

Código de Conducta



Setiembre 2020

DECLARACIÓN DEL Gerente General

Nuestro Código de Conducta (el “Código”), está diseñado para ser un punto de referencia central para todos los colaboradores; establece nuestros principios corporativos y de ética empresarial. Es responsabilidad de todos apegarse al mismo y mantener los valores y estándares contenidos en el mismo en todo momento.

Conatel creó y mantiene una cultura donde los empleados pueden sentirse seguros de buscar asesoramiento y plantear inquietudes; por ello los aliento a que siempre hablen en caso de tener alguna preocupación sobre una posible infracción al Código de Conducta.

Hemos conformado un Comité de Cumplimiento, que ha aprobado este Código y que puede ser consultado sobre cualquiera de los temas relacionados con el Código en cualquier momento.

Nadie sufrirá ninguna consecuencia adversa por elevar una preocupación honesta, y Conatel no tolerará ningún tipo de represalias o presión contra quienes lo hayan hecho. Las consecuencias de una violación del Código son serias tanto para el individuo como para el negocio, con el potencial de dañar severamente nuestra reputación.

Por lo tanto, el Código es una forma importante de proteger la reputación y el éxito futuro de Conatel. Les agradezco de antemano su firme compromiso con él.

Gerente General

Ing. Marcelo Patiño

INTRODUCCIÓN.

El prestigio y reputación de una empresa se construye con el comportamiento honesto e íntegro de las personas que la forman. Este Código establece los lineamientos de cómo debemos actuar en nuestras actividades cotidianas para cumplir nuestros objetivos como empresa y con la comunidad toda, mediante un desempeño ético y correcto.

Este Código es aplicable a todos los miembros de la empresa. El término de “colaboradores” incluye a directores, gerentes, jefes, y en general, a todo el personal de la misma.

Conatel espera que sus colaboradores y todos sus representantes actúen conforme a los más altos estándares de integridad personal y profesional en todos los aspectos de sus actividades y que cumplan con todas las leyes, las regulaciones y las políticas de Conatel aplicables. Nunca debemos comprometer esa integridad, ya sea en beneficio personal o para el supuesto beneficio de Conatel.

Al aceptar un cargo o función en Conatel, cada uno es responsable de su propio comportamiento, incluyendo el cumplimiento de las leyes, este Código de conducta y las políticas y procedimientos de nuestras respectivas unidades de negocio.

Si bien el Código es la base de un programa de cumplimiento efectivo, se complementa con las Políticas de Cumplimiento, y Políticas Anti-corrupción y soborno.

El incumplimiento con las políticas establecidas en este Código y/o las políticas de Conatel puede derivar en sanciones disciplinarias que pueden llegar a la conclusión inmediata de la relación laboral o de cualquier otro tipo de relación con Conatel. En los casos en que la violación de las disposiciones de este Código transgreda cualquier Ley vigente en la ROU, ello derivará en las sanciones civiles o penales sobre usted, sus supervisores y/o Conatel, que la justicia determine. Este Código no constituye ni debe interpretarse como que constituye un contrato de trabajo por un período definido ni una garantía de mantenimiento de la relación laboral.

INDICE

- I. Comité de Cumplimiento..... Pág. 6
- II. Principios de Ética..... Pág. 6
- III. Obligaciones del Empleado..... Pág. 7
- IV. Capacitaciones..... Pág. 11
- V. Sanciones..... Pág. 11
- VI. Vigencia, revisión y actualización..... Pág. 11

I. Comité de Cumplimiento.

Se ha creado un Comité de Cumplimiento formado por la Gerencia General, la Gerencia de Administración y Finanzas y la Gerencia de Recursos Humanos y Calidad, enfocados en supervisar los temas relacionados con el cumplimiento. El comité de Cumplimiento podrá integrar ad-hoc a otras jerarquías de la empresa, personas, instituciones, asesores u otros que considere relevantes para facilitar su tarea.

