



Grupo Horus
Alimentación SpA

PROGRAMA DE INTEGRIDAD

Modelo de Prevención de Delitos

Elaborado conforme a la Ley N° 20.393 y su normativa complementaria

GRUPO HORUS ALIMENTACIÓN SpA

República de Chile

Agosto de 2026

Aprobado por el Gerente General · Documento de uso interno

Índice

1. Introducción.....	2
2. Objetivo y alcance de aplicación.....	3
3. Marco normativo aplicable.....	4
4. Compromiso de la Alta Dirección.....	7
5. Gobierno del Programa de Integridad.....	8
6. Delitos comprendidos por el Modelo.....	9
7. Identificación y evaluación de riesgos.....	10
8. Políticas y protocolos del Modelo.....	11
9. Prevención del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo (Ley Karin).....	13
10. Administración y control de recursos financieros.....	16
11. Canal de Denuncias — Línea Ética.....	17
12. Régimen de sanciones internas.....	18
13. Capacitación y difusión.....	19
14. Supervisión, auditoría y certificación del Modelo.....	20
15. Actualización y mejora continua.....	21
16. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.....	22

1. Introducción

Grupo Horus Alimentación SpA (en adelante, “Grupo Horus”, “la Compañía” o “la Empresa”) lleva su nombre por una razón: Horus representa la protección, la visión clara y el cuidado de lo que se sirve en la mesa de las personas. Ese mismo espíritu es el que queremos que guíe la forma en que hacemos negocios todos los días.

Este Programa de Integridad —que constituye, en términos legales, nuestro Modelo de Prevención de Delitos conforme a la Ley N° 20.393— no nació para cumplir un trámite. Nació porque entendemos que la confianza que nuestros clientes depositan en cada producto que producimos y distribuimos se construye también en cómo nos relacionamos con proveedores, autoridades, competidores y con nuestra propia gente.

Lo que sigue no es un documento para archivar. Es una guía de trabajo que esperamos sea leída, entendida y, sobre todo, usada por cada director, ejecutivo, trabajador, proveedor y socio comercial que forme parte de la historia de Grupo Horus.



2. Objetivo y alcance de aplicación

Este Programa busca algo muy concreto: que en Grupo Horus sea difícil, casi imposible, que alguien cometa —a nombre de la Compañía o en su beneficio— alguno de los delitos que contempla la Ley N° 20.393. Para lograrlo, no basta con una declaración de buenas intenciones; se necesitan políticas claras, procedimientos conocidos por todos y una cultura donde hacer la pregunta incómoda a tiempo sea siempre bienvenido.

¿A quién le aplica? A todos quienes forman parte de nuestra cadena de valor:

- El Gerente General, el Gerente de Administración y Finanzas y el equipo ejecutivo de la Compañía.
- Cada trabajador de Grupo Horus, sin importar su cargo, planta o área.
- Proveedores, distribuidores, agentes y representantes que actúan en nombre de la Compañía.
- Las filiales y sociedades relacionadas sobre las que Grupo Horus ejerce control.

El Modelo rige en todas nuestras plantas, centros de distribución y oficinas dentro de Chile, y se extiende también a las operaciones de comercio exterior que desarrollamos.



3. Marco normativo aplicable

Diseñamos este Programa mirando el conjunto de normas que hoy exigen —y seguirán exigiendo— altos estándares de integridad a una empresa de alimentos que opera en Chile. El corazón normativo de todo este Programa es la Ley N° 20.393, así que vale la pena detenerse en ella antes de repasar el resto del marco legal.

3.1 Origen y objetivo de la Ley N° 20.393

La Ley N° 20.393 se publicó el 2 de diciembre de 2009 y fue, por primera vez en la historia de Chile, la que permitió que una empresa —y no solo las personas naturales que trabajan en ella— pudiera ser condenada penalmente. No nació de un escándalo local, sino de un compromiso internacional: para ingresar a la OCDE, Chile debía dar cumplimiento a la Convención para Combatir el Cohecho de Funcionarios Públicos Extranjeros, que exige a sus Estados miembro sancionar penalmente a las personas jurídicas involucradas en actos de corrupción transnacional. De ahí que la ley naciera cubriendo solo tres delitos: cohecho, lavado de activos y financiamiento del terrorismo.

Con los años, ese catálogo original se quedó corto. Chile lo fue ampliando a través de sucesivas reformas —entre ellas la Ley N° 21.121 de 2018, que incorporó la corrupción entre particulares, la negociación incompatible, la administración desleal y la apropiación indebida— hasta llegar a la Ley N° 21.595 de 2023, la Ley de Delitos Económicos, que representa la modificación más profunda que ha tenido la Ley N° 20.393 desde su origen y que detallamos más adelante en este capítulo.

