

GGC-PR-01 Protocolo de Investigaciones Internas

Protocolo de Investigaciones Internas

PROTOCOLO

Versión: 02

Fecha: 02-07-2022

Unidad: Comité de Ética

Elaborado Por:

Daniela Lanel. (Head of Legal)

**Aprobado por:**

Directorio

INDICE

1.	Introducción Y Objeto.	2
2.	Contenido Y Alcance.	2
3.	Materias Regidas Por El Presente Protocolo.	3
4.	Principios Rectores Y Lineamientos Generales.	3
	A. Debido Proceso.	3
	B. Objetividad De La Investigación..	4
	C. Proporcionalidad De La Sanción.:	4
	D. Sujeción Normativa.	4
	E. Mejora Continua..	4
5.	Del Procedimiento.	4
	5.1. Generalidades.	4
	5.2. Actores Y Elementos Del Procedimiento.	6
	5.3. Formas De Inicio.	6
	5.3.1. De Los Canales De Denuncia.	7
	5.4. Recepción De La Denuncia.	8

5.5.	Declaración De Las Partes.	9
5.6.	Aporte De Pruebas.	10
5.7.	Conclusión De La Investigación.	10

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETO.

El presente protocolo (el “**Protocolo**”) tiene por objeto establecer y dar a conocer el procedimiento de investigación interna de Matriz Ideas S.A. (en adelante e indistintamente, la “**Compañía**” o “**Casaideas**”) mediante el cual serán recepcionadas, analizadas, investigadas y resueltas denuncias recibidas frente a posibles casos, situaciones o prácticas cuestionables en que no se dé cumplimiento a lo establecido en los códigos, políticas y reglamentos internos de la Compañía, así como en la normativa relacionada al quehacer corporativo vigente en todo país en que opere Casaideas o sus filiales.

Este Protocolo será aplicable a cualquier tipo de denuncia realizada por colaboradores de la Compañía, sean o no de su dependencia, en el marco de su relación con ésta, sus activos y personal sobre las materias antes señaladas.

El objeto del presente documento radica en:

- a. Establecer mecanismos eficientes y eficaces de denuncia para nuestros empleados, directores, ejecutivos, jefaturas, asesores, y todos quienes formen parte de nuestra organización o se desempeñen en representación de Casaideas, cualesquiera sean sus funciones, roles y responsabilidades, en adelante los “**Colaboradores**”.
- b. Mantener la confidencialidad, integridad y bienestar de los Colaboradores afectados por los hechos investigados, sean denunciantes o denunciados.
- c. Construir un mecanismo objetivo, conocido por la totalidad de la Compañía, que permita la resolución adecuada y veloz de los conflictos que puedan ocurrir.

2. CONTENIDO Y ALCANCE.

El presente Protocolo es aplicable a todas las empresas del grupo Casaideas e incluye:

- a. Formas de inicio de procedimiento de investigación frente a denuncias.
- b. Regulación de la discusión en el proceso y la prueba que podrá rendirse en él.

- c. Emisión de resolución de cierre y recursos que proceden en contra.
- d. Escala de sanciones.

3. MATERIAS REGIDAS POR EL PRESENTE PROTOCOLO.

- 3.1. Incumplimiento de las normas del país en que se haya producido la falta y en que la Compañía mantenga operaciones, relacionado a hechos ocurridos acaecidos en función de la operación corporativa.
- 3.2. Incumplimiento del Manual de Prevención de Delitos de la Compañía y del Código de Ética vigente de la Compañía.
- 3.3. Faltas a los reglamentos y protocolos internos de la Compañía.
- 3.4. Situaciones de acoso sexual o laboral.
- 3.5. Situaciones indicativas de hechos potencialmente constitutivos de delito.
- 3.6. Situaciones de conflicto de intereses.
- 3.7. Cualquiera otra situación que el denunciante considere debe ser reportada o llegue a conocimiento de la Compañía.

La normativa interna de Casaideas en cada país en que tenga operaciones deberá adaptarse en todo aquello que no resulte compatible con los principios rectores incluidos en este Protocolo, como a la normativa local vigente. En todo caso, en el evento de existir normativa legal o interna de cada país donde opere Casaideas o sus filiales que contenga directrices sobre las investigaciones y/o procedimientos especiales respecto de un asunto, se aplicarán primeramente ellas y de forma subsidiaria el presente Protocolo en lo que resulte aplicable.

