

PROGRAMA DE CUMPLIMIENTO DE LIBRE COMPETENCIA 2024

Componente	Exigencias	Ítem	Acciones	Actividades	Entregable	Fecha de Implementación	Periodicidad	Área(s) Responsable(s)	Estado	Observación	Referencia PIT
f) Compromiso real de cumplir de la Alta Dirección	Se evidencia en el involucramiento de la Gerencia General y Directorio, principalmente, en la asignación de recursos adecuados y suficientes para mitigar los riesgos que se hayan identificado (recursos económicos, humanos, informáticos, otros). Asimismo, el compromiso de la alta dirección se evidencia al dotar de autonomía y autoridad al Oficial o Comité de Cumplimiento para el desarrollo de sus funciones en el marco del Programa. A continuación, se presentan una serie de acciones que permitirían evidenciar el compromiso real de cumplir por parte de la Alta Dirección (Gerencia General y Directorio): 1) La Alta Dirección expresa al resto de la organización su compromiso con el Programa de Cumplimiento. 2) La Alta Dirección expresa al resto de la organización su compromiso con el Programa de Cumplimiento. 3) La Gerencia General o el Comité del Directorio designado solicita un reporte periódico de cumplimiento a los gerentes de las distintas áreas de la organización. 4) Los diferentes reportes y planes vinculados al Programa de Cumplimiento son revisados y validados por la gerencia general y, de ser el caso, por el directorio. 5) La Gerencia General y el Directorio, de ser el caso, participan de las actividades de capacitación vinculadas al Programa de Cumplimiento. 6) El Oficial o Comité de Cumplimiento responde directamente a la Gerencia General o al Directorio, según corresponda. En particular, para atender casos en los que se adviertan presuntas prácticas anticompetitivas que involucren a la gerencia general, se recomienda contar con procedimientos para que el Oficial o Comité de Cumplimiento reporte los resultados de la investigación interna al directorio o a la gerencia de la matriz o su equivalente, en caso se trate de una empresa transnacional.	1	Programa de cumplimiento	Aprobar el Programa de cumplimiento.	- Acta de aprobación del PLC 2023.	Feb-2024	Anual	- Directorio. - Oficialía de Cumplimiento.			LC-01
		2		Disfunder el Programa de cumplimiento.	- Publicación en SIG. - Correo informativo a nivel institucional.	Feb-2024	Anual	- Gerencia de Desarrollo y Control de Gestión.		LC-02	
		3	Compromiso de cumplimiento	Promover el compromiso y la responsabilidad del cumplimiento de la Política de Libre Competencia.	- Correo institucional promoviendo el compromiso y cumplimiento de la Política de Cumplimiento de Libre Competencia.	Feb-2024	En cada actualización	- Gerencia Regional.		LC-03	
		4		Informar sobre el cumplimiento de normas de Libre Competencia y el Programa de Cumplimiento de Libre Competencia.	- Informe de cumplimiento de la Política y Manual de Cumplimiento de Libre Competencia. - Informe al Directorio, Gerencia General y Oficialía de Cumplimiento.	Dic-2024	Anual	- Gerencia Regional. - Gerencia Comercial.		LC-04	
		5		Informar resultados de evaluaciones y medidas adoptadas frente a denuncias o situaciones vinculadas a incumplimiento de normas de libre competencia.	- Informe de la denuncia o caso al Comité de Auditoría o Directorio, de ser el caso.	Por ocurrencia	Por ocurrencia	- Oficialía de Cumplimiento.		LC-05	
		6		Publicar en Portal de Transparencia el Programa y Compromiso de cumplimiento de las normas de Libre Competencia.	- Publicación en Portal: - Programa CLC 2024.	Feb-2024	Anual	- Dpto. de Calidad y Fiscalización.		LC-06	
		7		Capacitar al Directorio y Alta Dirección.	- TDR para contratación de capacitador. - Contrato de capacitación. - Invitación a capacitación. - Material del curso. - Constancia de asistencia.	Jun-2024	Anual	- Dpto. de Gestión de Personas.		LC-07	
		8		Difusión	Incluir información sobre libre competencia en Memoria Anual.	- Memoria Anual 2023.	Feb-2024	Anual	- Oficialía de Cumplimiento. - Gerencia Corporativa de Desarrollo y Control de Gestión. - Dpto. de Planeamiento Empresarial.		LC-08
i) Gestión y riesgos, tales como canales	1) Comunicación y consulta: Determinar a las personas involucradas en áreas o procesos en los cuales se identificará los riesgos, con el fin de propiciar el intercambio de información relevante y sensibilizar a las personas involucradas respecto de los riesgos a los que se encuentra supesta la organización. A título de ejemplo, la empresa deberá establecer canales de comunicación y consulta con los funcionarios y trabajadores que participan de la toma de decisiones comerciales relevantes (por ejemplo, aquellos vinculados con precios, bonificaciones o descuentos) o que se relacionan con competidores, clientes y proveedores, además de los que intervienen en procesos de selección públicos y en asociaciones gremiales.	9	Identificación, evaluación, respuesta y supervisión y comunicación	Identificar nuevos riesgos o actualizar los existentes; Evaluar los riesgos según su importancia y probabilidad; Probar eficacia de controles; Evaluar e implementar respuestas a los riesgos; Informar a la GR, GG, CAGR y Oficialía de Cumplimiento.	- Matriz de riesgos y controles actualizada y aprobada por GR y responsables con su informe. - Publicación y difusión a través del SIG y como informativo. - Informe sobre gestión de riesgos de Libre Competencia. - Actas de reuniones de talleres de autoevaluación de riesgos.	Jul-2024	Anual	- Gerencia Regional. - Gerencia Comercial. - Gerencia Técnica. - Dpto. de Logística. - Oficialía de Cumplimiento. - Dpto. de Calidad y Fiscalización.		LC-09	
