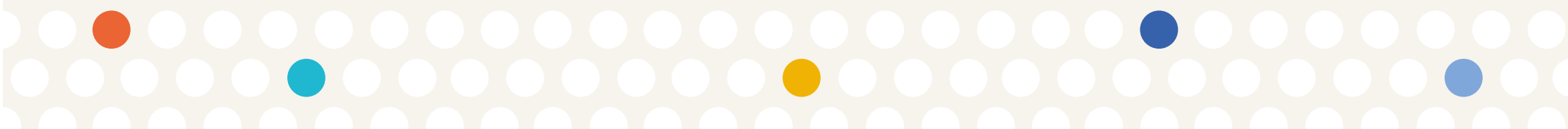




# Modelo de PREVENCIÓN

**VIDA INTEGRAL**  
CENTROS MÉDICOS



# Índice

● <b>Introducción</b>	03
● <b>Objetivos</b>	04
● <b>Alcance</b>	04
● <b>Definiciones generales</b>	05
● <b>Políticas y prácticas de gobierno corporativo</b>	06
Conflictos de Intereses	
Información y Transparencia	
Sistema Preventivo de Delitos de la Ley 20.393	
● <b>Modelo de Prevención</b>	07
Oficial de Cumplimiento	
Funciones del Oficial de Cumplimiento	
Funciones de los Sujetos Responsables de los controles	
Funciones de la Alta Administración	
Funciones de Auditoría Interna	
Componentes del Modelo de Prevención	
● <b>Políticas dirigidas a mitigar potenciales riesgos de cumplimiento</b>	15
● <b>Procedimiento y Centro de Ayuda Ética y Cumplimiento (canal de denuncias)</b>	15
● <b>Dudas, consultas y aclaraciones</b>	16
● <b>Incumplimientos al modelo de prevención</b>	16
● <b>Frecuencia de revisión y actualización</b>	16
● <b>Vigencia</b>	16
● <b>Anexo: delitos aplicables a Vidaintegra</b>	17

# Introducción

El presente Modelo de Prevención (el “Modelo”) constituye una herramienta de gobierno corporativo cuyo contenido debe ser conocido y acatado por todos los colaboradores de VidaIntegra y Filiales. El objetivo del Modelo es reforzar el compromiso de cumplir con las disposiciones de la Ley de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, mantener una cultura de buenas prácticas empresariales, y a su vez, introduce nuevos hitos en las prácticas ya realizadas, como la aplicación de la FCPA (Foreign Corrupt Practices Act) y otros temas en materia de cumplimiento de tendencia mundial, en lo referido a anticorrupción, antisoborno, lavado de dinero, conductas indebidas, como todas aquellas que atenten contra nuestro Código de Conducta y a nuestro valor de Integridad. El Modelo que se ha implementado para Vida Integra Spa., Omesa SpA, Clínica Alameda Spa, y Multimed (en adelante, todas ellas referidas, indistintamente, como “la Compañía” o “VidaIntegra”) se ha diseñado en base a lo dispuesto en la Ley 20.393<sup>1</sup> que establece la Responsabilidad Penal para las Personas Jurídicas, conforme a las últimas modificaciones que establece el artículo 50 de la Ley 21.595, en caso que, sus colaboradores<sup>2</sup> o personas jurídicas o naturales que presten servicios gestionando asuntos de la Compañía ante terceros, con o sin representación, cometan algunos de los delitos indicados en el artículo 1 de la Ley o lleven a cabo conductas indebidas que atentan con nuestro valor de integridad.

En todo caso, se releva el hecho de que lo anterior es sin perjuicio de las responsabilidades individuales por la comisión de alguno de los delitos señalados. Asimismo, se hace presente que el catálogo de delitos contemplados en el artículo 1 de la Ley 20.393 podría sufrir modificaciones a futuro incorporándose nuevos delitos, todo ello sin perjuicio de los ajustes posteriores a este Modelo y a las capacitaciones que realizará la Compañía para lograr un adecuado conocimiento en sus colaboradores.

El objetivo específico de este Modelo no es solo disuadir la comisión de delitos, sino, muy especialmente, implementar de forma efectiva un modelo de prevención, adecuado para los efectos de eximir de responsabilidad penal a la compañía en la medida exigible a su objeto social, giro, tamaño, complejidad, recursos y a las actividades que desarrolla, según lo establecido en el artículo 4 de la Ley 20.393, y de este modo evitar que la perpetración de un hecho delictivo se vea favorecido o facilitado por la falta de un modelo de tales características. Asimismo, el Modelo se extiende a las conductas que, si bien pudiesen no constituir delito, son calificadas como inaceptables e intolerables por parte de la Compañía las cuales son abordadas por el Código de Conducta, políticas y procedimientos de la compañía.

El presente documento da cuenta del compromiso asumido por la Compañía, con una forma de organización corporativa que evite la comisión de estos y otros delitos por parte de alguno de sus colaboradores, así como de todas aquellas conductas que han sido definidas como inaceptables e intolerables, compromiso expresado por el Directorio de Banmédica S.A, en sesión N°285 del 25 de octubre de 2012, para ella y sus filiales.

## **El Modelo de Prevención está compuesto, o forman parte integrante de él, los siguientes elementos que son descritos más adelante:**

- Código de Conducta
- Código de Conducta de Terceras Partes
- Centro de Ayuda Ética y Cumplimiento (Canal de denuncias)
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad
- Matriz de Riesgos de Cumplimiento
- Políticas, procedimientos, protocolos, directrices y declaraciones, entre otros, específicamente definidas para apoyar las iniciativas implementadas para mitigar los riesgos identificados en la Matriz de Riesgos de Cumplimiento.
- Cláusulas contractuales y/o cartas acuerdo.
- Plan de Capacitación y Comunicación dirigido a todos los colaboradores de la Compañía.
- Plan de seguimiento y monitoreo continuo al Modelo de Prevención.

<sup>1</sup> La referencia a la Ley 20.393, se entiende hecha también a las modificaciones que la Ley 21.595 le realiza.

<sup>2</sup> Se consideran “colaboradores” a todos los trabajadores con contrato de trabajo de la Compañía.

# Objetivos

La Compañía tiene un compromiso real y permanente con el cumplimiento pleno de todas las leyes, reglamentos y demás regulaciones que rigen su actividad, así como el compromiso de mantener los más altos estándares éticos en la forma en que se llevan a cabo las operaciones, actividades y actuaciones. Esto incluye, de manera muy especial, el cumplimiento de las disposiciones de la Ley 20.393, así como toda normativa vigente aprobada por los diferentes organismos fiscalizadores y reguladores del mercado, según corresponda.

## Los objetivos del presente documento son los siguientes:

- 1 Describir los componentes y el funcionamiento del Modelo, y particularmente la forma de organización, dirección y supervisión que ha adoptado la Compañía.
- 2 Establecer un mecanismo para la prevención y mitigación de los riesgos de comisión de delitos a los que la Compañía se encuentra expuesta.
- 3 Establecer las actividades y procedimientos necesarios para el efectivo funcionamiento y operación del Modelo.
- 4 Establecer las actividades del Modelo a cargo del Encargado de Prevención (en adelante, indistintamente, "Oficial de Cumplimiento") con el fin de dar cumplimiento a sus funciones de supervisión sobre el Modelo.
- 5 Dar cumplimiento a los requisitos establecidos en la Ley 20.393 sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas.
- 6 Reducir la posibilidad de que la Alta Administración, gerentes, ejecutivos, colaboradores, personal temporal, proveedores y asesores de la Compañía cometan delitos o actividades ilegales.
- 7 Comunicar y orientar a todos los colaboradores, sobre la existencia del Modelo y el rol que le corresponde asumir a cada uno de ellos para el funcionamiento eficaz del sistema preventivo.
- 8 Manifiestar a la comunidad el compromiso de la Compañía con la adopción de buenas prácticas empresariales que apuntan a mejorar permanentemente el ambiente en el que se desenvuelve.

