



EMPRESAS TAYLOR

Sistema del Canal de Denuncias

Whistleblowing System

Versión N.º2, Junio de 2024

Ref.: SDC-WBP-202406

INFORMACIÓN IMPORTANTE SOBRE ESTE DOCUMENTO

- **Identificación del documento:** Whistleblowing System o Sistema del Canal de Denuncias
- **Autor:** Fernando Valenzuela Rasmussen / Raven Legal
- **Referencia:** SDC-WBP-202406
- **Fecha de aprobación del texto vigente:** 02 de noviembre de 2023
- **Título de la Norma:** Whistleblowing System o Sistema del Canal de Denuncias
- **Fecha de aplicación:** 06 de junio de 2024
- **Ámbito geográfico de aplicación:** Global
- **Órgano de aprobación:** Directorio
- **Normas que desarrolla:**
 - Criminal Compliance System – Sistema de Compliance Penal.
 - Code of Ethics – Código de Ética
 - Anti-corruption Policy – Política Anticorrupción.
 - Due Diligence Policy – Política de Debida Diligencia
 - Modelos de Prevención de Delitos de Chile, Perú, Ecuador, Bolivia y Colombia.
- **Publicada y accesible:** Extra e Intra-net
- **Normas que sustituye y deroga:** No aplica.
- **Versión vigente:** N.º 2
- **Fecha de la revisión:** Cada 6 meses o ante modificaciones sustanciales internas o externas.
- **Categoría de Normativa Interna:** No aplica.
- **Responsable de la revisión y vigilancia:** Sustainability and Compliance Officer.
- **Órgano o Departamento que la propone:** Sustainability & Compliance Area.

Control de Cambios del Documento

Nombre del Documento: Sistema del Canal de Denuncias

Código del Documento: SDC-WBP-202406

Versión Actual: 2.0

Fecha de Última Actualización: 06 de junio de 2024

Historial de Versiones

Versión	Fecha	Descripción de Cambios	Autor(a)	Revisado	Aprobado por	Fecha
1.0	5 may 2023	Creación del documento inicial 1 WBP N.º1-20231102. Link documento original: NO VIGENTE 20231102 Whistleblowing Policy - ...	Fernando Valenzuela Rasmussen fvalenzuela@rave...	Sustainability and Compliance Officer smackenzie@iantaylor.com	Directorio	30 may 2023
2.0	15 may 2024	Se modificó el nombre del documento, eliminando "Política" por Sistema. Se actualizó el documento conforme a la Ley 21.595 sobre Delitos Económicos y los cambios internos de la estructura organizacional de la empresa. Los ajustes incluyen simplificación de secciones, actualización de términos, y adecuación de procedimientos. Se eliminó contenido referente al Procedimiento de Tramitación del Canal de Denuncias y 2.8.1. Principales derechos del Denunciado Investigado: Corrección de errores de forma.	Fernando Valenzuela Rasmussen fvalenzuela@rave...	Sustainability and Compliance Officer smackenzie@iantaylor.com Sustainability and Compliance Area Miguel Corona	Sustainability & Compliance Officer	6 jun 2024

Nota de Implementación Proactiva según la Ley N.º 20.393 y modificaciones por la Ley N.º 21.595: Empresas Taylor, en cumplimiento de la Ley N.º 20.393, modificada por la Ley N.º 21.595, ha iniciado la implementación proactiva de estas modificaciones para asegurar la alineación con las nuevas disposiciones legales.

ÍNDICE

Sistema del Canal de Denuncias	1
Whistleblowing System	1
1. Introducción	4
2. Sistema de Gestión de Denuncias	4
2.1. Propósito.....	4
2.2. Objetivo.....	4
2.3. Finalidad.....	4
2.3.0. Conductas que Deben ser Comunicadas a través del Canal de Denuncias.....	5
2.4. Referencia normativa.....	6
2.5. Principios y Garantías del Sistema de Gestión de Denuncias.....	6
2.5.1. Principios.....	6
2.5.2. Garantías.....	6
2.5.3. Derechos.....	7
2.5.3.1. Principales derechos del Denunciante.....	7
2.5.3.2. Principales derechos del Denunciado - Investigado.....	8
2.5.3.3. Principales derechos de otros Terceros Involucrados.....	8
2.6. Principales Procedimientos del WBS.....	9
2.6.1. Procedimiento de Tramitación del Canal de Denuncias.....	9
2.6.2. Procedimiento de Investigación o Instrucción.....	9
2.6.3. Procedimiento de Interposición de Recursos.....	10
2.6.4. Procedimiento para la Presentación de Quejas en el Canal de Denuncias.....	10
3. Medidas de Protección	10
4. Medidas de Apoyo	11
5. Medidas para la Protección de las Personas Afectadas	11
6. Sanciones y Prohibiciones	11
6.1. Sanciones y Prohibiciones para los Miembros de la Organización.....	11
6.2. Sanciones para Terceros, Incluidas Personas Asociadas y Partes Interesadas.....	12
6.3. Sanciones y Prohibiciones para la Función de Cumplimiento y demás participantes en la gestión de denuncias e investigación.....	12
7. Prohibición de Renuncia a Derechos	13
8. Gestión del Sistema	13
8.1. Función de Cumplimiento (Función de Gestión del Sistema de Denuncias).....	14
8.2. Roles y Responsabilidades.....	14
8.2.1. Directorio.....	14
8.2.2. Dirección Operativa.....	14
8.2.3. Miembros de la Organización.....	15
8.2.4. Terceros.....	15
9. Sensibilización, Capacitación y Difusión del Sistema de Gestión de Denuncias	16
10. Evaluación y Revisión del WBS de Empresas Taylor	16
11. Declaración de Cumplimiento	16
12. Aprobación, modificación, adhesión y actualización	16
13. Disposiciones Finales	16

Sistema del Canal de Denuncias

Whistleblowing System

NOTA: El Documento **Definiciones Generales en la Normativa Interna** Incluye las definiciones de términos frecuentemente utilizados en la Normativa Interna de Compliance de la Empresa.

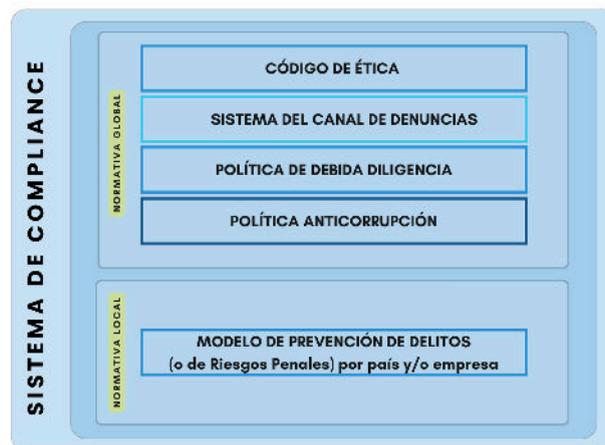
1. Introducción

De acuerdo con el Código de Ética y el Sistema de Compliance Penal (SDC) de Empresas Taylor S.A., alineados con su Modelo de Prevención de Delito (MPD) y los respectivos del Grupo (Empresas Taylor), se establece el **Sistema del Canal de Denuncias** (WBS). Este sistema permite informar prácticas antiéticas o ilegales sin temor a represalias.

