

PACTO DE INTEGRIDAD

GESTUS, DISEÑO Y PRODUCCIÓN LIMITADA

Enero, 2025

ÍNDICE

1. Preámbulo.
2. Objetivo del Programa de Integridad.
3. Declaración de principios.
4. Definiciones.
5. Normas de conducta.
6. Prohibiciones.
7. Responsabilidades.
8. Protección de los datos personales.
9. Fidelidad e integridad de la información.
10. Derechos humanos.
11. Políticas y preocupación por el desarrollo de la justicia social.
12. Política Medio Ambiental.
13. Política contra la corrupción.
14. Política de Compliance.
15. Modelo de Prevención de Delitos.
16. Canal de Denuncias.
17. Procedimientos y mecanismos de reporte.
18. Sanciones y consecuencias.
19. Supervisión y Monitoreo. Compromiso de cumplimiento.
20. Actualización del programa de integridad.
21. Difusión y capacitación.
22. Normas Supletorias.
23. Constancia.

1. PREÁMBULO

Gestus, Diseño y Producción Limitada (en adelante “Gestus”), es una empresa con más de 14 años de trayectoria en el desarrollo de experiencias creativas y emotivas en eventos que conectan a nuestros clientes con su entorno, creando relatos y conceptos en un trabajo conjunto y colaborativo.

Desde su concepción Gestus se ha caracterizado por ser una empresa que trabaja con rigor y excelencia, buscando cumplir con los más altos estándares en la calidad de los servicios prestados a la comunidad, tanto en el sector privado como público.

La comunidad y nuestros clientes siempre han valorado nuestro sello de calidad, reconociendo la labor que llevan a cabo cada día nuestros trabajadores.

A su vez, nuestra empresa se ha distinguido por sus valores de integridad, probidad y transparencia que fundamentan su visión y misión empresarial, enfocada en una práctica corporativa íntegra, honesta, inclusiva y sustentable con la comunidad y el medio ambiente, lo que se refleja en un constante reconocimiento gubernamental de nuestra labor en la ciudadanía y la importante función de apoyo a instituciones públicas y privadas en el desempeño de nuestras funciones.

Durante su vasta trayectoria, nuestra empresa ha velado por mantener una conducta ética intachable, un apego irrestricto a las leyes y un rol activo para lograr una sociedad más justa y sustentable, renovando día a día a través de sus políticas de responsabilidad social, el compromiso con la comunidad y el vínculo con sus colaboradores.

Es por ello, que se ha decidido implementar un programa de probidad e integridad sistematizado que tendrá impacto en la gestión interna de la empresa estableciendo criterios éticos comunes que permitan identificar la mejor manera de desarrollar nuestros servicios a fin de fortalecer la base de la confianza mutua entre la empresa con sus colaboradores y las autoridades gubernamentales.

Este programa busca ser una guía práctica en el desempeño de nuestras funciones, conteniendo los diversos principios y fundamentos éticos con los que queremos relacionarnos con nuestros diferentes grupos de interés.

2. OBJETIVO DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD

Desde la entrada en vigencia de la Ley N.º 19.886 y la implementación del portal Chile Compra, la empresa ha adscrito y regulado internamente políticas en materia de compras públicas, teniendo como pilares lo recomendado en la Directiva de Contratación Pública N.º 31 *“Código de Ética y Buenas Prácticas para proveedores del Estado en Materia de Compras Públicas”* y el *“Decálogo de Probidad en las Compras Públicas para proveedores del Estado”*, de esta forma, hemos orientado desde hace años nuestras decisiones en miras de asumir un rol activo en la lucha de la corrupción, el respeto de los derechos humanos y el estricto cumplimiento de los pactos de integridad establecidos por la Administración.

Bajo esta misma directriz y buscando dar fiel cumplimiento a lo dispuesto en el Dictamen Número **E370752/2023** de fecha 20 de julio del año 2023, emitido por la Contraloría General de la República, se presenta este programa de probidad e integridad, con la certeza de que su divulgación e implementación dentro de la empresa, será de utilidad para concientizar, regular, mitigar y sancionar situaciones de corrupción o de conductas irregulares que se detecten en el desempeño de las funciones de nuestros trabajadores, estableciéndose la obligatoriedad de su aplicación sin excepción alguna, a todos los colaboradores de nuestra empresa incluyendo cargos directivos como gerencias, jefaturas, ejecutivos, administrativos y trabajadores, quienes se encuentren vinculados y representen a nuestra compañía.

Así mismo, el objetivo de este programa consiste en no solo ser un conjunto de normas, reglas y sanciones que deben seguirse ante ciertas situaciones detectadas que pongan en entredicho la probidad y la integridad, sino más bien pretende entregar a todos los colaboradores de la empresa, una herramienta que permita promover un entorno de diálogo abierto y responsable, para crear relaciones laborales constructivas, equitativas, duraderas y funcionales al desarrollo de la empresa y su competitividad.

Nuestro objetivo como líderes empresariales es garantizar siempre un ambiente laboral digno, de respeto mutuo, de no discriminación ya sea de sexo, raza, religión, color político, condición social, previniendo, identificando y sancionado a la brevedad todas las conductas que atenten contra nuestros principios y valores como empresa.

Por lo que el presente programa regulará principalmente condiciones, requisitos, derechos, obligaciones, prohibiciones relativas a las conductas que mantengan nuestros colaboradores relativas a la promoción, divulgación de los valores éticos de Gestus, el respeto de los derechos humanos, y el cumplimiento la normativa vigente en materia de compras públicas, asociadas a las conductas desplegadas como proveedores del Estado, siendo el deber de todos informar de cualquier eventual incumplimiento del presente pacto para identificar a los responsables y sancionar las conductas que atenten contra los principios que nos distinguen.

Este programa de integridad se considera como parte integrante de cada contrato de trabajo y será obligatorio para el trabajador(a) en el fiel cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto.

3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Gestus es consciente que armar un sistema ético-normativo es imposible sin tener previamente establecidos, los principios y valores que guiarán las conductas de nuestros colaboradores y que servirán como pautas de interpretación para el presente pacto.

Por tanto, damos cuenta que los principios que guiarán el cumplimiento del Pacto de Integridad serán la **lealtad, la probidad, el respeto, la responsabilidad, la honestidad, la transparencia, la integridad y la equidad**, además de todos los principios que deriven de instrumentos legales externos al Pacto de Integridad, que se entienden incorporados como medios de interpretación y como normas supletorias.

Se espera que todos los integrantes de nuestra empresa respeten estos principios para con nuestros proveedores, clientes, empleados y competidores.

Será especialmente relevante, la aplicación estricta de los principios, en todos los procedimientos de Licitación Pública, Privada, Convenio marco, Trato Directo y demás procedimientos establecidos en la ley de Compras Públicas, en la cuales participe nuestra empresa, debiendo siempre mantener un trato leal, íntegro, responsable, transparente y honesto en todas sus relaciones con los órganos públicos y de la administración del estado.

La compañía desarrolla y promueve sus valores actuando siempre en base a pilares éticos, que orientan y dirigen la actividad de la empresa en las relaciones que mantenga con los organismos públicos, con sus proveedores y con todos sus colaboradores.

A modo de ilustrar a nuestros colaboradores y trabajadores, consideramos que es esencial que se tengan presente las siguientes definiciones, de modo de comprender de mejor manera este pacto de integridad:

INTEGRIDAD: La integridad es *“la práctica de ser una persona honesta”*, Se trata de una característica que orienta la conducta del individuo en su actuar. A modo de ejemplo, un comprador entrega en efectivo sin darse cuenta un monto mayor del que corresponde al producto que compra, el vendedor actúa con integridad si le devuelve el exceso.

