

# **CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA**

**COLBÚN S.A.**



Marzo 2024

## Índice

1.	<i>Carta del Presidente del Directorio</i> .....	3
2.	<i>Carta del Gerente General</i> .....	4
3.	<i>Bases del Código de Ética y Conducta</i> .....	5
4.	<i>Uso y alcance del Código de Ética y Conducta</i> .....	6
5.	<b>TRABAJADORES</b> .....	8
5.1	<i>Derechos y Deberes:</i> .....	8
5.2	<i>No discriminación:</i> .....	10
5.3	<i>Otras actividades:</i> .....	10
5.4	<i>Conflictos de interés:</i> .....	11
5.5	<i>Uso de Información:</i> .....	13
5.6	<i>Ciberseguridad y Datos Personales:</i> .....	14
5.7	<i>Uso y Cuidado de los Activos de la Empresa:</i> .....	15
5.8	<i>Corrupción y soborno:</i> .....	17
5.9	<i>Calidad de Vida Laboral</i> .....	18
5.10	<i>Medioambiente y Sostenibilidad:</i> .....	18
6.	<b>CONTRATISTAS, PROVEEDORES Y ASESORES</b> .....	19
6.1	<i>Trato justo:</i> .....	19
6.2	<i>Trabajadores de terceros:</i> .....	20
6.3	<i>Abastecimiento:</i> .....	22
6.4	<i>Medioambiente y Comunidades en Contratistas y Proveedores:</i> .....	23
7.	<b>CLIENTES</b> .....	23
8.	<b>INVERSIONISTAS Y ACCIONISTAS</b> .....	24
9.	<b>COMUNIDAD Y SOCIEDAD</b> .....	25
9.1	<i>Libre Competencia:</i> .....	25
9.2	<i>Relacionamiento Comunitario:</i> .....	25
9.3	<i>Manejo de crisis:</i> .....	26
10.	<b>MEDIOMBIENTE Y SOSTENIBILIDAD</b> .....	27
11.	<b>SANCIONES POR INCUMPLIMIENTOS</b> .....	27
12.	<b>COMUNICACIÓN, CONSULTAS Y DENUNCIAS</b> .....	28

## 1. Carta del Presidente del Directorio

Estimadas y estimados,

Me dirijo a ustedes para compartirles una actualización de nuestro Código de Ética y Conducta, un documento que refleja no solo nuestros valores fundamentales como empresa, sino también nuestro firme propósito de transformar la energía de manera sostenible y en equilibrio con el planeta.

Nos esforzamos por fomentar una cultura interna que valore la ética en el trabajo y en los negocios, también la integridad, y la diversidad, en cada paso que damos. A través de este código, buscamos no solo cumplir con las leyes y regulaciones, sino también incorporar buenas prácticas y guías de conducta en el ámbito empresarial que contribuyan positivamente al bienestar de nuestra sociedad.

El Código de Ética y Conducta es el resultado de un proceso participativo y consultivo, que contó con el aporte de representantes de distintas áreas de la organización y que integra la experiencia en la aplicación de este Código desde su inicio hace 12 años. Su cumplimiento es obligatorio para todos los que trabajamos en y para Colbún, sin excepción. Su aplicación, difusión y cumplimiento es responsabilidad de cada uno de nosotros, y contamos con mecanismos de consulta, denuncia y sanción para asegurar su subsistencia en el tiempo. Asimismo, esperamos que nuestros proveedores, clientes y demás grupos de interés se adhieran a los mismos estándares éticos.

Los invito a leer con atención este Código, apoyarnos en su difusión y a comprometerse con su cumplimiento. Estoy convencido de que este documento es una herramienta valiosa para fortalecer nuestra cultura organizacional, nuestra reputación corporativa y nuestra contribución al desarrollo sostenible en los lugares donde operamos.

Atentamente,

Hernán Rodríguez.

## 2. Carta del Gerente General

Estimadas y estimados colegas,

Me complace dirigirme a ustedes en mi calidad de CEO de nuestra organización para presentarles la actualización de nuestro Código de Ética y Conducta. Este documento refleja no sólo los valores fundamentales de Colbún, los cuales recientemente hemos actualizado y reforzado junto a nuestro propósito, sino también nuestro compromiso de liderar responsablemente el proceso de transición energética que vive el país, reconociendo que cada acción que tomamos tiene impactos, tanto positivos como negativos, en la sociedad, en el medio ambiente, en nuestros clientes, proveedores, accionistas, en nosotros mismos y nuestras familias.

Creemos firmemente que, como empresa, tenemos un papel fundamental en la sociedad y que ese papel debe ejercerse con la máxima responsabilidad y orgullo. Nuestro Código de Ética y Conducta destaca la importancia de dejar una huella positiva, no solo en el ámbito empresarial, sino también en las comunidades donde desarrollamos nuestras actividades y en el mundo que compartimos.

Además, este Código refleja el compromiso de dar importancia a las personas, reconociendo el valor intrínseco de cada individuo en nuestra organización. Actuar en coherencia, ser personas de palabra y trabajar con pasión son pilares fundamentales que deben guiar nuestras acciones diarias.

Los invito a leer detenidamente nuestro Código de Ética y Conducta, reflexionar e internalizar los valores que juntos construimos, actuar en coherencia y trabajar juntos con el propósito de contribuir positivamente a nuestro entorno. De esta forma, construiremos no solo una empresa exitosa, sino una organización que sea sostenible a largo plazo en todas sus dimensiones y sea una referencia para las personas y empresas de nuestro país.

Atentamente,

José Ignacio Escobar.

### 3. Bases del Código de Ética y Conducta

Las bases de este Código de Ética y Conducta se sustentan en el *respeto a las personas y la dignidad humana*, ambos conceptos relacionados con el valor que tienen todas las personas por el solo hecho de existir, lo que les otorga el derecho de ser respetadas, de merecer reconocimiento por sus acciones y de vivir en forma libre y autónoma, sin ser menoscabadas, discriminadas, o maltratadas.

