

A photograph of three people walking through a modern, open-plan office space. On the left, a woman with curly hair and glasses wears a light pink coat over a white turtleneck and jeans, carrying a colorful patterned folder. In the center, a woman with long dark hair wears a brown blazer over a light blue shirt and tan trousers, holding a tablet. On the right, a man with curly hair and glasses wears a denim jacket over a striped shirt and tan trousers, holding a stack of papers. They are all smiling and looking towards the right. The office has white cubicles, wooden floors, and large windows in the background.

CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA

Contenido

I. Introducción	4	VI. Política de diversidad y no discriminación	22
II. Alcance	5	VII. Monitoreo y cumplimiento del Código	22
III. Valores y principios corporativos y conducta esperada	6	VIII. Procedimiento de denuncia	24
IV. Pautas específicas de conducta	8	IX. Medidas disciplinarias	25
V. De los conflictos de interés	19		



Me dirijo a ustedes con el propósito de reafirmar los valores que nos han guiado y que nos deben seguir acompañando en nuestro camino: la integridad, el compromiso y la ética en todas nuestras acciones. Nuestra empresa se ha construido sobre la confianza, el respeto y la responsabilidad.

Cada uno de nosotros, desde nuestro rol, tiene la responsabilidad de actuar con transparencia, promoviendo un ambiente de trabajo donde la honestidad y la rectitud sean principios fundamentales. La ética no es solo un concepto, es una práctica diaria que influye en nuestras decisiones y en la manera en que interactuamos entre nosotros y con nuestros clientes, proveedores y socios. Actuar con integridad significa hacer lo correcto, incluso cuando nadie esté mirando.

Les invito a mantener siempre estos valores en el centro de nuestro trabajo, día a día. La coherencia entre nuestras palabras y acciones fortalece nuestra cultura corporativa y nos permite construir relaciones sólidas y duraderas. Agradezco profundamente su compromiso con estos principios y confío en que juntos seguiremos contribuyendo a una empresa ética, responsable y de excelencia.

Marcelo Castiglione Veloso
Gerente General SONDA

Introducción

El Código de Ética y Conducta de SONDA (el “Código”) está basado en un conjunto de principios y valores que han guiado la acción de la empresa desde sus inicios y en el apego a altos estándares y a normas legales, el cual debe observarse en el comportamiento, conductas, decisiones de todos sus administradores y colaboradores de SONDA S.A. y sus filiales en el desarrollo de sus actividades.

La reputación de la compañía, junto con sus clientes y su personal, constituye uno de los principales activos de SONDA. Por tanto, el cumplimiento del presente Código es esencial para mantener una sólida imagen corporativa.





II. Alcance

- a) Este Código aplica sin distinción a los colaboradores, directores, administradores y asesores de SONDA S.A. y sus filiales en adelante todos conjuntamente denominados como SONDA.
- b) Proveedores de bienes y servicios y terceros en general deben estar al tanto de las disposiciones del Código y observar sus términos en todos los actos o contratos con o en nombre de SONDA.

III. Valores y principios corporativos y conducta esperada



a) Nuestro propósito

Contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas, innovando y agregando valor por medio de soluciones tecnológicas que desarrollen y transformen el negocio y quehacer de nuestros clientes.



b) Valores corporativos

En SONDA ha resultado vital la existencia de un conjunto de principios y valores, a los cuales se

invita a los colaboradores a adherir, entre los que destacan:

Empresa de personas: Queremos gestionar el talento en un entorno de trabajo motivador, exigente y afectuoso, que permita alcanzar el máximo potencial profesional y realización personal de todos los colaboradores.

Vocación de servicio: Nos mueve una profunda vocación por servir con pasión y atender de la mejor manera a nuestros clientes, poniéndolos en el foco de nuestro accionar.

Agilidad: Queremos caracterizarnos por buscar siempre soluciones simples, efectivas y a veces disruptivas, con una permanente disposición al cambio y la acción.

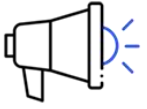
Actitud positiva: A la compañía le interesa progresar potenciando nuestras habilidades, asumiendo las oportunidades de mejora como nuevos desafíos.

Sobriedad: Deseamos destacarnos por nuestro estilo sencillo y sobrio, cuidando los recursos.



Nuestro
propósito es contribuir a
mejorar la calidad de vida
de las personas.





c) Transmisión de los valores

La empresa cree firmemente que la mejor manera de transmitir sus valores, principios, buenas prácticas y pautas de conducta es mediante el contagio por parte de todos los colaboradores de SONDA S.A. y sus filiales.



d) Responsabilidad

Los colaboradores de SONDA deben actuar con responsabilidad y hacer siempre lo correcto, ateniéndose al presente Código como marco de referencia.



e) Apego a la ética y a la legalidad

SONDA busca el logro de sus objetivos de negocios basada en la calidad de sus productos y servicios y en el trabajo bien hecho y honesto, y rechaza, en consecuencia, las conductas impropias o ilegales.



f) Principios fundamentales

SONDA lleva a cabo sus negocios observando altos estándares éticos, con respeto a las personas, su vida y libertad, fomentando la responsabilidad y cumplimiento de normas de sana convivencia, permitiendo que las metas y objetivos profesionales de sus colaboradores puedan ser

alcanzados adecuadamente.

