

**Reglamento de Prevención de los Delitos**

**Ley 20.393 y posteriores modificaciones**

**IPaL**  
E M P R E S A S

---

**Mayo 2026**

## 1. Introducción

La Ley N° 20.393 y las modificaciones introducidas por la Ley N° 21.595 sobre Delitos Económicos y Medioambientales, establecen que las empresas serán responsables penalmente por diversos ilícitos perpetrados en el marco de su actividad. Esta responsabilidad se aplica no solo cuando los delitos son cometidos por la Alta Administración o los trabajadores directos, sino también por proveedores, contratistas, subcontratistas y cualquier tercero que preste servicios gestionando asuntos a favor de la organización, siempre que la comisión del delito se vea favorecida por la falta de un modelo efectivo de prevención.

Para mitigar estos riesgos y asegurar una cultura de probidad, **IPAL** cuenta con un Programa de Integridad y Cumplimiento (marco ético global de la compañía). Para operativizar dicho programa en el ámbito estrictamente penal, la empresa ha implementado un Modelo de Prevención de Delitos (MPD).

El presente "Reglamento de Prevención de Delitos" es el instrumento normativo y operativo central del MPD. Su objetivo es definir las reglas del juego, los controles exigidos y las facultades del Encargado de Prevención de Delitos (EPD) para evitar y detectar conductas ilícitas.

En consecuencia, las disposiciones de este Reglamento no están dirigidas exclusivamente a los trabajadores internos, sino que son de carácter estrictamente vinculante y obligatorio para todo el ecosistema de **IPAL**: dueños, directores, ejecutivos, colaboradores, proveedores, contratistas, subcontratistas y socios comerciales. Todo tercero que se relacione con **IPAL** asume el compromiso ineludible de conocer, respetar y cumplir estas directrices.

Para garantizar su efectividad, este Reglamento opera en conjunto con los siguientes instrumentos dinámicos: • **Matriz de Riesgos**: Documento técnico que identifica los procesos expuestos y los controles específicos aplicables. • **Canal de Denuncias e Investigaciones**: Plataforma segura y confidencial para el reporte de irregularidades, operada bajo estricto debido proceso y protección contra represalias. • **Cláusulas Contractuales**: Disposiciones en los contratos laborales y comerciales que exigen la adhesión a este Reglamento y al Código de Conducta bajo apercibimiento de término de la relación contractual.

## Título I

### ÁMBITO DE APLICACIÓN

#### Art. 1º. Objeto del Reglamento.

El presente reglamento tiene por objeto adoptar e implementar un modelo de organización, administración y supervisión con la finalidad de prevenir, identificar, establecer procedimientos de denuncia y sanciones frente a la comisión de los delitos establecidos en la Ley N° 20.393 sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas y en la Ley N° 21.595 sobre Delitos Económicos y Medioambientales.

Cabe declarar expresamente que la labor empresarial de **IPAL** no asume la anulación absoluta de los riesgos inherentes a su actividad, sino la gestión racional del riesgo penal. A esto apunta íntegramente este sistema: a dotar a la compañía de medidas, protocolos y controles idóneos, serios y razonables que demuestren el cumplimiento efectivo de los deberes de dirección y supervisión, previniendo y mitigando los riesgos a los cuales la organización se encuentra expuesta.

El detalle actualizado de los delitos aplicables, los riesgos asociados a la operación y los controles específicos se encuentra contenido de forma dinámica en la Matriz de Riesgos de la empresa. Es importante señalar que los delitos contemplados en las citadas leyes también podrían generar responsabilidad individual penal para quien los ejecute o participe de algún modo en los hechos constitutivos de delito.