Todo lo que se hace y todas las decisiones que se toman en Colbún, deben estar alineados con el Propósito y los Valores que se encuentran insertos en su cultura organizacional.

**Propósito:** Transformamos la energía, en equilibrio con el planeta, para impulsar tus proyectos y sueños.

#### Valores:

- 1.1 Lideramos responsablemente, tenemos un rol en la sociedad.
- 1.2 Queremos dejar una huella positiva.
- 1.3 Nos importan las personas, nos importas tú.
- 1.4 Actuamos con coherencia, somos personas de palabra.
- 1.5 Tenemos un propósito integrador.
- 1.6 Trabajamos con pasión, le ponemos toda la energía.

Todas las personas al enfrentarse a decisiones difíciles, previamente se deben hacer las siguientes preguntas:

1. ¿Es legal?
2. ¿Está alineado con nuestro Propósito y Valores?
3. ¿Cumple con el Código de Ética y Conducta y las Políticas Corporativas?
4. ¿Me sentiría orgulloso de haber tomado esta decisión si apareciera en los medios de comunicación?

Si la respuesta a cualquiera de estas preguntas es NO, debe abstenerse de tomar la decisión y conversar sobre el asunto con su jefatura directa o utilizar los canales de comunicación y consulta señalados más adelante.

## 4. Uso y alcance del Código de Ética y Conducta

### ¿Quiénes deben cumplir el Código de Ética y Conducta?

*El Código de Ética y Conducta obliga a todos los trabajadores de Colbún y a sus directores; a los representantes y trabajadores de sus contratistas y proveedores; y a sus asesores externos, a cumplir con sus principios normativos respecto de las gestiones que desarrollen en representación o en nombre de Colbún.*

### ¿Qué significan estos conceptos para el Código de Ética y Conducta?

- **Colbún, Empresa o Compañía:** comprende a Colbún S.A. y a todas sus sociedades filiales y coligadas en Chile y el extranjero.
- **Trabajadores:** son todas las personas que realizan actividades laborales para Colbún, ya sea que trabajen jornada completa o tiempo parcial o que sus contratos sean indefinidos, por temporada o por proyectos específicos.
- **Terceros:** son todas las personas, grupos o entidades con los que se relaciona Colbún, tales como proveedores, contratistas, clientes y comunidades.
- **Políticas Corporativas:** se refiere a todos los códigos, manuales, lineamientos, procedimientos y cualquier otro documento oficial que regule la forma en que Colbún desarrolla sus negocios.
- **Reglamento Interno (RIOHS):** es aquel documento de Colbún que, conforme a la regulación laboral aplicable, establece, entre otros, las sanciones que pueden aplicarse a los trabajadores que incumplan sus respectivos contratos de trabajo y/o las reglas conductuales establecidas en dicho reglamento y en el presente Código de Ética y Conducta. Por ejemplo, en Chile corresponde al Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.

### ¿Cómo usar el Código de Ética y Conducta?

El presente Código de Ética y Conducta entrega una serie de herramientas para apoyar a los directores, trabajadores, contratistas, proveedores y asesores de Colbún en la toma de decisiones que impactan a la Empresa y a sus grupos de

interés. También, establece los estándares de comportamiento ético que se espera de cada una de las personas que se encuentran sujetas a su cumplimiento.

El deber de comportarse de manera ética, lícita, íntegra y de acuerdo con los valores corporativos de Colbún no se limita únicamente a los temas abordados en el presente Código, dado que, existen múltiples y diversos escenarios frente a los cuales las personas que se encuentran sujetas al cumplimiento de este Código deberán poner en práctica dichos valores y actuar siempre dentro del marco de la ley y del Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS) de la empresa.

Cabe señalar que, en caso de conflicto entre las normas del Código y las normas del RIOHS, priman las normas de este último. Del mismo modo en caso de conflicto entre este Código y la ley, prima esta última.

Por otra parte, el Código de Ética y Conducta incluye los distintos canales de comunicación y sus respectivos responsables, para que cualquier persona pueda efectuar consultas sobre asuntos éticos relacionados con Colbún o denunciar conductas antiéticas o hechos ilícitos cometidos por las personas sujetas al cumplimiento de éste.

*“Todas las personas sujetas al cumplimiento de este Código tienen la obligación de denunciar aquellas conductas que a su juicio sean antiéticas o hechos ilícitos que sean de su conocimiento.”.*

Adicionalmente, el Código de Ética y Conducta hace referencia a distintas Políticas Corporativas con el objeto de complementar y/o profundizar determinadas materias. Las Políticas Corporativas se encuentran a disposición de todas las personas que deben dar cumplimiento al Código de Ética y Conducta, por lo tanto, deben ser conocidas, consultadas y cumplidas por dichas personas.

Lo expresado en los párrafos precedentes se explica a continuación para los distintos grupos de interés.

## 5. TRABAJADORES

### 5.1 Derechos y Deberes:

#### ¿Cómo comportarse?

- a. Todos los trabajadores de Colbún deben respetar los derechos de sus compañeros y utilizar las herramientas de este Código en caso de que su seguridad, sus propios derechos o los de sus compañeros se vean afectados. En tal sentido, ejercer acoso laboral o acoso sexual en contra de otro trabajador de Colbún o contra un trabajador de un contratista, proveedor, cliente o asesor, no está permitido.
- b. El trato entre trabajadores y hacia otras personas debe ser respetuoso, por lo tanto, ejercer violencia, malos tratos o conductas hostiles en contra de otras personas está prohibido. Tampoco está permitido realizar amenazas, engaños o solicitudes que induzcan comportamientos ilícitos o contrarios a este Código.
- c. Se debe respetar la libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.
- d. Los trabajadores deben ejercer sus funciones de manera leal y responsable. La lealtad se manifiesta en el respeto a los valores, objetivos, políticas y normas de Colbún, así como en la promoción de un entorno de trabajo colaborativo y en el actuar honesto y transparente. La responsabilidad, por su parte, implica asumir las consecuencias de nuestras acciones, buscando constantemente la mejora y el cumplimiento de los estándares éticos y profesionales.
- e. Todas las formas de esclavitud moderna como, por ejemplo, contratar a menores de edad sin que se dé estricto cumplimiento a la ley aplicable, someter a una persona a realizar trabajo forzoso, participar en la trata de personas o pagar una remuneración manifiestamente desproporcionada e inferior al mínimo mensual previsto por la ley en función de la vulnerabilidad del trabajador, son conductas abusivas y están prohibidas. Asimismo, es necesario cumplir con todos los requerimientos de salud y seguridad



ocupacional y mantener al día el pago de cotizaciones de seguridad social y salud.

