

CÓDIGO DE CONDUCTA

INFRACo

Versión	Documentos	Fecha
1	Código de Conducta	01/07/2021
2	Código de Conducta	01/09/2023
3	Código de Conducta	01/09/2024

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PRESENTACIÓN.....	3
1. ASPECTOS GENERALES.....	4
1.1. Objeto y ámbito de aplicación.....	4
1.2. Normativa.....	4
2. PRINCIPIOS GENERALES.....	4
3. CANAL DE DENUNCIAS.....	5
4. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	7
5. PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE.....	7
6. ANTICORRUPCIÓN.....	7
6.1. Principio general sobre Anticorrupción.....	7
6.2. Relación con Terceras Partes.....	8
6.3. Regalos, Hospitalidades, Viajes y Entretenimientos.....	8
7. RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS.....	8
8. RELACIONES CON SOCIOS DE NEGOCIO, PROVEEDORES, CLIENTES Y OTRAS TERCERAS PARTES.....	8
9. OBLIGACIONES CONTABLES Y TRIBUTARIAS. PROTECCIÓN DE LOS ACTIVOS Y PREVENCIÓN DEL LAVADO DE ACTIVOS.....	9
10. PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL.....	9
11. LIBRE COMPETENCIA.....	9
12. SOSTENIBILIDAD Y ESG.....	9
13. DIVERSIDAD, IGUALDAD E INCLUSIÓN.....	10
14. PROTECCIÓN DE DATOS.....	10
15. CIBERSEGURIDAD.....	10
16. CAPACITACIÓN.....	11
17. INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA, DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS Y DE LA NORMATIVA.....	11
18. SUPERVISIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO.....	11
19. VIGENCIA.....	11
CARTA DE ADHESIÓN Y COMPROMISO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA.....	12

PRESENTACIÓN

Estimados colegas,

Desde que iniciamos nuestras operaciones hemos destacado en diversas instancias el compromiso de InfraCo con los más altos estándares de integridad y ética empresarial. Este compromiso se refleja en nuestro Código de Conducta, que representa un aspecto fundamental de nuestro negocio.

Nuestro Código de Conducta establece los principios y normas que rigen todas nuestras actividades, así como los estándares éticos y las buenas prácticas que debemos seguir. Además, realza la importancia del cumplimiento de la normativa legal vigente e incorpora los desarrollos legislativos más recientes sobre delitos económicos, ciberseguridad, derechos humanos y acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

En InfraCo todos debemos trabajar para fortalecer una cultura de cumplimiento sólida, promoviendo el compromiso permanente con altos estándares éticos e integridad en el manejo de los negocios de la Compañía. Es fundamental, además, el respeto por las personas y la creación de un entorno laboral que fomente a un potente desempeño profesional, al mismo tiempo que la búsqueda del bienestar y calidad de vida de las comunidades cercanas a nuestros proyectos.

Finalmente, exhortamos a los empleados a informar sobre posibles problemas de cumplimiento a través de los canales establecidos. Esto nos permitirá investigar y corregir cualquier conducta contraria a nuestros principios. Las denuncias pueden realizarse de forma anónima, y garantizamos que no habrá represalias para quienes comuniquen de buena fe este tipo de información.

Gracias por apoyar el compromiso de la Compañía con la integridad y la ética empresarial.

Saluda afectuosamente,

*José Miguel Torres
Gerente General
InfraCo SpA*

CÓDIGO DE CONDUCTA

1. ASPECTOS GENERALES

1.1. Objeto y ámbito de aplicación

El presente Código de Conducta (en adelante, el “Código”) tiene por objeto establecer los lineamientos generales y principios éticos que deberán orientar la actuación de InfraCo SpA (en adelante, la “Compañía”) en relación con el desarrollo y ejecución de todos sus procesos y actividades.

A efectos de este Código, se entenderá por “Personal de la Compañía” a cualquier empleado, director, gerente o funcionario de la Compañía, con independencia de su cargo o posición en la Compañía o el área al que pertenezca.

Este Código es de obligado cumplimiento para todo el Personal de la Compañía, en relación con todos los procesos o actividades que realice la Compañía.

1.2. Normativa

Los principios y normas establecidos en el presente Código tienen carácter general, por lo que serán desarrollados en aquellas áreas en que se considere adecuado disponer de una regulación específica mediante otras políticas y procedimientos a través de normativa interna (en adelante, la “Normativa”).

