

Manual de Integridad

GRUPO GANDARA CHILE

Versión 1 – 2026



Sobre el Documento

Este Manual establece los lineamientos de integridad que forman parte de la cultura en la cual basa su operación el **GRUPO DE EMPRESAS GANDARA CHILE** (en adelante, GANDARA CHILE). Junto con el Código de Ética, conforma un sistema coherente de principios y estándares que guían el comportamiento de todos quienes interactúan con la organización, promoviendo prácticas honestas, transparentes y responsables en todos los ámbitos de nuestra gestión.

Elaborado por

Área de Gestión de Personas y Cumplimiento

Revisado por

Comité de Ética y Cumplimiento

Aprobado por

Gerencia General

Mensaje de la Gerencia General

En nuestra organización creemos que la integridad es mucho más que un principio corporativo: es la esencia de nuestra forma de actuar y la base sobre la cual construimos relaciones de confianza con nuestros colaboradores, clientes, proveedores y la comunidad en general.

Por ello, presentamos este Manual de Integridad, un documento que refleja nuestro compromiso permanente con los valores que nos definen como empresa y como equipo humano. Junto con nuestro Código de Ética, este Manual establece los principios y estándares que guían nuestro comportamiento, promoviendo prácticas honestas, transparentes y responsables en todos los ámbitos de nuestra gestión. Su propósito es fortalecer una cultura organizacional basada en el respeto, la confianza y la coherencia entre lo que declaramos y lo que hacemos.

Como Gerente General, reafirmo la convicción de que el **éxito sostenible solo es posible cuando se sustenta en valores sólidos**. Por ello, invito a cada integrante de nuestra organización a asumir este compromiso y a contribuir activamente a mantener los más altos estándares de conducta. Nuestro desafío es seguir construyendo una empresa que inspire confianza, genere relaciones duraderas y aporte valor de manera responsable a todas las personas y organizaciones con las que nos vinculamos.

María Luisa Irles I.

Gerente General

Índice

Este Manual se organiza en seis grandes capítulos que abarcan desde los fundamentos institucionales hasta los mecanismos de prevención, denuncia y cumplimiento. Cada sección establece lineamientos concretos para orientar el actuar de todas las personas vinculadas a GANDARA CHILE.

I — Fundamentos Institucionales de la Integridad

- I.1 Alcance y Aplicación del Manual
- I.2 Sistema de Integridad de la Organización
- I.3 Visión, Misión y Propósito de la Organización
- I.4 Cultura Organizacional

II — Gestión Interna de la Integridad

- II.1 Principios y Valores Éticos
- II.2 Conducta Esperada en el Lugar de Trabajo
- II.3 Relaciones Interpersonales y Respeto
- II.4 Diversidad, Inclusión y No Discriminación
- II.5 Uso Responsable de Recursos
- II.6 Comunicación Interna y Externa
- II.7 Conflictos de Interés

III — Integridad en la Operación del Negocio

- III.1 Relación con Clientes
- III.2 Relación con Proveedores y Terceros
- III.3 Libre Competencia y Prácticas Comerciales Éticas
- III.4 Regalos, Invitaciones y Cortesías
- III.5 Propiedad Intelectual e Industrial
- III.6 Protección de Información y Datos Personales
- III.7 Seguridad de Productos y Servicios

IV — Integridad en el Entorno y la Sociedad

- IV.1 Relación con la Comunidad
- IV.2 Compromiso Ambiental
- IV.3 Actividades Políticas y Participación Ciudadana
- IV.4 Relación con Autoridades y Medios
- IV.5 Actuar con Integridad dentro y fuera del trabajo

V — Prevención, Denuncia y Cumplimiento

- V.1 Modelo de Prevención de Delitos
- V.2 Seguridad y Salud Laboral
- V.3 Consultas Éticas y Procedimientos de Denuncia
- V.4 Protección al Denunciante y Mecanismo de Investigación

Fundamentos Institucionales de la Integridad

I.1 Alcance y Aplicación del Manual

Este Manual de Integridad Corporativa ha sido concebido con un enfoque transversal. Su contenido está dirigido a **todas las personas que interactúan con la organización**: colaboradores internos sin distinción de cargo, función, antigüedad o modalidad contractual; directores, ejecutivos y líderes con responsabilidad de modelar y promover la cultura de integridad; proveedores, contratistas y terceros que mantengan relaciones comerciales, operativas o estratégicas con la empresa; y representantes externos que actúen en nombre de la organización.

