



CODIGO DE ÉTICA

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	OBJETIVO.....	3
3.	AMBITO DE APLICACIÓN Y ALCANCE.....	3
4.	MARCO VALORICO Y COMPROMISOS	3
4.1	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, DIVERSIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	3
4.2	RESPECTO Y DESARROLLO PERSONAL.....	4
4.3	ORIENTACIÓN AL CLIENTE.....	4
4.4	TRABAJO JUSTO Y SEGURO.....	4
4.5	CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE	5
4.6	RESPECTO POR LA LEY.....	5
4.7	INNOVACIÓN	5
5.	CRITERIOS DE CONDUCTA	5
5.1	RELACIONES CON LOS COLABORADORES	5
5.1.1	Selección de personal	5
5.1.2	Establecimiento de la relación laboral	6
5.1.3	Gestión del personal	6
5.1.4	Seguridad, Salud y Medio Ambiente	6
5.1.5	Protección de la privacidad.....	7
5.1.6	Integridad y tutela de la persona	7
5.1.7	Exclusividad	7
5.1.8	Obligaciones de los colaboradores	7
5.1.9	Conducta Ética.....	8
5.2	RELACIONES CON LOS PROVEEDORES.....	9
5.3	RELACIONES CON LOS CLIENTES.....	9
5.4	RELACIONES CON LA COMUNIDAD.....	10
6.	PRINCIPIOS ANTICORRUPCIÓN.....	10
7.	DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL Y DE PROPIEDAD INDUSTRIAL	11
8.	CANAL DE DENUNCIAS.....	11
9.	COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN.....	11
10.	VIGENCIA	12

1. INTRODUCCIÓN

El Código de Ética, en adelante, el “Código”, recoge el catálogo de principios éticos y normas de conducta que han de regir la actuación de todos los empleados de la Compañía y constituye, por ello, el elemento central de la función de Cumplimiento definida por la Empresa.

La aplicación del Código y la normativa interna son, asimismo, un mecanismo para la prevención del riesgo reputacional de la Sociedad.

2. OBJETIVO

El objeto del Código de Ética es proteger los derechos humanos y promover condiciones laborales justas, asegurar condiciones de trabajo seguras, ser responsables y respetuosos con el medio ambiente y desarrollar los negocios de la compañía bajo los más altos estándares éticos.

El cumplimiento de las leyes, regulaciones y normas del país es una prioridad para la Compañía, cumplimiento que también busca transmitir a sus empresas colaboradoras.

La confidencialidad y seguridad de datos son dos elementos muy importantes en los servicios ofrecidos por Lazos S.A., por ello estamos enfocados y comprometidos con la adopción de todas las medidas necesarias para garantizar el respeto de los derechos humanos respecto a la privacidad y la libertad de expresión en todas las actividades que desarrollamos.

3. AMBITO DE APLICACIÓN Y ALCANCE

El código, debe aplicarse en todas las operaciones que desarrolle la Empresa, incluidas la producción, suministro, distribución y soporte de los productos y servicios comercializados por Lazos S.A., así como en las actividades con proveedores de la Empresa a través de acuerdos contractuales.

Para todos los trabajadores, gerentes y directivos de la Empresa es obligación conocer y cumplir lo definido en el Código y, colaborar en su implementación, incluyendo la comunicación al Compliance Officer de cualquier incumplimiento del que sean testigo o estén en conocimiento. Deberán también asistir y participar de todas las actividades formativas a las que sean invitados para el adecuado conocimiento del Código.

4. MARCO VALORICO Y COMPROMISOS

4.1 Igualdad de Oportunidades, diversidad y no Discriminación

Los colaboradores de Lazos S.A. son seleccionados, retribuidos, y promocionados de acuerdo con su aptitud, formación, conocimientos, experiencia, liderazgo, diversidad de pensamiento, aspiraciones personales y potencial en el futuro. Ningún otro factor podrá influir o afectar la objetividad de estas decisiones.

Consideramos este compromiso como la clave para conseguir personas competentes y motivadas para llevar a cabo su estrategia y alcanzar los objetivos de negocio que la Empresa se impone.

Constituye un principio básico de actuación el proporcionar las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional, asegurando en todo momento la ausencia de discriminación por razón de sexo u orientación sexual, raza, religión, discapacidad, origen, estado civil, edad o condición social. En consecuencia, los Colaboradores que intervengan en procesos de contratación, selección y/o promoción profesional se guiarán con objetividad en sus actuaciones y decisiones, con actitud abierta a la diversidad y con el objetivo de identificar aquellas personas más acordes con el perfil del cargo a cubrir, promoviendo siempre, la igualdad de oportunidades, la diversidad y la meritocracia.