3.2 ¿A quién se aplica?

El artículo 2° de la ley es amplio: se aplica a todas las personas jurídicas de derecho privado —como Grupo Horus— y también a las empresas del Estado. No quedan cubiertos el Fisco, los órganos del Estado ni las municipalidades, salvo que actúen bajo la forma de una empresa.

3.3 ¿Cuándo responde penalmente la empresa?

El artículo 3° de la ley establece la fórmula que determina cuándo un delito cometido por una persona natural termina comprometiendo también a la empresa. En términos simples, deben concurrir tres condiciones copulativas:

- Que el delito se cometa directa e inmediatamente en interés o para provecho de la empresa.
- Que lo cometa alguno de sus dueños, controladores, responsables, ejecutivos principales, representantes o quienes realicen labores de administración y supervisión —o alguien que actúe bajo la dirección o supervisión directa de esas personas.
- Que la comisión del delito sea consecuencia de que la empresa incumplió sus deberes de dirección y supervisión.

Esa última condición es, en la práctica, la más importante de toda la ley, porque abre la puerta a algo que llamamos la eximente de responsabilidad: la propia Ley N° 20.393 establece que se entenderá que la empresa sí cumplió sus deberes de dirección y supervisión cuando, antes de la comisión del delito, hubiera adoptado e implementado un modelo de prevención como el descrito en el artículo 4° —es decir, un programa como este mismo documento. Dicho de otro modo: este Programa de Integridad no es un accesorio ni una buena práctica opcional, es la herramienta que la ley reconoce expresamente como defensa legal de Grupo Horus.

3.4 Los cuatro elementos del modelo de prevención (artículo 4°)

La ley no deja al azar qué debe contener un modelo de prevención para ser considerado válido. El artículo 4° exige, como mínimo, cuatro elementos, y este Programa está organizado precisamente en torno a ellos:

- Designación de un Encargado de Prevención de Delitos, nombrado por la máxima autoridad administrativa de la empresa —en nuestro caso, el Gerente General— y dotado de autonomía respecto de la administración (capítulo 5 de este Programa).

- Definición de los medios y facultades del Encargado, es decir, los recursos humanos y materiales concretos que la empresa le entrega para hacer su trabajo (capítulo 5).
- Establecimiento de un sistema de prevención de los delitos, que incluye la identificación de actividades o procesos riesgosos, protocolos y procedimientos específicos, reglas de administración de los recursos financieros que eviten su uso para fines ilícitos, un sistema disciplinario interno y un canal de denuncias (capítulos 6 a 12).
- Supervisión y certificación del sistema, mediante revisión periódica y, opcionalmente, certificación externa por una empresa de auditoría registrada en la Comisión para el Mercado Financiero (capítulo 14).

3.5 Qué arriesga la empresa si no cumple

Las sanciones de la Ley N° 20.393 no son menores, y tras la reforma de la Ley N° 21.595 se ampliaron todavía más. Entre las penas que un tribunal puede imponer a una persona jurídica condenada se cuentan:

- Disolución de la persona jurídica o cancelación de su personalidad jurídica, reservada para los casos más graves o de reincidencia.
- Prohibición temporal o perpetua de celebrar actos y contratos con organismos del Estado, incluyendo licitaciones públicas.
- Pérdida parcial o total de beneficios fiscales, o prohibición de recibirlos, por un período de uno a cinco años.
- Multa a beneficio fiscal, cuya cuantía se determina en relación con la gravedad del delito base.
- Supervisión judicial de la persona jurídica, sanción incorporada por la Ley N° 21.595, que somete a la empresa a un supervisor designado por el tribunal.
- Penas accesorias, como el comiso de las ganancias e instrumentos del delito y la publicación de un extracto de la sentencia condenatoria en el Diario Oficial u otro medio de circulación nacional, a costa de la empresa sancionada.

Más allá de la sanción judicial, el daño reputacional y comercial de una condena de este tipo —para una empresa cuyo negocio depende de la confianza del consumidor— sería, en la práctica, aún más costoso que la multa misma.

3.6 De tres delitos a un catálogo mucho más amplio

Quizás el cambio más relevante de los últimos años es cuánto ha crecido el catálogo de delitos que puede comprometer a una empresa. La Ley N° 20.393 partió en 2009 cubriendo solo tres figuras. Hoy, tras la Ley N° 21.595, ese catálogo se remite además a un extenso listado de delitos económicos —fraudes, administración desleal, delitos concursales, uso de información privilegiada, delitos medioambientales, delitos tributarios graves, entre muchos otros— lo que amplió de forma muy significativa el número de conductas por las que Grupo Horus podría verse expuesto. El capítulo 6 de este Programa resume, en una tabla, las categorías de delitos que hoy nos resultan más relevantes según nuestro giro.