Empresas Taylor se compromete a mantener altos estándares de ética y legalidad en todas sus operaciones. El Sistema se basa en los principios de "confianza para denunciar", "imparcialidad" y "protección al denunciante", garantizando un entorno seguro para denuncias de buena fe.

Este documento proporciona los elementos necesarios para una gestión eficaz de denuncias en cada entidad del Grupo conforme a lo previsto en el SDC.

2. Sistema de Gestión de Denuncias



El **WBS** es una **herramienta fundamental para la detección de delitos y otras irregularidades** en Empresas Taylor, así como también para las comunicaciones internas como consultas y quejas. Este Sistema se fundamenta en los **principios de confianza, imparcialidad y protección**.

2.1. Propósito

El **propósito** del WBS es facilitar la detección, prevención y reacción ante conductas que podrían resultar en responsabilidades civiles, administrativas o penales, así como incumplimientos a la normativa interna de Compliance, incluidos los aspectos éticos. Esto abarca tanto a la Empresa como a terceros relacionados, incluidas las personas asociadas y partes interesadas.

2.2. Objetivo

El **objetivo** de este WBS es asegurar un entorno seguro y confiable para que cualquier individuo relacionado con Empresas Taylor pueda denunciar conductas inapropiadas. Se busca garantizar la protección del denunciante, la confidencialidad de la información y la integridad del proceso de investigación, mediante la gestión efectiva a nivel global y local del Sistema.

El presente documento es de uso exclusivo de la Compañía. La reproducción externa y su uso es permitido sólo con autorización explícita. Empresas Taylor S.A. no se hace responsable por el contenido o las implicancias del uso de este documento por parte de terceros.

Junio de 2024
INTERNAL

2.3. Finalidad

La **finalidad** del WBS es consolidar una cultura corporativa que valore y promueva la ética y la transparencia. Este compromiso se materializa a través del WBS, que facilita la comunicación segura y confidencial sobre actividades sospechosas o contrarias a los principios éticos de la empresa. Sus objetivos incluyen:

1. **Fomentar la Integridad:** Incentivar la honestidad y la denuncia de actividades contrarias a los principios éticos y normativas internas.
2. **Proteger a los Denunciantes:** Garantizar la protección y confidencialidad de quienes denuncian de buena fe, evitando represalias.
3. **Asegurar la Recepción y Tratamiento Adecuado de Denuncias:** Recibir y gestionar denuncias de manera oportuna y adecuada.
4. **Responder de Manera Efectiva:** Investigar exhaustivamente todas las denuncias y proporcionar respuestas y soluciones justas.
5. **Fortalecer la Cultura Ética y el Buen Gobierno Corporativo:** Reducir riesgos de irregularidades y promover la ética y el buen gobierno.
6. **Preservar la Reputación:** Mitigar daños a la imagen de la empresa mediante una gestión proactiva de las denuncias.
7. **Reafirmar el Cumplimiento Legal y Ético:** Destacar el compromiso con el cumplimiento de leyes y estándares éticos en todas las operaciones.

2.3. Ámbito de aplicación y alcance

La aplicación y alcance del WBS de Empresas Taylor están determinados conforme a lo establecido en el SDC. Este se define de la siguiente manera:

1. **Grupo Empresarial:** Aplica a toda la estructura del Grupo, incluyendo cualquier entidad bajo la influencia directa de la compañía, independientemente de su grado de autonomía operativa.
2. **Universalidad:** Se extiende a todos los miembros del Grupo en todos los niveles, desde la alta dirección hasta los empleados operativos, sin distinción de cargo, función o posición.
3. **Terceros:** Incluye a terceros, como Personas Asociadas y Partes Interesadas, especialmente aquellos que manejen asuntos en nombre de la Organización.
4. **Actividades y Procesos:** Cubre a todas las actividades y procesos realizados por Empresas Taylor.
5. **Exclusiones:**
 - a. No cubre conductas delictivas exclusivamente contra la Organización ni aquellas no previstas en el SDC, enfocándose en actos que puedan generar responsabilidad penal a la persona jurídica e incumplimientos éticos, salvo excepciones.
 - b. No es adecuado para reclamaciones comerciales, homologación de clientes, ni notificaciones de las autoridades.
 - c. No es la vía para reclamaciones por parte de clientes ni para tratar aspectos laborales.

2.3.0. Conductas que Deben ser Comunicadas a través del Canal de Denuncias

Las conductas que deben ser comunicadas son aquellas que suponen o pueden suponer un incumplimiento de los principios y valores contenidos en el Código Ético, la normativa interna del SDC y la legislación penal vigente, según corresponda. A continuación, se incluye, como ejemplo, una lista específica pero no exhaustiva:

1. **Fraude y Corrupción:** Corrupción, soborno, fraude o cohecho.
2. **Delitos que generan Responsabilidad Penal a la Empresa:** Acciones u omisiones constitutivas de delitos económicos y/o que generen responsabilidad penal a la persona jurídica conforme a lo previsto en la legislación penal local vigente.
3. **Discriminación y Acoso:** Siempre que la normativa laboral lo permita en la respectiva entidad del Grupo y no establezca un procedimiento especial para ello o se remita éste, se podrá comunicar los siguientes comportamientos:
 - a. **Acoso Laboral:** Comportamientos que menoscaben la dignidad del trabajador, afectando su capacidad o permanencia en el puesto.
 - b. **Acoso Sexual:** Conducta verbal o física de naturaleza sexual que atente contra la dignidad, creando un entorno intimidatorio, ofensivo o degradante.
 - c. **Discriminación y Trato Desigual:** Discriminación por género, raza, orientación sexual, creencias religiosas, opiniones políticas, nacionalidad, origen social, discapacidad u otras condiciones personales.
4. **Daños Contra el Medio Ambiente:** Conductas que causen daños directos o indirectos al medio ambiente.

5. **Incumplimiento de Legislación o Normativa Interna:** Incumplimiento de leyes, regulaciones y demás normativa interna.
6. **Violación de Derechos Humanos:** Conductas que atenten contra los derechos humanos en condiciones laborales, incluyendo la cadena de valor de la empresa.
7. **Actuación No Ética en el Desempeño Profesional:** Actos que vulneren los principios y valores corporativos del Código de Ética.
8. **Violación de Propiedad Intelectual o Industrial:** Vulneración de derechos de autor y comercialización, uso o imitación de invenciones sin autorización.
9. **Vulneración en el Tratamiento de Datos:** Trato ilícito de datos personales y violaciones de la normativa de protección de datos.
10. **Actuaciones Irregulares Contra la Libre Competencia:** Fijación de precios, condiciones de venta discriminatorias o reparto de mercados.
11. **Otras Irregularidades:** Otras Irregularidades: Cualquier otra irregularidad no descrita anteriormente, prevista en la normativa interna del SDC o remitida por normativas externas.