j) dimensión de los costos	Estos deben ser establecidos sobre la base de los riesgos identificados y deberán mantenerse actualizados, ante los cambios en el mercado, en la dinámica comercial de la empresa, en la normativa aplicable, entre otros. A título de ejemplo, las empresas podrán implementar procedimientos y protocolos internos que tengan por finalidad regular los aspectos que se mencionan a continuación: - La identificación de riesgos de incumplimiento de las normas de libre competencia. - El desarrollo de auditorías y monitoreos. - La asistencia a reuniones con competidores y a reuniones de asociaciones gremiales. - La determinación de precios y otras condiciones comerciales. - El manejo confidencial de información comercial. - El reporte de presuntos incumplimientos. - Las investigaciones internas y procedimientos disciplinarios por presuntos incumplimientos. - La participación en procesos de selección públicos. - El uso del lenguaje por parte de los trabajadores en las comunicaciones. Las empresas deben tomar medidas razonables para comunicar periódicamente y de una manera sencilla sus procedimientos y protocolos a sus trabajadores. Los medios de difusión pueden ser escritos, a través de comunicaciones formales (comunicados, memorandos, publicaciones institucionales), u orales, a través de mensajes transmitidos en las capacitaciones a los trabajadores, reuniones de trabajo, entre otros. En cualquier caso, es recomendable que las comunicaciones sean realizadas por funcionarios de la Alta Dirección, ya que ello reforzará el compromiso institucional por el respeto a la Ley.	10	Procedimientos	Verificar la compatibilidad y concordancia de las políticas, directivas, manuales, instructivos y procedimientos de los procesos comerciales y técnicos con el marco regulatorio sobre libre competencia.	- Políticas, directivas, manuales, instructivos y procedimientos actualizados y aprobados por instancias competentes, de ser el caso. - Informe con los cambios realizados, de ser el caso.	Abr-2024	Cada 2 años o debido a mejoras o cambios en el contexto	- Gerencia Regional. - Gerencia Comercial. - Gerencia Técnica. - Área de Asesoría Legal. - Dpto. de Calidad y Fiscalización. - Oficialía de Cumplimiento.	La actualización va a depender de la autoevaluación y la auditoría.	LC-14	
11	Verificar si los criterios de la Metodología del SGR son razonables para una adecuada identificación, evaluación y tratamiento de riesgos de libre competencia.	- Manual del SGR actualizado y aprobado por instancias competentes, de ser el caso. - Informe con los cambios realizados, de ser el caso.		Abr-2024	Cada 2 años o debido a mejoras o cambios en el contexto	- Gerencia Regional. - Gerencia Comercial. - Gerencia Técnica. - Dpto. de Calidad y Fiscalización. - Oficialía de Cumplimiento.		LC-15			
12	Implementar reconocimientos a los trabajadores que participen y desarrollen iniciativas para el cumplimiento de normas de Libre Competencia.	- Actividad interna para resaltar el nivel de conocimiento y cumplimiento de las normas sobre libre competencia.	Jul-2024	Anual	- Dpto. Corporativo de Gestión de Personas. - Dpto. de Gestión de Personas - Oficialía de Cumplimiento.		LC-17				
13	Es necesario que cada empresa disponga de una estrategia de capacitación, de acuerdo con las características de su organización. Sin perjuicio de ello, se recomienda tomar en cuenta las siguientes consideraciones: - Dotar de contenido motivacional a las capacitaciones: Las capacitaciones no solo deben verse reducidas al traslado de información, sino que deben motivar a los trabajadores a adoptar y compartir los valores que subyacen a la política de cumplimiento que inspira el Programa. - Capacitar a todos los trabajadores de la organización: Todos los trabajadores sean capacitados sobre los alcances del Programa. Para estos efectos, se recomienda incluir un módulo sobre infracciones en materia de libre competencia, en los programas de formación regulares de los trabajadores. - Requerir los servicios de asesores calificados en temas de libre competencia, para el dictado de las capacitaciones: Las capacitaciones deben estar a cargo de un profesional con experiencia y especializado en libre competencia. - Adoptar un enfoque casuístico: Las capacitaciones deben tener un contenido fundamentalmente casuístico y desarrollarse de manera didáctica e interactiva, con la participación de casos hipotéticos, en función de los riesgos identificados en la organización.	13	Capacitación	Capacitar al personal sobre normas de Libre competencia.	- TDR para contratación de capacitador. - Contrato de capacitación. - Invitación a capacitación. - Material del curso. - Constancia de asistencia.	Jun-2024	Anual	- Gerencia Comercial. - Dpto. Gestión de Personas. - Oficialía de Cumplimiento.	Junto con ítem 7	LC-18	