Sus funciones son:

- Proporcionar supervisión y dirección estratégica a la función de cumplimiento.
- Actuar como un punto de escalamiento para los colaboradores en cualquier asunto relacionado al cumplimiento o con el Código.
- Asesorar al Directorio sobre todos los problemas y riesgos de cumplimiento.
- Garantizar la existencia de procedimientos adecuados implementados para comunicar el Código y otros temas clave de cumplimiento a los colaboradores, para maximizar el conocimiento y la comprensión.
- Atender y decidir sobre los temas que sean puestos bajo su consideración, definiendo e implementando las acciones necesarias para garantizar el fiel cumplimiento a todas las disposiciones consagradas en este Código.
- Aprobación de proveedores, clientes y socios en su calidad de tal, luego de realizada la debida diligencia de cada uno, en caso que corresponda según lo previsto en la política.
- Realizar capacitaciones periódicas.
- Es responsable de las comunicaciones hacia audiencias externas a Conatel cuando sea el caso.

II. Principios de ética

Todos los colaboradores de Conatel deberán comportarse según los siguientes principios:

- Adecuar sus actos a principios de lealtad y ética empresarial.
- Llevar a cabo sus actividades con probidad, imparcialidad y discreción.
- Observar las normas aplicables en el desarrollo de la actividad, preocupándose por conocer las mismas.
- Cumplir con los procedimientos de debida diligencia de los clientes, proveedores y socios con los que se contrate, de acuerdo a lo establecido en la política.

III. Obligaciones del Empleado

1. Legalidad

Los objetivos comerciales sólo podrán ser alcanzados con actividades que cumplan con las normas legales y reglamentarias vigentes. En tal sentido, el personal de Conatel deberá abstenerse de:

- Efectuar actividades que supongan un incumplimiento del marco jurídico en Uruguay.
- Realizar movimientos ilícitos de fondos, en los términos de la legislación nacional.
- Realizar operaciones con personas físicas o jurídicas señaladas como ilícitas por los organismos responsables del cumplimiento de la ley en Uruguay, o bien por gobiernos extranjeros u organismos competentes siempre y cuando no colidan con el marco legal de la ROU u obedezcan a decisiones arbitrarias de los antedichos gobiernos u organismos que no cuenten con el reconocimiento de las autoridades competentes de la ROU, sus reparticiones, organismos o la ratificación parlamentaria correspondiente.
- Efectuar operaciones con personas respecto de las cuales se tenga dudas fundadas sobre la procedencia de sus fondos y la legalidad de sus actividades.
- Realizar operaciones con personas físicas o jurídicas que desarrollan actividades prohibidas por las leyes y regulaciones, o que atenten contra la credibilidad o los intereses de Conatel.

2. Contribuciones y Actividades Políticas

Conatel no apoya partidos o figuras políticas. Los empleados de Conatel y sus agentes no deberán hacer contribuciones directas o indirectas en nombre de Conatel a partidos políticos, organizaciones o individuos involucrados en política. Los empleados son libres de participar en actividades políticas democráticas, pero esto debe hacerse en su propio tiempo, utilizando su propio dinero, sin referencia a su relación con la empresa, fuera del ámbito de Conatel y sin afectar directa o indirectamente las relaciones que mantiene la empresa con todos los integrantes de la sociedad.

3. Donaciones Caritativas.

Los empleados deberán abstenerse de realizar donaciones, actividades caritativas y de responsabilidad social en general en nombre y representación de Conatel. Los empleados solo deben participar en actividades de responsabilidad social relacionadas con Conatel que sean previa y explícitamente autorizadas por el Comité de Cumplimiento.

4. Interacción con los medios.

La comunicación hacia audiencias externas a Conatel necesita ser coordinada, y solo debe ser realizada por voceros autorizados designados dentro de la empresa o por el Comité de Cumplimiento.