De la misma forma, se establecen obligaciones de cumplimiento, que emanan del Modelo en los contratos de prestación de servicio, en contratos marcos, cartas acuerdo o en otros instrumentos para los proveedores, en especial aquellos que, en el marco de su prestación de servicios, gestionen asuntos de la Compañía ante terceros.

# Alcance

El Modelo de Prevención y sus componentes, esto es, el Código de Conducta de Colaboradores y Código de Conducta de Terceras Partes, el Centro de Ayuda Ética y Cumplimiento, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, la Matriz de Riesgos de Cumplimiento, los protocolos, políticas y procedimientos, las cláusulas contractuales, los planes de capacitaciones, el seguimiento y monitoreo, entre otros, serán aplicables, según su alcance, a todas las personas que ocupan un cargo, función o posición en la Compañía, incluyendo a la alta administración, ejecutivos principales, jefaturas y colaboradores en general, ya sea de contratación temporal o indefinida, y todos aquellos que presten servicios directamente o a través de otras empresas a la Compañía gestionando asuntos suyos frente a terceros, con o sin su representación. Asimismo, será aplicable a todos quienes puedan llegar a ser sujetos activos en la comisión de los delitos contenidos en la Ley 20.393 asociados a VidaIntegra.

La Compañía espera que a todos los que le aplica este Modelo, tengan un comportamiento recto, estricto y diligente, en el cumplimiento de las normas relacionadas con las medidas de prevención y mitigación de delitos y de conductas inadecuadas e intolerables.

# Definiciones generales

La Ley 20.393 establece un catálogo amplio de delitos que pueden generar responsabilidad penal corporativa. Asimismo, dicha ley entrega un marco general de aplicabilidad de los deberes de dirección y supervisión que emanan de la eficacia preventiva de un Modelo de Prevención.

Se definen a continuación algunos conceptos de relevancia para el funcionamiento del Modelo. Estas definiciones no corresponden a interpretaciones legales oficiales de las normas y sólo buscan dar un marco general para mejorar el entendimiento de los colaboradores.

- **Alta Administración:** Corresponde al conjunto de los órganos de gobierno de la Compañía, el que está radicado en el Consejo Directivo de Inverclinsa S.A. y en la Gerencia General de VidalIntegra.
- **Delito:** Es la descripción que realiza la ley de una conducta que en caso ocurrencia se castiga con una sanción penal. La referencia a “delitos” o “delitos de la ley” corresponde al cúmulo de descripciones de conducta que, cometidas por una persona natural, comprometen la responsabilidad penal de la persona jurídica. Conforme a Ley 20.393, son éstos: i) los delitos económicos indicados en la Ley 21.595; y, ii) Los previstos en el artículo 8 de la Ley 18.314 que determina conductas terroristas y fija su penalidad; en el Título II de la Ley 17.798, sobre Control de Armas, y en los artículos 411 quáter, 448 septies y 448 octies del Código Penal. En particular los delitos que razonablemente debe prevenir conforme al proceso de levantamiento de riesgos materializado en su Matriz de Riesgos de Cumplimiento, se encuentran explicados en un anexo al presente documento.
- **Empleado o Funcionario Público Nacional:** Según el artículo 260 del Código Penal, se considera empleado público a “todo el que desempeñe un cargo o función pública, sea en la Administración Central o en instituciones o empresas semifiscales, municipales, autónomas u organismos creados por el Estado o dependientes de él, aunque no sean de nombramiento del jefe de la República ni reciban sueldo del Estado”.
- **Funcionario Público extranjero:** Según el artículo 251 ter del Código Penal, se considera funcionario público extranjero toda persona que tenga un cargo legislativo, administrativo o judicial en un país extranjero, haya sido nombrada o elegida, así como cualquier persona que ejerza una función pública para un país extranjero, sea dentro de un organismo público o de una empresa pública. También se entenderá que inviste la referida calidad cualquier funcionario o agente de una organización pública internacional.
- **Oficial de Cumplimiento:** Es el funcionario o tercero designado especialmente por la Alta Administración de la Compañía para la supervisión, implementación y control de la presente política y del Modelo de Prevención de VidalIntegra.
- **Sujeto Responsable:** Corresponde a los colaboradores de la Compañía que son responsables de los controles de cumplimiento, con acceso directo a la Alta Administración, que cuentan con facultades efectivas de dirección y supervisión de los protocolos y procedimientos que tienen por objeto la prevención razonable de la comisión de delitos y conductas indebidas, cuya aplicación, gestión y control les ha sido encomendado conforme a la Matriz de Riesgos de Cumplimiento.



# Políticas y prácticas de gobierno corporativo

A través de distintos instrumentos de gestión corporativa, se entregan las señales y se establecen los principios sobre los cuales la organización funda su accionar. Efectivamente, la Compañía se ha comprometido a cumplir con las más altas buenas prácticas empresariales, para ello posee un “Código de Conducta”, el cual contiene ciertos criterios, normas, pautas y reglas que deben ser cumplidos por la Alta Administración y todos los colaboradores de VidalIntegra. Desde este punto de vista, la Alta Administración de la Compañía no se encuentra ajena y debe cumplir con todos los contenidos éticos establecidos en el Código de Conducta, puesto que la cultura de integridad y cumplimiento en una organización comienza desde la más alta dirección.

Toda la Alta Administración como también Gerentes, Subgerentes y jefes deben cumplir con sus deberes de organización y de supervisión, asumir la responsabilidad de los colaboradores a su cargo y ganarse el respeto tanto por su comportamiento, como por su desempeño, apertura y competencias sociales.

Esto significa, entre otras cosas, que deben hacer énfasis en la importancia de las normas de conducta y el cumplimiento ético, haciéndolos tema regular del negocio diario y promoverlos a través del liderazgo y capacitación.

El Modelo de Prevención y Prácticas de Gobierno Corporativo aprobadas por la Alta Administración, han sido debidamente transparentadas en el sitio web de la Compañía y otra información interna como políticas y procedimientos se encuentran disponible en su intranet. Dentro de los principios empresariales que rigen a la organización, es importante mencionar cómo se han abordado los siguientes temas que tienen relación directa con el Modelo de Prevención que ha implementado la organización:

## 1 Conflictos de Intereses

Todo miembro de la Organización, incluida la Alta Administración, no podrá dar, exigir ni aceptar, pagos o cualquier clase de ventajas relacionados a sus funciones, distintas a su remuneración, ya sea para sí mismo o para terceros, ni conceder ventajas injustificadas.

Además, deberán estar comprometidos con los intereses de la Compañía y no perseguir intereses personales con sus decisiones, ni utilizar para su beneficio personal las oportunidades de negocio que haya conocido en razón de su cargo y deberá cumplir de manera obligatoria con todos los criterios, normas, pautas y reglas establecidos en el Código de Conducta de la empresa y su respectiva política.

