Manual de Prevención de Delitos

VH Aceros

Este documento ha sido preparado por el Encargado de Prevención del Delito de "VH Aceros SpA" con el objetivo de ofrecer una guía clara, directa y comprensible para prevenir la comisión de delitos dentro de la empresa (el Manual), sin necesidad de conocimientos jurídicos previos.

Los controles adoptados para mitigar riesgos y los ejemplos utilizados en este documento se han elegido en función de las disposiciones de la Ley sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas (publicada en el Diario Oficial el 2 de diciembre de 2009) y sus modificaciones introducidas por la Ley de Delitos Económicos (publicada en el Diario Oficial el 17 de agosto de 2023).

El Manual dirige a todos los directores de la compañía, a sus ejecutivos principales, trabajadores, contratistas, asesores externos y proveedores (los Colaboradores).

VH
Palabra
de Acero

I. Generalidades

1) ¿Por qué importa este Manual?

Porque hoy la ley permite sancionar penalmente a empresas si se cometen delitos dentro de su estructura, siempre que no hayan tomado medidas razonables para evitarlos. Entre esas sanciones están la prohibición de contratar con el Estado, multas o incluso la disolución de la compañía. ¡Nadie quiere eso!

Además, la sanción penal a una empresa puede tener consecuencias personales para los Colaboradores involucrados, quienes también pueden ser investigados y condenados individualmente si participan en la comisión del delito o incumplen sus deberes de prevención. Verse involucrado en una investigación criminal, sanitaria o de libre competencia es una experiencia muy desgastante en lo emocional, profesional y familiar para cualquier persona. Por eso, este Manual no solamente protege a la compañía, sino también a cada persona que trabaja en ella.

2) Nuestro modelo se basa en cuatro pilares

El Modelo de Prevención de Delitos de la compañía, cuyo contenido se sintetiza y explica en este Manual, se basa en los siguientes cuatro pilares:

- Identificación constante de aquellos procesos susceptibles de comprometer la responsabilidad criminal de la compañía.
- Implementación protocolos para evitar que eso ocurra.
- Designación a un Encargado de Prevención del Delito independiente.
- Evaluación periódica de que el sistema esté funcionando.

3) Cultura de cumplimiento

Mucho antes de estas leyes, en VH ya trabajábamos para cuidar la salud de nuestros Colaboradores y evitar malas prácticas. Este manual formaliza ese compromiso y lo refuerza con nuevas herramientas. Creemos que una cultura de cumplimiento no solo previene riesgos penales para la empresa, sino que también protege a cada Colaborador, generando un entorno de trabajo más seguro, justo y transparente. Por eso, fomentar el cumplimiento es también una forma concreta de cuidar a quienes forman parte de nuestra organización.

II. Modelo de Prevención

1) Quiénes deben cumplirlo

Todas las personas que trabajan o colaboran con VH: directores, ejecutivos, trabajadores, contratistas, asesores y proveedores. Para efectos de este manual, todos ellos serán denominados, en forma general, como los Colaboradores de la compañía.

2) Actividades de riesgo identificadas

La identificación de estas actividades de riesgo tiene como propósito prevenir delitos que puedan comprometer la responsabilidad penal de la empresa y, al mismo tiempo, proteger la integridad física, reputacional y jurídica de los Colaboradores.

La seguridad de quienes trabajan en VH es una de las principales preocupaciones de sus accionistas, quienes han decidido adoptar un enfoque preventivo serio y permanente.

Este compromiso se basa en la convicción de que la empresa no solo debe evitar sanciones, sino también compartir el valor que crea con quienes la integran, ofreciendo un entorno de trabajo seguro, justo y transparente, evitando así ilícitos que atenten contra:

- Seguridad y salud ocupacional: riesgo de accidentes graves o fatales.
- Competencia: colusión o intercambio indebido de información comercial.
- Probidad: corrupción entre privados.

3) Canal de denuncias

Disponible en el sitio web de la empresa, o por correo a compliance@ vhaceros.cl. Las denuncias pueden ser anónimas y deben hacerse de buena fe. No habrá represalias contra quien denuncie, por lo que instamos a todos los Colaboradores a utilizar el canal de denuncias de forma responsable.

Todo Colaborador que, en el desempeño de su cargo o en el ejercicio de sus funciones, tome conocimiento de hechos, actos o conductas que puedan constituir una infracción a este manual, a los documentos que lo integran o a la legislación vigente en la materia, tiene el deber de denunciarlos.