SONDA procura desarrollarse y progresar, manteniéndose sólida, digna de respeto y confianza con todas las partes donde interactúa a partir del apego a los estándares señalados y al cumplimiento de la legislación vigente.

Es un compromiso de SONDA actuar siempre de forma correcta y transparente con sus colaboradores, clientes, inversionistas, bancos, proveedores de bienes y servicios, y desempeñarse con respeto por sus competidores y comprometer su responsabilidad social.

SONDA mantendrá un ambiente de respeto e igualdad con colaboradores y terceros,

rechazando todo tipo de actos discriminatorios por razones personales o arbitrarias.

Ningún acto relacionado con acoso sexual o laboral entre colegas será aceptado, aún sin vínculos jerárquicos.

SONDA siempre actúa con responsabilidad social y respeto por el medio ambiente.



IV. Pautas específicas de conducta



a) Conflictos de interés

En el ejercicio de sus funciones, todos los administradores y colaboradores deben actuar en concordancia al interés social absteniéndose de contraponer sus propios intereses a los de la compañía. La definición, tratamiento y resolución de los conflictos de interés se trata en el acápite V del presente Código.



b) Competidores y libre competencia

SONDA promueve y respeta la libre competencia. Por tanto, está prohibido realizar acuerdos de palabra o escritos con competidores, clientes o

proveedores que restrinjan el ejercicio del libre comercio.

La competitividad de la compañía se basa en una administración ética de sus negocios. La relación con los competidores y sus colaboradores debe ser conducida con respeto y observancia de la normativa legal.

No se debe realizar declaraciones que puedan afectar la imagen de los competidores o que contribuyan a dispersar rumores sobre ellos. Los competidores serán tratados con el mismo respeto que la compañía espera ser tratada.

Está prohibido proporcionar información estratégica, confidencial o de cualquier otra índole, perjudicial para el negocio de la compañía o de terceros.



c) Clientes

Nuestros clientes son claves para el éxito de SONDA. La empresa tiene una constante preocupación por satisfacer los requerimientos de sus clientes y proveer servicios de calidad, con esmero y vocación de servicio, cumpliendo en forma honesta, transparente y justa todos sus contratos.

SONDA procura, a través de una oferta de productos y servicios de calidad, conocer y anticipar las necesidades de sus clientes intentando, en la medida de lo posible, exceder sus expectativas.

Es deber de todos los colaboradores de SONDA atender a los clientes con respeto, cortesía, prontitud y eficiencia, no tolerándose discriminaciones de ningún tipo. No se dará trato preferencial a un cliente basado en criterios personales.

En todas las decisiones asociadas a la relación de SONDA con sus clientes primará la imparcialidad y estarán libres de todo favoritismo o prejuicio, observando estrictamente la legislación aplicable.

Tratándose de clientes del sector público, se realizarán todos los análisis necesarios para garantizar transparencia y conformidad con Leyes y reglamentos.



d) Colaboradores

SONDA reconoce y valora el rol de sus colaboradores en la marcha y viabilidad de la empresa. Le interesa especialmente velar por su dignidad, salud, seguridad y desarrollo profesional y personal, respetando sus derechos, todo dentro de un buen ambiente laboral.

La relación de SONDA con sus colaboradores está basada en el cumplimiento de la legislación,

contratos de trabajo, convenios colectivos y normas internas.

Las relaciones en el lugar de trabajo deben ser guiadas por una actitud positiva, amable, transparente y de respeto mutuo, donde las personas se desempeñen buscando los mejores resultados con espíritu de equipo, profesionalismo, lealtad y confianza.

La capacitación, experiencia profesional y habilidad para integrarse a SONDA son considerados un criterio justo para la admisión y promoción de colaboradores.

Las evaluaciones de colaboradores deben considerar la calidad, eficiencia, eficacia y actitud en el cumplimiento de sus responsabilidades.



SONDA reconoce y valora el rol de sus colaboradores. Le interesa especialmente velar por su dignidad, salud, seguridad y desarrollo profesional y personal



Es deber de todos los colaboradores dedicar las horas de trabajo a los intereses de SONDA, evitando cualquier actividad incompatible con nuestros objetivos o que puedan comprometer a las partes involucradas.

