MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

Versión 4 - Aprobado el 8 de septiembre de 2025

Grupo Ameris

Índice

I. INTRODUCCIÓN 5
II. OBJETIVOS 5
III. ALCANCE Y DEFINICIONES 7
IV. PRINCIPIOS Y LINEAMIENTOS FUNDAMENTALES DEL MODELO 8
V. ROLES Y RESPONSABILIDADES 9
1. Directorio 9
2. Gerencias 9
3. Sujeto Responsable (SR) 10
a. Medios y facultades del Sujeto Responsable 10
b. Responsabilidades y funciones 11
4. Áreas de Apoyo al Modelo de Prevención de Delitos 12
5. Colaboradores y Terceros 13
VI. ACTIVIDADES DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS 13
1. Actividades de Prevención 14
a. Canales de Denuncia ante Situaciones Sospechosas 14
b. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad 14
c. Políticas corporativas 14
d. Cláusulas de Contratos 16
e. Difusión del Modelo y Capacitaciones 17
2. Actividades de Detección 17
a. Matriz de Riesgos y Auditoría 17
b. Canales de Denuncias 19
3. Actividades de Respuesta 20
4. Actividades de Supervisión, Capacitación y monitoreo del Modelo 20
5. Denuncias e Investigaciones 21
VII. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE INCUMPLIMIENTO 22
1. Recepción y contenido de la Denuncia 22
2. Determinación Preliminar de la Veracidad de la Denuncia 23
3. Manejo de Denuncias o Reportes 23
4. De la Investigación de los Hechos Denunciados 24
5. Del Derecho a Defensa del Denunciado 25
6. De la entrega del Informe y Decisión Final del Comité de Cumplimiento 25

a. En Caso de Acogerse la Denuncia. 26
b. En Caso de Rechazarse la Denuncia. 26
7. Sanciones. 27
VIII. ACTUALIZACIÓN 28
IX. VIGENCIA Y PUBLICACIÓN 28
X. ANEXO I. Grupos de Delitos Ley N° 20.393. 29
1. Delitos Contra el Orden Público Económico. 29
2. Delitos Concursales. 29
3. Delitos contra la Fe Pública. 29
4. Delitos en la Actividad Bancaria y de Seguros. 29
5. Delitos contra el Patrimonio. 29
6. Delitos contra el Medio Ambiente. 29
7. Delitos contra la Administración Pública. 30
8. Delitos contra la Propiedad Intelectual e Industrial. 30
9. Delitos Tributarios y Aduaneros. 30
10. Delitos Informáticos. 31
11. Delitos contra la Seguridad Social y la Integridad Personal. 31
12. Delitos contra la Salud Pública. 31
13. Delitos Regulatorios. 32
14. Delitos Societarios. 32
15. Delitos contra el Mercado de Valores y otros delitos financieros. 32
16. Delitos de Lavado de Activos y Receptación como agotamiento, y otros delitos especiales. 32

Control de cambios

Versión	Fecha	Acción	Responsable de la actualización	Aprobado por
3.1	Septiembre 2025	Se agrega control de cambios. Se agrega función de Auditoría Interna como función de apoyo al SR Actualización de Políticas y Procedimiento de Apoyo al MPD Se explicita la función de evaluación del tercero independiente. Se explicita la función de la unidad de riesgos en la revisión de riesgos y controles, y la de auditoría interna para la revisión del sistema de control interno.	SR MPD	Directorio
3.0	Agosto 2024	Se actualiza documentación completa a la nueva Ley 20.393	SR MPD Gerencia Legal	Directorio
2.0	Junio 2023	Actualización y profundización del modelo acorde a estructura organizacional.	Encargado del MPD	Directorio
1.0	Marzo 2015	Creación del documento	Encargado del MPD	Directorio

I. INTRODUCCIÓN

La Ley N°20.393 regula la responsabilidad penal de las personas jurídicas, en adelante, la "**Ley**" por los delitos[1] contemplados en el artículo primero de dicha ley, en adelante, los "**Delitos**" y que se especifican en el Anexo I del presente instrumento, en adelante, el "**Anexo**". La misma Ley establece que, la sociedad **AMERIS S.A. y filiales**, en adelante, el "**Grupo Ameris**" o la "**Compañía"**, será responsable en aquellos casos en que los delitos fueren perpetrado en el marco de su actividad por o con la intervención de alguna persona natural que ocupe un cargo, función o posición en ella, o le preste servicios gestionando asuntos suyos ante terceros, con o sin su representación, siempre que la perpetración del hecho se vea favorecida o facilitada por la falta de implementación efectiva de un modelo adecuado de prevención de tales delitos, por parte del Grupo Ameris.

Adicionalmente, si concurrieren los requisitos previstos mencionado anteriormente, el Grupo Ameris también será responsable por el hecho perpetrado por o con la intervención de una persona natural relacionada en los términos señalados anteriormente, con una persona jurídica distinta, siempre que ésta le preste servicios gestionando asuntos suyos ante terceros, con o sin su representación, o carezca de autonomía operativa a su respecto, cuando entre ellas existan relaciones de propiedad o participación.

En ese contexto, y con el objeto de dar pleno cumplimiento a las nuevas exigencias establecidas en la Ley producto de las modificaciones introducidas por la Ley N°21.595, de delitos económicos, en adelante, "**LDE**", y en el esfuerzo de evitar la comisión de los Delitos por parte de la organización, el **Grupo Ameris** ha implementado el presente Modelo de Prevención de Delitos, en adelante, el "**Modelo**" o el "**MPD**".

II. OBJETIVOS

El presente Modelo tiene dos objetivos generales: por una parte, prevenir la comisión de los Delitos dentro de la estructura del Grupo Ameris y, por la otra, cumplir con las nuevas exigencias establecidas en la Ley N°20.393 producto de las modificaciones introducidas por la LDE, en los casos en que la perpetración del hecho se haya visto favorecida o facilitada por la falta de implementación efectiva de un modelo adecuado de prevención de delitos.

[1] A la fecha de aprobación de este Modelo y producto de las modificaciones introducidas en la Ley N° 21.595, de delitos económicos, se agrupan los delitos en los siguientes: (i) Delitos contra el Orden Público Económico; (ii) Delitos Concursales; (iii) Delitos contra la Fe Pública; (iv) Delitos en la Actividad Bancaria y de Seguros; (v) Delitos contra el Patrimonio; (vi) Delitos contra el Medio Ambiente; (vii) Delitos contra la Administración Pública; (viii) Delitos contra la Propiedad Intelectual e Industrial; (ix) Delitos Tributarios y Aduaneros; (x) Delitos Informáticos; (xi) Delitos contra la Seguridad Social y la Integridad Personal; (xii) Delitos contra la Salud Pública; (xiii) Delitos Regulatorios; (xiv) Delitos Societarios; (xv) Delitos contra el Mercado de Valores y otros delitos financieros; y, (xvi) Delitos de Lavado de Activos y Receptación como agotamiento, y otros delitos especiales, sin perjuicio de los que a futuro puedan incorporarse en la Ley.

El objetivo del presente instrumento es establecer los lineamientos en los cuales se sustenta la adopción, implementación y operación del MPD de la Compañía, de acuerdo con lo establecido en la Ley. Para alcanzar dichos objetivos, al momento de preparar el Modelo fue esencial identificar, dentro de la estructura del Grupo Ameris, aquellas actividades y procesos, habituales o esporádicos, que pudiesen generar o incrementar el riesgo de comisión de los Delitos, de modo de establecer las gestiones y procedimientos necesarios para la mitigación de los riesgos a que el Grupo Ameris se encuentra expuesto por la naturaleza de su actividad.

Para ello, es esencial difundir y orientar a todos los colaboradores de Grupo Ameris acerca de las gestiones y procedimientos establecidos para el efectivo funcionamiento del Modelo, de modo de hacerlos partícipes de éste, ayudando al cumplimiento de las nuevas exigencias establecidas en la Ley para el Grupo Ameris.

En consecuencia, la Compañía, con el objetivo de dar pleno cumplimiento a sus normas propias, tendientes a desarrollar todos sus negocios dentro de un marco ético y de sanas prácticas, así como a la normativa legal vigente, en particular, a lo dispuesto en el artículo 4° de la Ley, ha adoptado e implementado el presente Modelo. A su vez, como es exigido por la referida Ley, la Compañía ha creado el cargo de Sujeto Responsable, en adelante, el "**SR**".