La denuncia debe realizarse por los canales que la empresa ha dispuesto para ello. Adicionalmente, podrá informarlo a su jefatura directa, quien deberá recurrir al canal de denuncias anónimo.

En caso de duda sobre si una conducta constituye o no una infracción, el Colaborador igualmente debe efectuar la denuncia, ya que corresponde al Encargado de Prevención del Delito calificar formalmente la situación y determinar si existe o no una infracción al manual.

Las denuncias serán investigadas conforme a un procedimiento que garantiza un debido registro, confidencialidad y respeto del derecho a defensa del denunciado. El Encargado de Prevención del Delito llevará adelante la investigación y elaborará un informe fundado, que contendrá una evaluación objetiva sobre si existió o no una infracción al modelo y, en su caso, las medidas disciplinarias recomendadas.

No obstante, corresponde al Directorio de la compañía adoptar la decisión final respecto de la eventual aplicación de sanciones, considerando el informe del Encargado y las particularidades del caso.

4) Investigación y sanción

El Encargado de Prevención del Delito analizará cada denuncia, y si corresponde, abrirá una investigación. Las sanciones pueden ir desde una amonestación hasta la desvinculación, según la gravedad del incumplimiento.

Para efectos de claridad, las conductas contrarias al Modelo de Prevención de Delitos se clasifican en cuatro niveles, cada uno con sanciones proporcionales a su gravedad.

La aplicación concreta de sanciones considerará siempre la gravedad de la falta, su reiteración, las circunstancias específicas y el historial del Colaborador.

En todo caso, la decisión final sobre la aplicación de sanciones corresponde al Directorio de la compañía, quien evaluará el informe elaborado por el Encargado de Prevención del Delito junto con los antecedentes del caso.

La aplicación concreta de sanciones considerará la gravedad de la falta, su reiteración, las circunstancias específicas y el historial del Colaborador.

5) Encargado de Prevención del Delito

El cargo de Encargado de Prevención del Delito fue creado por acuerdo de la Junta Extraordinaria de Accionistas de la compañía, debidamente celebrada el 1 de agosto de 2024.

El 9 de agosto de 2024, el directorio de VH Aceros designó al abogado Juan Francisco Sánchez Silva, RUT N°18.294.116-6, debidamente habilitado para el ejercicio de la profesión legal, como Encargado de Prevención del Delito, siendo su correo electrónico de contacto jf@sanchezlegal.cl o compliance@vhaceros.cl.

El Encargado de Prevención del Delito tendrá plena autonomía, acceso directo al Directorio y los medios necesarios para cumplir su rol.

6) Evaluaciones externas

El sistema será revisado periódicamente por un tercero independiente. Es independiente para estos efectos el Encargado de Prevención del Delito, o quien o quienes este designe.

III. Delitos prioritarios para VH

1) Lesiones o muertes por imprudencia

Este riesgo está vinculado a la operación de maquinaria pesada o a condiciones de trabajo inseguras. Por ejemplo, si un supervisor autoriza el uso de grúas horquillas sin que se haya completado su mantenimiento obligatorio, y ocurre un accidente con resultado de lesiones graves, la empresa podría enfrentar responsabilidad penal si no existía un protocolo preventivo y debidamente implementado.

2) Colusión o acuerdos con competidores

Este delito puede materializarse cuando un Colaborador de VH, especialmente sus ejecutivos principales, toma contacto con los competidores de la compañía para influir en los precios, asignarse mercados o limitar la producción.

Un ejemplo sería reunirse informalmente con representantes de otra empresa del rubro para coordinar quién se adjudicará ciertas licitaciones públicas o privadas.

Pese a que se trata de un ilícito diferente de la colusión, este Manual también prohíbe que los Colaboradores, especialmente la fuerza de venta, intercambien información sensible de los competidores de la compañía, a través —por ejemplo— de un distribuidor minorista o cliente de VH. Frente a tal situación, se sugiere que los Colaboradores insten educadamente a aquella persona que entregó información comercial sensible que se abstenga de efectuar tal conducta en el futuro, por prohibirlo la política de compliance de la compañía.

3) Corrupción

3.1) Entre empresas privadas

Este tipo de delito se presenta cuando una persona ofrece o acepta beneficios indebidos a cambio de favorecer a una empresa en un proceso comercial.