La aplicación se extiende a múltiples ámbitos: gestión diaria del trabajo (decisiones operativas, administrativas y estratégicas), relaciones interpersonales internas y externas, interacción con clientes, proveedores, autoridades y comunidades, comunicación institucional (incluyendo redes sociales, medios de prensa y presentaciones públicas), y situaciones de transición laboral como procesos de ingreso, salida o representación temporal.

El compromiso con la integridad **no se limita al tiempo de permanencia** dentro de la organización. Las obligaciones éticas aquí descritas se extienden más allá del vínculo contractual, aplicando durante procesos de desvinculación, en actividades post-laborales que involucren información confidencial o representación institucional, y en cualquier circunstancia que pueda afectar la reputación, seguridad o cumplimiento normativo de la empresa.

I.2 Sistema de Integridad de la Organización

El Manual de Integridad no es un documento aislado, sino que forma parte de un **sistema más amplio de gestión ética y cumplimiento normativo** presente en la empresa. Este sistema está compuesto por diversos instrumentos que se articulan entre sí para promover una cultura organizacional basada en la legalidad, la transparencia, el respeto y la responsabilidad.

Entre los principales documentos que complementan y refuerzan el contenido del manual se encuentran:

Código de Ética

Establece los principios y valores fundamentales que guían el comportamiento de todos los integrantes de la organización.

Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad

Define normas de conducta, condiciones laborales, medidas de prevención de riesgos y procedimientos disciplinarios.

Modelo de Prevención de Delitos

Implementado conforme a la Ley 20.393, busca prevenir, detectar y sancionar conductas que puedan comprometer la legalidad y la reputación institucional.

Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001

Marco de calidad que complementa los estándares de integridad y mejora continua de la organización.

Este enfoque sistémico permite que la integridad no sea solo una declaración de principios, sino una **práctica concreta y sostenida** en todos los niveles de la organización.

Visión, Misión, Propósito y Cultura Organizacional

Toda organización ética y sostenible se construye sobre una base clara de propósito, visión de futuro y misión operativa. Estos tres elementos definen quiénes somos, hacia dónde vamos y cómo contribuimos al entorno en que operamos. En este apartado se establece la identidad institucional que guía nuestras decisiones, relaciones y compromisos, alineando el actuar diario con los valores que promovemos y el impacto que buscamos generar.

Visión

Incorporamos en nuestra perspectiva de futuro un nuevo desafío basado en el **mejoramiento continuo** de nuestros procesos, nuestros recursos y nuestro grupo humano de colaboradores.

Misión

Buscamos acrecentar nuestra posición de **liderazgo en el mercado nacional** como proveedores de suministros técnicos marítimos e industriales, asegurando nuestra permanencia y desarrollo en el tiempo a través de la generación de un negocio rentable, que sea capaz de satisfacer los exigentes requerimientos de nuestros clientes.

Propósito

Hacemos del mar un lugar seguro.

I.4 Cultura Organizacional

En nuestra organización, creemos que la cultura no se impone: **se vive**. Es la forma en que nos relacionamos, tomamos decisiones, trabajamos en equipo y enfrentamos los desafíos del día a día. Nuestra cultura organizacional es el reflejo de lo que somos como comunidad laboral, y se construye a partir de nuestras prácticas, actitudes y formas de convivir.

Esta cultura es el entorno donde nuestros valores cobran vida. Es lo que permite que la integridad no sea solo una declaración, sino una experiencia compartida. Por eso, fomentamos un ambiente de **respeto, colaboración, responsabilidad y apertura**, donde cada persona pueda aportar desde su autenticidad y compromiso.



Gestión Interna de la Integridad

La gestión interna de la integridad abarca los principios, valores y comportamientos que definen cómo actuamos dentro de la organización. Estos lineamientos establecen estándares claros para el día a día laboral, las relaciones interpersonales y el uso responsable de los recursos de la empresa.

II.1 Principios y Valores Éticos

Nuestros principios y valores éticos son la base sobre la cual construimos nuestra forma de actuar. Son las convicciones que guían nuestras decisiones, incluso cuando nadie nos está mirando. Mientras que la cultura representa el "cómo somos", los principios y valores representan el "cómo debemos actuar". Estos valores no son solo palabras: son compromisos que asumimos como organización y como personas. Nos inspiran a actuar con coherencia, a tomar decisiones responsables y a construir relaciones basadas en la confianza. Para una comprensión más detallada, se invita a consultar el Código de Ética, donde estos se desarrollan en mayor profundidad con ejemplos y lineamientos específicos.