## 2 Información y Transparencia

La Compañía debe divulgar su información de manera exacta, oportuna y transparente, con la finalidad de mantener, permanentemente, informados a todos sus grupos de interés y terceros que puedan hacer uso de ella para la toma de decisiones. Además, debe proporcionar mecanismos de resguardo de su información confidencial.

## 3 Sistema Preventivo de Delitos de la Ley 20.393

Teniendo en consideración la Ley 20.393, que sanciona penalmente a las personas jurídicas por los delitos que indica, la Compañía ha acordado asignar recursos y priorizar en el diseño e implementación de un sistema preventivo de delitos que se ajuste a lo establecido en la mencionada ley.



# Modelo de Prevención

El Modelo de Prevención de la Compañía, consiste en un conjunto de medidas de prevención de los delitos de la Ley 20.393, así como de todas aquellas conductas que se han estimado como no tolerables las cuales son abordadas por el Código de Conducta, políticas y procedimientos de VidaIntegra. Estas medidas operan a través de las diversas actividades del Modelo de Prevención y se encuentran contenidas en el presente documento.

Estas actividades tienen el objetivo de darle cumplimiento a los requisitos de un “Sistema de prevención”, de acuerdo con lo señalado por la Ley 20.393 y la implementación de Políticas y procedimientos para prevenir conductas intolerables o no aceptables.

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

Se entiende que la Alta Administración, gerentes, ejecutivos, empleados, personal temporal, proveedores y personal externo de la Compañía, están comprometidos con el cumplimiento de las leyes y regulaciones vigentes.

En consecuencia, la Compañía velará por el cumplimiento de sus deberes de prevención mediante la adecuada operación del Modelo de Prevención, conforme al marco de sus actividades, según lo contemplado en el artículo 3° de la Ley 20.393.

La aplicación y cumplimiento de las actividades establecidas en el presente Modelo de Prevención estará a cargo de la Oficial de Cumplimiento, señalado en los puntos siguientes, y su efectividad será reportada a la Alta Administración y a los comités que ésta pueda constituir.

**El Modelo de Prevención de la Compañía, se desarrolla a través de una serie de actividades que se representan a través de un programa graficado a continuación:**



## **1 Oficial de Cumplimiento**

El Modelo de Prevención requiere que sean asignados uno o más responsables de los controles destinados directa o tangencialmente a la prevención y detección de conductas delictivas o indebidas en el contexto de las actividades de la Compañía. Con todo, resulta necesario el nombramiento de una persona designada especialmente para asumir la responsabilidad de administrar el modelo y coordinar y requerir información a dichos responsables de controles, es decir, un Oficial de Cumplimiento. El rol y las funciones específicas de dicho Oficial de Cumplimiento se detallan más adelante.

Los responsables de los controles y el Oficial de Cumplimiento deben contar con autonomía suficiente y con los recursos necesarios para el ejercicio de sus funciones. La Alta Administración tiene la responsabilidad de designar o desvincular al Oficial de Cumplimiento. Además, el Oficial de Cumplimiento cuenta con acceso directo a la Alta Administración de VidaIntegra para reportar sobre las medidas y planes implementados, a lo que realizará, al menos, anualmente.

Finalmente, la Alta Administración deberá anualmente proveerle al Oficial de Cumplimiento los recursos necesarios para que realice adecuadamente sus funciones.

El Oficial de Cumplimiento, en conjunto con la Alta Administración, son quienes deben establecer métodos permanentes para la aplicación efectiva del Modelo de Prevención y su supervisión a fin de detectar y corregir sus fallas, así como actualizarlo de acuerdo con el cambio de circunstancias de la Compañía.

## **2 Funciones del Oficial de Cumplimiento**

De acuerdo con las normas establecidas por la Alta Administración y conforme a sus facultades y deberes legales, el Oficial de Cumplimiento tiene como principal función administrar el Modelo de Prevención, desarrollado e implementado por la Compañía, velando por su correcto funcionamiento y operación.

Adicionalmente, debe establecer y dar cumplimiento a las políticas, procedimientos y al Modelo de Prevención, así como, en coordinación con los sujetos responsables de los controles, sugerir a la Alta Administración desarrollar e implementar cualquier otra política y/o procedimiento que estime necesario para complementar y entregar apoyo y efectividad al Modelo existente.

### **i. Medios y facultades del Oficial de Cumplimiento**

El Oficial de Cumplimiento, en el ejercicio de estas funciones, cuenta con plena y total autonomía respecto de la Alta Administración de la Compañía, y mantiene acceso directo y permanente a ella con el fin de rendir cuenta de su gestión, informar sobre las medidas y planes implementados y, en general, sobre todos aquellos hechos que sean calificados como relevantes de poner en su conocimiento.

Asimismo, el Oficial de Cumplimiento dispondrá de un presupuesto anual provisto por la Compañía, el cual considera el personal a su cargo para efectuar la implementación, operación, revisiones y en general todas las tareas que emanen de la responsabilidad de administrar el Modelo.

Con el fin de facilitar las investigaciones específicas que deba realizar el Oficial de Cumplimiento en el cumplimiento de su función y, además, realizar los monitoreos y evaluaciones al sistema de prevención que correspondan, éste tendrá acceso directo e irrestricto a las distintas áreas de la organización, pudiendo solicitar y revisar la información que resulte pertinente para la ejecución de sus funciones.

Asimismo, según se señaló más arriba, el Oficial de Cumplimiento, cuenta con los medios y facultades para el ejercicio de sus funciones en VidaIntegra.

### **ii. Responsabilidades del Oficial de Cumplimiento**

Como administrador del Modelo de Prevención, al Oficial de Cumplimiento le corresponden al menos las siguientes responsabilidades:

- a) Velar por el correcto establecimiento y operación del Modelo, desarrollado e implementado por la Compañía, de acuerdo con las normas establecidas por la Alta Administración de VidaIntegra y conforme a sus facultades y deberes legales.