Por ejemplo, si un proveedor le ofrece una comisión no declarada a un Colaborador de VH para que su cotización sea seleccionada, ambos pueden ser penalmente responsables. El sólo hecho de no informar este tipo de ofrecimientos es contrario al modelo y puede traer consecuencias disciplinarias.

3.2) De funcionarios públicos

Está estricta y absolutamente prohibido pagar coimas a funcionarios públicos, o a sus familiares, para obtener beneficios indebidos.

IV. Implementación

1) Contratos

1.1) Todos los contratos laborales incorporarán una cláusula que establece:

"El Colaborador declara conocer y adherir al Manual de Prevención de Delitos vigente en "VH Manufactura de Tubos y Perfiles de Acero S.A.", comprometiéndose a cumplir sus disposiciones, en especial aquellas relativas a la prevención de riesgos penales en el ejercicio de sus funciones.

La infracción grave al Modelo de Prevención del Delito, que forma parte integrante de este Contrato de Trabajo, podrá constituir causal de despido sin derecho a indemnización alguna, conforme a lo dispuesto en el artículo 160 N°1 y N°7 del Código del Trabajo.

En concreto, se entenderá que dicha infracción configura una conducta indebida de carácter grave y un incumplimiento relevante de las obligaciones contractuales, cuando quede debidamente acreditada tras un procedimiento de investigación interna justo, imparcial y con pleno respeto al derecho a defensa del Colaborador. Este procedimiento será conducido por el Encargado de Prevención del Delito, quien deberá garantizar la objetividad del análisis, la confidencialidad del proceso y la participación activa del Colaborador investigado en la entrega de sus descargos".

1.2) Lineamientos para contratos con proveedores y prestadores de servicios

Los contratos celebrados con proveedores y prestadores de servicios de VH incorporan cláusulas que reflejan los lineamientos esenciales del Modelo de Prevención de Delitos de la empresa. En concreto, se exige que estos terceros declaren haber tomado conocimiento del Modelo, adhieran a sus principios y se obliguen a respetar sus disposiciones durante toda la relación comercial.

Los lineamientos contractuales incluyen compromisos explícitos de los proveedores en materias tales como: abstenerse de otorgar beneficios indebidos a funcionarios públicos o privados; evitar la provisión o uso de bienes de origen ilícito; rechazar cualquier forma de colusión o prácticas anticompetitivas; respetar las normativas medioambientales; e informar conflictos de interés que puedan derivar en infracciones penales. Asimismo, se establece el deber de colaborar con el Encargado de Prevención del Delito y de utilizar el canal de denuncias anónimo cuando corresponda.

El incumplimiento grave de estos compromisos faculta a VH para poner término anticipado al contrato respectivo, sin derecho a indemnización para el proveedor y con derecho a resarcirse de los perjuicios ocasionados.

2) Capacitaciones

La compañía continuará realizando talleres periódicos para explicar este manual y resolver dudas, o para evitar conductas que pongan en riesgo a los Colaboradores de VH.

En el marco de estas actividades de formación, se utilizarán ejemplos prácticos que permitan ilustrar situaciones reales o verosímiles que pueden poner en riesgo el cumplimiento del Modelo de Prevención de Delitos. Algunos de estos ejemplos son:

- Un supervisor instruye a un operario a manipular una máquina sin respetar el protocolo de seguridad para acelerar la producción. Esta conducta puede derivar en lesiones graves y generar responsabilidad penal para la empresa.

- Un jefe de compras recibe correos reiterados de un proveedor con información confidencial sobre las ofertas que presentará la competencia. Aun sin solicitar esa información, el solo hecho de no denunciar esta situación puede implicar una infracción grave.

- Un proveedor ofrece un bono “por fuera del contrato” a un Colaborador de VH para asegurar la renovación de su contrato. Este tipo de beneficio indebido debe ser rechazado y denunciado inmediatamente.

- Un conductor externo, contratado por un proveedor logístico, descarga bobinas sin los elementos de protección personal exigidos. Si un Colaborador de VH lo permite sin reportarlo, incurre en una omisión que puede tener consecuencias disciplinarias y penales.

Estos y otros casos serán discutidos colectivamente en las sesiones de capacitación de diversa índole, con el objetivo de continuar fomentando la cultura preventiva ya existente al interior de VH y resolver dudas sobre la aplicación concreta del Modelo. El departamento de recursos humanos de la compañía trabajará codo a codo con el Encargado de Prevención del Delito.