El presente MPD busca establecer dentro de la Compañía los siguientes aspectos claves a tener en consideración:

i. **Evitar la comisión de delitos al alero de la Compañía**: Evitar la comisión de los delitos tipificados en dicha Ley y en otros cuerpos legales que puedan provocar la responsabilidad penal de la Compañía.
ii. **Identificación de áreas y jefaturas claves:** Identificación de actividades y procesos relacionados con las actividades económicas de la Compañía, ya sean habituales o esporádicas, donde existe riesgo de cometer delitos tipificados.
iii. **Mecanismos de prevención:** Establecer protocolos, normas y procedimientos específicos que permitan a los colaboradores de la Compañía o terceros que intervengan en el desarrollo de sus actividades, programar y ejecutar sus tareas con el fin de prevenir la ocurrencia de los delitos previstos en las normas antes mencionadas.
iv. **Procedimiento de denuncia e investigación:** Establecer canales de denuncia o cualesquiera sean los procedimientos adecuados para determinar la eventual atribución de responsabilidades en contra de las personas que transgredan el MPD y demás normativa interna de la Compañía.
v. **Comunicación y capacitación interna:** Comunicar la normativa interna y capacitar regularmente a los colaboradores sobre el MPD a los diferentes miembros de la Compañía, y planificando las capacitaciones de acuerdo al riesgo específico que enfrentan y las políticas que le aplican considerando particularmente las funciones que realizan.
vi. **Cultura organizacional:** Promover y difundir dentro de la Compañía una cultura organizacional orientada a la transparencia y la colaboración en la prevención del Delito.

III. ALCANCE Y DEFINICIONES

El presente Modelo de Prevención de Delitos es de aplicación única y exclusiva de la Compañía. Los alcances del presente MPD son de carácter corporativo, aplicable tanto a la Alta Administración, es decir, Directores, Gerentes y Ejecutivos Principales, y al Personal que presten servicios dentro del Grupo Ameris, es decir, a los trabajadores y colaboradores de la Compañía sin importar el cargo o puesto jerárquico dentro de la organización, asimismo, a los Terceros que contrate o presten servicios al Grupo Ameris, es decir, contratistas, subcontratistas, prestadores de servicios, asesores y representantes de la Compañía.

La "**Alta Administración**", corresponde a las personas que ostentan cargos directivos o gerenciales en las distintas entidades que conforman el Grupo Ameris.

Por **"Personal**", se entiende todo trabajador que desempeñe labores en las entidades del Grupo Ameris de forma indefinida o a plazo fijo, en conformidad a una relación contractual regida por las reglas del Código del Trabajo. Se excluye de esta denominación a la Alta Administración de Grupo Ameris.

Por "**Terceros**", se entiende a los contratistas, subcontratistas, proveedores, prestadores de servicios, trabajadores a honorarios, trabajadores subcontratados o de servicios transitorios, consultores, contratistas, socios comerciales y, en general, todos aquel con quien Grupo Ameris mantenga relaciones contractuales, distinta de las que rigen a los miembros de la Alta Administración y del Personal.

Es obligación de todas las personas sujetas al presente Modelo conocer y cumplir cabalmente sus disposiciones.

En el Anexo del presente MPD, se especifican y catalogan sucintamente los delitos establecidos en el artículo 1° de la Ley y que pudieren atribuir responsabilidad penal al Grupo Ameris, siendo, por lo tanto, el objetivo principal del presente Modelo, el evitar la perpetración de estos actos ilícitos.

En cuanto a las definiciones necesarias para el correcto entendimiento y aplicación del Modelo, a continuación, se explicitan:

a. **Código de Ética.** Guía que promueve en los colaboradores, independiente de su rango jerárquico, conductas cuyos distintivos son la rectitud y la honestidad.

b. **Sanción.** Consecuencias que una ley, norma o reglamento, en el presente caso, el Modelo o cualquiera de sus controles asociados, imponen a sus infractores frente al incumplimiento de sus disposiciones.

c. **Terceros o Asesores.** Cualquier persona natural o jurídica que preste algún tipo de servicio profesional, apoyo y/o relación comercial con la Compañía bajo el derecho público o privado.

d. **Delitos.** Son los establecidos en el artículo 1° de la Ley, los cuales se encuentran catalogados y definidos en el Anexo del presente MPD.

IV. PRINCIPIOS Y LINEAMIENTOS FUNDAMENTALES DEL MODELO

i. La Compañía continuará velando permanentemente por mantener un modelo de organización, administración y supervisión adecuado para la prevención de los delitos contemplados en la Ley y todas sus leyes modificatorias, denominado Modelo de Prevención de Delitos (MPD).

ii. A través del mismo, se promoverá la prevención de los Delitos, y otros que en el futuro se incorporen.

iii. En consideración a lo anterior, se prohíbe de forma expresa a los Directores, Ejecutivos, Colaboradores y Trabajadores de la Compañía, así como a terceros que se vinculen con ella, ya sean proveedores, contratistas, subcontratistas, prestadores de servicios, asesores, agentes, clientes, entre otros, realizar cualquier acto que pueda configurar un delito o cualquier conducta que pueda dar lugar a la imputación penal de la Compañía.

iv. La aplicación y fiscalización de las disposiciones establecidas en el presente MPD están a cargo de un profesional que tiene el título de Sujeto Responsable (SR), el cual contará con la autonomía necesaria para cumplir con sus funciones, en los términos establecidos en el N°3 del artículo 4° de la Ley. El SR, es designado por el Directorio de la Compañía, con una duración de hasta 3 años en sus funciones, pudiendo ser prorrogado en su cargo por períodos de igual duración.

v. El Directorio, la Alta Administración y el Sujeto Responsable de la Compañía, son en conjunto responsables de la adopción, implementación, administración, actualización y supervisión del presente MPD.

vi. El Directorio proveerá los medios y facultades al SR para el desarrollo de sus funciones y actividades, lo que incluye los recursos y medios materiales para realizar adecuadamente sus labores. La aprobación de estos deberá formalizarse en la correspondiente acta de Directorio.

vii. El SR tiene acceso a información relacionada con su ámbito de acción y a la Alta Administración de la Compañía, con el objeto de informar acerca de la gestión del Modelo de Prevención de Delitos al Directorio, al menos semestralmente y/o cuando las circunstancias de la entidad así lo ameriten.

viii. El SR difundirá y comunicará a todos los colaboradores el MPD, los roles y responsabilidades que de este emanen y las sanciones por incumplimientos del mismo.

ix. La Compañía velará por el cumplimiento de todas las leyes, normas y procedimientos aplicables, relativos a los delitos indicados en la Ley y sus leyes modificatorias.

x. El Modelo será actualizando cuando ocurran cambios relevantes en las condiciones del negocio, o cambios asociados a la Ley, actividad de la cual será responsable el SR.

V. ROLES Y RESPONSABILIDADES

1. Directorio.

El Directorio es el principal responsable de velar por la correcta implementación y efectivo funcionamiento del MPD.

Asimismo, es el organismo responsable de designar al SR, ratificar y prorrogar su nombramiento, así como de definir sus medios y facultades para que ejerza su cargo.

Las funciones específicas serán:

i. En cumplimiento de las normas previstas en la Ley, es posible tanto nombrar como destituir en su cargo al SR. Asimismo, está en la facultad del Directorio validar y prorrogar este nombramiento cada tres años.
ii. Dependiendo de la situación financiera y magnitud de la Compañía, el SR deberá contar con las herramientas y recursos esenciales para llevar a cabo eficazmente sus deberes y responsabilidades;
iii. Aprobar o ratificar el Modelo de Prevención de Delitos.
iv. Garantizar la adecuada implementación y funcionamiento eficiente del Modelo de Prevención de Delitos es imperativo;
v. Obligación de recibir, evaluar y supervisar los informes de gestión y funcionamiento del MPD, los cuales son elaborados por el SR, al menos cada seis meses o una vez al año;
vi. Informar al SR de cualquier situación observada, que tenga relación al incumplimiento de la Ley y las gestiones relacionadas al MPD.

2. Gerencias.

Las diferentes gerencias de la Compañía tienen un rol fundamental de apoyo y asistencia al SR en la implementación del MPD. Sin su compromiso, colaboración y proactividad, los controles para la prevención de delitos no podrán ser exitosos.

En particular, las gerencias de la Compañía deberán:

i. Garantizar la correcta implementación y funcionamiento efectivo del MPD;
ii. Proporcionar la información necesaria para que el SR lleve a cabo el desempeño de sus funciones en relación con la implementación, operatividad y efectividad del MPD;

iii. Informar al SR sobre cualquier situación observada, que involucre incumplimiento de la Ley y procedimientos relacionados con el MPD;
iv. Proveer al SR la información y los medios necesarios para que éste elabore los informes adecuados sobre la gestión y funcionamiento del MPD;
v. Apoyar al SR garantizando el acceso irrestricto a la información y a las personas, así como también en la coordinación de las actividades propias del MPD en las áreas que se requiera;
vi. Implementar las actividades de control establecidas para mitigar los riesgos identificados e informar al SR de cualquier nuevo riesgo que identifique.

3. Sujeto Responsable (SR).

Aquel colaborador que ha sido designado por el Directorio de la Compañía para manejar, supervisar y ejecutar el presente Modelo de Prevención de Delitos.

La misión del SR es encarnar los valores fundamentales de la Compañía a través de sus acciones.

Para cumplir con esta misión, es imprescindible que la persona que ocupe este cargo posea un carácter intachable, así como un profundo conocimiento de las responsabilidades y funciones de cada área de la organización.

Asimismo, deberá conocer la legislación y normas pertinentes emitidas por las autoridades regulatorias, así como el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el Modelo de Prevención de Delitos y todas las Políticas, Protocolos y Procedimientos internos de la Compañía.

a. Medios y facultades del Sujeto Responsable.