#### Art. 2º. Alcance del Reglamento.

Las disposiciones del presente reglamento son vinculantes y obligatorias para todas las personas que colaboren, presten servicios, o actúen frente a terceros a nombre de la compañía, constituida bajo las leyes chilenas, cualquiera sea el título, vínculo o calificación jurídica bajo el cual se desempeñe, sin importar si se encuentra dentro del territorio de la República o en el extranjero. Las disposiciones del presente reglamento tienen aplicación directa a **IPAL** sin perjuicio de hacerse extensible, en lo que sea pertinente, a sus filiales, Empresas relacionadas, Agencias, Representantes o Intermediarios, y de las modificaciones de las que pueda ser objeto, a fin de que sea debidamente implementado en las distintas personas jurídicas que formen o lleguen a formar parte de la compañía.

Esto es, los trabajadores, proveedores, socios comerciales, dueños, controladores, alta administración, gerentes, ejecutivos, empleados, personal temporal, contratistas, subcontratistas y asesores de **IPAL**, 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 Reglamento").

### **Art. 3º. Definiciones de los delitos de la Ley N° 20.393 y N° 21.595.**

Para los efectos de la aplicación del presente reglamento, se entenderá por delitos económicos y corporativos todos aquellos ilícitos por los cuales la empresa puede tener responsabilidad penal, agrupados en las cuatro categorías establecidas por la Ley N° 21.595 (Delitos Económicos y Medioambientales) y la Ley N° 20.393.

Esta definición comprende, a modo meramente ejemplar y no taxativo, las siguientes familias de conductas que se encuentran estrictamente prohibidas en **IPAL**: • **Corrupción y Probidad**: Cohecho a funcionario público, soborno entre privados, negociación incompatible. • **Patrimoniales y Financieros**: Lavado de activos, financiamiento del terrorismo, apropiación indebida, administración desleal, receptación. • **Delitos Informáticos**: Acceso o interceptación ilícita, ataque a la integridad de datos o sistemas, y fraude informático. • **Delitos Medioambientales**: Daño o peligro grave al medio ambiente, contaminación de aguas, suelo, y afectación a áreas protegidas. • **Delitos Laborales y de Extranjería**: Infracciones graves a normativas de contratación y trata de personas.

El detalle específico, actualizado y vinculante de todas las conductas infractoras, así como sus controles asociados, se encuentra contenido de forma dinámica en la Matriz de Riesgos de la organización, la cual es administrada y actualizada permanentemente por el Encargado de Prevención de Delitos.

## **Título II**

### **ENCARGADO DE PREVENCIÓN DE DELITOS**

#### **Párrafo primero: del encargado de prevención de delitos. -**

**Art. 4º. Encargado de Prevención:** Será designado para operar dentro de la empresa un Encargado de Prevención de delitos, quién estará a cargo de implementar y adaptar el modelo de administración y supervisión a que se refiere este reglamento.

El cargo de Encargado de Prevención de delitos es autónomo, y sus funciones son incompatibles con cualquiera posición en la gerencia o administración de la empresa, sin perjuicio que le estará permitido ejercer labores de contraloría o

auditoría. El EPD será designado por el directorio, en la forma y con la periodicidad que determina el presente reglamento.

**Párrafo segundo: de la designación del encargado de prevención de delito y sus obligaciones. -**

**Art. 5º. Procedimiento de designación del Encargado de Prevención.** En virtud de lo dispuesto en el artículo 4º N.º 1 de la Ley N.º 20.393, el Encargado de Prevención de Delitos (EPD) será designado por el Directorio y durará en su cargo dos años, pudiendo prorrogarse por períodos de igual duración las veces que se estime conveniente.

**Art. 6º. Requisitos del Encargado de Prevención.** El Encargado de Prevención deberá ser una persona natural, mayor de edad, libre administrador de sus bienes y que no haya sido condenado por delitos que merezcan pena aflictiva.