Los puestos de trabajo o los contratos no se deberán ofrecer a cargos públicos o autoridades que están o han estado dentro del corto plazo, involucrados en asuntos que afecten directamente a los intereses de la Empresa.

4.2 Respeto y desarrollo personal

El acoso en todas sus formas, el abuso, la intimidación, la falta de respeto o cualquier agresión física o verbal, son inaceptables. Los colaboradores con personal a su cargo deberán promover y asegurarse, con todos los mecanismos que estén a su alcance, que dichas situaciones no ocurran.

Todos los trabajadores de la Empresa evitaren cualquier conducta que pueda constituir abuso, intimidación o acoso, laboral o sexual. En la eventualidad de tener conocimiento de alguna de estas conductas, deberán comunicarlo al Encargado de Cumplimiento y al Encargado de Recursos Humanos, pudiendo realizar para ello el Canal de Denuncias.

Promoveremos un ambiente de trabajo compatible con la vida personal de nuestros colaboradores, aportando en mejorar la calidad de vida de ellos y de sus familias. Ayudaremos a las personas a conciliar de la mejor manera las tareas del trabajo con las necesidades de su vida personal.

Estamos comprometidos con nuestro crecimiento, el que se expresa a través del desarrollo y aprendizaje. Promovemos un contexto de empatía, apertura, sinceridad, lealtad y honestidad, donde las personas puedan realizarse y crecer integralmente.

4.3 Orientación al Cliente

Nuestro quehacer está centrado en función del Cliente, buscando cumplir con sus expectativas respecto a nuestros servicios y tratando de anticiparnos a sus necesidades.

Apostamos a construir relaciones de largo plazo con nuestros Clientes, basada en la confianza y honestidad.

4.4 Trabajo justo y seguro

Los colaboradores deberán trabajar en un entorno de trabajo seguro y saludable, respetando todas las medidas preventivas implementadas por la Empresa y actuando siempre bajo la premisa del "Autocuidado".

Deberán recibir toda la información y formación relevante en materia de seguridad e higiene, incluyendo los planes de emergencia, evacuación segura de instalaciones y la manipulación e identificación de las medidas de prevención de riesgos implementadas (Alarmas, Extintores, Sanitizadores, etc.).

4.5 Cuidado del medio ambiente

Estamos comprometidos activa y responsablemente a cumplir y respetar las normativas legales vigentes en materia ambiental y social.

Todos nuestros colaboradores deben respetar en las instalaciones de la Empresa, el equilibrio ecológico del entorno, velar por su salubridad, seguridad e higiene.

Trabajaremos constantemente en conseguir reducir el impacto negativo que puedan tener nuestras actividades y nos enfrentaremos con precaución a los desafíos medioambientales globales.

4.6 Respeto por la Ley

Velamos por el cumplimiento de todas las normativas legales, tanto nacionales como internacionales. Así como también con las normas y procedimientos internos definidos por la Empresa.

Al hacer negocios con determinadas entidades gubernamentales requiere el cumplimiento de normas estrictas y, a veces, únicas. Tenemos un firme compromiso en actuar con la mayor diligencia para este tipo de clientes, incluso buscar asesoramiento de expertos externos ante cualquier duda sobre cualquier tipo de actividad.

4.7 Innovación

Buscamos nuevas formas de hacer las cosas, incorporando la tecnología al diario vivir y alentamos a nuestros colaboradores, internos y externos, a cuestionar, experimentar y sobre todo a proponer ideas.

Incentivamos la autocrítica con el fiel propósito de hacer cada día, mejor lo que hacemos.

5. CRITERIOS DE CONDUCTA

5.1 Relaciones con los Colaboradores

5.1.1 Selección de personal

La evaluación del personal a contratar se lleva a cabo considerando si los perfiles de los candidatos se conciben con los esperados y las diversas necesidades empresariales, respetando el principio de igualdad de oportunidades para todos los interesados.

La información que se solicite servirá únicamente para comprobar los aspectos vinculados al perfil profesional o la aptitud psicológica, respetando en todo momento la esfera privada y de las opiniones del candidato.

El Encargado de Recursos Humanos, de acuerdo con la información que tenga a su disposición, adoptará las medidas oportunas para evitar favoritismos, nepotismos o formas de clientelismo en las fases de selección y contratación.