El Sujeto Responsable, en el ejercicio de sus facultades contará con:

i. Facultades de dirección y supervisión, con el fin de desempeñar sus responsabilidades dentro de la organización.
ii. Autonomía en relación con las demás gerencias, permitiéndole acceder y reportar directamente al Directorio y al Gerente General para informar sobre sus descubrimientos y rendir cuentas de su gestión.
iii. Recursos presupuestarios asignados en un presupuesto anual propio y adecuado, destinados a llevar a cabo revisiones de cumplimiento del MPD, así como realizar auditorías y mejoras según sea necesario.
iv. Acceso completo a toda la información necesaria para llevar a cabo sus funciones de manera efectiva.
v. Infraestructura física necesaria y adecuada para realizar su trabajo correctamente y mantener la confidencialidad de sus hallazgos.
vi. Infraestructura tecnológica suficiente para llevar a cabo sus tareas, con un alto nivel de seguridad física y lógica de la red para salvaguardar la confidencialidad de la información.
vii. Personal capacitado, competente y con experiencia para cumplir adecuadamente con sus funciones y responsabilidades.

b. Responsabilidades y funciones.

El SR es responsable de la implementación, seguimiento y control del adecuado funcionamiento del Modelo de Prevención de Delitos de la Compañía, a fin de detectar y corregir las potenciales deficiencias, y actualizarlo de acuerdo con los cambios del entorno externo e interno de la organización.

Contará, con la adecuada independencia, dotado de facultades efectivas de dirección y supervisión y acceso directo a la administración de la Compañía.

Las responsabilidades y funciones del SR consisten en:

i. Solicitar al Directorio y al Gerente General los recursos y facultades necesarias para cumplir con su función. Será responsable de implementar el Modelo de Prevención de Delitos de acuerdo con las políticas de la Compañía.
ii. Desarrollar y ejercer el rol de Sujeto Responsable según lo establecido por la Ley y realizar al menos una vez al año capacitaciones para todo el personal sobre el Modelo de Prevención de Delitos y los alcances de la Ley.
iii. Desarrollar e implementar un programa de difusión, recursos educativos y capacitación para el público objetivo, con el fin de asegurar la comprensión y familiarización de las conductas prohibidas y la normativa en materia criminal, incluyendo un programa de inducción para el personal nuevo.
iv. Dar cuenta de su gestión al Directorio, al menos semestralmente y/o cuando las circunstancias lo ameriten, informando a través del medio que se considere más adecuado, de las medidas y planes implementados en el cumplimiento de sus funciones.
v. Dirigir y supervisar la identificación de actividades o procesos que generen riesgo de comisión de delitos.
vi. Mantener una lista actualizada de actividades que representen riesgo de comisión de delitos, contenida en la denominada “Matriz de Riesgos de Delitos” que forma parte integrante del Modelo.
vii. Ser el receptor de cualquier denuncia por incumplimiento del Modelo de Prevención de Delitos o comisión de actos ilícitos, y gestionar investigaciones correspondientes cuando exista una denuncia o una situación sospechosa que lo amerite.
viii. Solicitar toda la documentación y antecedentes relacionados con el acto u operación denunciada; y custodiar la evidencia relativa a las actividades de prevención de delitos.
ix. Participar, si corresponde, en las demandas, denuncias o gestiones judiciales que emprenda la Compañía, en relación con los delitos contemplados en la Ley, aportando los antecedentes que mantenga o que conozca en razón de su cargo.
x. Dar cuenta del estado de denuncias recibidas relacionadas al MPD semestralmente al Directorio, si las hubiera.
xi. Supervisar la existencia de procedimientos de denuncia, y garantizar su cumplimiento, así como supervisar la aplicación de sanciones internas.
xii. Iniciar de oficio investigaciones al interior de la organización por hechos perpetrados por personas que ejerzan algún cargo, función o posición o gestionen

asuntos, en la medida que pueda implicar la comisión de un delito establecido en la Ley.

xiii. Resolver consultas relacionadas con cualquier aspecto relativo al Modelo de Prevención de Delitos.

xiv. Proponer al Directorio cualquier otra política y/o procedimiento que estime necesario para complementar el Modelo de Prevención de Delitos existente.

xv. Velar por la actualización del Modelo de Prevención de Delitos, y cualquier otra política o procedimiento interno, de acuerdo con los cambios normativos y a los resultados de su implementación.

xvi. Realizar trabajos especiales que el Directorio le encomiende en relación con las materias de su competencia.

xvii. El Sujeto Responsable, podrá, en cualquier etapa, contratar los servicios de auditores externos, abogados u otras personas especializadas, para apoyar la investigación y análisis de las materias. Además, podrá siempre requerir la colaboración de cualquier ejecutivo u otro colaborador, para analizar, investigar o resolver las denuncias.

xviii. Contratar a terceros independientes que evalúen el Modelo de Prevención de Delitos en su conjunto y/o por módulos.

xix. Proponer medidas de mitigación eficaces para prevenir la reiteración de la comisión de un delito, si procediere.

xx. Cualquier otra inherente a la naturaleza de su cargo.

El Sujeto Responsable contará con plena autonomía respecto de la Administración de Grupo Ameris. Asimismo, contará con todos los medios económicos y facultades para el correcto desempeño de sus funciones, contando con acceso personal, directo y expedito a los Directorios de Grupo Ameris y a la Alta Administración, tanto para los efectos de informar de su cometido cuando lo estime pertinente, como para solicitar su colaboración.

Del mismo modo, el Sujeto Responsable deberá informar a los Directorios del Grupo Ameris, considerando entre ellos el de Ameris Capital Administradora General de Fondos S.A., acerca de la gestión del MPD al menos en 2 oportunidades en el año, así como también cada vez que el Directorio o apoderados de Grupo se lo soliciten o lo estimen indispensable, dada la ocurrencia de eventos que requieran del conocimiento y/o la participación de aquéllos.

Las responsabilidades y funciones establecidas anteriormente serán de aplicación al funcionario designado como subrogante cuando, en ausencia del Sujeto Responsable o por cualquier otra circunstancia que así lo amerite, desempeñe las funciones del Sujeto Responsable. Dicho subrogante será propuesto por el Sujeto Responsable y ratificado por el Directorio de la Compañía.

4. Áreas de Apoyo al Modelo de Prevención de Delitos.

Las áreas de apoyo al Modelo de Prevención de Delitos son las siguientes:

i. Asesores Legales;
ii. Gerencia de Administración y Finanzas;
iii. Unidad de Auditoría Interna;

iv. Unidad de Gestión de Riesgos.
v. Delegados del Sujeto Responsable, corresponden a las jefaturas de cada área y gerencia.

5. Colaboradores y Terceros.

i. Cumplir con lo dispuesto en el presente MPD, el Código de Ética, y el Reglamento Interno de Higiene, Orden y Seguridad de la Compañía.
ii. Informar, a través de los canales definidos al respecto aquellas situaciones que pudieran ir en contra de lo establecido en el presente Modelo.

VI. ACTIVIDADES DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

El Modelo es un método de prevención que operará a través de diversas actividades de control sobre los procesos, o acciones, que presenten potenciales riesgos de comisión de los Delitos para el Grupo Ameris. Según lo establecido en el artículo 4° de la Ley N°20.393, el Modelo de Prevención de Delitos efectivamente implementado por la persona jurídica es adecuado para los efectos de eximirla de responsabilidad penal cuando, en la medida exigible a su objeto social, giro, tamaño, complejidad, recursos y a las actividades que desarrolle, considere seria y razonablemente los siguientes aspectos:

1. **Identificación de las actividades o procesos** de la persona jurídica que impliquen riesgo de conducta delictiva.

2. **Establecimiento de protocolos y procedimientos para prevenir y detectar conductas delictivas** en el contexto de las actividades a que se refiere el número anterior, los que deben considerar necesariamente canales seguros de denuncia y sanciones internas para el caso de incumplimiento.

   Estos protocolos y procedimientos, incluyendo las sanciones internas, deberán comunicarse a todos los trabajadores. La normativa interna deberá ser incorporada expresamente en los respectivos contratos de trabajo y de prestación de servicios de todos los trabajadores, empleados y prestadores de servicios de la persona jurídica, incluidos sus máximos ejecutivos.

3. **Asignación por parte del Comité de Cumplimiento de Ameris, de uno o más sujetos responsables de la aplicación de dichos protocolos, con la adecuada independencia, dotados de facultades efectivas de dirección y supervisión y acceso directo a la administración** de la persona jurídica para informarla oportunamente de las medidas y planes implementados en el cumplimiento de su cometido, para rendir cuenta de su gestión y requerir la adopción de medidas necesarias para su cometido que pudieran ir más allá de su competencia. La persona jurídica deberá proveer al o los responsables de los recursos y medios

materiales e inmateriales necesarios para realizar adecuadamente sus labores, en consideración al tamaño y capacidad económica de la persona jurídica.

4. **Previsión de evaluaciones periódicas por terceros independientes y mecanismos de perfeccionamiento actualización**, a partir de tales evaluaciones.