HONESTIDAD: La honestidad ha sido definida como un valor de carácter moral, relevante para establecer relaciones interpersonales de confianza, sinceras y basadas en el respeto. Una persona honesta transparenta sus intenciones, evitando generar un mal al otro.

PROBIDAD: Implica el ejercicio de las labores de un individuo, basado en los principios de honestidad e integridad. Es una aplicación práctica de estos principios a la vida laboral y profesional. La probidad implica no utilizar bajo ningún supuesto cargos o información privilegiada para enriquecerse o beneficiarse de forma ilícita. Es la antítesis de la corrupción. Los colaboradores deberán observar y aplicar las normas de integridad y probidad, especialmente como medidas de conducta en materia de compras públicas, manteniendo una conducta intachable y proba, al momento de participar en los procesos de licitación pública, y al ejecutar contratos con organismos públicos.

TRANSPARENCIA: Busca garantizar el derecho a conocer y acceder a la información. La publicidad de la información opera como barreras para la corrupción.

COMPROMISO: Implica relación de reciprocidad e interdependencia entre la empresa y sus colaboradores, de modo tal que estos se identifiquen con los valores éticos empresariales y se sientan parte de ella. Un compromiso es más que una obligación, e implica la correspondencia del fuero interno con los valores de la organización.

CORRUPCIÓN: Consiste en *“el aprovechamiento de la posición de autoridad que ostenta una persona o grupo de personas para un beneficio indebido en provecho propio o de un tercero. Se utiliza la posición de poder para obtener ventajas frente a un hecho, oportunidad o cualquier otra condición.”*. La corrupción supone una infracción grave a los principios de este pacto.

LIBRE COMPETENCIA: Derecho que tienen todas las personas y empresas a participar con eficiencia y en igualdad de condiciones en las actividades económicas, logrando así ofrecer productos y servicios con la mejor combinación de precio y calidad, variedad e innovación, maximizando el bienestar de los consumidores y de la sociedad en general.

LEALTAD: El término lealtad expresa un sentimiento de respeto y fidelidad hacia una persona, compromiso, comunidad, organización, principios morales, entre otros. Una persona leal se caracteriza por ser dedicada y cumplidora, inclusive cuando las circunstancias son adversas.

RESPONSABILIDAD: Se puede clasificar en responsabilidad ética, moral y legal. La responsabilidad ética *“surge de nuestro mero hecho de existir y ser conscientes del mundo en el que vivimos.”*. La responsabilidad moral consiste a su vez en *“la respuesta que debemos dar por las normas morales que permiten la convivencia humana. En este caso es el deber el criterio de la responsabilidad”*.

Finalmente, la responsabilidad legal ha sido entendida como *“la respuesta que damos ante las leyes de un país o leyes internacionales. Somos responsables como ciudadanos o por la actividad o por la función, estamos dentro de un marco legal ante el cual debemos responder.”*

EQUIDAD: Se le ha definido como *“la equivalencia de la razón "insumo/resultado" para todas las partes involucradas en un intercambio dado. Una relación equitativa, existe cuando todos los participantes reciben resultados relativamente iguales de la relación”*. Según Aristóteles consiste en dar a cada uno lo que se merece.

SANCIÓN: Consiste en una consecuencia o efecto de cometer una infracción asociada al incumplimiento de este Pacto de Integridad y cualquiera de sus políticas asociadas.

MEDIO AMBIENTE: Se le define como un sistema global constituido por elementos naturales y artificiales de naturaleza física, química o biológica, socioculturales y sus interacciones, en

permanente modificación por la acción humana o natural que rige y condiciona la existencia y desarrollo de la vida en sus múltiples manifestaciones.

SUSTENTABILIDAD: Supone planificar y realizar las actividades considerando la proporcionalidad de los recursos ambientales.

ENCARGADO DE INTEGRIDAD: Persona responsable de implementar el Pacto de Integridad y las políticas que lo componen, supervisar actividades de control, responder a los denunciantes por la vía que se presentó el reclamo y de realizar las investigaciones que sean pertinentes.

5. NORMAS DE CONDUCTA

Dentro de nuestra organización, es imperante el irrestricto apego a las leyes y a las instituciones democráticas que rigen nuestro país. A su vez, no toleramos ninguna forma de corrupción, como tampoco de discriminación.

Por tanto, en nuestras conductas internas y en los negocios, nuestro actuar siempre será dirigido por principios y deberes éticos que plantean una conducta íntegra e intachable para con el medio en el cual nos desarrollamos.

5.1. Con respecto a las relaciones internas de la empresa, será imperante lo siguiente:

- a) El respeto irrestricto al medio ambiente, y a la normativa legal y reglamentaria que lo protege.
- b) El respeto mutuo en toda interacción entre nuestros colaboradores, y en cada comunicación que se mantenga con las autoridades u organismos públicos.
- c) El cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales para con nuestros colaboradores
- d) Fomentar políticas inclusivas y de gran impacto social, procurando siempre incluir a las minorías religiosas, culturales y sociales.

- e) Propender siempre la protección de los datos personales.
- f) Mantener una actitud transparente, integradora y abierta para con la comunidad.
- g) Entregar siempre información fidedigna e íntegra cuando por ley se requiera.
- h) Propender a entregar soluciones que digan relación con un desarrollo sustentable y sostenible.
- i) Utilizar estrategias sustentables y sostenibles para con el Medio Ambiente.

5.2. A su vez, con respecto a nuestras actividades de negocios y en las relaciones que mantengamos con nuestros clientes, proveedores o competidores será imperante:

- a) La competencia leal para con nuestros competidores.
- b) Ofrecer exactamente lo que se entregará, con apego irrestricto a las buenas prácticas y a la libre competencia.
- c) La estricta sujeción a las bases administrativas, bases técnicas y términos de referencia, dispuestos por las entidades públicas con las cuales nos relacionemos.
- d) Velar siempre por una actuación rápida y efectiva, que no genere menoscabo a las instituciones con las cuales contratamos.
- e) Mantener siempre una actitud de confidencialidad para con los intereses de nuestros clientes.
- f) Prevenir y abstenerse de cualquier tipo de inhabilidades, al momento de participar en una licitación pública, trato directo, licitación privada o convenio marco.
- g) Transparentar e informar cualquier conflicto de interés que se suscite en nuestras actividades de negocios.

6. PROHIBICIONES.

Como empresa, somos conscientes que el Pacto de Integridad es incompatible con ciertas actividades o conductas que atentan expresamente contra los principios y normas establecidos en este.

Por tanto, se hace imperativo expresar y detallar toda conducta que está expresamente prohibida en nuestra empresa:

6.1 No se tolera ninguna forma de corrupción

El soborno, el pago de dádivas y la corrupción están prohibidas y constituyen una infracción de la mayor gravedad para con este pacto.

La empresa no tolera ninguna conducta de negocios impropia, que vulnere la probidad y honestidad en el ejercicio de nuestras funciones.

Se prohíbe terminantemente ofrecer, dar, prometer, aceptar o solicitar algo a cambio de favores ni de objetos de valor, en nuestras relaciones con la administración pública, los demás oferentes, nuestros proveedores y demás grupos de interés.