Firmado Digitalmente por:
ARANA VÁSQUEZ Luis Alberto
Marluis FAU 20102708394 soft
Razón: SOY REVISOR DEL DOCUMENTO
Ubicación: DISTRILUZ
Fecha: 14/02/2024 14:36:11

Firmado Digitalmente por:
SILVA FERNÁNDEZ Karla
Noedith FAU 20102708394 soft
Razón: SOY REVISOR DEL DOCUMENTO
Ubicación: DISTRILUZ
Fecha: 14/02/2024 17:15:44

Firmado Digitalmente por:
SAAVEDRA CARRERO David
FAU 20102708394 soft
Razón: SOY REVISOR DEL DOCUMENTO
Ubicación: DISTRILUZ
Fecha: 14/02/2024 17:18:46

Firmado Digitalmente por:
PUICAN ARBULU Rolando
Augusto FAU 20102708394 soft
Razón: SOY REVISOR DEL DOCUMENTO
Ubicación: DISTRILUZ
Fecha: 14/02/2024 18:18:35

Firmado Digitalmente por:
NAMUCHE FEBRES Marina Del Socorro FAU 20102708394 soft
Razón: SOY REVISOR DEL DOCUMENTO
Ubicación: DISTRILUZ
Fecha: 14/02/2024 18:25:08

Firmado Digitalmente por:
BRAVO VALDIVIA Osterman
FAU 20102708394 soft
Razón: SOY REVISOR DEL DOCUMENTO
Ubicación: DISTRILUZ
Fecha: 14/02/2024 18:43:44

Firmado Digitalmente por:
SAGUMA CORREA Arturo
FAU 20102708394 soft
Razón: SOY REVISOR DEL DOCUMENTO
Ubicación: DISTRILUZ
Fecha: 14/02/2024 18:43:44

ZABAL
QUE Nilton
ar FAU
02708394

Firmado digitalmente por
OLAZABAL YENQUE
Nilton Cesar FAU
20102708394 soft
Fecha: 2024.02.14
14:06:00 -05'00'

Firmado Digitalmente por:
OLAZABAL YENQUE Nilton
Cesar FAU 20102708394 soft
Razón: SOY AUTOR DEL DOCUMENTO
Ubicación: DISTRILUZ
Fecha: 29/02/2024 09:41:32