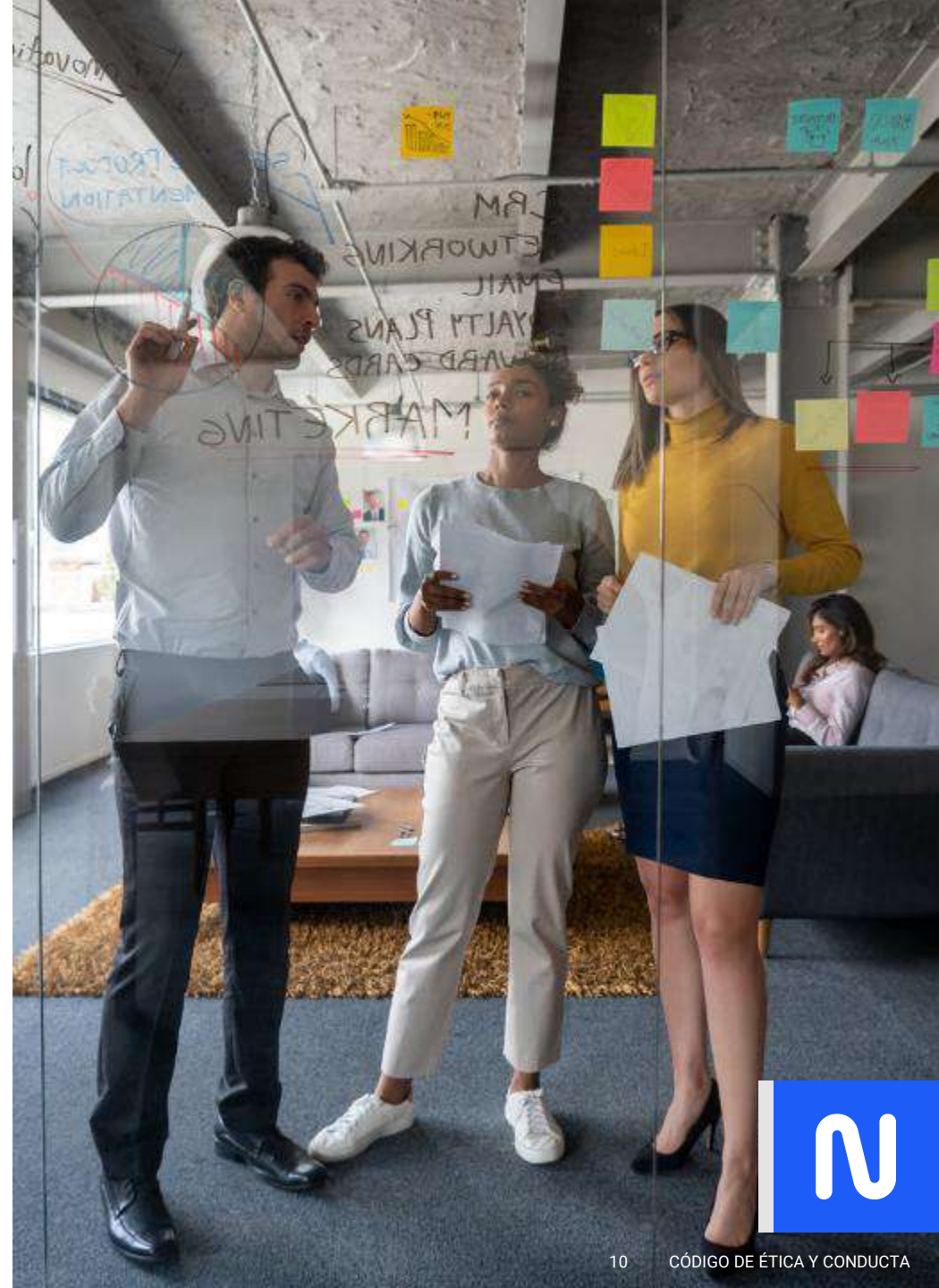
Colaboradores, administradores y asesores que tengan o accedan a información o hechos de naturaleza confidencial deben mantener estricta reserva de la misma, incluso luego de terminar su relación con SONDA

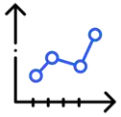
Los colaboradores deben comunicar a los supervisores cualquier irregularidad que tengan conocimiento, así como cualquier dato o hecho que produzca o pueda producir daño a terceras partes o a SONDA.

Los colaboradores deben asegurar y mantener adecuadamente los materiales y equipos que han sido confiados, así como mantener una actitud proactiva en relación con la

eliminación de residuos y reducción de costos.

SONDA mantiene un abierto y franco diálogo con sindicatos y organizaciones de colaboradores, buscando armonía en las relaciones laborales, siempre procurando condiciones de eficiencia, productividad y competitividad.





e) Accionistas, inversionistas y analistas financieros

La sociedad otorga un trato igualitario a todos sus accionistas, sujeta a la normativa vigente y a la confidencialidad en el manejo de los negocios y hace de la transparencia un objetivo en la relación con sus inversionistas. La empresa vela por realizar la mejor gestión posible del patrimonio de sus accionistas.

Las acciones de SONDA representan adecuadamente el valor de los negocios de la compañía.

Para alcanzar este objetivo, además de generar consistentemente sólidos resultados financieros, SONDA busca construir relaciones con sus accionistas y el mercado de capitales a través de

comunicaciones exactas, transparentes, oportunas e igualitarias con la información necesaria para monitorear a la compañía y sus negocios. Estas comunicaciones son elaboradas por colaboradores autorizados para realizar esta tarea.

