. Posible					Relación con Bancos: Falta de licitación en la obtención de financiamiento para la adquisición y construcción de un programa habitacional, resultando en un acuerdo exclusivo con un banco
	3	6	9	12	15
2. Improbable					Relación con Autoridad (CME): Trabajador encargado de informar a la CMF, entrega información falsa a la Comisión para el Mercado Financiero
	2	4	6	8	10
1. Muy Improbable					Relación con Autoridad (SII): Evasión o Elusión en el pago de impuestos
	1	2	3	4	5
					Relación con Autoridad (SII): Emisión de facturas ideológicamente falsas a través de las empresas del Grupo GEC
					Relación con Autoridad: Acuerdo entre un trabajador y un funcionario público (SII o DAES) para obtener aprobaciones, autorizaciones o subsanar reparos en una fiscalización

Parámetros de Clasificación	Acciones o Mitigaciones a implementar
13 a 25	Hay ALTO RIESGO de no lograr los objetivos. Se debe implementar de inmediato una estrategia de mitigación
7 a 12	Hay RIESGO MODERADO de no lograr los objetivos. Se debe implementar una estrategia de mitigación dentro del proceso normal de administración del negocio.
1 a 6	El riesgo de no lograr los objetivos es BAJO . No se requiere de mitigaciones adicionales. Sólo se debe monitorear los riesgos regularmente.

MATRIZ DE RIESGOS GERENCIA DE OPERACIONES					
Probabilidad Ocurrencia	Impacto				
Nivel de Estimación	1 Insignificante	2 Menor	3 Moderado	4 Alto	5 Catastrófico
5. Muy Probable	5	10	15	20	25
4. Probable	4	8	12	16	20
3. Posible	3	6	9	12	15
			Adjudicación de Viviendas: Acuerdo entre un trabajador y un empleado bancario, donde el Banco ofrece un pago para que los socios soliciten su crédito hipotecario en dicha institución	Proceso de Selección de Subsidios (SERVIU): Acuerdo entre un trabajador y un funcionario público para obtener la adjudicación al llamado a subsidio de los programas habitacionales de la Cooperativa	
			Adjudicación de Viviendas: Acuerdo entre un trabajador y un funcionario del CBR para obtener la inscripción de la adjudicación en plazos más cortos	Adjudicación de Viviendas: Acuerdo entre un trabajador y un funcionario público para obtener la adjudicación de beneficiarios del subsidio a los programas habitacionales de la Cooperativa	
2. Improbable				Adjudicación de Viviendas: Trabajador solicita adulterar o falsificar una escritura pública a una Notaría Pública	
	2	4	6	8	10
1. Muy Improbable				Pago de Subsidios (SERVIU): Acuerdo entre un trabajador y un funcionario público (SERVIU) para obtener el pago rápido de los subsidios adjudicados a los socios de la cooperativa	
	1	2	3	4	5

Parámetros de Clasificación	Acciones o Mitigaciones a implementar
13 a 25	Hay ALTO RIESGO de no lograr los objetivos. Se debe implementar de inmediato una estrategia de mitigación
7 a 12	Hay RIESGO MODERADO de no lograr los objetivos. Se debe implementar una estrategia de mitigación dentro del proceso normal de administración del negocio.
1 a 6	El riesgo de no lograr los objetivos es BAJO . No se requiere de mitigaciones adicionales. Sólo se debe monitorear los riesgos regularmente.

MATRIZ DE RIESGOS GERENCIA LEGAL					
Probabilidad Ocurrencia	Impacto				
Nivel de Estimación	1 Insignificante	2 Menor	3 Moderado	4 Alto	5 Catastrófico
5. Muy Probable	5	10	15	20	25
4. Probable	4	8	12	16	20
			Relación con Externos: Falta de licitación en la contratación de abogados externos, resultando en un acuerdo exclusivo con un estudio de abogados		
3. Posible	3	6	9	12	15
2. Improbable	2	4	6	8	10
		Inscripción en Conservador de Bienes Raíces: Acuerdo entre un trabajador y un funcionario del CBR para obtener la inscripción de la adjudicación en plazos más cortos		Relación con Departamento de Cooperativas (DAES): Acuerdo entre un trabajador y un funcionario público para obtener aprobaciones, autorizaciones o subsanar reparos en una fiscalización	Relación con Notarías: Trabajador solicita adulterar o falsificar una escritura pública a una Notaría Pública
1. Muy Improbable	1	2	3	4	5