Además, el Canal de Denuncias puede usarse para consultas sobre cualquier actuación contraria al Código de Ética y al SDC, asegurando una gestión de cumplimiento unificada y sistemática.

2.4. Referencia normativa

El WBS se rige conforme a lo establecido en el SDC y se enriquece con la incorporación de estándares y prácticas recomendadas por directrices internacionales, incluyendo la norma ISO 37002 sobre sistemas de gestión de canales de denuncias y la ISO 37008 sobre gestión de investigaciones internas.

2.5. Principios y Garantías del Sistema de Gestión de Denuncias

2.5.1. Principios

Los siguientes **principios son esenciales** para asegurar que el WBS de Empresas Taylor funcione de manera efectiva y justa, fomentando un **ambiente de confianza, imparcialidad y protección** para todos los involucrados.

1. **Confianza:** La confianza es la esperanza firme que una persona tiene en que algo suceda, sea o funcione de una forma determinada, o en que otra persona actúe como ella desea. En Empresas Taylor, se espera una adecuada implementación que logre este sentimiento de confianza por parte de los potenciales usuarios que requieran efectuar algún reporte en algún momento. Es crucial que los empleados sientan que pueden reportar conductas indebidas con la certeza de que sus preocupaciones serán tratadas con seriedad y discreción.
2. **Imparcialidad:** Se refiere a la ausencia de inclinación en favor o en contra de una persona o cosa al obrar o al juzgar un asunto. La imparcialidad, en el sentido estricto del término, significa estar libre de prejuicios, es decir, abstraerse de consideraciones subjetivas y centrarse en la objetividad de un asunto al realizar un juicio. En éste Sistema, este principio aplica a todo como parte del SDC. El mismo debe garantizar que se valorarán los hechos en base a pruebas (evidencias) con abstracción de las interpretaciones subjetivas. Aunque resulta complejo liberarnos completamente de las subjetividades, los procesos y métodos de trabajo aplicados desde la recepción de una denuncia hasta la resolución del mismo deben transitar el ciclo o "el viaje de una denuncia e investigación" con la imparcialidad requerida por las buenas prácticas.
3. **Protección:** Más allá de asegurar que no habrá represalias contra los denunciantes, la protección implica cuidar y asistir a los denunciantes, garantizando la confidencialidad y/o anonimato de su identidad y la información proporcionada.

2.5.2. Garantías

1. **Respaldo Superior:** El WBS cuenta con la aprobación y soporte de la máxima autoridad administrativa.
2. **Veracidad y Proporcionalidad:** Las denuncias deben ser precisas y proporcionales, evitando información falsa o especulativa.
3. **Obligación de Comunicar:** Para quienes tengan conocimiento de cualquier acto que contravenga la legalidad o las normas de comportamiento establecidas en el SDC, es obligatorio informar al Sustainability and Compliance Officer (**SCO**) o al Local Compliance Officer (**LCO**), según corresponda.
4. **Confidencialidad y Protección de Datos:** Las denuncias de buena fe se mantendrán confidenciales, protegiendo la identidad de los involucrados según lo permita la ley.

El presente documento es de uso exclusivo de la Compañía. La reproducción externa y su uso es permitido sólo con autorización explícita. Empresas Taylor S.A. no se hace responsable por el contenido o las implicancias del uso de este documento por parte de terceros.

Junio de 2024
INTERNAL

5. **Anonimato:** Se prohíbe el rastreo y trazabilidad de denuncias anónimas.
6. **Divulgación y Promoción:** Las denuncias se tratarán confidencialmente y los datos personales se revelarán solo cuando sea imperativo.
7. **Protección al Denunciante:** Se garantiza que los denunciantes de buena fe no sufrirán represalias.
8. **Registro de Denuncias:** Se mantendrá un registro detallado de todas las denuncias recibidas.
9. **Objetividad y Neutralidad:** Se asegura la objetividad y neutralidad durante la investigación.
10. **Independencia:** El SCO o LCO y sus delegados mantendrán independencia total en la gestión del WBS.
11. **Educación y Capacitación:** Se garantiza que todos los empleados comprendan completamente el WBS.
12. **Transparencia:** Se fomenta la confianza mediante la transparencia en la gestión de las denuncias.
13. **Revisiones y Seguimiento:** Se implementan revisiones periódicas del WBS.
14. **Mecanismos de Recurso:** Se establecen recursos claros para aquellos insatisfechos con el resultado de sus denuncias.

2.5.3. Derechos

2.5.3.1. Principales derechos del Denunciante

El denunciante tiene derecho a recibir protección y medidas de apoyo por parte de la Compañía, con el objetivo de salvaguardar su integridad y garantizar un entorno seguro para su participación.

1. Protección y Confidencialidad:

- a. **Derecho a presentar denuncias de forma anónima:** Se le brinda la posibilidad de presentar la comunicación, especialmente en casos de denuncia, con la opción de hacerlo de forma anónima si la legislación local vigente lo permite, para proteger su identidad y preservar su confidencialidad.
- b. **Garantía de protección contra represalias:** Se garantiza la ausencia de represalias, discriminaciones o sanciones contra el denunciante que realice comunicaciones de buena fe o tome acciones dentro de la legalidad para evitar participar en actividades delictivas, siempre que:
 - i. Tenga **motivos razonables** para pensar que la información sobre infracciones denunciadas es veraz en el momento de la denuncia y que la citada información entra dentro del ámbito de aplicación del SDC.
 - ii. Ha **denunciado por canales internos** establecidos en el WBS y el SDC.
 - iii. La persona que haga una **revelación pública** podrá acogerse a protección en virtud del presente documento si se cumple alguna de las condiciones siguientes:
 1. La persona había **denunciado primero por canales establecidos**, sin que se hayan tomado medidas apropiadas al respecto en el plazo establecido por parte del RFC.
 2. La persona tiene **motivos razonables** para pensar que:
 - a. La infracción puede constituir un **peligro inminente o manifiesto para el interés público**, como, por ejemplo, cuando se da una situación legítima de emergencia o existe un riesgo de daños irreversibles.
 - b. Existe un riesgo de represalias o hay pocas probabilidades de que se dé un tratamiento efectivo a la infracción debido a las circunstancias particulares del caso.
 - c. **Pueden ocultarse o destruirse las pruebas** o que una **autoridad de la Función de Cumplimiento sea el autor o esté en connivencia con el autor** de la infracción o implicada en la infracción.
 - d. Lo anterior no se aplicará en los casos en que una persona revele información directamente a la prensa con arreglo a disposiciones legales vigentes según la jurisdicción que se trate y/o por las que se establezca un sistema de protección relativo a la libertad de expresión y de información.
- c. Protección de la identidad y confidencialidad de los datos personales.

2. Transparencia y Comunicación:

- a. Derecho a ser informado de manera transparente y oportuna sobre el progreso de la investigación.
- b. Información sobre los plazos y etapas relevantes del proceso.

