

MEGACENTRO

POLÍTICA DE DENUNCIAS

Cumplimiento RMC
**siempre
Check!**



Área de
Cumplimiento
Corporativo

MEGACENTRO	Política de Denuncias	CUM-POL02	
	Cumplimiento	21/04/2023	2/7

CONTENIDO

I. OBJETIVOS DEL DOCUMENTO	3
II. ALCANCE	3
III. PRINCIPIOS GENERALES	3
IV. LINEAMIENTOS GENERALES	5
V. CANALES DE DENUNCIAS	6
VI. PLAZOS DE UNA DENUNCIA	6

Actualizado por: Astrid Abarca	Revisado por: Arturo Fernández	Aprobado por: Directorio
--	--	------------------------------------

MEGACENTRO	Política de Denuncias	CUM-POL02	
	Cumplimiento	21/04/2023	3/7

INTRODUCCIÓN

Tal y como se establece en nuestro Código de Ética, todas y cada una de las personas que trabajan en Empresas Red Megacentro, deben comportarse con integridad, cumplir las leyes y normas internas en sus actividades cotidianas y, además, tienen el deber de cooperar para evitar que alguien actúe de forma incorrecta o no íntegra. Por ello, es un deber de todos los colaboradores y directivos de Empresas Red Megacentro en adelante “Megacentro” (que contempla Redmegacentro S.A y Filiales, con la excepción de las sociedades Mega Frío Chile SpA y Megalogística SpA) comunicar cualquier presunta irregularidad o acto contrario a la legalidad o a las normas internas (en adelante como “Irregularidades”) de los que tengan conocimiento.

Para esto se han implementado Canales de Denuncias, que se ponen a disposición de los colaboradores, directivos y demás grupos de interés, a través de los cuales se pueden plantear cuestiones asociadas a posibles incumplimientos éticos y normativos, e Irregularidades. De este modo, toda denuncia de Irregularidades podrá ser investigada y, en caso de que proceda, se adoptarán las medidas adecuadas para reparar sus consecuencias y evitar que se repita en el futuro, mejorando de esta manera el entorno profesional, social, ético y de compromiso con el cumplimiento de leyes y normas de Megacentro.

I. OBJETIVOS DEL DOCUMENTO

Con la presente política, Megacentro quiere establecer lineamientos generales para la gestión de los Canales de Denuncias, a través de los cuales los colaboradores, directivos, colaboradores y restantes grupos de interés puedan comunicar cualquier información de la que se tenga conocimiento, sobre la existencia de posibles Irregularidades; incluidas también las eventuales Irregularidades relativas a temas contables, cuestiones relativas a auditoría y/o aspectos relacionados con el control interno sobre el reporte financiero, entre otros. Adicionalmente, los referidos Canales de Denuncia deberán ser utilizados para reportar casos contemplados en la Ley N°21.643, que se relacionan con acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, ello en conformidad a lo establecido en la referida Ley y en los cuerpos legales relacionados.

II. ALCANCE

El alcance de este documento es para todos los colaboradores, directivos, contratistas o subcontratistas, clientes, proveedores, directores y accionistas de las Empresas Red Megacentro en adelante “Megacentro” (que contempla Redmegacentro S.A y Filiales, con la excepción de las sociedades Mega Frío Chile SpA y Megalogística SpA).

III. PRINCIPIOS GENERALES

Prohibición de represalias

Toda persona que denuncie gozará de la debida protección, y cualquier acción respecto a ella que pueda entenderse como amenaza, discriminación o represalia será sancionada.

Megacentro asegura que tampoco habrá represalias en contra de aquellas personas que hayan entregado antecedentes de buena fe en el proceso de una investigación.

Actualizado por: Astrid Abarca	Revisado por: Arturo Fernández	Aprobado por: Directorio
--	--	------------------------------------

MEGACENTRO	Política de Denuncias	CUM-POL02	
	Cumplimiento	21/04/2023	4/7

Megacentro no dará lugar denuncias, reportes o revelaciones dolosas o maliciosas de ningún tipo, y tomará acciones disciplinarias cuando ello ocurra, conforme a la gravedad de la denuncia o reporte malicioso, según corresponda.

