CÓDIGO DE ÉTICA

Contenido

1. Código de ética Pilot Solution 3
2. El objetivo corporativo 3
3. Alcance 3
4. Nuestra ética como empresa 4
5. Diversidad e inclusión 4
6. Transparencia, Comunicación y Neutralidad 6
7. Privacidad y Protección de Datos 6
8. Tolerancia cero al soborno y a la corrupción 6
9. Comité de Ética 7
10. Canal de Denuncias 7
11. Sanciones por incumplimiento 8

1. Código de ética Pilot Solution

En **Pilot Solution**, guiamos nuestras acciones por los principios de **ética, integridad, respeto y responsabilidad**. Este Código de Ética establece los valores fundamentales que deben regir la conducta de todas las personas que se vinculan con nuestra organización, ya sea como colaboradores, proveedores, contratistas, consultores, clientes, socios comerciales o cualquier otro tercero relacionado con nuestras operaciones.
La ética es una responsabilidad compartida por todas las personas que forman parte de Pilot, directa o indirectamente.

2. El objetivo corporativo

El propósito que nos inspira —**"Nuestro espíritu de innovación revoluciona la industria de la movilidad"**— refleja nuestra ambición de generar un desarrollo responsable y sostenible.
La ética es, ante todo, una forma de pensar y actuar con respeto, compromiso y coherencia con nuestros valores.
La alineación entre nuestro propósito, nuestros valores éticos y nuestra estrategia corporativa nos permite generar confianza, garantizar la calidad de nuestras relaciones y alcanzar resultados sostenibles.
Una ética compartida refuerza nuestro compromiso con la no discriminación, la equidad, la diversidad, el diálogo y la calidad de vida en el trabajo.

¿Por qué tenemos un código de ética? El Código de Ética nos ayuda a tomar la decisión correcta en todas las circunstancias. Reafirma nuestro compromiso colectivo de promover valores basados en la confianza y el respeto entre clientes, proveedores y socios.
Solicita nuestra integridad y vigilancia independientemente de nuestro papel y responsabilidades. Nos ayuda así a cuestionar la actitud a adoptar en las situaciones delicadas a las que a veces nos enfrentamos.

3. Alcance

Este Código es aplicable a:

- Proveedores, prestadores de servicios, contratistas y subcontratistas.
- Consultores, asesores, representantes y agentes.
- Colaboradores.
- Clientes, socios comerciales y aliados estratégicos.
- Toda persona física o jurídica que interactúe con Pilot Solution en el marco de una relación contractual, comercial o profesional.

¿Cómo se utiliza?

Este Código establece los principios que nos ayudan a distinguir entre conductas aceptables e inaceptables. Su respeto fortalece la imagen, la reputación y la sostenibilidad de Pilot. Compromete a cada persona a actuar con integridad, a rechazar y denunciar conductas contrarias a nuestros valores y a tomar decisiones correctas, incluso ante situaciones complejas.

4. Nuestra ética como empresa

La ética guía la manera en que nos relacionamos con nuestros clientes, proveedores, colaboradores, organismos públicos y la sociedad en general.
Pilot Solution se compromete a:

- Incorporar los valores éticos en todas sus operaciones diarias.
- Prevenir y detectar conductas indebidas o contrarias a la probidad.
- Cumplir con las leyes, regulaciones y estándares éticos vigentes.
- Rechazar toda práctica ilegal o antiética, como el uso no autorizado de software, el robo de propiedad intelectual o el manejo indebido de información confidencial.

4.1 Relaciones con nuestros proveedores

Promovemos relaciones comerciales justas, equitativas y transparentes, basadas en la confianza mutua, el respeto y la integridad.

4.2 Relaciones con los clientes

La confianza de nuestros clientes es fundamental para nuestra sostenibilidad. Por ello, nos comprometemos a:

- Cumplir con los requisitos técnicos, legales e informáticos aplicables a nuestros servicios.
- Priorizar la seguridad y privacidad de la información de nuestros clientes.
- Brindar información veraz, clara y precisa sobre nuestros productos y servicios.