Para efectos de la aplicación del Pacto de Integridad se entenderá por Corrupción cualquier acto realizado a título personal, de forma directa o mediante intermediario y/o en nombre o por cuenta de la Compañía, consistente en:

- ❑ Dar, ofrecer o consentir en dar a un funcionario público un Beneficio Indevido, en provecho de éste o de un tercero: (i) en razón del cargo o por la función del funcionario público (es decir, sin mediar contraprestación); (ii) para que el funcionario público ejecute o por haber ejecutado un acto propio de su cargo en razón del cual no le están señalados derechos; (iii) para que el funcionario público omita o por haber omitido un acto debido propio de su cargo, o para ejecutar o por haber ejecutado un acto con infracción a los deberes de su cargo; (iv) para que el funcionario público cometa alguno de los crímenes o simples delitos aplicables a funcionarios públicos establecidos en el Código Penal.
- ❑ Ofrecer, prometer, dar o consentir en dar a un funcionario público extranjero: (i) un beneficio económico o de otra naturaleza en provecho de éste o de un tercero, en razón del cargo del funcionario; (ii) un beneficio económico o de otra naturaleza para que omita o ejecute, o por haber omitido o ejecutado, un acto propio de su cargo o con infracción a los deberes de su cargo.
- ❑ Interesarse en cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión que involucre a la Compañía, incumpliendo las condiciones establecidas por la ley, así como toda persona a quien le sean aplicables las normas que en materia de deberes se establecen para los directores o gerentes.

- ⓘ Solicitar o aceptar un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para favorecer o por haber favorecido a un oferente sobre otro, o dar, ofrecer o consentir en dar a un tercero un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, con el fin de que favorezca o por haber favorecido la contratación con un oferente por sobre otro.
- ⓘ Apropiarse o distraer dinero, efectos o cualquiera otra cosa mueble que se hubiere recibido en depósito, comisión o administración, o por otro título que produzca obligación de entregarla o devolverla, causando perjuicio de otro.
- ⓘ Al que teniendo a su cargo la salvaguardia o la gestión del patrimonio de otra persona, o de alguna parte de éste, en virtud de la ley, de una orden de la autoridad o de un acto o contrato, le irrogare perjuicio, sea ejerciendo abusivamente facultades para disponer por cuenta de ella u obligarla, sea ejecutando u omitiendo cualquier otra acción de modo manifiestamente contrario al interés del titular del patrimonio afectado.

Las prácticas ya mencionadas estarán sujetas a las sanciones de la mayor gravedad que posee nuestra empresa, sin perjuicio de remitir los antecedentes a las autoridades competentes encargadas de la persecución y sanción de los posibles delitos que dichas conductas conlleven.

Sobre este punto se entenderán plenamente aplicables las definiciones, normas y principios dispuestos en nuestra Política Anticorrupción y en nuestro modelo de Prevención de Delitos.

6.2 Se prohíbe cualquier tipo de conflicto de interés

Gestus velará siempre por transparentar e informar de cualquier conflicto de interés que pueda padecer alguno de sus miembros, con respecto a un proceso de Licitación Pública, Licitación Privada, Trato Directo, Convenio Marco, o con cualquier otro tipo de relación contractual o comercial relacionada con organismos públicos, autoridades, oferentes y la competencia.

Nuestros trabajadores y colaboradores tienen terminantemente prohibido tomar decisiones en las cuales pueda existir un conflicto de interés real, potencial o aparente, que pueda poner en riesgo las normas y principios del presente Pacto de Integridad.

6.3 Se prohíben regalos, hospitalidades y sobornos.

Gestus y sus colaboradores no aceptan ni solicitan favores, privilegios o regalos de autoridades, clientes, proveedores y demás personas que se encuentran dentro de sus grupos de interés.

Aceptar cualquier tipo de regalo, dádiva, favor o privilegio en el ejercicio de nuestra actividad empresarial, constituirá por sí solo un conflicto de interés que todo trabajador o colaborador deberá informar y transparentar.

Todo regalo u ofrecimiento que pueda constituir un privilegio o favor para con nuestra empresa, colaboradores o trabajadores, deberá ser cortésmente rechazado, explicando las políticas y normas internas de la empresa.

Por otro lado, se prohíbe ofrecer o entregar cualquier cosa de valor, directa o indirectamente, a un empleado o funcionario público, para inducirlos a realizar sus tareas de trabajo deslealmente o de otra manera indebida.

En relación con el punto anterior, dichas prohibiciones son las siguientes:

6.3.1. Pagos, promesas y ofrecimientos

Está absolutamente prohibido para todo el Personal de la Compañía y para las Terceras Partes que actúen en nombre, por cuenta o en representación de la Compañía, ya sea de manera directa o indirecta (por ejemplo, a través de agentes, proveedores, asesores u otras personas como intermediarias):

- ❑ Ofrecer, dar o consentir en dar un Beneficio Indebido a un Funcionario Público, al que no tiene derecho, para sí o para un tercero. Se debe tener en cuenta que cualquier Beneficio Indebido que se ofrezca a un Funcionario Público o que éste acepte, podrá constituir delito, sin necesidad de probar la intención o el efecto de una contraprestación por parte del funcionario público, es decir, por el solo hecho de ofrecer o aceptar el beneficio, sin tener en cuenta una acción u omisión del Funcionario Público como compensación del pago realizado.
- ❑ Ofrecer, dar o consentir en dar mayores derechos de los que le están señalados al Funcionario Público por razón de su cargo, o un Beneficio Indebido, para sí o un tercero,

para ejecutar o por haber ejecutado un acto propio de su cargo en razón del cual no le están señalados derechos.

- ❑ Ofrecer, dar o consentir en dar un Beneficio Indevido a un Funcionario Público, para sí o un tercero para omitir o por haber omitido un acto debido propio de su cargo, o para ejecutar o por haber ejecutado un acto con infracción a los deberes de su cargo.
- ❑ Ofrecer, dar o consentir en dar un Beneficio Indevido a un Funcionario Público, para sí o para un tercero para cometer alguno de los crímenes o simples delitos ministeriales del Código Penal.
- ❑ Ofrecer, prometer, dar o consentir en dar un Beneficio Indevido a un Funcionario Público extranjero con el propósito de obtener o mantener para sí o para un tercero cualquier negocio o ventaja en el ámbito de cualesquiera transacciones internacionales o de una actividad económica desempeñada en el extranjero.
- ❑ Ofrecer, prometer, dar o consentir en dar un Beneficio Indevido a un Funcionario Público extranjero para que omita o ejecute, o por haber omitido o ejecutado, un acto propio de su cargo o con infracción a los deberes de su cargo.
- ❑ Ofrecer, dar o prometer a un Funcionario Público u otra Tercera Parte algún Beneficio Indevido, para que realice u omita actos propios de su cargo, en violación de sus obligaciones o sin faltar a ellas.

En general, cualquier pago, transacción, convenio, operación o contrato con un Funcionario Público u otra persona natural o jurídica que sirva como conducto o medio para facilitar, disfrazar, ocultar o disimular pagos de Beneficios Indebidos o actos de Corrupción, está estrictamente prohibido.

6.3.2. Pagos de facilitación

La Compañía no permite que el Personal de la Compañía o Terceras Partes realicen cualquier pago a un Funcionario Público con la finalidad de agilizar o asegurar la ejecución de un acto funcional o procedimiento de rutina a su cargo. Todo pago de facilitación deberá ser reportado debida y oportunamente al Encargado de Prevención de Delitos o a través de los canales de denuncia.

6.3.3. Contribuciones Políticas

De conformidad con la normativa vigente, las contribuciones políticas están estrictamente prohibidas. En esa línea, los recursos, el espacio y la imagen de la Compañía no deben utilizarse para promover o satisfacer los intereses personales o de los partidos políticos.