4. PRINCIPIOS RECTORES Y LINEAMIENTOS GENERALES.

Serán principios rectores de los procedimientos llevados conforme al siguiente Protocolo, independiente de la materia que les den origen, los siguientes:

- a. **Debido proceso.** En cualquier procedimiento investigativo que sea iniciado en la Compañía, se seguirán las normas del presente Protocolo, con estricta sujeción, además, a la ley vigente. Del

mismo modo, se otorgarán las garantías del debido proceso para todos los intervinientes, incluyendo el derecho a ser oído, a recurso, a la instancia, juez natural, imparcialidad, etc.

- b. **Objetividad de la investigación.** Independiente de la materia denunciada o que llegue a conocimiento de los investigadores sea a través de los canales de denuncia o de oficio, éstos se encontrarán obligados a investigar la totalidad de los hechos involucrados en la situación investigada, incluidos aquellos que eximan de responsabilidad al investigado.
- c. **Estándar probatorio.** Los intervinientes en presente procedimiento investigativo, en todas y cada una de sus etapas, hasta su conclusión, apreciarán la prueba y resolverán fundadamente de acuerdo a las normas de la sana crítica.
- d. **Proporcionalidad de la sanción.** Conforme al presente, las medidas disciplinarias aplicadas como consecuencia de un procedimiento en que se determine la sanción del investigado, o la detección de indicadores de potenciales delitos, deberán tener en consideración lo siguiente:
 - i. Las sanciones deberán ser proporcionales a la falta cometida.
 - ii. Las sanciones deberán ser consistentes con las políticas y procedimientos disciplinarios de la organización.
 - iii. Las sanciones deberán aplicarse considerando la normativa infringida, la gravedad de la misma, el grado de participación del denunciado y el perjuicio realizado, sin atención al cargo o posición del sancionado dentro de la Compañía.
- e. **Sujeción normativa.** El presente Protocolo, así como sus procedimientos, se encontrarán siempre en concordancia y sujetos a la ley vigente del país en que se implementan, primando dicha normativa frente a cualquier discrepancia que pueda detectarse.
- f. **Mejora continua.** El presente protocolo, así como sus procedimientos deberán estar sometidos a monitoreos y evaluaciones constantes por parte del Oficial de Cumplimiento a efectos de introducir aquellas modificaciones necesarias para su correcta y eficiente implementación dentro de la organización, las cuales deberán ser puestas en conocimiento de todos los Colaboradores.

5. DEL PROCEDIMIENTO.

5.1. Generalidades.

5.1.1 El procedimiento investigativo llevado será aplicable a cualquier infracción a las políticas corporativas de Casaideas, con las salvedades que se plantean para cada caso.

5.1.2 La persona encargada de coordinar la investigación será el Oficial de Cumplimiento y, en caso de ausencia, quien lo subroga en el cargo de acuerdo con las Políticas de la Compañía. El Oficial de Cumplimiento podrá siempre buscar apoyo, delegar, derivar y/o designar a una o más personas para que lleven a cabo la investigación del caso.

5.1.3 Para efectos de los plazos señalados en el presente Protocolo, los días sábado, domingo y festivos, serán considerados como inhábiles junto al 24 y 31 de diciembre de cada año.

5.1.4 Las notificaciones instruidas conforme al presente Protocolo serán efectuadas mediante los sistemas habilitados del canal de denuncia de la Compañía y/o sus filiales, salvo en aquellos casos que, por la naturaleza de los hechos investigados, deba procederse de otra forma. Sin perjuicio de ello, siempre la notificación podrá realizarse de manera distinta, personalmente o por escrito, por cualquier otro medio idóneo, y fehaciente, a modo ejemplar, en dependencias de la empresa, en el o los domicilios del Denunciante y o por medio de los canales de denuncias, correos electrónicos registrado del o los Colaboradores involucrados en el proceso y/o plataformas corporativas destinadas a tal efecto. La notificación personal deberá ser realizadas en dependencias de la empresa o en cualquiera de los domicilios del trabajador o colaborador registrados.

5.1.5 La o las personas investigadas conforme al presente Protocolo podrán concurrir personalmente o representadas por un abogado habilitado para el ejercicio de la profesión, a todas las audiencias e instancias a las que sean citados personalmente, así como efectuar las presentaciones correspondientes mediante asesoría letrada.