5.1.2 Establecimiento de la relación laboral

El personal se contrata mediante un contrato laboral legal; no se acepta ninguna forma de trabajo informal.

Al establecer la relación laboral, cada colaborador recibe información precisa del cargo y tareas a realizar, los sistemas de retribución e incentivos y de las normas y procedimientos en materia de prevención de riesgos para la salud asociados al desarrollo del trabajo.

5.1.3 Gestión del personal

Evitamos cualquier forma de discriminación con respecto a nuestros colaboradores.

En el ámbito de los procesos de gestión y desarrollo del personal, así como en la fase de selección, las decisiones tomadas se basan en la adecuación de los perfiles esperados y los perfiles de los candidatos. En el caso de que éstos sean actuales colaboradores de la empresa, consideraremos el desarrollo y el crecimiento de ellos.

El acceso a las funciones y cargos se establece también teniendo en cuenta las competencias y las capacidades; además, siempre que sea compatible con la eficiencia general del trabajo, se favorece una organización laboral flexible que facilite la vida familiar, gestión de la maternidad y, en general, el cuidado de los hijos.

La evaluación de los colaboradores se efectúa de manera extensa implicando a los responsables pertinentes, al Encargado de Recursos Humanos y, siempre que sea posible, a los sujetos que han entrado en relación con el evaluado.

Disponemos de una plataforma web (intranet) en donde nuestros colaboradores tienen acceso a su información contractual y también es un canal de comunicación oficial de la empresa para mantener informado al equipo humano que la conforma de todas las noticias relevantes propias de la actividad empresarial.

En caso de que se reorganicen las actividades laborales, se debe salvaguardar el valor de los recursos humanos predisponiendo, siempre que sea necesario, acciones de formación y/o de recalificación profesional.

5.1.4 Seguridad, Salud y Medio Ambiente

Desarrollamos una Política de Prevención de Riesgos (HSEC) basada en el autocuidado y en el respeto. Promoviendo la concienciación frente a los riesgos y desarrollando comportamientos responsables de parte de todos los colaboradores de la Empresa.

El objetivo de Lazos S.A es proteger sus propios recursos humanos, patrimoniales y financieros, buscando constantemente las sinergias necesarias no sólo en el interior de la Sociedad, sino también con los proveedores, los socios y los clientes implicados en la actividad.

Con este fin, realizamos intervenciones de naturaleza técnica y organizativa, a través de programas de inducción del sistema de gestión de riesgos, la mantención de mapa de riesgos y medidas de mitigación, la adopción de mejoras tecnológicas, el control y actualización de las metodologías de trabajo y, la organización de intervenciones formativas e informativas de nuestro equipo humano.

5.1.5 Protección de la privacidad

La privacidad del colaborador se tutela adoptando estándares que especifican la información que la empresa solicita al colaborador y las correspondientes modalidades de tratamiento y conservación de dicha información.

No se permite ningún tipo de investigación sobre las ideas, preferencias, gustos personales y, en general, la vida privada de los colaboradores. Dichos estándares prevén además la prohibición, excepto conforme a los casos previstos por ley, de comunicar/difundir los datos personales sin previa autorización por parte del interesado y establecen las reglas para el control, por parte de cada colaborador, de las normas de protección de la privacidad.

5.1.6 Integridad y tutela de la persona

Garantizamos condiciones de trabajos respetuosas y dignas para todas las personas. Protegemos a los trabajadores frente a cualquier acto de violencia, psicológica o física.

Está prohibido el acoso sexual y laboral. Así como también el comportamiento discriminatorio u ofensivo de la persona, de sus ideologías y preferencias.

Se deberán evitar comportamientos o discursos que puedan dañar la sensibilidad personal, por ejemplo, exhibir imágenes con contenido o comentarios sexuales insistentes y continuadas.

El colaborador que considere haber sido objeto de algún tipo de acoso o discriminación, por motivos vinculados a la edad, al sexo, a la sexualidad, a la raza, al estado de salud, a la nacionalidad, a las opiniones políticas o a las creencias religiosas, etc., puede señalar lo ocurrido al Encargado de Recursos Humanos o directamente al Compliance Officer de la empresa quien evaluará si realmente se ha producido una violación del Código de Ética y emitirá los reportes de investigación respectivos. Las disparidades no se consideran discriminación si son justificadas o justificables en base a criterios objetivos.