3.7 Otras normas complementarias

Junto con la Ley N° 20.393, este Programa considera además:

- Ley N° 19.913, que crea la Unidad de Análisis Financiero (UAF) y tipifica el delito de lavado de activos.
- Ley N° 18.314, que determina conductas terroristas y su financiamiento.
- Decreto Ley N° 211, sobre defensa de la libre competencia.
- Ley N° 19.886, de compras públicas, y su Reglamento.
- Ley N° 21.719, que regula la protección y el tratamiento de los datos personales.
- Ley N° 21.643, conocida como “Ley Karin”, sobre prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo.

- Reglamento Sanitario de los Alimentos (D.S. N° 977/96 del Ministerio de Salud) y normativa del Servicio Agrícola y Ganadero (SAG) y del Instituto de Salud Pública (ISP).
- Código del Trabajo y normativa laboral y de seguridad y salud ocupacional vigente.

Sabemos que estas leyes cambian y se actualizan. Por eso el Encargado de Prevención revisa periódicamente este marco normativo, de modo que el Modelo nunca quede desactualizado frente a lo que la ley chilena efectivamente exige.



4. Compromiso de la Alta Dirección

Ningún programa de integridad funciona si no parte por el ejemplo de quienes lideran la organización. El Gerente General y el Gerente de Administración y Finanzas de Grupo Horus asumen, en primera persona, los siguientes compromisos:

- Actuar siempre dentro del marco de la ley, la ética y las buenas prácticas de gobierno corporativo.
- Dar al Encargado de Prevención de Delitos los medios, la independencia y las facultades que necesita para hacer bien su trabajo.
- Promover, de forma activa y visible, una cultura de integridad y de tolerancia cero a la corrupción y al maltrato entre personas.
- Garantizar canales de denuncia seguros, confidenciales y libres de represalias.
- Someter este Modelo a revisión y mejora continua, sin esperar a que un problema nos obligue a hacerlo.

“En Grupo Horus, la integridad no es negociable. Nuestro compromiso con la alimentación segura y de calidad debe ir siempre de la mano de una conducta íntegra, transparente y apegada a la ley” — Declaración del Gerente General.



5. Gobierno del Programa de Integridad

Un programa de integridad necesita dueños claros. En Grupo Horus la responsabilidad se organiza en distintos niveles, que se refuerzan entre sí y reportan hacia arriba hasta llegar al Gerente General.

5.1 Gerente General y Gerente de Administración y Finanzas

El Gerente General aprueba el Modelo, asigna los recursos necesarios para implementarlo y supervisa —a través del Encargado de Prevención— que efectivamente funcione. El Gerente de Administración y Finanzas, por su parte, se asegura de que el Modelo se viva en el día a día de cada área de la Compañía, y no solo en el papel.

5.2 Encargado de Prevención de Delitos

El Gerente General designa a un Encargado de Prevención de Delitos. Este rol es, por diseño, independiente: quien lo ejerce no depende de la administración ni de los controladores de la Compañía para hacer su trabajo, tiene acceso directo al Gerente General cuando lo necesita, y cuenta con los recursos —humanos y materiales— necesarios para cumplir funciones como:

- Identificar, evaluar y mantener actualizados los riesgos de comisión de delitos en los procesos de la Compañía.
- Diseñar, implementar y supervisar los protocolos, políticas y procedimientos de prevención.
- Administrar el Canal de Denuncias e instruir las investigaciones internas que correspondan.
- Coordinar los planes de capacitación y difusión del Modelo.
- Informar periódicamente al Gerente General sobre cómo va la implementación y qué resultados se están obteniendo.

El cargo se ejerce por un período de tres años, renovable, y solo puede ser removido por el Gerente General mediante una decisión fundada, precisamente para resguardar su independencia.

5.3 Comité de Ética y Cumplimiento

También contamos con un Comité de Ética y Cumplimiento, integrado por el Encargado de Prevención, el Gerente de Personas y el Gerente de Administración y Finanzas. Su rol es asesorar al Encargado de Prevención, resolver los casos más complejos que surjan del Canal de Denuncias y proponer mejoras al Modelo cuando la experiencia así lo indique.



Figura 1. Estructura de gobierno del Programa de Integridad.