5.1.6 La totalidad de las audiencias e instancias que deban celebrarse conforme al presente procedimiento podrán ser desarrolladas de manera telemática, debiendo dejarse la debida constancia en el acta que sea levantada de dicha instancia. En todo caso, la persona encargada de la investigación podrá siempre ordenar que se lleven a cabo de forma presencial. Sin perjuicio de lo anterior, toda audiencia celebrada que requiera de la concurrencia de un Colaborador, testigo o cualquier otro individuo deberá, siempre, desarrollarse en presencia tanto de la persona encargada de la investigación como de otra designada especialmente al efecto por el Oficial de Cumplimiento.

5.1.7 Las partes involucradas en el procedimiento llevado conforme al presente Protocolo, deberán mantener la más estricta confidencialidad acerca de la información que conozcan por su participación del mismo, en todas sus instancias y oportunidades. La filtración de información o antecedentes de una causa, sin que medie autorización expresa de las partes, será considerado un incumplimiento grave sancionable de acuerdo a lo establecido en las políticas internas de la empresa.

5.1.8 El proceso de investigación se extenderá por un máximo de hasta 30 días. Si dentro de dicho plazo, no se pudiera concluir con la investigación, se deberá informar el estado de avance de la denuncia a los denunciantes (de conocerse) y al Oficial de Cumplimiento solicitándose a este último, en caso de estimarse existen antecedentes que lo ameriten, un aumento en el plazo de la investigación, cuestión que se

concederá, por una única vez, por un plazo determinado que no excederá de 15 días hábiles. De no mediar nuevos antecedentes dentro de dicho plazo, el Oficial de Cumplimiento podrá dar por concluida la etapa investigativa y archivar los antecedentes.

5.8.9 De todo el proceso investigativo deberá dejarse constancia en el medio que se estime más conveniente y eficiente al efecto (audio, video, escrito, etc.), cuestión que deberá ser realizada por el encargado de llevar la investigación, por el Oficial de Cumplimiento o por quien señale este último, con la sola finalidad de ser puesto en conocimiento de las partes del procedimiento en caso de solicitud expresa de ellas dentro de los 3 días hábiles siguientes al término del procedimiento.

5.2. Actores y elementos del procedimiento.

- 5.2.1. **Canal de denuncias.** Mecanismo formal establecido por la Compañía y/o sus filiales para recepcionar denuncias, sean nominativas o anónimas, en contra de personas determinadas o no, por los hechos señalados en la sección 3 precedente.
- 5.2.2. **Comité de Ética y Gobierno Corporativo (“Comité de Ética” o el “Comité”).** Órgano de la Compañía encargado de conocer del procedimiento llevado a cabo por el Investigador, y tomar una determinación al respecto sea condenatoria o absolutoria conforme al presente Protocolo.
- 5.2.3. **Denunciado.** Sujeto interno o externo a la Compañía sindicado como autor o involucrado en los hechos contenidos en la denuncia efectuada.
- 5.2.4. **Denunciante.** Sujeto que, mediante los conductos indicados en este Protocolo, puede revelar o poner en conocimiento de la institución potenciales situaciones de interés en virtud de lo señalado en los puntos 1 y 3 precedente.
- 5.2.5. **Oficial de Cumplimiento.** Persona designada por Casaideas encargada de coordinar la investigación, designar al Investigador, cuando lo estime pertinente, así como velar por el cumplimiento de los principios rectores y correcta aplicación de las normas contenidas en el presente Protocolo. El Oficial de cumplimiento podrá siempre desempeñar la función de Investigador, a su sola discreción.
- 5.2.6. **Investigador.** Persona que toma conocimiento de la denuncia efectuada, la investiga, lleva el procedimiento y presenta, en caso de existir merito suficiente, el caso al Comité de Ética. Tendrá todas las funciones que se le asignan en el presente Protocolo y será designado conforme se dispone en el mismo.

5.3. Formas de inicio.

La investigación de un hecho contrario a las políticas corporativas podrá iniciarse:

1. De oficio por parte de la Compañía, al tomar conocimiento de hechos susceptibles de ser considerados como infracciones o,
2. Mediante denuncia efectuada a través de los canales de denuncias habilitados por la Compañía, las cuales, dependiendo de los hechos denunciados y la voluntad del Denunciante, podrán ser efectuadas en forma nominada o anónima.

