

Programa de integridad

Gastronómica y Servicios SpA

RUT 77.250.491-8 | Km 108, Ruta 5 Norte, Hijuelas, Valparaíso

Preámbulo y contexto

Gastronómica y Servicios SpA, RUT 77.250.491-8, domiciliada en Km 108, Ruta 5 Norte, Hijuelas, Valparaíso, en adelante también “la Empresa” o “la Organización”, reafirma su compromiso con la integridad, la probidad, el buen trato y el cumplimiento normativo en el desarrollo de sus actividades gastronómicas. La operación de un restaurante exige coordinación permanente entre cocina, salón, caja, bodega, proveedores, repartidores, clientes y autoridades fiscalizadoras, por lo que cada decisión debe resguardar la confianza del público, la calidad del servicio, la inocuidad de los alimentos y el respeto por las personas. La Empresa declara que no comprometerá sus principios éticos por presiones comerciales, metas de venta, urgencias de turno o intereses de corto plazo, y que su funcionamiento deberá mantener una conducta transparente, segura y responsable frente a trabajadores, clientes, proveedores y comunidad.

En observancia de la Ley N° 21.595 sobre delitos económicos, de la Ley N° 20.393 sobre responsabilidad penal de las personas jurídicas, y de la Ley N° 21.643, conocida como Ley Karin, la Empresa adopta este Programa de Integridad como un instrumento esencial para prevenir conductas ilícitas, conflictos de interés, incumplimientos laborales, riesgos psicosociales, acoso laboral o sexual y violencia en el trabajo. La alta dirección asume la responsabilidad de liderar una cultura de cumplimiento proporcional a la realidad de una empresa gastronómica, con controles prácticos sobre caja, facturación, compras, inventario, relación con fiscalizadores, higiene, seguridad y trato digno. Este compromiso se traduce en mecanismos de supervisión, capacitación y denuncia bajo la conducción del Encargado de Integridad, con el objetivo de mitigar riesgos y asegurar que la actividad del restaurante se desarrolle conforme a la ley y a sus valores institucionales.

I. Objetivo del programa de integridad

El Programa de Integridad de la Empresa tiene por finalidad establecer un marco de actuación claro, proporcional y efectivo para prevenir, detectar y sancionar conductas contrarias a la ley, a la ética empresarial y a las políticas internas aplicables al giro gastronómico. Su propósito es consolidar una cultura de cumplimiento que se refleje en la atención al cliente, la preparación y manipulación de alimentos, la administración de caja, la relación con proveedores, el control de inventarios, la documentación tributaria y la interacción con autoridades sanitarias, municipales, laborales o tributarias. La Empresa reconoce que la confianza del cliente y la continuidad de la operación dependen tanto de la calidad de los productos como de la honestidad, transparencia y responsabilidad con que se gestionan sus procesos.

Este instrumento busca prevenir delitos económicos y otras infracciones que puedan surgir en la operación diaria, tales como cohecho o beneficios indebidos frente a fiscalizaciones, falsificación o manipulación de documentos, irregularidades en boletas o facturas, uso indebido de recursos, apropiación de dineros o insumos, prácticas desleales con proveedores, incumplimientos sanitarios graves, infracciones tributarias o cualquier actuación que favorezca indebidamente a la Empresa o a

terceros. Asimismo, incorpora la prevención exigida por la Ley Karin, reforzando el deber de mantener ambientes laborales libres de acoso sexual, acoso laboral y violencia ejercida por terceros, especialmente considerando que el restaurante es un espacio de alta interacción con público, proveedores y equipos de turno. Con este enfoque, la Organización busca que cada trabajador conozca sus deberes, reporte oportunamente irregularidades y actúe siempre conforme a criterios de probidad, buen trato, seguridad e inocuidad.

II. Compromiso de la alta dirección

La alta administración de Gastronomía y Servicios SpA asume un compromiso directo con la integridad, entendiendo que el liderazgo efectivo en materia de cumplimiento es indispensable para sostener una operación gastronómica segura, confiable y respetuosa. Este compromiso implica supervisar activamente el Programa de Integridad, asignar responsabilidades claras y garantizar que las decisiones comerciales, operativas y laborales se adopten bajo estándares de legalidad, transparencia y trato digno. La dirección de la Empresa no tolerará prácticas que busquen acelerar procesos, reducir costos o resolver contingencias de turno mediante atajos contrarios a la ley, a la inocuidad alimentaria, a la probidad o a la dignidad de las personas.