6. Delitos comprendidos por el Modelo

La Ley N° 20.393 no cubre cualquier delito, sino un catálogo específico que ha ido creciendo con los años. La siguiente tabla resume las categorías que este Modelo aborda de manera prioritaria, considerando el giro de nuestro negocio:

Categoría	Delitos comprendidos
Cohecho	Cohecho a funcionario público nacional y cohecho a funcionario público extranjero.
Lavado de activos y financiamiento del terrorismo	Lavado de activos; financiamiento del terrorismo.
Corrupción entre privados	Corrupción entre particulares; negociación incompatible; administración desleal; apropiación indebida.
Delitos económicos (Ley 21.595)	Estafas y otros engaños; competencia desleal grave; delitos concursales; uso de información privilegiada; manipulación de precios; delitos medioambientales; delitos tributarios graves, entre otros.
Receptación	Receptación de especies provenientes de un delito.
Delitos conexos al giro alimentario	Infracciones graves a la normativa sanitaria y de inocuidad alimentaria que puedan derivar en responsabilidad penal; incumplimientos graves a la normativa aduanera o de comercio exterior.

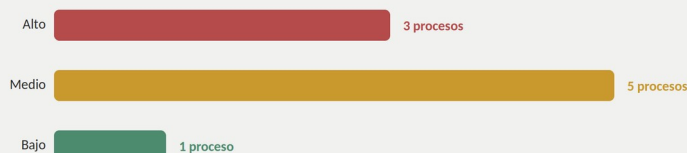
Este catálogo no es estático. Cada vez que el Congreso incorpora nuevos delitos a la Ley N° 20.393, el Encargado de Prevención evalúa el impacto para Grupo Horus y propone al Gerente General los ajustes que el Modelo necesite.

7. Identificación y evaluación de riesgos

No todos los procesos de la Compañía exponen el mismo nivel de riesgo. Por eso hicimos el ejercicio de mirar, uno por uno, los procesos donde es más probable que se produzca una conducta indebida, pensando especialmente en nuestro giro —producción y comercialización de alimentos— y en el contacto habitual que eso implica con organismos públicos fiscalizadores.

Proceso / actividad	Riesgo asociado	Delito relacionado	Nivel de riesgo
Trámites ante SAG, ISP, aduanas y municipalidades (permisos sanitarios, de exportación y funcionamiento)	Ofrecimiento o entrega de dádivas a funcionarios públicos para acelerar o favorecer trámites	Cohecho	Alto
Participación en licitaciones y ventas al Estado	Pago de comisiones indebidas o entrega de beneficios a funcionarios públicos	Cohecho / Ley 19.886	Alto
Selección y pago a proveedores, distribuidores y agentes comerciales	Contratación de terceros sin debida diligencia; pagos sin sustento comercial real	Lavado de activos / corrupción entre particulares	Alto
Negociación con compradores y distribuidores privados	Pago o recepción de comisiones ocultas para favorecer condiciones comerciales	Corrupción entre particulares / negociación incompatible	Medio
Manejo de efectivo y fondos por rendir	Uso indebido de fondos de la Compañía	Apropiación indebida / administración desleal	Medio
Donaciones, patrocinios y aportes a campañas o fundaciones	Utilización de donaciones como vía encubierta de pagos indebidos	Cohecho / lavado de activos	Medio
Comercio exterior e importación de insumos	Subvaloración, contrabando o falsedad documental aduanera	Delitos aduaneros / lavado de activos	Medio
Gestión de residuos, riles y emisiones de planta	Incumplimiento normativo con daño ambiental relevante	Delitos medioambientales (Ley 21.595)	Medio
Relación con la competencia (gremios, ferias, asociaciones)	Intercambio de información sensible o acuerdos de precios	Colusión / libre competencia	Bajo

Procesos identificados por nivel de riesgo



Base: 9 procesos evaluados en la matriz de riesgos del Modelo (sección 7).

Figura 2. Distribución de los procesos evaluados según su nivel de riesgo.

Esta matriz no se escribe una vez y se olvida: la revisamos al menos una vez al año, y cada vez que cambian nuestros procesos, la estructura societaria o el marco regulatorio.

8. Políticas y protocolos del Modelo

Identificar un riesgo sirve de poco si no viene acompañado de una respuesta concreta. Para cada uno de los riesgos anteriores, Grupo Horus cuenta con políticas y protocolos específicos, cuyo detalle se desarrolla en documentos independientes que forman parte integrante de este Programa:

8.1 Código de Ética y Conducta

Es la base de todo lo demás: reúne los principios y estándares de conducta que esperamos de cualquier persona que se relacione con la Compañía, desde el respeto a la ley y la honestidad hasta la seguridad alimentaria, el respeto a las personas y el cuidado del medioambiente.

8.2 Política Anticorrupción y Anti-cohecho

Prohíbe, sin excepciones, ofrecer, prometer, entregar o aceptar pagos, regalos, atenciones o beneficios indebidos, especialmente en el trato con funcionarios públicos nacionales y extranjeros. También fija límites claros y un procedimiento de autorización para regalos y atenciones de cortesía, de manera que nadie tenga dudas sobre qué está permitido.