- b) Coordinar que las distintas áreas y gerencias de VidaIntegra, cumplan con las leyes y normas de prevención de los delitos mencionados en el presente documento.
- c) Reportar su gestión al menos anualmente a la Alta Administración de la Compañía, y a los comités que ésta pueda constituir, sobre el estado del Modelo y asuntos de su competencia y gestión.
- d) Informar oportunamente a la Alta Administración sobre cualquier situación sobre la que deba tomar conocimiento y que pudiera estimarse como delito o conducta inadecuada o intolerable, a fin de que este último adopte las medidas del caso.
- e) Promover y realizar el diseño y actualizaciones necesarias de las políticas, procedimientos, directrices y lineamientos, incluyendo el presente documento, para la operación efectiva del Modelo.
- f) Incorporar al Modelo los cambios que sean necesarios cuando se produzcan modificaciones legislativas o normativas que lo afecten.
- g) Velar porque todos los miembros y colaboradores de la organización posean el conocimiento y cumplimiento de los protocolos, políticas, procedimientos, directrices y lineamientos establecidos, como elementos de prevención en el actuar diario, así como las obligaciones y sanciones que contempla el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad y a otras que puedan corresponder de acuerdo con el respectivo contrato o a la ley que emanan del funcionamiento del Modelo.
- h) Liderar o asignar las investigaciones cuando exista una denuncia, o una situación sospechosa que lo amerite, en conformidad a lo establecido en el procedimiento de investigación reuniendo todos los medios de prueba necesarios y proponer a la Alta Administración el envío de los antecedentes al Ministerio Público, de corresponder. El Oficial de Cumplimiento o las áreas asignadas a investigar por éste, podrán delegar a externos expertos la realización de una investigación si lo considerare necesario.
- i) Resguardar la confidencialidad de las investigaciones y de todos los antecedentes que se recopilen en el curso del análisis.
- j) Emitir reportes a la Alta Administración respecto a los hallazgos de riesgos altos identificados a través de la ejecución de los procesos de debida diligencia, perfilamiento de riesgos de terceras partes, monitoreo de conflicto de interés, entre otros y realizar seguimiento de las recomendaciones efectuadas.
- k) Verificar el diseño e implementar los programas de capacitación dirigidos a los miembros de la organización y a los colaboradores, sobre la Ley 20.393 y demás normativa incluida en el, su impacto en la organización, así como del funcionamiento del mismo.
- l) Identificar y analizar los riesgos de delitos y de otras conductas que sean inaceptables, promover la implementación de actividades de control para la prevención y mitigación de dichos riesgos y adecuada operación del Modelo de Prevención.
- m) Mantener una lista actualizada de actividades que puedan representar, por la forma en que ellas se realizan o por las características propias de las mismas, un riesgo de comisión de los delitos establecidos en la correspondiente regulación. Esta lista en que se identifican dichas actividades está contenida en la denominada “Matriz de Riesgos de Cumplimiento” que pasa a formar parte integrante del Modelo.
- n) Monitorear la efectividad del Modelo por medio de auditorías periódicas, las que deberán ser incluidas y realizadas conforme al plan anual de auditoría que involucrará a las diversas gerencias de la Compañía. Los resultados de las auditorías realizadas deben ser informados a la Alta Administración y a los Comités que ésta pueda constituir.
- o) Ser receptor de cualquier denuncia presentada por la falta de cumplimiento del Modelo o comisión de un eventual delito, presentada por cualquiera de sus dueños, responsables,

la Alta Administración, gerentes, ejecutivos, colaboradores, dependientes, contratistas y terceros relacionados al negocio. Sin embargo, las investigaciones que se realicen pueden originarse tanto por las denuncias recibidas como por iniciativa propia en base a los resultados del funcionamiento del propio Modelo.

- p) Mantener un registro confidencial que contendrá al menos la información de: a) todas las denuncias recibidas sean por conductos informales o a través del Centro de Ayuda Ética y Cumplimiento (canal de denuncias), b) Todas las investigaciones realizadas con sus respectivos antecedentes y resultados; c) Registro de control de excepciones y transacciones inusuales; y, en caso de existir d) Registro de los intercambios de información con el Ministerio Público.
- q) Brindar apoyo a la Alta Administración y gerencias para dar cumplimiento de requerimientos puntuales de las diferentes autoridades (recepción de oficios, nueva normativa o nuevos delitos, entre otros).
- r) Fomentar que los procesos y actividades internas de la Compañía, cuenten con controles efectivos de prevención de riesgos de delitos y mantener registros adecuados de evidencia del cumplimiento y ejecución de estos controles.

### **iii. Auditor de Cumplimiento**

Con la finalidad de fortalecer la estructura de prevención, VidaIntegra cuenta con la figura de “Auditor de Cumplimiento”, quien depende funcionalmente del Oficial de Cumplimiento siendo el coordinador de las actividades de cumplimiento y control del Modelo de Prevención en la Compañía y está sujeto a confidencialidad de la información que maneja. Para el desempeño de sus labores tendrán las siguientes funciones:

- a) Monitorear, gestionar y participar de los procesos investigativos que le sean encargados por el Oficial de Cumplimiento, las denuncias recibidas a través del Centro de Ayuda Ética y Cumplimiento o a través de los distintos canales formales establecidos para estos efectos, en conformidad a lo establecido en el protocolo de investigación.
- b) Monitorear de manera periódica la aplicación del proceso de debida diligencia (colaboradores, proveedores, otros), levantar los hallazgos de riesgos altos (“banderas rojas”) identificados e informar al Oficial de Cumplimiento. Asimismo, monitorear la ejecución de las recomendaciones efectuadas en esta materia por el Oficial de Cumplimiento a la Alta Administración.
- c) Monitorear de manera periódica la oportuna y debida ejecución del perfilamiento de riesgos de terceras partes, reportando a la Oficial de Cumplimiento los hallazgos de riesgo alto identificados en este proceso.
- d) Reportar a la Oficial de Cumplimiento los distintos hallazgos de riesgos altos identificados a través del monitoreo de las declaraciones de conflicto de interés, actividades societarias, personas expuestas políticamente, experiencia en la administración pública, invitaciones y regalos, entre otros.
- e) Coordinar y monitorear el programa de capacitación anual con el Oficial de Cumplimiento y los responsables del Área de Personas de la Compañía.
- f) Coordinar las tareas de difusión (capacitación y comunicación) del Modelo con todas las áreas de la Compañía.
- g) Gestionar y analizar el registro de Declaraciones (Actividades Profesionales y Societarias, Desempeño en la Administración Pública, Conflicto de Intereses, Personas Expuestas Políticamente, Invitaciones y Regalos, Reunión con funcionario Público, entre otras) de colaboradores.
- h) Atender consultas internas respecto del Modelo.
- i) Realizar auditorías periódicas para verificar y monitorear el diseño y efectividad de los controles identificado en la matriz de riesgos de cumplimiento en coordinación con el Oficial de Cumplimiento.

- j) Velar por el Cumplimiento del Modelo en la Compañía y de todos los elementos que lo componen, tales como: Políticas, procedimientos, protocolos, supervisión de canal de denuncias, procesos de investigaciones, gestión de la matriz de riesgos, entre otros.

El Oficial de Cumplimiento de VidaIntegra es el encargado de reportar la información requerida, de coordinar las reuniones con el Auditor de Cumplimiento, así como de solicitar y consolidar la información requerida por reguladores y/o la Alta Administración.

### **3 Funciones de los Sujetos Responsables de los controles**

Las funciones de los Sujetos Responsables de los controles son:

- a) Administrar permanentemente el cumplimiento de la normativa que aplica a los procesos cuyo control les ha sido asignado, particularmente de aquellos identificados en la Matriz de Riesgos de Cumplimiento.
- b) Identificar y monitorear los riesgos relacionados a dichos procesos, observando con especial énfasis aquellos riesgos que pudieran tener consecuencias penales y que se encuentran identificados en la Matriz de Riesgos de Cumplimiento.
- c) Evaluar regularmente la efectividad de los controles establecidos para los riesgos penales a los que se ven expuestos sus procesos.
- d) Supervisar la implementación de aquellos planes de acción o mejoras al ambiente de control de los riesgos penales que se han identificado en sus procesos.
- e) Informar al Oficial de Cumplimiento los incumplimientos a los procedimientos y protocolos establecidos para prevenir y detectar conductas delictivas.

