



INTERNATIONAL GAME TECHNOLOGY S. A.

**POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE DENUNCIANTES DE IRREGULARIDADES
Y
PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAR VIOLACIONES**

Con vigencia a partir del 31 de julio de 2017

PRINCIPIOS Y ESTÁNDARES:

IGT se compromete a respetar los principios de ser responsable, cooperativo, auténtico, apasionado e innovador. Estos principios y estándares de comportamiento guían a IGT para garantizar que todos los empleados se sientan cómodos al expresarse, sin miedo a represalias.

Esta política de protección de denunciantes de irregularidades está diseñada para alentar a los empleados a que pregunten o planteen inquietudes sobre violaciones o sospechas de violaciones, de leyes o políticas, incluidas las actividades que:

- Sean ilegítimas.
- Puedan causar que se realice un informe financiero incorrecto.
- Planteen preguntas acerca de la integridad de la gestión.
- No sean coherentes con la política de la empresa, lo que incluye el Código de Conducta.
- Un soporte para conducta indebida grave.
- Susciten una inquietud acerca de las condiciones del lugar de trabajo o actividad que pudiese tener un efecto negativo para la salud, la seguridad o el bienestar de los empleados de IGT u otros ("inquietudes sobre la salud y la seguridad").

Estos principios y estándares establecen los protocolos para la recepción, la documentación y el trato, incluida la investigación interna, de reclamos, inquietudes y denuncias recibidas por la Línea de Integridad, los Departamentos de Cumplimiento o Legal, o cualquier otro empleado, funcionario o director de la empresa.

POLÍTICA

Es la política de la empresa alentar a los empleados, asesores y representantes a denunciar violaciones o sospechas de violaciones del Código de Conducta, una violación a la ley o la política de la empresa, o inquietudes sobre la salud y la seguridad, a través de canales habituales de denuncias, al jefe de la oficina de Cumplimiento, el director jurídico, el Departamento de Recursos Humanos, el Departamento de Salud y Seguridad, la casilla de correo "Pregúntele al jefe de la oficina de Cumplimiento" o de forma anónima a través de la Línea de Integridad.

Es responsabilidad de la gestión garantizar que todos los empleados, asesores y representantes respeten el Código de Conducta, y trabajar con su socio comercial de Recursos Humanos para asegurarse de que el Departamento de Cumplimiento reciba aviso oportuno de todas las violaciones o sospechas de violaciones al Código de Conducta, la ley o la política de la empresa, o inquietudes sobre la salud y la seguridad. Además, cada empleado, asesor y representante tiene la obligación de colaborar plenamente con el personal que realice una investigación.

La empresa prohíbe a sus empleados, asesores y representante despedir, bajar de categoría, suspender, amenazar, acosar o de alguna manera tomar represalias o discriminar a una persona que, de buena fe, denuncia violaciones o sospechas de violaciones al Código de Conducta, la ley y la política de la empresa, o inquietudes sobre la salud y la seguridad.

UTILIDAD

Alcance. Esta Política es válida para todos los empleados (de tiempo completo y parcial), contratistas, asesores y representantes de la empresa y filiales con participación mayoritaria en todo el mundo.

Responsabilidad. Todos los empleados, contratistas, asesores y representantes tienen la obligación de entender y atenerse a esta Política, y crear un entorno que fomente la divulgación sin miedo a represalias.

NORMAS BÁSICAS

Denuncias de conductas poco éticas o ilegales o inquietudes sobre la salud y la seguridad. Una persona que sepa o tenga información que considere razonablemente que constituye una violación del Código de Conducta, ley o política de la empresa, o que suscita inquietudes sobre la salud y la seguridad, debería denunciar dicha información o inquietud de inmediato a través de los canales habituales de denuncias, el Departamento de Cumplimiento, el Departamento Legal o el Departamento de Salud y Seguridad. Esta Política anima a los empleados a identificarse al denunciar una inquietud porque las preguntas de seguimiento y la investigación adecuadas no podrían ser posibles a menos que se identifique la fuente de la información. Las inquietudes sobre salud y seguridad serán dirigidas al Departamento de Salud y Seguridad, pero se pueden denunciar a través de cualquier canal de comunicación con el que la persona se sienta cómoda.