Los términos empleados en este documento que no hayan sido expresamente definidos deberán interpretarse de conformidad con las definiciones contenidas en la Normativa.

2. PRINCIPIOS GENERALES

2.1. Ética e integridad en los negocios: Todo el Personal de la Compañía desarrollará sus actividades con integridad y cumpliendo con principios éticos. En ningún caso se admitirá como razón o excusa de un comportamiento contrario a los principios corporativos que este beneficia a la Compañía. Además, la Compañía rechaza categóricamente cualquier beneficio que proceda de una actuación ilegal o indebida.

2.2. Cumplimiento de Normativa: El Personal de la Compañía deberá cumplir con las normas vigentes en Chile y las que sean aplicables en el extranjero en estricta observancia de los principios y lineamientos establecidos en este Código. En caso de duda sobre el alcance o aplicación de una norma, se deberá consultar al Oficial de Cumplimiento.

2.3. Conflictos de Interés: El Personal de la Compañía debe actuar con lealtad hacia la Compañía, evitando entrar en situaciones o relaciones jurídicas que supongan un conflicto entre los intereses de la Compañía y sus intereses particulares. En caso de que un Conflicto de Interés sea inevitable, informarán del mismo a su superior jerárquico y al Oficial de Cumplimiento y se abstendrán de intervenir en las decisiones afectadas por dicho conflicto.

A estos efectos, se considerará que existe un Conflicto de Interés cuando los intereses personales del Personal de la Compañía interfieren o parecen interferir con su capacidad para actuar en función de los mejores intereses de la Compañía.

A título de ejemplo, se entenderá que existe conflicto de interés cuando un director de una empresa fuese al mismo tiempo socio de otra empresa proveedora de la que se dirige.

2.4. Confidencialidad: El Personal de la Compañía mantendrá estricta confidencialidad sobre toda la información no pública que reciban en el desarrollo de su trabajo. Esta obligación de confidencialidad se deberá respetar

aun después de cesar su relación profesional con la Compañía. Además, el deber de confidencialidad se extiende a cualquier información no pública de Terceras Partes de la que se disponga en virtud de las relaciones comerciales o empresariales que la Compañía mantenga con estos últimos.

- 2.5. **Relacionamiento con grupos de interés:** En las relaciones con Entidades Públicas y con Terceras Partes, no se realizará ninguna actuación que pueda interpretarse como una forma de obtener indebidamente una decisión o trato favorable a la Compañía. Asimismo, se rechaza de forma rotunda toda forma de Corrupción, tanto en el sector público como en el privado, de acuerdo con el Código Penal chileno, Ley N° 20.393 y la Normativa aplicable.
- 2.6. **Selección y contratación del personal:** Las políticas de contratación y promoción de personal en ningún caso contendrán prácticas discriminatorias y siempre se sujetarán a las políticas de contratación y selección de personal de la Compañía. Asimismo, cualquier forma de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo está absolutamente prohibida y, en caso de producirse, se adoptarán las medidas oportunas de acuerdo con la legislación laboral chilena vigente (por ejemplo, aplicación de medidas disciplinarias de acuerdo con el Código del Trabajo). El Personal de la Compañía recibirá adecuada inducción y capacitación para el desarrollo de sus funciones.
- 2.7. **Respeto de los derechos humanos:** La Compañía actúa de una manera socialmente responsable, y, por tanto, está comprometido con los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. De acuerdo con estos principios, la Compañía se obliga a que ninguno de sus miembros ni ninguna Tercera Parte con las que contrate realicen prácticas que supongan trabajo forzoso u obligatorio o trabajo infantil.
- 2.8. **Cuidado de la reputación e imagen:** El Personal de la Compañía, consciente de que la reputación y la imagen de la Compañía depende del comportamiento de cada uno de sus integrantes, deberá velar por el prestigio y la buena imagen de la Compañía.
- 2.9. **Principio de responsabilidad:** Los colaboradores de la Compañía deben actuar con responsabilidad y hacer siempre lo correcto y de la manera correcta, ateniéndose al presente Código como marco de referencia.
- 2.10. **No discriminación:** La Compañía no acepta acción alguna guiada por prejuicios relacionado con origen étnico, lugar de nacimiento, religión, opción política, sexo, o discapacidad, para permitir el crecimiento profesional, libre de todo tipo de discriminación.
- 2.11. **Prohibición y no tolerancia frente al acoso:** Ningún acto relacionado con acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo será aceptado, aún entre personas sin vínculos jerárquicos y respecto de terceros con quienes se relaciona, en conformidad con la Normativa aplicable.

