



POLÍTICA DE DENUNCIAS Y PROTECCIÓN AL INFORMANTE

GULLIVE SPA está comprometido a operar con los más altos estándares éticos y legales, en este contexto, la **Política de Denuncias y Protección al Informante** describe cómo las partes interesadas pueden plantear denuncias o quejas ante conductas indebidas y los procedimientos establecidos para abordar estas inquietudes. También describe nuestra protección para los informantes (denunciantes) y nuestro enfoque ante represalias.

1. GENERAL

Esta política se aplica a todas las partes interesadas internas y externas, incluyendo entre otros:

- Empleados (tiempo completo, tiempo parcial, honorarios)
- Clientes / Consumidores
- Proveedores / Socios comerciales
- Público en general

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Gulliver fomenta el reporte de inquietudes relacionadas con:

- Abusos o violaciones de Derechos Humanos
- Violaciones ambientales o prácticas que atenten a la sostenibilidad
- Comportamiento inseguro o ilegal en el lugar de trabajo
- Violaciones de nuestra política de privacidad de la información, código de ética u obligaciones de terceros

3. DENUNCIAS

El denunciante deberá considerar los antecedentes cautelosamente para poder presentar la descripción de los hechos, lugar y fechas referenciales y los nombres y cargos de los involucrados. Se han establecido dos medios para presentar una denuncia:

- i. Enviando un correo electrónico al Dirección de Administración a contacto@gulliver.cl
- ii. O bien, mediante el Formulario de Confidencialidad disponible en la página web de GULLIVER

Para ambos canales, el informante debe tener en consideración:

- Se puede optar por permanecer en el anonimato.
- Indicar en el asunto: “Confidencial – Denuncia de Informante”.



- El mensaje de reporte debe contener detalles como una descripción de la violación, fecha, hora, ubicación y cualquier evidencia de respaldo.

Quedan excluidos asuntos no relacionados con la conducta de la empresa, o problemas internos de RR.HH. no relevantes para terceros, que podrían no ser investigados a través de este proceso.

4. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

Si la denuncia amerita será investigada por el Comité Auditoría teniendo un plazo máximo de un mes. Si el caso amerita se puede obtener una extensión de la investigación por un plazo máximo de un mes.

Al finalizar el plazo de investigación el Comité deberá emitir un informe claro y detallado que deberá describir la denuncia recibida, los procedimientos para la realización de la investigación, los resultados y documentos de la investigación, sanciones y/o acciones propuestas y recomendaciones para mejorar el proceso si es que aplica.

El informe deberá ser revisado por el Gerente General, quien podrá aprobar u objetar las sanciones y/o acciones correctivas recomendadas, quedando esto registrado en el informe final.

El Comité sancionará los casos pudiendo aprobar o rechazar las medidas propuestas. En caso de aprobar, solicitará que se ejecuten las acciones y/o sanciones indicadas, o bien, podrá modificar las sanciones o recomendaciones propuestas. En caso de rechazar podrá solicitar que se reinicie la investigación de forma total o parcial.

El Comité de Auditoría estará constituido por tres miembros del Comité Ejecutivo, siendo parte de sus funciones:

- Difundir y promover los valores y conductas que se establecen en el Código de Ética.
- Resolver y sancionar las denuncias que se generen sobre su interpretación y aplicación.
- Conocer, hacer investigar y resolver las denuncias que se formulen sobre acciones estipuladas en esta Política.
- Si alguno de los miembros del Comité Ejecutivo se encuentra involucrado en el caso denunciado, éste debe excluirse de todo el proceso de investigación y toma de decisiones.

i. Acciones a terceros

Si la investigación determina que un tercero (ej. proveedor, cliente) ha actuado de manera antiética o ilegal, GULLIVER puede:

- Rescindir el contrato o compromiso
- Prohibir futuras colaboraciones
- Denunciar el asunto a las autoridades pertinentes



ii. Procedimiento Disciplinario para empleados

En el desarrollo de sus actividades empresariales, los directores, ejecutivos y todos quienes pertenecen a GULLIVER, se regirán por la protección a los siguientes valores éticos¹: Integridad, Respeto, Seguridad y Salud Ocupacional, Conducta, Acoso y Discriminación y el Respeto a la legalidad. En este contexto, si la investigación determina que un empleado o empleada (tiempo completo o tiempo parcial) ha actuado de manera antiética o ilegal, el Comité de Auditoría puede:

- 1° Reunión: Si hay una inquietud sobre su desempeño o comportamiento, la persona responsable de la gerencia respectiva, primero hablará con el empleado o empleada de manera informal.

Esta es una oportunidad para entender cualquier problema y cómo pueden resolverlo juntos.

- 2° Reunión: Si la situación no mejora, se realizará una reunión informal más, con el objetivo de analizar, establecer medidas correctivas a lo resuelto en la 1° Reunión y definir un plan de acción.
- Reunión evaluativa: Si la situación no mejora, o si el problema es más serio, se programará una reunión formal. Esta instancia es la oportunidad para discutir la situación con mayor profundidad, presentar el caso y explorar soluciones.

La persona responsable de la Gerencia y al menos un miembro del Comité de Auditoría deberán estar presentes. La persona investigada puede traer a algún otro empleado como apoyo.

- Resultado: Después de la Reunión evaluativa, el Comité Ejecutivo con los nuevos antecedentes tomará una decisión.

Se informará el resultado por escrito al empleado, explicando qué necesita cambiar y cómo se le apoyará para llevar a cabo esto. Lo cual podría ser desde una advertencia para mejorar el comportamiento o desempeño hasta sanciones mayores.

- Seguimiento: El Comité de Auditoría hará seguimiento a la situación para revisar el progreso y brindar apoyo de ser necesario.

iii. Comunicación y Actualizaciones

- Los denunciantes (a menos que sean anónimos) recibirán actualizaciones periódicas sobre el progreso de la denuncia.
- Se compartirá un resumen de los hallazgos y las acciones tomadas una vez que el asunto se resuelva.
- En los casos en que la denuncia no sea investigada, se proporcionará una explicación por escrito.

¹ Para más antecedentes, favor revisar el Código de Ética disponible en www.gulliver.cl



5. Política de Protección al Denunciante

i. Protección contra represalias

Gulliver prohíbe estrictamente las represalias contra cualquier persona que denuncie, independientemente del resultado de la investigación.

Las represalias incluyen, pero no se limitan a:

- Despido o degradación
- Acoso o intimidación
- Cancelación de contrato
- Negación de trabajo o negocios futuros

ii. Consecuencias por represalias

- Empleados (tiempo completo, tiempo parcial, honorarios): Sujetos a medidas disciplinarias, incluyendo el despido.
- Proveedores/Clientes: Sujetos a rescisión de contrato y descalificación permanente.
- Socios comerciales: Sujetos a suspensión o terminación de relaciones comerciales.

iii. Anonimato y Confidencialidad

- Los denunciantes pueden reportar anónimamente a través del formulario de confidencialidad u omitiendo detalles personales en el correo electrónico.
- Todos los informes se manejan con estricta confidencialidad. Las identidades solo se revelan con consentimiento o cuando sea legalmente requerido.
- El acceso a los detalles de la queja está limitado al personal involucrado en la investigación.

6. Accesibilidad de la Política

Esta política está disponible públicamente en el sitio web de GULLIVER y también puede ser usada como referencia en nuestros contratos, memorándums de entendimiento y acuerdos con proveedores.

Rodrigo Mobarec Hasbún
Socio / Representante Legal