Por lo tanto, el Personal de la Compañía que quiera ejercer sus derechos políticos, participando en la vida política del país y respaldando a la organización política o candidato de su preferencia, deberá asegurarse de dejar en claro que las declaraciones y apoyo brindados son a título estrictamente personal y no involucran ni representan de ningún modo la posición institucional de la Compañía.

Finalmente, sólo se permitirá, en caso de reuniones, las atenciones de cortesía consistentes en la entrega de alimentos como, por ejemplo, café, bebidas y galletas. Asimismo, solo se permite la entrega de regalos de carácter promocional o material de marketing, como por ejemplo cuadernos, lápices, pendrives, etc., en la medida que tales artículos no excedan de un valor respecto del cual nadie razonablemente puede sentirse en deuda por haberlos recibido, o bien razonablemente no pueden ser considerados como la contraprestación o pago de un servicio, permiso, actuación, etc. previamente realizado.

Los integrantes de Gestus estarán autorizados a recibir, por parte de terceros, solo atenciones de cortesía y artículos promocionales o de marketing sin valor relevante, siguiendo los parámetros descritos anteriormente. En el caso que a un integrante de Gestus le fuere ofrecido algún regalo, invitación, atención o beneficio que exceda los parámetros descritos, deberá informar a la gerencia respectiva y, sólo con la autorización previa de ésta, podrá aceptar la invitación o regalo.

6.4 No se permite ningún tipo de adulteración en la información

Toda información que genere y emita Gestus deberá representar con exactitud y veracidad su contenido. Especialmente deberá transparentar la naturaleza económica de las transacciones que hayan sido registradas por la empresa y el estado de situación real de los negocios de esta.

Se deberá cumplir estrictamente con la normativa tributaria aplicable a nuestras operaciones, y se proporcionará a las autoridades que lo requieran conforme a la ley, información transparente y veraz sobre nuestras actividades de negocio.

6.5 Se prohíbe la competencia desleal

Gestus considera que la libre competencia es un principio fundamental en el desarrollo de nuestras actividades comerciales. Por tanto, se prohíbe terminantemente cualquier práctica que atente contra la libre competencia.

Nuestras ofertas y propuestas siempre pretenderán ofrecer los mejores productos o servicios en las condiciones más favorables para con nuestros posibles clientes, con estricto apego a la normativa legal vigente.

Asimismo, prohibimos y rechazamos todo tipo de acuerdos colusorios de fijación de precios, que puedan afectar a nuestros clientes y a la comunidad.

Rechazamos todo abuso que pueda derivar de una eventual posición dominante en el mercado como también rechazamos realizar cualquier tipo de práctica predatoria.

6.6 Se prohíbe la exposición de información sensible y confidencial

Gestus está comprometida con la protección de la información y el resguardo de la confidencialidad.

Toda información que posea un eminente interés de carácter público y que ponga en peligro el bien común de nuestro país deberá ser estrictamente resguardada.

Se prohíbe terminantemente la exposición de información sensible de nuestros clientes, competidores y demás grupos de interés. a cambio de obtener ventajas, favores o cualquier beneficio a cambio,

La exposición de información considerada sensible perteneciente a nuestros clientes es de la máxima gravedad y será sancionada con la máxima sanción dispuesta en nuestra empresa, sin perjuicio de la remisión de los antecedentes a las autoridades que sean competentes.

6.7 Se prohíbe cualquier tipo de práctica antisindical

Nuestra empresa cumplirá sus funciones con irrestricto apego a las leyes laborales vigentes.

A su vez, fomentará y protegerá el derecho de sus trabajadores para ejercer su derecho a la libertad sindical.

Se prohíbe terminantemente a cualquier autoridad directiva, gerencial o jefatura, que tenga facultades ya sea de representación, toma de decisiones o de control sobre la empresa, realizar cualquier acto u omisión que pueda ser considerada como una práctica antisindical.

Gestus cumplirá y respetará las órdenes impartidas por la Dirección del Trabajo en su rol fiscalizador, sin colocar trabas o impedimentos a sus labores investigativas.

Cualquier hecho cometido por miembros de nuestra empresa, que sea declarado como práctica antisindical por la Dirección del Trabajo o por los tribunales de justicia, será considerado de la máxima gravedad.

7. RESPONSABILIDADES

El Programa de Integridad es vinculante para todos los niveles organizacionales de nuestra empresa. En este sentido, las responsabilidades para con el cumplimiento del presente pacto serán las siguientes:

La Administración y/o Gerencia de la empresa será responsable de:

- ❖ Aprobar el Pacto de Integridad y el conjunto de políticas y procedimientos asociadas al mismo.
- ❖ Designar y/o revocar al Encargado de Integridad y Cumplimiento.
- ❖ Otorgar al Encargado de Integridad los medios y facultades necesarias para el cumplimiento de sus funciones establecidas por el presente pacto.
- ❖ Recibir los informes y reportes que le presente el Encargado de Integridad y, tomar las medidas que estime pertinentes para velar por el estricto cumplimiento del Pacto de Integridad.

Los colaboradores de Gestus serán responsables de:

- ❖ Cumplir estrictamente con lo dispuesto en el Pacto de Integridad.
- ❖ Participar en los programas de capacitación establecidos y fijados por el Encargado de Integridad.
- ❖ Comunicar por las vías dispuestas para tal efecto, todo hecho que pueda suponer un incumplimiento o infracción a las normas y principios del Pacto de Integridad, tan pronto como se tome conocimiento del mismo.

❖ Colaborar de buena fe con las investigaciones que el Encargado de Integridad y la empresa inicien con motivo de las denuncias que se reciban.

8. PROTECCIÓN DE LOS DATOS PERSONALES

Como empresa nos comprometemos a respetar y garantizar el derecho a la privacidad individual de nuestros trabajadores, colaboradores, clientes y de la comunidad en general, adoptando todas las medidas necesarias para asegurar la exactitud y seguridad de sus datos.

Toda la información personal que recopile Gestus en el desarrollo de sus actividades se mantendrá en estricta confidencialidad y será utilizada exclusivamente con los fines para los que fue recopilada originalmente, salvo que exista una orden judicial que determine lo contrario.

Siempre que se haga necesario divulgar información privada de terceros, nuestra empresa solicitará previamente la autorización de la persona cuya información se vea comprometida.

El tratamiento de datos personales de que haga uso Gestus deberá cumplir siempre con la normativa vigente sobre protección de datos y con los valores de la empresa.

El almacenamiento, cuidado y divulgación de los datos personales que posea nuestra empresa, se realizará con estricto apego a las leyes y reglamentos que regulen la materia.

9. FIDELIDAD E INTEGRIDAD DE LA INFORMACIÓN

Toda la información que generamos deberá representar con exactitud y veracidad su real contenido.

Todos los registros contables, comerciales y la información que generemos reflejarán su verdadera naturaleza económica, entendiendo el rol y tipo de actividades que realiza nuestra empresa. Todo tipo de engaño o maquinación fraudulenta en el uso de la información y la alteración de su real contenido al momento de ser entregada a las autoridades determinadas por ley será considerado de la máxima gravedad.

Igualmente, se registrarán todas las transacciones conforme a las normas de control interno de nuestra empresa, a las normas internacionales de información financiera, a las normas legales y reglamentarias y a la normativa emitida por los distintos organismos reguladores de nuestro país.

Nos comprometemos a cumplir con la normativa tributaria de cada uno de los países en donde desarrollamos nuestras operaciones, y proporcionaremos a las autoridades fiscales, información transparente y fidedigna sobre nuestras actividades de negocio con pleno apego a las leyes.

