

BHP

Manual de Prevención de Delitos Ley 20.393



ÍNDICE

Pág. 1  Introducción

Pág. 3  Objetivo

Pág. 4  Alcance

Pág. 5  Definiciones
Generales

Pág. 9  Elementos del
Modelo de
Prevención

Pág. 15  Sistema de
Prevención de
Delitos

Pág. 23  Actividades de
Negocios de
Mayor Riesgo

Pág. 28  Monitoreo y
Supervisión

Pág. 29  Sanciones
Administrativas

Pág. 30  Vigencia y
Actualización

1. INTRODUCCIÓN

La Ley N° 20.393 sobre la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas estableció, por primera vez en Chile, la posibilidad que las personas jurídicas respondan criminalmente en el caso que ciertos individuos o personas naturales vinculadas a éstas, cometan ciertos delitos en su beneficio. Con fecha 2 de diciembre de 2009 ésta entró en vigencia.

De acuerdo a la citada normativa, las personas jurídicas responden penalmente en forma directa en 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:

- I. Lavado de activos.
- II. Financiamiento del terrorismo.
- III. Cohecho o soborno a funcionario público, nacionales e internacionales.
- IV. Receptación.

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

Además, la Ley establece que la persona jurídica sólo será responsable criminalmente si los delitos referidos fuesen cometidos directa e inmediatamente por las personas naturales antes indicadas, en el interés de la persona jurídica o para el beneficio de ésta.

La normativa señala que se entiende que los deberes de dirección y supervisión se han cumplido 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. La citada ley entrega a la Empresa una protección ante los eventuales delitos que puedan ser cometidos por las personas naturales antes indicadas, dado que la atribución de responsabilidad criminal de la persona jurídica, opera sólo en caso que ésta haya faltado a sus deberes de dirección y supervisión.

Es así como parte de su deber de dirección y supervisión, el Equipo de Liderazgo⁽¹⁾ de Minerals Americas de BHP (en adelante “BHP en Chile” o indistintamente la “Compañía en Chile”) autorizó la implementación de un Modelo de Prevención de Delitos, (en adelante “MPD”). El presente Manual de Prevención de Delitos, (en adelante “Manual”), establece la operativa y lineamientos de las diversas actividades establecidas en BHP en Chile para la prevención de la comisión de delitos.

El MPD está compuesto de los siguientes elementos:

1. Código de Conducta de Negocios.
2. Canal de Denuncia o Ethicspoint.
3. Reglamento Interno de Orden,Higiene y Seguridad.
4. Matriz de Riesgos de Delitos.
5. Políticas y Procedimientos definidos para apoyar las iniciativas implementadas para mitigar las vulnerabilidades identificadas en la Matriz de Riesgos de Delitos.
6. Cláusulas Contractuales.
7. Monitoreo en caso aplicable.
8. Plan de Entrenamiento dirigido a todos los trabajadores y colaboradores de BHP en Chile.
9. Otros.

(1) BHP Chile Inc. (Presidente Operaciones BHP Minerals Americas); Minera Escondida Ltda. (Consejo de Dueños); Compañía Minera Cerro Colorado Ltda. (Directorio); Minera Spence S.A. (Directorio).

2. OBJETIVO

Los principales objetivos del presente documento pueden resumirse de la siguiente forma:

- Exponer en forma simplificada todos los elementos considerados por el MPD bajo las disposiciones de la Ley para BHP en Chile.
- Instituir un mecanismo para la prevención y mitigación de los riesgos de delitos a los cuales BHP en Chile se encuentra expuesto.
- Disponer las actividades del MPD a cargo del Encargado de Prevención de Delitos en cumplimiento de sus funciones de supervisión del Modelo y dar cumplimiento cabal a los requerimientos establecidos al amparo de la Ley 20.393 y sus modificaciones, así como la demás normativa que sea aplicable en la materia.



3. ALCANCE [1]

El presente Manual es aplicable a todos quienes prestan servicios directos e indirectos a BHP⁽²⁾ en Chile. El alcance incluye dueños, controladores, alta administración, gerentes, ejecutivos, empleados, personal temporal, contratistas, subcontratistas y asesores de BHP en Chile, así como a todos quienes desempeñen funciones para ésta, sin importar la calidad, forma o modalidad laboral o contractual bajo la cual presten sus servicios (en adelante, los “Destinatarios del Manual” o los “Destinatarios”).

Para efectos de este Manual se consideran las siguientes empresas parte de BHP Minerals Americas:

- Minera Escondida Ltda.
- BHP Chile Inc.
- Compañía Minera Cerro Colorado Ltda.
- Minera Spence S.A.



(2) La Ley 20.393 establece y regula la responsabilidad penal de la persona jurídica. Por tal, el acuerdo de implementación del Modelo de Prevención de Delitos y toda gestión que derive de este acuerdo, debe ser adoptado y ser aplicable directamente por cada una de las áreas de BHP en Chile.

4. DEFINICIONES GENERALES

La Ley N° 20.393 ha establecido un catálogo de delitos que pueden generar responsabilidad penal corporativa. Asimismo, la ley entrega un marco general de aplicabilidad de los deberes de dirección y supervisión.

Las siguientes definiciones serán consideradas en el MPD, salvo que de su contexto deba entenderse que se les ha dado un significado diferente.