La Compañía asegurará la protección a los trabajadores que realicen denuncias de buena fe, no tomando represalias por las denuncias realizadas conforme a este Protocolo.

5.3.1. De los canales de denuncia.

Los canales de denuncia formales dispuestos por la Compañía para sus Colaboradores son:

- 2.2.1.1 Sitio web. casaideas.integridadcorporativa.cl
- 2.2.1.2 Buzón físico ubicado en cada uno de los locales donde opera Casaideas o sus filiales.

Al utilizar alguno de los antedichos canales, el Denunciante podrá hacerlo de manera anónima o nominativa. Sin perjuicio de lo anterior, la Compañía asegura al denunciante la más absoluta reserva de su identidad, así como del contenido de las acusaciones, durante la investigación. En caso de ser necesario para el desarrollo de la investigación, la empresa solicitará autorización del Denunciante para dar a conocer su identidad a quien corresponda.

Para el caso que el Denunciante decida hacer uso de su derecho a denuncia en forma anónima, este deberá acompañar los antecedentes necesarios para soportar su acusación, que sean indicativos del hecho denunciado a efectos que puedan ser investigados.

Toda denuncia enviada a la Compañía deberá contener las siguientes menciones a efectos que sea admitida a trámite y debidamente investigada, sin perjuicio de lo señalado en el párrafo final de este punto:

1. Fecha y hora aproximada del incidente.
2. En caso de conocerse, individualización de sujeto activo del incidente (nombre, apellido, cargo y área).
3. País y lugar donde se cree ha sucedido el incidente.
4. Tipo de conducta o infracción.

5. Demás personas involucradas en la situación, en caso de conocerse.
6. Deseo o no de permanecer en el anonimato para aquellos casos que se trate de denuncias nominativas.
7. Forma en que se tomó conocimiento de la situación.
8. Detalles relacionados a la situación o incidente, información sobre testigos y cualquier otra pueda ser relevante para la investigación y resolución final.
9. Cualquier tipo de información y antecedente de respaldo que sea aportada como antecedente y/o prueba de las acusaciones, por ejemplo: fotos, grabaciones de voz, videos, documentos, entre otros.

En cualquier caso, la omisión de una o más de estas menciones, no obstará a que pueda darse inicio a la investigación, en caso de contar, de todas formas, con antecedentes suficientes para ello.

5.4. Recepción de la denuncia.

Realizada la denuncia, cualquiera sea el medio por el cual ésta haya sido efectuada, se deberán corroborar los siguientes puntos por el Oficial de Cumplimiento, sus delegados o por quien sea asignado al efecto:

1. Comprobar que la denuncia haya sido efectuada por los canales regulares previamente descritos.
2. Comprobar que la denuncia efectuada cumpla con los requisitos formales previamente señalados conteniendo antecedentes suficientes para poder dar inicio a su investigación.
3. Clasificar la naturaleza de la denuncia, sea esta de acoso sexual, laboral, infracción a normativa interna, o cualquiera otra que pueda ser calificada bajo aquellas conductas señaladas en el apartado 3 precedente, estimándola conforme a su gravedad, de manera tal de priorizar la investigación de aquellas que correspondan a hechos más gravosos. La gravedad de una denuncia se determina por el cruce de las variables: sujeto denunciado y conducta o infracción relacionada, conforme a los criterios establecidos por el Oficial de Cumplimiento.
4. Enviar la información al área que corresponda de la Compañía, cuando la denuncia se refiera a hechos distintos a los regulados en el presente Protocolo o sea derivada a un procedimiento especial regulado por la Compañía.
5. En casos graves y debidamente calificados, remitir directamente los antecedentes a la Justicia, para que inicie los procedimientos de rigor.

En caso de requerirse mayores antecedentes para el inicio de la investigación, el Oficial de Cumplimiento podrá solicitarlos para subsanar esta falta de información.

De no cumplirse con alguno de los puntos precedentes o no existir antecedentes o información suficiente para continuar con la investigación, se dará por concluido el proceso y se archivarán los antecedentes. Por el contrario, y habiéndose comprobado los requisitos señalados, el Oficial de Cumplimiento, dará por iniciada la etapa de investigación de los hechos denunciados, procediendo a investigar él mismo los hechos denunciados o pudiendo designar a un investigador específico para conocer de los mismos conforme a las reglas precedentes.