5.1.7 Exclusividad

Los colaboradores deberán dar prioridad al ejercicio de sus funciones en la Empresa.

Los colaboradores que ejerzan otra actividad profesional, incluso por cuenta propia y/o para entidades o empresas no competidoras deberán comunicar esa circunstancia al Encargado de Recursos Humanos y al Compliance Officer tan pronto como pudiera originarse. Dicha comunicación puede ser por carta dirigida a los Encargados antes mencionados, o bien vía correo electrónico a compliance@lazos.cl.

5.1.8 Obligaciones de los colaboradores

El colaborador deberá actuar de buena fe con el fin de respetar las obligaciones suscritas en el contrato de trabajo y todo lo previsto por el Código de Ética, garantizando las prestaciones requeridas; y deberá indicar, a través de los canales pertinentes, cualquier violación de las reglas de comportamiento establecidas por los procedimientos internos.

El colaborador debe conocer y aplicar todo lo previsto por las políticas empresariales en tema de seguridad de la información para garantizar su integridad, su confidencialidad y disponibilidad. Deberá elaborar sus propios documentos utilizando un lenguaje claro, objetivo y exhaustivo, permitiendo las comprobaciones pertinentes por parte de colegas, responsables y sujetos externos autorizados para solicitar la realización de dicho control.

Todos los colaboradores de Lazos S.A. deberán evitar situaciones en las que se puedan manifestar conflictos de intereses y abstenerse de beneficiarse personalmente de oportunidades de negocio cuya información haya llegado a su conocimiento en el transcurso de la realización de sus propias funciones.

En caso de que se manifieste, incluso sólo en apariencia, un posible conflicto de intereses, el colaborador deberá comunicárselo a su responsable, el cual, conforme a las modalidades previstas, informará al Compliance Officer de Lazos S.A., quien evaluará caso por caso. El colaborador deberá, igualmente, informar acerca de las actividades extralaborales, en caso de que pueda parecer que éstas entran en un conflicto de intereses de la Compañía.

Todos los colaboradores deben operar con diligencia para tutelar los bienes de la empresa, actuando responsablemente y conforme a los procedimientos operativos establecidos para regular su uso, lo cual se deberá documentar de forma precisa. En particular, cada colaborador debe utilizar con cuidado y con discreción los bienes que se le confían y, evitar usos impropios de los bienes empresariales que puedan causar daños o la reducción de su eficiencia o, de cualquier forma, estén en contra del interés de la propia empresa.

Todo colaborador es responsable de la protección de los recursos que se le confíen y tiene el deber de informar oportunamente a las unidades pertinentes de eventuales amenazas o eventos dañinos para la Empresa.

En lo que se refiere a las aplicaciones informáticas, cada colaborador deberá cumplir minuciosamente con lo previsto por las políticas de seguridad empresariales, con el fin de no comprometer la funcionalidad y la protección de los sistemas informáticos; no enviar mensajes de correo electrónicos amenazantes o injuriosos, no recurrir a lenguaje impropio, no realizar comentarios inapropiados que puedan suponer una ofensa a una persona y/o un daño a la imagen de la empresa y, no navegar por páginas web con contenidos indecorosos u ofensivos.

5.1.9 Conducta Ética

Todo colaborador que resulte imputado, inculgado o acusado en un procedimiento judicial penal deberá informar, tan pronto sea posible, al Compliance Officer de la existencia de expedientes administrativos que les afecten, ya sea como presuntos responsables, testigos o en otro concepto, que se tramiten por las autoridades u organismos supervisores de la actividad de la Empresa, aun cuando la participación en dichos expedientes no derive de su desempeño profesional.

Los Colaboradores de Lazos S.A. desarrollarán una conducta profesional recta, imparcial, honesta y conforme con los principios de responsabilidad social definidos por la Empresa. Se abstendrán de participar en actividades ilegales o inmorales. Se estima desaconsejable la asistencia frecuente a los casinos de juego y, en

general, las apuestas, que en ningún caso podrán realizarse con personas que mantengan cualquier tipo de relación profesional o de clientela con la Compañía.