3. CANAL DE DENUNCIAS

La Compañía dispone de un Canal de Denuncias que garantiza que el Personal de la Compañía o Terceras Partes que tengan conocimiento de incumplimientos del Código, de la Normativa vigente, del Modelo de Prevención de Delitos o de cualquier otro acto ilícito o indebido cometido en el marco del desarrollo de las actividades que la Compañía realice, lo comunique a la brevedad posible al Oficial de Cumplimiento, pero siempre con plenas garantías de confidencialidad, anonimato y no represalias.

El Personal de la Compañía o Terceras Partes que tengan conocimiento de un presunto incumplimiento podrán dirigir sus comunicaciones a la casilla compliance@onnetfibra.com. Asimismo, se podrán realizar consultas a través de dicha casilla o por el formulario de denuncias <https://www.onnetfibra.com/asuntos-legales/formulario-denuncias>, el cual corresponde a un canal anónimo.

Aun así, la Compañía agradece que el denunciante entregue sus datos, para poder realizar la investigación correspondiente de la forma más exhaustiva posible.

Los siguientes principios deberán ser observados al utilizar el canal de denuncias:

- a. **Reporte y Cooperación:** El Personal de la Compañía tiene el deber de reportar violaciones conocidas o supuestas del Modelo de Prevención de Delitos o de la normativa vigente. Asimismo, las Terceras Partes tendrán a su disposición el Canal de Denuncias a efectos de comunicar dudas o reportar dichas violaciones. Se espera que todos cooperen con las investigaciones proporcionando información y la documentación relevante, así como las facilidades necesarias, de conformidad con la normativa vigente.
- b. **Canal directo:** En ningún caso se exigirá que las comunicaciones pasen por el superior jerárquico de quien las realice. Sin embargo, el Personal de la Compañía, si lo quisiera, puede comunicar por escrito a su superior jerárquico sobre presuntos delitos de la Ley N° 20.393 o incumplimientos al Modelo de Prevención de Delitos u otras políticas y procedimientos de la Compañía, quien derivará la denuncia directamente al Oficial de Cumplimiento.
- c. **Confidencialidad:** Se mantendrá una estricta confidencialidad y anonimato, cuando sea solicitado, sobre la identidad de la persona que realice cualquier comunicación o denuncia a través del canal de denuncias. Además, debe preservarse la confidencialidad de la identidad del denunciante y de los hechos que cualquier persona conozca por razón de su cargo, estando prohibido hacer uso de la información obtenida, comunicar, compartir y/o divulgar los hechos de los cuales tome conocimiento en el curso de la investigación, Incumplir esta obligación puede derivar en sanciones disciplinarias.
- d. **No represalias:** En ningún caso se tolerará alguna forma de represalia o medida intimidatoria de cualquier clase contra el Personal de la Compañía o Tercera Parte por el hecho de haber realizado una comunicación o denuncia de un presunto incumplimiento del Código, del Modelo de Prevención de Delitos, de las políticas internas o de la Normativa vigente.
- e. **Denuncias falsas:** El canal de denuncias no ampara las denuncias falsas o manifiestamente infundadas. Cuando exista evidencia de que la denuncia falsa se ha realizado de mala fe, la Compañía adoptará las medidas disciplinarias que correspondan.
- f. **Presunción de inocencia:** Se presume que las personas sujetas a una investigación interna son inocentes hasta que se pruebe su responsabilidad.
- g. **Derecho a la defensa o debido proceso:** En el marco de la investigación, las personas denunciadas deberán ser informadas con claridad de los hechos que se les imputan y podrán revisar la información o documentación pertinente siempre que ello no ponga en peligro los fines de la investigación. Podrán también presentar toda la evidencia que considere necesaria para su defensa y ser asistido -a su costo- por un abogado o persona de su elección, si lo estiman conveniente. Asimismo, se reconoce su derecho a no ser forzadas a auto incriminarse.
- h. **Independencia e imparcialidad:** La investigación interna se llevará a cabo de forma imparcial y libre de influencias e intromisiones indebidas de terceros.
- i. **Diligencia, rigurosidad y celeridad:** Las investigaciones se realizarán de manera diligente y rigurosa para garantizar que toda la evidencia relevante (que respalde o refute la Denuncia) sea adecuadamente recabada y valorada. Asimismo, las acciones correctivas, de mitigación y/o contención se decidirán e implementarán con la mayor agilidad y celeridad posible.
- j. **Proporcionalidad:** Las acciones y medidas tomadas durante la investigación serán proporcionales a la naturaleza y gravedad de los hechos denunciados y las pruebas recabadas.