3) Documentos clave

- Código de Ética.
- Reglamento Interno de Higiene y Seguridad (RIOHS).
- Políticas internas por área.
- Directriz sobre regalos e invitaciones: En este documento se establece que, por regla general, VH no realiza regalos ni cursa invitaciones a personas con las cuales mantiene relaciones comerciales, tales como clientes o proveedores, ni con quienes existe una relación de competencia. Del mismo modo, se prohíbe que los Colaboradores de VH acepten regalos o invitaciones de estos mismos sujetos. Esta directriz busca evitar situaciones que puedan interpretarse como intentos de influir indebidamente en decisiones comerciales o generar conflictos de interés.

Además, se establecen reglas específicas para el ofrecimiento, entrega o recepción de regalos o invitaciones:

- El monto no puede superar los $100.000 (cien mil pesos).
- El regalo y/o invitación debe ser registrado, exceptuando aquellos cuyo valor o importe sea inferior a $50.000 (cincuenta mil pesos).
- No se permite que los regalos y/o invitaciones sean habituales o periódicos con la misma persona o institución.
- Se permite aceptar premios o reconocimientos por desempeño otorgados por instituciones universitarias, públicas u otras equivalentes.

4) Controles por área de riesgo

4.1) Seguridad y Salud Ocupacional

En el área de Seguridad y Salud Ocupacional, se han establecido los siguientes controles específicos:

1. Incluir en las capacitaciones en materias de seguridad y salud referencias expresas a la importancia de prevenir accidentes o enfermedades profesionales, vinculando estas acciones a las responsabilidades legales que podrían derivarse para la empresa y sus Colaboradores.

2. Incorporar en los contratos con empresas contratistas cláusulas que establezcan expresamente la obligación de adecuarse a los estándares de VH en materia de salud y seguridad ocupacional.

4.2) Asuntos públicos

Cuando corresponda reunirse con funcionarios públicos, se han adoptado los siguientes protocolos concretos para disminuir el riesgo de comisión de delitos de corrupción, tales como la asistencia a reuniones en duplas, el levantamiento de actas, y otras medidas que contribuyan a reforzar la trazabilidad y transparencia de dichas instancias.

4.3) Libre competencia

En el área de libre competencia, se han establecido los siguientes controles orientados a prevenir riesgos específicos:

1. Prevenir el intercambio de información comercial sensible con competidores, incluyendo aquel que pueda producirse indirectamente a través de proveedores comunes o asociaciones gremiales. Los Colaboradores deberán abstenerse de compartir o recibir listas de precios, volúmenes de producción, márgenes o cualquier otra información estratégica sin previa autorización y evaluación de su legalidad.

2. Toda negociación que involucre potenciales competidores o proveedores —ya sea para explorar integraciones horizontales o verticales— deberá ser conducida exclusivamente por un número reducido de ejecutivos principales, previa suscripción de un acuerdo de confidencialidad, e involucrando al Encargado de Prevención del Delito desde las primeras etapas.

3. En procesos previos a una operación de concentración, toda revisión de información comercial sensible deberá realizarse prioritariamente mediante Virtual Data Rooms o mecanismos tecnológicos equivalentes que resguarden el carácter confidencial de la información y permitan el control de accesos y trazabilidad.

4.4) Medio ambiente

En el área de medio ambiente y gestión documental, se sugiere implementar los siguientes controles preventivos:

1. Establecer procedimientos internos para asegurar el cumplimiento de las normas ambientales aplicables, incluyendo la gestión adecuada de residuos industriales, el mantenimiento de permisos ambientales vigentes y la implementación de medidas de mitigación de impactos en caso de incidentes.

2. Garantizar que toda la documentación relacionada con materias sensibles —como autorizaciones regulatorias, auditorías internas, denuncias y protocolos de respuesta— sea registrada, resguardada y archivada de forma sistemática y segura, en formatos físicos o digitales, con controles de acceso y trazabilidad.

3. Incorporar en los contratos con empresas proveedoras de servicios ambientales cláusulas que exijan el cumplimiento de estándares regulatorios equivalentes a los que rigen a VH y que impongan sanciones en caso de incumplimiento.

V. Revisión y aprobación

Este documento podrá ser actualizado en cualquier momento por el Directorio. Su versión vigente debe estar siempre disponible para todos los Colaboradores.

Aprobado por el Directorio: Roberto Viejo Montemarano, María Luz Viejo Montemarano, María Verónica Viejo Montemarano, Maximiliano Rodríguez Viejo y Lucas Orezzoli Viejo.

VH Aceros

www.vh.cl