El MPD se desarrollará a través de una serie de actividades, orientadas a apoyar su funcionamiento y ejecución, siendo éstas de responsabilidad del Sujeto Responsable, que se clasifican de la siguiente manera:

1. Actividades de Prevención.

Una prevención eficaz ayuda a evitar conductas indebidas u omisiones desde el principio. El objetivo de las medidas preventivas es prevenir violaciones al MPD y prevenir la comisión de los delitos previstos en la Ley.

Las medidas de prevención consisten en las siguientes:

a. Canales de Denuncia ante Situaciones Sospechosas.

La Compañía cuenta con un canal de denuncias y mecanismos para presentar denuncias relacionadas con irregularidades o incumplimiento de políticas internas, conductas irregulares, incluido el incumplimiento del MPD o la posible comisión de un hecho ilícito a que se refiere la Ley: canaldedenuncias@ameris.cl

El canal de denuncias es responsabilidad del Sujeto Responsable, quien, de acuerdo con los procedimientos establecidos, deberá mantener un registro central de todas las denuncias recibidas, investigaciones y acciones disciplinarias relacionadas con el incumplimiento del MPD o la detección de delitos.

b. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

En cumplimiento del Artículo 4° de la Ley, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Compañía contiene las obligaciones, prohibiciones y sanciones internas en relación con los delitos previstos en la Ley.

c. Políticas corporativas.

La Compañía establecerá lineamientos y procedimientos en sus políticas destinadas a la consecución de los objetivos perseguidos con la adopción del MPD. Estas políticas obligarán a todos los colaboradores de la compañía y alcanzarán a los terceros que se relacionen con aquélla, en la medida que ello sea posible y jurídicamente exigible.

Las políticas permitirán orientar la actuación de sus destinatarios, reconocer los conflictos o posibles irregularidades, evitar las conductas prohibidas cuando éstas sean evidentes y apoyar en la búsqueda de asesoramiento cuando las circunstancias en sí mismas no permitan concluir de inmediato que se está en frente de una situación irregular.

Para los efectos de prevenir los Delitos que podrían generarse a consecuencia de una mala gestión o ejecución de las actividades riesgosas, el Grupo Ameris ha formulado

lineamientos, políticas y procedimientos para el correcto tratamiento de dichas actividades, dentro de las cuales se encuentran:

i. **Modelo de Prevención de Delitos** (este documento)**.**
ii. **Políticas del Manual de Prevención de Delitos**

   a. Política de Personas.

      i. Política de Compensaciones y Beneficios al Personal

   b. Política Contra el Soborno y la Corrupción.

   c. Política de Inversiones y Financiamiento.

   d. Política de Donaciones, Auspicios y Patrocinios.

   e. Política y Procedimiento de Compras, Proveedores y Externalización de Servicios.

   f. Política de Prevención de Delitos Informáticos.

   g. Manual de Documentación de Políticas, Manuales y Procedimientos.

   h. Política de Protección de Datos.

   i. Política de Relacionamiento con Funcionarios Públicos, Personas Expuestas Políticamente, Entidades Fiscalizadoras.

   j. Política y Procedimiento de Tarjeta de Crédito Corporativa.

   k. Procedimiento de Asuntos Legales en caso de Liquidación Forzosa.

   l. Cualquier otra Política o Procedimiento relacionado con la materia.

iii. **Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.**
iv. **Código de Ética.**
v. **Código de Auto regulación Ameris Capital AGF.**
vi. **Manual de Prevención de Lavado de Dinero, Financiamiento del Terrorismo y Cohecho.**
vii. **Manual de Gestión de Riesgos Ameris AGF.**

   - Política y Procedimiento de Consultas, Reclamos y Denuncias
   - Política y procedimiento de Cartera de Inversión.
   - Política y procedimiento de Cálculo de Valor Cuota.
   - Política y Procedimiento de Liquidez y Rescates
   - Política y Manual de Tratamiento y Resolución de Conflictos Intereses
   - Política y Procedimiento de Confidencialidad
   - Anexo N°5.1: Procedimiento de Operaciones de Relacionados.

- Política y Procedimiento de Cumplimiento Normativo General.
- Política y Procedimiento de Información de los Emisores
- Política y Procedimiento de Riesgo Financiero (riesgos de mercado y riesgos crediticios)
- Política y Procedimiento de Publicidad.
- Política y Procedimiento de Información del Inversionista
- Política y Procedimiento de *Suitability.*

viii. Manual de Manejo de Información de Interés para el Mercado.

ix. Manual de Procedimientos:

- De Contabilidad.
- De Inversiones.
- De Tesorería.
- De Relación con el Aportante.

x. Plan de Continuidad y de Recuperación de Desastres.

xi. Política de Valorización de Activos de los Fondos.

xii. Política de Votación.

xiii. Política y Manual de Procedimientos para Fondos.

xiv. Reglamento General de Fondos.

xv. Política Habitualidad de Operaciones con Partes Relacionadas

d. Cláusulas de Contratos.

Estas cláusulas deben incluirse en un anexo a los contratos de trabajo que se hubiesen suscrito con anterioridad a la implementación del MPD y ser incorporado en los formatos de contratos de trabajo en adelante.

Conforme a lo establecido el artículo 4 de la Ley, formará parte integrante de los contratos de trabajo que celebre la Compañía con sus dependientes y se extenderá a todos los contratos que suscriba la sociedad con contratistas, prestadores de servicios u otras personas similares, conteniendo obligaciones, prohibiciones y sanciones contenidas en dicha Ley, en adelante, las "**Cláusulas de Cumplimiento**".

Por lo tanto, dicho contrato deberá tener en cuenta las disposiciones, obligaciones y prohibiciones relacionadas con la ley antes mencionada.

La aceptación expresa por la contraparte de la Compañía respecto de las Cláusulas de Cumplimiento de la Compañía es un requisito esencial para la ejecución y celebración del contrato respectivo.

Estas cláusulas deberán incluirse en el anexo del contrato laboral firmado antes de la implementación del MPD e incorporarse al formato del contrato laboral de ahora en adelante.

e. Difusión del Modelo y Capacitaciones.

Con el objeto de lograr que el Modelo sea conocido por todos los colaboradores de Grupo Ameris, su contenido se encuentra publicado en el sitio web de Ameris así como Dropbox de Ameris, con toda la información de las políticas aplicables a los trabajadores de Ameris, y su difusión podrá ser realizada a través de diversos medios, tales como referencias en la revista de circulación interna, afiches informativos en diarios murales, envío de correos electrónicos y capacitaciones por e-learning y presenciales, en especial para aquellos colaboradores que, atendidas sus funciones y responsabilidades, se encuentran mayormente expuestos a la comisión de alguno de los Delitos.

Adicionalmente, a los trabajadores nuevos que ingresen a Ameris, se les entregará una copia electrónica del presente Manual, junto con la copia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Es relevante que todos los colaboradores de la Compañía conozcan los alcances de la Ley, por lo cual, el SR deberá velar por:

i. Una comunicación efectiva de las políticas y procedimientos del MPD, que involucre a todos los niveles de la organización, incluyendo a las máximas autoridades administrativas y la Alta Administración. Se debe mantener un registro de los asistentes a las capacitaciones, siendo esta información parte de lo reportado.
ii. La inclusión de materias del MPD y sus delitos asociados en los programas de inducción y plan de capacitación de la Compañía.
iii. La realización de capacitaciones periódicas sobre:
    a) El Modelo de Prevención de Delitos y sus componentes principales.
    b) La Ley N°20.393 sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas.

2. Actividades de Detección.

El objetivo de estas actividades es tomar acciones para identificar cualquier incumplimiento del MPD y la posible comisión de delitos previstos en esta ley.

Las actividades de detección del MPD son, entre otras, las siguientes:

a. Matriz de Riesgos y Auditoría.

El Sujeto Responsable es el encargado del proceso de identificación y análisis de riesgos de comisión de delitos. Este proceso debe ser realizado anualmente o cuando sucedan cambios relevantes en las condiciones de la Compañía.

Para desarrollar esta actividad se debe efectuar una:

i. Identificación y Evaluación de Riesgos.
ii. Identificación y Evaluación de Controles.
iii. Establecimiento de medidas de mitigación en caso de incumplimientos.

Una vez identificadas todas las actividades que conllevan potenciales riesgos de comisión de los Delitos, se desarrolla la Matriz de Riesgos, que define las diversas

actividades y controles a ejecutar por las personas que intervengan en los procesos de negocios, de manera que se prevenga la referida comisión de los Delitos.

Los riesgos serán evaluados con el fin de priorizarlos y determinar las áreas o procesos de mayor exposición. Los criterios de evaluación utilizados son los siguientes:

i. Impacto: Es el grado en que, de materializarse el riesgo, impactaría en el Grupo Ameris adversamente, de acuerdo con factores cuantitativos y/o cualitativos como el efecto financiero, legal, regulatorio y/o efecto en la reputación de la compañía.

ii. Probabilidad de ocurrencia: Es la posibilidad de ocurrencia de un riesgo durante un período de tiempo predefinido.

La tabla de evaluación será aquella que proponga el SR.