- f. El consumo de alcohol y drogas durante el horario laboral y el desempeño de las funciones de trabajo bajo la influencia de dichas sustancias está prohibido. Excepcionalmente, se podrá consumir alcohol de manera moderada en actividades de representación o alguna actividad autorizada por la Gerencia de Organización y Personas o en su defecto por el responsable de la Central o Instalación respectiva.

### Conceptos:

- **Acoso sexual:** Se produce acoso sexual cuando un trabajador o empleador, realiza de forma indebida y por cualquier medio, solicitudes o requerimientos de carácter sexual no consentidos o no aceptadas por quien los recibe y que generan un ambiente ofensivo en el trabajo, que amenaza o perjudica su situación laboral y oportunidades en el empleo. Ejemplos: acercamientos o contactos físicos no consentidos, propuestas verbales de carácter sexual, regalos con connotaciones románticas o físicas no aceptados, correos electrónicos, mensajes personales a través de redes sociales con requerimientos sexuales, etc.
- **Acoso laboral:** Es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- **Violencia en el trabajo ejercida por terceros:** Son todas las conductas que afecten a los trabajadores, con ocasión de la prestación de los servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

## 5.2 No discriminación:

---

### ¿Cómo comportarse?

Colbún busca talentos diversos, ya que son esenciales para garantizar su funcionamiento óptimo. Por ello la selección de nuevos trabajadores y la promoción interna deben basarse en criterios asociados a los conocimientos, experiencias, valores y actitudes de las personas, así como también promover la inclusión en categorías como género, situación de discapacidad, etc. La riqueza de la diversidad la proporciona la inclusión, es decir, la capacidad de gestionar e integrar las diferencias individuales en un equipo de trabajo, promoviendo la diversidad de talentos, experiencias e identidades. Discriminar arbitrariamente está prohibido y es una conducta sancionada por el Reglamento Interno, dado que puede afectar la autoestima y las libertades personales de los trabajadores de Colbún, además de no favorecer la atracción y retención de talento.

### Conceptos:

**Inclusión Laboral:** es el proceso de mejora del entorno de trabajo que promueve la participación plena y justa de todos los empleados, independientemente de sus diferencias individuales, a fin de asegurar la igualdad de oportunidades.

## 5.3 Otras actividades:

---

### ¿Cómo comportarse?

Los trabajadores de Colbún pueden desarrollar otras actividades laborales, económicas, académicas, políticas o voluntariados fuera de Colbún, siempre que dichas actividades sean lícitas, no compitan con los negocios de Colbún, no se ejecuten en horario de trabajo y no contravengan alguna de las cláusulas establecidas en sus contratos de trabajo. Sin embargo, en el desarrollo de dichas actividades está prohibido usar los activos y recursos de Colbún como, por ejemplo, el nombre y la marca de Colbún, automóviles, tarjetas bancarias corporativas, etc.

Adicionalmente, antes de iniciar esas “otras actividades”, los trabajadores deben informar a su jefatura directa. El no dar cumplimiento a las políticas internas establecidas al respecto, podría afectar el desempeño del trabajador, el cumplimiento de sus obligaciones en Colbún y eventualmente, perjudicar la imagen y reputación de la Compañía.

## **5.4 Conflictos de interés:**

---

### **¿Cómo comportarse?**

- a. Los trabajadores de Colbún siempre deben actuar y tomar decisiones privilegiando los intereses legítimos de Colbún por sobre los intereses personales o los intereses de sus personas relacionadas. Está prohibido tomar oportunidades de negocio que puedan ser utilizadas por Colbún.
- b. En la toma de decisiones de contratación de trabajadores y proveedores de bienes y servicios, el trabajador siempre debe seguir los protocolos de Colbún sobre evaluación y selección.

Asimismo, debe informar a su jefatura directa y a la Gerencia de Auditoría Interna, en el caso de que el candidato a la posición de trabajo o el posible proveedor sea una de sus personas relacionadas y, por lo tanto, debe abstenerse de tomar la decisión de contratación dejando que otros trabajadores de Colbún que no tengan conflictos de interés con esa persona, tomen la decisión. En el caso de que la persona relacionada al trabajador sea contratada por Colbún, dicho trabajador no podrá ser quien administre esa relación contractual o laboral.