3. Restauración y Reparación:

- a. En caso de no haber perjuicio, derecho a ser restaurado en su puesto con las mismas condiciones, incluidas, por ejemplo, con igual remuneración, responsabilidades, posición y reputación.
 - b. En caso de perjuicio, derecho a medidas correctivas, como disculpas, indemnizaciones o compensaciones justas.
- 4. Escucha y Participación:**
- a. Derecho a ser escuchado de manera justa y objetiva.
 - b. Oportunidad de aportar información y pruebas relevantes.
- 5. Conocimiento del Resultado:** Derecho a conocer las conclusiones de la investigación y las medidas adoptadas.

La persona que realice una **denuncia anónima** no tendrá derecho a recibir información sobre el seguimiento de su denuncia ni a cualquier otro derecho que sea incompatible con lo establecido en este WBS o cualquier normativa derivada de éste, así como también del SDC. Este tipo de denuncias, aunque esenciales para descubrir conductas ilícitas, conllevan limitaciones específicas para mantener la integridad y confidencialidad del proceso de investigación y para proteger tanto a los denunciantes como a las partes involucradas. En casos de denuncias anónimas, la falta de identificación del denunciante puede dificultar el seguimiento de la denuncia y limitar la capacidad de Empresas Taylor para proporcionar retroalimentación o actualizaciones sobre el estado de la investigación. No se pueden garantizar todos los derechos asociados a las denuncias anónimas debido a las restricciones en la comunicación y el seguimiento. Sin perjuicio de lo anterior, si posteriormente son identificadas y sufren represalias gozarán de protección en virtud de lo previsto en este documento.

2.5.3.2. Principales derechos del Denunciado - Investigado

El denunciado tiene derecho a recibir protección integral por parte de la Compañía. Se tomarán todas las medidas necesarias para salvaguardar su seguridad, privacidad y bienestar durante todo el proceso de denuncia.

- 1. Protección y Asistencia Legal:**
 - a. Derecho a protección de su seguridad, privacidad y bienestar.
 - b. Acceso a asistencia letrada y representación legal, bajo su costo.
- 2. Confidencialidad:**
 - a. Medidas para preservar la identidad y confidencialidad de los datos personales.
 - b. Precauciones para evitar filtraciones de información.
- 3. Presunción de Inocencia:**
 - a. Derecho a la presunción de inocencia hasta que se demuestre lo contrario.
 - b. Garantía de no tomar medidas sin pruebas concluyentes.
- 4. Participación y Defensa:**
 - a. Derecho a ser escuchado y presentar pruebas.
 - b. Oportunidad de revisar su expediente y documentación relacionada.
- 5. Transparencia y Comunicación:**
 - a. Información clara y oportuna en todas las etapas del proceso.
 - b. Derecho a conocer el incumplimiento atribuido y las normas infringidas.
- 6. Derecho al Silencio:** No está obligado a proporcionar información que lo perjudique.
- 7. Derecho a Interponer Recursos:**
 - a. Derecho a interponer recursos contra las decisiones adoptadas durante el proceso de investigación y resolución.
 - b. Este derecho garantiza que el denunciado pueda solicitar una revisión o apelación de las decisiones que considere injustas o incorrectas, asegurando un proceso justo y equilibrado.

2.5.3.3. Principales derechos de otros Terceros Involucrados

Todo tercero involucrado en los asuntos investigados tiene derecho a recibir protección y apoyo por parte de Empresas Taylor durante todo el proceso de investigación. La Compañía se compromete a tomar medidas concretas y efectivas para preservar la identidad del tercero y garantizar la confidencialidad absoluta de sus datos personales.

- 1. Protección y Confidencialidad:**
 - a. Implementación de protocolos para proteger la identidad del tercero.
 - b. Uso de métodos para ocultar información personal que pueda revelar su identidad.
- 2. Transparencia y Comunicación:**
 - a. Información completa y oportuna sobre el progreso de la investigación.
 - b. Actualizaciones sobre acciones tomadas, hallazgos y medidas correctivas.

El presente documento es de uso exclusivo de la Compañía. La reproducción externa y su uso es permitido sólo con autorización explícita. Empresas Taylor S.A. no se hace responsable por el contenido o las implicancias del uso de este documento por parte de terceros.

Junio de 2024
INTERNAL

3. Tratamiento de Datos:

- Recopilación y uso de datos limitados a lo necesario para la investigación.
- Respeto a los principios de proporcionalidad y finalidad en el manejo de datos.

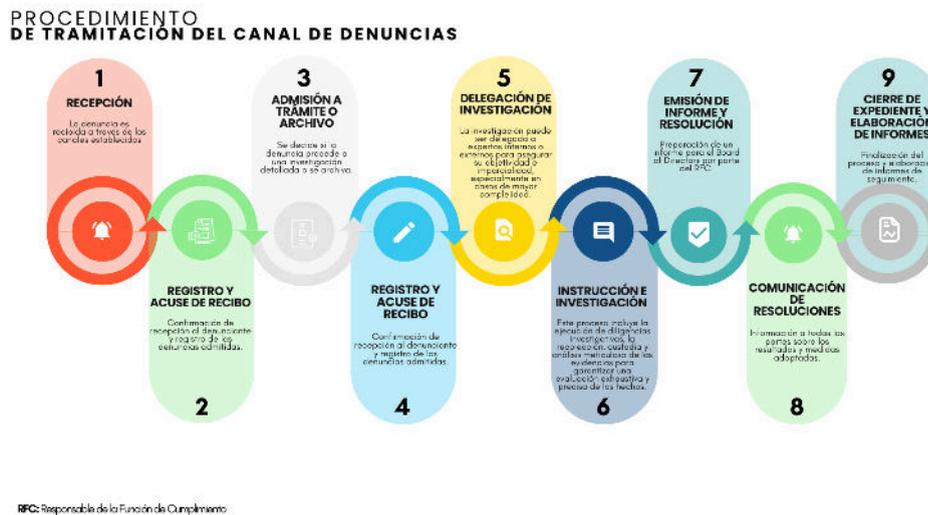
2.6. Principales Procedimientos del WBS

2.6.1. Procedimiento de Tramitación del Canal de Denuncias

El Canal de Denuncias es gestionado por el Responsable de la Función de Cumplimiento (RFC), local o global, según corresponda. Estos pueden contar con la asistencia de diferentes áreas de la Compañía y, en algunos casos, externalizar parte o la totalidad de la gestión a terceros que cumplan con la normativa vigente, garantizando independencia y adecuado tratamiento de las denuncias.

Todos los involucrados deben respetar los derechos de todas las partes durante el **Procedimiento de Tramitación del Canal de Denuncias**. En caso de dudas sobre el tratamiento de datos personales, se debe consultar al RFC. Además, en actividades en diferentes jurisdicciones, se debe cumplir con las normativas locales de protección de datos.

Todas las comunicaciones se gestionan con total confidencialidad y diligencia, respetando los principios establecidos en esta política.