<p>los trabajadores</p>	<p>El programa de capacitación debe ser documentado, a fin de conservar registros sobre su desarrollo y evaluar sus resultados. A continuación, se presenta un listado de documentos que podrán ser empleados para esos efectos: a) Plan de trabajo de las capacitaciones que se llevarán a cabo; b) Listado de capacitaciones efectuadas; c) Listado de asistencia de los trabajadores; d) Material audiovisual de las capacitaciones; e) De ser el caso, el contrato y conformidad por capacitación del especialista en libre competencia; f) Registro de las evaluaciones realizadas; g) Documentación sobre entrevistas o encuestas a trabajadores.</p>	14	<p>Difusión</p>	<p>Difundir mensajes vinculados con el contenido del Programa de Cumplimiento de Libre Competencia, a través de correos electrónicos, mensajes de intranet, materiales informativos, entre otros.</p>	<p>02 Boletín de difusión de normas. 01 Fondo de pantalla. 01 Material de sensibilización personal clave.</p>	Mar-2024	Anual	<p>- Dpto. de Gestión de Personas. - Dpto. de Calidad y Fiscalización.</p>	LC-19
<p>(v) Actualización constante y monitoreo del</p>	<p>El monitoreo es un proceso permanente a cargo del Oficial o Comité de Cumplimiento, que tiene por finalidad evaluar el desempeño de un Programa de Cumplimiento, desde un enfoque preventivo.</p>	15	<p>Informes</p>	<p>Realizar el monitoreo de las actividades comerciales, para lo cual se realizarán visitas, a fin de verificar la información documental correspondiente.</p>	<p>Informe resultante.</p>	Nov-2024	Anual	<p>- Oficialía de Cumplimiento.</p>	LC-20
<p>(vi) Auditorías al Programa de Cumplimiento</p>	<p>En la auditoría se evalúan los siguientes aspectos: la identificación de riesgos y su actualización, el funcionamiento de las líneas de denuncia y consultas entre la empresa y sus trabajadores, la difusión de la Política de Cumplimiento por parte de la alta dirección, la implementación de los procedimientos y protocolos internos para el control o mitigación de riesgos identificados, entre otros.</p> <p>Los resultados deberán ser documentados mediante reportes de auditoría. En los reportes se deberán advertir las fortalezas y falencias del Programa de Cumplimiento, así como las principales recomendaciones o acciones para fortalecer el Programa.</p> <p>No existe una periodicidad para el desarrollo de auditorías al Programa de Cumplimiento por parte de las empresas, debido a que esto dependerá de las características comerciales y necesidades de cada empresa. Sin embargo, en términos generales, se recomienda que la</p>	16	<p>Auditoría externa</p>	<p>Contratar los servicios de Auditores externos para evaluar la eficiencia y eficacia del Programa de cumplimiento de Libre Competencia.</p>	<p>- TDR para contratación de auditoría. - Contrato de servicio. - Informe de resultados.</p>	Mar-2024	<p>Cada 2 años o por situaciones que lo ameriten</p>	<p>- Gerencia Regional.</p>	LC-21
<p>(vii) Procedimientos para consultas y denuncias</p>	<p>A través de estos los trabajadores tienen información sobre los medios que deben emplear y las personas de contacto en caso surjan interrogantes o, más aún, infracciones potenciales o efectivas. Para la implementación de dichos procedimientos, se pueden emplear sistemas informáticos internos o externos, correo electrónico, teléfono, página web e intranet, entre otros. Asimismo, se deberá tomar en cuenta lo siguiente:</p> <p>• Funcionario a cargo: El funcionario encargado de absolución de consultas y el tratamiento de denuncias debe ser el Oficial o Comité de Cumplimiento o, en su defecto, algún otro funcionario dentro de la organización.</p> <p>En el supuesto que un trabajador desee denunciar al funcionario que precisamente está encargado de absolver las denuncias, la empresa debería contar con mecanismos para derivar la denuncia a otro funcionario, al directorio, de ser el caso. Por ejemplo, podría ocurrir que el Comité de Cumplimiento esté supervisado por el Gerente Gral y precisamente este sea objeto de una denuncia por incumplir las normas de libre competencia.</p> <p>• Responsables: El Oficial o Comité de Cumplimiento estén a cargo de la absolución de consultas, para lo cual podrán valerse del apoyo del área legal o de sus asesores externos, de ser necesario. La recepción e investigación de denuncias puede recaer en el Oficial o Comité o también encargarse a un tercero. La tercerización podría darse en la recepción de la denuncia, que es canalizada luego al área encargada de la investigación, pero también podría comprender la investigación para confirmar la veracidad de la denuncia.</p> <p>En el supuesto que un trabajador desee denunciar al funcionario que precisamente está encargado de investigar las denuncias o surja un conflicto de intereses, la empresa debería contar con mecanismos para derivar la denuncia a otro funcionario, de ser el caso. Por ejemplo, podría ocurrir que el Comité de Cumplimiento esté integrado o supervisado por el Gerente Gral y precisamente este sea objeto de una denuncia por incumplir las normas de libre competencia.</p> <p>• Confidencialidad: Las empresas deben contar con mecanismos para asegurar la confidencialidad de la información, especialmente, de la identidad de quien efectúe la consulta</p>	17	<p>Difusión</p>	<p>Difundir el protocolo de denuncias de Línea Ética, el cual incluye denuncias de libre competencia, así como el Código de Ética y Conducta.</p>	<p>- Canales habilitados de la línea ética. - Protocolo. - Informes semestrales de evaluación de denuncias asociadas a LC.</p>	Jun-2024 Dic-2024	Semestral	<p>- Oficialía de Cumplimiento.</p>	LC-22