



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

ÍNDICE

CARTA DE LA PRESIDENTA DEL DIRECTORIO	4
CAPÍTULO 1: NUESTRA CORPORACIÓN	5
CAPÍTULO 2: CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	6
2.1. Alcance	
2.2. Ámbito de aplicación	
2.3. Responsabilidades	
2.4. Comité de Ética	
2.5. Medios de difusión	
2.6. Excepciones	
2.7. Fecha de vigencia	
CAPÍTULO 3: RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN	9
3.1. Relación con los grupos de interés	
3.2. Relación con los medios de comunicación	
CAPÍTULO 4: RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES	11
4.1. Trato justo y equitativo a los Proveedores	
4.2. Selección y contratación de los Proveedores	
4.3. Conflictos de interés con los Proveedores	
4.4. Normas que cumplir por los Proveedores	
CAPÍTULO 5: RELACIÓN ENTRE MIEMBROS Y COLABORADORES	13
5.1. Respeto y dignidad	
5.2. Confianza y Diálogo	
5.3. Información confidencial y personal de los socios	
5.4. Prestigio reputacional	

CAPÍTULO 6: PROTECCIÓN REPUTACIONAL DE LA CORPORACIÓN 14

- 6.1. Reputación de la Corporación
- 6.2. Estudios e Investigaciones
- 6.3. Relación con funcionarios públicos

CAPÍTULO 7: CONFLICTOS DE INTERÉS 15

- 7.1. Conflictos de Interés

CAPÍTULO 8: CANALES DE DENUNCIA DE INFRACCIONES Y SANCIONES . . . 16

- 8.1. Canales formales de consulta y denuncia
- 8.2. Sanciones
- 8.3. “Compromiso de Adhesión” y “Declaración de Conflictos de Interés”

CARTA DE LA PRESIDENTA DEL DIRECTORIO

Estimados socios de la Corporación y colaboradores:

Nos complace presentarles el Código de Ética de Tálan

ton. Este documento es fundamental para nuestra organización, ya que establece los principios y valores que guían nuestras acciones y decisiones diarias en la promoción del talento de las personas de 50 años y más.

El Código de Ética ha sido diseñado para fomentar un ambiente de colaboración respetuoso, íntegro y transparente de la Corporación en tanto persona jurídica, como de todas las personas que la integran y comparten su visión. En él encontrarán las normas y expectativas que todos debemos seguir para asegurar que nuestras prácticas sean justas y éticas. Además, este código refleja nuestro compromiso con la responsabilidad social y el respeto hacia nuestros grupos de interés, miembros de la corporación y la comunidad en general.

La sociedad que siempre está en constante cambio nos exige una mirada lúcida sobre nuestro actuar, buscando que esta sea eficiente, sustentable, transparente, basada en el respeto mutuo y promotora de la dignidad de las personas.

Corporación Tálan

ton está fuertemente comprometida con esta visión y este código busca ser un reflejo de ello.

Les invitamos a leer detenidamente este documento y a integrarlo en sus actividades diarias. La adhesión a estos principios es esencial para mantener la confianza de todos los grupos de interés con los que nos relacionamos y de la comunidad en general.

Agradecemos su colaboración y compromiso con estos valores fundamentales. Atentamente,

Alejandra Pérez Fabres
PRESIDENTA DEL DIRECTORIO
CORPORACIÓN TÁLANTON

CAPÍTULO 1: NUESTRA CORPORACION

En Tálanon nuestro compromiso es asegurar que el talento 50+ sea, se sienta y se perciba como un aporte imprescindible a la sociedad.

Para ello buscamos generar redes colaborativas y alianzas público-privadas que faciliten espacios para el estudio, discusión y generación de iniciativas, que nos permitan visibilizar, incidir y proponer acciones que aumenten la progresión laboral y permitan rediseñar la manera en que trabajamos para asegurar el desarrollo económico y social sostenible en Chile.

Queremos visibilizar y poner en valor el aporte que realizan a la sociedad los profesionales y técnicos mayores de cincuenta años de cualquier especialidad, que han llegado a la plenitud de sus capacidades y conocimientos, de modo de potenciar su aporte al desarrollo social y económico de la sociedad.