### **4 Funciones de la Alta Administración**

Corresponde a la Alta Administración de la Compañía supervisar la correcta implementación y funcionamiento del Modelo. Por ese efecto, su principal función es entregar apoyo al Oficial de Cumplimiento, dar seguimiento y supervisión a las responsabilidades desarrolladas en esta materia debiendo realizar las siguientes actividades:

- a) Establecer una apropiada cultura de cumplimiento en la Compañía, defendiendo como uno de los valores fundamentales el que las actuaciones de los ejecutivos y colaboradores se ajusten siempre al ordenamiento jurídico y al Código de Conducta de la Compañía.
- b) Asignar al Modelo los recursos financieros, materiales y humanos adecuados y suficientes para su funcionamiento eficaz.
- c) Designar y/o destituir de su cargo al Oficial de Cumplimiento, pudiendo prorrogar en su cargo a quien ya se encuentre designado.
- d) Asegurar la autonomía del Oficial de Cumplimiento respecto de la Alta Administración en el cumplimiento de sus funciones conforme al presente documento.
- e) Dar acceso al Oficial de Cumplimiento para que reporte e informe oportunamente de las medidas y planes implementados en el cumplimiento de su cometido y para que rinda cuenta de su gestión a lo menos anualmente.
- f) Recibir y evaluar los reportes realizados por el Oficial de Cumplimiento que tengan relación con la gestión y funcionamiento del Modelo.
- g) Aprobar el Modelo y sus modificaciones o actualizaciones cada vez que ocurran.
- h) Velar por el mantenimiento, actualización y evaluación periódica del Modelo y la adecuada cobertura de los riesgos penales a los que está expuesta la Compañía.
- i) Fomentar el uso de los canales de denuncia (Centro de Ayuda de Ética y Cumplimiento).
- j) Garantizar que ningún miembro de la Compañía será objeto de represalias por comunicar de buena fe vulneraciones del Modelo o por participar en procesos investigativos.

## 5 Funciones de Auditoría Interna

El equipo de auditoría interna podrá también apoyar al Oficial de Cumplimiento en realizar investigaciones si éste lo considerara necesario, además podrá auditar la efectividad de los controles de cumplimiento, el proceso de actualización de las matrices de riesgo y el análisis de las materias en que lo requieran, así como también, entregar información que le requiera el Oficial de Cumplimiento para el desempeño de sus funciones.

## 6 Componentes del Modelo de Prevención

### a) Código de Conducta de Colaboradores

El Código de Conducta tiene como propósito establecer los valores y las pautas que deben orientar los comportamientos de todos los colaboradores que se desempeñan en la Compañía, de los cuales solo se espera una actuación diligente, coherente y que se ajuste a los más altos estándares de profesionalismo exigidos.

Los valores de Integridad, Compasión, Relaciones, Inclusión, Innovación y Desempeño de la Compañía describen de la mejor manera cómo ésta aspira a desenvolverse en las actividades diarias y representan la clase de comportamiento que esperan las personas a quienes sirve.

En nuestra empresa, nos esforzamos por cumplir altos estándares de integridad personal e institucional en nuestras interacciones con las personas a quienes servimos, colaboradores, socios y otras partes interesadas, entre ellos, el Estado y el público en general. Por lo anterior, será directriz de la Compañía, sus colaboradores y administración, dar estricto cumplimiento a la normativa vigente aplicable y acatar todas las decisiones de las autoridades, en el ámbito de sus competencias.



### b) Código de Conducta de Terceras partes

Es un conjunto de estándares y buenas prácticas que entrega lineamientos fundamentales, que deben respetar y cumplir todos aquellos que se relacionen con nosotros, quienes deben actuar con responsabilidad, transparencia, integridad y sostenibilidad. Este Código está dirigido a proveedores, prestadores de servicios, asesores, profesionales del área de la salud, asegurados, pacientes, terceros en general (en adelante "terceras partes" o "terceros"), con quienes buscamos establecer y mantener relaciones sólidas en consonancia con nuestros valores, principios y compromisos.

### c) Centro de Ayuda de Ética y Cumplimiento - Canal de Denuncias e Investigaciones

La Compañía espera que, en el desempeño de sus labores, los empleados y colaboradores externos actúen en todo momento ajustado al principio de la buena fe, lo que exige entre otros aspectos, mantener constantemente una actitud colaborativa hacia la organización. Esto es consistente con los principios de conducta y valores establecidos en el Código de Conducta. Como parte de una herramienta para el cumplimiento de lo señalado anteriormente, la Compañía ha diseñado e implementado una vía de comunicación para que sus colaboradores y terceros en general puedan manifestar, comunicar o denunciar irregularidades que ellos detecten en el desempeño de sus labores.

Del mismo modo, la Compañía espera que sus colaboradores tomen medidas responsables para prevenir un incumplimiento del Modelo de Prevención, de modo de buscar orientación y plantear situaciones a tiempo con el fin de evitar que se conviertan en problemas. Para aquello,

se debe considerar, y como principio general que, frente a dudas o sospechas respecto a una posible violación de leyes, de este Modelo de Prevención y sus políticas u otras que posee la Compañía, todo empleado o colaborador de la Compañía, podrá comunicar esta situación mediante el canal formal que posee para recibir este tipo de información.

El Centro de Ayuda de Ética y Cumplimiento (Canal de denuncias) implementado por la Compañía, es una herramienta que permite a colaboradores, proveedores, prestadores de servicios, ejecutivos, personas a quienes servimos, comunicar directamente sus inquietudes respecto de cualquier circunstancia que crean necesario revisar, relacionada a una irregularidad o incumplimiento de las políticas internas, conductas irregulares, incluyendo el incumplimiento del Modelo o posible comisión de cualquier acto ilícito o conducta que transgreda obligaciones y normativa vigente en las leyes que regulan el funcionamiento de la Compañía.

Adicionalmente, en función de los mecanismos, herramientas y procedimientos de monitoreo y control implementados al interior de la organización para mitigar los riesgos asociados a la posibilidad de comisión de alguno de los delitos contemplados en la Ley 20.393 y conductas indebidas relevantes para la Compañía, el Oficial de Cumplimiento realizará las investigaciones que corresponda, cuando se identifiquen situaciones irregulares que revistan características de anormales, poco frecuentes o sospechosas.

Para realizar las investigaciones de las situaciones irregulares, ya sea derivada del Centro de Ayuda de Ética y Cumplimiento (Canal de denuncias) o proveniente de los propios medios y canales de control interno, el Oficial de Cumplimiento establecerá un protocolo de investigación que contará, entre otros, con un triage responsable de investigar cada materia asignada, según corresponda, o eventualmente la Compañía podrá contratar los servicios de auditores externos o personas especializadas externas en caso de ser necesario.

Ante la detección de un hecho con características de delito, el Oficial de Cumplimiento deberá evaluar en conjunto con el área Legal y la Alta Administración de la Compañía, según corresponda, la posibilidad de efectuar acciones de denuncia ante el Ministerio Público.

#### **d) Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad**

El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Compañía, incorpora la normativa de su Modelo de Prevención Delitos Ley 20.393, a través de cláusulas específicas que regulan esta materia de acuerdo con lo establecido en la ley vigente con el objeto de prevenir la comisión de los delitos señalados en el artículo 1° de dicha ley.

Los procedimientos señalados en cada Reglamento Interno son regulados en función de la normativa relacionada a los derechos fundamentales de los colaboradores y prestadores de servicio desde el momento de su ingreso a la empresa que corresponda.

#### **e) Matriz de Riesgos de Cumplimiento**

La Compañía ha desarrollado una metodología de Gestión de Riesgos de Cumplimiento con el objeto de identificar actividades o procesos de la entidad, ya sean habituales o esporádicos, en cuyo contexto se genere o incremente el riesgo de comisión de los delitos señalados en la Ley 20.393. Asimismo, ha evaluado el impacto y probabilidad de ocurrencia de estos riesgos y se han diseñado y/o identificado controles para mitigar la eventual comisión de dichos delitos. Como resultado de este proceso, se ha desarrollado como un acápite especial dentro del modelo de gestión de riesgos global de la Compañía, una Matriz de Riesgos de Cumplimiento que debe ser revisada al menos anualmente o cuando sucedan cambios relevantes en las condiciones del negocio o de la legislación vigente.

