Compañía General de Electricidad S.A.

Código Ético

Contenido

1. Objeto _____ 3

2. Ámbito de aplicación _____ 5

3. Principios rectores de la conducta en CGE _____ 7

4. Pautas de conducta_____ 9

5. Aceptación y cumplimiento del Código_____ 37

6. Comité de Auditoría _____ 39

7. Vigencia _____ 41

Anexo _____42

1 Objeto

El Código Ético de Compañía General de Electricidad S.A. tiene como finalidad establecer las pautas que han de presidir el comportamiento ético de todos sus directores, administradores y trabajadores en su desempeño diario, en lo que respecta a las relaciones e interacciones que mantiene con todos sus grupos de interés.

Éstos son los propios trabajadores, los clientes, los proveedores y Trabajadores externos, los accionistas, las instituciones públicas y privadas y la sociedad en general.

Este Código Ético se basa en la definición de la Misión, Visión, Valores y Principios de Compañía General de Electricidad S.A., en adelante CGE, a la que complementa, y constituye una guía de actuación para asegurar un comportamiento adecuado en el desempeño profesional de sus colaboradores, de acuerdo tanto con las leyes como con el Sistema Normativo establecido, respetando los valores de sus respectivas culturas.

El Código Ético de CGE refleja el principio de diligencia debida aplicado por CGE para la prevención, detección y erradicación de irregularidades relacionadas con incumplimientos del Código y de las normas internas establecidas, incluyendo aquellas que hacen referencia a ilícitos penales. De forma específica, se

respetará lo establecido en los modelos de prevención penal en cada uno de los ámbitos, cumpliendo con legislaciones en materia de responsabilidad penal de la persona jurídica.

La compañía entiende que la diligencia en estas materias requiere, entre otros, diseñar e implantar modelos de control que analicen regularmente los riesgos en los asuntos contemplados en este Código, aseguren el conocimiento de las normas en la organización, definan responsabilidades y establezcan procedimientos que permitan la denuncia confidencial de irregularidades, así como su resolución. La compañía entiende que los procedimientos que tiene implementados, incluyendo el Modelo de Prevención de Delitos, le permiten dar respuesta a los elementos anteriores.

2 Ámbito de aplicación

El Código Ético de CGE va dirigido a sus directores, ejecutivos o directivos, administradores y en general a todos los trabajadores de CGE, con independencia de la posición que ocupen o del lugar en el que desempeñen su trabajo. Además, es de aplicación a todas las Compañías en las que CGE tiene participación mayoritaria y en las que tiene la responsabilidad en su operación y/o gestión.

Por otra parte, la Compañía promoverá e incentivará entre sus proveedores y empresas contratistas la adopción de pautas de comportamiento consistentes con las que se definen en este Código Ético.

Cuando las circunstancias así lo aconsejen, la compañía podrá solicitar a sus proveedores, empresas contratistas y contrapartes que formalicen su compromiso con el cumplimiento del Código o con las pautas que establece. Del mismo modo, la aplicación del Código podrá hacerse extensiva a cualquier persona u organización vinculada con CGE cuando la compañía lo entienda conveniente y la naturaleza de la relación lo haga posible.

El Directorio y el Primer Nivel de Dirección de CGE, pondrán todos los medios que estén a su alcance para difundir la Misión, Visión, Valores y Principios de CGE, y hacer cumplir las pautas de conducta contenidas en este Código.

Asimismo, serán modelo de referencia en su comportamiento y nivel de cumplimiento del Código.

Los criterios de conducta recogidos en este Código no pretenden contemplar la totalidad de situaciones o circunstancias con las que directores, ejecutivos y trabajadores de CGE se pueden encontrar, sino establecer unas pautas generales de conducta que les orienten en su forma de actuar durante el desempeño de su actividad profesional.

3 Principios rectores de la conducta en CGE.

CGE considera que la confianza de sus accionistas, clientes, proveedores y trabajadores externos, así como del entorno social en el que desarrolla su actividad, se fundamenta en la integridad y responsabilidad en el desempeño profesional de cada uno de sus colaboradores.

La integridad se entiende como la actuación ética, honrada y de buena fe.