Confidencialidad de la denuncia

Los Canales de Denuncias garantizan la confidencialidad de la identidad de los denunciantes y personas afectadas, así como de las comunicaciones que se realicen a consecuencia de denuncias presentadas. Igualmente, se garantiza la presunción de inocencia a todas las personas a las que se les imputen actos u omisiones constitutivos de irregularidades.

En la gestión de los Canales de Denuncias rigen los principios de confidencialidad de los datos aportados y de las declaraciones realizadas. Cualquier decisión que se adopte a partir de una denuncia recibida, se hará de forma razonada, apropiadamente fundamentada, proporcionada y considerando las circunstancias de los hechos denunciados, con pleno respeto siempre de los derechos y de las debidas garantías para todas las personas involucradas.

Los Canales de Denuncias se han diseñado para que el denunciante que desee mantenerse en el anonimato pueda hacerlo con las garantías suficientes. En este sentido, si el denunciante opta libremente por no ocultar su identidad, el proceso de investigación y resolución de la denuncia procurará no hacer referencia a la identidad del denunciante ni de las partes implicadas, en aras a garantizar la debida confidencialidad.

Las denuncias relacionadas con acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo, en el contexto de Ley Karin, son una excepción al principio de anonimato en las denuncias. Por lo tanto, su recepción, análisis e investigación deberán realizarse de acuerdo con lo establecido en la Ley N°21.643 conocida como Ley Karín y, en particular, conforme al Código del Trabajo.

Obligación de denunciar

Megacentro considera que la denuncia interna o externa de actos u omisiones que constituyan Irregularidades, o contrarios a lo dispuesto en el Código de Ética, Reglamento Interno, Manual o Sistema de Prevención de Delitos, asuntos regulatorios o de control interno, es una obligación de todos y cada uno de los colaboradores de Megacentro.

Igualmente, los colaboradores pueden también informar de cualquier conducta potencialmente irregular a su jefatura superior jerárquica u otra jefatura de a lo menos un nivel superior, quien debe informar al Oficial de Cumplimiento, entendiéndose así cumplido el deber de comunicación. Acto seguido, el Encargado de Cumplimiento deberá comenzar con la gestión de la denuncia de acuerdo a lo establecido en el Procedimiento de Denuncias, en la mayor brevedad posible.

Acción decidida respecto de la denuncia

Los ejecutivos principales de Megacentro que en virtud de la presente Política deban conocer de una denuncia de Irregularidades actuarán decididamente frente a esta.

Actualizado por: Astrid Abarca	Revisado por: Arturo Fernández	Aprobado por: Directorio
--	--	------------------------------------

MEGACENTRO	Política de Denuncias	CUM-POL02	
	Cumplimiento	21/04/2023	5/7

IV. LINEAMIENTOS GENERALES

En el contexto de una investigación por una denuncia, el equipo de investigación deberá velar por:

- **Respeto;** Las Investigaciones deben siempre conducirse en un ambiente y acciones respetuosas y dignas para todos los que toman participación en ellas.
- **Responsabilidad;** Es deber de cada denunciante tener presente todos los aspectos de la denuncia, haciéndola con toda la seriedad que corresponde, y sabiendo que, frente a una denuncia de mala fe, basada en argumentos, evidencia u otros, que sean comprobadamente falsos, podrá ser objeto de medidas disciplinarias.
- **Indemnidad / Prohibición de Represalias;** La empresa garantiza que nadie sufrirá represalias por el hecho de realizar una denuncia de buena fe, o por participar como investigador o testigo en una investigación.
- **Bilateralidad;** Tanto el denunciante como el denunciado tendrán derecho a ser escuchados, realizar sus descargos y fundamentar sus dichos. Asimismo, ambas partes podrán presentar testigos y evidencias que deberán ser consideradas por el investigador.
En virtud de lo anterior, siempre, el investigador instará e invitará a los involucrados a presentar sus descargos por escrito, a través de una declaración, y en la misma acompañar pruebas y ofrecer testigos.
- **Imparcialidad;** Para garantizar que el proceso de investigación sea objetivo y permita tomar decisiones fundadas, sin sesgos y evitando todo tipo de discriminación, se deben considerar tanto los hechos que confirman como los que descartan la acusación. Asimismo, el investigador será un tercero imparcial, carente de conflictos de interés con los involucrados.
- **Protección;** En la medida que existan antecedentes suficientes que permitan considerar que la denuncia es real y seria, la empresa adoptará de inmediato medidas de resguardo para el denunciante o víctima en casos de abuso sexual o laboral, evitando que mantenga contacto con la persona denunciada, al menos mientras dure la investigación.
- **Información;** Toda persona que haya denunciado formalmente un caso de acoso laboral y/o acoso sexual, tendrá derecho a obtener una respuesta escrita sobre el resultado de la investigación, así como a ser informada en todo momento del progreso de su caso. La empresa velará por resguardar la confidencialidad de cada caso al momento de entregar informar las conclusiones de investigación, pudiendo incluso anonimizar el informe o documento entregado para proteger a los testigos.
- **Celeridad;** Las investigaciones se realizarán de la manera más rápida posible. Para Megacentro, las denuncias por acoso laboral y acoso sexual resultan de especial interés que se resuelvan rápidamente a objeto de cumplir lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y la normativa vigente.
- **Perspectiva de género:** Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de colaboradores, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.
- **No revictimización o no victimización secundaria:** Las personas receptoras de denuncias que intervengan en las investigaciones dispuestas por la Empresa deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de