II.2 Conducta Esperada en el Lugar de Trabajo

La conducta esperada en el entorno laboral se basa en el respeto mutuo, la responsabilidad, la honestidad y el profesionalismo. Cada colaborador debe cumplir con las normas internas y legales; actuar con transparencia y diligencia; contribuir a un ambiente laboral sano, colaborativo y seguro; y evitar cualquier acción que pueda dañar la reputación o el bienestar de la organización. El comportamiento ético no depende del cargo, sino del compromiso personal con los valores institucionales. Toda conducta debe alinearse con lo establecido en el Código de Ética, el cual define estándares mínimos de comportamiento profesional.

II.3 Relaciones Interpersonales y Respeto

Las relaciones dentro de la organización deben estar basadas en el respeto, la empatía y la colaboración. Se espera que todos los integrantes traten a los demás con cortesía y consideración; escuchen activamente y valoren la diversidad de opiniones; eviten conductas ofensivas, humillantes o abusivas; y promuevan un clima de confianza y apoyo mutuo. El respeto es la base para construir equipos constructivos y relaciones laborales sostenibles.

II.4 Diversidad, Inclusión y No Discriminación

La organización valora la diversidad como fuente de enriquecimiento humano y profesional. Se promueve un entorno inclusivo, donde todas las personas tengan igualdad de oportunidades, sin distinción de género, edad, origen, orientación sexual, religión, discapacidad u otra condición. Se rechaza toda forma de discriminación, acoso o exclusión, y se fomenta la participación de todos los colaboradores en un ambiente justo y equitativo. El Código de Ética define en detalle los canales de denuncia ante situaciones que atenten contra la diversidad, inclusión o discriminación.

Uso de Recursos, Comunicación y Conflictos de Interés

II.5 Uso Responsable de Recursos

Los recursos de la organización –materiales, financieros, tecnológicos e intelectuales– deben ser utilizados de manera eficiente, responsable y exclusivamente para fines laborales autorizados. Se prohíbe el uso indebido o personal de activos institucionales, incluyendo equipos, vehículos, sistemas informáticos y fondos de la empresa. Cada colaborador es responsable del cuidado y la preservación de los bienes que utiliza en el ejercicio de sus funciones.

II.6 Comunicación Interna y Externa

Toda comunicación institucional, ya sea interna o externa, debe ser veraz, oportuna, respetuosa y coherente con los valores de la organización. Esto incluye correos electrónicos, informes, presentaciones, redes sociales y cualquier otro medio de difusión. Los colaboradores deben evitar compartir información confidencial, sensible o no autorizada. Las comunicaciones oficiales en nombre de la empresa deben ser coordinadas con las áreas correspondientes.

II.7 Conflictos de Interés

Un conflicto de interés se produce cuando los intereses personales de un colaborador interfieren o pueden interferir con los intereses de la organización. Toda situación que genere o pueda generar un conflicto de interés debe ser declarada de manera oportuna y transparente. Se prohíbe participar en decisiones donde exista un beneficio personal directo o indirecto, y se deben evitar relaciones que comprometan la objetividad e imparcialidad en el ejercicio de las funciones.

Principios Clave

Responsabilidad

Cada colaborador es responsable del cuidado de los recursos institucionales y del uso adecuado de los mismos.



Transparencia

La comunicación debe ser veraz y oportuna, evitando compartir información confidencial no autorizada.



Declaración

Los conflictos de interés deben declararse de manera oportuna y transparente para proteger la imparcialidad.

Integridad en la Operación del Negocio

La integridad en la operación del negocio define cómo nos relacionamos con clientes, proveedores y el mercado. Estos lineamientos establecen estándares éticos para todas las interacciones comerciales, asegurando prácticas justas, transparentes y responsables.

III.1 Relación con Clientes

La relación con clientes se basa en la transparencia, la calidad y el cumplimiento de los compromisos adquiridos. Se deben proporcionar productos y servicios que cumplan con los estándares acordados, evitando prácticas engañosas, promesas incumplidas o información inexacta. La satisfacción del cliente es una prioridad, pero nunca a costa de los principios éticos de la organización.

III.2 Relación con Proveedores y Terceros

Las relaciones con proveedores y terceros deben basarse en criterios objetivos de selección, equidad y transparencia. Se prohíbe otorgar ventajas injustificadas a proveedores por razones personales. Los procesos de selección y contratación deben ser documentados y auditables, asegurando la libre competencia y la integridad en las decisiones de compra.

III.3 Libre Competencia y Prácticas Comerciales Éticas

La organización se compromete a respetar las normas de libre competencia y a no participar en acuerdos colusorios, fijación de precios, reparto de mercados ni ninguna otra práctica anticompetitiva. Todas las prácticas comerciales deben ser lícitas, transparentes y orientadas al mérito y la calidad.