- c. Los trabajadores de Colbún deben comunicar a su jefatura directa y a la Gerencia de Auditoría Interna sobre cualquier vínculo que mantengan con otro trabajador, ya sea éste de índole familiar, de pareja, sociedad u otro vínculo de similares características, cuando exista una relación de subordinación, pertenezcan a la misma gerencia o estén relacionados en actividades de supervisión o auditoría. Lo anterior, debido a que esta situación puede afectar la imparcialidad en el contexto laboral y afectar negativamente el ambiente laboral de la empresa.

d. Todos los trabajadores deben completar y/o actualizar anualmente la declaración jurada de intereses y personas relacionadas, en la que además deberán declarar cualquier parentesco o relación que tengan con funcionarios públicos, autoridades de gobierno o personas políticamente expuestas (conocidas como PEP).

e. Recepción y entrega de regalos e invitaciones:

e.1 Por norma general, los trabajadores, incluyendo directores y ejecutivos de Colbún no podrán aceptar regalos corporativos, con excepción de aquellos que cumplan las siguientes condiciones:

- No superen los USD100.
- No comprometa su integridad, su juicio, ni pueda implicar, o siquiera pueda parecer, que su aceptación sea capaz de influir en las decisiones que el trabajador de Colbún deba tomar respecto de ese tercero o de sus personas relacionadas.
- En caso de considerar que no se cumplen las dos condiciones anteriores, esto debe ser informado a la Gerencia de Auditoría Interna, la que, bajo criterios de razonabilidad, definirá si dichos regalos podrán o no ser aceptados.

e.2 Asimismo, la entrega de regalos, beneficios e invitaciones de trabajadores incluyendo a directores y ejecutivos de Colbún a terceros están prohibidos, en caso de existir alguna excepción, esta debe ser aprobada por el Gerente General y nunca se pueden ofrecer si aparentan tener por objeto influir en las decisiones de terceros como, por ejemplo, licitantes, proveedores, clientes, competidores, asociaciones gremiales, comunidades, etc.

e.3 De igual forma, Colbún prohíbe “sin excepción” la entrega de regalos o atenciones de cualquier tipo, a funcionarios públicos. Lo anterior, con el propósito de evitar cualquier conducta que pueda ser considerada como un intento de obtener algún tipo de beneficio de parte del funcionario público.

e.4 En caso de que un trabajador reciba una invitación para participar de alguna capacitación, conferencia o seminario, la persona deberá informar a su jefatura inmediata para definir la forma de cofinanciamiento de dicha actividad, en donde Colbún deberá financiar a lo menos los pasajes o la estadía (según sea el caso).

## Conceptos:

- **Personas relacionadas:** Son familiares (cónyuge, padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos, tíos, sobrinos, cuñados, suegros y nueros), parejas y amigos cercanos y las sociedades en las que el trabajador de Colbún posea directa o indirectamente un 5% o más del capital de dicha sociedad, o empresas en que el trabajador o sus familiares sean directores o gerentes o posean un 5% o más del capital de dicha sociedad o ejerzan control efectivo en la toma de decisiones.
- **Funcionario Público:** Trabajador que, por disposición de la Ley, por elección o por nombramiento de la autoridad competente, participe en el ejercicio de funciones públicas y cuyo empleador es el Estado o un organismo del Estado, sea chileno o extranjero.
- **PEP:** Personas Expuestas Políticamente, son aquellos chilenos o extranjeros que desempeñan o hayan desempeñado funciones públicas destacadas en un país, hasta a lo menos un año de finalizado el ejercicio de estas.

## 5.5 Uso de Información:

---

### ¿Cómo comportarse?

- a. Cada trabajador, y especialmente los líderes de cada área en Colbún, deben mantener en estricta reserva la información sobre la Empresa, que no haya sido compartida públicamente, por lo tanto, no se deben hacer recomendaciones a otras personas sobre la compra o venta de acciones de Colbún, ni utilizar esa información para beneficio propio o ajeno o para evitar pérdidas, especialmente antes de que los estados financieros de Colbún sean publicados al mercado y durante las etapas de negociación de procesos fusiones y adquisiciones.

Cabe destacar que, el uso de información privilegiada es un delito sancionado por ley con penas privativas de libertad y restricciones para desempeñar cargos de director, administrador, gerente o liquidador de una sociedad

anónima abierta. Además, dicha práctica puede perjudicar la imagen y reputación de la Compañía.

- b. La información representa uno de los activos más importantes de Colbún. Cualquier divulgación a terceros de información confidencial o relevante para el negocio, que no esté autorizada o que se realice a través de canales distintos a los expresamente autorizados, podría ser perjudicial para la empresa y para las relaciones de confianza establecidas con los distintos públicos de interés. En cualquier caso, este tipo de información no puede ser revelada mientras no sea informada al mercado por los canales establecidos.
- c. Liderar responsablemente implica custodiar los documentos que contengan información privilegiada, secretos comerciales de Colbún e información de sus trabajadores, extrabajadores, clientes y proveedores. Por lo tanto, esta información deberá ser compartida únicamente con quienes tengan facultades suficientes y en espacios seguros donde ésta no pueda filtrarse. La información sensible de Colbún que se deba entregar a las contrapartes o fiscalizadores que correspondan, deberá ser proporcionada exclusivamente por los trabajadores autorizados para ello.

## **5.6 Ciberseguridad y Datos Personales:**

---

### **¿Cómo comportarse?**

- a. La información de Colbún y sus negocios, de sus proveedores y clientes, sus sistemas informáticos y la información personal de sus trabajadores y de sus colaboradores debe ser obtenida, registrada, tratada y usada única y exclusivamente para los fines de la empresa, respetando la privacidad de sus trabajadores y la regulación aplicable.
- b. La obtención, registro, tratamiento y eliminación de la información de Colbún, de sus trabajadores, proveedores y clientes debe llevarse a cabo conforme a las políticas internas.

- c. Los accesos a la intranet de Colbún y a los correos electrónicos corporativos asignados a cada trabajador, deben hacerse a través de redes y de dispositivos autorizados por la Compañía.
- d. Cada trabajador debe hacer uso de la credencial física o digital, usuario y contraseñas que le hayan sido designadas específicamente, de manera personal e intransferible y no puede compartirlas con otros trabajadores ni con externos a Colbún.
- e. Está prohibido instalar softwares o modificar las configuraciones de los dispositivos tecnológicos sin previa autorización de la Gerencia de Tecnologías de la Información y solamente se puede respaldar la información de Colbún en los sistemas y herramientas autorizadas por dicha área. Es deber de cada trabajador informar inmediatamente las violaciones de seguridad de la información y/o datos personales a la Gerencia de Tecnologías de la Información.
- f. Colbún promueve el uso responsable y ético de la Inteligencia Artificial (IA). En este sentido, el desarrollo e implementación de estas tecnologías debe ajustarse a las normas legales vigentes y su uso debe estar enfocado en el beneficio de nuestros públicos de interés, respetando sus derechos y privacidad. Además, se deberá fomentar una cultura de transparencia y responsabilidad dentro de nuestra organización, alentando el desarrollo y la adopción de tecnologías de IA que se ajusten a nuestros valores y contribuyan a nuestro propósito.