Si usted recibe una consulta de los medios, debe seguir estas pautas básicas:

Los colaboradores no deben divulgar ninguna información, ni comunicarse externamente sobre, o en nombre de la empresa con los medios. Esto le da una razón educada para redirigir la consulta de un periodista.

Tome todos los detalles de la consulta del periodista, incluido su nombre, la publicación/canal de transmisión, su información de contacto (dirección de email y número de teléfono) e infórmele al periodista que su consulta será prontamente atendida por las personas designadas para estas situaciones. Envíe inmediatamente los detalles al Comité de Cumplimiento. O bien, solicite al periodista que envíe un correo electrónico a compliance@conatel.com.uy.

5. Protección de la información

La siguiente información debe mantenerse en forma confidencial y protegida aun cuando haya cesado la relación laboral con la empresa:

Información de clientes: La información de clientes no deberá ser utilizada en ningún caso, salvo para fines vinculados con las actividades de Conatel, y deberá asimismo velarse por la protección de la confidencialidad y seguridad de la misma.

Información de colaboradores: Deberá mantenerse de forma confidencial y segura toda información que se posea sobre los colaboradores y ex-colaboradores de la empresa. Toda información personal recabada por Conatel relacionada con sus empleados (por ejemplo, y no taxativamente: salario, información patrimonial, evaluaciones de desempeño, etc.) es de acceso restringido a las personas autorizadas. Sólo podrá ser revelada a terceros con el consentimiento del empleado, excepto en aquellos casos donde la empresa se encuentre obligada por leyes o normativa aplicable.

Información de proveedores o socios: Deberá mantenerse de forma confidencial y segura toda información que se posea sobre la compra de productos o servicios realizada por la empresa o sobre sus acuerdos comerciales. El intercambio de información con la fuente incorrecta podría ofrecer una ventaja inadecuada al proveedor o su competencia y violar acuerdos que Conatel tenga con los proveedores o socios.

Propiedad intelectual de terceros: Deberán respetarse los derechos de propiedad intelectual de terceros. Los colaboradores no deben obtener ni usar propiedad intelectual de terceros por medios que infrinjan las obligaciones de confidencialidad o por cualquier otro medio indebido. Está prohibido el uso, la venta o cualquier otra distribución de propiedad intelectual que infrinja los acuerdos de licencia o leyes de propiedad intelectual.

6. Lavado de Activos.

Aun cuando Conatel no es un sujeto obligado bajo el régimen actual de prevención de lavado de activos en Uruguay, previsto por la Ley Integral Anti-lavado N° 19.574, Conatel no facilitará ni apoyará el lavado de activos.

El lavado de activos es el proceso por el cual las personas o entidades, tratan de ocultar fondos ilícitos como los que son producto del delito, o hacen que esos fondos parezcan legítimos.

Conatel conoce y aplica los principios de las normas reconocidas internacionalmente de la industria a sus procedimientos contra el lavado de activos según lo recomendado por organizaciones como el Grupo de Acción Financiera Internacional (“GAFI”).

7. Soborno y Corrupción.

Conatel se compromete a realizar todos sus negocios de acuerdo con la normativa Uruguaya aplicable en materia de corrupción, contenida principalmente por la Ley N° 17.060 y por la Ley 19.823.

Conatel prohíbe a los colaboradores y a todos sus representantes o agentes, involucrarse en cualquier forma de soborno o corrupción.

8. Regalos, Hospitalidad y Entretenimiento

Los obsequios o entretenimientos razonables, como parte de la cortesía empresarial normal y la construcción de relaciones, son generalmente aceptables.

Sin embargo cualquier forma de obsequio o entretenimiento, independientemente de su valor, puede ser un problema si ocasiona, incluso involuntariamente, que la parte receptora se vea influenciada de manera inadecuada.

Los colaboradores deben consultar la **Política de Anti-Soborno y Corrupción de Conatel** para conocer los detalles del proceso de pre-aprobación que se debe seguir antes de ofrecer o aceptar obsequios y entretenimientos.