La responsabilidad profesional se entiende como la actuación proactiva, eficiente y enfocada a la excelencia, la calidad y la voluntad de servicio.

CGE espera de todos un comportamiento íntegro y responsable en el desempeño de sus funciones.

Asimismo, CGE también espera que sus proveedores y trabajadores externos mantengan un comportamiento acorde con estos principios.

Todos pueden consultar cualquier duda sobre la interpretación de las pautas de conducta que aparecen en este Código y deberán informar, de buena fe y sin temor a represalias, cualquier incumplimiento de las pautas del Código que observen en su desempeño profesional, a su superior jerárquico o al Comité de Auditoría a través del Encargado de Compliance o de la línea de

consultas y denuncias disponible en la intranet (Más Conectados) y página web de la compañía (http://www.cge.cl/linea-de-denuncia/).

Las comunicaciones realizadas al Encargado de Compliance y a través de la línea de denuncias se tratarán de forma confidencial y de acuerdo con lo establecido en la Ley sobre de Protección de Datos de carácter personal.

4 Pautas de conducta

El Código Ético determina pautas específicas de actuación en las siguientes áreas de contenidos:

4.1. Respeto a la legalidad, derechos humanos y a los valores éticos.

4.2. Respeto a las personas.

4.3. Desarrollo profesional e igualdad de oportunidades.

4.4. Cooperación y dedicación.

4.5. Seguridad y salud en el trabajo.

4.6. Uso y protección de los activos.

4.7. Corrupción y soborno.

4.8. Pagos irregulares y blanqueo de capitales.

4.9. Imagen y reputación corporativa.

4.10. Lealtad a la Compañía y conflictos de intereses.

4.11. Tratamiento de la información y del conocimiento.

4.12. Relaciones con los clientes.

4.13. Relaciones con los accionistas.

4.14. Relaciones con empresas contratistas y proveedores.

4.15. Respeto al medio ambiente.

4.1. Respeto a la legalidad, derechos humanos y a los valores éticos

CGE asume el compromiso de actuar en todo momento de acuerdo con la legislación vigente, con el Sistema Normativo interno establecido y con las prácticas éticas internacionalmente aceptadas, con total respeto hacia los derechos humanos y las libertades públicas.

Las actividades y operaciones de CGE se desarrollan conforme a su declaración de Misión, Visión, Valores y Principios y a su adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas (Anexo), cuyo objetivo es la adopción de principios universales en los ámbitos de los derechos humanos, normas laborales y medio ambiente.

Son referentes en la actuación ética de CGE, la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Tripartita de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), las Líneas Directivas para Empresas Multinacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y en especial los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.

En el marco del compromiso permanente que mantiene CGE con la promoción y respeto de Derechos Humanos, se han desarrollado lineamientos y políticas internas, las que deben ser respetadas por todos los trabajadores, ejecutivos y directores de la Compañía, sin excepción.

En particular, CGE respeta la libertad de asociación y negociación colectiva. Asimismo, reconoce los derechos de las minorías étnicas en los lugares donde desarrolla sus operaciones, rechazando el trabajo infantil y, en general, cualquier forma de explotación, siendo diligente en el cumplimiento de los principios establecidos en la Normativa comentada con anterioridad.

Todos los directores, ejecutivos, trabajadores, proveedores y colaboradores externos deben cumplir las leyes vigentes en los lugares donde desarrollan su actividad, atendiendo al espíritu y la finalidad de las mismas, y observando en todas sus actuaciones un comportamiento ético.

De forma especial, se deberá prestar atención al cumplimiento de legislación en materia de responsabilidad penal de la persona jurídica donde CGE opera. Al respecto, CGE cuenta con una Política y Procedimiento de Prevención de Delitos que establecen los lineamientos del Modelo de Prevención de Delitos de CGE, y éstas forman parte del sistema integral de Compliance de la Compañía. Este Modelo tiene por finalidad prevenir, detectar y responder ante conductas que podrían configurar alguno de los delitos señalados en la Ley N°20.393 sobre responsabilidad penal de las personas jurídicas.