Para llevar adelante esta actividad la Compañía, debe identificar, evaluar y entender los riesgos de comisión de los delitos señalados en el artículo 1° de la Ley 20.393, así como todas las otras conductas indebidas identificadas en la Matriz de Riesgo de Cumplimiento de la Compañía.

La identificación de riesgos se realiza con un enfoque integral abordándolos desde los niveles jerárquicos superiores, a través de reuniones de trabajo con la participación de todas las personas clave y cargos de liderazgo de la Compañía, incluyendo al Oficial de Cumplimiento. Se desarrolla un listado de los principales escenarios de riesgos de comisión de los delitos dentro del alcance de la señalada ley que fueren cometidos en interés o provecho directo e inmediato de la sociedad y que sean efectuados por los dueños, responsables, principales ejecutivos o quienes realicen actividades de administración y supervisión, así como por los colaboradores que estén bajo la dirección o supervisión directa de alguno de los sujetos anteriormente mencionados.

**f) Protocolos, Políticas y Procedimientos específicamente definidas para apoyar las iniciativas implementadas para mitigar las vulnerabilidades identificadas en la Matriz de Riesgos de Cumplimiento.**

Todas las políticas y procedimientos que establecen definiciones, regulaciones y controles para las actividades de la empresa están debidamente documentados, difundidos y al alcance de todo el personal que pueda ser afectado por éstos y se entiende que son parte integral del Modelo.

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

**g) Cláusulas Contractuales**

Todos los contratos de trabajo de dotación propia y los contratos y/o cartas de acuerdo con proveedores y prestadores de servicios, deben señalar normas para la prevención de los delitos señalados en el artículo 1° de la Ley 20.393.

**h) Plan de Capacitación y Comunicación dirigido a los colaboradores.**

Los Planes de Capacitación y Comunicación de la Compañía contemplan que al menos una vez al año todos los colaboradores serán debidamente capacitados acerca de los aspectos generales que emanan del funcionamiento del Modelo de Prevención, de la Ley 20.393, así como de otras normativas y exigencias que forman parte integrante del modelo preventivo. Esta capacitación, dependiendo del estamento y de las particularidades, podrá ser presencial o virtual (a través de las distintas herramientas o plataformas disponibles para los colaboradores).



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

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

Asimismo, la Compañía cuenta con un plan comunicacional anual que tiene como objetivo la concientización del modelo de prevención como también de sus políticas y procedimientos y demás elementos de este.

**i) Plan de seguimiento y monitoreo:**

Consiste en realizar una revisión periódica de los planes de remediación ante potenciales riesgos y/o falta de controles para garantizar la continuidad y maduración del programa de Cumplimiento.

# Políticas dirigidas a mitigar potenciales riesgos de cumplimiento

Con el fin de mitigar una serie de riesgos asociados a los delitos se han definido Políticas que orientan el accionar de VidalIntegra, las que se encuentran a disposición de los empleados en la intranet de VidalIntegra.

Asimismo, con el objetivo de mitigar cualquier riesgo de incumplimiento al modelo de prevención de la Ley 20.393 mencionados en este documento y de cualquier conducta inapropiada en la Compañía, todas las Políticas con el propósito de orientar a los colaboradores y terceros, forman parte integral del Modelo de Prevención.

## Procedimiento y Centro de Ayuda Ética y Cumplimiento (canal de denuncias)

La Compañía ha desarrollado un procedimiento de investigación de denuncias como complemento, reglamentación y parte integrante del Modelo de Prevención así como para promover e incentivar una conducta ajustada a los principios y valores éticos declarados y mantenimiento de prácticas de gobierno corporativo basadas en la transparencia empresarial y la confianza mutua con accionistas e inversores, respetando las reglas de libre mercado y de libre competencia, y rechazando cualquier práctica irregular para obtener ventajas empresariales, dentro de los colaboradores, proveedores, clientes y terceros en general.

El procedimiento, incluido el alcance, objetivos y competencias, se encuentra disponible en la intranet de VidalIntegra. Cualquier persona (colaborador, ejecutivo, proveedor, contratista, accionista o tercero) podrá realizar una denuncia sobre los delitos, infracciones o conductas inadecuadas de los que tenga conocimiento, a través de los siguientes Canales de Denuncia:

- a) A través de página web [www.vidaintegra.cl](http://www.vidaintegra.cl) en Centro de Ayuda Ética y Cumplimiento.
- b) A través, de la casilla de correo electrónico especialmente creada para que el Oficial de Cumplimiento reciba y administre las denuncias: [centrodeayudaetica@vidaintegra.cl](mailto:centrodeayudaetica@vidaintegra.cl)
- c) Por correo certificado dirigido al Oficial de Cumplimiento a: Apoquindo 3600 piso 12, Las Condes, Santiago
- d) A través de entrevistas personales que sean previamente solicitadas al Oficial de Cumplimiento.
- e) Comunicación directa a su jefatura o Área de Capital Humano, según corresponda.

Asimismo, la Compañía tiene establecido una Política de No Represalias, con la finalidad de garantizar un debido proceso en todos los procesos de investigación que se realicen, siempre que las denuncias sean proporcionadas de buena fe.



# Dudas, consultas y aclaraciones

Las dudas, consultas y aclaraciones relacionadas a este Modelo se deben dirigir al Oficial de Cumplimiento o al Auditor de Cumplimiento.

El presente documento se encuentra en concordancia con la normativa vigente de la Compañía por lo que no suprime ni reemplaza otras obligaciones, inhabilidades, incompatibilidades o prohibiciones que pudieren constar en la ley.

## Incumplimientos al Modelo de Prevención

El incumplimiento del Modelo de Prevención, las normas de la Compañía, leyes y reglamentaciones, así como de las obligaciones contractuales, no solo tiene posibles consecuencias jurídicas y regulatorias, sino que también compromete la reputación de la Compañía. Cualquier conducta inapropiada o infracción a las normativas vigentes no se tolerarán, por lo que pueden resultar en sanciones disciplinarias y/o contractuales, respetando en todo momento los principios de dignidad humana y el debido proceso.

Ahora bien, cuando derivado del proceso establecido para la investigación de actos de corrupción, fraude, soborno transnacional y cualquier otro delito, especialmente uno económico, un colaborador esté involucrado en la comisión de dichas conductas, las mismas serán sancionadas por los tribunales de justicia según lo establecido en la legislación vigente aplicable y se aplicarán las sanciones descritas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, de corresponder. Por consiguiente, el incumplimiento a los lineamientos descritos en este Modelo, debidamente acreditados, referentes a las obligaciones y prohibiciones contenidas en las políticas, puede tener como consecuencia la adopción de las medidas disciplinarias internas, de acuerdo con modelo sancionatorio contemplado las reglamentaciones dictadas por la Compañía internamente para estos efectos, en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, y en el Código del Trabajo o la normativa que lo reemplazare.

En el caso que, Proveedores o Prestadores de Servicios (Terceros) de la Compañía estén involucrados en la comisión de conductas inapropiadas, actos de corrupción, fraude, soborno transnacional y cualquier otro delito, aquello constituirá justa causa para que la Compañía pueda terminar unilateralmente y de manera inmediata el contrato respectivo.