**Art. 7º. Obligaciones del Encargado de Prevención.** El Encargado de Prevención deberá dar estricto cumplimiento a todas las disposiciones del presente reglamento. En especial, estará obligado a:

**a) Promover las buenas prácticas dentro de la empresa.** Para ello deberá velar porque se informe a todo empleado, colaborador, o persona que esté bajo la supervisión o dirección directa de la empresa, sobre las normas éticas y resguardos necesarios para la prevención de delitos. Sin perjuicio de las pautas de comportamiento que se dispongan por parte de la Administración de **IPAL**, el encargado de prevención deberá promover el conocimiento efectivo del Código de Conducta de la compañía. b) Detectar y Determinar las actividades que potencialmente puedan ser consideradas riesgosas para la compañía, en virtud de lo establecido en el presente reglamento; c) Adoptar las medidas que considere necesarias para la prevención de la comisión de delitos; d) Llevar el libro de actas y registros de archivo; e) Supervisar y monitorear que las áreas operativas de la empresa evalúen adecuadamente la procedencia de las operaciones comerciales consideradas como potencialmente riesgosas; f) Velar por que las áreas correspondientes de la empresa lleven un registro actualizado de proveedores y terceros, y supervisar que practiquen a su respecto las debidas diligencias (Due Diligence) que sean necesarias; g) Guardar estricta reserva respecto de la información de la sociedad a que tenga acceso con ocasión del desempeño de sus funciones. i) Supervisar, auditar y coordinar la implementación de todas aquellas medidas y planes que se determine adoptar y que sean necesarias para la prevención de delitos; k) Denunciar al directorio de la compañía, sobre todos los hechos que conozca en el ejercicio de su cargo, y que

constituyan una infracción al presente reglamento, o bien puedan ser constitutivos de los delitos contemplados en la Ley 20393 y Ley 21595 , entre ellos, y a modo ejemplar, sin que sea una lista taxativa los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo, cohecho, receptación, negociaciones incompatibles, corrupción entre particulares, apropiación indebida y administración desleal. Ello, sin perjuicio de su obligación de informar de inmediato al Gerente General de la empresa acerca de los hechos que sean constitutivos de delito, para el ejercicio de las acciones judiciales que sean pertinentes.

**Párrafo tercero: medios y facultades del encargado de prevención de delitos. -**

**Art. 8°. Recursos y medios materiales.** El encargado de prevención de delitos deberá contar con los recursos y medios materiales necesarios para realizar adecuadamente sus labores. En virtud de aquello la empresa le proveerá de al menos, los siguientes implementos: a) Casilla de correo corporativo alusivo a su cargo. b) Recursos económicos, que permitan realizar actividades de difusión de este reglamento y las acciones pertinentes a evitar la comisión de delitos, al menos una vez al año.

**Art. 9°. Acceso directo a la información de la Administración.** El Encargado de Prevención de delito, está facultado para requerir a la administración de la empresa todos los antecedentes que sean relevantes para dar cumplimiento a sus objetivos, tales como documentos contables, archivos, balances, registros y cualquier otra información.

Los requerimientos de información efectuados por el Encargado de Prevención de delito deberán realizarse por escrito o a través del medio que estime conveniente, debiendo dárseles respuesta y cumplimiento a la brevedad, esto es, en el plazo que se señale en cada requerimiento. El encargado de prevención de delito podrá participar de oyente, en los directorios de la compañía. La infracción a este artículo podrá ser constitutiva de alguna de las sanciones a que se refiere el título pertinente.

**Art. 10°. Rendición de cuentas.** El Encargado de Prevención de delito deberá rendir cuenta semestral de su gestión, debiendo presentar un informe dirigido al Directorio de la compañía, representado por su presidente, que desarrolle en detalle los siguientes ítems: a) Investigaciones realizadas durante el período; b) Detección de actividades riesgosas; c) Denuncias recibidas respecto de infracciones o inobservancias al presente reglamento que se verifiquen dentro del período y de las investigaciones y sanciones que hayan sido impuestas; d) Detalles del funcionamiento del Sistema de Prevención de Delitos; e) Toda aquella información

de relevancia para la prevención de delitos. f) Propuestas para mejorar el Sistema de Prevención de Delitos.

La presentación del informe semestral deberá realizarse durante los meses de enero y julio de cada año, sin perjuicio que pueda acordarse con la administración otras fechas por motivos fundados. El Encargado de Prevención de delito, a propósito de esta obligación de información, no podrá negar antecedente alguno del que haya tomado conocimiento en el ejercicio de su cargo, a propósito de las funciones que le han sido encomendadas.