Asimismo, se debe evitar cualquier conducta, que aún sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación de la Compañía ante la comunidad, el gobierno del país u otros organismos, y afectar de manera negativa a sus intereses.

Los directores, ejecutivos y trabajadores de CGE deben actuar con honradez e integridad en todos sus contactos o transacciones con las autoridades y funcionarios de los diferentes gobiernos y administraciones, asegurando que toda la información y certificaciones que presenten, así como las declaraciones que realicen, sean veraces.

Todos deben conocer las leyes que afecten a su trabajo, solicitando, en su caso, la información precisa a través de su superior o de las instancias que correspondan.

Ningún director, ejecutivo o trabajador colaborará conscientemente con terceros en la violación de ninguna ley, ni participará en ninguna actuación que comprometa el respeto al principio de legalidad.

Por su parte, la compañía pondrá los medios necesarios para que todos conozcan, en cada momento, la normativa externa e interna relevante para las funciones que desempeñen, y establecerá los modelos de control interno necesarios que aseguren el cumplimiento de la legalidad y valores éticos.

Ante cualquier situación que implique una falta de respeto a la legalidad, derechos humanos o valores éticos, los colaboradores deberán informar a CGE a través de su superior jerárquico y al Encargado de Compliance directamente o por medio de la Línea de Consultas y Denuncias disponible en la intranet (Más Conectados) y página web de la compañía (http://www.cge.cl/linea-de-denuncia/).

4.2. Respeto a las personas

CGE rechaza cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, moral o de abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos de las personas.

Los directores, ejecutivos y trabajadores de CGE deben tratarse con respeto propiciando unas relaciones cordiales y un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro.

Todos tienen la obligación de tratar de forma justa y respetuosa a sus compañeros, a sus superiores y a sus subordinados. De la misma forma, las relaciones con los trabajadores de las empresas proveedoras o contratistas estarán basadas en el respeto profesional y la colaboración mutua.

CGE considera importante el desarrollo integral de la persona, por lo que facilitará el necesario equilibrio entre la vida profesional y la vida personal.

4.3. Desarrollo profesional e igualdad de oportunidades

CGE promueve el desarrollo profesional y personal de todos, asegurando la igualdad de oportunidades a través de sus políticas de actuación.

No acepta ningún tipo de discriminación en el ámbito laboral o profesional por motivos de edad, estado civil, raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, origen social o discapacidad.

Además, CGE apoya y se compromete en la aplicación de las políticas públicas establecidas para promover una mayor igualdad de oportunidades.

La selección y promoción de personal de CGE se fundamenta en las competencias y el desempeño de las funciones profesionales, y en los criterios de capacidad definidos en los requisitos del puesto de trabajo.

Todos deben participar de manera activa en los planes de formación que la Compañía pone a disposición, implicándose cada uno en su propio desarrollo y comprometiéndose a mantener actualizados los conocimientos y competencias necesarias, con el fin de propiciar su progreso profesional y aportar valor a los clientes, a los accionistas de la compañía y a la sociedad en general.

Las personas que ejercen cargos de dirección o de mando deben actuar como facilitadores del desarrollo profesional de sus

colaboradores, de forma que se propicie su crecimiento profesional en la Compañía.

4.4. Cooperación y dedicación

CGE propicia un entorno de cooperación y trabajo en equipo para un mejor aprovechamiento de todas las capacidades y recursos.

Todos deben actuar con espíritu de colaboración, poniendo a disposición de las demás unidades organizativas y personas que integran la compañía los conocimientos o recursos que puedan facilitar la consecución de sus objetivos e intereses.

No obstante, esta obligación no contravendrá las limitaciones legales de separación de actividades relativas a la participación en estructuras organizativas ajenas y la facilitación de información comercialmente sensible recogidas en la legislación.

Asimismo, cuando la legislación lo establezca, se promoverá que los responsables de la gestión cotidiana de determinadas actividades tengan capacidad de decisión efectiva sobre las mismas, sin perjuicio de la adecuada supervisión por parte de la Gerencia General.

Se debe trabajar de forma eficiente durante la jornada laboral, optimizando el tiempo y los recursos que la Compañía pone a disposición, y tratando de aportar el máximo valor en todos los procesos en los que se participa.