## **5.7 Uso y Cuidado de los Activos de la Empresa:**

---

### **¿Cómo comportarse?**

- a. El uso de los activos tangibles e intangibles (celulares, computadores, imagen corporativa, entre otros) debe ser en beneficio del cumplimiento de las funciones de cada trabajador de Colbún, respetando la ley vigente y las normas internas para tal efecto.

- b. Los vehículos, oficinas e instalaciones, correos electrónicos, tarjetas bancarias corporativas, entre otros, son recursos de Colbún y deben ser utilizados por los trabajadores única y exclusivamente para los fines de la empresa.
- c. Las tarjetas bancarias corporativas pueden ser utilizadas única y exclusivamente para pagar gastos necesarios para el ejercicio de sus funciones conforme a las políticas internas; está estrictamente prohibido efectuar pagos de gastos personales.
- d. En los viajes de trabajo los trabajadores de Colbún representan a la empresa y, por lo tanto, deben comportarse adecuadamente en atención a las circunstancias. Los gastos deben ser moderados y corresponder a los ítems autorizados previamente por la empresa. Está prohibido efectuar gastos de índole personal.
- e. Los gastos y reembolsos de bebidas alcohólicas están prohibidos, excepto cuando correspondan a gastos de representación o en el marco de alguna actividad autorizada por la Gerencia de Organización y Personas o en su defecto por el responsable de la Central o Instalación respectiva.
- f. Los activos intangibles de Colbún como su información, su propiedad intelectual, su reputación y su marca deben ser utilizados solamente por los trabajadores de Colbún que se encuentren autorizados para ello y para los fines que corresponda en cada caso. Asimismo, deben tener un especial cuidado en el uso de las nuevas tecnologías. Todo software o aplicación utilizado deberá ser el autorizado previamente por la Gerencia de Tecnologías de la Información.
- g. Respecto a la propiedad intelectual e industrial de terceros u otras personas o entidades externas a la Compañía, los trabajadores deben abstenerse de incorporar, reproducir o utilizar de cualquier manera elementos protegidos por derechos de autor u otras formas de propiedad intelectual sin autorización.
- h. En cuanto a las redes sociales, éstas deben ser utilizadas de forma responsable, es decir, evitando la publicación de información confidencial de la Compañía y la emisión de opiniones que puedan afectar su imagen y reputación.



- i. El acceso a vínculos, información o aplicaciones externas a través de equipos de la Compañía requiere de una verificación de su origen. En caso de tener dudas o sospechas de la intención final de los mencionados vínculos, se deberá descartar el acceso o consultar con el soporte específico que se disponga para estos efectos.
- j. Por otra parte, el uso de la marca “Colbún”, su logo, las apariciones en medios de comunicación, redes sociales y otros espacios públicos o privados, como seminarios y conferencias, en representación de Colbún o haciendo uso de su marca, deben ser previamente autorizados por la Gerencia de Comunicaciones.
- k. Al terminar la relación laboral, todos los activos de Colbún, tangibles o intangibles, deben ser devueltos y ninguna copia de la información de Colbún, de sus trabajadores, clientes o proveedores puede quedar en posesión del extrabajador. De manera excepcional, podrán adquirir algún activo de acuerdo con las directrices definidas al respecto, por la Gerencia de Organización y Personas.

## **5.8 Corrupción y soborno:**

---

### **¿Cómo comportarse?**

- a. Los trabajadores de Colbún no pueden ofrecer sobornos, préstamos, regalos, comidas, viajes, beneficios, favores, tratamiento preferencial u otros, a funcionarios públicos nacionales o extranjeros, ni a otras contrapartes.
- b. Las donaciones con fines políticos están prohibidas. Las donaciones con fines sociales, caritativos o científicos, para ser autorizadas, deben cumplir con las Políticas Corporativas.
- c. Las reuniones con autoridades gubernamentales, comunales o legislativas deben ser requeridas cumpliendo la regulación de *lobby* aplicable y las Políticas Corporativas. Se recomienda que en las reuniones con Funcionarios Públicos participen al menos dos trabajadores o representantes de la

Compañía y que se realicen en las instalaciones de Colbún o en las oficinas de la Institución Pública a la cual pertenezcan los Funcionarios.

- d. La relación, interacción y comunicación con entidades públicas y sus funcionarios debe ser llevada a cabo por representantes de Colbún autorizados para tratar con cada entidad en específico y según la materia que corresponda.
- e. Los trabajadores de Colbún deben colaborar con la entrega de información requerida por entes fiscalizadores y facilitar las diligencias investigativas ordenadas por la justicia, especialmente en casos en que se pueda investigar la responsabilidad penal de Colbún y/o sus trabajadores.

## **5.9 Calidad de Vida Laboral**

---

El éxito de nuestra gestión depende de profesionales que poseen integridad, las competencias necesarias y demuestran su entusiasmo en las tareas que desarrollan. Para ello, consideramos una prioridad lograr el mayor equilibrio entre la vida familiar y el trabajo, por lo que buscamos implementar de la mejor forma posible prácticas que permitan fortalecer la relación entre la familia y el trabajo de manera armónica y eficaz.

Del mismo modo, promovemos el desarrollo profesional, la capacitación continua y un clima laboral que contribuya también a la calidad de vida de nuestros trabajadores.