8.3 Política de Relacionamiento con Terceros

Antes de contratar a un proveedor, distribuidor, agente o representante, hacemos una debida diligencia: verificamos su reputación, su capacidad real de operar y nos aseguramos de incorporar cláusulas de cumplimiento en los contratos correspondientes.

8.4 Política de Conflictos de Interés

Directores, ejecutivos y trabajadores deben declarar cualquier situación que pueda comprometer su independencia de juicio frente a la Compañía. Esta política establece cómo se declara, se evalúa y se gestiona ese conflicto.

8.5 Política de Donaciones y Aportes

Toda donación, patrocinio o contribución a campañas políticas debe autorizarse previamente, quedar registrada y verificar quién es el destinatario final, de forma que estas prácticas nunca se conviertan en una vía indirecta para pagos indebidos.

8.6 Política de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo

Establece controles sobre el uso de efectivo, la verificación del origen de los fondos de clientes y proveedores relevantes, y el reporte de operaciones sospechosas conforme a la normativa de la UAF.

8.7 Política de Libre Competencia

Prohíbe cualquier acuerdo, práctica concertada o intercambio de información con competidores que busque fijar precios, repartir mercados o afectar la libre competencia de cualquier forma, y regula cómo participamos en asociaciones gremiales.

8.8 Política de Protección de Datos Personales

Regula cómo tratamos los datos personales de clientes, trabajadores y proveedores, en línea con la Ley N° 21.719, incluidas las medidas de seguridad de la información que exigimos internamente.

8.9 Política de Seguridad Alimentaria y Cumplimiento Sanitario

Fija los controles de calidad e inocuidad alimentaria que exige el Reglamento Sanitario de los Alimentos y la normativa del SAG y del ISP, integrándolos con la gestión de riesgos de este mismo Modelo.



9. Prevención del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo (Ley Karin)

Queremos dedicarle un espacio propio a esta materia, y no dejarla como una política más entre muchas. La Ley N° 21.643 —conocida como Ley Karin, en memoria de Karin Salgado, técnica en enfermería que en 2019 se quitó la vida tras sufrir un prolongado acoso laboral en el hospital donde trabajaba— cambió profundamente la forma en que las empresas chilenas deben prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo. En Grupo Horus lo tomamos como lo que es: una obligación legal, pero también una convicción sobre el tipo de lugar de trabajo que queremos ser.

9.1 Marco legal y objetivo

La Ley Karin entró en vigencia el 1 de agosto de 2024 y modificó el Código del Trabajo, en particular sus artículos 2°, 153 y 211-A a 211-E, además del Título IV del Libro II. Su objetivo es doble: por un lado, obliga a las empresas a prevenir activamente estas conductas —y no solo a reaccionar cuando ya ocurrieron— y, por otro, establece un procedimiento de investigación reglado, con plazos acotados, que se aplica tanto si la denuncia se presenta dentro de la empresa como si se presenta directamente ante la Dirección del Trabajo.

9.2 Definiciones que debemos conocer

Acoso laboral: toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por trabajadores, que atente contra la dignidad del afectado o afectada, o que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo. La ley eliminó el requisito de que fuera “una misma persona” la que hostigara, por lo que hoy también se reconoce el acoso ejercido por distintas personas de forma coordinada o consecutiva.

Acoso sexual: el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

Violencia en el trabajo: las conductas ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral —como clientes, proveedores o público en general— en contra de trabajadores y trabajadoras, con ocasión de la prestación de sus servicios.

9.3 Principios que guían nuestra actuación

No basta con seguir un procedimiento correctamente si se pierde de vista por qué existe. Estos son los principios que deben estar presentes en cada caso que gestionemos:

- Debido proceso: toda persona involucrada tiene derecho a ser escuchada y a conocer los hechos que se le imputan.
- Confidencialidad: la identidad de quienes denuncian, declaran o son investigados se protege durante todo el proceso.
- Perspectiva de género: la investigación se conduce evitando sesgos y estereotipos que puedan afectar especialmente a mujeres denunciantes.
- No revictimización: se evita que la persona afectada deba repetir su relato más veces de las estrictamente necesarias, o enfrentarse innecesariamente a quien denuncia.
- Imparcialidad y objetividad: quien investiga no puede tener relación de dependencia directa ni conflicto de interés con las personas involucradas.

9.4 Cómo se puede denunciar

Cualquier trabajador o trabajadora de Grupo Horus que sufra o presencie una situación de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo puede denunciarlo por alguno de estos canales:

- Directamente ante la Gerencia de Personas de Grupo Horus, de forma presencial o por escrito.
- A través de la Línea Ética, en la modalidad confidencial descrita en el capítulo 11 de este Programa.
- Directamente ante la Inspección del Trabajo respectiva, sin necesidad de agotar antes la vía interna.