La Empresa garantiza que el Encargado de Integridad cuente con autonomía suficiente, acceso a la información relevante y respaldo institucional para revisar situaciones de riesgo en cocina, salón, caja, bodega, compras, atención de público, proveedores y fiscalizaciones. La alta dirección promoverá una cultura donde sea legítimo consultar, advertir y denunciar, sin represalias, cuando existan dudas o antecedentes sobre incumplimientos. Para ello, se compromete a impulsar capacitaciones, mantener canales de denuncia operativos, revisar periódicamente los controles internos y adoptar medidas correctivas cuando se detecten brechas. La responsabilidad de la cultura ética recae en toda la Organización, pero debe ser impulsada de manera visible por quienes la dirigen.

Representante

Encargado de Programa de Integridad

III. Alcance

El Programa de Integridad es obligatorio para todas las personas que integran Gastronomía y Servicios SpA, cualquiera sea su cargo, antigüedad, modalidad contractual o función. Comprende a la administración, jefaturas, personal de cocina, parrilla, salón, barra, caja, bodega, aseo, reparto, apoyo administrativo y cualquier trabajador que participe en la operación del restaurante. Sus disposiciones se aplican tanto durante la jornada ordinaria como en actividades relacionadas con el trabajo, incluyendo turnos, eventos, atención de clientes, recepción de mercadería, coordinación con plataformas o servicios externos, y comunicaciones laborales presenciales o digitales.

El alcance también se extiende a proveedores, contratistas, prestadores de servicios, repartidores, asesores y terceros que actúen en nombre o beneficio de la Empresa, en la medida que interactúen con sus procesos o representen riesgos para su integridad. Dado el carácter PYME de la Organización, la aplicación de estos controles será proporcional, práctica y orientada a los riesgos más relevantes del giro: manejo de dinero, documentos tributarios, compras, inventario, permisos, cumplimiento sanitario, fiscalizaciones, trato al público y convivencia laboral. La Empresa exigirá que

toda persona vinculada a sus actividades respete los estándares de probidad, prevención de delitos, buen trato y seguridad definidos en este Programa.

IV. Código de ética, integridad y cumplimiento

La Empresa asume un compromiso ineludible con la ética, la probidad, la transparencia, la calidad del servicio y el respeto por las personas. Este Código de Ética constituye el eje del Programa de Integridad y establece los estándares mínimos de conducta que deben guiar a cada integrante del restaurante. Su cumplimiento es obligatorio, pues la reputación de la Empresa depende de una operación honesta, segura, higiénica y respetuosa en cada turno. El cumplimiento de los principios éticos se articula mediante las siguientes directrices de conducta obligatoria:

Conflictos de interés: Todo colaborador debe evitar situaciones en que sus intereses personales, familiares, económicos o profesionales puedan interferir, o parecer interferir, con la objetividad necesaria para desempeñar sus funciones. Deben informarse oportunamente vínculos con proveedores, repartidores, clientes frecuentes, fiscalizadores o terceros que puedan influir en compras, descuentos, contratación de servicios, asignación de turnos o decisiones comerciales. La omisión de un conflicto de interés impide evaluar medidas de mitigación y puede afectar la confianza interna.

Manejo de información confidencial: La información comercial, financiera, tributaria, laboral, de recetas, precios, proveedores, costos, ventas, plataformas, claves de acceso y datos de clientes o trabajadores debe ser tratada con reserva. Está prohibido usar o divulgar información de la Empresa para obtener beneficios personales, favorecer a terceros, perjudicar a la Organización o afectar la privacidad de las personas.

Uso de activos de la empresa: Los recursos del restaurante, incluyendo dinero en caja, insumos, alimentos, bebidas, equipos, herramientas, uniformes, sistemas informáticos, mobiliario, vehículos o elementos de trabajo, deben utilizarse exclusivamente para fines laborales autorizados. Se prohíbe el retiro no autorizado de productos, descuentos indebidos, consumo sin registro, uso personal de fondos o cualquier forma de apropiación o aprovechamiento del patrimonio de la Empresa.

Relación con autoridades: Toda interacción con funcionarios públicos, fiscalizadores sanitarios, municipales, laborales, tributarios, policiales u otros organismos debe regirse por transparencia, respeto y legalidad. Está estrictamente prohibido ofrecer, prometer, entregar, solicitar o aceptar pagos, regalos, invitaciones o beneficios destinados a influir en permisos, inspecciones, multas, patentes, autorizaciones, fiscalizaciones o decisiones administrativas.

