



# POLÍTICA DE DENUNCIAS DE GNLQ

GNLQ-GEN-PO-003

## TABLA DE CONTENIDO

1.	OBJETIVO.....	3
2.	AMBITO DE APLICACIÓN.....	3
3.	RESPONSABLES.....	3
4.	POLÍTICA.....	4
5.	CANALES DE DENUNCIA.....	4
6.	EQUIPO DE INVESTIGACIÓN.....	5
7.	TIPOS DE INFRACCIONES Y PROCEDIMIENTO APLICABLE.....	5
8.	PRINCIPIOS PARA LA GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS.....	6
9.	CAPACITACIÓN Y COMUNICACIÓN.....	8
10.	SEGUIMIENTO Y MEJORA CONTINUA.....	8
11.	ACTUALIZACIÓN.....	8

## 1. OBJETIVO

El objetivo de esta Política es establecer un canal seguro y confidencial que permita a los trabajadores y personal externo (colaboradores) denunciar, de forma anónima si así lo desean, cualquier violación real o potencial a las normas de conducta establecidas por los principios corporativos y políticas internas de GNLQ, al Código de Ética, al Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, al Modelo de Prevención de Delitos (en adelante “MPD”) y sus controles asociados, o cualquier acto ilícito señalado en la Ley 20.393 sobre responsabilidad penal de las personas jurídicas y todas sus modificaciones, incluyendo denuncias vinculadas a acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo (Ley Karin).

## 2. AMBITO DE APLICACIÓN

Esta política se aplicará a directores, trabajadores, contratistas y asesores de GNLQ que tengan negocios o mantengan cualquier tipo de relación con la Empresa, todos ellos en adelante referidos como los “Colaboradores de GNLQ” o los “Colaboradores”.

## 3. RESPONSABLES

**Directorio:** El Directorio es responsable de fomentar una cultura de integridad y respeto por el cumplimiento dentro de GNLQ, velar por que existan mecanismos y protocolos para recibir, investigar y sancionar las denuncias recibidas y aprobar la Política de Denuncia.

**Presidente de Comité de Auditoría:** Coordina las investigaciones sobre gerentes y directores de la compañía y tiene la facultad de visualizar las denuncias a través del canal de denuncias de GNLQ.

**Gerente General:** Es responsable de garantizar la implementación efectiva de esta Política, lo que incluye monitorear su cumplimiento y tomar las medidas correctivas correspondientes.

**Gerente de Asuntos Legales:** en ausencia o impedimento del Encargado de Prevención del Delito, el Gerente de Asuntos Legales asumirá sus funciones, asegurando la continuidad de las investigaciones y el cumplimiento de los plazos establecidos.

**Encargado de Prevención del Delito:** El Encargado de Prevención del Delito (EPD) es responsable de implementar, difundir y administrar el Canal de Denuncias, coordinar las investigaciones, garantizar la confidencialidad de las denuncias y proteger la identidad de los denunciantes. Asimismo, deberá informar al Comité de Auditoría y al Gerente General sobre el estado de las investigaciones.

## 4. POLÍTICA

Todos los Colaboradores que mantengan negocios o relaciones potenciales de cualquier índole con GNLQ, deberán conocer y cumplir los principios corporativos y políticas generales y normas de conducta ética establecidas por GNLQ, incluyendo aquellas relacionadas con el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, al Modelo de Prevención de Delitos de GNLQ y la Ley 20.393 sobre Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica.

GNLQ promueve una cultura de integridad y transparencia fundamentada en nuestros valores corporativos. Por lo tanto, cualquier persona que observe o perciba una violación real o potencial a estas normas, a cualquier ley o normativa legal vigente, o cualquier otra conducta inapropiada, ya sea por parte de personal de GNLQ o de otras personas relacionadas con GNLQ, debe reportarla a través de los canales de denuncia establecidos en este documento y posteriormente, colaborar con su investigación.

La Empresa garantiza la confidencialidad de la identidad del denunciante y se compromete a tomar las medidas necesarias para protegerlo de cualquier represalia. El incumplimiento de esta política puede tener consecuencias disciplinarias.

## 5. CANALES DE DENUNCIA

GNLQ, ha establecido los siguientes canales de denuncia:

- SAP JAM – Conducta Ética- Denuncia: <https://gnlquintero.ines.cl/gnlquintero/formulario/>, Un portal web seguro y accesible donde los denunciantes puedan realizar sus reportes de manera confidencial y anónima.
- Pagina Web: <https://gnlquintero.ines.cl/gnlquintero/formulario/>, Un portal web seguro y accesible donde los denunciantes puedan realizar sus reportes de manera confidencial y anónima.
- Correo electrónico: [canaldedenunciampd@gnlquintero.com](mailto:canaldedenunciampd@gnlquintero.com), Un correo electrónico especialmente creado para recibir denuncias de manera confidencial y anónima.

Las personas responsables de la recepción de las denuncias son:

- Constanza Prieto Bravo; Encargada de Prevención del Delito.
- Valeria González Schulz; Gerente de Asuntos Legales.
- El presidente del Comité de Auditoría tendrá acceso a visualizar las denuncias a través del canal de denuncia y a los reportes de denuncias con el fin de supervisar el proceso de investigación y asegurar el cumplimiento de esta Política.