### **Título III**

## **SISTEMA DE PREVENCIÓN DE DELITOS**

### **Párrafo primero: Identificación de actividades o procesos riesgosos. -**

**Art. 11°. Sistema de prevención de delitos.** Se implementará un sistema de prevención que consiste en una serie de controles internos y procedimientos destinados a evitar la comisión de los delitos previstos en la Ley N° 20.393 y sus modificaciones posteriores.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos siguientes el sistema de prevención deberá contemplar al menos las siguientes funciones: a) Evaluación permanente de clientes y operaciones ;b) Adopción de medidas oportunas destinadas a prevenir la comisión de ilícitos; c) Instrucción y seguimiento de buenas prácticas; d) Investigación y sanción de las infracciones al presente reglamento; e) Implementación de protocolos mediante normas de carácter general y obligatorio para el personal dependiente de la compañía, la Gerencia y Directorio, de todas aquellas materias que sean consideradas riesgosas para los efectos del presente Reglamento.

**Art. 12°. Política de Debida Diligencia (Due Diligence) de Terceros.** El Encargado de Prevención de Delitos tendrá la obligación de velar por la creación, implementación, difusión y supervisión de una Política de Debida Diligencia (Due Diligence) al interior de la organización.

Serán las gerencias y áreas operativas respectivas de **IPAL** quienes deberán ejecutar operativamente dicha política, recabando de forma previa a cualquier vinculación comercial los antecedentes corporativos, de negocio y reputacionales de clientes, proveedores, contratistas y socios comerciales. Esta ejecución buscará asegurar que la compañía no se relacione con terceros que representen un riesgo de comisión de los delitos señalados en la Ley 20.393 y la Ley 21.595.

**Art. 13°. Gestión de Conflictos de Interés y Señales de Alerta.** En el mismo sentido, el Encargado de Prevención de Delitos deberá velar por la creación, implementación, difusión y monitoreo de una Política de Gestión de Conflictos de Interés al interior de la empresa.

Todo trabajador, ejecutivo o director que se enfrente a una situación donde sus intereses personales puedan interferir con los de **IPAL**, o al momento de evaluar a un tercero con el cual tenga vínculos, deberá declararlo formalmente. Las áreas operativas deberán aplicar los filtros de cumplimiento (Due Diligence y Conflictos de Interés). Solo en el caso de que la evaluación de un tercero o de una operación interna arroje dudas razonables o levante señales de alerta (Red Flags), la operación se suspenderá temporalmente y los antecedentes deberán ser escalados de inmediato al Encargado de Prevención de Delitos, quien emitirá un pronunciamiento técnico y vinculante sobre su viabilidad.

**Art. 14°. Identificación y Tratamiento de Terceros de Alto Riesgo.**

Para efectos de la Política de Debida Diligencia, las áreas operativas o comerciales deberán clasificar obligatoriamente como 'de alto riesgo' a los siguientes terceros:

- a) Personas o entidades respecto de las cuales existan sospechas, noticias o antecedentes públicos de relación con actividades delictivas (tales como corrupción, lavado de activos, delitos medioambientales, financiamiento del terrorismo, etc.).
- b) Quienes se nieguen a proporcionar la información corporativa requerida para verificar la legitimidad de su actividad o la identidad de sus beneficiarios finales.
- c) Personas naturales o jurídicas residentes, domiciliadas o con cuentas bancarias en jurisdicciones calificadas como paraísos fiscales por la OCDE o el GAFI.
- d) Toda entidad que no se encuentre autorizada oficialmente para realizar la función que desempeña (ej. entidades de cambio informales).

**Bloqueo y Escalamiento:**

Si durante el proceso de evaluación el área respectiva detecta que un tercero recae en alguna de estas categorías, quedará estrictamente prohibido iniciar la transacción o relación comercial. Los antecedentes deberán ser escalados inmediatamente al Encargado de Prevención de Delitos, quien evaluará el nivel de exposición y emitirá una resolución técnica y vinculante, autorizando la operación bajo estrictos resguardos documentados o vetándola definitivamente para proteger a la organización.