Una vez que se ha identificado y evaluado los riesgos, se deben identificar los controles que mitiguen dichos riesgos. Para ello se establece la matriz de riesgos del Grupo Ameris, describiendo las diversas actividades y controles a ejecutar por las personas que intervengan en los procesos de negocios, de manera de prevenir la comisión de los delitos señalados en la Ley N°20.393.

Para cada uno de los controles que se requieren en la operatividad del MPD, se establece la evidencia o respaldo de su ejecución. Para ello se cuenta con lo siguiente:

- Descripción de la actividad de control.
- Frecuencia.
- Carácter: preventivo o correctivo.
- Responsable de ejecución.
- Responsable de monitoreo.
- Evidencia de la realización del control.
- Tipo de control: manual / automático.

La ejecución de los controles será responsabilidad de las respectivas gerencias del Grupo Ameris según el área de negocio donde se encuentra la actividad con riesgo de comisión de delitos.

El proceso de identificación y análisis de riesgos será documentado en las Matrices de Riesgos de Delitos de la Compañía.

El Sujeto Responsable, debe verificar periódicamente que los controles establecidos operen de acuerdo con lo establecido en el Modelo y los procedimientos correspondientes, pudiendo apoyarse para ello en las herramientas tecnológicas o informáticas que él determine. Dicha verificación, se ejecuta a través del revisión de controles de la Unidad de Gestión de Riesgos, y que se ha preparado, de acuerdo con la matriz de riesgo diseñada con dicha finalidad.

Asimismo, quienes desempeñen la función del área de Auditoría Interna del Grupo Ameris, en conjunto con el SR, serán los responsables de validar el cumplimiento de los procedimientos establecidos, informando sus desviaciones y riesgos a los cuales se expone Grupo Ameris.

El Comité de Cumplimiento, se encuentra compuesto por 5 integrantes, que tiene por objeto velar y supervisar el cumplimiento de las disposiciones legales y regulatorias de las empresas Ameris y temas de cualquier índole que pudiere significarle a Ameris, algún riesgo y/o contingencia, debiendo velar por que se adopten las medidas adecuadas para prevenirlos y eliminarlos.

En particular, los integrantes de este Comité de Cumplimiento se encuentran compuesto por:

i. El Gerente General de Ameris Capital Administradora General de Fondos S.A;
ii. Dos Directores de Ameris Capital Administradora General de Inversiones S.A;
iii. La Gerenta Legal del Grupo Ameris
iv. El Oficial de Cumplimiento
v. Sujeto Responsable.

Es labor de cada Gerencia, con el apoyo del SR, corregir las deficiencias detectadas mediante la implementación de planes de acción para cada una de ellas.

Todas las áreas del Grupo Ameris, deberán entregar soporte al SR en las actividades de prevención, detección, respuesta y monitoreo que componen el Modelo. Esto implica el apoyo respecto de la toma de decisiones, coordinación de actividades, entrega de información y/o reportes de control.

En lo que respecta específicamente a la función del Comité de Cumplimiento, para la prevención de delitos del Grupo Ameris, las principales actividades de apoyo que ésta deberá efectuar en el marco del presente Modelo, son las siguientes:

i. Definir y la evaluación de tercero independiente, para revisión del diseño, operatividad y cumplimiento de los controles del Modelo implementados para la prevención de comisión de los Delitos, identificados en la matriz de riesgos de Grupo Ameris.

ii. Confección de planes de mejora para deficiencias o vulnerabilidades detectadas en las diferentes actividades de monitoreo del Modelo, que se efectuará en conjunto con el SR y las áreas o unidades responsables.

iii. Entrega de toda la información que requiera el SR para el desempeño de sus funciones, en relación con el funcionamiento operativo del Modelo.

iv. Apoyar, en conjunto con el SR, a las áreas responsables en la confección e implementación de medidas correctivas de las deficiencias detectadas.

b. Canales de Denuncias.

La Compañía cuenta con un canal de comunicación adicional a los ya existentes, de carácter confidencial y anónimo, para que toda persona que tenga información acerca

de un acto o hecho que constituya una infracción a la Ley y sus leyes modificatorias, o una conducta que se aparte de los principios establecidos en el Código de Ética de la Compañía, por parte del personal de esta, o por entidades que mantienen relaciones con ella, la reporte directamente al Sujeto Responsable.

El Canal de Denuncias es anónimo y confidencial para que los clientes, trabajadores, proveedores, prestadores de servicios, contratistas y terceras partes interesadas, puedan comunicar o denunciar infracciones al Modelo, Código de Ética y la legislación vigente. Los Medios de este canal son: Web: www.ameris.cl. Mail: canaldedenuncias@ameris.cl

El canal es desarrollado con el objeto de informar sobre los posibles riesgos e incumplimientos del MPD, y se remite a la normativa laboral vigente para sancionar adecuadamente las infracciones de las medidas de control y organización establecidas en el presente Modelo. El funcionamiento de dicho canal viene a dar cumplimiento a las exigencias de la Ley.

Los Colaboradores y terceros que tengan indicios o sospechas de la comisión de algún delito, o de la vulneración de alguna de las conductas esperadas reconocidas en el MPD, Políticas y Procedimientos internos de la Compañía, deberán ponerlo en conocimiento del SR a través de dicho canal.

Con todo, en caso de que exista una denuncia verbal o escrita mediante una comunicación directa al jefe superior, será este quien derivará la denuncia al Sujeto Responsable.

3. Actividades de Respuesta.

El objetivo de las actividades de respuesta es desarrollar acciones correctivas, resoluciones, medidas disciplinarias y/o sanciones contra quienes incumplan el MPD o encuentren indicios de un delito previsto en la Ley. Como parte de las actividades de respuesta, se debe considerar una revisión de las actividades de control violadas con el objetivo de fortalecerlas o reemplazarlas con actividades de control nuevas y efectivas.

Las actividades de respuesta del MPD incluyen, entre otras:

i. Evaluación, investigación y resolución de denuncias.
ii. Sanciones y medidas disciplinarias.
iii. Denuncias a la justicia, según corresponda.
iv. Desarrollar medidas de contención de situaciones que puedan implicar incumplimiento de la Ley.

4. Actividades de Supervisión, Capacitación y monitoreo del Modelo.

Se llevará a cabo un monitoreo semestral de los controles vigentes del Modelo de Prevención de Delitos, centrándose especialmente en los procesos prioritarios con mayor exposición o impacto reputacional.

Los resultados del monitoreo se informarán semestralmente al Directorio de la Compañía, destacando el grado de cumplimiento de cada proceso. En caso de ser necesario, se incluirán observaciones detectadas y los planes de acción correspondientes.

A través del monitoreo (o auditoría) del cumplimiento, el Sujeto Responsable o su designado debe verificar periódicamente que los controles del MPD estén funcionando tal como fueron diseñados.

i. El Sujeto Responsable debe auditar y supervisar el correcto desarrollo de las actividades de detección, prevención y procedimientos vinculados.
ii. Si se detecta algún incumplimiento, se debe revisar y analizar qué permitió que se concretara alguno de los delitos descritos, identificar si existían controles suficientes y/o efectivos, en caso de existir, que controles fallaron dentro del proceso.
iii. El Sujeto Responsable debe acceder al registro de las denuncias, investigaciones en las que se haya detectado indicios de incumplimientos o infracciones vinculadas a los delitos señalados en la Ley.
iv. Supervisión y/o monitoreo programado del funcionamiento de Sistema de Prevención de LA/FT.
v. Supervisión y/o monitoreo de los controles que operan sobre las señales de alerta de mayor criticidad.

Las actividades de supervisión, capacitación y seguimiento se llevarán a cabo no sólo en las fechas que se determinen al efecto, sino también en el contexto de diferentes circunstancias (tales como necesidades de la Compañía, condiciones detectadas, cambios en procesos internos, entre otras), según lo ameriten.

De acuerdo con su mandato, el Sujeto Responsable podrá solicitar la intervención de áreas de apoyo dentro de la organización para realizar actividades de vigilancia, siempre y cuando dichas áreas no estén involucradas en la actividad a investigar.

Se debe efectuar la actualización del Modelo de Prevención de Delitos, mediante la realización de un proceso de evaluación anual del diseño y efectividad operativa del mismo.

5. Denuncias e Investigaciones.

Según la Ley, el Sujeto Responsable está obligado **a coordinar y liderar las investigaciones que surjan de denuncias** que tengan impacto en el MPD o estén relacionadas con la presunción de delito, y que se desarrollará en el siguiente capítulo.

VII. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE INCUMPLIMIENTO

Con la implementación del MPD, el objetivo de la Compañía es crear una cultura organizacional de colaboración entre todos sus integrantes en conjunto con todas aquellas prácticas emanadas del principio de buena fe.

