

Código de Conducta Empresarial

DG-PSG.GG-06



Introducción

Desde la fundación de la Compañía, la integridad, la honestidad, el trato justo y el pleno cumplimiento de todas las leyes aplicables han guiado las prácticas comerciales de Broadnet.

El presente Código de Conducta Empresarial especifica los Principios Corporativos Empresariales y contribuye a implementarlos en forma continua a través del establecimiento de ciertas normas mínimas de comportamiento no negociables aplicables a áreas claves.

La responsabilidad absoluta de cada Colaborador es «hacer lo correcto», responsabilidad que no puede delegarse.

Objetivo

El Código de Conducta de Broadnet tiene como objetivo establecer un marco de valores y conductas deseables, que sirvan como referencia para el comportamiento del personal en el ejercicio de sus funciones, en las relaciones laborales y en las interacciones con la población a la que se le otorgan servicios.

Ámbito de aplicación

Las disposiciones del presente Código de Conducta son de observancia y cumplimiento obligatorio para todo el personal de Broadnet. Las infracciones y el quebrantamiento de sus normas originarán las correspondientes responsabilidades y acciones disciplinarias.

VALORES CORPORATIVOS

- INNOVACIÓN
- CALIDAD
- RENTABILIDAD

Artículo 1.

Cumplimiento de las Leyes, Normas y Regulaciones.

Respetamos la ley

Broadnet y sus Colaboradores están regidos por la ley. El cumplimiento de todas las leyes y regulaciones aplicables nunca debe comprometerse. Además, los Colaboradores deberán adherirse a las normas y regulaciones internas según las mismas resulten aplicables en una situación determinada.

Dichas normas internas son específicas de la Compañía y pueden ir más allá de los requisitos de la ley.

Artículo 2.

Conflictos de Interés.

Siempre actuaremos en función de los mejores intereses de Broadnet

Un Conflicto de Interés se produce cuando los intereses personales de un Colaborador o los intereses de un tercero compiten con los intereses de Broadnet. En esta situación, podría resultar difícil para el Colaborador actuar plenamente en función de los mejores intereses de la compañía.

Siempre que sea posible, los Colaboradores deberán evitar los Conflictos de Interés.

Si se hubiera producido un Conflicto de Interés o si un Colaborador se encontrara frente a una situación que pueda involucrar o dar lugar a un Conflicto de Interés, el Colaborador deberá comunicarlo a su superior inmediato y/o al responsable del área de Talento Humano, Legal o Dirección a fin de resolver la situación en forma justa y transparente.

Artículo 3.

Oportunidades corporativas.

Estamos comprometidos a fomentar los negocios de Broadnet

Los Colaboradores no competirán con la Compañía ni tampoco tomarán ventaja personal de las oportunidades comerciales que se les presenten durante el transcurso de su relación laboral, a menos que la Compañía haya abandonado expresamente su interés de perseguir dicha oportunidad.

Si los Colaboradores desean perseguir oportunidades comerciales que pudieran ser de interés de la Compañía, los mismos deberán comunicarlo a su superior inmediato quien obtendrá una decisión gerencial respecto de si la Compañía desea o no perseguir la oportunidad. Aún en el caso de que la Compañía resuelva no perseguir la oportunidad, el Colaborador podrá hacerlo para su propio beneficio únicamente si resulta claro que esto no generará una competencia directa o indirecta con las operaciones de la Compañía.

Artículo 4.

Defensa de la competencia y legalidad comercial.

Creemos en la importancia de la libre competencia.

Broadnet está preparada para competir en forma exitosa en el mundo comercial actual y siempre lo hará en pleno cumplimiento de todas las leyes aplicables en materia de defensa de la competencia, antimonopólicas y de lealtad comercial. Por lo tanto, los Colaboradores deben adherirse en todo momento a las siguientes normas:

- La política comercial y los precios se establecerán en forma independiente y nunca serán acordados, formal o informalmente, con los competidores u otras partes no relacionadas, ya sea en forma directa o indirecta; Los clientes, territorios o mercados de producto nunca serán distribuidos entre Broadnet y sus competidores, sino que siempre serán el resultado de la competencia justa; Los clientes y proveedores serán tratados en forma justa.
- Todos los Colaboradores, pero particularmente aquellos que se dedican a las actividades de comercialización, ventas y compras, o aquellos que están en contacto frecuente con los competidores, deben garantizar que están familiarizados con las leyes aplicables en materia de competencia. En caso de duda, se deberá contactar

al responsable del área Legal a fin de recibir asesoramiento y capacitación sobre dichas leyes.