En este contexto, Tálanon es una Corporación que:

- Actúa con un claro **propósito y sentido**, para potenciar los cambios culturales que promuevan espacios laborales diversos e inclusivos desde un punto de vista generacional, valorando el aporte del trabajo intergeneracional.
- Aspira a **incidir en** la formulación de políticas públicas y leyes que permitan que la incorporación del talento 50+ en el mundo laboral sea una realidad en nuestro país.
- Tiene un **espíritu “emprendedor”**, que la lleva a desarrollar distintas iniciativas en el ámbito público y privado, articulando para ello las capacidades y compromiso de sus Socios y colaboradores.
- Actúa con **apertura y respeto**, lo que le permite apreciar distintos puntos de vista, generando a partir del diálogo una visión común.
- Considera especialmente la **dignidad de las personas** y desde allí promueve espacios de trabajo e interacción donde la consideración, el respeto y la empatía, son los pilares desde los cuáles construye tanto el trabajo que realizan sus socios y colaboradores, como las redes que construye tanto con organizaciones como con personas.

CAPÍTULO 2: **ACERCA DEL CÓDIGO** **DE ÉTICA Y CONDUCTA**

2.1. Alcance

Todos los Socios de Tálan-ton sean fundadores, activos o colaboradores (en adelante indistintamente los socios), están convocados a comprometerse y respetar lo establecido en el Presente Código de Ética y Conducta.

2.2. Ámbito de Aplicación

El Código no tiene como propósito describir los tipos de conducta que se deben respetar y cumplir, ni tampoco pretende entregar respuestas cabales a las distintas inquietudes y situaciones que se pueden presentar en el quehacer de la Corporación. Más bien anclado en nuestros valores, busca entregar lineamientos y orientaciones que guíen el actuar de los socios y directores de la Corporación. Tálan-ton confía en que todos sus miembros utilizarán su buen juicio y sentido común ante situaciones cotidianas asociadas a su participación en la organización.

2.3. Responsabilidades

Los socios que tengan responsabilidades y/o cargos dentro de Tálan-ton y que trabajen en equipo con otros miembros deberán actuar de manera íntegra y respetuosa, orientando las consultas que otros miembros tengan respecto de potenciales infracciones a este Código o bien derivándolos al Comité de Ética.

En el caso de los miembros del directorio que en virtud de sus responsabilidades reciban alguna denuncia que involucre la vulneración de este código deberán informar de manera diligente a cualquiera de los miembros del Comité de Ética de manera de asegurar una pronta investigación y respuesta.

2.4. Comité de Ética

El Comité de Ética está integrado por tres miembros que deberán ser Fundadores, elegidos cada tres años en la Asamblea General Ordinaria Anual, en la forma y con los requisitos establecidos en los estatutos de la Corporación, elección en la que sólo tendrán derecho a voto los Fundadores. Los miembros del comité durarán tres años en sus funciones y podrán ser reelegidos indefinidamente.

El Comité sesionará con al menos dos de sus miembros y será responsable de la debida difusión y aplicación de este Código, lo cual significa que debe:

- a. Promover los valores y conductas que se fomentan en el Código.
- b. Ser un órgano de consulta, ante cualquier situación que amerite su orientación y/o pronunciamiento
- c. Facilitar la resolución de conflictos relacionados con la aplicación del Código, arbitrando entre las partes.
- d. Conocer y resolver denuncias y violaciones de acuerdo con lo indicado en este Código, respetando los derechos de los socios y de los colaboradores, en especial el derecho a ser oídos, a defenderse, y a que las resoluciones dictadas en su contra estén debidamente fundadas.
- e. Aplicar las sanciones establecidas en los estatutos de la Corporación, en caso de que lo estime pertinente.
- f. Asegurar que los nuevos Socios que se incorporen reciban el Código, confirmen su lectura y firmen la "Carta de Compromiso" y la "Declaración de Conflictos de Interés".
- g. Mantener actualizado el documento denominado "Declaración de Conflictos de Interés".
- h. Proponer revisiones, actualizaciones y modificaciones al Código.

2.5. Medios de difusión

Una versión digital del Código estará disponible en la página web de la Corporación.

Los actuales y futuros socios y colaboradores de Tálan-ton deberán: (i) Confirmar la aceptación y lectura del Código, a través de la firma de la "Carta de Compromiso"; y (ii) Completar, firmar y mantener actualizada la "Declaración de Conflictos de Interés".