Gestus es una empresa con un amplio compromiso social y por tanto rechaza el uso de estructuras tributarias que involucren el traspaso de utilidades a paraísos fiscales, conductas de carácter elusivo cuyo propósito sea transferir utilidades a países con menor carga impositiva, y/o estructuras que no reflejen las verdaderas actividades realizadas por las eventuales filiales de la empresa en cada país.

10. DERECHOS HUMANOS

En nuestra empresa propiciamos un ambiente libre de prejuicios o discriminación, por lo que tratamos a todas las personas de forma igual, y no hacemos distinciones por razones personales y/o arbitrarias.

Sobre la discriminación, podemos señalar que consiste en: *“Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se base en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas.”*

Es por esto que:

- ❖ Rechazamos todo tipo de discriminación, ya sea por físico, género, edad, raza, creencia religiosa, pensamiento político, orientación sexual, entre otras.

- ❖ Rechazamos el acoso sexual. No toleraremos ningún tipo de acoso sexual, entendiendo por este cualquier requerimiento de carácter sexual realizado por un hombre o mujer, no consentidos por el funcionario o la funcionaria afectado/a. El acoso sexual puede ser físico, que implica contacto o mediante otro medio, por ejemplo, verbal o escrito.
- ❖ Rechazamos el acoso laboral. Este consiste en cualquier conducta de agresión u hostigamiento ejercida por un colaborador a otros/as compañeros/as de trabajo.
- ❖ Respetamos por sobre todas las cosas, la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia. Promovemos la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Es fundamental señalar que como empresa adscribimos fielmente al Pacto Mundial de Naciones Unidas, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y la Carta Internacional de Derechos Humanos.

Promovemos el máximo respeto por la Constitución Política de la República de Chile, resguardando con nuestras políticas empresariales el efectivo cumplimiento de lo establecido en sus disposiciones, haciendo especialmente énfasis en el Artículo 1 que dispone *“Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos, Artículo 19 N°2 La Constitución asegura a todas las personas la igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupos privilegiados.”*

Nuestra cultura de prevención y autocuidado se basa en el cuidado de unos a otros, poniendo siempre en primer lugar la seguridad y salud de nuestros colaboradores.

11. POLÍTICAS Y PREOCUPACIÓN POR EL DESARROLLO DE LA JUSTICIA SOCIAL

La sociedad va cambiando y evolucionando a medida que transcurren las décadas. En este sentido, el progreso va aparejado de nuevos desafíos y el planteamiento de nuevos problemas.

Así las cosas, Gestus es una empresa con enfoque en la justicia social, que siempre busca el respeto de las minorías. Creemos que el sector empresarial tiene un deber para con la sociedad de impulsar e influir en los cambios, de modo de garantizar la mayor cantidad de derechos a las personas.

Por esto, la empresa no tolerará ninguna conducta sexista como tampoco cualquier tipo de acoso o abuso en razón del género de nuestros trabajadores. A su vez, garantizaremos que en el acceso a cargos con facultades de toma de decisiones nunca se discriminará a una persona en razón a su sexo o condición.

Está expresamente prohibido en nuestra empresa al momento de contratar a sus trabajadores discriminar en base a razones de edad, discapacidad, género, etnia o religión.

Nos comprometemos a apoyar a todas las minorías en el desempeño de sus funciones, buscando proactivamente integrarlos al mundo laboral en el caso que lo requieran.

12. POLÍTICA MEDIO AMBIENTAL

Damos cuenta nuestra enorme preocupación por el medio ambiente, y la inclusión de políticas socio-ambientales que rigen nuestra actividad empresarial. Hacemos presente que contamos con una política ambiental, la cual tiene a la vista la protección del medio ambiente, la actuación conforme a las leyes y normativa interna, y el mejoramiento continuo del sistema de gestión ambiental. En esta línea, el compromiso de proteger al medio ambiente no tiene como fin único la prevención de impactos ambientales, contaminación, daño a la flora y fauna, sino que la protección general del entorno natural y la mitigación y adaptación al cambio climático

Acorde a nuestra política ambiental, el actuar de nuestros colaboradores deberá guiarse por los siguientes principios, deberes y obligaciones:

12.1 Responsabilidad Medioambiental.

Está prohibido a todos los colaboradores de Gestus:

- ❑ Ocupar indebidamente recursos naturales, o derivados de estos, tales como el agua, la energía eléctrica, el papel, entre otros.
- ❑ Realizar cualquier acto que signifique maltrato o crueldad animal, daño animal o lesiones que menoscaben gravemente la integridad física o provocaren la muerte de algún animal.

- ❑ No cumplir con las normas legales y técnicas para el control de sustancias peligrosas.

12.2 Principio precautorio.

Los colaboradores de Gestus se obligan a:

- ❑ Respetar las ordenes impuestas por los altos directivos y los prevencionistas de riesgos.
- ❑ Respetar todo documento que contenga instrucciones referidas a materias ambientales, de prevención de riesgos y contingencias, planes de acción o medidas de adoptar ante alguna eventualidad.
- ❑ Reportar acerca de un derrame o posible emanación contaminante.
- ❑ Utilizar las sustancias peligrosas de manera adecuada con las medidas de protección correspondientes.
- ❑ Mantener debidamente actualizados los sistemas de gestión ambiental a los cambios legales o de circunstancias.

12.3 Principio de sustentabilidad.

Los colaboradores de Gestus se obligan a:

- ❑ Hacer un uso eficiente de los recursos naturales.
- ❑ Implementar y proponer las medidas necesarias para evitar el gasto innecesario de recursos.
- ❑ Hacer uso limitado de los recursos tales como luz, agua, entre otras, a la cantidad estrictamente necesaria.

12.4 Principio de cooperación y participación.

- ❑ Los colaboradores de Gestus se obligan a informar adecuadamente a la comunidad respecto de las actividades o proyectos que se desarrollen en su entorno

Finalmente, damos cuenta que las normas derivadas de nuestra política Medioambiental se entienden plenamente aplicables y complementarias a este Pacto de Integridad, tanto en su aplicación como en su interpretación y a cuyo contenido nos remitimos de manera expresa.

13. POLÍTICA CONTRA LA CORRUPCIÓN

Hacemos presente que nuestra compañía cuenta con una Política Anticorrupción, la cual respalda el compromiso de Gestus de realizar sus operaciones de conformidad con la normativa que previene, prohíbe y sanciona la corrupción en cualquiera de sus modalidades, tanto en el sector público como en el privado, así como otras conductas ilegales o inapropiadas para realizar negocios.

En esta línea, la Compañía espera que todos sus miembros y terceras partes rechacen todo acto de corrupción o con apariencia de delito, así como cualquier forma de actuación impropia o deshonestas, sea con funcionarios públicos o con terceras partes, y se encuentren comprometidos a desempeñar sus funciones de acuerdo con los más altos niveles de integridad.

El Personal completo de la Compañía es responsable, en todo momento, de cumplir con las leyes y reglamentos aplicables en las regiones, provincias, municipios y localidades donde la Compañía despliegue sus negocios. El desconocimiento del marco normativo aplicable nunca será una excusa. Gestus comprende que la corrupción provoca un aumento de los costos, debido a los pagos corruptos, distorsiona los mercados y genera pérdidas de oportunidades. Adicionalmente, la corrupción atenta contra el ordenamiento jurídico, exponiendo a la Compañía a graves consecuencias, tales como multas significativas, inhabilidades, así como daños incommensurables a su reputación.

No sólo la Compañía podría verse afectada, sino también el Personal de la Compañía considerado individualmente, al exponerse a la aplicación de sanciones penales tales como penas privativas de libertad y multas.