4.3 Calidad y excelencia:

Nos comprometemos a ofrecer soluciones tecnológicas de alta calidad, respetando los estándares de la industria y buscando la mejora continua en nuestros procesos, productos y experiencia de usuario.

5. Diversidad e inclusión

En Pilot promovemos un ambiente de trabajo respetuoso, seguro e inclusivo, donde todas las personas puedan desarrollarse plenamente, en condiciones de igualdad y dignidad. Fomentamos relaciones laborales basadas en el respeto mutuo, libres de violencia, maltrato, discriminación o acoso de cualquier tipo.

Nos comprometemos a prevenir y erradicar toda conducta que afecte la integridad física, emocional o profesional de quienes forman parte de nuestra organización, con una

política de tolerancia cero frente a prácticas discriminatorias, abusivas o violentas, cualquiera sea su forma.

5.1 Discriminación Cero

En Pilot no se tolera ningún tipo de discriminación, ya sea manifiesta o encubierta, directa o indirecta.

Se entiende por discriminación a todo trato desigual, excluyente o desfavorable hacia una persona o grupo, basado en factores no vinculados a la idoneidad o competencia profesional. También se considera discriminación la incitación o instrucción dirigida a terceros para ejercer ese tipo de conductas.

Constituyen motivos prohibidos de discriminación, entre otros:

- Género, identidad de género, orientación sexual.
- Edad, raza, etnia, nacionalidad, origen social o cultural.
- Creencias religiosas, opiniones políticas, afiliación sindical.
- Discapacidad, estado de salud o características físicas.

Toda conducta discriminatoria será pasible de sanción conforme a los procedimientos internos de la compañía y la legislación laboral vigente.

5.2 Prevención del Acoso en el ámbito laboral.

Pilot adopta una postura firme frente a cualquier manifestación de acoso en el entorno de trabajo. El acoso, en cualquiera de sus formas, atenta contra la dignidad de las personas, genera ambientes hostiles y afecta negativamente el bienestar y el desempeño laboral.

Se considera acoso laboral a toda conducta reiterada que tenga como objeto o efecto menoscabar la dignidad, integridad física o psicológica de una persona, creando un entorno intimidatorio, humillante o abusivo.

Se considera acoso sexual a cualquier comportamiento, verbal o físico, de connotación sexual no consentido, que genere incomodidad, intimidación u ofensa, o que condicione decisiones laborales a la aceptación de dicho comportamiento.

En Pilot no se tolerará:

- Violencia física o verbal.
- Comentarios, gestos o insinuaciones de contenido sexual no deseado.
- Hostigamiento psicológico, amenazas, aislamiento o descalificación sistemática.
- Cualquier conducta que implique abuso de poder o condicionamiento de oportunidades.

Todos los integrantes de Pilot tienen el deber de actuar con respeto, prevenir estas conductas y reportar cualquier situación que vulnere la integridad de las personas. La empresa garantiza la confidencialidad y el tratamiento adecuado de las denuncias, así como la protección de quienes las formulen.

Transparencia y comunicación abierta

6. Transparencia, Comunicación y Neutralidad

Fomentamos una cultura de **transparencia y comunicación abierta**, donde cada colaborador pueda expresar inquietudes o denuncias de forma segura y sin temor a represalias.

Promovemos la **neutralidad política y religiosa** dentro del entorno laboral. Las actividades personales vinculadas a estos ámbitos deben realizarse de forma privada, fuera del horario de trabajo y sin vincularse a la imagen de la empresa. No se permite el proselitismo de ningún tipo.

7. Privacidad y Protección de Datos

Pilot Solution protege activamente la información de sus clientes, colaboradores y aliados. Nos comprometemos a:

- Cumplir con la normativa vigente en materia de protección de datos personales.
- Implementar procesos, herramientas y controles de seguridad para proteger la información.
- Promover una cultura de concientización sobre privacidad en toda la organización.