Todo esfuerzo es ejecutado promoviendo el adecuado retorno de los accionistas e inversionistas, ya sea a través de dividendos o incrementando el valor de las acciones emitidas por SONDA en el mercado, con el objeto de mantener dichas acciones como una atractiva alternativa de inversión, y así ofrecer a la compañía más opciones para mantener sus programas de expansión en el largo plazo.

Ningún colaborador puede hacer uso de información privilegiada para vender o comprar acciones de la compañía, sea directamente o a través de terceras partes, bajo

pena de aplicación de las sanciones legales correspondientes.



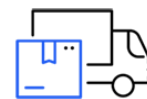
f) Regalos e invitaciones

Puesto que dar o recibir regalos o invitaciones que no tengan el carácter de institucionales, puede crear un conflicto de interés, real o aparente, los colaboradores solo pueden dar o recibir regalos que tengan relación principalmente con artículos de merchandising, invitaciones apropiadas al contexto de negocios y cortesías de valor simbólico.

De esta manera, se prohíbe solicitar regalos, comisiones, gratificaciones o cualquier clase de beneficios, ventajas o cualquier otro privilegio en la compra de bienes y servicios que puedan comprometer la relación

con el proveedor o dañar la imagen de la compañía.

Para cumplir con estos principios, SONDA cuenta con una Política Corporativa de Regalos e Invitaciones disponible en la intralink de la compañía, en la cual se declara el monto máximo para que estos puedan ser recepcionados y las invitaciones se podrán llevar a cabo siempre que se relacionen con fines comerciales legítimos y se aprueben anticipadamente por el Director de Compliance.



g) Proveedores de bienes y servicios

La relación entre los colaboradores de SONDA y sus proveedores se mantiene bajo estricta independencia y de acuerdo con los intereses de la compañía. Ello implica elegir proveedores sobre la base de criterios eminentemente profesionales. Los procedimientos de selección deben ser objetivos y transparentes. Conforme a los resultados que se obtengan de la evaluación de riesgos, se evitará llevar a cabo negociaciones con empresas o personas en las que existan dudas razonables respecto de su probidad.

La relación con los proveedores debe llevarse a cabo en términos honestos, transparentes y justos, buscando siempre el interés de la compañía.

En la búsqueda y selección de proveedores serán considerados factores técnicos claramente definidos y predeterminados con el fin de obtener las mejores propuestas que añadan valor en términos de calidad, capacidad y plazos de entrega, ejecución y precios. Siempre que sea posible, se harán licitaciones.

No se mantendrá una relación comercial con los proveedores, si esta relación puede significar algún tipo de conflicto de interés no informado a la compañía.

Ante dudas, debe exponer la situación al Director de Compliance.

Todas las compras de la empresa serán canalizadas a través de medios formales.

Repudiamos cualquier forma de trabajo análogo a la esclavitud, explotación, condiciones degradantes de trabajo,

trabajo forzado o compulsivo.

Nuestros proveedores deben actuar en total conformidad con la legislación laboral vigente y con los derechos humanos, monitoreando sus propias cadenas de valor para prevenir y combatir activamente estas prácticas.



h) Relación con la comunidad y responsabilidad social

SONDA procura contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas en el entorno donde opera. La compañía mantiene relaciones de cooperación con las autoridades a este respecto. No se abanderiza con ningún pensamiento político y respeta la libertad religiosa.

La compañía tiene como principio actuar siempre con responsabilidad social en las comunidades donde opera. Los colaboradores deben respetar los intereses de dichas comunidades y de su país.

Todos los colaboradores y contratistas deben actuar de forma socialmente responsable, de acuerdo con altos estándares éticos y protegiendo la imagen y reputación de la compañía en las actividades conjuntas con la comunidad.



i) Medio Ambiente

La sociedad reconoce su obligación de proteger el medio ambiente en el cual se desenvuelve.

Aún cuando sus operaciones no generan un impacto ambiental relevante, la empresa intenta implementar tecnologías que reducen el uso de energía y minimizan la emisión de contaminantes.

La compañía está comprometida con la calidad de vida de sus colaboradores, socios de negocios y la comunidad donde opera.

Todos los negocios de la compañía serán conducidos en total cumplimiento de la legislación ambiental, con búsqueda de mejoras en sus procesos operacionales y sus actividades, dentro del concepto de desarrollo sostenible.

“

**La sociedad
reconoce su
obligación de
proteger el medio
ambiente en el cual
se desenvuelve.**

”



j) Órganos de gobierno y entidades reguladoras

La compañía actúa con los más altos niveles de integridad en su relación con los representantes gubernamentales.

Los representantes de los órganos de gobierno y reguladores siempre serán tratados profesional e independientemente, disponibilizando la información, datos y registros relevantes siempre que sean requeridos por ley.



k) Relación con la prensa y difusión

La compañía responde de manera transparente a las consultas del

público, poniendo a su disposición toda la información necesaria para el esclarecimiento y divulgación de sus acciones, en especial cuando las consultas son formuladas por la prensa, la comunidad financiera y las autoridades, siempre resguardando, en primer lugar, los intereses comerciales, el debido cuidado por la seguridad de la propiedad de la compañía y la reserva y confidencialidad necesaria para velar por el interés social en cumplimiento con las normas vigentes.