- k. **Integridad:** El Oficial de Cumplimiento actuará con la más alta ética e integridad, asegurando que todas las acciones durante la investigación sean conformes a las políticas de la empresa y la legislación aplicable.
- l. **Finalidad Correctiva:** La investigación debe tener como objetivo no solo esclarecer los hechos, sino también tomar las medidas correctivas necesarias para evitar que situaciones similares se repitan en el futuro, y mejorar las políticas y controles de la empresa si es necesario.
- m. **Publicidad:** El canal de denuncias está también a disposición de las Terceras Partes de la Compañía (por ejemplo, Socios de Negocio, proveedores, asesores externos), con la finalidad de que estos últimos también puedan comunicar sus dudas o denunciar cualquier acto ilícito o violación al Modelo de Prevención de Delitos o a la Normativa vigente.

Para más detalles, se puede consultar el documento Canal de Denuncias en la intranet y en la página web.

4. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La Compañía tiene un firme y permanente compromiso con la seguridad y la salud en el trabajo, así como con el cumplimiento de toda la normativa que resulta de aplicación en la materia, de modo que este compromiso constituye un valor esencial en el desarrollo de sus actividades.

En este sentido, la Compañía proveerá a todos sus empleados de los medios y recursos necesarios para que puedan llevar cabo sus cometidos en condiciones de seguridad, y sus empleados deberán realizar un uso responsable de los mismos.

El Personal de la Compañía asume la responsabilidad de dar un cumplimiento riguroso a las normas de seguridad y salud laboral, en el desempeño de sus actividades, velando por su propia seguridad y por la de quienes les rodean.

5. PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

La Compañía tiene una especial preocupación por el cuidado del medio ambiente.

El compromiso de InfraCo en materia medioambiental se plasma en diferentes líneas de acción que se señalan a continuación:

- a) Cumplir con la legislación y normativa ambiental aplicable y promover su cumplimiento por parte de proveedores y contratistas.
- b) Identificar y gestionar los riesgos ambientales que sean consecuencia de las operaciones del negocio de InfraCo.
- c) Promover la implementación de políticas y normativas sobre gestión ambiental por parte de los proveedores y contratistas de InfraCo.
- d) Utilizar tecnologías limpias o bajas en emisiones de gases de efecto invernadero en las actividades operativas, y promover medidas similares por parte de proveedores y contratistas.

6. ANTICORRUPCIÓN

InfraCo aplica una **POLÍTICA DE TOLERANCIA CERO** frente a cualquier hecho irregular relativo a sobornos y/o a conductas análogas, y principalmente:

6.1. Principio general sobre Anticorrupción

La Compañía prohíbe cualquier tipo de acto de Corrupción a Funcionarios Públicos o autoridad de alguna Entidad Pública del ámbito nacional o internacional o Terceras Partes, para la obtención de ventajas o influencias indebidas. En consecuencia, está prohibida la realización, promesa u ofrecimiento de algún tipo de Beneficio Indebido a Funcionarios Públicos o Terceras Partes, sea de manera directa o de forma indirecta (por ejemplo., a través de agentes, proveedores, asesores o cualesquiera interpósitas personas).

Tampoco está permitida la obtención de Beneficios Indevidos fruto del aprovechamiento de relaciones personales con Funcionarios Públicos, Terceras Partes o con cualquier otro sujeto privado.

6.2. Relación con Terceras Partes

La celebración de contratos con Terceras Partes en operaciones o transacciones en las que de algún modo intervenga alguna Entidad Pública, nacional o extranjera, se ajustará a las más estrictas exigencias derivadas del Procedimiento de Debida Diligencia.