Administración de la Persona Jurídica

La Ley N° 20.393 le asigna una serie de obligaciones a lo que se ha denominado “Máxima Autoridad Administrativa”, entendiéndose que ella corresponde a la “Administración de la Persona Jurídica”. Señala la ley, que quien desempeñe este rol de Autoridad dependerá de la forma de administración que tenga la respectiva entidad, por lo que en el caso de BHP en Chile, será el Presidente Operaciones BHP Minerals Americas de BHP Chile Inc., el Consejo de Dueños de Minera Escondida Ltda., el Directorio de Compañía Minera Cerro Colorado Ltda., el Directorio de Minera Spence S.A.

Asociación Ilícita

Se denomina asociación ilícita a un grupo de individuos constituido con el objetivo de cometer un acto contrario a la ley, ya sea un ilícito en materia civil o penal. En general, este término comprende a una agrupación de personas dotada de un acuerdo de voluntades para cometer hechos ilícitos, aun careciendo de organización jerárquica o jurídica completa, pero con una mínima distribución de tareas y funciones destinadas a cometer actos ilegales. Cabe mencionar que la Ley No. 20.393 modificó la penalidad de estos delitos en el Código Penal y legislación aplicable a fin de establecer la responsabilidad penal de las personas jurídicas por su participación en asociaciones ilícitas.



Cohecho o soborno a funcionario público

El delito de cohecho es la conducta, sea esta pasiva o activa, de un empleado o funcionario público, conducente a recibir una retribución no debida en el ejercicio de su cargo, así como la conducta de un sujeto, pasiva o activa, destinada a dar a un empleado o funcionario público una retribución no debida en el ejercicio del cargo de éste. Sin embargo, para efectos de la Ley 20.393 y la responsabilidad penal de las personas jurídicas, sólo se considera el delito cometido por el sujeto que soborna al empleado o funcionario público, ya sea que le ofrece un soborno (cohecho activo) o consiente en darle el soborno que le solicita el empleado o funcionario público (cohecho pasivo). Para efectos de la responsabilidad penal de la persona jurídica, la Ley dispone que el delito de cohecho se refiera a las conductas descritas en los artículos 250 y 251 bis del Código Penal.

En el caso del cohecho a funcionario público extranjero, será conocido por los tribunales chilenos, siempre y cuando sea realizado por un individuo chileno o un extranjero con residencia habitual en Chile.

Financiamiento de Delitos Terroristas

El financiamiento del terrorismo (FT) es aquella actividad ejecutada por una persona natural o jurídica, que por cualquier medio, directo o indirecto, solicita, recolecta y/o entrega aporte de cualquier tipo, con el propósito que éstos sean utilizados para facilitar cualquier acto de terrorismo, ya sea con un aporte en especies, dinero o colaborando de alguna otra forma con actividades calificadas como terroristas.

Funcionario o Empleado Público

Para efectos de la ley, se entiende que es toda persona 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 éste aunque no sean de nombramiento del Presidente de la República ni reciban sueldo del Estado, incluyéndose aquellos cargos de elección popular. El eje central de la definición legal es el desempeño de un cargo o función pública. Por lo tanto, quedan incluidos en la definición los funcionarios pertenecientes al Poder Ejecutivo, Legislativo o Judicial. Asimismo, existen otras funciones que son auxiliares del Estado, como es por ejemplo, la persona que certifica los modelos preventivos de delitos de acuerdo a la Ley N° 20.393.

Funcionario o Empleado Público Extranjero

La misma definición anterior es válida para los funcionarios públicos extranjeros, pudiendo ejercer sus funciones en territorio nacional o en país extranjero.

Lavado de Activos



El lavado de activos (LA) 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 delinquentes 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 (LA) también se puede originar en la venta ilegal de armas, la trata de personas, el tráfico de órganos, 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 descritos en el artículo 27 de la Ley N° 19.913. Todos ellos producen beneficios y ganancias mal habidas, que crean incentivos para que se intente legitimarlas.

Es importante tener presente que, aun cuando el sujeto no conozca el origen ilícito de los bienes, incurrirá en el delito de lavado de dinero cuando debió conocerlo y por una falta de cuidado que le era exigible no lo hizo.

Personas Asociadas

Significa cualquier persona, natural o jurídica, con la cual la Compañía tiene o tendrá en el futuro, una relación comercial o de servicios. Éstos incluyen a los empleados, clientes, contratistas, subcontratistas, asesores o cualquier tercero que, por su función y/o relación de negocio con BHP, su comportamiento o conductas puedan eventualmente configurar hechos constitutivos de los delitos mencionados en la Ley 20.393 y sus modificaciones.

Receptación



Comete este delito toda persona que, conociendo su origen o no pudiendo menos que conocerlo, tenga en su poder, a cualquier título, especies hurtadas, robadas u objeto de abigeato (hurto de ganado), de receptación o de apropiación indebida, las transporte, compre, venda, transforme o comercialice en cualquier forma, aun cuando ya hubiese dispuesto de ellas.



5. ELEMENTOS DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS



Conforme lo establecido en el artículo 4° de la ley N° 20.393 que establece responsabilidad penal para personas jurídicas, BHP en Chile ha determinado voluntariamente la implementación de un Modelo de Prevención de Delitos que considera los siguientes elementos:

- I. Designación del EPD;
- II. Definición de medios y facultades del EPD;
- III. Establecimiento de un sistema de prevención de los Delitos contemplados en la Ley; y,
- IV. Supervisión y certificación del sistema de prevención de los Delitos de la Ley.