Efectuado lo anterior, el Investigador deberá:

1. Notificar por escrito al Denunciante, en caso de conocerse, del inicio de la investigación, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la designación del Investigador. Esta primera notificación podrá realizarse por cualquier medio idóneo, y fehaciente, de acuerdo a los mecanismos establecidos en el presente Protocolo.
2. Poner el procedimiento investigativo en conocimiento del Denunciado, por un medio de notificación idóneo y fehaciente de acuerdo a los mecanismos establecidos en el presente Protocolo, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la designación del Investigador, informándosele de los cargos que se le imputan, así como de su derecho de presentar sus descargos durante la investigación, y rendir toda la prueba que estime pertinente.

En casos excepcionales, siempre que sea necesario por la naturaleza de los hechos investigados, encontrándose esto debidamente fundamentado, la referida notificación podrá realizarse dentro de los 10 días hábiles siguientes a la designación del Investigador, cuestión que deberá contenerse en la respectiva notificación.

3. Citar a las partes, de forma separada, a realizar su declaración sobre los hechos denunciados, cuestión que deberá efectuarse siempre en presencia de, tanto el Investigador como del Oficial de Cumplimiento o aquel funcionario adicional que nombre al efecto para esta instancia este último. .
4. Recibir y analizar todo tipo de prueba que sea ofrecida durante la investigación, así como solicitar los antecedentes que estime pertinentes.
5. Emitir un informe de la denuncia con las recomendaciones de acción, según lo establecido en los distintos protocolos internos de la Compañía.

5.5. Declaración de las partes.

Una vez citadas las partes a declarar, se deberá solicitar al Denunciante y al Denunciado(os) una relación de los hechos y los antecedentes que sustenten sus afirmaciones, cuestión de la cual se deberá dejar el correspondiente registro conforme a lo señalado precedentemente.

El Investigador estará facultado para citar cuantas veces sea necesario a la persona Denunciante, Denunciada y a cualquier otro/a trabajador/a para efectos de recabar mayores y mejores antecedentes y así dar un apropiado y oportuno curso a la investigación.

En la toma de declaración sobre los hechos denunciados, así como en las declaraciones de testigos que procedan de acuerdo al numeral 5.6 siguiente, el Investigador siempre deberá estar acompañado por el Oficial de Cumplimiento o aquella persona adicional que sea designada al efecto por este último, a efectos de resguardarse la imparcialidad de la entrevista.

5.6. Aporte de pruebas.

Las partes podrán aportar distintas pruebas que sustenten sus afirmaciones al procedimiento, entregándolas al Investigador, asimismo, podrán proponer testigos a quienes el Investigador les solicitará su declaración.

De la misma forma, el Investigador podrá incorporar de oficio al procedimiento otras pruebas a las que pueda tener acceso.

El Investigador al confeccionar su informe, el Oficial de cumplimiento al evaluarlo, y el Comité de Ética u otros eventuales organismos internos que conozcan del caso, apreciarán la prueba y resolverán fundadamente de acuerdo a las normas de la sana crítica.

El Investigador deberá, en esta fase del procedimiento, cumplir con las siguientes actividades:

- 5.6.1 Recopilar todos los antecedentes pertinentes del hecho investigado.
- 5.6.2 Entrevistar al personal involucrado en la investigación.
- 5.6.3 Analizar la información obtenida mediante la recopilación de antecedentes y entrevistas sostenidas.
- 5.6.4 Documentar la investigación efectuada y los resultados obtenidos, acorde a lo señalado en el presente Protocolo.

El Investigador podrá informar al Denunciante, en caso de conocerse, del avance de las diligencias precedentes, así como de las acciones y medidas decretadas durante la investigación, no obstante a la validez del procedimiento.

5.7. Conclusión de la investigación.

Una vez realizadas las declaraciones de las partes y ponderada la distinta prueba aportada, el Investigador deberá elaborar un informe final (el “**Informe de Conclusión**”) que deberá incluir a lo menos:

1. Individualización de las partes involucradas, cuando cuente con dicha información.
2. Relación de los hechos realizada por cada una de las partes.
3. Prueba aportada, su valoración y ponderación.
4. Normativa interna infringida y hechos imputados.
5. Recomendación absolutoria o condenatoria, según los antecedentes precedentes.