La Compañía ha establecido mecanismos de debida diligencia para alcanzar el mejor conocimiento posible de las personas que intervendrán como Terceras Partes, de forma que permita la contratación de las más idóneas para desarrollar su actividad de manera ética y sin que de la misma se puedan derivar perjuicios económicos o riesgos reputacionales para la Compañía.

6.3. Regalos, Hospitalidades, Viajes y Entretenimientos

Se prohíbe al Personal de la Compañía dar o aceptar Regalos, Hospitalidades, Viajes o Entretenimientos en el desarrollo de sus actividades, en especial a Funcionarios Públicos. Sin embargo, de manera excepcional, se admitirá la entrega, oferta, promesa, aceptación o recepción de Regalos y Hospitalidades, cuando no estén prohibidos por ley, se correspondan con prácticas comerciales o signos de cortesía generalmente aceptados, y tengan en todo caso un valor económico simbólico o irrelevante. Sin perjuicio de lo anterior, en ningún caso aplicará esta excepción a Funcionarios Públicos.

Para más detalles, se puede consultar la Política Anticorrupción en la intranet y en la página web.

7. RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS

Conforme a la Ley N°20.393 que establece la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, y sus modificaciones posteriores, especialmente las introducidas por la Ley N° 21.595 de Delitos Económicos, la Compañía podrá ser responsable por la comisión de aproximadamente 96 delitos que le son atinentes por la naturaleza de sus operaciones y los que en el futuro se incorporen por vía legislativa (en adelante, “Delitos Base”), de los que también podrán ser responsables los Directores, Gerentes y Colaboradores, dentro del ámbito de sus funciones.

En consideración a lo anterior, la Compañía prohíbe expresamente cualquier conducta que pueda dar lugar a la imputación penal de la mismas, por los actos cometidos por Directores, Gerentes o Colaboradores.

En este contexto, la Compañía ha adoptado e implementado un Modelo de Prevención de Delitos junto a una serie de políticas, procedimientos y protocolos a fin evitar y mitigar los riesgos de comisión de los Delitos Base, así como también prevenir la exposición de riesgos legales y reputacionales que puedan surgir.

Un Oficial de Cumplimiento, también referido como Encargado de Prevención de Delitos, es responsable de establecer, ejecutar, implementar, supervisar y mantener actualizado el Modelo de Prevención de Delitos, verificando diligentemente su aplicación y los procedimientos asociados.

El Oficial de Cumplimiento informa de las diversas acciones al Comité de Cumplimiento, compuesto por él, por el Director Legal y por el Director de Finanzas y Recursos Humanos. El Oficial de Cumplimiento lidera dicho comité.

8. RELACIONES CON SOCIOS DE NEGOCIO, PROVEEDORES, CLIENTES Y OTRAS TERCERAS PARTES

De acuerdo con el Procedimiento de Debida Diligencia para Terceras Partes, la selección de las Terceras Partes se realizará siguiendo procedimientos competitivos y

transparentes de manera que las relaciones con estos terceros se rijan igualmente por los principios éticos establecidos en este Código, en la Normativa aplicable y en las políticas internas.

El Personal de la Compañía se abstendrá de iniciar relaciones de negocio particulares con Terceras Partes con los que se relacione la Compañía.

9. OBLIGACIONES CONTABLES Y TRIBUTARIAS. PROTECCIÓN DE LOS ACTIVOS Y PREVENCIÓN DEL LAVADO DE ACTIVOS

Los estados financieros y demás documentación contable de la Compañía deberán reflejar correctamente su situación financiera, tributaria y patrimonial.

No se realizarán transacciones que tengan como finalidad la evasión, elusión o defraudación tributaria o el falseamiento de la información contable o financiera.

El Personal de la Compañía realizará un uso prudente del patrimonio de la Compañía y velará por que sus activos no sufran pérdida o menoscabo. Además, siempre deberán asegurarse de que todos los libros y registros contables y financieros de la Compañía reflejen de forma precisa, transparente y completa sus operaciones, transacciones, adquisiciones y disposición de activos.

Como regla general, no podrán hacerse cobros o pagos en efectivo, salvo en supuestos de pagos de pequeña cuantía. Los pagos deberán estar debidamente justificados con facturas, contratos y el resto de los documentos y procedimientos establecidos en la Compañía.