El MPD (Modelo de Prevención) de BHP en Chile consiste en un sistema preventivo y de supervisión, a través de diversas actividades de control, sobre los procesos o actividades de negocio que se encuentran o encontrarán expuestas a los riesgos de comisión de los delitos de cohecho a funcionario público nacional o extranjero, financiamiento del terrorismo, lavado de activos y receptación, señalados en la Ley N° 20.393 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, y cualquier otro delito que en el futuro pueda ser incorporado mediante una modificación legal.

La responsabilidad de implementación y mantención del MPD corresponde al Manager Compliance, Minerals Americas como Encargado de Prevención de Delitos de la entidad (en adelante, el “EPD”).

A continuación una representación gráfica del modelo:



5.1 Encargado de Prevención

En el artículo 4° de la norma se describen los elementos mínimos que debe contener un Modelo de Prevención de Delitos, siendo uno de ellos una persona facultada para asumir la responsabilidad de administrar el modelo; es decir, un Encargado de Prevención (EPD), quien es el colaborador especialmente designado por el Presidente Operaciones BHP Minerals Americas de BHP Chile Inc.; el Consejo de Dueños de Minera Escondida Ltda.; el Directorio de Compañía Minera Cerro Colorado Ltda.; y el Directorio de Minera Spence S.A. para que en conjunto con la administración de la empresa, diseñe, implemente y supervise el Modelo. La designación del EPD será realizada por los representantes de las compañías anteriormente mencionadas por un período de hasta tres años y podrá renovarse por períodos de igual duración.

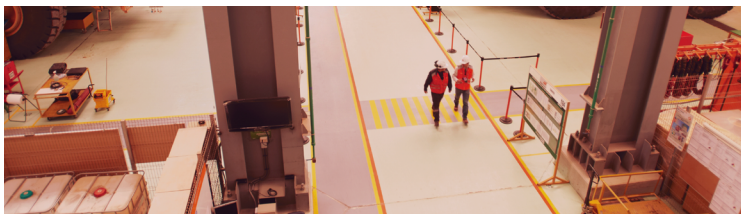
5.2 Función del Encargado de Prevención de Delito

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

- Autonomía respecto de la Administración de BHP en Chile para efectos de acceder y reportar directamente a los representantes de las compañías anteriormente mencionadas en punto 5.1 y a los niveles ejecutivos con el objetivo de informar sus hallazgos y rendir cuenta de su gestión.
- Recurso presupuestario anual aprobado por el Director de Cumplimiento de América (“Head of Compliance Americas”) y asimismo con personal a cargo para efectuar la implementación, operaciones y revisiones del MPD en concordancia con la Ley.
- Acceso absoluto a toda la información necesaria para el adecuado desempeño de sus funciones, y a la que se pueda tener acceso conforme a la ley.⁽³⁾
- Infraestructura básica y adecuada para el buen desempeño de sus roles y responsabilidades, esto es de ser necesario, herramientas tecnológicas, infraestructura física y recursos humanos.

(3) La Ley 20.393, Art 4to, 2): La administración de la Persona Jurídica deberá proveer al encargado de prevención los medios y facultades suficientes para el desempeño de sus funciones, entre los que se consideran a lo menos:

a) los recursos y medios materiales necesarios para realizar adecuadamente sus labores, en consideración al tamaño y capacidad económica de la persona jurídica; b) acceso directo a la Administración de la Persona Jurídica para informarla oportunamente por un medio idóneo, de las medidas y planes implementados en el cumplimiento de su cometido y para rendir cuenta de su gestión y reportar a lo menos semestralmente.



Responsabilidades del Encargado de Prevención, al menos:

- Diseñar, desarrollar e implementar el MPD, previa aprobación por parte de los representantes de las compañías anteriormente mencionadas en punto 5.1, así como las modificaciones posteriores que éste efectúe.
- Formular a los representantes de las compañías anteriormente mencionadas en punto 5.1 las actualizaciones, modificaciones o mejoras al MPD, sujeto a variaciones en el entorno regulatorio o en la Compañía, así como de las evaluaciones efectuadas al mismo.
- Informar su gestión al menos semestralmente o cuando las circunstancias lo ameriten a los niveles ejecutivos sobre el estado del MPD y temas de su competencia. Reportar oportunamente cualquier materia sobre la que debe tomar conocimientos con el fin de adoptar las medidas pertinentes.
- Proponer desarrollar e implementar a la gerencia responsable o dueña del proceso, aquellas políticas, procedimientos y/o actividades de control necesario para complementar al MPD.
- Validar el diseño y alcance de los programas de entrenamiento del Modelo de Prevención de Delitos bajo la Ley 20.393 para todos los empleados y colaboradores de BHP en Chile.
- Velar que la información relativa al MPD a través de protocolos, políticas y procedimientos como elementos de prevención de delitos sea de conocimiento en el diario actuar de los empleados y colaboradores.
- Velar por la actualización del Manual y del Modelo de Prevención de Delitos, de acuerdo con los cambios normativos y el entorno de negocios de la Empresa.

- Solicitar a las correspondientes áreas los registros o evidencias de cumplimiento y ejecución de los controles bajo su responsabilidad; identificar brechas y determinar planes de acción para el cierre de éstas.
- Recibir cualquier denuncia presentada por la falta de cumplimiento del MPD o comisión de acto ilícito, presentada por cualquiera de sus responsables, ejecutivos, gerentes, trabajadores, colaboradores, prestadores de servicios, asesores, etc. Deberá tomar las medidas que a su juicio le parezcan más oportunas, incluyendo la denuncia a la policía, fiscalía o tribunal entre otras, con asistencia del área Legal.
- Establecer auditorías cuando correspondan para confirmar el cumplimiento de las actividades del MPD.
- Registrar y mantener la evidencia referente a sus tareas de prevención de delitos.
- Prestar amplia colaboración en el proceso de certificación del Modelo de Prevención de Delitos.