En el evento que el Investigador no sea el mismo Oficial de Cumplimiento, el primero enviará el Informe de Conclusión al Oficial de Cumplimiento, quien, luego de revisarlo y concordar con sus conclusiones, lo presentará al Comité de Ética cuando la recomendación radique en la sanción del o los investigados. En caso que el Oficial de Cumplimiento no concuerde con las conclusiones de dicho informe, éste será devuelto con la correspondiente argumentación al Investigador a efectos de su modificación.

En caso de que el Informe de Conclusión declare que se ha infringido la normativa interna vigente, se podrá efectuar recomendación de sanciones que sea pertinente imponer al Denunciado (os).

El Oficial de Cumplimiento deberá notificar a las partes del Informe de Conclusión, independiente de si la conclusión es absolutoria o condenatoria, en los plazos dispuestos en la normativa legal y/o interna para estos efectos.

5.8. Término del Procedimiento.

Una vez notificado el Informe de Conclusión a las partes, éstas tendrán un plazo de 3 días hábiles para refutar o expresar disconformidad con su contenido, fundamentado únicamente en alguno de los motivos señalados en el párrafo siguiente. De no impugnar el Informe de Conclusión, y vencido dicho plazo, el Informe de Conclusión será conocido inmediatamente por el Comité de Ética, sin necesidad de audiencia alguna, debiendo resolver, en el acto y de manera fundada por mayoría, acerca del contenido del informe, sea determinando la sanción del o los acusados y en dicho caso, si se concuerda o no con lo sugerido en el Informe de Conclusión o se decreta una distinta, la cual deberá ser siempre menos gravosa, o si, por el contrario, se desestima la acusación y se decreta la absolución del o los acusados.

Si, por el contrario, el Informe de Conclusión es impugnado por las partes dentro del plazo referido, éstas deberán presentar, dentro de dicho término, un reclamo por escrito presentado ante el Comité de Ética, dando cuenta de los errores del referido informe.

Dicho recurso solo podrá fundarse en las siguientes causales: (i) no haberse dado cuenta de alguno de los elementos señalados en el punto 5.7 precedente o, (ii) haberse incurrido en una errónea aplicación de la sanción propuesta, sea por no encontrarse esta ajustada a la legislación vigente o contemplada en el presente Protocolo o en casos especiales en otros protocolos vigentes de la Compañía, no corresponder

a la conducta descrita, o por no contemplar circunstancias atenuantes o agravantes que puedan haber concurrido en el caso específico.

De efectuarse la señalada presentación en tiempo y forma, el Comité de Ética tendrá un plazo de 10 días hábiles para citar a las partes, al Oficial de Cumplimiento y al Investigador, a una audiencia a efectos de presentar en forma verbal el caso, las conclusiones del informe y últimos descargos, ponderando así la validez de las conclusiones del informe y resolviendo sobre el mismo.

En caso de inasistencia del Denunciante y/o Denunciado (os), la audiencia se llevará a cabo sin su presencia, con el solo mérito del Informe de Conclusión, a menos que se autorice la recalendarización de la misma por motivos debidamente calificados.

La audiencia comenzará mediante una relación del Investigador acerca del procedimiento investigativo, así como de sus conclusiones. Con posterioridad se dará la palabra al Oficial de Cumplimiento, en caso de ser distinto del Investigador y Denunciante en caso de estar presentes y, sobre este último, ser conocido, con la finalidad de presentar sus últimos descargos. Finalmente, se escuchará a él o los denunciados con el mismo fin.

De la audiencia se dejará el correspondiente registro conforme a las reglas del presente Protocolo.

Al finalizar la audiencia, o dentro del quinto día hábil siguiente, hayan o no comparecido las partes, el Comité resolverá de manera fundada. El acuerdo podrá ser adoptado en la misma audiencia, siempre que exista acuerdo unánime de los miembros del Comité.

Sea que la decisión sea adoptada sin necesidad de audiencia o con ella, la resolución del Comité será notificada a las partes por los medios de notificación autorizados, sin perjuicio de lo cual, se enviará copia al correo electrónico que éstas hayan registrado en el procedimiento.