La denuncia debe hacerse por escrito o quedar registrada por escrito si se recibe verbalmente, describiendo los hechos de la forma más detallada posible: fechas, lugares, personas involucradas y, si existen, testigos o antecedentes de respaldo.

9.5 Qué pasa apenas se recibe una denuncia

Dentro de los tres días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia, Grupo Horus debe adoptar medidas de resguardo para proteger a la persona denunciante y a los demás involucrados. Estas medidas pueden incluir, según el caso, la separación de los espacios físicos de trabajo, la redistribución de la jornada, la reubicación temporal o cualquier otra medida que resulte razonable y no signifique un menoscabo para quien denuncia.

Plazos legales del procedimiento — Ley N° 21.643



Figura 3. Ruta y plazos legales de una denuncia bajo la Ley Karin.

9.6 La investigación interna

Grupo Horus puede optar por investigar internamente o derivar la denuncia a la Dirección del Trabajo. Si se investiga internamente, la investigación debe concluir en un plazo máximo de 30 días corridos, y debe:

- Constar por escrito, ser llevada en estricta reserva y garantizar que ambas partes sean oídas.
- Recabar todos los antecedentes necesarios: entrevistas, documentos, correos, testigos, entre otros.
- Concluir con un informe que contenga la individualización de las partes, los testigos, una relación de los hechos, las conclusiones y las medidas o sanciones propuestas.

Ese informe se remite a la Inspección del Trabajo, que tiene 30 días hábiles para revisarlo y, si corresponde, formular observaciones. Con el informe ya aprobado o con las observaciones incorporadas, la empresa tiene 15 días corridos para aplicar las medidas o sanciones que procedan e informar de ello a los involucrados.

9.7 El rol de la Dirección del Trabajo

La Dirección del Trabajo puede fiscalizar en cualquier momento el cumplimiento de la Ley Karin, y las multas por incumplimiento son de aquellas que la ley califica como gravísimas. Por eso, para Grupo Horus, cumplir cabalmente con los plazos y formalidades de esta ley no es opcional: forma parte del mismo compromiso de integridad que inspira todo este Programa.

9.8 Gestión de los riesgos psicosociales

La Ley Karin también refuerza la obligación de evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo, conforme a la metodología del cuestionario CEAL-SM/SUSESO. Grupo Horus aplica esta evaluación periódicamente en todas sus plantas y oficinas, y los resultados alimentan tanto el plan de prevención de riesgos como las capacitaciones que se describen en el capítulo 13 de este Programa.

9.9 Sanciones y consecuencias

Las conductas de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo debidamente acreditadas se sancionan conforme al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Compañía, contenido en el capítulo 16 de este Programa, pudiendo llegar hasta el término del contrato de trabajo por la causal correspondiente, sin perjuicio de las acciones legales que puedan iniciar las personas afectadas.



10. Administración y control de recursos financieros

El dinero mal controlado es, muchas veces, la puerta de entrada a los delitos que este Programa busca prevenir. Por eso Grupo Horus mantiene un sistema de control interno pensado para que ninguna persona, por sí sola, pueda solicitar, aprobar y ejecutar un pago al mismo tiempo, y para que existan niveles de autorización según el monto y la naturaleza del gasto.

- Prohibición de pagos en efectivo por montos superiores a los límites internos establecidos.
- Prohibición de mantener cuentas, activos o transacciones no registradas contablemente.
- Verificación de la identidad y capacidad real de todo proveedor antes de cursar un pago.
- Revisión periódica, por parte de Auditoría Interna, de transacciones con partes relacionadas y de gastos de representación.



11. Canal de Denuncias — Línea Ética

Sabemos que muchas veces la primera señal de que algo anda mal no llega a través de una auditoría, sino de una persona que se atrevió a decirlo. Por eso Grupo Horus dispone de una Línea Ética, gestionada de forma independiente, donde cualquier trabajador, proveedor, cliente o tercero puede reportar —incluso de manera anónima— hechos que pudieran constituir un incumplimiento a este Modelo, al Código de Ética o a la normativa vigente.

Canales disponibles: correo electrónico dedicado, formulario web y línea telefónica, todos administrados por un tercero independiente para garantizar la confidencialidad.

Confidencialidad: la identidad del denunciante y la información reportada se mantienen en estricta reserva, con acceso restringido al Encargado de Prevención y al Comité de Ética y Cumplimiento.

No represalias: queda estrictamente prohibida toda forma de represalia en contra de quien efectúe una denuncia de buena fe.

Investigación: toda denuncia es registrada, evaluada y, de corresponder, investigada conforme a un protocolo interno que garantiza el debido proceso e imparcialidad, con plazos definidos de respuesta.