5.3 Establecimiento de un Sistema de Prevención de Delitos

El Encargado de Prevención, en conjunto con la plana ejecutiva de la Compañía, deberá disponer un sistema de Prevención de los delitos, que a lo menos, examinará lo siguiente:

- Identificación de las actividades o procesos de la entidad, sean habituales o esporádicos, en cuyo contexto se genere o incremente el riesgo de comisión de los delitos contemplados en la Ley.
- El establecimiento de protocolos, reglas y procedimientos específicos que permitan a las personas que intervengan en las actividades o procesos identificados como riesgosos, programar y ejecutar sus labores de una manera que prevengan la materialización de los delitos de la Ley N° 20.393.
- La identificación de los procedimientos de administración y auditoría de los recursos financieros que permitan a la Compañía prevenir su utilización en los delitos de la Ley N° 20.393.
- La existencia de sanciones administrativas internas, así como de mecanismos de denuncia y/o persecución de responsabilidades pecuniarias en contra de las personas que incumplan el Sistema de Prevención de Delitos.

5.4 Supervisión y Certificación

El EPD deberá establecer métodos para la diligencia efectiva del Modelo de Prevención de Delitos, y su supervisión, con el fin de identificar y corregir sus fallas, así como modificarlo de acuerdo al cambio de condiciones que eventualmente pueda enfrentar la Compañía.

La Compañía podrá realizar la Certificación del MPD con el fin de confirmar su correcto diseño e implementación. El proceso de certificación permitirá a la Administración de la Compañía representar la fortaleza del MPD y su habilidad para prevenir la ocurrencia de los delitos contenidos en la Ley 20.393. Para este efecto, la certificación deberá ser llevada a cabo por una entidad registrada y autorizada por la Superintendencia de Valores y Seguros para cumplir con esta labor.

6. SISTEMA DE PREVENCIÓN DE DELITOS



El Sistema de Prevención de Delitos de BHP en Chile, contempla los siguientes aspectos:

6.1 Ambiente de Control

Es el conjunto de documentos y cultura, incluyendo valores éticos que norma la organización, y conforman la base en la que se respalda el Sistema de Prevención de Delitos, puesto que facilita los pilares fundamentales respecto de su estructura y funcionamiento.

En este sentido, la actuación de los Directores Ejecutivos, Gerentes y Colaboradores, debe ejecutarse de acuerdo con los valores, políticas, normas y procedimientos establecidos en los siguientes documentos, por ejemplo, -pudiendo existir adicionales-:

- a) Manual de Prevención de Delitos de BHP en Chile.
- b) Código de Conducta de Negocios.
- c) Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de BHP en Chile.

Queda absolutamente prohibido a cualquier Director, Ejecutivo, Gerente o Colaborador, planear, desarrollar o practicar directa o indirectamente, individual o en forma conjunta, cualquier tipo de iniciativa o actividad, que tenga por fin obtener cualquier beneficio o ventaja en favor de la Compañía que sea acreditado como un acto constitutivo de delito establecido en la Ley N° 20.393. Las jefaturas deberán vigilar por la continua difusión a sus colaboradores respecto de las disposiciones indicadas en este manual y su cumplimiento.

6.2 Actividades de Prevención

El objetivo de las actividades de prevención es prevenir infracciones o violaciones al MPD y evitar la comisión de los delitos señalados en la Ley N° 20.393. La prevención efectiva permitirá evitar conductas u omisiones impropias.

Entre estas actividades encontramos:

Capacitación y difusión del MPD

El EPD implementará programas anuales de capacitación cuyo objeto será:

- a) Capacitar a los empleados y colaboradores respecto del funcionamiento del MPD de la Compañía.
- b) Inducción de nuevos empleados y colaboradores en los contenidos y alcances del MPD así como la Ley N° 20.393.
- c) Difusión de información actualizada del MPD hacia todos los colaboradores.

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

- Definición de los delitos contemplados en la citada normativa.
- Legislación sobre estas materias: responsabilidad, sanciones, elementos mitigantes.
- Rol del Encargado de Prevención de Delitos.
- Ejemplos de situaciones de riesgo de comisión de estos delitos.
- Referencia a políticas y procedimientos vigentes de prevención de delitos (por ejemplo regalos, viajes, donaciones, pagos, etc.).
- Cualquier otro relevante y requerido.

Difusión del Modelo de Prevención

Con el fin de difundir los conceptos indicados en el MPD de la Compañía entre todos los empleados y colaboradores, el EPD deberá:

- Comunicar a todos los Directores, Ejecutivos, Gerentes y Colaboradores de la Compañía sobre la puesta en vigencia del Modelo, así como las modificaciones y/o actualizaciones del mismo.
- Gestionar la publicación y difusión del MPD en la web corporativa y en la intranet de la Compañía, así como mediante cualquier otro medio idóneo, según corresponda.

Matriz de Riesgos

- Compliance Minerals Americas junto a las áreas de apoyo, identificará las actividades o procesos de mayor riesgo o exposición a la comisión de los delitos contenidos en la Ley N° 20.393, las que serán documentadas en una Matriz de Riesgos de Delitos. El propósito de la Matriz de Riesgos de Delitos, será evaluar los riesgos existentes en los distintos procesos de la Compañía, con objeto de estimar su impacto y probabilidad de ocurrencia, evaluar la eficacia de los controles existentes, y determinar los procesos que deban ser mejorados junto a eventuales remediaciones.