En caso de sanción, no habiéndose reclamado de ella en tiempo y forma como se señala en el numeral siguiente, se comunicará de ésta al área de Recursos Humanos de la Compañía, la cual aplicará la o las sanciones corporativas que hayan sido dictadas por el Comité, notificándose de este hecho al Oficial de Cumplimiento y, en caso de corresponder a sanciones de despido o de encontrarse involucrados los valores de la Compañía, al Directorio.

En caso de que los hechos revistan los caracteres que hagan sospechar de la comisión de delito(s), el Comité de Ética y/o el Oficial de Cumplimiento podrá resolver que se remitan los antecedentes a las autoridades judiciales competentes, sin perjuicio de las sanciones corporativas internas que puedan proceder.

5.9. Sistema recursivo.

Las resoluciones del Comité de Ética serán susceptibles de ser apeladas por cualquiera de las partes, quienes la podrán presentar, en el plazo de 5 días hábiles contados desde su notificación ante el mismo, debiendo este resolverla con el mérito de los antecedentes y del mismo recurso.

El recurso de apelación será presentado por escrito y dirigido al Comité de Ética en el mismo plazo indicado precedentemente. El recurso de apelación de la resolución de cierre deberá ser conocido y resuelto, siempre, por 2 Directores que no formen parte del Comité de Ética junto al Gerente General Corporativo de la Compañía, haciendo las veces de Ministro de Fé el Head of Legal o abogado interno de la Compañía.

En la presentación del recurso de apelación por las partes se podrán aportar antecedentes adicionales que no se hayan tenido a la vista durante la investigación, en el caso que éstos no hayan sido conocidos por las partes en ese entonces o que, siendo de relevancia, hayan sido desestimados de manera infundada por el Investigador, debiendo las partes justificar su relevancia y el perjuicio sufrido al desestimar aquél antecedente.

Las resoluciones y tramitación relativas a la apelación se adoptarán en la misma forma y plazos prescritos en el numeral anterior.

6. SANCIONES.

De acreditarse los hechos investigados conforme al procedimiento anterior, independiente de si este inició por denuncia o de oficio por parte de la Compañía, se procederá a sancionar al autor conforme a la normativa vigente en la empresa y podrá corresponder, entre otros, a título de ejemplo: amonestaciones verbales o escritas o el despido del colaborador. La sanción se aplicará según lo dispuesto en la normativa interna de cada empresa de la Compañía, la legislación vigente y a la gravedad de la infracción, teniendo presente los hechos investigados y comprobados.

Las faltas serán sancionadas, aunque no llegue a consumarse el resultado, si el colaborador ha dado principio de ejecución a la misma por conductas objetivas o externas.

El Comité quedará facultado para ponderar las sanciones, e incluso rebajarlas en un grado, ante la concurrencia de cualquiera de las siguientes circunstancias:

- a. Conducta anterior irreprochable del colaborador.
- b. Colaboración sustancial por parte del o los sancionados en el esclarecimiento de los hechos investigados.

El Comité quedará facultado, asimismo, para disponer el aumento de la sanción en uno o más grados ante la reiteración o reincidencia del o los sancionados, sea o no en la misma conducta materia de la investigación actual.

Finalmente, el Comité podrá disponer el cumplimiento de medidas alternativas o complementarias a la sanción prevista en el presente protocolo, en los siguientes casos:

- a. En los casos de daños a la propiedad se podrá disponer el resarcimiento efectivo de los mismos dentro del plazo que fije el Comité.
- b. En los casos de daño a la honra se podrá establecer la obligatoriedad de retracto público de los dichos injuriosos o calumniosos por parte del autor de los mismos.
- c. En los casos de consumo de alcohol o porte, consumo o tráfico de drogas o estupefacientes se podrá requerir al denunciado que se someta a un tratamiento terapéutico y que la unidad o gerencia que corresponda realice un seguimiento del mismo.

Matriz Ideas S.A. y sus relacionadas se obligan a respetar en todo momento los derechos fundamentales de los colaboradores denunciados y denunciantes.

7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN.

En los casos que, a juicio del Investigador se amerite tomar alguna medida de protección con el fin de proteger a las víctimas de alguna de las conductas denunciadas, éste podrá adoptar medidas de protección, tales como; prohibición de contacto directo con la víctima (por vía presencial, electrónica, telefónica u otra), suspensión temporal de funciones con goce de sueldo del colaborador investigado o reubicación del referido colaborador, y cualquier otra medida que tenga como fin proteger a las víctimas o el resultado de la investigación.