12. Régimen de sanciones internas

Este Programa solo es creíble si sus incumplimientos tienen consecuencias reales. El incumplimiento de este Modelo, del Código de Ética o de sus políticas asociadas se sanciona conforme al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Compañía y a la legislación laboral vigente, siempre en proporción a la gravedad de la conducta.

Gravedad	Ejemplos de conducta	Medida aplicable
Leve	Incumplimiento de procedimientos administrativos del Modelo sin dolo ni perjuicio	Amonestación verbal o escrita
Grave	Aceptación de regalos no autorizados; omisión de declaración de conflicto de interés	Amonestación escrita con copia a la Dirección del Trabajo / suspensión
Gravísima	Ofrecimiento o pago de cohecho; falsificación de información; acoso laboral o sexual acreditado; participación en lavado de activos	Terminación del contrato de trabajo por causal legal, sin perjuicio de las acciones civiles y penales que procedan

Cuando se trata de terceros —proveedores, distribuidores o agentes—, el incumplimiento grave de las obligaciones de integridad contenidas en sus contratos puede significar el término inmediato de la relación comercial, sin perjuicio de las acciones legales que correspondan.

13. Capacitación y difusión

Un Programa de Integridad que nadie conoce no sirve de mucho. Por eso invertimos en que este documento y sus políticas asociadas lleguen, se entiendan y se recuerden:

- Inducción obligatoria a todo trabajador nuevo, antes de que comience a ejercer sus funciones.
- Capacitaciones anuales, presenciales o e-learning, para todo el personal, con foco reforzado en las áreas más expuestas a riesgo: comercial, compras, comercio exterior y relación con organismos públicos.
- Publicación permanente del Código de Ética, las políticas y los canales de denuncia en la intranet corporativa.
- Comunicación activa de las actualizaciones del Modelo a proveedores y terceros relevantes.



Figura 4. Meta anual de cobertura de capacitación sobre el Programa de Integridad.

El Encargado de Prevención lleva un registro de asistencia y evaluación de estas capacitaciones, de manera que podamos medir —no solo suponer— qué tan bien está calando este Programa en la organización.

14. Supervisión, auditoría y certificación del Modelo

El Encargado de Prevención revisa cada año cómo está funcionando el Modelo en la práctica, y reporta esos resultados al Gerente General. Adicionalmente, la Compañía puede someter voluntariamente el Modelo al proceso de certificación por parte de una empresa de auditoría externa registrada en la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), conforme lo permite el artículo 4° de la Ley N° 20.393, con una periodicidad no superior a dos años.

Cuando obtengamos esa certificación, será comunicada a la CMF y constituirá un antecedente relevante para acreditar, ante cualquier autoridad, que este Modelo no es solo un documento, sino un sistema que efectivamente opera.



15. Actualización y mejora continua

Este Modelo no está pensado para quedar congelado en el tiempo. Será revisado y actualizado por el Encargado de Prevención, con aprobación del Gerente General, cada vez que:

- Se modifique la Ley N° 20.393 u otra normativa aplicable.
- Cambien de forma relevante la estructura societaria, los procesos productivos o los mercados de la Compañía.
- Los resultados de auditorías, investigaciones internas o el proceso de certificación así lo sugieran.
- La evaluación anual del Modelo arroje recomendaciones de mejora.



16. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad

De acuerdo con el artículo 153 del Código del Trabajo, Grupo Horus Alimentación SpA cuenta con el siguiente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, que regula las condiciones de trabajo, los derechos y obligaciones de trabajadores y trabajadoras, y —conforme a la Ley N° 21.643— incorpora el procedimiento de prevención, denuncia e investigación del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo. Este Reglamento se entrega gratuitamente a todo trabajador al inicio de la relación laboral y se encuentra siempre disponible en la intranet corporativa.

Título I — Disposiciones generales

Artículo 1°. El presente Reglamento Interno regula las condiciones, requisitos, derechos, obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores y trabajadoras de Grupo Horus Alimentación SpA en su relación laboral con la Compañía, y forma parte integrante de cada contrato de trabajo.

Artículo 2°. El presente Reglamento se aplica a todas las plantas, centros de distribución y oficinas de la Compañía a lo largo del país, sin distinción de cargo, antigüedad o tipo de contrato.

Título II — Del contrato de trabajo

Artículo 3°. Todo trabajador que ingrese a Grupo Horus deberá suscribir un contrato de trabajo escrito, dentro de los plazos que establece el Código del Trabajo, y presentar la documentación que la ley y la Compañía razonablemente le soliciten para formalizar su ingreso.

Artículo 4°. Cualquier modificación a las condiciones pactadas deberá constar por escrito, mediante anexo de contrato firmado por ambas partes.