5.2 Relaciones con los Proveedores

1. Los procesos de compra de la compañía buscan el mayor beneficio competitivo para la empresa, basándose en comportamientos precontractuales y contractuales enfocados en los principios de lealtad, transparencia y colaboración.
2. La Contratación de suministros y servicios externos deberá efectuarse conforme a los procedimientos de adquisiciones establecidos en las normas internas de la empresa, analizando y decidiendo todos los potenciales negocios mediante un proceso de evaluación objetivo, sin favoritismo alguno, ofreciendo igualdad de oportunidades a todas aquellas empresas o prestadores calificados que deseen convertirse en socios comerciales de Lazos S.A.
3. Nuestras empresas o prestadores colaboradores deberán cumplir con la legislación laboral vigente en relación con sus propios trabajadores.
4. Los colaboradores que en el desempeño de sus funciones tengan intervención en decisiones sobre la adjudicación, contratación de suministros o servicios o la fijación de sus condiciones evitarán cualquier clase de interferencia que pueda afectar su imparcialidad u objetividad al respecto.
5. Siempre que sea posible, se evitarán las relaciones de exclusividad con proveedores. Sin embargo, por la naturaleza de los servicios ofrecidos por la compañía podrá contar con nómina de proveedores preferentes, previamente evaluados y calificados por la Gerencia de Administración y Finanzas.
6. Ningún trabajador puede condicionar la selección o contratación de un proveedor, en la adquisición de productos o servicios para la Empresa, a la obtención de un beneficio propio.
7. Los proveedores, no deberán efectuar compensaciones a empleados, familiares relacionados con socios comerciales, que sean diferentes a las que hayan sido definidas en los contratos y/o acuerdos comerciales que rigen las relaciones entre La Empresa y dichos Socios, acciones que pudieran interpretarse como un conflicto de intereses.

5.3 Relaciones con los Clientes

1. Nuestra orientación al cliente nos motiva a innovar permanentemente para mejorar la calidad de nuestros servicios y productos. Manteniendo los más altos estándares de calidad, comprometidos con lograr la plena satisfacción de nuestros clientes.
2. Mantenemos una comunicación transparente, clara, simple, oportuna y constante con nuestros clientes sobre los servicios ofrecidos, los riesgos asociados y los avances tecnológicos que existan a fin de anticiparnos a sus necesidades y en lo posible, superando sus expectativas.
3. La información o antecedentes comerciales y propios del negocio de cada cliente que nos sea confiada, la mantendremos en la más absoluta confidencialidad, adoptando todas las medidas de salvaguarda necesarias para ello.
4. Los regalos, atenciones u otras cortesías que sean entregados a clientes actuales o potenciales deben ser legales, acordes a las prácticas del mercado y contar con la autorización respectiva. En cuanto a los gastos que ellos supongan, deben registrarse en forma exacta y específica, de acuerdo con los

procedimientos establecidos. La presión con influencia indebida o el condicionamiento de un negocio, a la entrega de una atención inadecuada, está explícitamente prohibida. En las relaciones con clientes, se deben evitar situaciones en las que el interés personal pueda entrar en conflicto o incluso parecer que entra en conflicto con los intereses de la Empresa.

5. No está permitido a los colaboradores y terceros relacionados con la Compañía, ofrecer, consentir en dar o entregar regalos a funcionarios públicos (nacionales o extranjeros) y/o privados, así como recibirlos por parte de los mismos, cuando dichos regalos pudieran ser razonablemente percibidos como incentivos, como una forma de influir en sus decisiones y acciones y/o como un deseo de influir en las decisiones y acciones de los demás; tampoco en caso que tal acción represente una violación a las leyes y regulaciones.

5.4 Relaciones con la comunidad

1. En Lazos S.A. estamos enfocados en desarrollar nuestra actividad empresarial con un enfoque de desarrollo sostenible, respetuoso con el medio ambiente. Promovemos todas las acciones y comportamientos ecologistas, como el uso racional de la energía tanto de la Empresa como al momento de asesorar a nuestros clientes.
2. Lazos S.A. no financia a partidos políticos ni a sus representantes o candidatos, ni patrocina congresos o eventos que tengan como fin propaganda política y, nos abstenemos a cualquier tipo de presión directa o indirecta de exponentes políticos.
3. La Empresa, podrá realizar actividades de ayuda, patrocinio o donaciones a instituciones benéficas, siempre con previa autorización del Compliance Officer.

6. PRINCIPIOS ANTICORRUPCIÓN

Se prohíbe la entrega, promesa u ofrecimiento de cualquier clase de pago, comisión, regalo, retribución o cualquier clase de favor (promesa de oferta laboral, participación accionaria, etc.), a empleados, directivos o administradores de otras empresas o entidades, públicas o privadas, a las autoridades, a los funcionarios públicos; sea efectuada directamente a ellos o indirectamente a través de personas o sociedades a ellos vinculadas con la finalidad de que, incumpliendo sus obligaciones en la contratación de productos, servicios o compraventa de bienes, favorezcan al Lazos S.A. frente a sus competidores.