Toda la información revelada a la prensa es precisa y transparente, de acuerdo con altos estándares éticos, legislación vigente y normas específicas. Dicha información es desarrollada exclusivamente por colaboradores designados y autorizados para ello, con el fin de mantener la confianza en la relación con los medios de comunicación y la imagen positiva de la empresa en la opinión pública.



l) Responsabilidad penal

El compromiso de SONDA con los principios éticos y la transparencia incluye estar atentos y rechazar cualquier situación que pudiera relacionarse con los delitos de “Lavado de Activos”, “Financiamiento del Terrorismo,” “Cohecho a Funcionario Público Nacional o Extranjero,” “Receptación”, “Fraude” “Corrupción” y otros aplicables de acuerdo con las normativas de los países donde SONDA tiene presencia. En consideración a lo anterior, se prohíbe en forma expresa al Directorio, colaboradores y terceros que se vinculen con ella, sean estos proveedores, contratistas, asesores, agentes, clientes, entre otros, realizar cualquier acto que pueda configurar un delito o cualquier conducta que pueda dar lugar a la imputación penal de la empresa.

Quien tenga conocimiento o detecte una situación irregular que ponga en riesgo la honestidad y transparencia debe denunciar estos hechos de forma oportuna a través del canal de denuncias disponible en www.sonda.com.



m) Soborno

SONDA prohíbe ofrecer, prometer, dar o consentir la entrega de un beneficio de cualquier tipo a un empleado ya sea público o privado, nacional o extranjero bajo ningún pretexto o circunstancia y por ningún medio ni para obtener ventajas, influir en una decisión o acelerar un trámite. Ningún colaborador, aún en pretexto de entregar regalos de cortesía podrá cometer un soborno. Del mismo modo, los colaboradores no podrán solicitar o aceptar regalos, invitaciones, pagos u otros beneficios, cuando comprometan o pudiera interpretarse que comprometen su independencia, imparcialidad o buen criterio para atender los intereses de SONDA.



n) Registros contables

La transparencia es esencial para permitir una adecuada evaluación de la sociedad y sus negocios por parte de los agentes del mercado. La contabilidad es precisa, completa y veraz, liberada correctamente en los Estados Financieros y con la apropiada documentación que la respalde.

La contabilidad cumple con las normas y principios IFRS, la ley, normativa de los entes reguladores y registros de impuestos para generar informes y crear una base consistente y uniforme de evaluación y divulgación de las operaciones de la compañía. No existen registros o fondos paralelos no reflejados en la contabilidad.



o) Uso y conservación de activos

Los colaboradores aseguran la preservación de los activos de la compañía, esto es, sus instalaciones, equipos, maquinaria, mobiliario, vehículos, etc.

Asimismo, respetan y protegen la propiedad intelectual de la compañía sobre productos, procesos, marcas, patentes, tecnología, estrategias de negocios y marketing, datos, información, investigación y derechos conexos, en todas sus etapas de desarrollo, registro y/o uso, de acuerdo con la legislación vigente y velando por el interés social.

El correo electrónico corporativo, el hardware y software son limitados a la actividad profesional y cumpliendo las demás disposiciones

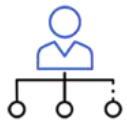
establecidas en las políticas, normas y directrices de la compañía



p) Uso y protección de datos

La compañía cumple con la legislación vigente y aplica buenas prácticas de gobierno en materia de protección de datos, lo que le permite avanzar de manera segura, confiable e íntegra. En este marco, SONDA ha implementado una Política General de Protección de Datos Personales, que establece las directrices necesarias para la gestión adecuada de datos personales. Esta política abarca todas las operaciones y procedimientos técnicos asociados a la recolección, almacenamiento, registro, organización, procesamiento, selección, extracción, comparación, interconexión, disociación,

comunicación, cesión, transferencia, transmisión o eliminación de datos de personas naturales identificadas o identificables. Su objetivo es minimizar el riesgo de actos ilícitos o tratamientos no autorizados que puedan afectar los derechos de las personas.



q) **Relacionamiento con terceros**

La responsabilidad sobre la cadena de valor no se limita a la gestión de las operaciones internas de la empresa, sino a todos los involucrados en el negocio.

Por esto SONDA ha establecido un Procedimiento de Due Diligence de Terceros (clientes, proveedores y candidatos a nuevos

colaboradores), para garantizar que estos comparten los principios y comportamientos éticos que promueve SONDA.



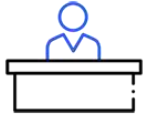
r) **Uso ético de la inteligencia artificial**

SONDA incorpora la inteligencia artificial en su quehacer para mejorar servicios y aumentar la productividad propia y de sus clientes.

Su implementación y uso deben regirse por principios éticos fundamentales y aplicarse de manera responsable, conforme a los valores de este Código de ética. Para ello, se deberán seguir las directrices establecidas en la

Política de Uso Responsable de Herramientas de Inteligencia Artificial, que establece los principios y lineamientos para su uso responsable y transparente.

Conductas Prohibidas



Uso de la posición de trabajo para obtener facilidades o cualquier tipo de favoritismos para sí o terceros.



Llevar a cabo cualquier tipo de propaganda política o religiosa al interior de SONDA haciendo uso de su condición de colaborador.



Promover al interior negocios ajenos a SONDA haciendo uso de la calidad del Colaborador, a menos que haya sido previa y formalmente autorizado por quien corresponda.



Conductas abusivas que intimiden o humillen, así como el acoso o actitudes que menoscaben la dignidad o integridad física o psicológica de las personas.



Uso abusivo de medios electrónicos provistos por la compañía, como acceso a internet, para registrar, enviar mail o archivos no relacionados con sus actividades profesionales o que atenten contra los intereses de SONDA, prohibiendo especialmente aquellos de carácter frívolo o inmoral.



Utilizar nuestras redes sociales corporativas (LinkedIn e Instagram) para comentarios ofensivos, contrarios a la inclusión, sobre temas de política o destacar temas asociados al sector público o gobierno.

Adicionalmente debemos:



Prevenir la propagación de hechos o información falsa, nociva o infundada que pueda comprometer la imagen y/o los negocios de la compañía.



Mantener siempre un diálogo sincero e informar a los colaboradores sobre las estrategias y proyectos de la compañía siempre que no requieran reserva o confidencialidad



Liderar, asistir y guiar a los colaboradores para ejecutar de mejor manera sus actividades y apoyarlos en sus justas reclamaciones.



Hacer cumplir las reglas y normativas de SONDA.



Reconocer los esfuerzos, la dedicación y habilidad de trabajo de los colaboradores, monitoreando y evaluando sus resultados.



Promover relaciones de trabajo armoniosas, a través de prácticas transparentes y confiables, procurando el cumplimiento de las mismas. Asimismo, fomentar la identificación con SONDA, el desarrollo de iniciativas, la creatividad, el interés y la motivación de los colaboradores.

V. De los conflictos de Interés

En el ejercicio de sus funciones, los colaboradores y asesores deberán actuar en concordancia al interés social y deberán abstenerse de contraponer sus propios intereses a los de la compañía.

Se considera que existe conflicto de intereses cuando los intereses personales de un colaborador o asesor influyen, o pueden influir, en el ejercicio objetivo e independiente de sus funciones en perjuicio o potencial detrimento de los intereses de SONDA.

De acuerdo con lo anterior el presente acápite viene en establecer la definición, tratamiento y resolución de los conflictos de interés que pueden presentarse en las decisiones de la compañía.



a) Definiciones



Interés social: Es el mejor desarrollo del giro de SONDA en beneficio de la misma, sus accionistas y colaboradores, siempre en cumplimiento de la legislación aplicable, sus estatutos y demás normativa interna, en especial de sus valores y principios corporativos y conducta esperada de que da cuenta el acápite III del presente Código.



Conflicto de interés: Un conflicto de interés o conflicto corresponde a una situación en que los intereses privados de una persona - como relaciones profesionales externas, activos financieros personales u otros - interfieren o puede entenderse que interfieren con el cumplimiento de sus funciones, eventualmente en perjuicio del interés social. Es responsabilidad de cada colaboradores o asesor de SONDA, emplear su propio juicio o criterio y notificar cualquier situación de eventual conflicto de interés al Encargado de Compliance.

Los conflictos pueden corresponder a dos categorías:

 Conflictos Reales	<i>Corresponden a aquellas situaciones en que el interés particular interfiere con el interés social de manera actual y presente.</i>
 Conflictos Eventuales	<i>Situaciones en que, dadas las particularidades del caso, pueden entenderse o interpretarse como un conflicto de interés.</i>

La percepción de un conflicto de interés eventual plantea tanta preocupación ética como un conflicto real de interés por lo que el presente acápite aplica para ambas categorías de conflicto.

✓ *Cuando se encuentre frente un desafío ético, tenga presente si es ético y congruente con las pautas de SONDA, si es legal o si refleja bien su imagen y la de la empresa.*

b) Ámbito de aplicación

A continuación, se entregan las pautas necesarias para reconocer y declarar cualquier circunstancia que pueda suponer un real o aparente conflicto de interés.

En lo que respecta al cumplimiento legal en esta materia, SONDA cuenta con una política destinada a identificar potenciales situaciones de conflicto de interés. Esta política se sustenta en la información proporcionada por los miembros del Directorio, Gerentes y colaboradores de áreas identificadas como de mayor riesgo, respecto de sus intereses económicos y personales, mediante una herramienta administrada por la Gerencia de Control Interno, Gestión de Riesgos y Gobierno Corporativo.

Anualmente y/o cada vez que sea necesario, los miembros del Directorio, Gerentes y colaboradores sujetos a este proceso deben actualizar su declaración de intereses.

c) Obligaciones

Evitar siempre las situaciones de beneficio personal o de terceros en las decisiones relacionadas con la compañía en detrimento del

interés social, tanto desde un punto de vista formal como de fondo, esto es, procurar tanto una adecuada solución del conflicto y contar con las suficientes explicaciones para el mismo, en este último caso también para situaciones que puedan interpretarse como tal.

De esta manera corresponde que el interés social sea observado en todo momento, no solo para resolver conflictos reales sino también para evitar que emerjan detectando de forma previa aquellos de carácter eventual.

Sin perjuicio de lo anterior, la compañía reconoce que la existencia de situaciones de conflicto de interés no constituye, por sí misma, una conducta cuestionable desde el punto de vista ético ni implica necesariamente una actuación incorrecta. Lo relevante es que tales situaciones sean identificadas oportunamente, declaradas de forma transparente y gestionadas adecuadamente, de conformidad con los lineamientos establecidos para dichos efectos.

La celebración de una operación en que pueda tener interés un miembro del Directorio o Gerente y que le reporte beneficio a sí o terceros no es considerada por la compañía como contraria al Código siempre y cuando en dicha operación se haya observado totalmente el interés social y aplicado los procedimientos destinados al efecto.

Si un conflicto supone o puede suponer una vulneración del interés social, su evaluación y resolución corresponderán al Director de Compliance en conjunto con el Comité de Ética. Sin perjuicio de ello, cada persona deberá identificar e informar oportunamente aquellas situaciones de conflicto de interés, de acuerdo con la política establecida para estos efectos.

“SONDA cuenta con una política para identificar la eventual existencia de situaciones de conflicto de interés “

VI. Política de diversidad y no discriminación

a) Objeto y alcance

Dentro de los valores corporativos y principios fundamentales establecidos en el presente Código, específicamente en su acápite III. Valores y Principios Corporativos y Conducta Esperada letras b) y f), se encuentran los siguientes:



En SONDA ha resultado vital la existencia de un conjunto de principios y valores, a los cuales se invita a los colaboradores a adherir, entre los que destacan:



Empresa de personas: Se ha querido constituir un equipo que mantenga entre sí una relación más completa y humana que la derivada de los meros compromisos de trabajo.



SONDA no tolera prejuicios o actividades que discriminen a las personas, basándose en su religión, discapacidad, origen étnico, lugar de nacimiento, opción política, sexo, orientación sexual o cualquier otra condición que impida fomentar un ambiente de respeto e igualdad.

Ningún acto relacionado con acoso sexual o laboral entre colegas será aceptado, aun sin vínculos jerárquicos”.

De esta manera, SONDA entiende que las relaciones más humanas y completas suponen el respeto por la diversidad y prohibición de todo tipo de discriminación y así es como se establece como parte de sus principios fundamentales.

En consideración a lo anterior, SONDA cuenta con una política de Diversidad & Inclusión y Derechos Humanos donde se formalizan los lineamientos y compromisos de la compañía con los derechos humanos y con la valoración de la diversidad humana y cultural.

VII. Monitoreo y cumplimiento del Código

Es deber de todos los destinatarios del Código apoyar y fomentar los valores y conductas exigidas. Sin perjuicio de lo anterior se establecen los siguientes órganos responsables:



a) Gobernanza del Programa de Compliance

La Gobernanza del programa esta encabezado por el Directorio, Gerente General, Comité de Ética Corporativo, y además por el Consejo Consultivo en el caso de SONDA Brasil. Las conductas apartadas de la ética deben ser reportadas a través del procedimiento de denuncias establecido.

El Comité de Ética Corporativo está conformado por un Director, un Director independiente, Gerente General, Gerente de Personas y Director de Compliance.

Sus funciones son:

- Velar por el cumplimiento del Código.
- Publicar y promover la amplia difusión del Código, no solo entre los colaboradores, sino también a los demás destinatarios, proveedores, clientes y otros.
- Aclarar dudas sobre su aplicación.
- Recibir, registrar y evaluar información concerniente a la violación del Código que llegue a su conocimiento.

- Aplicar las medidas disciplinarias que correspondan.
- Proponer al Directorio actualizaciones al Código.



b) Canalización de dudas sobre el presente Código

Si un Colaborador tiene dudas sobre cómo actuar ante una situación específica en términos de lo dispuesto en el presente Código, deberá consultar a su jefe directo o al Gerente de su área quienes deberán aclarar dichas dudas o escalar el tema a instancias superiores.



Es deber de todos los destinatarios del Código apoyar y fomentar los valores y conductas exigidas.





VIII. Procedimiento de denuncia

La compañía cuenta con un Canal de Denuncias disponible en www.sonda.com. Toda persona que tenga conocimiento o sospecha de una conducta que constituya una violación al presente Código o a la normativa vigente debe reportarla a través del canal.