El contenido de nuestra política Anticorrupción se entiende incorporado al presente pacto de integridad y cuyas normas serán plenamente aplicables y complementarias a las materias reguladas en este.

14. POLÍTICA DE COMPLIANCE

Nuestra empresa, en su preocupación por el respeto irrestricto a las leyes y demás normas de nuestro ordenamiento jurídico, cuenta con una política de Compliance, la cual se entenderá complementaria en la aplicación e interpretación de este pacto de integridad.

Nos remitimos expresamente en su contenido el cual damos por reproducido, dando cuenta que han sido informadas y son sabidas por todos los integrantes de nuestra empresa.

15. MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

Hacemos presente que Gestus **posee un Modelo de Prevención de Delitos** que busca prevenir la comisión de actividades ilegales en nuestro trabajo y, especialmente, prevenir las situaciones de riesgo asociadas a la Ley N°20.393, que establece la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas.

A su vez, disponemos de canales para que los empleados y colaboradores, puedan realizar denuncias, directas o anónimas, relacionadas con actividades que atenten contra lo dispuesto en la ley N 20.393, sobre Responsabilidad Penal de las Personas jurídicas.

Las normas referentes a nuestro modelo de prevención de Delitos se entenderán complementarias a este Pacto de Integridad, y serán plenamente aplicables cuando alguna de las conductas sancionadas por este instrumento conlleve la ejecución de un delito.

16. CANAL DE DENUNCIAS.

Si el Personal de la Compañía o Terceras Partes tuviesen motivos razonables o fundados para creer que alguna acción u omisión incumple el Pacto de Integridad, obligatoriamente debe comunicarlo inmediatamente a través de los siguientes canales:

1. Denuncia directa y personal ante el Encargado de Integridad.
2. Comunicación al superior jerárquico. El Personal de la Compañía puede comunicar por escrito a su superior jerárquico sobre cualquier violación al Pacto de Integridad. Estas denuncias serán derivadas al Encargado de Integridad. El superior jerárquico tiene en estos casos el deber de preservar y garantizar la confidencialidad de la identidad del denunciante.
3. Denuncia anónima a través del correo electrónico dispuesto al efecto.

La denuncia será tramitada de acuerdo a lo determinado en el numeral 17 de este Pacto de Integridad

Para aquello, se debe considerar como principio general que, frente a dudas o sospechas respecto a una posible infracción al Pacto de Integridad, a normativa interna de Gestus o a toda otra normativa que incide sobre la actividad de la misma, se solicita a todo empleado, colaborador de Gestus o tercero que formule una denuncia mediante los Canales de Reportes establecidos.

Los empleados deberán prestar toda su colaboración en los procedimientos internos de investigación que se lleven a cabo dentro del marco del Pacto de Integridad. Las políticas y procedimientos indicados en el Pacto de Integridad son de obligatorio cumplimiento y se incorporan a las funciones y responsabilidades asignadas a cada empleado.

17. PROCEDIMIENTO Y MECANISMOS DE REPORTE

Hacemos presente, que Gestus dispone de canales de denuncia disponibles para todos sus trabajadores, colaboradores, proveedores, clientes, socios comerciales y para terceros interesados de modo que todos ellos puedan efectuar denuncias relacionadas con el incumplimiento de este pacto y demás instrumentos normativos internos de la empresa.

El procedimiento será el siguiente:

Las denuncias relacionadas con las normas y términos del presente pacto serán formuladas por él o los interesados, en forma escrita y fundada, y serán entregadas mediante el canal de denuncias establecido en el numeral 16 de este Pacto de Integridad. Para el caso que sea el Encargado de

Integridad la persona denunciada, la denuncia podrá derivarse al Gerente General de la empresa, quien seguirá el mismo procedimiento establecido para el Encargado de Integridad. El Gerente General podrá asesorarse por terceros expertos.

El escrito de denuncia deberá contener al menos la relación detallada de los hechos materia de la denuncia y la individualización del denunciado. Podrá efectuarse de manera anónima.

Quien reciba la denuncia, velará por la confidencialidad de la información y antecedentes entregados y los remitirá por correo electrónico, de manera oportuna al Encargado de Integridad de la empresa o al Gerente General según el caso.

El Encargado de Integridad una vez recibidos los antecedentes, deberá notificar al denunciado por correo electrónico o personalmente si no lo hubiere señalado, de la denuncia formulada en su contra, para que en el plazo de 2 días hábiles efectúe sus descargos contra esta, por escrito dirigida al Encargado de Integridad, remitiendo el escrito mediante el correo electrónico designado al efecto. El correo electrónico señalado será indicado en la comunicación que notifique la denuncia.

El Encargado de Integridad en virtud de los antecedentes expuestos podrá resolver inmediatamente la denuncia una vez evacuados los descargos del denunciado, debiendo confeccionar un informe en los mismos términos para el caso de que hubiese una investigación, además de notificar y comunicar su decisión al denunciante y denunciado por correo electrónico.

En el caso que sea necesario abrir una investigación para esclarecer los hechos, el Encargado de Integridad lo comunicará a las partes involucradas, dejando constancia por escrito, debiendo contactar directamente con los involucrados por correo electrónico, personalmente o mediante videoconferencia, con motivo de recabar la mayor cantidad de antecedentes. El Encargado de Integridad podrá entrevistarse directamente con los involucrados de modo de recabar la mayor cantidad de antecedentes.

La investigación tendrá una duración de 20 días hábiles prorrogables por otros 10 días hábiles más, lo que será definido por el Encargado de Integridad debiendo dejar constancia de aquello.

Por días hábiles se entenderá de lunes a viernes, excluyendo sábado, domingo y festivos. La investigación constará por escrito, dejándose registro de las acciones realizadas por el investigador,

de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar.

A su vez, toda investigación deberá ocurrir en secreto y discreción, para no crear ningún tipo de exposición negativa al colaborador bajo investigación.

Terminada la investigación, el Encargado de Integridad deberá confeccionar un Informe Final, el cual contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó el investigador y las medidas y sanciones que se proponen para el caso. Dicho informe deberá ser confeccionado en el plazo de 10 días hábiles contados desde que es terminada la investigación.

Para el caso que estén debidamente acreditados los hechos supuestos de infracción, se procederá a definir y aplicar la sanción, debiendo ser observados los criterios de este Programa de Integridad.

La sanción será recomendada por escrito en el mismo informe, por el Encargado de Integridad y será aplicada por el Gerente de la empresa.

En el caso que no sea verificada ninguna irregularidad, o que los antecedentes sean no conclusivos, el caso será cerrado debiendo garantizar que no exista ninguna hipótesis de represalia al colaborador objeto de la investigación.

De cumplirse el plazo señalado para la investigación y no habiendo respuesta por parte del Encargado de Integridad, el denunciante o denunciado podrá presentar su insistencia por escrito ante su jefe superior directo quien informará de inmediato al Gerente General de la empresa.

Remitidos los antecedentes, la gerencia de la empresa deberá resolver el asunto en el plazo máximo de 30 días hábiles, por escrito y comunicando al trabajador o trabajadores, por correo electrónico.

Para resolver el asunto, la gerencia podrá otorgar un plazo extraordinario al Encargado de Integridad para resolver el asunto o iniciar por vía separada un procedimiento de investigación en los mismos términos y plazos ya señalados para el Encargado de Integridad, pero en este caso de cargo directamente de la gerencia de la empresa.