Relación con clientes y terceros: La atención de público debe realizarse con cortesía, respeto y profesionalismo, sin discriminación ni tolerancia frente a agresiones, amenazas, hostigamientos o violencia. La Empresa reconoce que la violencia ejercida por clientes, usuarios, proveedores o terceros puede afectar la dignidad y seguridad de los trabajadores, por lo que deberá ser reportada y gestionada conforme a la Ley Karin y a los procedimientos internos.

Inocuidad y seguridad alimentaria: Toda persona que participe en la operación debe cumplir los protocolos de higiene, manipulación, almacenamiento, rotulación, trazabilidad, limpieza y control de temperaturas aplicables. La calidad sanitaria no puede sacrificarse por rapidez de atención, reducción de mermas, presión comercial o falta de coordinación de turno.

V. ENCARGADO DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD

La Empresa designará un Encargado de Integridad responsable de supervisar la implementación, ejecución y actualización periódica del Programa de Integridad. Considerando la estructura de una empresa gastronómica, este rol podrá ser ejercido por una persona de la administración o por quien determine la alta dirección, siempre que cuente con independencia suficiente para revisar hechos relevantes, solicitar antecedentes y proponer medidas correctivas sin interferencias indebidas. Su función será proporcional al tamaño de la Organización, pero deberá contar con acceso a información sobre caja, compras, inventarios, proveedores, denuncias, capacitaciones, fiscalizaciones, permisos y registros laborales que permitan evaluar riesgos reales.

El Encargado de Integridad reportará directamente a la administración superior y mantendrá trazabilidad de sus actuaciones, especialmente cuando existan denuncias, hallazgos, incidentes con terceros, observaciones de fiscalización o incumplimientos internos. Esta línea de reporte permite que las medidas preventivas y correctivas sean adoptadas oportunamente, evitando que riesgos operativos, laborales o económicos se transformen en daños legales o reputacionales para la Empresa.

Las funciones principales del Encargado de Integridad incluyen:

- Supervisar políticas internas para mitigar riesgos de delitos económicos, infracciones sanitarias, irregularidades tributarias, uso indebido de activos y conductas contrarias a la ética.
- Gestionar el canal de denuncias, garantizando confidencialidad, registro, ausencia de represalias y tratamiento oportuno de los antecedentes recibidos.
- Coordinar capacitaciones en ética, Ley Karin, manejo de caja, relación con fiscalizadores, compras, inventario, inocuidad y deberes de reporte.
- Realizar revisiones periódicas de controles sobre boletas, facturas, caja, propinas, descuentos, compras, recepción de mercadería y registros de bodega.
- Mantener evidencia documental de capacitaciones, denuncias, investigaciones, medidas correctivas, revisiones internas y actualizaciones del Programa.
- Actuar como garante del cumplimiento de los protocolos de prevención de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, conforme a la normativa vigente.

VI. DIFUSION Y CAPACITACION

La Empresa implementará un plan de difusión y capacitación obligatorio, adaptado a la realidad del restaurante y a los riesgos de cada función. Todo trabajador deberá conocer este Programa de Integridad, el canal de denuncias, las conductas prohibidas, las reglas de trato respetuoso, los deberes de inocuidad alimentaria y las medidas básicas para prevenir delitos económicos e infracciones laborales. La inducción de trabajadores nuevos se realizará al inicio de la relación laboral o antes de asumir funciones críticas, especialmente en caja, cocina, bodega, compras, administración, atención de público y supervisión de turnos.

La capacitación periódica deberá incluir, al menos, contenidos sobre Ley 21.595 y Ley 20.393, prevención de cohecho y beneficios indebidos, documentación tributaria, control de caja, conflictos de interés, relación con proveedores, uso de activos, higiene e inocuidad, y Ley Karin en materia de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo. Las actividades podrán realizarse en modalidad presencial o virtual, considerando los horarios y turnos de la operación. Cada capacitación

deberá contar con registro de asistencia, contenidos tratados y, cuando sea razonable, evaluación breve de comprensión. El Encargado de Integridad custodiará estos registros y propondrá actualizaciones cuando existan cambios legales, nuevos riesgos o incidentes relevantes.