Departamento de Cumplimiento
compliance@igt.com

Departamento Legal
legal@igt.com

Departamento Recursos Humanos
HRServices@igt.com

Departamento de Salud y Seguridad
safety@igt.com

Si la persona no se siente cómoda con estos métodos, puede denunciar el asunto a través de la Línea de Integridad. Ningún fragmento de esta política tiene como fin desanimar a los empleados a denunciar inquietudes ante una agencia gubernamental.

Línea de Integridad. La empresa ha establecido la Línea de Integridad para los empleados, asesores y representantes para denunciar anónima y confidencialmente actividades que puedan implicar conducta poco ética o ilegal. La Línea de Integridad atiende las 24 horas del día, los siete días de la semana, los 365 días del año, y lo hace a través de una organización independiente. Los empleados, asesores y representantes pueden proporcionar su nombre, si lo desean, cuando llamen a la Línea de Integridad, aunque no es obligación hacerlo. No se emplean dispositivos de grabación, seguimiento ni rastreo en relación con la Línea de Integridad.

LÍNEA DE INTEGRIDAD

Si se encuentra en los Estados Unidos o Canadá, llame al: 1-888-807-4832

Si se encuentra en Italia, llame al: 800870012

Si se encuentra en China, llame al: 4008811459

Si se encuentra en cualquier otro país, primero llame al código de acceso directo de AT&T incluido en <https://www.business.att.com/bt/access.jsp> y, luego, llame al 888-807-4832.

Política de no represalias. La empresa prohíbe terminantemente a sus empleados, asesores y representante despedir, bajar de categoría, suspender, amenazar, acosar o de alguna manera tomar represalias o discriminar a una persona que, de buena fe, denuncia violaciones o sospechas de violaciones al Código de Conducta, la ley y la política de la empresa, o inquietudes sobre la

salud y la seguridad. No se tomarán medidas disciplinarias ni otras medidas por un informe de llamada de la Línea de Integridad solamente o por una consulta al Departamento de Cumplimiento o a los demás canales de denuncias que figuran arriba.

EVALUACIÓN PRELIMINAR

Denuncias a la Línea de Integridad y otras consultas. El Departamento de Cumplimiento recibe todas las denuncias telefónicas entrantes a la Línea de Integridad de violaciones o sospechas de violaciones al Código de Conducta, la ley o las políticas de la empresa, o inquietudes sobre la salud y la seguridad, a través de un proveedor independiente. Los supervisores y gerentes que reciban denuncias de violaciones o sospechas de violaciones al Código de Conducta, la ley o las políticas de la empresa, o inquietudes sobre la salud y la seguridad, deberán informar de inmediato y remitir la alegación o el reclamo al Departamento de Cumplimiento para que se maneje e investigue debidamente, si corresponde. Los gerentes y los supervisores no deberían conducir investigaciones sin la autorización de los Departamentos de Cumplimiento y Legal.

Evaluación preliminar. El Departamento de Cumplimiento revisará las denuncias de violaciones o sospechas de violaciones al Código de Conducta, leyes o políticas de la empresa, o inquietudes sobre la salud y la seguridad, para determinar de forma preliminar la naturaleza de la alegación, si es necesaria mayor información, si corresponde una investigación interna, y qué departamento o personal de IGT debe abordar la cuestión.

Las inquietudes sobre la salud y la seguridad serán dirigidas al Departamento de Salud y Seguridad para que se encargue, y el Departamento de Salud y Seguridad coordinará con el Departamento de Cumplimiento y el Departamento Legal, de acuerdo con el alcance y la índole de las inquietudes denunciadas y de conformidad con esta política. El Departamento de Salud y Seguridad informará a los Departamentos Cumplimiento y Legal sus hallazgos y la resolución de las inquietudes denunciadas o la investigación.