#### **Art. 15°. Control de Transacciones y Activos Relevantes.**

La Alta Administración, con la asesoría del Encargado de Prevención de Delitos, definirá mediante una política interna los umbrales objetivos que califiquen a una transacción, inversión o adquisición como 'relevante'. Corresponderá a las áreas operativas y financieras respectivas recabar, registrar y conservar de forma estricta la trazabilidad documental que acredite el origen lícito de dichos fondos o bienes, previniendo riesgos de lavado de activos o receptación. El EPD tendrá facultades permanentes para auditar dichos registros.

#### **Art. 16°. Control de Licitaciones y Concursos.**

Las gerencias comerciales o áreas que participen en procesos de licitación (pública o privada, nacional o internacional) serán las responsables directas de asegurar que la postulación se ajuste a la ley, previniendo activamente cualquier acto de cohecho, soborno o colusión. Estas áreas deberán aplicar rigurosamente los controles definidos en la Matriz de Riesgos. Solo deberán escalar e informar al Encargado de Prevención de Delitos aquellas licitaciones que, por su cuantía, complejidad estratégica o por presentar señales de alerta (Red Flags), requieran una revisión especializada de Cumplimiento.

#### **Art. 17°. Control de Beneficios Estatales y Subsidios.**

Atendido el riesgo penal asociado a la obtención indebida de beneficios fiscales (Ley 21.595), la Gerencia de Finanzas u órgano equivalente deberá mantener un registro actualizado y riguroso de todo subsidio o beneficio estatal solicitado o recibido por **IPAL**.

Será obligación indelegable de dicha gerencia asegurar la absoluta veracidad y exactitud de la información entregada al Estado. El Encargado de Prevención de Delitos auditará periódicamente estos procesos para verificar su total legitimidad.

#### **Art. 18°. De los Tratos Directos y Contrataciones Excepcionales.**

Toda contratación o adjudicación mediante trato directo (sin concurso previo) es considerada una operación de alto riesgo corporativo.

Además de adecuarse a las condiciones de mercado imperantes, el área solicitante deberá emitir una justificación técnica documentada de la excepcionalidad y descartar expresamente, mediante declaración escrita, la existencia de cualquier Conflicto de Interés. El Encargado de Prevención de Delitos

estará facultado para auditar y vetar estas operaciones si detecta indicios de irregularidad o vulneración a la probidad.

**Párrafo segundo: Procedimientos de prevención de delitos. -**

**Art. 19°. Medidas de Prevención y Alertas de Cumplimiento.**

El Encargado de Prevención de Delitos deberá informar por escrito a la administración sobre cualquier actividad, proceso o tercero que represente un riesgo no mitigable, estando facultado para instruir la adopción de las siguientes medidas: a) Exigir a las áreas operativas mayores antecedentes o la aplicación de una Debida Diligencia ampliada respecto de un determinado cliente, proveedor o tercero. b) Dictaminar la suspensión preventiva o el veto definitivo de una determinada operación comercial que resulte sospechosa o vulnere los controles de la Matriz de Riesgos. c) Recomendar fundadamente a la Alta Administración que la empresa se abstenga de relacionarse con determinada persona o sociedad. d) Solicitar a la Gerencia respectiva la separación inmediata de un trabajador de un proceso riesgoso o de una negociación, cuando existan sospechas fundadas de irregularidades. e) Recomendar la denuncia inmediata de un hecho ante el Ministerio Público o el inicio de acciones judiciales.

**Art. 20°. Capacitación y Difusión.**

El Encargado de Prevención de Delitos diseñará y actualizará los contenidos del programa anual de capacitación sobre el Modelo de Prevención de Delitos, el Código de Conducta y la Matriz de Riesgos. Corresponderá a la Gerencia de Recursos Humanos la ejecución logística y la convocatoria a estas instancias.