El procedimiento de denuncias establecido por el presente Modelo será el siguiente:

1. Recepción y contenido de la Denuncia

Como parte de las herramientas para el cumplimiento de las disposiciones anteriores, El Grupo Ameris cuenta con una vía de comunicación denominada "Canal de Denuncias" como medio de comunicación para que los miembros de la organización y sus colaboradores puedan expresar, comunicar y denunciar violaciones o inquietudes que descubran en el desempeño de sus funciones respecto de todas aquellas situaciones que observen al interior de la organización que puedan revestir el carácter de alguno de los delitos establecidos en la Ley N°20.393 y cualquier otro delito que pudiese incorporarse a dicho cuerpo legal, el responsable de recibir las denuncias mediante los canales establecidos en el presente MPD corresponde al Sujeto Responsable.

Alternativamente, las denuncias se podrán remitir, vía correo electrónico al Gerente General de cualquiera de las sociedades del grupo Ameris, especialmente, para el caso en que la denuncia sea contra el SR, y que consisten en los siguientes correos Ameris AGF imontane@ameris.cl, Ameris Securitizadora jcontreras@ameris.cl, Ameris SA y otras sociedades del grupo jmujica@ameris.cl

Las denuncias deberán fundarse en hechos reales y en lo posible, contar con medios de pruebas, y deberán ser realizadas en el Canal de Denuncias, esto es, a través del correo electrónico canaldedenuncias@ameris.cl

La denuncia puede realizarse en forma nominativa o anónima. En el caso de una denuncia nominativa, de no ser el denunciante trabajador de la empresa, deberá señalar su nombre completo, número de cédula de identidad, número de teléfono y correo electrónico.

Las denuncias, deben idealmente, contener los siguientes antecedentes:

i. Hechos (incluyendo la mayor cantidad de detalles que sea posible), lugar, fecha, nombre de los involucrados (autores, cómplices y testigos) y delito que se configuraría.
ii. Toda otra información que pueda ser relevante para la investigación.
iii. Documentos y cualquier otro medio en los que se funda la denuncia.

Asimismo, la Compañía espera que sus miembros, empleados y colaboradores tomen medidas responsables para prevenir el incumplimiento del MPD con el fin de buscar orientación y plantear casos con prontitud.

Para ello, se debe considerar como principio general que, **si existen dudas o sospechas** sobre posibles violaciones al MPD, normas internas de la Compañía o cualquier otra norma que afecte sus actividades, se solicita a todo empleado, colaborador de la Compañía o tercero que formule una denuncia mediante los Canales de Denuncias establecidos en el presente Modelo.

Sin embargo, los usuarios de los Canales de Denuncias deben **utilizarlos de forma responsable y de buena fe.**

Ante la detección de un hecho con características de delito, el Sujeto Responsable deberá evaluar en conjunto con el Comité de Cumplimiento y/o la Alta Administración de la Compañía, la posibilidad de efectuar acciones de denuncia ante los Tribunales de Justicia, Ministerio Público o Policía.

Esta acción se encuentra especificada como una circunstancia atenuante de la responsabilidad penal que le podría caber a la persona jurídica, en el artículo 6° de la Ley, donde se señala que:

> *"Se entenderá especialmente que la persona jurídica colabora sustancialmente cuando, en cualquier estado de la investigación o del procedimiento judicial, sus representantes legales hayan puesto, antes de conocer que el procedimiento judicial se dirige contra ella, el hecho punible en conocimiento de las autoridades o aportando antecedentes para establecer los hechos investigados".*

2. Determinación Preliminar de la Veracidad de la Denuncia.

Una vez recibida la denuncia, el Sujeto Responsable deberá analizar los hechos denunciados y determinar, dentro de un plazo máximo de **5 días hábiles**, si los antecedentes aportados son suficientes para efectos de poder iniciar una investigación y abrir el correspondiente expediente.

En caso de que se requieran antecedentes adicionales para investigar, o bien, éstos no sean aportados una vez requeridos, o sea posible iniciar una investigación debido a la falta de antecedentes, la denuncia será archivada por ese motivo, y comunicada esta circunstancia al denunciante conocido por escrito, en caso de tener su información de contacto.

Para las denuncias dirigidas en contra del SR, será el Gerente General de Ameris Capital Administradora General de Fondos S.A. quien deberá realizar el análisis e investigación de la denuncia por sí mismo, o bien, podrá derivarlo en algún colaborador o en algún tercero que tenga conocimientos en la materia de la denuncia y sea considerado idóneo a juicio de la administración. En este caso particular, este Gerente General o persona a quien se le haya especialmente delegado esta función, cumplirá el mismo rol que se establece para el SR en el presente Modelo.

3. Manejo de Denuncias o Reportes.

El Sujeto Responsable es el responsable del manejo adecuado y oportuno de las denuncias o reportes recibidos que tengan relación con los delitos estipulados en la Ley.

Las Denuncias realizadas sobre incumplimiento del MPD deben contemplar los siguientes aspectos:

i. Las Denuncias **deberán realizarse a través de los Canales de Denuncia formales**, descritos en el presente Modelo.
ii. El denunciante debe describir en la forma más detallada posible la situación en la cual fue conocida la transacción u operación que motivó la denuncia, incluyendo los fundamentos sobre los cuales están basados los indicios de esta posible operación o situación inusual o sospechosa.
iii. La comunicación **debe contener la mayor cantidad posible de información respecto del sospechoso o de los involucrados.**
iv. La Denuncia debe incluir la individualización de la(s) persona(s) que hubieren presenciado los hechos denunciados, fuesen afectadas directamente o que pudieren tener antecedentes sobre los mismos, **si tal información fuera conocida por el denunciante.**

4. De la Investigación de los Hechos Denunciados.

El SR tendrá un plazo de **30 días corridos**, contabilizados desde la recepción de la denuncia misma, para efectos de reunir todos los antecedentes posibles y concluir su investigación. Sin embargo, si por motivos fundados, se requiriera de un plazo adicional, el SR solicitará al Comité de Cumplimiento, una prórroga del plazo y el motivo y/o circunstancia de requerirse esta prórroga. En todo caso, el plazo de la investigación misma, no podrá exceder en caso alguno de un total de 60 días corridos.

La denuncia deberá ser investigada de manera confidencial, manteniéndose la reserva tanto de los hechos denunciados, como la identidad del denunciante y del denunciado, permitiéndose sólo la divulgación de aquellos datos necesarios para llevar a cabo las acciones que la investigación requiera. Lo anterior, salvo que mediare una orden judicial para su divulgación.

El Sujeto Responsable mantendrá un **archivo confidencial** con toda la información, al que sólo podrán acceder aquellas personas que, por su posición, deban intervenir de alguna manera en la investigación de la denuncia, y sólo respecto de la información indispensable para dicha intervención.

Asimismo, es obligación de todas las personas involucradas en el proceso de investigación guardar absoluta confidencialidad del mismo. Incumplir esta obligación puede derivar en sanciones disciplinarias.

El Sujeto Responsable podrá realizar, siempre con pleno respeto a la normativa legal vigente, dignidad de las personas y a las regulaciones internas de la Compañía, todas las gestiones que considere necesarias a fin de recopilar los elementos de prueba destinados a establecer la veracidad del contenido de la denuncia o del reporte.

Deberá **dejarse constancia escrita de todo el proceso de investigación**, debiendo contener al menos, lo siguiente:

i. Las acciones realizadas por el investigador;

ii. Las declaraciones efectuadas por los involucrados;
iii. Las declaraciones efectuadas por testigos; y,
iv. La prueba recopilada.

El Sujeto Responsable podrá realizar la investigación con apoyo de los equipos internos de auditoría de la Compañía, o de cualquier otra gerencia, ejecutivo o empleado de la organización. En caso necesario, podrá solicitar la contratación de servicios de auditores externos, peritos, asesores legales o consultores especializados, para apoyar la investigación y el análisis de las materias que lo requieran.

5. Del Derecho a Defensa del Denunciado.

Previo a finalizar la investigación, en caso de que arrojasen resultados serios y fundados de la existencia de algún delito, el SR, dará traslado al denunciado, a fin de informarle por escrito de los hechos que se le acusan, con el objeto de que éste pueda aportar su testimonio, medios de prueba y formular sus descargos por escrito que sirvieran para acreditar su versión de los hechos, en un plazo máximo de 5 días hábiles desde que se le informó de la denuncia e investigación realizada en su contra.

6. De la entrega del Informe y Decisión Final del Comité de Cumplimiento.

Con o sin los descargos del denunciado, habiendo transcurrido un plazo de 5 días hábiles desde la recepción de los antecedentes por el SR, o bien, desde que se informó al denunciante de los hechos que se le acusan sin que hubiera efectuado descargo alguno, el SR deberá emitir un informe, en adelante, el "**Informe**", el que deberá contener la identificación de él o los involucrados, una relación de los hechos presentados, los testigos que declararon, las gestiones realizadas, las conclusiones a que llegó y las medidas y sanciones que propone aplicar, en caso que corresponda.

El Informe contendrá la descripción y fundamentos del Informe, conteniendo como mínimo lo siguiente:

i. Las actuaciones investigativas realizadas.
ii. Hallazgos y conclusiones.
iii. Proposición de sanción a la persona investigada, si fuera aplicable.
iv. Evaluación acerca de la necesidad de denunciar los hechos a los Tribunales de Justicia, Ministerio Público o la Policía.
v. Cuando fuera pertinente, su parecer acerca de las medidas que internamente se pudieran implementar para corregir las irregularidades y evitar su repetición.