Medidas que se tomarán. Cuando se presente un informe que afirma violaciones al Código de Conducta, las leyes o políticas de la empresa, o inquietudes sobre la salud y la seguridad, el Departamento de Cumplimiento determinará los próximos pasos que se tomarán, lo que incluye qué departamento de IGT o personal deberá abordar el asunto y la índole y el alcance de una investigación interna o externa, y si corresponden dichas investigaciones. Se consultará al Departamento Legal y este proporcionará asesoramiento con respecto a los próximos pasos para las alegaciones de violación de leyes. Si, dadas las circunstancias, resulta razonable concluir que una violación importante está en curso o está por producirse, el jefe de la oficina de Cumplimiento o el director jurídico notificarán de inmediato al presidente del Comité de auditoría de la Junta Directiva. En todas las demás circunstancias, los informes, hallazgos y recomendaciones de una investigación se analizarán de manera razonable y oportuna, y lo hará el jefe de la oficina de Cumplimiento o el departamento o personal de IGT adecuado, y el director jurídico en los casos de presunta violación de leyes. El jefe de la oficina de Cumplimiento o el director jurídico analizarán los hallazgos de la investigación con el Comité de auditoría de la Junta Directiva.

INVESTIGACIONES INTERNAS DE LA EMPRESA

Inicio de investigaciones internas. Si el Departamento de Cumplimiento determina que un asunto amerita una investigación interna, el Departamento de Cumplimiento, en colaboración con el Departamento Legal, realizará una investigación interna.

Realización de una investigación interna. Los Departamentos Cumplimiento y Legal coordinarán e identificarán quién será responsable de realizar la investigación, definirán claramente el alcance de la investigación en un plan de investigación y establecerán líneas jerárquicas. Las investigaciones sucesivas serán supervisadas por el Departamento Legal para una investigación de privilegio de abogado-cliente. Salvo en el caso de las investigaciones con privilegio de abogado-cliente, se armará un equipo interno con suficiente nivel de conocimientos con respecto al tema presentado e

investigarán todos los asuntos. El uso de investigadores externos exige la aprobación expresa del director jurídico, con el consentimiento del jefe de la oficina de Cumplimiento. Se desarrollará una estrategia para evaluar la validez de las alegaciones y se tomarán medidas apropiadas para preservar el privilegio de abogado-cliente y la doctrina de trabajo, así como la confidencialidad de la consulta resultante. El plan de investigación incluirá lo siguiente:

- (a) La cantidad de tiempo para la investigación.
- (b) La recopilación, organización y análisis de documentos clave, los cuales se marcarán para su identificación y preservación de todos los privilegios correspondientes.
- (c) La identificación de posibles testigos y de si un abogado propio o externo se ocupará de los interrogatorios.

Conclusión de la investigación. Una vez finalizada la investigación, el Departamento de Cumplimiento o Legal podrán documentar los resultados en un informe, e incluir recomendaciones con respecto a si el caso está confirmado o no y recomendar medidas disciplinarias o correctivas apropiadas, de haberlas, para evitar futuras conductas indebidas.

DOCUMENTACIÓN Y CONSERVACIÓN DE REGISTROS

Documentación. Se lleva un registro de todos los informes de la Línea de Integridad y otras consultas realizadas al Departamento de Cumplimiento y se elabora un expediente del caso en el que se ingresan los datos correspondientes. El registro incluirá al menos la siguiente información:

- (a) Nombre o ubicación de las instalaciones o presunto infractor.
- (b) Fecha de la llamada o la denuncia.
- (c) Naturaleza del reclamo o alegación e información relevante sobre esto.
- (d) Nombre de la persona que llama (a menos que sea anónimo).
- (e) Número de teléfono de contacto de la persona que llama o fecha en que se devolverá la llamada y número de caso, si la llamada es anónima.
- (f) Resolución del informe o consulta.
- (g) La retención de los registros será por un período de 7 años después de que se cierra la investigación por la violación.

La empresa se reserva el derecho a modificar o enmendar esta Política en cualquier momento, como se considere necesario.

Historial de versiones

Número de versión	Fecha
1	31/07/2017
Sin cambios	31/07/2018

Responsable de la política: Amy Fuller-Berube