Una vez identificados y evaluados los controles, se procederá a estructurar en conjunto con las áreas de apoyo, la conformación, actualización o mejoramiento de políticas, protocolos y/o procedimientos específicos de manera de prevenir y/o detectar la comisión de los delitos.

6.3 Actividades de Detección

Las actividades de detección permiten realizar diligencias que identifican incumplimientos al MPD o posibles escenarios de comisión de los delitos señalados en la Ley N° 20.393.

Por ejemplo, las siguientes actividades:

- a) **Revisión de Litigios:** el EPD en conjunto con el área Legal revisará cada vez que ocurra, demandas, juicios, multas, infracciones y/o cualquier acción legal o actividad fiscalizadora que involucre a BHP en algún escenario de delito relacionado a la Ley N° 20.393, con objeto de detectar incumplimientos al MPD y analizar las medidas necesarias para su tratamiento.
- b) **Mecanismos de Denuncias:** la Compañía asegurará la existencia de canales de denuncia disponibles para todos sus empleados, colaboradores, clientes, proveedores y terceras personas interesadas que deseen efectuar denuncias sobre posibles violaciones al MPD y la Ley N° 20.393, así como reportar infracciones al Código de Conducta de Negocios. Los medios habilitados para realizar estas denuncias son:
 - c) Canal de Denuncias, al cual se accede a través de la intranet y web corporativa de la Compañía.
 - <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/es/gui/23435/index.html>
 - d) Denuncia directa, por escrito o vía mail, al EPD de la Compañía.
 - Mail a la casilla: Ethics.Team@BHP.com teléfono 123 0020 1359.
 - El EPD coordinará la investigación correspondiente con el área responsable en caso de referirse a la Ley 20.393, la que cumplirá con todos los requisitos legales, así como la transparencia, confidencialidad, anonimato e inexistencia de represalias o desagravios en contra de quienes ejecuten denuncias de buena fe, y la objetividad en el tratamiento y análisis de los casos recibidos.
 - e) Auditorías de cumplimiento de los controles del MPD: a través de auditorías de cumplimiento, el Encargado de Prevención de Delitos o quien éste designe deberá verificar periódicamente la efectividad de los controles.

6.4 Actividades de Respuesta

Las actividades de respuesta buscan establecer medidas disciplinarias y/o sanciones a quienes omitan el MPD de la Compañía o ante el descubrimiento de infracciones a los delitos señalados en la Ley N° 20.393.

- a) **Denuncias a la Justicia:** ante la identificación de un hecho que pudiera caracterizarse como delito de la Ley N° 20.393, el EPD evaluará en conjunto con el área Legal, la probabilidad de llevar a cabo acciones de denuncia ante la Policía o el Ministerio Público, con el fin de ejecutar las acciones legales en contra de quienes resulten responsables, con las sanciones penales y civiles que establezcan los Tribunales de Justicia en conformidad a la legislación vigente.
- b) **Sanciones Disciplinarias:** las contravenciones a las normas que forman el MPD podrán ser calificadas como una falta grave a las obligaciones que impone el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad; el Código de Conducta de Negocios así como el Contrato de Trabajo. Podrá la Compañía utilizar medidas disciplinarias ante el incumplimiento de las políticas y procedimientos de prevención de delitos y ante la determinación de comisión de alguno de los delitos estipulados en la Ley N° 20.393, considerando lo siguiente:
 - Las sanciones deberán ser consistentes con los procedimientos internos de la Compañía.
 - Las sanciones deberán ser aplicables a todos los individuos implicados, es decir ser universales y uniformes.
 - Las sanciones deberán ser proporcionales de conformidad a la falta cometida.
 - La sanción a ser aplicada deberá ser determinada por al menos por un comité que incluya a un representante de Recursos Humanos, al two-up o superior de la jefatura del responsable y al área Legal.

EthicsPoint
Trabajando con integridad

inglés • Español (América Latina) • Português (Brasil) • 中文 (香港) • Bahasa Indonesia

phoenixdtd Esta página web está alojada en servidores seguros de EthicsPoint y no es parte del sitio web de BHP Billiton ni de la empresa.

Bienvenido a EthicsPoint, el servicio de asesoramiento de conducta comercial de BHP Billiton para plantear cualquier pregunta o inquietud sobre el comportamiento de los empleados de BHP Billiton o aquellos que representan a BHP Billiton. El **Código de Conducta Comercial** de BHP Billiton se basa en los valores de **Nuestra Carta** y establece el estándar para nuestro comportamiento y proporciona una guía para todos los que trabajan para nuestra Compañía o en nombre de ella. Consulte las **preguntas frecuentes** para obtener información sobre cómo funciona este servicio.

Para todas las ubicaciones South32, a partir del 14 de mayo de 2015, utilice <http://south32.ethicspoint.com>

- c) **Mejoras de Actividades de Control:** el EPD evaluará los riesgos y actividades de control transgredidos en cada caso sancionado, con el fin de establecer la obligación de fijar nuevas actividades de control o bien, mejoras en las actividades en donde no opera efectivamente el control, o el diseño no es el indicado. Será el EPD el responsable de sugerir a las áreas implicadas la implementación de nuevas medidas correctivas si aplicare. No obstante, la responsabilidad de la implementación de las acciones correctivas será del área correspondiente.

6.4.1 Áreas Responsables

Las áreas de apoyo son de gran importancia en el MPD, puesto que entregan apoyo al EPD en las diligencias de prevención, detección, respuesta, así como supervisión y monitoreo.

En función de la operación del MPD, las actividades que realizará cada área de apoyo serán las siguientes, siendo solo una muestra representativa y no exhaustiva.

Ética y Cumplimiento

- Realizar controles con fines de detección y prevención en relación a la operación efectiva del MPD.
- Entregar semestralmente informes relativos a demandas y/o juicios llevados por la organización que se relacionen a los delitos señalados en la Ley N°20.393.
- Entregar semestralmente informes relativos a la revisión de multas aplicadas a la organización por entidades regulatorias con el fin de detectar casos que afecten el cumplimiento de la Ley N°20.393.
- Recomendar en el proceso de inclusión de cláusulas de cumplimiento (Ley N°20.393) en los diversos contratos que celebre con terceros.
- Recomendar en el proceso de inclusión de cláusulas de cumplimiento (Ley N°20.393) en los contratos de trabajo y en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Compañía.
- Asesorar en la toma de decisiones en relación a las sanciones y acciones correctivas a implementar producto de las investigaciones efectuadas y concluidas.
- Entrenar a roles con mayor exposición en materias relacionadas con los delitos nombrados en Ley N°20.393.

Gerencia de Abastecimiento y RRHH

- Asegurar la inclusión de cláusulas de cumplimiento en los contratos (Ley N° 20.393) que celebre BHP en Chile con sus trabajadores y/o terceros.
- Entregar la información que requiera el Encargado de Prevención de Delitos para el ejercicio de sus funciones en relación a la implementación y ejecución del MPD.
- Efectuar los controles para las brechas identificadas producto de las investigaciones realizadas en relación al MPD o cualquier riesgo nuevo identificado.
- Apoyar en la coordinación de las actividades de difusión del Modelo de Prevención de Delito que efectúa el EPD, que incluye:
 - Comunicación efectiva de la política y procedimiento de prevención de delitos.
 - Actualización de información por los medios de comunicación disponibles respecto del MPD.
 - Inclusión de materias del MPD y sus delitos asociados en los programas de inducción del personal que ingresa a la organización.
- Orientar en la toma de decisiones en relación a las sanciones y acciones a seguir producto de las investigaciones efectuadas.
- Proveer la información relevante respecto de empleados sujetos a investigación en conformidad con la ley.

Gerencia de Gestión de Riesgos

- Facilitar la aplicación de la metodología de riesgos de BHP para apoyar los procesos de evaluación de riesgos relacionados con los delitos contemplados en la Ley 20.393 y leyes relacionadas.
- Facilitar los talleres de riesgos con el involucramiento de expertos funcionales, sus dueños de control y dueños de los riesgos.

Gerencia Legal

- Entregar la información que requiera el Encargado de Prevención de Delitos para el ejercicio de sus funciones en relación a la implementación y ejecución del MPD.
- Aconsejar en el proceso de inclusión de cláusulas de cumplimiento (Ley N°20.393) en los diversos contratos que celebre BHP en Chile con sus trabajadores y terceros.
- Aconsejar en la toma de decisiones en relación a las sanciones y acciones a seguir producto de las investigaciones efectuadas.

Otras Gerencias/Áreas

- Entregar la información que requiera el Encargado de Prevención de Delitos para el ejercicio de sus funciones en relación a la implementación, operatividad y efectividad del MPD.
- Llevar a cabo los controles para los incumplimientos identificados como parte de las investigaciones realizadas en relación al MPD así como cualquier riesgo nuevo identificado.

6.5 Reporte a Equipo de Liderazgo de Operaciones (OLT)

En forma semestral, al menos, el EPD reportará al Equipo de Liderazgo Operacional, en relación a las actividades y medidas de remediación implementadas en el cumplimiento de su tarea, así como informar de su gestión. El Equipo de Liderazgo Operacional podrá delegar la función de dicho reporte en el Equipo de Liderazgo de Minerals Americas ("MALT"), no obstante, el EPD siempre tendrá acceso directo para reportar sus labores al Directorio, cada vez que él o el Equipo de Liderazgo de Operaciones lo estimen pertinente.

En el caso de las compañías BHP en Chile, el EPD reportará al menos cada seis meses al Operational Leadership Team (“OLT”), (Equipo de Liderazgo Operacional en castellano).

Los informes a reportar incluirán al menos los siguientes tópicos:

- Acciones de Prevención.
- Acciones de Detección.
- Acciones de Respuesta.
- Supervisión y Monitoreo del MPD.
- Eventuales delitos cometidos bajo la Ley 20.393 (incluye estado de denuncias por Ethicspoint).

6.6 Instrumentos Legales y Laborales

- a) **Capítulo Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad:** el MPD considera modificaciones en la normativa interna de la Compañía, debiéndose incluir expresamente las obligaciones, prohibiciones y sanciones internas del Modelo en el Reglamento Interno de la Compañía.
- b) **Contratos de Trabajo:** los contratos de trabajo de todos los empleados de la Compañía deberán contener cláusulas que requieran el cumplimiento del Modelo de Prevención de Delitos y de las disposiciones regulatorias, legales e internas referidas a la Ley N° 20.393 así como la inclusión de los alcances y obligaciones internas derivadas de su cumplimiento.
- c) **Contratos de Prestación de Servicios:** el MPD contempla su incorporación en forma expresa en los contratos con prestadores de servicios de la Compañía, estableciendo, además, las obligaciones, prohibiciones y sanciones derivadas del MPD de la Compañía.

7. ACTIVIDADES DE NEGOCIOS DE MAYOR RIESGO



Los siguientes procesos y actividades señalados a continuación, - sin orden en particular - han sido identificados como críticos en cuanto presentan un mayor nivel de exposición al riesgo de la comisión de algunos de los delitos establecidos en la Ley N° 20.393:

Relación con Terceros

La selección de los contratistas/proveedores (en adelante Colaboradores) de BHP, debe incorporar un proceso de Debida Diligencia (Due Diligence en inglés) el cual permitirá conocer a la contraparte antes de establecer una relación contractual y/o comercial con ésta al revisar antecedentes legales así como potenciales conflictos de interés, entre otros.

Posteriormente, el colaborador, a través de un contrato u orden de compra, reconocerá su compromiso con el presente Manual y los demás documentos en los que se encuentra contenido el Modelo.

En dicho documento, el prestador de servicio o el colaborador deberá declarar, al menos, lo siguiente:

- El colaborador/prestador de servicios declara observar todas las normas aplicables al Contrato que lo vincula con la Compañía, cualquiera sea la naturaleza de dichas disposiciones.
- El colaborador/prestador de servicios declara que ni él ni sus entidades relacionadas han autorizado, ofrecido, prometido o entregado ni autorizará, ofrecerá, prometerá o entregará pagos u otros beneficios económicos a un funcionario público, nacional o extranjero, para que realice acciones u omisiones en beneficio propio o de BHP.
- Declara implementar y cumplir controles internos eficientes y eficaces para la prevención y detección de los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo, cohecho y receptación que pudieran cometer sus dueños, ejecutivos principales, representantes, quienes realicen actividades de administración y supervisión o los que estén bajo la dirección o supervisión directa de alguno de los anteriormente señalados.

El incumplimiento de esta cláusula por parte del proveedor/ prestador de servicios dará derecho a BHP en Chile para terminar en forma inmediata el respectivo contrato u órdenes de compra o servicios.



Viajes de Empleados, Reembolso de Gastos y Uso de Tarjeta Corporativa

Dependiendo de sus funciones a algunos empleados se les podrá reembolsar gastos y proveer una tarjeta de crédito corporativa para el cumplimiento de dichas funciones.

El procedimiento establece llenar formularios de declaración y rendición de gastos, señalando claramente el detalle de los gastos, la oportunidad de éstos y el monto con cada respaldo asociado (facturas, boletas, etc.). Los formularios deben procesarse con la autorización del supervisor directo en señal de aprobación y enviarse a Finanzas.

Queda expresamente prohibido el uso de estos fondos para gastos distintos a los previamente señalados ni podrán usarse para invitar o dar u ofrecer algo de valor a funcionarios públicos.

Para mayor detalle revise

<https://spo.bhpbilliton.com/sites/GRPRPTTEEM/default.aspx>

Donaciones (ONG's, Comunidades, etc.)

Las donaciones que efectúe la Compañía, deberán evitar la existencia de posibles conflictos de intereses, ya sea con clientes, inversionistas o empleados. Antes de efectuar una donación, los siguientes requisitos deben formar parte del procedimiento que regula las donaciones:

- Asegurar y revisar que la entidad receptora de la donación en cuestión cuenta con las debidas certificaciones legales y vigentes (constitución, representantes legales, etc.).
- Identificar los beneficiarios finales de la donación.
- Identificar la labor que cumple en la comunidad la institución destinataria de la donación, el objetivo de la donación y la utilización de los recursos donados por BHP en Chile.
- BHP no entregará ningún aporte a campañas políticas.

Auspicios

Los auspicios que efectúe la Compañía, deberán evitar la existencia de posibles conflictos de intereses, ya sea con clientes, inversionistas o empleados. Antes de pagar un auspicio, los siguientes requisitos deben formar parte integral del procedimiento que regula los auspicios:

- Asegurar y revisar que la entidad receptora del auspicio en cuestión cuenta con las debidas certificaciones legales y vigentes (constitución, representantes legales, etc.).
- Identificar los beneficiarios finales de la actividad.
- BHP no entregará ningún aporte a campañas políticas.

Selección de Personal

Es política de BHP seleccionar y contratar para los cargos vacantes, en función de los méritos a las personas más calificadas manteniendo un estricto procedimiento de reclutamiento y selección de personal.

Toda persona que ingresa a BHP, es sometida a un proceso de selección administrado por la Gerencia de Recursos Humanos quien a su vez, realiza un proceso transparente y técnico de reclutamiento y selección de personal, que permite disponer tanto en calidad, cantidad y oportunidad, del personal más idóneo para ocupar las vacantes requeridas.

Relación con Funcionarios Públicos

Se debe vigilar el cumplimiento de los controles establecidos en la Guía de Funcionarios Públicos o Personas que Representan a Otras que permite regular la manera en que se debe abordar y llevar adelante la relación con funcionarios públicos (o conocidos también como funcionarios de gobierno) y sus parientes cercanos, a fin de mitigar las vulnerabilidades evitando las situaciones que pudieran aparentar, como por ejemplo el cohecho. Las reuniones presenciales con autoridades y/o funcionarios deben ser informadas con la debida anterioridad y sujetas a una agenda y aprobación previa.