La asistencia a las capacitaciones, sean presenciales o virtuales, así como la suscripción de las respectivas tomas de conocimiento, constituirán **obligaciones contractuales esenciales** para todos los trabajadores y ejecutivos de **IPAL**. Su inasistencia injustificada será considerada una falta grave a las obligaciones que impone el contrato de trabajo, sancionable conforme al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS).

**Art. 21°. Matriz de Riesgos y Controles.**

El Encargado de Prevención de Delitos será el responsable de administrar, metodológicamente, la Matriz de Riesgos de la empresa, asegurando que los controles contemplen las exigencias de la Ley 20.393 y la Ley 21.595.

Sin perjuicio de lo anterior, **será obligación estricta de las Gerencias y Jefaturas de área informar de manera previa y oportuna al EPD** sobre la creación de cualquier nuevo proceso operativo, el lanzamiento de nuevos servicios, la apertura de sucursales o la externalización de funciones críticas. Con esta información, el EPD procederá a evaluar los nuevos riesgos y actualizará dinámicamente la Matriz de Riesgos y sus controles asociados.

#### **Art. 22°. Monitoreo, Auditoría y Acceso a la Información.**

Para asegurar la vigencia y eficacia de los controles establecidos en la Matriz de Riesgos, el Encargado de Prevención de Delitos ejecutará un plan anual de monitoreo y auditoría sobre los distintos procesos de la compañía.

#### **Art. 23°. Deber de Colaboración Irrestricda.**

En el ejercicio de sus facultades de auditoría e investigación, el EPD tendrá acceso directo, expedito e irrestricto a todos los registros contables, financieros, contratos, correos corporativos y sistemas informáticos de la empresa. Ninguna Gerencia, jefatura o trabajador podrá negar, ocultar o retrasar injustificadamente la entrega de información requerida por el EPD, constituyendo dicha negativa una falta gravísima sancionable bajo los términos del RIOHS.

### **Título IV PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS Y SANCIONES**

#### **Art. 24°. Obligación de denuncia y canales oficiales.**

Todo empleado, trabajador, colaborador o prestador de servicios a honorarios que tenga conocimiento de hechos que constituyan una infracción a las normas del presente reglamento o sospechas de delitos previstos en las Leyes N° 20.393 y N° 21.595, está estrictamente obligado a denunciarlos.

Para garantizar la centralización, el debido proceso y la posibilidad de anonimato, **IPAL** dispone de las siguientes vías exclusivas de reporte:

1. Plataforma Web: [www.ipal.cl](http://www.ipal.cl)
2. Correo Electrónico: [denuncias@ipal.cl](mailto:denuncias@ipal.cl)
3. Entrevista personal: Solicitada de forma directa y reservada al Encargado de Prevención de Delitos.

### **Garantía de Indemnidad:**

**IPAL** garantiza la estricta confidencialidad y la absoluta indemnidad laboral de todo denunciante de buena fe. Queda estrictamente prohibida cualquier represalia, hostigamiento o conducta perjudicial en contra de quienes reporten irregularidades o colaboren en una investigación, lo cual será sancionado como una falta gravísima.

La gestión, plazos operativos y resguardos de este sistema se rigen íntegramente por el Procedimiento del Canal de Denuncias, el cual opera como anexo complementario a este Reglamento.

### **Art. 25°. Procedimiento sumario y garantías ante hechos leves.**

Aun cuando los hechos denunciados o detectados revistan carácter de leves o resulten evidentes, el Encargado de Prevención de Delitos carece de facultades para aplicar sanciones disciplinarias de forma directa.

En estos casos, el EPD realizará una investigación sumaria y expedita, garantizando en todo momento el derecho del trabajador a ser oído y a presentar sus descargos, respetando la presunción de inocencia. Concluida esta revisión, el EPD emitirá un dictamen breve al Comité de Ética y Cumplimiento, órgano imparcial que determinará la pertinencia de la sanción (tales como amonestación verbal o escrita). La resolución del Comité será remitida a la Gerencia de Recursos Humanos para su aplicación material y registro en la hoja de vida del trabajador, en estricto apego y coherencia con el régimen disciplinario establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS).