El Personal de la Compañía prestará especial atención a aquellos casos en los que se pongan de manifiesto indicios de la falta de integridad de las Terceras Partes con las que se contratan, para evitar y prevenir la intervención en eventuales operaciones de lavado de activos provenientes de actividades delictivas o ilícitas.

10. PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL

El Personal de la Compañía mantendrá especial cuidado y compromiso en la protección de los derechos de propiedad intelectual e industrial propia y ajena, entre los que se incluyen los derechos de patentes, marcas, nombres de dominio; proyectos, programas, bases de datos y sistemas informáticos; conocimientos, procesos, tecnología, “*know-how*”; equipos, manuales, videos; o derechos sobre conocimientos técnicos especializados.

11. LIBRE COMPETENCIA

El cumplimiento de las normas de Libre Competencia es un aspecto fundamental del negocio de la Compañía, y se asegurará de que el Personal opere dentro de los límites legales y prácticas éticas.

Las regulaciones de Libre Competencia se implementan para promover la competencia justa y evitar monopolios, fijación de precios y otras conductas anticompetitivas que puedan perjudicar a los consumidores y otras empresas. El incumplimiento de estas regulaciones puede resultar en graves repercusiones legales y financieras, incluyendo cuantiosas multas, daño a la reputación y posibles acciones legales.

La Compañía promueve una cultura de comportamiento ético y fomenta el compromiso con la competencia justa. El Personal deberá prevenir violaciones a la Libre Competencia y reducir el riesgo de aplicación de sanciones e interposición de acciones legales. El Personal recibirá capacitación y orientación sobre las regulaciones de libre competencia, con el fin de identificar posibles violaciones y reportarlas a los canales apropiados.

12. SOSTENIBILIDAD Y ESG

En el contexto de la globalización de las actividades empresariales, particularmente en el marco de los criterios establecidos en los Objetivos de Desarrollo Sostenible

(ODS) fijados por la Organización de las Naciones Unidas en 2015, que recomiendan que las compañías presten adecuada atención a la sostenibilidad mediante criterios explícitos, las empresas están desarrollando y gestionando los aspectos que les son aplicables de la sostenibilidad, incorporando esta perspectiva en sus modelos de negocios. Para ello, los planes, programas o acciones a desarrollar se enmarcarán bajo los mejores estándares de sostenibilidad según parámetros “ESG” (siglas por su nombre en inglés, *Environment, Social and Governance*), con especial énfasis a materias de cambio climático y de gestión de residuos.

13. DIVERSIDAD, IGUALDAD E INCLUSIÓN

Para la Compañía la diversidad, equidad e inclusión forman parte fundamental de su estrategia de negocio, atendido que permiten generar un desempeño eficiente mediante la integración de equipos pluralistas, competentes, colaborativos, comprometidos y que aportan miradas que enriquecen el quehacer empresarial. Ello agrega valor a la operación del negocio, por cuanto permite conformar equipos más exigentes y preparados para conducir los procesos operacionales hacia la mejora continua.

La Compañía aplicará en esta materia los siguientes lineamientos centrales:

- a) Respetar la diversidad entre sus integrantes, promoviendo la no discriminación.
- b) Fomentar la equidad de oportunidades, valorando y evaluando a las personas por la calidad de su trabajo.
- c) La implementación de políticas y procesos que garanticen la equidad y competitividad de las compensaciones centradas siempre en el quehacer de los cargos y en el desempeño de las personas.
- d) Actuar con equidad de criterios respecto de hombres y mujeres, sin distinciones de sexo, edad, condición social, religión, orientación sexual, raza, color, estado civil, sindicalización, opinión política, discapacidad, nacionalidad, grupo étnico o cualquier otra condición protegida por la ley.

14. PROTECCIÓN DE DATOS

La Compañía declara que los datos personales a los que pueda tener acceso deben ser manejados en cumplimiento de las normas constitucionales y en conformidad con las exigencias legales y regulatorias aplicables al sector de las telecomunicaciones.

Si bien la Compañía es una empresa neutral y pasiva respecto al tratamiento de los datos en lo que se refiere a su giro de servicios de telecomunicaciones y no accede, almacena ni trata los datos personales de sus clientes ni de los usuarios finales de sus servicios, la Compañía mantiene protocolos internos que establecen las directrices generales y medidas organizacionales necesarias para proteger el uso y tratamiento de datos personales a los que pudiese tener acceso.