2.6. Excepciones

Cualquier situación que se aparte de lo expresado en el Código y que los socios crean que se deba comunicar y dejar constancia, deberá ser enviada al Comité de Ética quien evaluará la pertinencia de incorporarlo en la "Declaración de Conflictos de Interés" respectiva.

2.7. Fecha de vigencia

El presente Código rige a partir del 1 de Septiembre de 2025 y tendrá una duración indefinida.

Asimismo, el Comité de ética deberá revisar el código de ética cada dos años y llevar a cabo las actualizaciones que estime pertinentes, comunicando a los socios y colaboradores de la Corporación de los cambios incorporados, una vez aprobado por el Directorio y la Asamblea de Socios.

CAPÍTULO 3:

RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN

3.1. Grupos de Interés

Para cumplir su propósito la Corporación desarrolla acciones tendientes a visibilizar la temática y abrir el debate en la sociedad frente a esta materia; incidir en las políticas públicas y empresariales en temas de trabajo para fomentar la participación, integración y progresión laboral de las personas 50+ y promover los cambios culturales necesarios para poner en valor la diversidad y el trabajo multigeneracional.

Esto la lleva a identificar los siguientes grupos de interés:

- a) Actores del mundo público: autoridades, poder legislativo (senadores y diputados), instituciones públicas, centros de pensamiento público (think- tanks), candidatos de elecciones populares, asociaciones público-privadas, entre otros,
- b) Actores del mundo privado: empresas y gremios empresariales
- c) Actores de la academia: universidades y centros de estudios
- d) Actores de la sociedad civil
- e) Ciudadanía en general

Para articular estas relaciones la Corporación cuenta con diversos grupos de trabajo, quienes gestionan la relación con cada uno de estos grupos de interés a partir de una estrategia aprobada por el Directorio de la Corporación.

Los Socios pueden participar de cada uno de estos grupos manifestando su disposición a cada uno de los encargados de ellos.

Asimismo, cualquier Socio puede manifestar a quienes articulan estas acciones la conveniencia de coordinar reuniones o acciones con distintos actores.

Todo contacto que se realice en representación de la corporación debe realizarse de manera coordinada con el grupo de trabajo respectivo, según las circunstancias lo recomienden. Asimismo, si cualquier socio es convocado a participar en alguna instancia asociada a los grupos de interés en virtud de su membresía con Tálan

coordinarse con el grupo de trabajo correspondiente a efectos de que exista la necesaria comunicación para potenciar el efecto de los objetivos de la Corporación.

También es relevante que cualquier socio que represente a la Corporación en cualquier instancia ante estos grupos de interés sujete su intervención a los Estatutos y este Código, en particular conforme a la cláusula 3.2. siguiente poniendo siempre por delante los intereses de la Corporación por sobre eventuales intereses personales con alguno de los actores de los grupos de interés mencionados.

3.2. Relación con los medios de comunicación

La Corporación cuenta con un equipo de Marketing y Comunicaciones, que define la estrategia comunicacional de la Corporación, como también las vocerías más adecuadas a cada instancia, lo cual es indicado de manera expresa.

Sin perjuicio de ello, cada socio en función de sus propias actuaciones debe reflejar los valores de la corporación. En este sentido las y los socios deben ser particularmente cuidadosos al emitir juicios y opiniones relacionados con el propósito de esta, los que siempre deberán estar alineados a los objetivos explícitamente declarados, siendo especialmente rigurosos en no vulnerar los principios que inspiran a la Corporación.

Asimismo, si algún socio enfrenta una situación que eventualmente se puede transformar en un problema comunicacional lo debe comunicar a la Corporación.

CAPÍTULO 4: **RELACIÓN CON LOS** **PROVEEDORES**

4.1. Trato justo y equitativo a los Proveedores

La Corporación valora una relación imparcial, justa, transparente y de respeto mutuo con los proveedores.

Se entiende como proveedor a cualquier persona natural o empresa que preste cualquier tipo de servicios profesionales o asesorías o que vendan o distribuyan productos, materiales o equipos, entre otros, y por los cuales la Corporación paga.