### **Art. 26°. Inicio de la Investigación y Órgano Competente.**

Las investigaciones por denuncias de infracciones graves o delitos contemplados en las Leyes N° 20.393 y N° 21.595 serán conducidas de manera exclusiva, autónoma y confidencial por el Encargado de Prevención de Delitos (EPD) quien puede requerir apoyo técnico especial en caso necesario, y la resolución será adoptada por el Comité de Ética y Cumplimiento.

Queda estrictamente prohibida la conformación de comités de investigación *ad-hoc* o tribunales especiales para casos particulares, debiendo someterse todo el proceso investigativo y sancionatorio a la gobernanza permanente establecida en este Reglamento y en el Programa de Integridad y Cumplimiento.

#### **Art. 27°. Instrucción de la investigación y Cláusula de Aseguramiento de Evidencia.**

Como regla general, se notificará al denunciado los hechos que se le atribuyen para que formule descargos. Sin embargo, excepcionalmente y mediante resolución fundada, el EPD podrá postergar temporalmente la notificación formal al investigado e instruir la estricta reserva de las primeras diligencias (Fase de Investigación Preliminar). Esta postergación procederá única y exclusivamente cuando exista riesgo inminente de ocultamiento, destrucción o pérdida de evidencia documental, digital o testimonial, o riesgo de represalias. Asegurada la prueba esencial, se levantará la reserva y se notificará íntegramente al denunciado, garantizando su derecho a formular descargos en un plazo de 5 días hábiles, protegiendo así el debido proceso previo a la emisión de cualquier dictamen.

#### **Art. 28°. Duración de la investigación y formulación de cargos.**

La investigación tendrá una duración máxima de 45 días hábiles, plazo dentro del cual el Encargado de Prevención de Delitos deberá declarar el cierre de esta. Una vez concluida la etapa investigativa y evaluados los descargos del denunciado, el EPD emitirá un informe o dictamen final debidamente fundado. Este informe contendrá la formulación de cargos definitivos o la recomendación de sobreseimiento, remitiendo estos antecedentes de forma íntegra y confidencial al Comité de Ética y Cumplimiento para su resolución final.

#### **Art. 29°. Comité de Ética y Cumplimiento.**

Tal como lo establece el Programa de Integridad y Cumplimiento de **IPAL**, las resoluciones y la determinación de las sanciones serán dictaminadas por el Comité de Ética y Cumplimiento, órgano corporativo permanente e imparcial integrado por 3 personas designadas por el Directorio (donde al menos uno deberá detentar el título de abogado). La resolución que emita el Comité será recurrible ante el Directorio dentro de los 5 días hábiles siguientes a su notificación. La interposición de esta apelación suspenderá la aplicación material de la sanción hasta la resolución final e inapelable del Directorio, dictamen que luego será puesto en conocimiento de la Gerencia de Recursos Humanos para su ejecución.

#### **Art. 30°. Sistema de Sanciones Administrativas.**

Las infracciones al presente reglamento serán sancionadas, previa investigación imparcial del EPD y resolución del Comité de Ética y Cumplimiento, con las siguientes medidas disciplinarias: a) Amonestación verbal. b) Amonestación por

escrito. c) Multa equivalente a una suma de hasta la cuarta parte (25%) de la remuneración diaria del infractor, destinada al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).

#### **Art. 30° bis. Facultad de Término de Contrato.**

Sin perjuicio de las sanciones administrativas señaladas, los hechos que revistan gravedad, carácter delictivo o configuren un incumplimiento severo a las obligaciones del Modelo de Prevención, facultarán a la Empresa para poner término a la relación laboral invocando las causales del Código del Trabajo, quedando su ponderación definitiva sujeta a la resolución de los Tribunales de Justicia en caso de reclamo.