Fases del Procedimiento de Tramitación:

- Recepción:** La denuncia es recibida a través de los canales establecidos.
- Análisis preliminar:** Se evalúa la veracidad y relevancia de la comunicación.
- Admisión a trámite o archivo de la comunicación:** Se decide si la denuncia procede o se archiva.
- Registro:** La denuncia se registra en el sistema de gestión.
- Acuse de recibo:** Se notifica al denunciante la recepción de la denuncia.
- Delegación:** Si es necesario, la denuncia se delega a la persona o área competente.
- Instrucción - investigación - de los hechos:** Se investiga la denuncia de manera imparcial y objetiva.
- Emisión de informe, resolución y propuesta de actuación:** Se emite un informe con la resolución del caso y las medidas propuestas.
- Comunicación de la resolución a los afectados:** Se informa a las partes involucradas sobre la resolución del caso.
- Cierre del expediente y elaboración de informes de reporte:** Se cierra el expediente y se elabora un informe final.

El presente documento es de uso exclusivo de la Compañía. La reproducción externa y su uso es permitido sólo con autorización explícita. Empresas Taylor S.A. no se hace responsable por el contenido o las implicancias del uso de este documento por parte de terceros.

Junio de 2024
INTERNAL

2.6.2. Procedimiento de Investigación o Instrucción

El **Procedimiento de Investigación o Instrucción** de Empresas Taylor, conforme a lo establecido en el **Procedimiento de Tramitación del Canal de Denuncias, Recursos y Quejas**, está diseñado para garantizar una gestión eficiente, transparente y justa de las denuncias internas. Este procedimiento abarca desde la planificación inicial de la investigación, asegurando el cumplimiento normativo y la adecuada protección de todas las partes involucradas, hasta la ejecución detallada y la conclusión de la investigación con la adopción de medidas correctivas necesarias. Se implementa un enfoque de priorización basado en el riesgo, conocido como "triaje", para asegurar que las denuncias más urgentes y graves reciban atención inmediata, mientras que las menos urgentes son evaluadas y gestionadas de manera continua. La metodología incluye la revisión detallada de documentos, entrevistas con las partes involucradas, recopilación de datos y determinación de medidas correctivas, con el objetivo final de mantener la integridad y efectividad del WBS.

2.6.3. Procedimiento de Interposición de Recursos

Conforme a lo establecido en el **Procedimiento de Tramitación del Canal de Denuncias, Recursos y Quejas**, los denunciantes y demás intervinientes pueden expresar su disconformidad con la gestión o resolución de una denuncia, de acuerdo al Procedimiento de Interposición de Recursos por Parte del Denunciante o Denunciado y al Procedimiento de Interposición de Recursos de los demás intervinientes, según corresponda. Los procedimientos, de manera general, incluyen los siguientes pasos:

1. Presentación del Recurso.
2. Admisión a Trámite.
3. Investigación y Resolución.
4. Emisión de la Resolución.
5. Implementación y Seguimiento.

2.6.4. Procedimiento para la Presentación de Quejas en el Canal de Denuncias

En caso de que no exista un agravio específico o que la intención sea informar al RFC sobre algún aspecto relacionado con la denuncia, la investigación o las medidas impuestas, deberá procederse a través del mecanismo de quejas previsto en el WBS conforme a lo previsto en el **Procedimiento para la Presentación de Quejas en el Canal de Denuncias** según lo establecido **Procedimiento de Tramitación del Canal de Denuncias, Recursos y Quejas**.

3. Medidas de Protección

Prohibición de Represalias: Empresas Taylor adopta las siguientes medidas para prohibir todas las formas de represalias contra los denunciantes y otras personas protegidas bajo el WBS, incluyendo amenazas y tentativas de represalia:

1. **Prohibición de Represalias Laborales:**
 - a. Suspensión, despido, destitución o medidas equivalentes.
 - b. Degradación o denegación de ascensos.
 - c. Cambio de puesto de trabajo, cambio de ubicación del lugar de trabajo, reducción salarial o cambio del horario de trabajo.
2. **Prohibición de Represalias en Formación y Evaluación:**
 - a. Denegación de formación.
 - b. Evaluación o referencias negativas con respecto a sus resultados laborales.
3. **Prohibición de Represalias Disciplinarias y Psicológicas:**
 - a. Imposición de cualquier medida disciplinaria, amonestación u otra sanción, incluidas las sanciones pecuniarias.
 - b. Coacciones, intimidaciones, acoso u ostracismo.
 - c. Discriminación, trato desfavorable o injusto.
4. **Prohibición de Represalias Contractuales y Económicas:**
 - a. No conversión de un contrato de trabajo temporal en uno indefinido, en caso de expectativas legítimas.
 - b. No renovación o terminación anticipada de un contrato de trabajo temporal.
 - c. Daños a la reputación, pérdidas económicas, incluidas la pérdida de negocio y de ingresos.
 - d. Inclusión en listas negras que impidan el empleo en el sector.
 - e. Terminación anticipada o anulación de contratos de bienes o servicios.

El presente documento es de uso exclusivo de la Compañía. La reproducción externa y su uso es permitido sólo con autorización explícita.
Empresas Taylor S.A. no se hace responsable por el contenido o las implicancias del uso de este documento por parte de terceros.

Junio de 2024
INTERNAL

- f. Anulación de una licencia o permiso.
- g. Referencias médicas o psiquiátricas no justificadas.

4. Medidas de Apoyo

1. **Acceso a Medidas de Apoyo:** Empresas Taylor garantizará que los denunciantes y otras personas protegidas bajo el WBS tengan acceso a las siguientes medidas de apoyo:
 - a. **Información y Asesoramiento:** Provisión de información y asesoramiento completos e independientes, accesibles para el público y gratuitos, sobre procedimientos y recursos disponibles, protección frente a represalias y derechos del denunciante.
 - b. **Asistencia de Autoridades Competentes:**
 - i. Asistencia efectiva por parte de las autoridades competentes para proteger frente a represalias.
 - ii. Certificación de que el denunciante puede acogerse a la protección bajo el WBS.
 - iii. **Medidas Provisionales:** Acceso a medidas correctoras y provisionales frente a represalias, hasta la resolución del proceso judicial.
 - iv. **Medidas de Protección Frente a Represalias:** Empresas Taylor garantizará la protección de los denunciantes y otras personas protegidas frente a represalias, incluyendo las siguientes medidas:
 1. **Protección Contra Responsabilidad:** Los denunciantes no incurrirán en responsabilidad por la comunicación o revelación pública de información sobre infracciones, siempre que tuvieran motivos razonables para pensar que la comunicación era necesaria para revelar una infracción.
 2. **Acceso a la información:** Protección frente a responsabilidad por adquisición o acceso a la información comunicada, siempre que dicha adquisición no constituya un delito y no sea confidencial o reservada.
 3. **Presunción de Represalia:** En procedimientos relacionados con perjuicios sufridos por los denunciantes, se presumirá que el perjuicio fue una represalia por denunciar, salvo prueba en contrario.
 4. **Medidas Correctoras:** Acceso a medidas correctoras, incluidas medidas provisionales a la espera de la resolución del proceso judicial.
 5. **Derechos en Procesos Judiciales:** Derecho a alegar la denuncia o revelación pública, a su costo, como defensa en casos de difamación, violación de derechos de autor, vulneración de secreto, entre otros.
 6. **Compensación e Indemnización:** Provisión de vías de recurso e indemnización íntegra de los daños y perjuicios sufridos por los denunciantes, siempre y cuando sea establecido judicialmente.