Parámetros de Clasificación	Acciones o Mitigaciones a implementar
13 a 25	Hay ALTO RIESGO de no lograr los objetivos. Se debe implementar de inmediato una estrategia de mitigación
7 a 12	Hay RIESGO MODERADO de no lograr los objetivos. Se debe implementar una estrategia de mitigación dentro del proceso normal de administración del negocio.
1 a 6	El riesgo de no lograr los objetivos es BAJO . No se requiere de mitigaciones adicionales. Sólo se debe monitorear los riesgos regularmente.

MATRIZ DE RIESGOS GERENCIA TÉCNICA					
Probabilidad Ocurrencia	Impacto				
Nivel de Estimación	1 Insignificante	2 Menor	3 Moderado	4 Alto	5 Catastrófico
5. Muy Probable	5	10	15	20	25
4. Probable	4	8	12	16	20
		Contratación de Externos: Celebración de contratos con único proveedor, sin licitación a otros proveedores, atentando contra la libre competencia			
3. Posible	3	6	9	12	15
			Desarrollo de Programas Habitacionales: Incumplimiento reiterado de normas o autorizaciones ambientales en alguna obra en particular	Mesa Técnica SERVIU: Acuerdo entre un trabajador y un funcionario público para obtener la aprobación de un programa habitacional de la cooperativa	
				Tramitación de Anteproyectos, Permisos y otras Autorizaciones: Acuerdo entre un trabajador y un funcionario público (DOM, SERVIU, SMA, etc.) para aprobación de autorizaciones o tramitación más expedita	
2. Improbable	2	4	6	8	10
				Tramitación de Autorizaciones ante SEIA/SMA: Decisión de no someter un programa habitacional al SEIA, cuando corresponde	
1. Muy Improbable	1	2	3	4	5
				Tramitación de Autorizaciones ante SEIA/SMA: Decisión de entregar información falsa o incompleta a la SMA en la acreditación del cumplimiento de obligaciones	

Parámetros de Clasificación	Acciones o Mitigaciones a implementar
13 a 25	Hay ALTO RIESGO de no lograr los objetivos. Se debe implementar de inmediato una estrategia de mitigación
7 a 12	Hay RIESGO MODERADO de no lograr los objetivos. Se debe implementar una estrategia de mitigación dentro del proceso normal de administración del negocio.
1 a 6	El riesgo de no lograr los objetivos es BAJO . No se requiere de mitigaciones adicionales. Sólo se debe monitorear los riesgos regularmente.

MATRIZ DE RIESGOS SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS					
Probabilidad Ocurrencia	Impacto				
Nivel de Estimación	1 Insignificante	2 Menor	3 Moderado	4 Alto	5 Catastrófico
5. Muy Probable	5	10	15	20	25
4. Probable	4	8	12	16	20
			Relación con Proveedores (Seguros): Celebración de contratos con único proveedor, sin licitación a otros proveedores, atendando contra la libre competencia		
			Relación con Proveedores (Convenios): Celebración de contratos con único proveedor, sin licitación a otros proveedores, atendando contra la libre competencia		
3. Posible	3	6	9	12	15
		Proceso de Selección y Contratación de Trabajadores: Acuerdo entre un trabajador y un postulante a un cargo vacante, con el fin de ser contratado			
2. Improbable	2	4	6	8	10
				Relación con Autoridad (Dirección del Trabajo): Acuerdo entre un trabajador y un funcionario público (Dirección del Trabajo) para cumplir con fiscalizaciones o requerimientos	
1. Muy Improbable	1	2	3	4	5

Parámetros de Clasificación	Acciones o Mitigaciones a implementar
13 a 25	Hay ALTO RIESGO de no lograr los objetivos. Se debe implementar de inmediato una estrategia de mitigación
7 a 12	Hay RIESGO MODERADO de no lograr los objetivos. Se debe implementar una estrategia de mitigación dentro del proceso normal de administración del negocio.
1 a 6	El riesgo de no lograr los objetivos es BAJO . No se requiere de mitigaciones adicionales. Sólo se debe monitorear los riesgos regularmente.