#### **Art. 31°. Procedimiento de cobro y registro.**

Una vez se firme la resolución del Comité de Ética y Cumplimiento que imponga una multa, ésta será comunicada a la Gerencia de Recursos Humanos para que proceda a su descuento directo de la remuneración, bono o estipendio del infractor, con estricto apego a los límites legales del Código del Trabajo. Toda sanción, sea amonestación o multa, quedará registrada permanentemente en la hoja de vida del trabajador.

#### **Art. 32°. Actuación ante la configuración de delitos y Autodenuncia.**

Si durante la investigación interna el EPD adquiere la convicción de que los hechos revisten caracteres de los delitos señalados en la Ley N° 20.393 o Ley N° 21.595, deberá poner los antecedentes de inmediato a disposición del Comité de Ética y Cumplimiento y del Directorio.

El Directorio, con la asesoría legal correspondiente, evaluará de manera urgente la pertinencia de presentar la denuncia o querrela respectiva ante el Ministerio Público, o en su caso, proceder con la autodenuncia de la compañía y la entrega voluntaria de los antecedentes, a fin de colaborar con la justicia y acceder a las atenuantes o eximentes de responsabilidad penal corporativa establecidas en la ley.

#### **Art. 33°. Infracción esencial al contrato de trabajo.**

El estricto cumplimiento de este Reglamento, de la Matriz de Riesgos, del Procedimiento de Denuncias, de las políticas, protocolos y medidas que se adopten como implementación del Modelo de Prevención de Delitos y del Código

de Conducta, constituye una obligación esencial de los contratos de trabajo y de prestación de servicios. Su infracción grave, el encubrimiento de ilícitos o la negativa a colaborar en una investigación interna, serán considerados como un incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato, habilitando el despido o término inmediato del vínculo comercial o laboral.

**Art. 34°. Incorporación y Difusión.**

Lo dispuesto en este Reglamento se entenderá incorporado de pleno derecho y como Anexo Integrante y vinculante del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS) de **IPAL**, así como de los respectivos contratos individuales de trabajo y de todo contrato de prestación de servicios o comercial celebrado con terceros.

Copias de este instrumento, en formato físico o digital, se entregarán a todos los trabajadores de la empresa, así como a los proveedores y contratistas que se encuentren obligados a observar sus disposiciones, debiendo el Encargado de Prevención de Delitos o la Gerencia de Recursos Humanos dejar constancia formal y documentada de su recepción.

**Art. 35°. Vigencia y presunción de conocimiento.**

Las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este Reglamento y sus futuras actualizaciones entrarán en vigencia y serán plenamente exigibles transcurrido el plazo legal de 30 días corridos contados desde que sus disposiciones sean puestas en conocimiento general de los trabajadores y fijadas en sitios visibles o plataformas oficiales, de conformidad al artículo 156 del Código del Trabajo.

Una vez transcurrido dicho plazo de publicidad legal, sus disposiciones se presumirán conocidas por todos los destinatarios del Reglamento. En consecuencia, ningún trabajador, ejecutivo, director, proveedor o contratista de **IPAL** podrá alegar ignorancia o desconocimiento de sus normas para eximirse del cumplimiento de los deberes y sanciones que este instrumento impone. Respecto de aquellos trabajadores que se encuentren ausentes (por licencias médicas, feriados u otros), la obligación de cumplir el Reglamento les será plenamente exigible desde el momento de su reincorporación a las funciones.

## **Título V**

### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

#### **Art. 1º. Aprobación y ratificación de la actualización del presente Reglamento.**

Se deja constancia que el Reglamento ha sido aprobado y ratificado por el Directorio de la compañía, en sesión del 29 de octubre del año 2025, comenzando a regir a partir de esta fecha. Y revisado y ratificado en sesión del 27 de mayo del año 2026.

**Art. 2º. Designación de Encargado de Prevención de delito.** Del mismo modo, el Directorio, acordó designar en el cargo de Encargado de Prevención del Delito de **IPAL**, a la Sra. Carolina Letelier Caballero, en sesión de fecha 27 de agosto del 2025