Dichas entregas, promesas u ofrecimientos están prohibidas tanto si se realizan directamente por Lazos S.A. como si se realizan indirectamente a través de socios, colaboradores, asesores o cualquier otra persona interpuesta.

Salvo que por su frecuencia, características o circunstancias pudieran ser interpretados por un observador objetivo como hechos con la voluntad de afectar el criterio imparcial del receptor, no se incluyen en esta limitación:

- i) Los objetos de propaganda de escaso valor.
- ii) Las invitaciones normales que no excedan de los límites considerados razonables en los usos habituales, sociales y de cortesía.
- iii) Las atenciones ocasionales por causas concretas y excepcionales (como regalos de Navidad), siempre que no sean en metálico y estén dentro de límites módicos y razonables.

Los obsequios de Lazos S.A. se caracteriza por tratarse de productos destinados principalmente a la promoción de la imagen corporativa de la empresa.

Salvo los supuestos no incluidos en la limitación anterior, los colaboradores de la empresa deberán consultar previamente con el Compliance Officer, la adecuación de la entrega u ofrecimiento de regalos e invitaciones a terceros, siendo precisa su autorización para el ofrecimiento y entrega del objeto o invitación que se trate.

Los colaboradores de Lazos S.A. deberán rechazar y poner en conocimiento del Compliance Officer, cualquier solicitud por un tercero de pagos, comisiones, regalos y u otro tipo de retribución.

7. DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL Y DE PROPIEDAD INDUSTRIAL

Los Colaboradores de Lazos S.A. respetarán la propiedad intelectual y el derecho de uso que le corresponde en relación con los cursos, proyectos, programas y sistemas informáticos; equipos, manuales y videos; conocimientos, procesos, tecnología, know-how y, en general, demás obras y trabajos desarrollados o creados por Lazos S.A. ya sea como consecuencia de su actividad profesional o de la de terceros. Por tanto, su utilización se realizará en el ejercicio de la actividad profesional en la empresa y se devolverá todo el material en que se soporten cuando sean requeridos.

El nombre, marca e imagen de Lazos S.A. solo podrá ser usado en el desarrollo de las actividades para las cuales fue contratado y mientras esté vigente un contrato de trabajo.

Los colaboradores, directivos y gerentes de la empresa respetarán asimismo los derechos de propiedad intelectual e industrial que ostenten terceras personas ajenas a la Empresa. En particular, no incorporarán, utilizarán o emplearán en la compañía, cualquier tipo de información o documentación física o electrónica perteneciente a otra empresa que se haya obtenido como consecuencia del desempeño de un cargo previo o sin el debido consentimiento.

8. CANAL DE DENUNCIAS

Contamos con un Canal de Denuncias único, abierto y confidencial, su objetivo es detectar y actuar sobre aquellos comportamientos que supongan un incumplimiento del Código de Ética o sean contrarios a nuestros principios de lealtad y honradez, favoreciendo al mismo tiempo un entorno en el que los empleados puedan hablar claro y sean escuchados de verdad.

Todas las comunicaciones a través de este canal se podrán realizar de manera confidencial y anónima y se informará a los empleados a través de campañas de comunicación suficientes de las medidas que se adopten en la organización como consecuencia de la gestión de las comunicaciones recibidas. Para garantizar la prevención de posibles conflictos de interés durante la investigación de las comunicaciones que se reciban, se han establecido mecanismos de control apropiados.

Para facilitar el acceso al Canal, se mantiene un acceso directo a través de la página web e Intranet de la Empresa.

9. COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN

El Código de Ética se da a conocer a los implicados internos y externos mediante actividades de comunicación específicas (entrega a todos los colaboradores de una copia del Código, publicación en el Intranet de la empresa, inserción de una nota informativa acerca de la adopción del Código en todos los contratos, etc.).

Con el fin de asegurar una correcta comprensión del Código, el Encargado de Recursos Humanos en conjunto con el Compliance Officer, prepara e implementa, cursos de formación permanentes destinados a favorecer el conocimiento de los principios y de las normas éticas, diferenciando el programa según el rol y responsabilidad de los colaboradores.

10. VIGENCIA

VERSION	PREPARADO	REVISADO	APROBADO	FECHA PUBLICACION
V001	Compliance Officer	Gerente General	Directorio	15.09.2021