Título III — De la jornada de trabajo

Artículo 5°. La jornada de trabajo será la que se establezca en cada contrato individual, dentro de los límites legales vigentes, y se registrará a través de los sistemas de control de asistencia que la Compañía determine.

Artículo 6°. Los descansos, horas extraordinarias y turnos especiales se rigen por lo dispuesto en el Código del Trabajo y por los acuerdos específicos de cada planta o centro de distribución.

Título IV — De las remuneraciones

Artículo 7°. Las remuneraciones se pagarán en los períodos y por los medios establecidos en cada contrato, dejando constancia de ello en el respectivo comprobante de pago o liquidación de sueldo.

Título V — De las obligaciones

Artículo 8°. Todo trabajador está obligado a desempeñar sus funciones con diligencia, respetar las normas de higiene y seguridad, cuidar los bienes de la Compañía y observar un trato deferente y respetuoso con sus compañeros de trabajo, jefaturas, clientes y proveedores.

Artículo 9°. Es obligación de todo trabajador conocer y cumplir el Programa de Integridad de la Compañía, incluyendo el Código de Ética y las políticas asociadas descritas en los capítulos anteriores de este documento.

Título VI — De las prohibiciones

Artículo 10°. Queda prohibido a los trabajadores: presentarse a trabajar bajo la influencia del alcohol o de sustancias prohibidas; ofrecer o aceptar pagos, regalos o beneficios indebidos en el ejercicio de sus funciones; usar los bienes de la Compañía para fines ajenos a su trabajo; y ejercer, propiciar o encubrir cualquier conducta de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo.

Título VII — De la higiene y seguridad

Artículo 11°. Grupo Horus mantiene condiciones de higiene y seguridad acordes a la normativa vigente en cada una de sus plantas y centros de distribución, y exige a todo trabajador el uso correcto de los elementos de protección personal que se le entreguen.

Artículo 12°. Todo accidente del trabajo o enfermedad profesional deberá ser informado de inmediato a la jefatura directa y al Comité Paritario de Higiene y Seguridad, cuando corresponda, para activar los protocolos del organismo administrador de la Ley N° 16.744.

Título VIII — Prevención, denuncia e investigación del acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el trabajo (Ley N° 21.643)

Artículo 13°. Grupo Horus declara su compromiso con un ambiente laboral libre de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, en los términos definidos en el capítulo 9 de este Programa de Integridad, que se entiende incorporado por referencia a este Título.

Artículo 14°. Toda denuncia por estos hechos podrá presentarse ante la Gerencia de Personas, a través de la Línea Ética, o directamente ante la Inspección del Trabajo, conforme a los canales descritos en el numeral 9.4 de este Programa.

Artículo 15°. Recibida la denuncia, la Compañía adoptará dentro de tercero día hábil las medidas de resguardo pertinentes, y dará curso a la investigación interna o remitirá los antecedentes a la Dirección del Trabajo, conforme al procedimiento descrito en los numerales 9.5 y 9.6 de este Programa.

Artículo 16°. La investigación deberá concluir dentro de un plazo máximo de 30 días corridos desde recibida la denuncia, garantizando en todo momento la confidencialidad, el derecho a ser oído de todas las partes involucradas y la ausencia de represalias en contra de quien denuncia de buena fe.

Artículo 17°. Las conclusiones de la investigación, una vez revisadas por la Dirección del Trabajo, darán lugar a la aplicación de las medidas o sanciones que correspondan dentro de los 15 días corridos siguientes, las que podrán ir desde una amonestación hasta el término del contrato de trabajo por la causal legal aplicable.

Título IX — Del régimen de sanciones

Artículo 18°. Las infracciones a este Reglamento se sancionarán con amonestación verbal, amonestación escrita o multa de hasta el 25% de la remuneración diaria del trabajador infractor, sin perjuicio de la facultad de la Compañía de poner término al contrato de trabajo cuando la conducta sea constitutiva de una causal legal, conforme a la tabla de gravedad establecida en el capítulo 12 de este Programa.

Artículo 19°. Las multas que se apliquen conforme a este Reglamento se destinarán a incrementar los fondos de bienestar que la Compañía tenga para los trabajadores, según lo dispuesto en el artículo 157 del Código del Trabajo.

Título X — Vigencia y disposiciones finales

Artículo 20°. El presente Reglamento entra en vigencia treinta días después de puesto en conocimiento de los trabajadores, y una copia es remitida al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo, conforme lo exige la ley.

Artículo 21°. Este Reglamento se revisará y actualizará cada vez que cambie la normativa laboral, sanitaria o de seguridad y salud en el trabajo que le resulte aplicable, o cuando la evaluación periódica de este Programa de Integridad así lo recomiende.