5. Medidas para la Protección de las Personas Afectadas

1. **Protección de los Derechos de las Personas Afectadas:** Empresas Taylor velará por los derechos de las personas afectadas por las denuncias, incluyendo:
2. **Presunción de inocencia:** Derecho a la presunción de inocencia y a la defensa, incluido el derecho a ser oído y acceder a su expediente.
3. **Protección de la Identidad:** Protección de la identidad de las personas afectadas mientras esté en curso cualquier investigación.
4. **Confidencialidad:** Aplicación de normas de protección de la identidad de los denunciantes a las personas afectadas, garantizando la confidencialidad durante todo el proceso.

6. Sanciones y Prohibiciones

6.1. Sanciones y Prohibiciones para los Miembros de la Organización

Empresas Taylor considera las siguientes conductas como graves y serán sancionadas con la mayor severidad prevista en el respectivo Reglamento Interno, contrato de trabajo, anexo o cualquier otra obligación laboral:

1. **Impedir Denuncias:** Acciones destinadas a obstruir o dificultar la presentación de denuncias. Este comportamiento compromete la integridad del WBS y se considera una infracción grave que atenta contra los principios de transparencia y justicia de la empresa.
2. **Represalias:** Cualquier tipo de represalia contra los denunciantes, ya sea directa o indirectamente. Esto incluye suspensión, despido, degradación, cambio de puesto de trabajo, reducción salarial, denegación de formación, evaluaciones laborales negativas, coacción, intimidación, acoso, discriminación y

El presente documento es de uso exclusivo de la Compañía. La reproducción externa y su uso es permitido sólo con autorización explícita.
Empresas Taylor S.A. no se hace responsable por el contenido o las implicancias del uso de este documento por parte de terceros.

Junio de 2024
INTERNAL

cualquier otro trato desfavorable. La protección del denunciante es un pilar fundamental del WBS, y cualquier intento de represalia será severamente sancionado.

3. **Procedimientos Abusivos:** La promoción de procedimientos abusivos o malintencionados contra los denunciantes, tales como denuncias infundadas o fabricadas para desacreditar o perjudicar a la persona que hizo la denuncia original. Este tipo de conducta no solo es una grave falta de ética, sino que también socava la confianza en el WBS.
4. **Confidencialidad:** La divulgación indebida de la identidad de los denunciantes o la filtración de información confidencial relacionada con la denuncia. Mantener la confidencialidad es esencial para proteger a los denunciantes y asegurar la efectividad del proceso de investigación. Cualquier violación de este principio será considerada una falta grave.
5. **Denuncias Falsas:** La presentación de denuncias falsas a sabiendas, con la intención de causar daño a otra persona o a la organización. Las denuncias maliciosas o fabricadas no solo desvían recursos de investigaciones legítimas, sino que también pueden causar daños significativos a individuos y a la reputación de la empresa. Por ello, se implementarán medidas para indemnizar los daños y perjuicios derivados de dichas denuncias.
6. **No denunciar:** No denunciar conductas indebidas conocidas, especialmente aquellas que puedan comprometer la seguridad, integridad o reputación de la empresa. La omisión de denunciar estas conductas, cuando se tiene conocimiento de ellas, será considerada una falta grave y se sancionará con la mayor severidad conforme a la normativa interna de la empresa.

6.2. Sanciones para Terceros, Incluidas Personas Asociadas y Partes Interesadas

Empresas Taylor establece sanciones específicas para terceros, incluidas personas asociadas y partes interesadas, que incurran en conductas inapropiadas en relación con el WBS, siempre y cuando se considere expresamente en el contrato correspondiente y/o se haga remisión a ello. Estas sanciones se aplican en casos de incumplimiento de las normas de ética, integridad y confidencialidad, y buscan mantener un entorno de confianza y transparencia. Las sanciones serán las siguientes:

1. **Impedir Denuncias:** Rescisión inmediata de contratos o acuerdos, y prohibición de futuras relaciones comerciales con la empresa. Acciones legales adicionales pueden ser emprendidas según la gravedad del caso.
2. **Represalias contra Denunciantes:** Rescisión de contratos, indemnizaciones a las víctimas y, en casos severos, denuncias a las autoridades competentes para acciones legales. Las partes responsables serán incluidas en listas negras internas para evitar futuras asociaciones.
3. **Procedimientos Abusivos:** Término de cualquier convenio existente, y obligación de compensar económicamente a las partes afectadas. Además, se incluirán medidas correctivas para evitar la repetición de estos actos.
4. **Confidencialidad, incluida la revelación de secreto comercial y/o profesional:** Penalizaciones económicas significativas, bajo el título de indemnización y terminación del contrato. Empresas Taylor se reserva el derecho de tomar acciones legales por daños y perjuicios causados por la divulgación indebida de información.
5. **Denuncias Falsas:** Reclamación de indemnizaciones por daños y perjuicios y cancelación de cualquier tipo de contrato o acuerdo. Las partes involucradas serán reportadas a las autoridades pertinentes.
6. **No denunciar:** Suspensión de cualquier vínculo contractual hasta que se resuelva el incumplimiento. Evaluación de posibles sanciones económicas y la implementación de programas de formación obligatoria sobre ética y cumplimiento.
7. **Violencia y Amenazas:** Cancelación inmediata de contratos, prohibición de acceso a instalaciones de Empresas Taylor y notificación a las autoridades legales para el inicio de procesos judiciales.
8. **Prácticas Contables No Éticas:** Terminación de contratos, multas significativas y denuncias a las autoridades fiscales y legales. Además, se requerirá una auditoría completa de las prácticas contables del tercero involucrado.
9. **Abuso de autoridad:** Terminación inmediata de la relación contractual, indemnización a las víctimas y medidas correctivas para prevenir futuros abusos. Las partes responsables serán reportadas a las autoridades competentes.

6.3. Sanciones y Prohibiciones para la Función de Cumplimiento y demás participantes en la gestión de denuncias e investigación

Para asegurar la integridad y efectividad del WBS de Empresas Taylor, se establecen las siguientes infracciones específicas para la Función de Cumplimiento y aquellos que participan en la gestión de denuncias e investigaciones. Estas infracciones serán sancionadas con la mayor severidad conforme a la normativa interna de la empresa. Además de las previstas para todo miembro de la organización, responderá por:

1. **Omisión de Actuar ante una Denuncia:** No iniciar o retrasar injustificadamente la investigación de una denuncia recibida, especialmente cuando la denuncia contiene indicios razonables de infracción. Esta omisión socava la confianza en el WBS y será considerada una falta grave.
2. **Manipulación de pruebas:** Alterar, destruir o falsificar pruebas relacionadas con una investigación. La manipulación de pruebas compromete la integridad de la investigación y será tratada como una infracción grave.
3. **Divulgación Indebida de Información Confidencial:** Divulgar información confidencial sobre denuncias, denunciantes o el contenido de las investigaciones sin la debida autorización. Mantener la confidencialidad es esencial para la protección de los denunciantes y la efectividad del proceso de investigación.
4. **Conflicto de Intereses:** Participar en la gestión o investigación de una denuncia cuando exista un conflicto de intereses. Los conflictos de intereses deben ser declarados y gestionados adecuadamente para mantener la imparcialidad del proceso.
5. **Represalias contra Denunciantes o Testigos:** Adoptar cualquier medida de represalia contra denunciantes o testigos que participen en el proceso de denuncia. Las represalias están prohibidas y cualquier intento de tomar represalias será sancionado severamente.
6. **Falta de Diligencia en la Investigación:** No llevar a cabo las investigaciones con la debida diligencia y celeridad, comprometiendo la efectividad y justicia del proceso. La falta de diligencia será considerada una infracción grave.
7. **Favorecer o Perjudicar a Alguien en la Investigación:** Favorecer o perjudicar deliberadamente a una persona involucrada en la denuncia, comprometiendo la imparcialidad de la investigación. Este comportamiento será tratado con la máxima severidad.
8. **Omisión de Informar a las Autoridades Competentes:** No informar a las autoridades competentes cuando los hechos investigados lo requieran, conforme a la normativa legal y de la empresa. La omisión de informar a las autoridades será considerada una infracción grave. Sin perjuicio de lo anterior, no se considerará esta falta si justificadamente se encuentra fundamentada en la recomendación por asesor legal externo especialista en la materia que se trate.
9. **Inhabilidad para Mantener la Integridad del Proceso:** Cualquier acción o inacción que comprometa la integridad del proceso de denuncia e investigación, incluyendo negligencia, incompetencia o falta de profesionalismo.
10. **Abuso de Poder:** Utilizar la posición en la Función de Cumplimiento para intimidar, coaccionar o influir indebidamente en la resolución de las denuncias. El abuso de poder será tratado como una falta grave.

Sanciones Generales Aplicables para los Miembros de la Organización y de la Función de Cumplimiento y demás participantes en la gestión de denuncias e investigación

Las sanciones para estas infracciones pueden incluir, pero no están limitadas a:

1. Suspensión temporal o definitiva de las funciones.
2. Despido con justa causa.
3. Sanciones económicas.
4. Denuncias a las autoridades competentes si procede.

7. Prohibición de Renuncia a Derechos

Empresas Taylor garantiza que los derechos y vías de recurso previstos por el WBS no puedan ser limitados ni renunciados mediante ningún acuerdo, política, forma de empleo o condiciones de trabajo, incluida cualquier cláusula de sometimiento a arbitraje, salvo disposición legal contraria. Esta disposición asegura que todos los miembros de la organización y partes interesadas puedan ejercer sus derechos de denuncia sin temor a represalias o limitaciones contractuales.

8. Gestión del Sistema

La gestión del WBS se desarrolla conforme a lo establecido en el SDC, con las siguientes especificaciones:

8.1. Función de Cumplimiento (Función de Gestión del Sistema de Denuncias)

La Función de Gestión del Sistema del Canal de Denuncias le corresponde al RFC, quien ejerce sus funciones de forma independiente y autónoma, conforme a lo previsto en el Reglamento de la Función de Cumplimiento y el SDC.

Competencia

La **gestión global del WBS** está a cargo del SCO, quien es responsable de:

1. **Recepción y evaluación de comunicaciones.**
2. **Investigación de denuncias.**
3. **Conclusión y seguimiento.**
4. **Mantenimiento de registros.**
5. **Revisión y control.**

A **nivel local**, la gestión del Sistema corresponde al respectivo LCO, con facultades idénticas, limitadas al entorno específico de cada entidad dentro del grupo y/o según la asignación de la máxima autoridad de entidad respectiva, conforme a lo previsto en el Reglamento de la Función de Cumplimiento, SDC y, especialmente, en el Modelo de Prevención de Delitos correspondiente aplicable.

El RFC y las personas que intervengan en la Gestión del Sistema deben actuar con diligencia y confidencialidad.

Compromisos de la Función de Cumplimiento

1. **Respeto a la Normativa:** Actuar conforme al Reglamento de la Función de Cumplimiento, con máxima diligencia y confidencialidad.
2. **Abstención por Conflicto de Intereses:** Abstenerse de actuar si existe un conflicto de intereses con las personas afectadas o la materia tratada. En caso de conflicto, el Chief Legal Officer o asesor jurídico especialista externo asumirá la competencia para resolver la comunicación

8.2. Roles y Responsabilidades

8.2.1. Directorio

El BOD de Empresas Taylor tiene responsabilidades cruciales en la implementación y supervisión del WBS. Estas responsabilidades incluyen:

1. **Establecer Objetivos:** Definir objetivos claros y estratégicos para el sistema de gestión de denuncias, asegurando su alineación con los valores y misión de la organización.
2. **Aprobar Normativas:** Aprobar la normativa relacionada a la denuncia de irregularidades y asegurar su comunicación efectiva y accesibilidad para todos los empleados y partes interesadas.
3. **Mostrar Compromiso y Liderazgo:** Mostrar un compromiso visible con la ética y el cumplimiento, liderando con el ejemplo y promoviendo una cultura de integridad y transparencia en toda la organización.
4. **Revisiones:** Realizar revisiones periódicas del WBS para asegurar su efectividad y hacer ajustes necesarios basados en los resultados de estas revisiones.
5. **Asignación de Recursos:** Garantizar la asignación de recursos adecuados y suficientes para la implementación y mantenimiento del WBS.
6. **Supervisión y Monitoreo:** Supervisar la implementación, integridad y mejora continua del sistema de gestión de denuncias, asegurando que se lleven a cabo investigaciones imparciales y se adopten medidas correctivas cuando sea necesario.

8.2.2. Dirección Operativa

La Dirección Operativa de Empresas Taylor, conformada por las máximas autoridades ejecutivas, tiene un rol esencial en la operatividad del WBS. Sus responsabilidades incluyen:

1. **Valores y Objetivos:** Asegurar que el WBS y los objetivos del sistema sean compatibles con los valores y la dirección estratégica de la organización.
2. **Accesibilidad y Uso:** Facilitar el acceso al WBS y fomentar su uso, asegurando que todos los empleados conozcan y confíen en el proceso.