Tálan

4.2. Selección y contratación de los Proveedores

La selección de los Proveedores se debe realizar en base a criterios objetivos y claros, buscando establecer una relación de mutuo beneficio.

Al seleccionar un proveedor, se tendrán en cuenta entre otros criterios, los siguientes:

- a. La búsqueda de los mejores resultados para Tálan
- b. La integridad y reputación comercial de éstos;
- c. La relación precio-calidad y el cumplimiento de las fechas de entrega;
- d. La relación que tengan con sus trabajadores, en especial en materia de inclusión laboral y trabajo intergeneracional;

La Corporación actúa de manera justa con sus proveedores, buscando siempre una relación comercial respetuosa, no toma ventaja de sus proveedores ni emplea la influencia comercial de la Corporación en perjuicio de éstos.

Todas las transacciones, y en general la relación con los proveedores, se rigen por lo establecido en los contratos vigentes y siempre sobre la base del marco legal, protegiendo la información comercial que ellos proporcionen.

Asimismo, cuando se solicitan propuestas a más de un proveedor y algunas de éstas no son seleccionadas se respeta la propiedad intelectual de lo contenido en dichas presentaciones.

4.3. Conflictos de interés con los proveedores

La Corporación promueve la confianza con todas las partes interesadas con las que se relaciona, con sus proveedores y con la ciudadanía en general, constituyendo las situaciones de conflicto de interés un riesgo potencial a la reputación de Tálan-ton.

En este contexto, los directores y socios deben abstenerse de cualquier acción cuando existe un conflicto de interés real o aparente con algún Proveedor. Deberán siempre exponer la situación al Comité de Ética en caso de tener dudas acerca de su relación con algún Proveedor.

4.4. Normas que deben cumplirse por los proveedores

Los Socios que sean responsables de establecer una relación comercial con los proveedores deberán procurar que éstos cumplan con lo siguiente:

- a. Cumplir con todas las leyes y regulaciones aplicables a la prestación de servicios por el proveedor; especialmente, se obligan a no realizar ninguna actividad que pueda ser considerada constitutiva de delito y que por tanto conlleve o pueda conllevar responsabilidad para Tálan-ton, especialmente lo relativo a la Ley 20.393 que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo, delitos de cohecho, receptación, negociación incompatible, administración desleal, apropiación indebida, corrupción entre particulares.
- b. Cumplir con las exigencias en materia ambiental, sanitaria y de seguridad contenidas en la legislación vigente, especialmente aquellas que sean aplicables a las actividades que desarrolle el Proveedor.
- c. Cumplir con las normas de conflicto de interés contenidas en el número 7.

CAPÍTULO 5: **RELACIÓN ENTRE** **LOS MIEMBROS DE** **LA CORPORACIÓN**

5.1. Respeto y dignidad

El respeto a la dignidad de las personas, su privacidad y la diversidad son principios fundamentales para Tálan

La Corporación rechaza cualquier discriminación basada en religión, género, identidad sexual, raza, tendencia política, cultura, edad, discapacidad u otra similar, así como todo acoso verbal, físico, visual, sexual o psicológico.

5.2. Confianza y diálogo

Los miembros de la Corporación deben resolver sus legítimas diferencias en los espacios en que éstas se presenten, con base en el diálogo y la confianza. Asimismo, los acuerdos que se adopten en el marco de las asambleas convocadas por la mayoría de sus miembros deben ser respetados por todos.

5.3. Información confidencial y personal de los socios

Tálan

5.4. Prestigio reputacional

Tálan

CAPÍTULO 6: **PROTECCIÓN DE** **LOS ACTIVOS DE LA** **CORPORACIÓN**

6.1. Reputación de Tálan

El principal activo de la Corporación es la credibilidad, excelencia, profesionalismo y transparencia de sus actuaciones.

En este contexto, sus socios deben tener un actuar impecable acorde a la reputación y visibilidad pública que tiene la Corporación.

En este sentido la comisión de cualquier delito que haya sido efectivamente condenado por la justicia, por parte de alguno de sus socios, derivará en el respectivo análisis del Comité de Ética para aplicar las sanciones que corresponda según lo señalado en el artículo duodécimo letra d) numeral dos, de los estatutos de la Corporación.

Las acciones comunicacionales y de marketing que lleve a cabo la Corporación deben ser claras y honestas y rechazando todo tipo de publicidad y/o información engañosa o inexacta respecto de los temas propios y de interés de la Corporación.