4.5. Seguridad y salud en el trabajo

CGE da estricto cumplimiento a las normas de seguridad y salud en el trabajo que la legislación contempla, impulsa la adopción de políticas referidas a tales materias, adopta las medidas preventivas establecidas en la normativa, y vela en todo momento por el cumplimiento normativo en esta materia.

Asimismo, impulsa e incentiva la aplicación de sus normas y políticas de seguridad y salud en el trabajo por parte de las empresas contratistas y proveedores con los que opera.

CGE considera que la seguridad es una responsabilidad individual y una condición de empleo, motivo por el que no permitirá comportamientos inseguros que puedan provocar daños graves a las personas y/o instalaciones.

Con el objeto de evitar estos comportamientos inseguros, existen una serie de líneas rojas que no se deben traspasar y que son las que se indican a continuación:

- Ocultar accidentes de trabajo o incidentes muy graves, ni inducir a terceras personas a hacerlo, ocasionados en la ejecución de actividades por cuenta de la compañía, tanto por personal propio, como cualquier colaborador externo que preste servicios.

- Falsificar registros de seguridad.

- Ordenar incumplimientos de normas de seguridad.

Todos deben conocer y cumplir las normas de protección de la seguridad y salud en el trabajo y velar por la seguridad propia, de otros trabajadores, clientes, proveedores, colaboradores y, en general, de todas las personas que pudieran verse afectadas por el desarrollo de sus actividades.

Por su parte, CGE dotará a su personal de los recursos y conocimientos necesarios para que pueda desempeñar sus funciones con seguridad y en un entorno saludable.

4.6. Uso y protección de los activos

CGE pone a disposición de su personal los recursos necesarios para el desempeño de su actividad profesional, y se compromete a facilitar los medios para la protección y salvaguarda de los mismos.

Todos deben utilizar los recursos de la Compañía de forma responsable, eficiente y apropiada en el entorno de su actividad profesional. Asimismo, deben protegerlos y preservarlos de cualquier uso inadecuado del que pudieran derivarse perjuicios para los intereses de la Compañía.

La compañía no permite el uso de los equipos que pone a disposición de sus directores, ejecutivos y trabajadores para utilizar programas o aplicaciones informáticas cuya utilización sea ilegal, que puedan dañar su imagen o reputación o para acceder, descargar o distribuir contenidos ilegales u ofensivos.

En lo que respecta al personal interno y externo de seguridad patrimonial de CGE, contempla como referencia los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos.

4.7. Corrupción y soborno

La corrupción y el soborno aparecen cuando los directores, ejecutivos o trabajadores hacen uso de prácticas no éticas para la obtención de algún beneficio para la compañía o para ellos mismos. La corrupción y el soborno son una de las categorías de fraude.

CGE dispone de una Política Anticorrupción en la que se definen los principios a seguir con el fin de prevenir este tipo de riesgos.

Los directores, ejecutivos y trabajadores de CGE, en su relación con terceros y, en particular, con autoridades e instituciones públicas de los distintos lugares donde desarrolla su actividad, actuarán de una manera acorde con la Política Anticorrupción de la Compañía y las disposiciones nacionales e internacionales para la prevención de la corrupción y el soborno, entre las que se encuentran las disposiciones de las legislación en materia de responsabilidad penal de la persona jurídicas y las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE.

CGE se declara contraria a influir sobre la voluntad de personas ajenas a la compañía para obtener algún beneficio mediante el uso de prácticas no éticas. Tampoco permitirá que otras personas o entidades puedan utilizar esas prácticas con sus colaboradores.

Los directores, ejecutivos y trabajadores de la Compañía no podrán aceptar ni directa ni indirectamente obsequios o

compensaciones de ningún tipo que tengan por objeto influir de manera impropia en sus relaciones comerciales, profesionales o administrativas, tanto con entidades públicas como privadas.

Asimismo, no podrán hacer, ni directa ni indirectamente, pagos, obsequios o compensaciones de cualquier tipo que no se consideren propios del curso normal de los negocios, para tratar de influir de manera impropia en sus relaciones comerciales, profesionales o administrativas, tanto con entidades públicas como privadas.