## **5.10 Medioambiente y Sostenibilidad:**

---

### **¿Cómo comportarse?**

Los trabajadores de Colbún deben cumplir con la legislación ambiental vigente, por ende, tienen la responsabilidad de evitar la generación de impactos adversos, tanto en el suelo, subsuelo, flora y fauna como en los cuerpos de agua existentes en las áreas asociadas a la prestación de los servicios. Esto implica, prevenir la

contaminación de estas áreas mediante prácticas que minimicen la liberación de sustancias tóxicas, como productos químicos industriales o desechos peligrosos que pudiesen causar daño. Asimismo, deben cumplir con la correcta manipulación y disposición de residuos o sustancias contaminantes de acuerdo con la normativa vigente.

## **6. CONTRATISTAS, PROVEEDORES Y ASESORES**

Deberá entenderse por contratista o proveedor, cualquier persona natural o jurídica que provea bienes o servicios a Colbún y a sus filiales, y, transitoriamente, las personas naturales o jurídicas que actúen en nombre de cualquier contratista o proveedor.

Las normas internas incluidas en este Código formarán parte integral de cualquier acuerdo que Colbún o cualquiera de sus filiales tenga con sus contratistas y proveedores; la transgresión de cualquiera de los requisitos mínimos aquí contenidos podrá causar la inhabilidad para proveer bienes y/o servicios a Colbún y sus filiales.

### **6.1 Trato justo:**

#### **¿Cómo comportarse?**

- a. Al evaluar la contratación de proveedores y contratistas, especialmente cuando se trate de licitaciones, se deberán seguir las Políticas Corporativas, brindándoles un trato justo y transparente, procurando seleccionar la mejor opción para los intereses y objetivos de Colbún, respetando la ley y el marco ético establecido en este Código.
- b. Durante los procesos de licitación, se espera que los oferentes cumplan con las reglas establecidas en la licitación y que guarden con reserva la información que pueda perjudicar el proceso y/o a sus competidores, así como también, se espera que eviten toda conducta orientada a influenciar inadecuadamente en la decisión de Colbún u obtener beneficios o preferencias indebidas. Los proveedores y contratistas de Colbún deben

abstenerse de ofrecer obsequios u otros beneficios que puedan influir en la toma de decisiones de los trabajadores de Colbún.

- c. Los oferentes de bienes y servicios y los actuales proveedores y contratistas de Colbún deben informar oportunamente sobre cualquier conflicto de interés, incluso si aún no se ha materializado, especialmente cuando se trate de personas relacionadas a trabajadores de Colbún.

## **6.2 Trabajadores de terceros:**

---

### **¿Cómo comportarse?**

- a. Los contratistas y proveedores de servicios de Colbún deben solicitar autorización previa para subcontratar el total o parte de los servicios que presten a Colbún, salvo que el contrato suscrito por las partes permita dicha modalidad. Los prestadores de los servicios subcontratados deben cumplir con las mismas condiciones, calidad de servicio y estándares de conducta acordados originalmente con Colbún.
- b. También deben cumplir con las Políticas Corporativas sobre personas, derechos humanos y condiciones de trabajo; salud y seguridad ocupacional; medio ambiente y comunidades; integridad en los negocios y cumplimiento normativo. Estos aspectos forman parte integral de los acuerdos que Colbún o cualquiera de sus filiales tenga con sus contratistas y proveedores.
- c. Los contratistas y proveedores deben informar oportuna y completamente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que implican sus labores, de las medidas preventivas requeridas y de los métodos de trabajo seguro. Asimismo, deben proporcionar condiciones laborales que permitan entornos de trabajo sanos, seguros y confortables, a fin de prevenir accidentes y lesiones.
- d. Los contratistas y proveedores deben reportar a Colbún sobre cualquier situación, condición o evento que pueda provocar accidentes.

- e. Deben tener claro que todas las formas de esclavitud y trabajo forzoso son conductas abusivas que no están permitidas. Está prohibido cualquier tipo de trabajo infantil que no se apegue estrictamente a lo dispuesto en la ley aplicable.
- f. Asimismo, cualquier conducta de acoso o de discriminación por raza, sexo, edad, discapacidad, estado civil, asociación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia étnica, orientación sexual u origen social, está prohibida.
- g. Es obligatorio que los proveedores y contratistas de Colbún cumplan con todos los requerimientos de salud y seguridad ocupacional y mantengan al día el pago de cotizaciones de seguridad social y salud de sus trabajadores. Al respecto, deben cumplir con todas las exigencias establecidas por la Ley laboral, especialmente en materia de remuneración de sus trabajadores, incluyendo el pago de horas extras y demás beneficios. Asimismo, se propiciará y promoverá -dependiendo de las circunstancias- que las remuneraciones y otros beneficios sean superiores a los mínimos garantizados por la ley.
- h. Los contratistas y proveedores deben respetar los derechos legales de los trabajadores, su libertad de asociación y su derecho a negociaciones colectivas.
- i. Las gestiones que prestadores de servicios, contratados directa o indirectamente, realicen en representación de Colbún frente a terceras partes, especialmente cuando se trate funcionarios públicos nacionales o extranjeros, deben ser y parecer lícitas y dar estricto cumplimiento a la ley aplicable. Toda forma de corrupción, cohecho o lavado de activos está prohibida.
- j. Los contratistas y proveedores deben respetar y promover el cumplimiento de las normas sobre la libre competencia.