Los colaboradores, consultores y agentes, no deben dar, ni aceptar, ningún obsequio o entretenimiento que se pretenda, o se pueda percibir como que se pretenda influir en el resultado de una decisión comercial.

9. Conflictos De Intereses

Las personas alcanzadas por este código evitarán colocarse en situaciones que puedan significar un conflicto entre sus intereses personales o los de personas o entidades estrechamente vinculadas a ellos y los de Conatel. Dado esto, deberán identificar y reportar cualquier situación que, en el desempeño de sus funciones, pudiera afectar su objetividad profesional o implicar un conflicto entre sus intereses personales y los de Conatel.

A efectos de prevenir situaciones de conflicto, estas personas deberán abstenerse de aprobar, conceder, participar o ejercer influencia para que se aprueben operaciones, servicios o negocios entre Conatel y clientes o proveedores con los que se encuentren vinculadas, ni participar de transacciones en las que sus intereses personales puedan colisionar con los intereses de Conatel. No podrán mantener relaciones comerciales a título personal, de carácter habitual, con clientes o proveedores de Conatel. Asimismo, antes de aceptar o realizar cualquier actividad comercial a título personal con clientes o proveedores de Conatel deberán comunicarlo por escrito, preceptivamente y con suficiente antelación a su superior jerárquico y al Comité de Cumplimiento.

10.Registros reales y precisos

Todos los empleados de Conatel deben mantener los libros y registros precisos de las actividades comerciales de Conatel relacionadas con el desempeño de sus actividades. Es particularmente importante que los colaboradores no produzcan o modifiquen la documentación o cualquier forma de registro, incluidos los electrónicos, con la intención de engañar de manera ilegal a un tercero en relación con algún aspecto de una transacción. Los requisitos exactos de qué información debe conservarse y dónde debe almacenarse dependen de las circunstancias, y usted debe hablar con su superior para obtener orientación si no está seguro.

11.Canales de comunicación. Protección para aquellos que siguen el Código

A los colaboradores que de buena fe soliciten asesoramiento, planteen una preocupación o denuncien una violación del Código, les será reconocido el haber hecho lo correcto. Los canales que pueden utilizar para plantear cualquier tipo de preocupación y/o denuncia sobre cumplimiento del presente Código, son los siguientes:

rrhh@conatel.com.uy y compliance@conatel.com.uy

Las denuncias se tratarán de forma confidencial y anónima. Conatel no tolerará ninguna forma de represalia interna o presión contra tales colaboradores. Hacerlo es una ofensa disciplinaria muy seria que podría resultar en despido por notoria mala conducta. Cualquier acusación de represalia interna será investigada minuciosamente.

IV. Capacitaciones

El Comité de Cumplimiento realizará capacitaciones periódicas, como mínimo anualmente, de las políticas de cumplimiento de Conatel, incluyendo el contenido del presente Código. La no asistencia a la capacitación podrá traer sanciones disciplinarias al empleado.

V. Sanciones

El incumplimiento de las disposiciones establecidas en el presente Código será pasible de la aplicación de sanciones internas en la empresa (incluyendo el despido, la destitución o la remoción del cargo), sin perjuicio de aquellas de carácter civil o penal que puedan corresponder de conformidad con las leyes de la República Oriental del Uruguay y/u otras regulaciones aplicables.

VI. Vigencia, revisión y actualización

El encargado de revisar y actualizar el presente manual, con una frecuencia no menor a anual o en cada oportunidad en que se produzcan cambios de relevancia normativos o en la actividad desarrollada por la empresa será el Comité de Cumplimiento.

Revisiones realizadas

Las revisiones realizadas a la fecha de la última revisión han sido las siguientes:

- Creación del Código – 28/09/2020

Actualizaciones realizadas

No se han realizado actualizaciones al presente manual.