## 6. EQUIPO DE INVESTIGACIÓN

- El equipo encargado de investigar las denuncias debe ser independiente de las áreas involucradas en los hechos objetos de la denuncia.
- Para asegurar la objetividad y transparencia, el equipo investigador podrá ser externalizado, esto principalmente en el caso de denuncias relacionadas con la Ley Karin o cuando las denuncias involucren a Gerentes y Directores.

## 7. TIPOS DE INFRACCIONES Y PROCEDIMIENTO APLICABLE

### **INFRACCIÓN A LAS NORMAS DE CONDUCTA ESTABLECIDAS POR LOS PRINCIPIOS CORPORATIVOS, POLÍTICAS GENERALES DE GNLQ Y A LAS NORMAS DEL MPD O LA LEY 20.393:**

Ante infracciones reales o potenciales al cumplimiento de las normas establecidas por los principios corporativos, políticas generales de GNLQ o de la normativa vigente, Ley 20.393 y respecto del MPD, el Colaborador a quien le sea aplicable la presente política deberá presentar la correspondiente denuncia a través de alguno de los canales dispuestos por GNLQ, al cual tendrá acceso, únicamente, el EPD, la Gerente de Asuntos Legales y el presidente del Comité de Auditoría.

Una vez recibida la denuncia, el EPD deberá coordinar el inicio de la investigación correspondiente y se contactará con el denunciante y, en caso de requerirse, también con su supervisor.

Para efectos de documentar las acciones, el EPD deberá mantener un registro cronológico actualizado y confidencial de las investigaciones (tanto en curso como ya cerradas), que incluya, a lo menos las denuncias recibidas y las consecuencias derivadas, para revisión por parte del Gerente General y/o el Comité de Auditoría según corresponda.

Para más Información, remitirse al Procedimiento de Gestión e Investigación Denuncias GNLQ.

### **INFRACCIÓN A LAS NORMAS DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO ASOCIADAS A LA LEY KARIN**

Frente a este tipo de denuncias, GNLQ podrá realizar una investigación interna o, en el plazo de 3 días, remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo. En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de 30 días.

Se deberán tomar, de manera inmediata, las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados en la denuncia, considerando la gravedad de los hechos imputados y la seguridad de la persona denunciante (por ejemplo, la separación de los espacios físicos entre denunciante y denunciado

o la redistribución del tiempo de la jornada). Si la denuncia es realizada ante la Inspección del Trabajo, ese organismo solicitará al empleador la adopción inmediata de una o más medidas de resguardo en el plazo máximo de 2 días hábiles.

Apoyo a las víctimas: Se podrá proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (Asociación Chilena de Seguridad “ACHS”).

Para más Información, remitirse al Procedimiento de Gestión e Investigación Denuncias GNLQ.

## 8. PRINCIPIOS PARA LA GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS

Todas las denuncias serán investigadas con prontitud y seriedad. Además, se tratarán en forma estrictamente confidencial y se entregará información sólo a aquellas personas que tengan necesidad o el derecho de ser informadas. Todos los involucrados están obligados a mantener igual reserva sobre el asunto, y de no hacerlose arriesgan medidas disciplinarias.

No se tomarán represalias por denuncias bien intencionadas de violaciones a los principios corporativos y políticas generales de la Empresa, y/o las normas de conducta y ética en los negocios, las vinculadas a acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, al Modelo de Prevención de Delitos de GNLQ y la Ley 20.393 sobre Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica.

Al presentar su denuncia y expresar su inquietud, el colaborador está haciendo lo correcto y dando cumplimiento a uno de sus deberes como trabajador.

Los procedimientos de investigación se regirán estrictamente por los siguientes principios:

- **Confidencialidad:** Resguardar el acceso y divulgación de la información a la que conozcan en el proceso de investigación. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo.
- **Imparcialidad:** Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.
- **Celeridad:** El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente.

- **Razonabilidad:** El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.
- **Debido proceso:** El procedimiento debe desarrollarse con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas.
- **Colaboración:** Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados.
- **Perspectiva de género:** Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.
- **No discriminación:** Reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, edad, estado civil, nacionalidad, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples.
- **No revictimización o no victimización secundaria:** Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.
- **Protección:** Se garantizará la protección del denunciante frente a cualquier tipo de represalia o discriminación como consecuencia de haber realizado la denuncia.
- **Retaliación:** Se establecerán medidas disciplinarias para quienes cometan actos de represalia contra un denunciante.

Las denuncias recibidas a través del Canal de Denuncias, en la medida que corresponda, serán objeto de investigación conforme al Procedimiento de Gestión e Investigación Denuncias de GNLQ y al Procedimiento de Denuncias de Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo de GNLQ.

## 9. CAPACITACIÓN Y COMUNICACIÓN

Se implementará un programa de capacitación para todos los trabajadores sobre esta Política, destacando la importancia de denunciar cualquier irregularidad y los procedimientos a seguir.

A esta Política tendrán acceso todos los Colaboradores a través de la página web de GNLQ, esto es, [www.gnlquintero.com](http://www.gnlquintero.com).

## 10. SEGUIMIENTO Y MEJORA CONTINUA

Se realizará un seguimiento periódico de las denuncias recibidas y de las acciones tomadas con el objetivo de identificar áreas de mejora en la Política y en los procesos de investigación.

## 11. ACTUALIZACIÓN

Esta Política se revisará y actualizará periódicamente para adaptarla a los cambios legales y a las necesidades de GNLQ.