Este Informe, será enviado en forma inmediata a todos los integrantes del Comité de Cumplimiento, a sus correos electrónicos, solicitando la reunión de dicho Comité, en un plazo máximo de 5 días hábiles desde que se les hubiere enviado este informe a sus integrantes.

El Comité de Cumplimiento, quien para estos efectos actuará como tribunal colegiado, integrándose por todos sus miembros con exclusión del SR, en sesión que especialmente se realizará para estos efectos, tomará conocimiento del informe y los antecedentes

expuesto por el SR, así como de los descargos presentados por el denunciado, deberá resolver por escrito y fundadamente, su veredicto a los antecedentes expuestos, acogiendo o rechazando la denuncia, y/o en su defecto, solicitar mayores antecedentes y establecer un plazo adicional al SR que no podrá sobrepasar en otros 5 días adicionales.

En caso de que alguno de los miembros de este Comité, estuvieran involucrados directa o indirectamente en los hechos denunciados, deberán de recursarse al conocimiento y participación en el veredicto, debiendo dejar registro de dicha inhabilitación, para efectos de no afectar en forma alguna la imparcialidad y objetividad de la decisión a adoptarse.

a. En Caso de Acogerse la Denuncia.

El Comité por resolución fundada y por escrito deberán indicar los hechos y circunstancias que dan por acreditada la denuncia; determinando además de las sanciones establecidas en el presente MPD, y además, dependiendo de la gravedad de los hechos investigados y de los funcionarios involucrados, efectuará la correspondiente denuncia al Ministerio Público para una investigación penal o al organismo público que corresponda.

Adicionalmente, se deberá cumplir con las siguientes directrices:

i. El SR debe mantener un registro actualizado de las denuncias, investigaciones (en curso y cerradas) y medidas adoptadas.
ii. Comunicación de las sanciones a toda la Compañía: La Administración, en conjunto con el SR y con la asesoría de las áreas de apoyo, debe resolver sobre la conveniencia de comunicar a toda la Compañía la aplicación de medidas disciplinarias por el incumplimiento de las políticas internas de la Compañía y procedimientos del Modelo de Prevención de Delitos, con el fin de difundir a los trabajadores y terceros involucrados, su firme compromiso de respetar y hacer cumplir las normas internas.
iii. Detección de debilidades y mejoramiento de actividades de control: El SR debe evaluar los riesgos y actividades de control vulneradas en cada uno de los casos detectados, para determinar la necesidad de establecer nuevas actividades de control o mejorar las deficientes, lo cual debe realizar en conjunto con el área responsable de la actividad respectiva.

b. En Caso de Rechazarse la Denuncia.

El SR cerrará la investigación, debiendo señalar por resolución fundada, los hechos y circunstancias que dan por desacreditada la denuncia; informándosele al denunciado del resultado de la misma.

Los plazos de días hábiles establecidos en la presente MPD, corresponden a los días de lunes a viernes, excluyéndose los días sábados, domingo y festivos.

El Sujeto Responsable comunicará al denunciante las acciones tomadas al momento de la recepción de la denuncia y al finalizar la investigación, en forma breve y en términos generales, siempre que el denunciante haya señalado un correo electrónico real

de contacto. En dicha comunicación el Sujeto Responsable deberá cuidar el no exponer información confidencial recopilada con ocasión de la investigación.

Cuando las circunstancias lo ameriten el Sujeto Responsable podrá, previa consulta a la Administración, difundir el resultado de la investigación a los integrantes de la Compañía, tomando los resguardos que sean necesarios para evitar difundir información confidencial y la identidad del denunciante.

7. Sanciones.

El incumplimiento por parte de las personas a quienes se les aplica el Modelo podrá dar origen a la aplicación de sanciones disciplinarias, administrativas, o de cualquier otra naturaleza, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Compañía, y en las respectivas sanciones establecidas en los contratos celebrados con el infractor.

Tanto trabajadores como terceros deberán cumplir con el presente MDP, lo que se regulará a través de los respectivos contratos.

Tales sanciones podrán corresponder, según la naturaleza y gravedad de los hechos y sus consecuencias para el Grupo Ameris, en conformidad al Procedimiento de Sanciones y Multas, establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en las siguientes:

i. Amonestación verbal del Jefe Directo.
ii. Amonestación escrita con copia a la hoja de vida y a la Inspección del Trabajo, suscrita por el Jefe Directo, y del Gerente del área respectiva.
iii. Multa de hasta 25% de la remuneración diaria del trabajador. La cuantía de la multa será determinada por el Gerente del Área respectiva al cual pertenece el trabajador y para estos efectos se considerará como remuneración solamente el sueldo base.
iv. Terminación del contrato de trabajo, si la gravedad de la falta lo aconsejare.

Independiente de las medidas disciplinarias de índole laboral y/o administrativas internas que el Grupo Ameris determine aplicar, en caso de un incumplimiento al presente Modelo, éste podrá además perseguir la responsabilidad legal de quienes resulten responsables, ya sea, ante los tribunales civiles y/o penales que correspondan, conforme a la legislación vigente.

Recibida la denuncia y realizada la investigación, el Sujeto Responsable junto con el Comité de Cumplimiento y el avenimiento del Gerente General de la Compañía, en base a los antecedentes, establecerán las sanciones.

El Sujeto Responsable junto al Comité, en base a los antecedentes y resultados de la investigación, decidirán si el caso debe alzarse al Directorio de la Compañía.

Todo integrante de la Compañía debe comprender claramente el contenido del presente Modelo y deberá regirse por sus lineamientos en todo momento. El Sujeto Responsable controlará el cumplimiento de este instrumento y pondrá en práctica los programas de verificación.

El incumplimiento por parte de los empleados o los integrantes de la Compañía de los términos de este Modelo y de las Políticas de la Compañía podrá ser objeto de las sanciones que se establezcan en los instrumentos internos de la Compañía o que se indiquen en la normativa legal vigente.

En el caso de los asesores, contratistas o proveedores, el incumplimiento de los términos o condiciones establecidos en el MPD podrá ser causal de término inmediato del contrato vigente sin derecho a indemnización alguna.

Los trabajadores de la Compañía deberán ser conscientes de que podrían ser objeto de investigaciones internas, si es que existe algún indicio o se recibió alguna denuncia que tenga relación con el incumplimiento de alguna ley o normativa interna de la compañía, dentro de los parámetros de la Ley o demás normas relevantes.

Los empleados deberán cooperar plenamente con los procedimientos de investigación internos que se lleven a cabo dentro del marco del MPD. Las políticas y procedimientos indicados en el presente instrumento son de cumplimiento obligatorio y forman parte de las deberes y responsabilidades asignadas a cada empleado.

VIII. ACTUALIZACIÓN

El presente Modelo, deberá ser aprobada por el Directorio de la Compañía y será controlada permanentemente y revisada cada un año, a partir de su entrada en vigencia, por el Sujeto Responsable, proponiendo los cambios tanto de forma como de fondo correspondientes.

IX. VIGENCIA Y PUBLICACIÓN

El presente Modelo de Prevención de Delitos es efectivo a partir del día siguiente hábil desde su publicación, es decir, el día 8 de septiembre de 2025, y tendrá vigencia indefinida o hasta que el Directorio, debidamente legitimado establezca algo en contrario, pudiendo ser modificado en cualquier momento por el Grupo Ameris y en todo caso, cada vez que el SR lo recomiende y sea aprobado por el Directorio.

X. ANEXO I. Grupos de Delitos Ley N° 20.393.

1. Delitos Contra el Orden Público Económico.

Este grupo de delitos atenta contra el buen funcionamiento del mercado, el orden económico en sí. En dicho contexto, las prácticas anticompetitivas graves como la colusión o la manipulación de precios son sancionadas penalmente.

2. Delitos Concursales.

Este grupo de delitos atenta contra la buena fe en las relaciones contractuales, pero principalmente significan un menoscabo al patrimonio del deudor, por lo que el acreedor ve frustrada su pretensión de obtener el pago de su crédito por acciones dolosas del deudor, estando actualmente en un proceso de liquidación o, previo a esto, conociendo el mal estado de los negocios.

3. Delitos contra la Fe Pública.

Los delitos contra la fe pública son aquellos que atentan contra la veracidad de la información, consistiendo en aquellos delitos de falsificación de instrumentos, sean estos de carácter privados o públicos. Este tipo de delitos atentan contra una o más de las funciones de los documentos en el tráfico jurídico, esto es, la perpetuación, la garantía, y la prueba.

4. Delitos en la Actividad Bancaria y de Seguros.

Se encuentra sancionada la participación en la industria bancaria y de seguros sin las inscripciones y permisos requeridos. Este módulo engloba también una serie de actos ilícitos que atentan contra la confianza y el buen funcionamiento del sistema financiero y asegurador. Incluye delitos como la entrega de información falsa al Banco Central de Chile, así como cualquier dato incorrecto relacionado con operaciones de cambio internacional. Se aborda la falsificación de letras de crédito, que perjudica la autenticidad y confianza en los documentos utilizados para el crédito. La obtención maliciosa de créditos, que implica conseguir financiamiento a través de medios engañosos o fraudulentos, también forma parte de este módulo. Se incluye el giro doloso de cheques, donde hay una intención de fraude en la emisión de cheques sin fondos o con información falsa.