Artículo 5.

Información confidencial.

Valoramos y protegemos nuestra información confidencial y respetamos la información confidencial de terceros.

La información confidencial es aquella información que no es de conocimiento público o que aún no lo es.

La misma incluye secretos comerciales, planes de negocios, comercialización, servicios, puntos de vista del consumidor, ideas de ingeniería y fabricación, diseño de productos, bases de datos, registros, información sobre sueldos y cualquier otra información financiera o de otra índole no publicada.

El éxito constante de Broadnet depende del uso de su información confidencial y de su no divulgación a terceros. A menos que así lo exija la ley o lo autorice la Dirección de la empresa, los Colaboradores no revelarán la información confidencial ni permitirán su divulgación. Esta obligación subsiste una vez extinguida la relación laboral.

Además, los Colaboradores deben utilizar sus mejores esfuerzos a fin de impedir la revelación no intencional de la información teniendo especial cuidado al guardar o transmitir la información confidencial.

Broadnet respeta el hecho de que los terceros tengan un interés similar en proteger su información confidencial. En caso de que terceros tales como socios de una alianza comercial, proveedores o clientes compartan información confidencial con Broadnet, dicha información recibirá el mismo cuidado que recibe la información confidencial de la compañía.

Artículo 6.

Fraude, protección de activos de la Compañía, contabilidad.

Hacemos hincapié en la honestidad y respetamos los activos y bienes de la Compañía.

Los Colaboradores nunca deberán verse envueltos en un accionar

fraudulento u otra conducta deshonesta que involucre los bienes o activos o los registros financieros y la contabilidad de Broadnet o de un tercero. Esto no solo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias sino también resultar en la formulación de cargos penales.

Los registros financieros de Broadnet constituyen la base para administrar los negocios de la Compañía y para cumplir con sus obligaciones hacia las distintas partes interesadas. Por lo tanto, todos

los registros financieros deben ser precisos y conformes a los principios contables de Broadnet.

Los Colaboradores deben proteger los bienes de Broadnet y utilizarlos únicamente en forma adecuada y eficiente. Todos los Colaboradores intentarán proteger los bienes de Broadnet contra pérdida, daño, uso incorrecto, robo, fraude, malversación y destrucción. Estas obligaciones cubren tanto a los activos tangibles como a los intangibles, incluidas las marcas comerciales, la información confidencial o privilegiada y los sistemas informáticos.

En la medida permitida por la legislación aplicable, la Compañía se reserva el derecho a controlar e inspeccionar el modo en el que los Colaboradores utilizan sus activos, incluido el derecho a inspeccionar todos los correos electrónicos, datos y archivos mantenidos en la red de computadoras de la Compañía.

Artículo 7.

Soborno y corrupción.

Repudiamos toda forma de soborno y Corrupción.

Los Colaboradores, en forma directa o a través de intermediarios, nunca deben ofrecer ni prometer un favor personal o financiero impropio u otro tipo de favor a fin de obtener o conseguir un negocio u otra ventaja de parte de un tercero, ya sea público o privado. Los Colaboradores tampoco deben aceptar dicha ventaja a cambio de un trato preferencial de parte de un tercero. Asimismo, los Colaboradores deben abstenerse de ejercer cualquier actividad o conducta que pudiera dar lugar a la aparición o sospecha de dicha conducta o a un intento de la misma.

Los Colaboradores deben saber que el ofrecimiento o la entrega de beneficios impropios a fin de influenciar la decisión del receptor, aún en el caso de que el mismo no sea Colaborador, no solo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias sino también resultar en la formulación de cargos penales. Los beneficios impropios pueden incluir cualquier cosa de valor para el receptor, incluidos contratos de trabajo o consultoría para partes relacionadas muy cercanas.

Los sobornos pueden incluir:

- Dinero
- Obsequios
- Atenciones, incluidos gastos de viajes
- Oportunidades comerciales o laborales
- Donaciones políticas
- Pagos para la agilización de trámites
- Cualquier otro favor o beneficio.