VII. Canal de denuncias

El Canal de Denuncias es una herramienta esencial del Programa de Integridad, destinada a recibir, registrar y gestionar comunicaciones sobre hechos que puedan constituir infracciones legales, incumplimientos de políticas internas, faltas éticas, conflictos de interés, acoso sexual, acoso laboral, violencia en el trabajo o cualquier conducta que afecte la probidad, seguridad o dignidad dentro de la operación del restaurante.

El canal garantiza confidencialidad, posibilidad de reserva de identidad cuando sea procedente y protección frente a represalias. Podrán utilizarlo trabajadores, proveedores, clientes, contratistas y terceros vinculados a la Empresa. Las denuncias deberán ser tratadas con seriedad, imparcialidad, celeridad y respeto por los derechos de todas las personas involucradas.

Procedimiento de Denuncia

Se podrá acceder a este procedimiento enviando un correo a: contacto@lucianosbbq.cl

Procedimiento de Denuncia:

El denunciante deberá enviar un correo a la dirección asignada, detallando los hechos denunciados, fechas aproximadas, personas involucradas, testigos y antecedentes de respaldo disponibles. Cuando se trate de hechos relacionados con acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo, la denuncia también podrá efectuarse verbalmente ante la Empresa o ante la Inspección del Trabajo, debiendo levantarse un registro escrito cuando corresponda.

Las denuncias serán recibidas por el Encargado del Programa de Integridad o por quien la administración designe para asegurar independencia e imparcialidad. Recibida una denuncia que pueda afectar la seguridad, honra o integridad de una persona, la Empresa evaluará medidas de resguardo inmediatas, tales como separación de espacios, ajustes de turno, cambios temporales de función, acompañamiento o derivación a organismos competentes, según la gravedad de los hechos y las condiciones de la operación.

Gestión de las Denuncias:

Recepción y Registro: Todas las denuncias serán registradas de forma segura, con identificación de fecha, canal de ingreso, hechos principales y medidas adoptadas.

Evaluación Inicial: Se revisará la admisibilidad de los antecedentes, el tipo de riesgo involucrado y la necesidad de medidas urgentes de resguardo o comunicación a autoridades.

Investigación: Las denuncias serán investigadas de manera imparcial, confidencial y profesional, asegurando que las partes puedan ser oídas y aportar antecedentes.

Resolución y Medidas Correctivas: Finalizada la revisión, se adoptarán medidas correctivas, disciplinarias, preventivas o de mejora según corresponda, sin perjuicio de la obligación de denunciar a autoridades competentes cuando existan hechos que puedan constituir delito.

VIII. Vigencia y control de modificaciones

El presente Programa de Integridad entrará en vigencia desde su aprobación por la administración de Gastronomía y Servicios SpA y será obligatorio para todos los trabajadores, prestadores de servicios, contratistas y terceros que actúen en nombre o beneficio de la Empresa. Su aplicación forma parte del compromiso permanente de la Organización con la probidad, el cumplimiento normativo, la inocuidad alimentaria, la prevención de delitos económicos y la protección de ambientes laborales libres de acoso y violencia.

La revisión formal del Programa se realizará, al menos, cada doce meses, bajo supervisión del Encargado de Integridad. También se actualizará de manera extraordinaria cuando existan modificaciones legales relevantes, cambios significativos en la operación del restaurante, nuevas líneas de negocio, incorporación de plataformas o servicios externos, incidentes de cumplimiento, denuncias relevantes, fiscalizaciones con observaciones, cambios en la administración o identificación de nuevos riesgos. Toda modificación deberá comunicarse oportunamente al personal y quedar respaldada en registros internos.

IX. Conductas, conflictos de interés y sanciones

Introducción

Gastronomía y Servicios SpA se compromete a mantener estándares de ética, integridad, transparencia y cumplimiento normativo en todas sus operaciones, relaciones laborales, vínculos comerciales y atención de público. El presente apartado tiene por objeto prevenir, identificar y gestionar conflictos de interés, así como regular conductas esperadas de quienes prestan servicios para la Empresa, asegurando que las decisiones se adopten en beneficio legítimo de la Organización, de sus clientes, trabajadores y demás partes interesadas.

Esta política busca consolidar un entorno basado en la confianza, la imparcialidad, el respeto, la correcta administración de recursos y la protección de la información. En el giro gastronómico, los conflictos de interés pueden presentarse en la selección de proveedores, la recepción de mercadería, la asignación de turnos, el uso de descuentos, la atención preferente a terceros, el manejo de propinas, la contratación de familiares o la relación con fiscalizadores y autoridades.