Para el caso de que se formule una denuncia evidentemente falsa o con el propósito de dañar al denunciado, el Encargado de Integridad podrá sancionar al denunciante conforme a los antecedentes expuestos y a la gravedad del caso. Dicha sanción podrá ser reconsiderada en los mismos términos del acápite número 18 del presente pacto.

A su vez, en el evento que la denuncia contenga hechos claramente irrelevantes y/o no constituyan ningún tipo de incumplimiento de la legislación vigente y/o las políticas internas o la información aportada sea insuficiente para poder llevar a cabo una investigación o cuando los hechos reportados resulten manifiestamente inverosímiles o carezcan claramente de sentido lógico el Encargado de Integridad podrá decidir mediante escrito fundado, el archivo del expediente una vez recepcionada la denuncia.

18. SANCIONES Y CONSECUENCIAS

Toda infracción al Pacto de Integridad será sujeto de sanciones las cuales variarán desde amonestaciones verbales hasta la desvinculación de la empresa, conforme a la gravedad de la infracción.

18.1 Tipos de sanciones y su aplicación

Las sanciones podrán consistir en:

1. Amonestación verbal
2. Amonestación escrita.
3. Multa consistente en una suma de dinero que se podrá descontar de la remuneración del infractor, la que no podrá exceder del 25% de la remuneración diaria del trabajador.
4. Término del contrato de trabajo.

El trabajador sujeto a alguna de las medidas sancionatorias señaladas podrá ser requerido para participar en capacitaciones especiales relativas a las normas del Programa de Integridad.

El colaborador sancionado podrá pedir reconsideración por escrito, por medio de una carta dirigida al Encargado de Integridad, en la que expondrá sus razones y fundamentos del por qué no se le

debe aplicar la sanción, en el plazo de 2 (dos) días hábiles a contar de la notificación de la sanción por correo electrónico.

La reconsideración podrá tener efecto suspensivo sobre la sanción aplicada, en atención a la gravedad de los antecedentes expuestos, lo que será determinado por el Encargado de Integridad.

El Encargado de Integridad deberá resolver la solicitud de reconsideración interpuesta en el plazo de 10 días hábiles, debiendo emitir un informe fundado en el cual recomendará modificar o no su decisión. El informe será remitido al Gerente de la empresa, quien decidirá por escrito fundado resolver mantener o dejar sin efecto la sanción aplicada.

Sin perjuicio de las sanciones ya señaladas, la empresa informará inmediatamente de toda situación que pueda ser supuesto de delito, al Ministerio Público y demás autoridades pertinentes.

Gestus sancionará con la expulsión de la empresa, a cualquier colaborador o trabajador que sea condenado por cohecho, malversación, fraude al fisco, prevaricación o que tenga participación directa en los delitos tipificados en la ley 20.393.

La condena firme por cualquiera de dichos delitos constituye un incumplimiento grave a las obligaciones del contrato en los términos del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo.

El incumplimiento grave y reiterado del presente pacto también podrá dar origen a la máxima sanción consistente en el término del contrato de trabajo, lo que será evaluado por el encargado de integridad de manera fundada y según la gravedad y reiteración de los incumplimientos.

La recomendación de todas las sanciones quedará a cargo del Encargado de Integridad, siendo cargo del Gerente de la compañía el determinarla y aplicarla acorde o no a lo recomendado por el Encargado de Integridad, debiendo siempre fundar su decisión.

18.2 Parámetros de ponderación y determinación de las sanciones

Para la aplicación y determinación de la sanción, se deberá considerar lo siguiente:

- ✓ El dolo o culpa del colaborador involucrado;
- ✓ La Gravedad de la falta;
- ✓ El daño causado o potencial;

- ✓ Si la conducta trae aparejada la comisión de un delito;
- ✓ Causas que llevaron al empleado a cometer la falta;
- ✓ La reincidencia.

Toda sanción dispuesta en el presente pacto deberá fundarse en estos parámetros ya señalados.

19. SUPERVISIÓN Y MONITOREO. COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO

Para efectos de supervisar y monitorear el cumplimiento del Pacto de Integridad, de modo que lo establecido en este texto sea cumplido a cabalidad, Gestus designará a un **Encargado de Integridad**, quien será elegido por la Gerencia de la empresa, debiendo ser una persona distinta al Gerente.

Las funciones del Encargado de Integridad serán:

- ✓ Supervigilar el cumplimiento de las normas del Pacto de Integridad.
- ✓ Orientar a nuestros empleados sobre el alcance y correcta interpretación de las normas del Pacto de Integridad.
- ✓ Informar a las jefaturas sobre posibles conductas que puedan contravenir lo establecido en el Pacto de Integridad.
- ✓ Investigar hechos derivados del canal de denuncias, que puedan suponer infracción a las normas del Pacto de Integridad.
- ✓ Difundir la existencia y contenido del presente Pacto de Integridad.
- ✓ Capacitar a los empleados de la empresa en la aplicación y uso del Pacto de Integridad.
- ✓ Responder por escrito a las consultas que digan relación con el contenido del Pacto de Integridad.
- ✓ Recomendar la aplicación de sanciones mediante comunicación fundada, por el incumplimiento del Pacto de Integridad

El encargado de integridad monitoreara y supervisará directamente el actuar de los empleados de la empresa, pudiendo requerir información a las jefaturas, realizar inspecciones en terreno y recomendar la aplicación de sanciones a conductas que contravengan este instrumento.

Igualmente, será deber del encargado de integridad implementar un canal de consultas mediante correo electrónico, de modo que todos nuestros colaboradores puedan plantear sus consultas con respecto a la aplicación del presente Protocolo de Integridad.

20. ACTUALIZACIÓN DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD

El presente Programa de integridad durará indefinidamente a partir de su vigencia. Este será aprobado por el Gerente General de la empresa.

Las reformas o modificaciones quedarán sujetas a las siguientes normas:

La propuesta de reforma del programa de integridad será confeccionada por el área jurídica o por el área designada de la empresa para estos efectos. Una vez elaborada la referida propuesta de reforma, esta se publicará por tres días consecutivos, en carteles que los contengan, en los lugares de trabajo.

Efectuadas las publicaciones y transcurrido el plazo señalado, en el caso de que no haya observaciones o reclamos por parte de los trabajadores de la empresa, se entenderán inmediatamente incorporadas las modificaciones al texto original.

Cualquier reclamo, sugerencias u observación relacionada con la propuesta de modificación del Programa de Integridad deberá ser canalizada por el correo electrónico fijado para dichos efectos en el plazo de 3 días de publicado el texto. El correo electrónico fijado para reclamos, sugerencias u observaciones será informado en conjunto con la publicación de la propuesta.

Una vez efectuado el reclamo, sugerencia u observación, esta deberá ser resuelta en un plazo de 5 días hábiles. Si de la resolución de lo anterior, resulta que debe modificarse la referida propuesta, se deberá publicar el nuevo texto por otros 3 días más, en los mismos términos de las publicaciones anteriores.

21. DIFUSION Y CAPACITACION

El Protocolo de Integridad se dará a conocer a todos los miembros de la empresa, de manera presencial y mediante remisión de copia íntegra del mismo a sus casillas de correo electrónico, pudiendo utilizarse banners, afiches u otros medios para publicitar su existencia y contenido.

Además, una cantidad determinada de copias del presente pacto deberán exhibirse en lugares visibles y visitados por el público al cual están destinados, en forma virtual o física. La cantidad de copias del Pacto de Integridad a exhibir será determinada por el Encargado de Integridad, debiendo destinar un número de copias en proporción al número de trabajadores del establecimiento de la empresa en donde se exhibirán.