III.4 Regalos, Invitaciones y Cortesías

Se prohíbe ofrecer o aceptar regalos, invitaciones o cortesías que puedan influir en decisiones comerciales o comprometer la independencia de juicio. Se permiten únicamente obsequios de carácter simbólico o protocolar, de bajo valor, que no generen obligación ni compromiso. Toda situación dudosa debe ser consultada y declarada oportunamente.

III.5 Propiedad Intelectual e Industrial

La organización respeta y protege la propiedad intelectual e industrial propia y de terceros. Se prohíbe el uso no autorizado de patentes, marcas, derechos de autor, secretos comerciales o cualquier activo intangible ajeno. Los colaboradores deben cuidar la confidencialidad de la información desarrollada internamente y no utilizarla en beneficio propio o de terceros.

III.6 Protección de Información y Datos Personales

La información confidencial y los datos personales deben ser tratados con estricta confidencialidad, conforme a la legislación vigente y a las políticas internas de la organización. Se prohíbe divulgar, copiar o utilizar información sensible para fines ajenos a la actividad laboral. Todos los colaboradores son responsables de proteger la información a la que tienen acceso.

III.7 Seguridad de Productos y Servicios

La organización garantiza que sus productos y servicios cumplan con los estándares de seguridad aplicables. Se deben reportar oportunamente cualquier falla, riesgo o incidente relacionado con la seguridad de los productos o servicios entregados, adoptando las medidas correctivas necesarias para proteger a los clientes y usuarios.

Entorno, Sociedad, Prevención y Cumplimiento

IV.1 Relación con la Comunidad

La organización busca ser un actor responsable en las comunidades donde opera, promoviendo el desarrollo local, el respeto por el entorno y la generación de valor compartido. Se fomenta la participación en iniciativas sociales y el diálogo permanente con las comunidades impactadas por nuestras actividades.

IV.2 Compromiso Ambiental

La organización se compromete a minimizar su impacto ambiental, cumpliendo con la normativa vigente y adoptando prácticas sustentables en sus operaciones. Se promueve el uso eficiente de recursos, la reducción de residuos y la protección del medio ambiente como parte de nuestra responsabilidad corporativa.

IV.3 Actividades Políticas y Participación Ciudadana

La organización respeta el derecho de sus colaboradores a participar en actividades políticas y ciudadanas de manera personal. Sin embargo, los recursos institucionales no deben ser utilizados para fines políticos partidistas. La empresa no realiza aportes a campañas políticas ni se involucra en actividades que comprometan su neutralidad e independencia.

IV.4 Relación con Autoridades y Medios

Las relaciones con autoridades públicas y medios de comunicación deben ser transparentes, veraces y respetuosas. Se prohíbe ofrecer beneficios indebidos a funcionarios públicos. Toda comunicación oficial con medios debe ser coordinada con las áreas correspondientes de la organización.

IV.5 Actuar con Integridad dentro y fuera del Trabajo

Los estándares de integridad aplican tanto dentro como fuera del entorno laboral. Las conductas de los colaboradores en su vida personal, cuando puedan afectar la reputación o los intereses de la organización, deben ser coherentes con los valores institucionales. La integridad es un compromiso permanente, no limitado al horario de trabajo.

V. Prevención, Denuncia y Cumplimiento

01

Modelo de Prevención de Delitos

Implementado conforme a la Ley 20.393, establece mecanismos para prevenir, detectar y sancionar conductas ilícitas que puedan comprometer la legalidad y reputación institucional.

02

Seguridad y Salud Laboral

La organización garantiza un entorno de trabajo seguro y saludable, cumpliendo con la normativa vigente y promoviendo la prevención de riesgos laborales en todas las áreas.

03

Consultas Éticas y Procedimientos de Denuncia

Se habilitan canales confidenciales para realizar consultas éticas y presentar denuncias sobre conductas que vulneren los principios del Manual. Toda denuncia será tratada con seriedad y confidencialidad.

Existen 3 canales de denuncia:

- a) A través del formulario en la página web
- b) Correo electrónico denuncias@gandarachile.cl
- c) Entrevista personal previamente solicitada al Encargado MPD.

04

Protección al Denunciante

La organización garantiza la protección de quienes reporten de buena fe situaciones de incumplimiento, asegurando la no represalia y un proceso de investigación justo, imparcial y oportuno.

 Este Manual es un documento vivo. Su vigencia depende del compromiso activo de cada persona en GÁNDARA CHILE. Ante cualquier duda, consulta al área de Gestión de Personas o al Comité de Ética y Cumplimiento.