3. **Integración:** Integrar los requisitos del WBS en los procesos de negocio, incluyendo otros sistemas de gestión relevantes.
4. **Recursos:** Asegurar que los recursos necesarios para el WBS estén disponibles y sean utilizados de manera efectiva.
5. **Concientización y Comunicación:** Comunicar la importancia de cumplir con los requisitos del WBS, tanto interna como externamente, y promover una cultura de apertura y confianza.
6. **Medición y Mejora Continua:** Garantizar que el WBS alcance sus objetivos y promover la mejora continua del mismo.
7. **Apoyo y Colaboración:** Apoyar a los roles relevantes para demostrar liderazgo en sus áreas de responsabilidad y colaborar estrechamente con la Función de Cumplimiento.
8. **No Represalias:** Asegurar que los denunciantes y otros implicados no sufran represalias por sus denuncias de buena fe.
9. **Revisión y Reportes:** Recibir y revisar informes sobre el funcionamiento y desempeño del WBS a intervalos planificados, y tomar las medidas necesarias basadas en estos informes.
10. **Investigación Imparcial:** Asegurar dentro de su esfera de competencias, que todas las investigaciones sean imparciales, independientemente de la identidad del denunciante o la naturaleza de la denuncia.
11. Implementación del WBS en Empresas Taylor: Para implementar un sistema eficaz de gestión de denuncias en Empresas Taylor, tanto el BOD como la Dirección Operativa deben cumplir con sus roles y responsabilidades de manera coordinada y proactiva. Esto incluye:
 - **Comunicación:** Informar claramente sobre la existencia, importancia y utilización del WBS.
 - **Adopción y Revisión:** Adoptar y revisar la política y el sistema de gestión de denuncias regularmente.
 - **Supervisión Continua:** Ejercer una supervisión adecuada para garantizar la integridad y mejora continua del WBS.

8.2.3.. Miembros de la Organización

Cada miembro de la organización, desde la alta dirección hasta los empleados operativos, tiene un papel fundamental en el éxito del WBS. Sus responsabilidades incluyen:

1. **Comprender y Aplicar el Sistema:**
 - a. Conocer y entender la normativa del Sistema de Denuncia y procedimientos establecidos por Empresas Taylor.
 - b. Aplicar estas políticas en sus actividades diarias y comportarse de manera ética y conforme a los valores de la organización.
2. **Reporte de Irregularidades:**
 - a. Reportar cualquier conducta o situación que contravenga el Código Ético, los procedimientos internos o la legislación vigente, utilizando el Canal de Denuncias de manera responsable.
 - b. Realizar denuncias de buena fe, proporcionando información veraz y relevante.
3. **Cooperación en investigaciones:** Colaborar con las investigaciones proporcionadas por la Función de Cumplimiento, facilitando toda la información necesaria y participando en entrevistas o reuniones cuando se requiera.
4. **Confidencialidad:** Mantener la confidencialidad sobre las denuncias y las investigaciones en curso, respetando la privacidad de todas las partes involucradas.
5. **Prevención de represalias:** Contribuir a un entorno laboral en el que no se toleren represalias contra los denunciantes ni contra aquellos que colaboren en las investigaciones.

8.2.4. Terceros

Los terceros, incluyendo personas asociadas y partes interesadas, también tienen un rol significativo en el mantenimiento de un entorno de cumplimiento ético en Empresas Taylor. Sus responsabilidades incluyen:

1. **Adherencia a la Normativa Interna de la Empresa:** Conocer y adherirse a la normativa interna de Empresas Taylor de denuncia de irregularidades de Empresas Taylor en el contexto de sus relaciones comerciales y profesionales con la organización.
2. **Reporte de Irregularidades:** Informar sobre cualquier acto de corrupción, fraude o cualquier otra irregularidad que observen en su interacción con la organización, utilizando el Canal de Denuncias.
3. **Colaboración:** Colaborar plenamente en las investigaciones llevadas a cabo por la Función de Cumplimiento, proporcionando la información necesaria y participando en entrevistas o reuniones cuando sea pertinente.
4. **Confidencialidad:** Mantener la confidencialidad sobre las denuncias e investigaciones, protegiendo la identidad y privacidad de todas las partes involucradas.

5. **Prevención de represalias:** Asegurar que no se ejerzan represalias contra los denunciantes o aquellos que colaboren en las investigaciones, manteniendo un entorno de integridad y confianza.

9. Sensibilización, Capacitación y Difusión del Sistema de Gestión de Denuncias

La sensibilización, capacitación y difusión del WBS se realizará conforme a lo previsto en el SDC.

10. Evaluación y Revisión del WBS de Empresas Taylor

La evaluación y revisión del WBS se realizará conforme a lo establecido en el SDC. El RFC podrá dictar normativas internas adicionales para adecuar y mejorar las disposiciones establecidas en el SDC, asegurando así la continua efectividad y adecuación del sistema a las necesidades de Empresas Taylor.

11. Declaración de Cumplimiento

Dado que el cumplimiento de normas y estándares éticos es un pilar fundamental para Empresas Taylor, se espera que todos los miembros de la organización y entidades del grupo conozcan, comprendan y respeten el contenido de este Sistema. Asimismo, se espera que las personas asociadas y las partes interesadas con las que la compañía tiene relaciones se adhieran a los principios y valores establecidos en este Sistema.

En caso de detectarse cualquier infracción a este Sistema, la compañía actuará de manera inmediata y en consonancia con su normativa interna y la legislación vigente aplicable. Se implementarán los procedimientos correspondientes para investigar y tomar las medidas adecuadas, garantizando el cumplimiento de las normas y preservando la integridad de la compañía.

La compañía está comprometida en promover una cultura de cumplimiento y ética en todos los niveles de la organización. Se fomentará la transparencia, la responsabilidad y la rendición de cuentas, y se promoverá la comunicación abierta para abordar cualquier inquietud o incumplimiento de manera oportuna y eficaz.

El respeto y el cumplimiento del contenido del presente documento es responsabilidad de todos y contribuyen al éxito y la reputación de Empresas Taylor.

12. Aprobación, modificación, adhesión y actualización

El Sistema del Canal de Denuncias de Empresas Taylor S.A. fue formalmente aprobada el 30 de mayo de 2023 y registrada en Escritura Pública el 4 de julio de 2023. Las entidades dentro del Perímetro deben adherirse según la decisión de sus autoridades. Cualquier modificación necesaria para mantener el WBS actualizado con los objetivos estratégicos o cambios legislativos será propuesta por el SCO al BOD. El SCO también está facultado para desarrollar políticas específicas sin requerir aprobación adicional, pero debe informar al BOD sobre estas acciones.

13. Disposiciones Finales

El RFC de Cumplimiento asumirá la responsabilidad de verificar minuciosamente que el contenido de este documento se encuentre plenamente alineado con las disposiciones establecidas en el Sistema de Compliance y su normativa interna. Esto incluye el Código de Ética, el Modelo de Prevención de Delitos y la normativa interna de la compañía.

Además de llevar a cabo esta verificación inicial, el Responsable de la Función de Cumplimiento desempeñará un papel crucial al supervisar de forma continua y exhaustiva el cumplimiento efectivo de la normativa del Sistema del Canal de Denuncias y regulaciones. Se encargará de monitorear activamente el cumplimiento de los lineamientos establecidos, identificar posibles desviaciones o incumplimientos, y tomar las medidas necesarias para corregir cualquier situación irregular que se presente.

El rol del Responsable de la Función de Cumplimiento será fundamental para establecer y promover un entorno organizacional ético y de cumplimiento. Trabjará en la promoción de una cultura de integridad, responsabilidad y

transparencia en todos los niveles de la compañía. Además, se asegurará de que las políticas y procedimientos sean actualizados y revisados periódicamente, en concordancia con los cambios en la legislación y los requisitos normativos pertinentes.