## Frecuencia de revisión y actualización

El presente documento se puede modificar conforme a las necesidades de la Compañía o a través de una decisión de la Alta Administración. Además, se establece para el presente instrumento una frecuencia de revisión anual o cuando la Alta Administración lo considere necesario.

## Vigencia

El presente documento entrará en vigencia desde esta misma fecha y se mantendrá vigente mientras la Alta Administración no acuerde su modificación. En dicho caso, las modificaciones pertinentes serán revisadas con las políticas de la Compañía, y se cumplirán los requisitos exigidos por las normativas vigentes.

VERSIÓN	FECHA	ÁREA Responsable	NOMBRE Actualización
03	07-12-2021	Compliance	Oficial de Cumplimiento
04	14-12-2023	Compliance	Oficial de Cumplimiento
05	10-09-2024	Compliance	Oficial de Cumplimiento



# Anexo: delitos aplicables a Vidaintegra

Luego de la revisión de procesos internos de la Compañía, mediante un proceso de levantamiento de riesgos, los delitos que deben ser razonablemente prevenidos de conformidad con sus operaciones ordinarias por esta, agrupados según su naturaleza, son:

- **Cohecho:** Se conoce también como **Soborno**, consiste en ofrecer, prometer, dar o consentir en dar cualquier beneficio, económico o de otra naturaleza, a un empleado o funcionario público, nacional o extranjero, en razón de su cargo o para que obtenga una contraprestación, dentro del ámbito de su cargo, competencia y responsabilidades.

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

En el caso del cohecho a funcionario público extranjero, es importante relevar que aun cuando se haya perpetrado fuera del territorio de la República, por expresa disposición del Código Orgánico de Tribunales debe ser conocido y juzgado por los tribunales chilenos. Lo anterior, siempre que haya sido cometido por un nacional chileno o bien por un extranjero con residencia habitual en Chile, por ende, en ambos casos existirá una eventual responsabilidad por parte de la persona jurídica.

- **Lavado de Activos:** El lavado de activos o blanqueo de capitales busca ocultar o disimular la naturaleza, origen, ubicación, propiedad o control de dinero y/o bienes obtenidos ilegalmente. Implica introducir en la economía activos de procedencia ilícita, dándoles apariencia de legalidad al valerse de actividades lícitas, lo que permite a delincuentes y organizaciones criminales disfrazar el origen ilegal de su producto, sin poner en peligro su fuente.

Generalmente se identifica al narcotráfico como el principal delito base del lavado de activos. No es el único: el lavado de activos también se puede originar en la venta ilegal de armas, la trata de personas, la malversación de fondos públicos, el uso malicioso de información privilegiada, el cohecho, la presentación de información falsa al mercado y el terrorismo, entre otros delitos referenciados en el artículo 27 de la Ley 19.913. Todos ellos producen beneficios y ganancias mal habidas, que crean incentivos para que se intente legitimarlas.

- **Financiamiento del Terrorismo:** El financiamiento del terrorismo es cualquier forma de acción económica, ayuda o mediación que proporcione apoyo financiero a las actividades de elementos o grupos terroristas. Aunque el objetivo principal de los grupos terroristas no es financiero, requieren fondos para llevar a cabo sus actividades, cuyo origen puede provenir de fuentes legítimas, actividades delictivas, o ambas.

Este delito está tipificado en el artículo 8 de la Ley 18.314, y sanciona a aquellos que de cualquier forma soliciten, recauden o provean fondos con la finalidad de cometer algunos de los delitos terroristas establecidos en la ley. A diferencia del lavado de activos, en el financiamiento del terrorismo el foco de vulnerabilidad no está en el origen de los recursos, sino en el destino de los mismos.

- **Receptación:** El delito de receptación consiste en estar en posesión a cualquier título, transportar, comprar, vender, transformar o comercializar especies hurtadas, robadas o apropiadas indebidamente, conociendo su origen ilícito, o no pudiendo menos que conocerlo.
- **Corrupción entre particulares:** Se comete este delito al dar, ofrecer o consentir en dar a un director, administrador, mandatario o empleado de una empresa 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. Asimismo, comete el delito el director, administrador, mandatario o empleado de una empresa que, en el ejercicio de sus labores, solicita o acepta un beneficio indebido para favorecer o por haber favorecido la contratación con un oferente sobre otro.

- **Trata de personas:** Artículo 411 quáter del Código Penal sanciona al que promueva, facilite o financie mediante violencia, intimidación, coacción, engaño, abuso de poder, aprovechamiento de una situación de vulnerabilidad o de dependencia de la víctima, o la concesión o recepción de pagos u otros beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra capte, traslade, acoja o reciba personas para que sean objeto de alguna forma de explotación sexual, incluyendo la pornografía, trabajos o servicios forzados, servidumbre o esclavitud o prácticas análogas a ésta, o extracción de órganos. También se considerará delito, si la víctima fuere menor de edad, aun cuando no concurriera violencia, intimidación, coacción, engaño, abuso de poder, aprovechamiento de una situación de vulnerabilidad o de dependencia de la víctima, o la concesión o recepción de pagos u otros beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra. Adicionalmente se sanciona como autor del delito a quien promueva, facilite o financie la ejecución de las conductas descritas en el artículo.
- **Ataque a la integridad de un sistema informático:** Artículo 1° Ley 21.459, Obstaculizar o impedir el normal funcionamiento, de un sistema informático, a través de la introducción, transmisión, daño, deterioro, alteración o supresión de datos informáticos.
- **Acceso ilícito a un sistema informático:** Artículo 2° Ley 21.459, Acceder a un sistema informático sin autorización y superando barreras técnicas o medidas tecnológicas de seguridad.
- **Interceptación ilícita a un sistema informático:** Artículo 3° Ley 21.459, Interceptar, interrumpir o interferir, sin autorización por medios técnicos, la transmisión de información en uno o más sistemas informáticos para captar, por medios técnicos, datos contenidos en estos.
- **Ataque a la integridad de los datos informáticos:** Artículo 4° Ley 21.459, Alterar, dañar o suprimir maliciosamente datos informáticos causando daño grave al titular de estos.
- **Falsificación informática:** Artículo 5° Ley 21.459, Introducir, alterar, dañar o suprimir datos informáticos con la intención que sean tomados como auténticos o utilizados para generar documentos auténticos.
- **Receptación de datos informáticos:** Artículo 6° Ley 21.459 Transferir o almacenar con cualquier fin ilícito, datos informáticos conociendo su origen o debiendo conocerlo.
- **Fraude informático:** Artículo 7° Ley 21.459, Manipular un sistema informático, mediante cualquier forma o medio, datos informáticos. O aquel que, conociendo o debiendo conocer la ilicitud de la conducta, facilita los medios con que se comete el delito, causando perjuicio a otro, para obtener un beneficio económico para sí o un tercero.
- **Abuso de los dispositivos informáticos:** Artículo 8° Ley 21.459 Poner a disposición uno o más dispositivos, programas computacionales, contraseñas, códigos de seguridad o de acceso u otros similares, para la perpetración de los delitos de: Ataque a la integridad de un sistema informático; Acceso ilícito; Interceptación ilícita; Ataque a la integridad de los datos informáticos y Uso fraudulento de tarjetas de pago y transacciones electrónicas.
- **Estafas y fraudes en general:** Las estafas y fraudes consisten, desde una perspectiva amplia, en causar un perjuicio patrimonial a un tercero a través de un engaño, defraudación o falsedad. Destacan en estas categorías las estafas (artículos 467, 468, 470 N°4 y 473 del Código Penal), fraudes aparentando determinadas calidades (Art. 468 y 469 N°5 del Código Penal); fraudes a través de títulos de créditos (artículos 22 y 43 del Decreto con Fuerza de Ley 707/1982, Justicia, y art. 110 de la Ley 18.092); fraudes a través de tarjetas de pago (numeral 3 del inciso segundo del Art. 468 del Código Penal); fraude al Fisco (Art. 239 del Código Penal); obtención fraudulenta de créditos (Art. 160 LGB); y defraudación prendaria (Art. 39 (del artículo 14) Ley N°20.190).
- **Fraude al seguro (artículo 470 n°10 Código Penal):** El delito de fraude al seguro consiste en obtener el pago total o parcialmente indebido de un seguro, sea simulando la existencia de un siniestro, provocándolo intencionalmente, presentándolo ante el asegurador como ocurrido por causas o en circunstancias distintas a las verdaderas, ocultando la cosa asegurada o aumentando fraudulentamente las pérdidas efectivamente sufridas.