La capacitación del personal de la empresa se hará mediante un plan elaborado por el Encargado de Integridad, previa aprobación del Gerente de la compañía.

La capacitación, deberá integrar, entre otras cosas, la exposición de los conceptos básicos contenidos en el Pacto de Integridad, haciendo uso de ejemplos y de formas de actuar frente a situaciones que puedan suscitarse en el desarrollo de relaciones comerciales, profesionales o propias de la actividad de la empresa.

A su vez, deberá informarse en la respectiva capacitación de los canales de denuncia dispuestos por la empresa, para efectos de que los empleados puedan dar cuenta de cualquier situación que pueda poner en riesgo lo establecido en el Pacto de Integridad, además de que se informará expresamente a los trabajadores de que el referido canal tendrá un carácter reservado y obligatorio.

El fin de la capacitación será que los trabajadores puedan distinguir cuándo se encuentran frente a una situación sospechosa o riesgosa que pueda poner en peligro los principios y normas enumeradas y explicitadas en este protocolo.

La capacitación se podrá realizar a través de cualquier medio que asegure su comprensión por parte de los trabajadores, ya sea en forma presencial o virtual.

Se entenderán incorporadas a este Pacto de Integridad, los principios contenidos en los siguientes instrumentos y cuerpos ético-normativos de la empresa:

1. Reglamento de Higiene y Seguridad de la Empresa
2. Instructivo de Contratación de Personal.
3. Manual de Prevención del delito
4. Política Anticorrupción
5. Política de Asuntos Informáticos
6. Política de Compliance
7. Política de Medio Ambiente
8. Política de Relación con la Autoridad
9. Política de Proveedores
10. Protocolo de Procedimiento de Denuncias, Investigación y Sanciones.

Será deber del Encargado de Integridad, resolver cualquier conflicto de normas que pueda traer aparejada la aplicación práctica de este pacto.

Todo lo regulado expresamente por el Pacto de Integridad se atenderá directamente a sus normas, salvo en el caso de lagunas o materias no reguladas, las cuales serán solventadas por los instrumentos ya señalados.

CERTIFICACIÓN

Mediante la presente, y en mi calidad de representante legal de **GESTUS, DISEÑO Y PRODUCCIÓN LIMITADA**, dejo constancia de haberse remitido copia íntegra y actualizada del Programa de Integridad y Cumplimiento Normativo de la empresa a los trabajadores y colaboradores, conforme al detalle que se pasa a indicar:

- Cecilia Ahumada Maturana (cecilia.ahumada@gestus.cl)
- Cristian Ahumada Maturana (cahumada@gestus.cl)
- Patricio Vargas Salinas (pvargas@gestus.cl)
- Nicol Riveras Ballesteros (admin@gestus.cl)
- Carolina Hidalgo Hidalgo (carolina@gestus.cl)
- Juan Ellado Soto (juan@gestus.cl)
- Andrea Retamales Jara (andrea@gestus.cl)

Santiago, enero de 2025.



Cecilia Ahumada Maturana
Representante Legal
GESTUS, Diseño y Producción Limitada

23. CONSTANCIA

Recibí de Gestus, el documento Pacto de Integridad. Dicho Reglamento es parte integrante del contrato de trabajo y será obligatorio para el trabajador cumplir fiel y estrictamente las disposiciones contempladas en su texto desde la fecha de su contratación y/o entrega del presente ejemplar.

NOMBRE COMPLETO: Andrea Valentina Retamales Jara

CARGO: Dibujante técnico y encargada

ÁREA DE TRABAJO: Producción

FECHA: 10 de enero de 2025



FIRMA DEL TRABAJADOR

23. CONSTANCIA

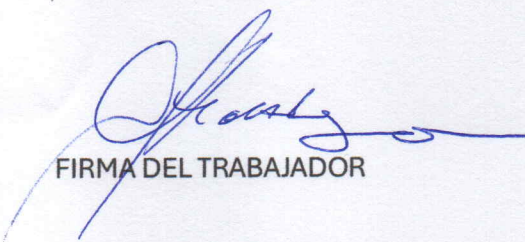
Recibí de Gestus, el documento Pacto de Integridad. Dicho Reglamento es parte integrante del contrato de trabajo y será obligatorio para el trabajador cumplir fiel y estrictamente las disposiciones contempladas en su texto desde la fecha de su contratación y/o entrega del presente ejemplar.

NOMBRE COMPLETO: Carolina Javiera Hidalgo Hidalgo

CARGO: Asistente de Producción

ÁREA DE TRABAJO: Producción

FECHA: 10 de enero de 2025



FIRMA DEL TRABAJADOR

23. CONSTANCIA

Recibí de Gestus, el documento Pacto de Integridad. Dicho Reglamento es parte integrante del contrato de trabajo y será obligatorio para el trabajador cumplir fiel y estrictamente las disposiciones contempladas en su texto desde la fecha de su contratación y/o entrega del presente ejemplar.

NOMBRE COMPLETO: Cecilia Ahumada Maturana

CARGO: Jefa de Finanzas

ÁREA DE TRABAJO: Producción

FECHA: 10 de enero de 2025



FIRMA DEL TRABAJADOR



23. CONSTANCIA

Recibi de Gestus, el documento Pacto de Integridad. Dicho Reglamento es parte integrante del contrato de trabajo y será obligatorio para el trabajador cumplir fiel y estrictamente las disposiciones contempladas en su texto desde la fecha de su contratación y/o entrega del presente ejemplar.

NOMBRE COMPLETO: Christian Mauricio Ahumada Maturana

CARGO: Director ejecutivo

ÁREA DE TRABAJO: Producción

FECHA: 13 de enero 2025

FIRMA DEL TRABAJADOR:

23. CONSTANCIA

Recibí de Gestus, el documento Pacto de Integridad. Dicho Reglamento es parte integrante del contrato de trabajo y será obligatorio para el trabajador cumplir fiel y estrictamente las disposiciones contempladas en su texto desde la fecha de su contratación y/o entrega del presente ejemplar.

NOMBRE COMPLETO: Juan Manuel Ellado Soto

CARGO: Productor

ÁREA DE TRABAJO: Producción

FECHA: 10 de enero de 2025



FIRMA DEL TRABAJADOR

23. CONSTANCIA

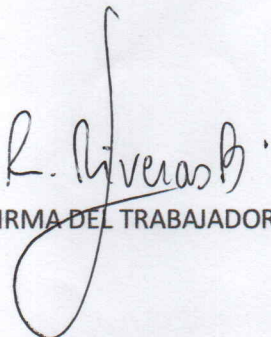
Recibí de Gestus, el documento Pacto de Integridad. Dicho Reglamento es parte integrante del contrato de trabajo y será obligatorio para el trabajador cumplir fiel y estrictamente las disposiciones contempladas en su texto desde la fecha de su contratación y/o entrega del presente ejemplar.

NOMBRE COMPLETO: Nicol Riveras Ballesteros

CARGO: Asistente administrativa

ÁREA DE TRABAJO: Producción

FECHA: 10 de enero de 2025



FIRMA DEL TRABAJADOR



23. CONSTANCIA

Recibí de Gestus, el documento Pacto de Integridad. Dicho Reglamento es parte integrante del contrato de trabajo y será obligatorio para el trabajador cumplir fiel y estrictamente las disposiciones contempladas en su texto desde la fecha de su contratación y/o entrega del presente ejemplar.

NOMBRE COMPLETO: Patricio Andres Vargas Salinas

CARGO: Productor

ÁREA DE TRABAJO: Producción

FECHA: 13 de enero 2024

FIRMA DEL TRABAJADOR: