

1. PROPÓSITO

Vista Hermosa Inversiones Forestales SpA, en adelante “Vista Hermosa” o “la Compañía”, como parte de su compromiso con la ética, la integridad y la transparencia en todas sus actividades y operaciones, rechaza el soborno y el cohecho, en cualquiera de sus formas, y les considera como una grave amenaza a sus valores y a la legalidad de nuestras actividades, por lo que su prevención constituye un eje central de su Modelo de Prevención de Delitos y de su Sistema de Cumplimiento.

Este documento busca proporcionar un marco claro para prevenir, detectar y responder a situaciones que pudieran estar relacionadas con el ofrecimiento, solicitud o aceptación de sobornos, tanto en el ámbito público como privado, en línea con la Ley N° 20.393 sobre responsabilidad penal de las personas jurídicas y su actualización por la Ley N° 21.595 sobre delitos económicos

2. ALCANCE

Esta política es de aplicación obligatoria para todos los colaboradores de Vista Hermosa, incluidos directores, gerentes, ejecutivos, trabajadores, contratistas, asesores, proveedores y cualquier tercero que actúe en nombre de o en representación de la Compañía o con quien se relacione

3. DEFINICIONES

Soborno: cualquier ofrecimiento, promesa, entrega, solicitud o aceptación de un beneficio indebido. ya sea en dinero, especie u otra ventaja con el propósito de obtener una acción favorable, influir en decisiones de negocio, asegurar ventajas indebidas o inducir al incumplimiento de deberes legales o contractuales.

Incluye, pero no se limita, al delito de corrupción entre particulares o soborno contemplado en los artículos 287 bis y 287 ter del Código Penal.

Cohecho de funcionario público: cualquier ofrecimiento, promesa, entrega, solicitud o beneficio indebido. ya sea en dinero, especie u otra ventaja, con el propósito de obtener una acción favorable ilícita de un funcionario público nacional o extranjero, instando a éstos a que incumplan sus deberes funcionarios y obligaciones de probidad establecidas en la ley 20.880 Sobre Probidad en la Función Pública y Prevención de los Conflictos de Intereses¹.

Incluye, pero no se limita, al delito de cohecho contemplado en los artículos 248 al 251 ter del Código Penal.

¹ D.O. 05.01.2016: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1086062>

4. PRINCIPIOS RECTORES

Los valores establecidos en el Código de Ética de Vista Hermosa guían el actuar frente al soborno y al cohecho, entre los que destacan:

- **Integridad y transparencia:** actuar con rectitud, sin aceptar ni ofrecer beneficios indebidos.
- **Cumplimiento normativo:** observar las leyes nacionales y compromisos éticos corporativos.
- **Gestión y control:** establecer sistemas internos eficaces que mitiguen riesgos de corrupción.
- **Cultura ética:** promover un entorno organizacional donde el soborno no tenga cabida.

5. CONDUCTAS PROHIBIDAS

En virtud de esta política, se prohíbe:

- Ofrecer o recibir dinero, regalos, favores, viajes, comisiones u otros beneficios con el fin de influir indebidamente en una decisión de negocio.
- Encubrir pagos ilícitos a través de donaciones, contribuciones sociales, incentivos comerciales o registros contables manipulados.
- Participar en pagos de facilitación o sobornos disfrazados de reembolsos, compensaciones u otras formas indirectas de entrega de valor.
- Aceptar beneficios personales de proveedores, clientes u otros terceros que generen un conflicto de interés o comprometan la imparcialidad de las decisiones.
- Ofrecer dinero, regalos, favores, viajes, comisiones u otros beneficios con el fin de que un funcionario públicos nacional o extranjero incumpla sus deberes funcionarios, sea en el marco de la obtención de un permisos o de una fiscalización.
- Instar, favorecer o permitir que un funcionario público nacional incurra en cualquiera de los delitos establecidos en el artículo 3 de la ley 21.595.

6. CONTROLES PREVENTIVOS

Para prevenir situaciones de soborno, Vista Hermosa ha implementado, entre otros:

- **Debida diligencia a terceros:** evaluación previa de integridad, antecedentes legales y reputación antes de establecer relaciones contractuales.

- **Límites a regalos, invitaciones y viajes:** ningún colaborador podrá aceptar o entregar obsequios que excedan el valor permitido por el Sujeto Responsable Coordinador (actualmente US\$ 50/año por receptor), salvo aprobación excepcional.
- **Control de relaciones con funcionarios públicos:** todo gasto relacionado debe registrarse conforme al “Registro de Reuniones con Funcionarios Públicos” y cumplir con el Procedimiento de Interacción.
- **Segregación de funciones y auditorías:** controles internos que aseguran la trazabilidad y limitan las posibilidades de fraude.
- **Protocolo Interacción con Funcionarios Públicos.**
- **Cumplimiento de la Ley 20.730 que Regula el Lobby y las Gestiones que Representen Intereses Particulares Ante las Autoridades y Funcionarios².**
- **Procedimiento de Compras.**
- **Política de Regalos, invitaciones y viajes.**
- Valores y Principios establecidos en el **Código de Ética.**
- Normas establecidas en el **Manual de Cumplimiento.**
- Uso del **Canal de Denuncias.**

7. DENUNCIAS Y MECANISMOS DE REPORTE

Vista Hermosa pone a disposición de sus colaboradores y terceros un Canal de Denuncias seguro, confidencial y anónimo, accesible a través de:

- Contacto directo con el Oficial de Cumplimiento: A través del correo electrónico Canal.denuncias1@vistaforestal.com
- Línea telefónica gratuita: 800 000 158
- WhatsApp: +54 911 4409 5782
- Página web: <https://vistahermosa.lineaseticas.com/>
- Correo electrónico: vistahermosa@kpmg.com.ar
- Correo postal: Pdte. Riesco 5685, 7561127 Las Condes, Región Metropolitana, Chile, dirigida a “KPMG – Línea Ética Vista Hermosa
- Entrevista personal: Se concreta la cita a través de la línea telefónica gratuita.

Toda denuncia será gestionada conforme al procedimiento definido en el Modelo de Prevención de Delitos. Se garantiza la no represalia para quienes reporten de buena fe.

² D.O. 08.03.2014: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1060115&idParte=>

8. SANCIONES

El incumplimiento de esta política podrá dar lugar a la implementación de medidas disciplinarias, incluyendo amonestaciones, multas, o despido, según lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y en el Código del Trabajo., sin perjuicio de la terminación del contrato y, si corresponde, denuncia ante autoridades judiciales. En el caso de proveedores o terceros, se podrá aplicar la suspensión o terminación de la relación contractual.

9. CAPACITACIÓN

La Compañía desarrollará programas periódicos de capacitación para asegurar que todos sus colaboradores comprendan la política, sus implicancias legales y los riesgos asociados al soborno. Este esfuerzo forma parte del Programa Anual de Capacitación definido en el Modelo de Prevención de Delitos.

10. REVISIÓN Y MEJORA CONTINUA

Esta política será revisada regularmente por el Oficial de Cumplimiento y el Comité de Riesgos, considerando la evolución del entorno normativo, los hallazgos de auditoría y las buenas prácticas internacionales. Cualquier ajuste será informado oportunamente a todos los destinatarios de esta política.

11. AUTORIZACIÓN Y CONTROL DE CAMBIOS

Etapas	Nombre	Cargo
Elaborado por	Raúl Meza	Subgerente Control y Procesos
Revisado por	Raúl Meza	Subgerente Control y Procesos
Aprobado por	Rafael Ide	Gerente General

12. HISTORIAL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Cambios realizados	Responsable
V01	07/06/2025	Creación del documento	Raúl Meza