- **Explotación laboral (Art. 472 bis del Código Penal):** El delito de explotación laboral consiste en pagar a un trabajador una remuneración manifiestamente desproporcionada e inferior al ingreso mínimo mensual previsto por la ley, abusando gravemente de una situación de necesidad, de la inexperiencia o de la incapacidad de discernimiento de este.
- **Apropiación indebida, omisión y /o sub declaración de cotizaciones de seguridad social:** En la gestión de las cotizaciones de seguridad social de los trabajadores existe el riesgo de comisión de delitos, en particular de realizar alguna de las siguientes conductas: i) Apropiarse o distraer dinero proveniente de las cotizaciones que se hubiere descontado de la remuneración del trabajador (artículos 13 de la Ley 17.322 y 19 inciso 23 del Decreto Ley 3.500); ; ii) omitir retener o enterar las cotizaciones previsionales de un trabajador; y iii) declarar ante las instituciones de seguridad social una renta imponible o bruta menor a la real (ambas hipótesis en el Art. 13 bis de la Ley 17.322).
- **Financiamiento ilegal de la política:** El financiamiento ilegal de la política consiste en la entrega de aportes indebidos a candidaturas o partidos políticos, y participación en el delito de rendición de cuentas falsas al SERVEL (Artículos 30 y 31 del DFL 3 de Transparencia, límite y control del gasto electoral).
- **Delitos contra la Libre Competencia y Competencia Leal:** Son acciones ilegales que tienen como objetivo restringir, distorsionar o eliminar la competencia en el mercado, tales como la adulteración fraudulenta de precios (artículo 285) y la colusión (artículo 62 DL 211).
- **Participación en delitos funcionarios en general:** Participar en delitos cometidos por funcionarios públicos en el ejercicio de sus funciones, tales como, violación de secretos (artículos 246, 247 y 247 bis del Código Penal); y cohecho del funcionario público (artículos 248, 248 bis y 249 del Código penal).
- **Falsedad en la certificación de enfermedades:** (Art. 110 N°17 DFL 1 Minsal). Consiste en falsificar la certificación de enfermedades, lesiones, estados de salud, fechas de diagnósticos o prestaciones otorgadas con el objeto de facilitar que un tercero obtenga fraudulentamente beneficios de seguridad social.
- **Delitos Tributarios:** Efectuar declaraciones tributarias maliciosamente incompletas o falsas (artículos 8 ter inciso cuarto, 97 N°4, 97 N°5 y 97 N°23 del Código Tributario), incurrir en omisiones con el fin de ocultar o desfigurar el verdadero monto de las operaciones realizadas, y burlar impuestos u obtener devoluciones de impuestos que no correspondan (Art. 97 N°4).
- **Falsificación instrumental (artículos 197 y 198 del Código Penal):** Consisten en el forjamiento o alteración de un instrumento público; en la falsificación de un instrumento privado causando perjuicio a un tercero y en la alteración de un instrumento privado mercantil.
- **Obstrucción a la fiscalización de la Fiscalía Nacional Económica:** Consiste en la deliberada obstaculización de las facultades de fiscalización de la Fiscalía Nacional Económica. Se incluye la deliberada destrucción de antecedentes que pudieran ser útiles para las Agencias Reguladoras en una investigación.
- **Falsedades a la Fiscalía Nacional Económica:** Consisten en la entrega deliberada de información falsa a la Fiscalía Nacional Económica. Se incluye en esta categoría la entrega de información incompleta de un modo tal que pudiere conducir a una incorrecta apreciación a la Agencia Reguladora.
- **Violación de secreto profesional (artículo 247 inciso segundo del Código Penal):** Consiste en la revelación de secretos que hubieran sido confiados fundados en la especial relación de lealtad de conservación entre, por ejemplo, médico y su paciente. Además de la obtención de un beneficio económico para sí o para un tercero aprovechándose de esa información confiada.
- **Delitos contra la salud pública (artículos 305 y siguientes del Código Penal):** Incluye en esta categoría la fabricación y venta de medicinas deterioradas o adulteradas o de otras sustancias peligrosas para la salud; el envenenamiento, infección o adulteración de sustancias destinadas al consumo público o vender dichas sustancias. Además, la diseminación de gérmenes patógenos y la propagación indebida de químicos, bacterias, virus o radiactivos.

- **Manejo de residuos peligrosos (artículo 44 Ley REP):** Es el manejo, almacenamiento, pretratamiento o tratamiento de residuos catalogados así por la ley o el reglamento sin autorización o el manejo de sustancias absolutamente prohibidas.
- **Revelación o aprovechamiento de secreto comercial (284 bis y 284 ter del Código Penal):** Consiste en la revelación de información secreta, con valor comercial, conforme a la Ley de Propiedad Industrial, así como el aprovechamiento económico de dicha información sin el consentimiento de su legítimo poseedor.
- **Amenazas (artículo 297 del Código Penal):** Importa la indicación de un mal no constitutivo de delito a condición de que la persona afectada realice un acto que no está obligado a hacer o a tolerar una acción a la que no está obligado a tolerar.
- **Usura (artículo 472 del Código Penal):** El suministro de valores a un tercero con cargo a devolución imponiendo un interés que exceda del máximo convencional que la ley permite estipular.
- **Delitos medioambientales:** Estos delitos se encuentran desde el 305 a 307 y 311 del Código Penal, que tipifican los delitos de contaminación al medio ambiente, mientras que los artículos 308 al 310 castigan los de daño grave al medio ambiente.
- **Delitos contra la propiedad industrial (Ley 19.039):** Consiste en el aprovechamiento indebido de marcas, productos, procedimientos, inventos patentados u otros privilegios protegidos cuya titularidad corresponda a un tercero.
- **Delitos contra la propiedad intelectual (Ley 17.336):** Implica la reproducción, adaptación o atribución de obras de dominio ajeno.
- **Cuasidelitos (artículo 490, 491 y 492 del Código Penal):** Son aquellos delitos cometidos sin intención o dolo, en que el daño resulta de una conducta negligente, imprudente o imperita. Así, estos artículos castigan los cuasidelitos de lesiones y homicidio cuando sea consecuencia del incumplimiento de determinados deberes que le son impuestos a la Compañía por su giro.

# VIDAINTEGRA

CENTROS MÉDICOS