5. Delitos contra el Patrimonio.

Los delitos contra el Patrimonio son aquellos que atentan contra la integridad patrimonial, provocando un perjuicio para la víctima. Estos delitos consisten en los fraudes por engaño y/o abuso de confianza.

6. Delitos contra el Medio Ambiente.

Los delitos contra el medio ambiente se pueden clasificar en:

i. Delitos Ambientales Generales que son aquellos que atentan contra la integridad del medio ambiente en sí mismo, como contra el derecho de las personas de vivir

en un medio ambiente libre de contaminación. El medio ambiente puede ser afectado mediante la contaminación que afectare gravemente el mar, aire o tierra. También se podrá cometer esta clase de delitos al verter o liberar, incluso de forma negligente, sustancias contaminantes.

ii. Delitos contra la institucionalidad ambiental por ejemplo cuando se entrega información maliciosamente falsa a las autoridades fiscalizadoras o se intenta evitar de cualquier forma dicha fiscalización.

iii. Delitos Ambientales Sectoriales contenidos en leyes específicas como Ley de Bosques, Ley de Pesca, Ley REP, Ley de Monumentos Nacionales, Ley de Caza, Ley de Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Flora y Fauna Silvestre, entre otras.

7. Delitos contra la Administración Pública.

Estos delitos son aquellos relacionados a la administración pública, siendo en su mayoría delitos pertinentes para los funcionarios públicos. El comportamiento delictual relevante es el del cohecho a funcionario público, sea este nacional o extranjero. El cohecho consiste en cualquier ofrecimiento o aceptar proporcionar cualquier beneficio a cambio de una prestación indebida de un funcionario público.

Para estos efectos, se entiende Funcionario Público a todo aquel que desempeñe un cargo o función pública, sea en la administración central o en instituciones o empresas semifiscales, municipales, autónomas u organismos creados por el Estado o dependientes de él, aunque no sean del nombramiento del Jefe de la República ni reciban sueldo del Estado. No obstará a esta calificación el que el cargo sea de elección popular.

8. Delitos contra la Propiedad Intelectual e Industrial.

Los delitos contra la propiedad Intelectual e Industrial protegen valores patrimoniales individuales, protegiendo aquellos derechos que emanan de determinadas creaciones o innovaciones. La conducta sancionada por este tipo de delitos consiste en la explotación no autorizada de este tipo de propiedad. Ejemplos de estos son el uso indebido de marcas o signos distintivos, con el fin de aprovechar el prestigio que estas conllevan.

9. Delitos Tributarios y Aduaneros.

Corresponden a violaciones maliciosas de las normas tributarias tendientes a evadir impuesto, por ejemplo, omisiones maliciosas en las declaraciones presentadas que sirven de base para la determinación de los impuestos. Los comportamientos particulares que pueden derivar en este grupo de delitos son la declaración maliciosamente falsa o incompleta, que pueda inducir a la liquidación de impuestos inferior a la que corresponde; el aumento del crédito fiscal en cualquier impuesto de retención; las simulaciones destinadas a obtener devoluciones fraudulentas de impuestos; la proporción de información falsa a las autoridades fiscalizadoras; entre otras conductas que infringen la normativa tributaria.

10. Delitos Informáticos.

Los delitos informáticos atentan contra la integridad de los sistemas informáticos. Sancionando las conductas que tiendan a acceder, manipular, alterar o la destrucción abusiva de estos sistemas, como de la información contenida en ellos. La receptación de datos informáticos provenientes de alguna de las conductas sancionadas por la Ley N° 21.459 también serán sancionado.

11. Delitos contra la Seguridad Social y la Integridad Personal.

Los delitos laborales buscan la protección penal de los derechos de los trabajadores. Dentro de esta clase de delitos debemos considerar aquellos relacionados con las cotizaciones previsionales de los trabajadores, las remuneraciones de los trabajadores, y la integridad física y psíquica de estos mismos. Entre estos delitos se encuentran:

i. Pago y retención de cotizaciones: Se castiga al empleador que, sin consentimiento del trabajador, omite retener o enterar las cotizaciones previsionales de un trabajador o declare pagarle una renta imponible o bruta menor a la real, disminuyendo el monto de las cotizaciones. De esta forma, se configuraría este delito en el caso en que el área a cargo de las remuneraciones de los trabajadores de la compañía desvíe parte de los fondos recaudados por concepto de cotizaciones previsionales, generando un perjuicio en la remuneración de los trabajadores.
ii. Seguridad individual de las personas: Consiste en aquellas amenazas que puede sufrir un trabajador, siendo estos delitos contra las personas mediante imprudencia temeraria sin malicia, como por ejemplo las lesiones graves.
iii. Salarios de los trabajadores: Se sanciona el pago de remuneraciones desproporcionadas e inferiores al ingreso mínimo mensual, abusando gravemente de la situación de necesidad, la inexperiencia o la incapacidad de discernimiento del trabajador. En este sentido, si una compañía que contrata trabajadores extranjeros que no hablan el idioma español, paga un salario inferior al mínimo legal, de forma manifiestamente desproporcionada al salario que paga a los trabajadores chilenos que realizan la misma actividad, estaría configurando la comisión de un delito.
iv. Negligencia en contra de las personas: aquellos delitos que son cometidos por imprudencia temeraria o por negligencia culpable (en el caso de médicos y farmacéuticos, por ejemplo). Así, los delitos como homicidio, mutilaciones, castraciones, lesiones graves y menos graves, entre otros, serán sancionados.

12. Delitos contra la Salud Pública.

Este grupo busca proteger la salud, integridad física y propiedad de la población en general.

13. Delitos Regulatorios.

Este módulo incluye otros delitos por infracciones regulatorias como aquellos delitos de Telecomunicaciones o contra la Ley general de urbanismo.

14. Delitos Societarios.

Son aquellos delitos que atentan contra el interés social de las sociedades anónimas y la de sus accionistas. Las conductas punibles son justamente aquellas que buscan perjudicar abusivamente estos intereses y se cometen en el contexto de la administración de la sociedad. Entre los delitos incluidos en este grupo encontramos dar o aprobar información falsa de la sociedad anónima sobre aspectos relevantes de su situación patrimonial, financiera o jurídica, así como el acuerdo abusivo en perjuicio de los accionistas minoritarios en las sociedades anónimas.

15. Delitos contra el Mercado de Valores y otros delitos financieros.

Los delitos contra el Mercado de Valores atentan contra el correcto funcionamiento del mercado en que se transan valores de oferta pública. El factor clave en relación con estos delitos es la información. Existiendo múltiples delitos dirigidos a castigar o reprimir conductas que involucren aprovecharse de información sobre dichos valores, sus emisores o negocios en el contexto de transacciones con esos valores, o incluso la cancelación o modificación de órdenes sobre dichos instrumentos. A su vez, también se sancionan los actos que busquen eludir la fiscalización de la Comisión para el Mercado Financiero.

16. Delitos de Lavado de Activos y Receptación como agotamiento, y otros delitos especiales.

Estas son figuras especiales que funcionan de forma posterior a la comisión de un delito, tienden a agotar la comisión de este.

El delito de Lavado de Activos descrito en el artículo 27 de la Ley N°19.913, es aquel cometido por quienes: a) de cualquier forma oculten o disimulen el origen ilícito de determinados bienes, a sabiendas de que provienen, directa o indirectamente, de la perpetración de hechos constitutivos de delitos; b) derechamente oculten esos bienes; o, c) los utilicen con ánimo de lucro; en todos los casos, sabiendo o debiendo saber el origen ilícito de tales dineros o bienes.

Los hechos constitutivos de delitos que pueden ser potencial fuente de los activos cuyo origen se intenta ocultar o blanquear, pueden provenir del tráfico ilícito de drogas, terrorismo, tráfico de armas, fraude a estados financieros, obtención de créditos bancarios mediante presentación de antecedentes falsos, malversación de caudales públicos, fraude al fisco, delitos contra la propiedad intelectual, sustracción de menores, elaboración de material pornográfico infantil, trata de personas y tráfico de migrantes, entre otras figuras.

El Financiamiento del Terrorismo se encuentra definido en el artículo 8 de la Ley N°18.314, consistente en aquellos actos cometidos por una persona que deliberadamente provea o recolecte fondos por cualquier medio, directa o indirectamente, con la intención

ilícita de que se utilicen, o a sabiendas de que serán utilizados, en todo o en parte, para cometer un acto o actos de terrorismo, por una organización terrorista, o por un terrorista.

Por último, tenemos el delito de receptación, que sanciona a quien conociendo su origen o no pudiendo menos que conocerlo, tenga en su poder, a cualquier título, especies hurtadas, robadas u objeto de abigeato (hurto o robo de animales), de receptación o de apropiación indebida, las transporte, compre, venda, transforme o comercialice en cualquier forma, aun cuando ya hubiese dispuesto de ellas.