Alcance y Propósito

Las disposiciones de este capítulo son aplicables a todos los colaboradores de la Empresa, incluyendo personal operativo, administrativo, jefaturas, supervisores, representantes legales, directivos, contratistas y terceros que actúen en nombre de la Organización.

Sus principales objetivos son:

- Promover decisiones imparciales y objetivas en compras, ventas, descuentos, turnos, contratación y relación con terceros.
- Proteger los recursos, bienes, dineros, información y reputación de la Empresa.
- Prevenir conductas que afecten la transparencia, integridad, legalidad, inocuidad o convivencia laboral.

Definición de Conflicto de Interés

Existe un conflicto de interés cuando una persona que presta servicios para Gastronomía y Servicios SpA enfrenta una situación en la que sus intereses personales, familiares, económicos o profesionales pueden interferir, o parecer interferir, con su deber de actuar en beneficio de la Empresa. También existirá conflicto cuando un colaborador obtenga o pueda obtener una ventaja personal por decisiones adoptadas en nombre del restaurante.

- Tener vínculos familiares, personales o económicos con proveedores de alimentos, bebidas, servicios de mantención, transporte, reparto o aseo.
- Recibir regalos, pagos, descuentos personales, invitaciones o beneficios de proveedores, clientes o terceros a cambio de decisiones comerciales.
- Participar en negocios externos que compitan con la Empresa o interfieran con el cumplimiento de funciones.
- Usar información de precios, recetas, proveedores, ventas o clientes para beneficio propio o de terceros.

El régimen disciplinario se aplicará respetando la legislación laboral vigente, el debido proceso, la proporcionalidad y la confidencialidad. Las sanciones internas son independientes de las responsabilidades civiles, administrativas o penales que pudieran derivarse de delitos económicos, infracciones sanitarias, conductas de acoso o violencia, u otros hechos ilícitos. Para una gestión coherente, se establece una escala de faltas según gravedad, intencionalidad, reiteración, daño causado y nivel de riesgo para la Empresa o las personas:

Faltas leves: Comprenden incumplimientos involuntarios o negligentes de procedimientos internos menores, como omisiones aisladas de registro, descuidos no críticos o falta de asistencia a capacitaciones sin justificación. Podrán sancionarse con amonestación verbal o escrita y capacitación correctiva.

Faltas graves: Incluyen incumplimientos reiterados, ocultamiento de información relevante, uso indebido de descuentos, irregularidades de caja, manipulación de inventario, infracciones de higiene, trato irrespetuoso, incumplimiento de medidas de resguardo o desobediencia de instrucciones del Encargado de Integridad. Podrán sancionarse conforme al Reglamento Interno, contratos y Código del Trabajo.

Faltas gravísimas: Abarcan hechos que puedan constituir delitos económicos, cohecho, fraude, falsificación documental, apropiación de dinero o bienes, acoso sexual, acoso laboral, violencia en el trabajo, represalias contra denunciantes, infracciones sanitarias deliberadas o cualquier conducta que comprometa gravemente la seguridad, legalidad o reputación de la Empresa. Podrán dar lugar al término del contrato y a la denuncia ante autoridades competentes.

La sanción final será determinada por la administración, con apoyo del Encargado de Integridad, en función de los antecedentes recabados, la gravedad de la conducta, el daño producido, la reiteración y las normas laborales aplicables.

X. Manual de integridad

El presente manual constituye una guía práctica para el comportamiento diario de todas las personas que integran la Organización. Nuestro compromiso con la integridad, la transparencia, la inocuidad alimentaria y el respeto mutuo es la base de la operación del restaurante. Cada trabajador es responsable de actuar bajo estándares que protejan a los clientes, al equipo de trabajo, a los

proveedores y a la Empresa, evitando cualquier acción que comprometa la ética por rapidez, presión de turno, conveniencia económica o beneficios personales.

Relación con las Normativas Legales Aplicables

Este Manual se encuentra alineado con la legislación chilena aplicable a la Empresa, incluyendo:

- Ley N° 20.393 sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas.
- Ley N° 21.595 sobre Delitos Económicos y Atentados contra el Medio Ambiente.
- Ley N° 21.643 sobre prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- Código del Trabajo y normativa de seguridad y salud laboral.
- Normativa sanitaria y de inocuidad alimentaria aplicable a restaurantes.
- Normativa tributaria, municipal, de patentes y permisos aplicables al giro.
- Normas de libre competencia y buenas prácticas comerciales.