Actualizado por: Astrid Abarca	Revisado por: Arturo Fernández	Aprobado por: Directorio
--	--	------------------------------------

MEGACENTRO	Política de Denuncias	CUM-POL02	
	Cumplimiento	21/04/2023	6/7

la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.

- **No discriminación:** El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse los colaboradores.

V. CANALES DE DENUNCIAS

Megacentro ha implementado el software del Canal de Denuncias, que permite mantener un registro centralizado de denuncias. Todas las denuncias admisibles, independiente del canal de ingreso deben ser ingresadas y gestionadas en el referido software.

Los Canales de Denuncias que Megacentro ha implementado son los siguientes:

1. Canal de denuncias dispuesto en el sitio web www.redmegacentro.cl
2. Desde teléfono móvil o código QR dispuesto en sucursales: <https://redmegacentro.navexone.com/>
3. Carta enviada a nombre del Oficial de Cumplimiento, a la dirección postal, Rosario Norte 532, Piso 18, Las Condes, Santiago, Chile.

VI. PLAZOS DE UNA DENUNCIA

Cabe destacar que el proceso de resolución de las denuncias recibidas no deberá exceder de 60 días hábiles desde el inicio de su investigación hasta la aprobación del Comité Resolutivo a las medidas correctivas recomendadas por el Comité Investigador.

Lo anterior es sin perjuicio de la posibilidad de extender el plazo antes indicado, de manera excepcional, en caso de que las circunstancias de la investigación hayan dificultado la resolución de una denuncia en particular.

En cuanto a las denuncias realizadas dentro del marco de la Ley N°21.643, el empleador tiene la opción de investigar internamente los hechos o remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo en un plazo de tres días. La investigación interna debe concluirse en 30 días. Al finalizar, se enviarán las conclusiones a la Inspección del Trabajo, que contará con 30 días para emitir su pronunciamiento.

Actualizado por: Astrid Abarca	Revisado por: Arturo Fernández	Aprobado por: Directorio
--	--	------------------------------------

MEGACENTRO	Política de Denuncias	CUM-POL02	
	Cumplimiento	21/04/2023	7/7

CONTROL DEL DOCUMENTO

CONTROL DE VERSIONES		
Fecha de Creación/Modificación	Fecha de Aprobación	Comentario
May - 2020	29/05/2020	Generación del documento.
Sep. - 2022	27/10/2022	Administración del Canal de denuncias a Navex. Se modifican integrantes del Comité de Denuncias
Abr - 2023	25/04/2023	Se lleva el procedimiento a otro documento Se modifica el plazo de investigación y resolución Se modifica Dirección de envío de denuncias por Correo
Ago - 2024		Se incorpora lineamientos de Ley Karin como: Perspectiva de Género, No revictimización o no victimización secundaria y No discriminación. Se incorporan plazos en el marco de la Ley N°21.643.

Actualizado por: Astrid Abarca	Revisado por: Arturo Fernández	Aprobado por: Directorio
--	--	------------------------------------