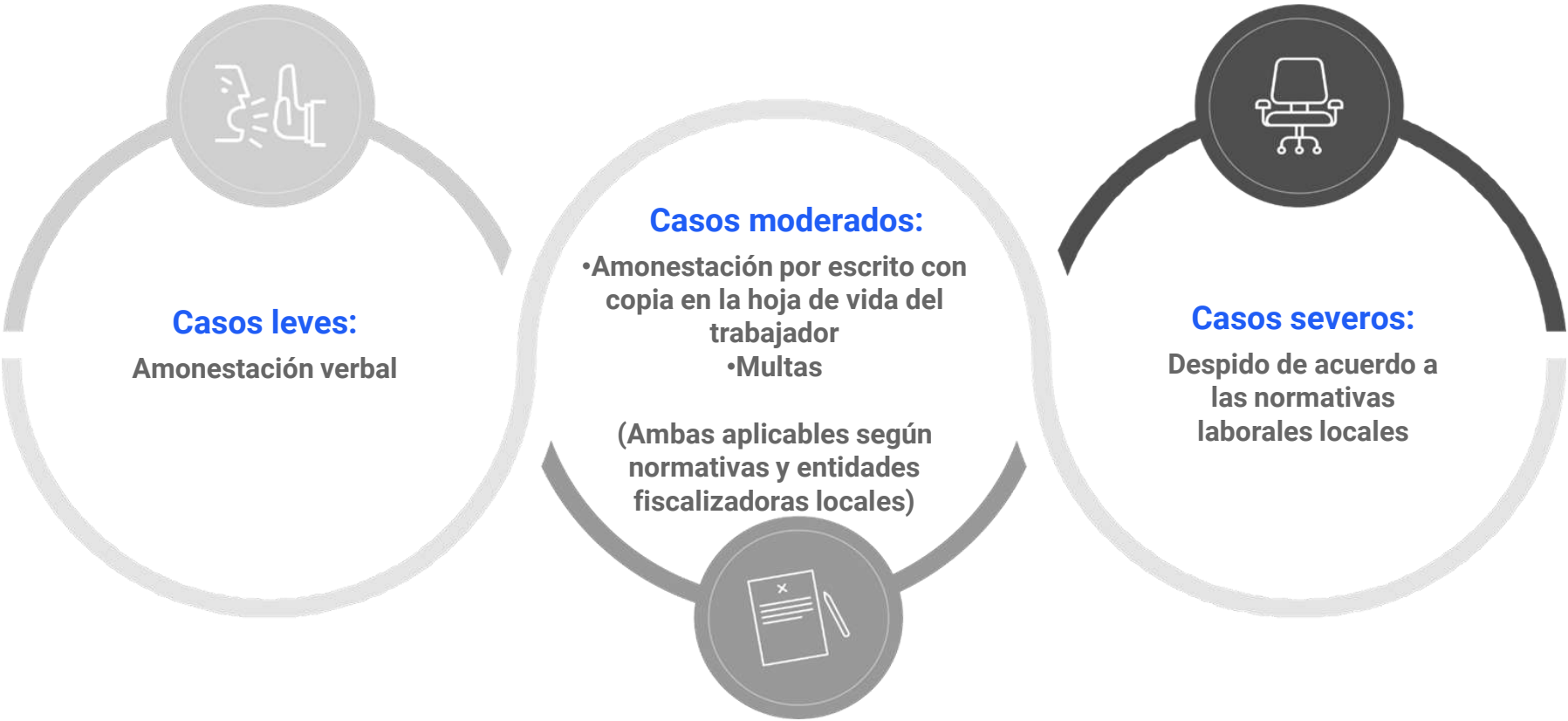
El Canal de Denuncias garantiza la confidencialidad de la información proporcionada y la protección de la identidad de quienes denuncien de buena fe. Asimismo, se prohíbe cualquier forma de represalia contra las personas que efectúen una denuncia de manera responsable.

Para más información, consulte el Procedimiento de Denuncias disponible en la intralink corporativa.

Se invita a colaboradores y terceros a utilizar este canal cuando identifiquen situaciones que puedan afectar a las personas, a la organización o a su reputación corporativa.

IX. Medidas disciplinarias

El Comité de Ética Corporativo decidirá sobre las medidas disciplinarias aplicables de acuerdo con la severidad de la violación del Código, usando como referencia:





#SONDA
#MakeItEasy
#SoySONDA

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN	ELABORADO		APROBADO	
		RESPONSABLE	FECHA	RESPONSABLE	FECHA
6.0	En la sección V. de Conflictos de Interés se incorporan cargos sujetos a declarar intereses como colaboradores de áreas identificadas de mayor riesgo.	Valeria Salazar	Jul-26	Mónica Varela	Jul-26
5.0	- Se modifica descripción de la letra p) Uso y protección de datos en apartado III - Se incorpora en el apartado III la letra "q) Relacionamiento con terceros" - Se Incorpora en el apartado III la letra "r) Uso ético de inteligencia artificial" - Se reemplaza en apartado VI "a) Comité de Ética" por "a) Gobierno Programa de Compliance"	Valeria Salazar	May-25	Mónica Varela	Jun-25
4.0	El control de cambios de la versión 4 a la versión 1 están disponibles en la versión 5.	Valeria Salazar	Ago-24	Mónica Varela	Sep-24