Asimismo, considera buenas prácticas de cumplimiento, prevención de riesgos corporativos y convivencia laboral, ajustadas al tamaño y realidad operativa de una empresa gastronómica.

Mecanismos para la Detección y Prevención de Infracciones

Gastronómica y Servicios SpA implementará las siguientes herramientas para prevenir incumplimientos normativos y conductas no éticas:

- Revisiones internas de caja, boletas, facturas, descuentos, propinas, compras e inventarios.
- Canal de denuncias confidencial, accesible a trabajadores, proveedores, clientes y terceros.
- Evaluación periódica de riesgos legales, laborales, sanitarios y operacionales asociados al restaurante.
- Controles de recepción de mercadería, almacenamiento, mermas, vencimientos y trazabilidad básica de insumos.
- Protocolos de actuación frente a fiscalizaciones, reclamos de clientes, incidentes de violencia o denuncias Ley Karin.

Roles y Funciones dentro de la Organización

Cada miembro de la Empresa tiene una responsabilidad activa en el cumplimiento del Programa de Integridad:

Directivos y administración: Liderar con el ejemplo, asignar recursos, revisar riesgos y adoptar medidas correctivas oportunas.

Jefaturas y supervisores de turno: Monitorear el cumplimiento en cocina, salón, caja, bodega y atención de público, promoviendo buen trato y registros adecuados.

Colaboradores: Actuar de manera honesta, respetuosa y segura, cumplir procedimientos e informar irregularidades o situaciones de riesgo.

Para garantizar una operación segura y conforme a la normativa vigente, todos los colaboradores deben observar los siguientes puntos clave:

- Mantener una conducta honesta en todas las interacciones, rechazando sobornos, beneficios indebidos o acuerdos informales con proveedores, clientes o autoridades.
- Registrar correctamente ventas, pagos, boletas, facturas, propinas, descuentos y movimientos de caja, sin alterar documentos ni ocultar información.
- Cumplir los protocolos de higiene, manipulación, almacenamiento y limpieza, entendiendo que la inocuidad alimentaria es una obligación ética y legal.
- Fomentar un ambiente de respeto e inclusión, denunciando situaciones de acoso sexual, acoso laboral, hostigamiento, discriminación o violencia ejercida por trabajadores, jefaturas, clientes o terceros.
- Cuidar los recursos de la Empresa, evitando desperdicios deliberados, retiros no autorizados, consumo no registrado o uso personal de bienes.
- Reportar irregularidades o dudas éticas a través del canal de denuncias o directamente al Encargado de Integridad.

Ante cualquier duda sobre si una acción específica es ética o legalmente correcta, el trabajador debe consultar al Encargado de Integridad antes de proceder. Existen conductas estrictamente prohibidas y sancionables:

- Ofrecer, prometer o entregar beneficios a funcionarios públicos o privados para obtener ventajas indebidas.
- Realizar, tolerar o encubrir acoso sexual, acoso laboral, hostigamiento, discriminación o violencia física, verbal o digital.
- Ocultar información, falsificar registros, manipular documentos tributarios, alterar inventarios o modificar datos de caja.
- Usar recursos, productos, bienes, claves, información o el nombre de la Empresa para fines personales no autorizados.
- Incumplir deliberadamente normas sanitarias, de seguridad alimentaria o instrucciones de fiscalización.

Evaluación y Mejora Continua

Indicadores de Cumplimiento

Para evaluar la efectividad del Programa de Integridad, se implementarán los siguientes indicadores:

- Porcentaje de colaboradores capacitados en ética, Ley Karin, prevención de delitos económicos e inocuidad.
- Número de revisiones internas realizadas sobre caja, documentos tributarios, compras, inventarios y registros críticos.
- Cantidad de denuncias recibidas, investigadas y cerradas con medidas correctivas cuando corresponda.
- Registro de fiscalizaciones, observaciones, medidas adoptadas y seguimiento de cumplimiento.

Procedimientos para Revisar y Actualizar el Manual

El Manual será revisado cada 12 meses, o antes si existen cambios normativos, incidentes relevantes, nuevas fiscalizaciones, denuncias significativas o modificaciones en la operación del restaurante.

Las recomendaciones derivadas de auditorías, capacitaciones, denuncias, fiscalizaciones y retroalimentación de los colaboradores deberán ser evaluadas por el Encargado de Integridad y la administración para fortalecer el Programa.