Artículo 8.

Presentes, entretenimiento.

Competimos y llevamos a cabo nuestras actividades basándonos únicamente en la calidad y competencia.

Los Colaboradores no podrán ser influenciados mediante la recepción de favores ni intentarán influenciar a terceros en forma inadecuada mediante la entrega de favores.

Ningún Colaborador deberá ofrecer a terceros, ni aceptar de parte de los mismos, regalos comprendidos en el siguiente listado, cualquiera sea su valor:

- Dinero
- Préstamos
- Sobornos
- Artículos varios o servicios.
- Ventajas monetarias similares.

Artículo 9.

Discriminación y acoso.

Fomentamos la diversidad y respetamos la dignidad personal de nuestros Colaboradores.

Broadnet respeta la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de cada Colaborador y está comprometido a mantener un lugar de trabajo en el cual no existan situaciones de discriminación o acoso. Por lo tanto, los Colaboradores no deben discriminar respecto del origen, nacionalidad, religión, raza, género, edad u orientación sexual, ni deben tener ningún tipo de conducta de acoso verbal o físico basada en lo mencionado anteriormente o en cualquier otro motivo.

Los Colaboradores que sientan que su ambiente de trabajo no cumple con los principios mencionados más arriba pueden plantear sus preocupaciones al responsable del área de Talento Humano o Dirección.

Artículo 10.

Relaciones Personales dentro de la Empresa.

Nuestras decisiones en materia de contratación y desarrollo del personal serán justas y objetivas.

Nos preocupamos por promover condiciones laborales seguras y dignas, no discriminamos a ninguna persona desde el momento mismo del proceso de contratación y al interior y cotidiano de nuestras actividades propiciamos siempre el diálogo como elemento fundamental para resolver cualquier desacuerdo.

Desechamos de nuestras políticas la práctica de la suposición, incluso para evitar accidentes laborales, por ello toda persona debe estar plenamente comunicada y al mismo tiempo comunicar lo necesario a su grupo de trabajo.

Respetamos la libertad de opinión y expresión, de pensamiento y creencias. Así mismo y por respeto a sus compañeros nos abstenemos de participar o influir en proselitismo político dentro de nuestra organización.

Artículo 11.

Seguridad de TI y datos, medios digitales.

El funcionamiento eficaz y la seguridad de nuestros sistemas de SGI y los datos relacionados son fundamentales para que nuestras empresas operen sin problemas. Nuestra Política de seguridad de SGI define las directrices que debemos seguir y cumplir.

Los medios digitales son herramientas y canales para la interacción social que emplean técnicas de comunicación muy accesibles. Somos conscientes de que estas herramientas nos ayudan a comunicarnos de manera más efectiva con las partes interesadas en nosotros. Todos tenemos la responsabilidad de actuar con precaución al hablar sobre nuestra Empresa o su actividad comercial mediante las plataformas de redes sociales o digitales.

Artículo 12.

Comunicación de conductas ilegales o violatorias.

Los Colaboradores comunicarán a sus superiores inmediatos o al responsable del área de Talento Humano, Legal o Gerencia, toda práctica o acción que crean inadecuada, o incluso ilegal, en virtud de este Código.

Los reclamos podrán efectuarse en forma confidencial y deben investigarse en forma adecuada. Broadnet prohíbe la toma de represalias contra cualquier Colaborador respecto de aquellos reclamos presentados de buena fe, y a su vez protege los derechos de la persona inculpada.

Artículo 13.

Igualdad de Género.

Broadnet busca alcanzar la igualdad de género y eliminar toda conducta contraria a esta, así como toda forma de violencia social u organizacional que conlleve al hostigamiento, el acoso y la discriminación.

Respetamos y actuamos para garantizar la igualdad de género y fomentar la creación de ambientes laborales justos, inclusivos y diversos.

El Colaborador debe prestar los servicios que se le han encomendado a todos los miembros de la sociedad que tengan derecho a recibirlos, sin importar su sexo, edad, raza, religión, orientación sexual, preferencia política, el estado físico y mental, así como otras características y cualidades distintas entre las personas. No debe permitir que influyan en su actuación, circunstancias ajenas que propicien el incumplimiento de la responsabilidad que tiene para brindar a quien le corresponde los servicios o funciones a su cargo.