6.2. Estudios e investigaciones

Los estudios o investigaciones que lleve a cabo la Corporación a través de la contratación de servicios o bien a través de los comités de trabajo de la Corporación, forman parte de la propiedad intelectual de ésta y pueden ser usados y citados en tanto se reconozca su autoría. Asimismo, cualquier estudio o investigación llevada a cabo por la corporación y mientras no sea lanzado públicamente, debe ser tratado con la debida reserva, quedando prohibida su divulgación total o parcial, o la de los datos allí contenidos.

Por otro lado, en Tálan se debe cumplir con todas las leyes y regulaciones en relación con el uso de material protegido por el derecho de autor (copyright). Los socios deben tener especial cuidado con la información de terceros, por lo que no copiarán, adaptarán ni publicarán material protegido por el derecho de autor sin la autorización correspondiente. Ante cualquier duda que esta materia suscite se podrá consultar al Comité de Ética.

6. 3. Relación con funcionarios públicos

Los miembros de la Corporación al relacionarse con los órganos del Estado y con los funcionarios públicos, deberán observar de manera estricta los aspectos contenidos en la Ley 20.730 que regula el Lobby y la Ley 20.393 que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas.

CAPÍTULO 7: CONFLICTOS DE INTERÉS

7.1. Conflicto de interés

Estamos en presencia de un conflicto de interés cuando una persona (un socio, un colaborador o una entidad) tiene intereses personales o privados que pueden afectar la imparcialidad y objetividad de sus decisiones o acciones . Es importante identificar y gestionar estos conflictos de interés para garantizar la integridad y la transparencia en la toma de decisiones por parte de la Corporación.

Se entiende por conflicto de interés la incompatibilidad que se produce en todo acto o negociación que un socio o representante de Tálan-ton lleva a cabo con un tercero, donde fruto de esa interacción o relación, su motivación es recibir un posible beneficio potencial o real, respecto de intereses de carácter personal.

Los conflictos de interés no son reprochables per se, pero su existencia efectiva o aparente puede dificultar que los intereses de la corporación sean debidamente resguardados, por sobre los intereses personales.

En ese sentido, cuando un miembro de la corporación toma conocimiento de estar expuesto ante un eventual conflicto de interés, real o aparente, o bien si tiene dudas respecto de cómo ponderar una situación determinada, deberá de inmediato reportarlo al Comité de ética quien llevará a cabo el análisis respectivo para determinar las acciones a seguir.

En tal sentido constituyen, entre otros, un conflicto de interés, que el miembro de la Corporación tenga, directa o indirectamente, intereses económicos o de otra naturaleza, o participación por sí o a través de familiares, amigos o terceros en cualquier empresa, sociedad, persona natural o entidad que preste servicios, suministre bienes o realice algún tipo de transacción económica con la Corporación, donde éste incida en la decisión de su contratación.

CAPÍTULO 8: **CANALES DE DENUNCIA** **Y SANCIONES**

8.1. Canales formales de consulta y denuncia

Tálan

ton está fuertemente comprometido desarrollar su quehacer y misión en el marco de una cultura de la integridad, en este sentido confía en el compromiso de sus miembros y en que éstos darán estricto cumplimiento a lo señalado en este código.

Asimismo, entiende que la variedad de situaciones que se pueden presentar en la vida de la Corporación, la pueden enfrentar al necesario proceso de reflexión sobre como mejor actuar y proceder, para que los principios y valores de Tálan

ton se encarnen en todo su quehacer. En ese sentido entiende que este es un documento vivo que se irá enriqueciendo y ajustando con el aporte de todos sus miembros.

En este sentido todos los socios podrán hacer las consultas que estimen pertinentes, y/o presentar eventuales denuncias, asociadas al incumplimiento de este código y a lo señalado en los estatutos de la Corporación (1)¹.

Los canales para formular consultas y/o denuncias serán los siguientes:

- a. Correo electrónico o carta dirigida a cualquiera de los integrantes del Comité de Ética;
- b. Personalmente, a cualquiera de los integrantes del Comité de Ética; o,
- c. A través de alguno de los directores de la Corporación, quien lo comunicará al Comité de Ética.