15. CIBERSEGURIDAD

La Compañía declara asignar absoluta importancia al cuidado de los datos administrados, manejados y/o almacenados en sus sistemas informáticos. La adecuada gestión de dicha información es crítica y estratégica para el manejo del negocio de InfraCo, por lo cual la Compañía entiende que se deben dedicar recursos y tiempo tanto al resguardo de la información, como a evitar que se empleen sus sistemas informáticos para la comisión de ilícitos.

Por ende, la Compañía establecerá las políticas y procedimientos, además asignará los recursos necesarios, para prevenir, detectar y mitigar los riesgos informáticos que puedan afectar sus operaciones.

En esa línea, la Compañía pondrá en práctica de diferentes técnicas, métodos y herramientas para evitar que los datos y dispositivos se vean comprometidos, consistentes en sistemas de seguridad de red, de equipos, de aplicaciones, planes de contingencia y recuperación, etc. La Compañía también capacitará periódicamente a sus colaboradores en cuestiones de ciberseguridad.

16. CAPACITACIÓN

Para garantizar el adecuado conocimiento del Código y de la Normativa, la Compañía desarrollará las actividades de capacitación necesarias y mantendrán un registro de estas, debiendo conservar una acreditación documental de su efectiva realización.

Además, el Oficial de Cumplimiento colaborará a fin de que los materiales de capacitación que se elaboren por la Compañía se ajusten al contenido del Código, así como a las exigencias de la Normativa vigente.

Tanto el Código como la Normativa, deberán estar disponibles para todo el Personal, en la página web y en la Intranet de la Compañía.

17. INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA, DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS Y DE LA NORMATIVA

El Código y la Normativa son normas de obligatorio cumplimiento y forman parte de las obligaciones inherentes a la relación laboral, por lo que su vulneración dará lugar a la imposición de sanciones previstas en la legislación laboral chilena vigente.

La Compañía decidirá las medidas que procedan en caso de incumplimiento del Código, del Modelo de Prevención de Delitos y de la Normativa vigente.

El Personal de la Compañía que tenga conocimiento de cualquier incumplimiento del Código, del Modelo de Prevención de Delitos, de la Normativa vigente, deberán comunicarlo al Oficial de Cumplimiento.

Dado que la Compañía podría ser responsable de la actuación de Terceras Partes con las que mantiene relaciones contractuales, la Compañía tiene el propósito de que todas las personas y empresas que contraten con ella cumplan con los mismos estándares y principios éticos de la Compañía, especialmente los proveedores, Socios de Negocio y asesores externos. Por ello, la Compañía dará las oportunas directrices al Personal de la Compañía, para que velen por que se informe a las Terceras Partes del contenido de este Código y de que los contratos que se suscriban con ellas recojan las exigencias del Código y, en su caso, de la normativa que sean de aplicación.

18. SUPERVISIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO

El Gerente General supervisará el cumplimiento de este Código y de la Normativa, sin perjuicio de las competencias del Oficial de Cumplimiento y el Comité de Cumplimiento. Además, la Compañía se reserva el derecho a realizar controles dentro de la legalidad vigente con el objeto de aplicar el presente Código y prevenir actividades que puedan afectar al cumplimiento legal, la confidencialidad, la integridad y la disponibilidad de la información.

19. VIGENCIA

El Código entrará en vigencia en el día en que haya sido aprobado por la administración de la Compañía, debiendo ser comunicado a todo el Personal de la Compañía y estará vigente en tanto no se apruebe su modificación y/o anulación.

CARTA DE ADHESIÓN Y COMPROMISO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Dejo constancia que he leído el Código de Conducta de la Compañía y que comprendo la importancia y el contexto de las reglas aquí contenidas.

Entiendo que su cumplimiento es obligatorio para todo el Personal de la Compañía y que, al cumplir con el Código de Conducta de la Compañía, todos contribuimos a crear un mejor ambiente de trabajo en el cual podemos crecer como personas y profesionales.

Manifiesto que estoy en cumplimiento con los estándares de conducta establecidos, y en todo caso, ante cualquier duda, me comprometo a consultar al Oficial de Cumplimiento respecto a la interpretación y aplicación de las normas y políticas incluidas en este Código.

Lugar y fecha _____

Firma _____

Nombre completo _____