BHP no entregará contribuciones políticas en efectivo o en especie ni participará de campañas políticas.



Gestión de Permisos

Parte de las actividades normales de negocios de BHP involucran el requerimiento de una serie de permisos sectoriales u otros para los fines que el negocio requiera. Es por esto que las comunicaciones con funcionarios públicos debe remitirse a la Guía de Funcionarios Públicos o Personas que Representan a Otras. Frente a cualquier irregularidad que se advierta en este proceso debe notificarse al Encargado de Prevención.

Fusiones, Adquisiciones y/o Acuerdos Comerciales

Durante fusiones, adquisiciones y acuerdos comerciales, es común que las partes en este tipo de transacciones realicen un estudio detallado de la contraparte con quien están interactuando. Esto se denomina debida diligencia y comprende todos aquellos procedimientos que permiten identificar, evaluar y monitorear el riesgo reputacional de una contraparte.

La debida diligencia se refiere a las medidas tomadas por una empresa para poder:

- Comprender la naturaleza de las actividades de la contraparte (por ejemplo, para instituciones financieras ratificar la justificada naturaleza del origen de los fondos).
- Establecer la identidad de la contraparte.
- Evaluar los riesgos tanto de delitos financieros (LA, FT, Corrupción, etc.) como reputacional vinculados a dicha contraparte.

Relación con Clientes

El principio de “Conozca a su cliente” (“Know your client” en inglés) constituye una medida esencial para evitar el lavado de activos y el financiamiento del terrorismo, el cual tiene como principal objetivo identificar y analizar las actividades del cliente, de manera tal que permita contar con la suficiente información para investigar alertas y/o segmentar la cartera por riesgo.

El conocimiento del cliente permite a BHP poder conocer el origen de los fondos manejados por los clientes, con el fin de prevenir que los servicios sean eventualmente usados para ocultar fondos provenientes de actividades ilícitas.

Antes de entrar en una transacción con algún cliente, los siguientes aspectos formarán parte del análisis que se debe realizar a fin de tener una idea clara de con quien se estarán realizando negocios:

- Si la entidad o cliente es una persona políticamente expuesta.
- Si la entidad o cliente se encuentra en alguna de las listas restringidas internacionales.
- Si las transacciones puedan tener algún componente sospechoso.



8. MONITOREO Y SUPERVISIÓN



El objetivo del monitoreo y supervisión del MPD es verificar el apropiado funcionamiento de las actividades de control definidas y estimar la necesidad de realizar mejoras o modificaciones en el modelo de Prevención de Delitos.

El Encargado de Prevención podrá requerir la realización de auditorías, sobre diversos aspectos de funcionamiento del Modelo de Prevención de Delitos, estar enterado de cualquier cambio que se produzca en el entorno interno y/o externo de la Compañía, con el fin de actualizar o modificar el modelo según requiera.

9. SANCIONES ADMINISTRATIVAS



Es responsabilidad de todo empleado de BHP estar al tanto del contenido del Modelo y deberá regirse por sus lineamientos en todo momento. El EPD vigilará el cumplimiento de este Manual y además pondrá en práctica estándares de verificación.

El incumplimiento a lo establecido en el presente Manual por parte de los empleados podrá ser considerado causa de sanciones que pueden ir desde una amonestación verbal hasta la desvinculación. En cada carpeta personal del empleado, dicho incumplimiento formará parte de ésta. En el caso de los asesores, contratistas o proveedores, el incumplimiento de los términos de este Manual también será causal de término inmediato del contrato que se mantenga vigente.

Los empleados deberán comunicar sobre las infracciones observadas en el Modelo de Prevención de Delitos a sus supervisores o al EPD a través del mecanismo de denuncias, establecido e informado en este Manual.

Los empleados de BHP, deberán ser conscientes de que podrían ser objeto de investigaciones internas, si es que existe algún indicio o se recibió alguna denuncia que implique el incumplimiento de alguna ley o normativa interna de BHP. Los empleados deberán prestar toda su colaboración en los procedimientos internos de investigación que sean llevados a cabo dentro del marco de MPD. Las políticas y procedimientos indicados en este Manual, en el Código de Conducta de Negocios y en los demás documentos en los que se respalda el MPD son de cumplimiento mandatorio y se incorporan a las labores asignadas a cada uno. Por lo tanto, su incumplimiento comprende las sanciones previstas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, sin perjuicio de las correspondientes sanciones tanto civiles como penales.

Será exigida a los asesores, proveedores y contratistas de BHP en Chile la misma obligación de colaboración, constatándose aquello en los respectivos contratos o acuerdos que al respecto se puedan suscribir.

El presente Manual no reemplaza la prudencia y buen criterio que los empleados y colaboradores de la Compañía deben tener en cuenta en todo momento en el desarrollo de sus funciones.

Cualquier duda respecto de la interpretación y aplicación del presente Manual, o la forma en que deban ser resueltas algunas situaciones no descritas de forma específica, deberá ser sometida a conocimiento del Encargado de Prevención.



10. VIGENCIA Y ACTUALIZACIÓN

Este Manual de Prevención de Delitos, tendrá vigencia inmediata desde su publicación oficial por BHP en Chile.

Además, el presente Manual deberá ser controlado permanentemente y revisado cada año, a partir de su entrada en vigencia, por el Encargado de Prevención de Delitos, proponiendo los cambios tanto de forma como de fondo necesarios en función de las circunstancias y necesidades que enfrente la Compañía o de los cambios normativos que puedan afectar a la Ley N° 20.393.

BHP