La información recibida a través de los canales señalados será tratada con absoluta reserva y confidencialidad.

El procedimiento sancionatorio está contenido en los Estatutos de la Corporación.

¹ "Por causar graves daños de palabra, por escrito o con obras a los intereses de la Corporación.- El daño debe ser acreditado por medios indubitados."

8.2. Sanciones

Las infracciones al Código son consideradas por la Corporación como hechos que afectan sus activos reputacionales y por lo tanto contrarios a sus principios y políticas. En ese mismo sentido, ponderadas de manera imparcial y de acuerdo a un debido proceso, pueden ser sancionadas, según su gravedad, conforme de manera fundada lo establezca el Comité de Ética y de conformidad a lo establecido en los Estatutos de la Corporación.

- a) Amonestación verbal;
- b) Amonestación por escrito;
- c) Suspensión: Hasta por tres meses de todos los derechos de la Corporación, por incumplimiento de las obligaciones prescritas en el artículo Noveno, numeral dos. (2)²
- d) Expulsión

8.3. “Compromiso de adhesión” y “Declaración de Conflictos de Interés”

Todos los miembros de la Corporación deberán tomar conocimiento del presente código, el que estará disponible en la página web de la corporación y luego firmar el compromiso de adhesión a éste.

Asimismo, todo miembro de la Corporación deberá firmar su declaración de conflictos de interés señalando si los tiene en la actualidad o los que potencialmente se podrían presentar.

Ambos documentos están disponibles en la página web de la Corporación y se deberán descargar y firmar, para luego enviarlos por correo al Comité de Ética, quien llevará el registro de estos. Cada vez que se incorpore un nuevo socio deberá, al momento de validar su membresía, firmar ambos documentos

- a. “Compromiso de adhesión” como muestra de su compromiso con el Código de ética.

² (Artículo Noveno: Serán deberes y obligaciones de los Socios Fundadores y Activos, los siguientes: **Dos**) Servir con eficiencia y dedicación a los cargos para los que sean designados y las tareas que les sean encomendadas. **Cuatro**) Cumplir las disposiciones de estos Estatutos y sus Reglamentos y en general a dar cumplimiento a las normas que se establezcan conforme a los mismos.

- b. "Declaración de Conflicto de Interés" en la cual incluirán las situaciones que pudieran representar actualmente o en el futuro conflictos de interés con la Corporación.

El compromiso de adhesión deberá ser firmado cada dos años en la medida que el Código de Ética sea actualizado y sufra modificaciones y la declaración de conflictos de interés cada vez que exista un cambio que pueda hacer surgir un conflicto, siendo responsabilidad de los socios y colaboradores en este caso su actualización y envío al Comité de Ética.

ANEXO: **FORMATOS**

a.- Compromiso de Adhesión

b.- Declaración de Conflicto de Interés

Adhesión al Código de Ética

Tálan

[Correo electrónico de contacto y del comité de ética] [Fecha]

Nombre del Socio:

Declaración de Adhesión:

Por la presente, confirmo que he leído y comprendido el Código de Ética de Tálan. Me comprometo a adherir a los principios y normas establecidos en dicho código y a actuar con integridad y transparencia en todas mis actividades relacionadas con la Corporación.

Entiendo que la adhesión a este código es esencial para mantener la confianza y la reputación de nuestra organización. Me comprometo a informar de inmediato cualquier situación que pueda representar una violación de estos principios.

Firma del Socio:

Declaración de Conflictos de Interés

Tálan

[Correo electrónico de contacto y del comité de ética] [Fecha]

Nombre del Socio:

Declaración:

Por la presente, declaro que:

1. A la fecha de esta declaración, no tengo conflictos de interés reales o potenciales, que puedan influir en mis decisiones y acciones dentro de Tálan.
2. A la fecha de esta declaración, tengo los siguientes conflictos de interés que podrían influir en mis decisiones y acciones dentro de Tálan:

- _____
- _____
- _____

Entiendo que es mi responsabilidad informar de inmediato a Tálan a través del Comité de ética de cualquiera de los miembros del directorio, si surge algún conflicto de interés en el futuro. Me comprometo a actuar con integridad y transparencia en todas mis actividades relacionadas con la Corporación.

Firma del Socio:

tálanton
+ futuro

www.talanton.cl