## 6.3 Abastecimiento:

---

### ¿Cómo comportarse?

- a. Los bienes con que contratistas y proveedores abastezcan a Colbún deben tener un origen lícito y contar con todas las licencias, permisos y derechos que garanticen el libre y correcto uso de Colbún sobre dichos bienes.
- b. Las instalaciones y mobiliario de Colbún, sus sistemas informáticos y dispositivos electrónicos; secretos comerciales, propiedad intelectual e información confidencial sobre sus negocios; datos de sus clientes, proveedores y trabajadores; derechos y licencias de todo tipo; y cualquier otro activo físico o inmaterial de su propiedad deben ser protegidos, resguardados y respetados por sus contratistas y proveedores y no ser compartidos o entregados a quienes no cuenten con la autorización expresa de Colbún para usar o disponer de dichos activos.
- c. El nombre de Colbún y su marca podrán ser utilizados por terceros siempre y cuando éstos cuenten con autorización previa, expresa y otorgada por escrito por los representantes de Colbún que se encuentren facultados para tales efectos.
- d. Los contratistas y proveedores deben cuidar la imagen y reputación de Colbún, absteniéndose de realizar acciones que vayan en contra de los valores corporativos y estándares éticos establecidos en este Código.
- e. Asimismo, Colbún promueve las relaciones comerciales con aquellas empresas que proveen productos o servicios identificados con las comunidades que acogen a nuestras operaciones, cuando existen las condiciones para que los bienes y servicios involucrados puedan ser suministrados en forma competitiva y sostenible.

## 6.4 Medioambiente y Comunidades en Contratistas y Proveedores:

---

### ¿Cómo comportarse?

- a. Los contratistas y proveedores deben dar cumplimiento a la legislación ambiental vigente, por ende, no pueden generar impactos no permitidos en la flora, fauna, suelo, subsuelo, aguas y cualquier otro componente ambiental existente en las áreas asociadas a la prestación de los servicios.
- b. No pueden introducir o mandar a introducir al mar, ríos, lagos o cualquier otro cuerpo de agua, agentes biológicos, físicos o químicos, que pudiesen causar daño a dichos cuerpos de agua o a los componentes hidrobiológicos que allí se encuentran.
- c. Deben abstenerse de producir sustancias contaminantes o ruidos, y de disponer residuos, en forma diferente a lo establecido por la normativa vigente.
- d. Asimismo, deben identificar sustancias, productos químicos u objetos que puedan producir daño al medio ambiente y asegurarse que sean manipulados, transportados, almacenados, reciclados y finalmente dispuestos de manera segura.
- e. De igual forma, deben respetar la cultura y el entorno de las comunidades en las que operamos, mantenerlas informadas y minimizar el impacto social de nuestras actividades.
- f. Se espera que midan y gestionen el impacto de sus operaciones, promoviendo productos y servicios con menor huella de carbono.

## 7. CLIENTES

---

### ¿Cómo comportarse?

- a. Las relaciones con nuestros clientes deben ser transparentes y responsables, procurando cumplir siempre con los compromisos adquiridos y con la ley vigente. Nos comprometemos a otorgar un servicio de excelencia y a ser

eficientes y activos en atender los requerimientos de nuestros clientes, incluyendo la solución de problemas operacionales y administrativos, siendo las personas encargadas de la relación directa con los clientes, los responsables de dar una respuesta idónea, propositiva y de mejora continua.

- b. Cuando Colbún participe en procesos de licitación públicos o privados como oferente, sus representantes se regirán por las reglas establecidas en la respectiva licitación, desempeñando sus funciones de manera honesta y debiendo denunciar las prácticas antiéticas que observaren.
- c. Los clientes de Colbún siempre podrán solicitar información sobre el estado de cumplimiento de los servicios prestados y sus procesos de facturación, así como también, podrán comunicarse directamente con los representantes de Colbún.

## 8. INVERSIONISTAS Y ACCIONISTAS

### ¿Cómo comportarse?

- a. Colbún debe tratar a sus inversionistas de manera justa, no discriminatoria y conforme a la ley evitando preferir a algunos por sobre otros, especialmente respecto de la entrega de información sobre la Compañía y sus negocios, salvo las excepciones previstas en la ley y normativa aplicable, de lo contrario, esto podría impactar negativamente la imagen y reputación de la compañía y configurar un eventual delito penal.
- b. La información a los inversionistas se debe entregar oportunamente a través de los medios y portavoces autorizados, especialmente cuando la información sea catalogada como esencial o de interés según la ley y normativa aplicable.
- c. La información financiera y no financiera reportada por Colbún, se debe basar en registros confiables, precisos y fidedignos, visados por las personas responsables de generar dicha información.



## 9. COMUNIDAD Y SOCIEDAD

---

### 9.1 Libre Competencia:

---

#### ¿Cómo comportarse?

- a. No está permitido involucrar a Colbún en prácticas ni acuerdos colusorios con competidores como, por ejemplo, acordar la alteración o fijación de precios de bienes y servicios, asignar zonas o cuotas de mercado o limitar su producción.
- b. Siempre se debe velar por la libre competencia y, por lo tanto, no está permitido compartir información confidencial de Colbún ni aceptar información comercial confidencial de la competencia o hacer mal uso de ellas, en cualquier contexto, incluso en circunstancias de participación y colaboración generadas a través de asociaciones gremiales, procesos de reorganización, fusiones y adquisiciones y otros acuerdos de colaboración con competidores. La relación con los competidores de Colbún debe generarse de buena fe, bajo el cumplimiento estricto de la ley y siguiendo las Políticas y Manuales Corporativos sobre libre competencia.
- c. No está permitido el uso de identidades de marca registrados (jingles, slogans, combinaciones de colores, etc.) por otras organizaciones sin la debida autorización.

### 9.2 Relacionamiento Comunitario:

---

#### ¿Cómo comportarse?

- a. Toda relación y gestión social para desarrollar el negocio de Colbún de manera sostenible, debe cumplir con la ley aplicable y con las Políticas Corporativas. En tal sentido, gestionar las relaciones comunitarias de manera inadecuada puede afectar la licencia o aprobación social que requiere Colbún para desarrollar sus negocios de manera sostenible.

- b. Las iniciativas y proyectos que se desarrollen en comunidades deben contribuir al desarrollo local y en su gestión se debe cuidar la imagen y reputación de Colbún y favorecer un diálogo transparente y colaborativo.