La vulneración de una medida de protección dispuesta será considerada una falta, sancionable conforme a lo señalado en numeral sexto precedente.

8. VICIOS PROCEDIMENTALES.

Frente a los siguientes vicios del procedimiento el Comité, quedará facultado para que, por vía incidental, pueda resolverlos y subsanarlos, sea de oficio al conocer del Informe de Conclusión o en la audiencia que sea citada en razón de su impugnación:

8.1 Omisión o infracción de cualquiera de los plazos establecidos en el presente Protocolo.

8.2 Omisión o infracción en la práctica de cualquiera de las notificaciones establecidas en el Protocolo, salvo la primera al denunciado.

8.3 Omisión en el levantamiento de las actas que correspondan.

Procederá la nulidad de todo lo obrado en el procedimiento en los siguientes casos:

8.4 Cuando el Comité o el Tribunal de Apelación esté compuesto por un miembro no establecido en el presente Protocolo.

8.5 Cuando el o los colaboradores investigados no hayan sido notificados en la forma descrita en este protocolo o de manera tácita acerca de la investigación.

La nulidad de todo lo obrado podrá alegarse ante la misma instancia que conoce la causa o ante el Tribunal de apelación y, sancionada ésta, retrotraerá la causa al momento de iniciarse el proceso. Esto es, el colaborador se entenderá notificado de la denuncia y se ordenará una nueva investigación llevada por nuevos funcionarios, en la forma señalada por este Protocolo.

9. REGLAS ESPECIALES.

En caso que la investigación deba dirigirse en contra del Oficial de Cumplimiento o algún miembro del Comité de Ética, se dará aviso de esta situación inmediatamente al Head of Legal o abogado interno de la Compañía a efectos que pueda tomar las medidas necesarias para asegurar la debida imparcialidad y confidencialidad del procedimiento, subrogando en todo lo señalado en el presente protocolo al Oficial de Cumplimiento o miembro del Comité de Ética involucrado.

10. INTERPRETACIÓN.

La interpretación de estas normas y las materias no contempladas en el presente Protocolo, y relacionadas con él, serán resueltas por el Comité de Ética y comunicadas, de estimarlo procedente, mediante la emisión de la correspondiente circular informativa a los colaboradores de la Compañía.

11. REVISIÓN, VALIDACIÓN Y DIFUSIÓN.

El presente Protocolo debe ser revisado y actualizado cuando sea necesario, en atención a lo señalado por el principio de mejora continua establecido en el tercer apartado de este documento.

El Comité de Ética de Casaideas será el órgano facultado y encargado de actualizar, modificar y exponer frente al Directorio el presente Protocolo de Investigaciones Internas.

Una copia del presente Protocolo de Investigaciones Internas debe ser distribuido a todos los colaboradores de la Compañía, independiente de la forma de contratación bajo la cual se encuentren vinculados a la misma, así como a todo nuevo colaborador que se incorpore y a terceros que presten servicios a Matriz Ideas S.A.

12. VIGENCIA.

El presente Protocolo de Investigaciones Internas fue aprobado por el Directorio de la Compañía en sesión celebrada con fecha 6 de julio de 2022 y comenzará a regir a contar del 1° de agosto del año 2022, previa difusión pública en la Compañía.

El presente Protocolo podrá ser actualizado por el Comité de Ética de Casaideas, comunicándose y difundándose oportunamente a nuestro Colaboradores sus actualizaciones y/o modificaciones-

13. Control de Modificaciones

N° Versión	Fecha	Descripción del cambio
01	15-07-2022	Ingreso al sistema de gestión de procesos

COMPROBANTE DE RECEPCIÓN

El trabajador declara haber tomado conocimiento del presente Protocolo, el cual acepta de forma expresa, comprometiéndose a cumplir todas las estipulaciones establecidas.

En comprobante, firma el colaborador el presente Protocolo en dos ejemplares de idéntico tenor y fecha, quedando uno poder de la empresa y otro en poder del colaborador.

Nombre Colaborador: _____

Fecha de recepción: ____ / _____ / _____

Firma del Colaborador: _____