7.1. Conflicto de Intereses

Evitamos cualquier situación en la que intereses personales puedan interferir con decisiones laborales. Toda situación real o potencial debe ser informada y gestionada con transparencia.

Pilot Solution se compromete a:

- Respetar la confidencialidad mediante la protección de los datos personales en particular. Esto refuerza la confianza establecida con los clientes, proveedores y directores.
- Respetar las leyes y los reglamentos relativos a la protección de los datos personales de los clientes y/ o prospectos y velar por su tratamiento seguro y conforme a la normativa.
- Establecer una organización con procesos y herramientas para proteger los datos personales de sus clientes/ usuarios, directores y proveedores.
- Concientizar a todos los colaboradores sobre la protección de los datos personales.

8. Tolerancia cero al soborno y a la corrupción

En Pilot asumimos un compromiso firme con la integridad, la transparencia y el cumplimiento normativo. Todas las actividades de la compañía deben desarrollarse conforme a estos principios, respetando tanto este Código como la legislación vigente en materia de ética empresarial y anticorrupción.

Se prohíbe terminantemente la promesa, ofrecimiento, entrega o aceptación de sobornos, dádivas, favores u otros beneficios indebidos, tanto en el ámbito público como en el privado, independientemente de su valor o finalidad.

A los efectos del presente Código, se considera soborno a cualquier promesa, oferta, entrega y/o recepción de dinero, bienes u otros beneficios destinados a influir en una decisión o conducta con el fin de obtener una ventaja ilegítima.

Pilot adopta una política de tolerancia cero frente al soborno y a toda forma de corrupción. Se consideran igualmente prohibidos los llamados pagos de facilitación, entendidos como pagos realizados a funcionarios públicos para acelerar o asegurar trámites administrativos, sin importar su cuantía.

Todos los colaboradores de Pilot tienen la obligación de:

- Abstenerse de participar en cualquier conducta corrupta;
- Cumplir con las disposiciones del presente Código y con las normas legales aplicables;
- Rechazar y reportar de inmediato cualquier hecho o sospecha de soborno o corrupción.

Asimismo, exigimos a todas las personas físicas o jurídicas con las que Pilot se vincule —proveedores, socios comerciales, contratistas o cualquier tercero— el respeto a estos principios de conducta. Esta obligación debe quedar reflejada contractualmente mediante cláusulas específicas de integridad.

9. Comité de Ética

Contamos con un Comité de Ética creado con el propósito de impulsar la cultura ética de la compañía, en relación con los más altos estándares normativos tanto a nivel nacional como internacional en materia de ética e integridad, y de acuerdo con los valores y los lineamientos previstos en este Código de Ética y Conducta y sus políticas asociadas. El Comité está compuesto por tres integrantes, que son quienes se desempeñan como Head of Information, Security & Privacy, un representante del Departamento Jurídico y otra persona que provenga de la Gerencia Operativa de nuestra empresa.

- Velar por el cumplimiento del Código de Ética y Conducta y sus políticas asociadas.
- Recibir y dar tratamiento a consultas o denuncias relacionadas con incumplimientos éticos o conflictos de interés.
- Recomendar acciones correctivas y mejoras a las políticas y procedimientos para fortalecer la integridad corporativa.

6. Canal de Denuncias

Quienes formamos parte de Pilot Solution tenemos el derecho y el deber de reportar comportamientos o situaciones que contravengan este Código, sus políticas asociadas o la legislación vigente.

Garantizamos:

- Confidencialidad,
- Opción de anonimato,
- Ausencia de represalias para quienes denuncien de buena fe.