### Conceptos:

- **Comunidad:** se refiere a todos los miembros del área de influencia de las centrales y proyectos de Colbún, incorporando en ella a sus autoridades.
- **Sociedad:** se refiere a los líderes de opinión a nivel local, regional o nacional, medios de comunicación, asociaciones gremiales y colaborativas, así como universidades y otras instituciones relacionadas con el negocio de Colbún.

## 9.3 Manejo de crisis:

---

### ¿Cómo comportarse?

- a. El gerente de área o jefe de área donde se produzca un problema no previsto, que involucre la salud o seguridad de las personas, dañe el medioambiente o pueda afectar la imagen y reputación de Colbún, deberá tomar todas las medidas razonables para contener los efectos negativos de la crisis y salvaguardar la seguridad de las personas tan pronto como tome conocimiento del problema.
- b. En paralelo, deberá informar a su superior jerárquico y al área de Comunicaciones sobre lo ocurrido, realizando una evaluación básica de las causas y efectos observados en la que se detallen además los hechos ocurridos y se identifiquen a los afectados.
- c. Las únicas personas que pueden hablar con los medios de comunicación e informar a los afectados sobre el problema ocurrido, son los voceros autorizados de Colbún, quienes deben actuar conforme a las Políticas Corporativas.

## 10. MEDIOMBIENTE Y SOSTENIBILIDAD

### ¿Cómo comportarse?

- a. La sostenibilidad es parte integral de las decisiones de negocio de Colbún. Por lo tanto, siempre se debe cumplir la ley aplicable y utilizar los sistemas de gestión de acuerdo con las Políticas Corporativas.
- b. En el desarrollo de proyectos e instalaciones, se debe buscar una integración armónica con el entorno, minimizando su impacto en el medio ambiente.
- c. No está permitido el uso no autorizado de tecnologías, inventos o procedimientos patentados o registrados por otras personas o entidades.
- d. La gestión de permisos ambientales debe llevarse a cabo por los representantes autorizados de Colbún, dando un estricto cumplimiento a la ley, respetando los plazos establecidos por la regulación aplicable y evitando cualquier acto que pudiera ser interpretado como ilícito o antiético.

## 11. SANCIONES POR INCUMPLIMIENTOS

El incumplimiento del Código de Ética y Conducta y/o de las Políticas Corporativas, puede poner en riesgo o dañar gravemente la salud, seguridad e integridad de las personas e impactar negativamente a los distintos grupos de interés de Colbún.

En términos generales, cualquier comportamiento antiético por parte de los trabajadores de Colbún que contravenga lo establecido en este Código, puede generar las sanciones señaladas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Dichas sanciones pueden ir desde una amonestación verbal, hasta la desvinculación del trabajador infractor.

Los actos ilícitos considerados por la ley como delitos son sancionados penalmente. Para el autor o ejecutor del delito, las sanciones penales pueden consistir en multas, cárcel, obligación de devolver las ganancias obtenidas (comiso de ganancias) y prohibición para ejercer profesionalmente ciertos cargos.

Para Colbún, las sanciones podrían ser multas, comiso de ganancias, prohibición de contratar con entidades estatales, supervisión sobre la gestión de sus negocios por externos, e incluso la disolución de la empresa.

Los incumplimientos de los contratistas y proveedores a los estándares éticos y de integridad establecidos en este Código, pueden generar las sanciones contempladas en los contratos y/o acuerdos suscritos entre las partes, como otras penalidades que permita la ley aplicable, pudiendo incluso llegar a generar el término de la relación contractual.

Respecto de los asesores de Colbún, es relevante destacar que las gestiones ilícitas que éstos ejecuten al representar a Colbún podrían acarrear la responsabilidad penal de la empresa.

Adicionalmente, los actos antiéticos o ilícitos cometidos por cualquiera de las personas sujetas al cumplimiento de este Código, pueden dañar gravemente la imagen y reputación de la Compañía; afectar la confianza de clientes, proveedores, fiscalizadores e inversionistas; e implicar pérdidas económicas y financieras.

## **12. COMUNICACIÓN, CONSULTAS Y DENUNCIAS**

Consideramos esencial que exista una comunicación fluida entre los trabajadores, utilizando los canales que la Compañía establece para esto. Buscamos que cada una de las personas que integra la Empresa exprese sus opiniones, dándolas a conocer de manera efectiva, con el fin de que el diálogo nos permita encontrar espacios de mejora y tomar decisiones transparentes e informadas. En esta línea, Colbún cuenta con canales de comunicación específicos para realizar consultas respecto de este Código, como también de otras normas y/o políticas corporativas.

Asimismo, Colbún cuenta con un Canal de Denuncias diseñado para que cualquier persona o grupo de interés (trabajadores, accionistas, clientes, proveedores y/o comunidades) disponga de una herramienta segura y confidencial, para denunciar cualquier hecho relacionado con la Compañía que pueda considerarse un incumplimiento o transgresión a las disposiciones establecidas en este Código de Ética y Conducta, el Modelo de Prevención de Delitos (asociado a la Ley de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas), las

Políticas Internas y/o las Leyes que regulan a la empresa, o ante cualquier conducta que vulnere los Derechos Humanos o sea contraria al propósito y valores de la Compañía.

Dicho canal permite realizar denuncias de forma anónima o nominativa. En todos los casos, la Compañía procura asegurar un análisis independiente, confidencial y sin represalias, así como una debida respuesta y resolución de la denuncia formulada.

Los hechos descritos en los párrafos anteriores deben ser reportados a través de:

- a) Página web de Colbún: [Integridad Corporativa | \(denunciascolbun.cl\)](https://www.colbun.cl/integridad-corporativa/denunciascolbun.cl)
- b) Correo electrónico: [comitedeetica@colbun.cl](mailto:comitedeetica@colbun.cl)
- c) Carta dirigida al Gerente de Auditoría Interna, dirección: Avenida Apoquindo #4775, Piso N°13, Las Condes.