Los canales disponibles son:

- Línea Ética Web
- Línea Ética Telefónica
- Correo electrónico

Más información en: https://www.pilotsolution.net/es

7. Sanciones por incumplimiento

El incumplimiento de este Código puede dar lugar a sanciones disciplinarias, incluida la terminación de la relación contractual y, si corresponde, acciones legales. Asimismo, las denuncias realizadas de mala fe o las obstrucciones a una investigación también serán sancionadas. El procedimiento de estas sanciones se encuentra previsto en el anexo I "Procedimiento para aplicación de sanciones"

Fecha	Revisión	Revisó	Aprobó
04/08/2025	3	Sabrina Cornil	Directorio: Amancay Barreto, Lucio Baumeister y Gonzalo Martínez Egaña

ANEXO I: PROCEDIMIENTO PARA APLICACIÓN DE SANCIONES

Definiciones:

a) Investigación: Toda alegación de incumplimiento o falta será investigada de manera justa e imparcial.
b) Evaluación: Se evaluará la gravedad del incumplimiento o falta grave, considerando factores como el impacto en la organización, la intencionalidad, y el historial del empleado.
c) Decisión: Se tomará una decisión basada en los hallazgos de la investigación y evaluación.
d) Falta menor: Incumplimientos leves que no afecten sustancialmente las operaciones de la empresa ni los derechos de terceros. Ejemplos: retrasos ocasionales injustificados, uso puntual e inadecuado de recursos de la empresa para fines personales sin perjuicio económico, incumplimiento del código de vestimenta.
e) Falta moderada: Conductas que, sin constituir faltas graves, implican una afectación concreta al funcionamiento de la empresa o reiteración de conductas previamente advertidas. Ejemplos: acumulación de faltas menores, negligencia que cause daño leve, incumplimiento de políticas internas que afecten áreas operativas o financieras de forma limitada, acceso indebido a información interna no confidencial.
f) Falta grave: Conductas que afectan gravemente la confianza, integridad, seguridad o intereses esenciales de la empresa, de sus clientes o del entorno de trabajo. Ejemplos: robo, fraude, soborno, acoso, discriminación, violencia física o verbal, divulgación no autorizada de información confidencial, uso indebido de datos personales, violaciones a la normativa legal aplicable.

Sanciones por incumplimiento:

a) Primera Ofensa: Advertencia formal escrita, con un plan de acción para corregir el incumplimiento.
b) Segunda Ofensa: Suspensión temporal del empleo (por un período definido), con requerimiento de completar un programa de capacitación sobre el código de ética.
c) Tercera Ofensa: Revisión de la relación laboral, que podría resultar en la terminación del empleo.

Sanciones por Falta Menor

a) Primera Ofensa: Medida Correctiva: Advertencia verbal o escrita. Acción Correctiva: Requerimiento de una reunión para discutir la naturaleza de la falta y cómo evitarla en el futuro.
b) Segunda Ofensa: Medida Correctiva: Advertencia escrita formal. Acción Correctiva: Desarrollo de un plan de mejora o capacitación adicional sobre el Código de Ética.

c) Tercera Ofensa: Medida Correctiva: Suspensión temporal del empleo (por un período definido, no mayor a 30 días). Acción Correctiva: Revisión del desempeño y cumplimiento post suspensión.

Sanciones por Falta Moderada

a) Primera Ofensa:
Medida Correctiva: Suspensión temporal del empleo (por un período definido, no mayor a 30 días).
Acción Correctiva: Requerimiento de participación en capacitación sobre el Código de Ética y la política de la organización.
b) Segunda Ofensa: Medida Correctiva: Suspensión prolongada del empleo (por un período definido, no mayor a 30 días) o cambio de puesto si aplica. Acción Correctiva: Evaluación del comportamiento y planificación de un programa de mejora intensiva.

Sanciones por Falta Grave

a) Primera Ofensa: Suspensión temporal o permanente del empleo, dependiendo de la gravedad, con posible revisión de condiciones para la reintegración.
b) Segunda Ofensa: Terminación inmediata del empleo, con posible reporte a las autoridades competentes si aplica. Acciones adicionales: En casos graves, pueden incluirse acciones legales o civiles adicionales, conforme a la legislación vigente y políticas de la organización.