En este sentido, CGE ha desarrollado una Política interna de Regalos y Hospitalidades, en la que se definen los lineamientos que se deben seguir para la entrega o recepción de cualquier tipo de regalo u hospitalidad.

Aquellos terceros a los que CGE pueda recurrir para el desarrollo comercial de la compañía deberán asumir, en sus relaciones con entidades privadas y públicas, compromisos similares a los que se recogen en este Código.

Adicionalmente, los directores, ejecutivos y trabajadores en el desarrollo de sus funciones profesionales velarán por el cumplimiento del control interno establecido para evitar irregularidades y ventajas indebidas en la relación de la compañía con terceros.

4.8. Pagos irregulares y blanqueo de capitales

CGE establece políticas para prevenir y evitar, en el transcurso de sus operaciones, la realización de pagos irregulares o blanqueo de capitales con origen en actividades ilícitas o delictivas.

Las citadas políticas establecen controles específicos sobre aquellas transacciones económicas, tanto cobros como pagos, de naturaleza o importe inusual realizados en efectivo, cheques al portador, tarjetas de crédito corporativas, pagos electrónicos o en general cualquier instrumento de pago, así como sobre todos aquellos pagos realizados a entidades con cuentas bancarias abiertas en paraísos fiscales, identificando en todos los casos la titularidad de las mismas.

Todos permanecerán alerta frente a aquellos casos en los que pudieran existir indicios de falta de integridad de las personas o entidades con las que la Compañía mantiene relaciones.

Por último, se revisarán con especial atención los pagos extraordinarios, no previstos en los acuerdos o contratos correspondientes.

4.9. Imagen y reputación corporativa

CGE considera que uno de los elementos básicos que contribuyen a su imagen y reputación corporativa es el establecimiento de relaciones de ciudadanía responsable en aquellas comunidades en las que desarrolla su actividad.

Todo el personal de la Compañía, en el ejercicio de su actividad, debe considerar los intereses de las comunidades locales.

La Compañía considera su imagen y reputación corporativa como uno de sus activos más valiosos para preservar la confianza de sus accionistas, clientes, trabajadores, proveedores, autoridades, y de la sociedad en general.

Todos deben poner el máximo cuidado en preservar la imagen y reputación de la compañía en sus actuaciones profesionales.

Igualmente, vigilarán el respeto y uso correcto y adecuado de la imagen y reputación corporativa por parte de los trabajadores de proveedores y contratistas.

Los directores, ejecutivos y trabajadores han de ser especialmente cuidadosos en cualquier intervención pública, participar en jornadas profesionales o seminarios y en cualquier otro evento que pueda tener una difusión pública (incluidos los comentarios en redes sociales), siempre que aparezcan en representación de la Compañía.

CGE no financia a los partidos políticos ni a sus representantes o candidatos.

La vinculación o colaboración con partidos políticos se realizará a título personal y será ajena totalmente a las actividades de la Compañía.

La Compañía aplicará la debida diligencia para asegurar la respetabilidad de las organizaciones y las causas a las que está apoyando, cumpliendo con la normativa interna establecida, que incluye la revisión de antecedentes de contraparte, el cual analiza, entre otros, el riesgo reputacional.

Regularmente, la compañía hará público los nombres de las principales organizaciones a las que apoya a través de sus actividades sociales.

4.10. Lealtad a la Compañía y conflictos de intereses

Los conflictos de interés aparecen en aquellas circunstancias donde los intereses personales de directores, ejecutivos o trabajadores, de forma directa o indirecta, son contrarios o entran en colisión con los intereses de la Compañía, interfieren en el cumplimiento recto de sus deberes y responsabilidades profesionales o les involucran a título personal en alguna transacción u operación económica de la Compañía.

CGE considera que la relación con sus directores, ejecutivos y trabajadores debe basarse en la lealtad que nace de unos intereses comunes.

En este sentido, CGE respeta la participación de sus directores, ejecutivos y trabajadores en otras actividades financieras o empresariales siempre que sean legales y no entren en concurrencia desleal o colisión con sus responsabilidades en CGE. En esta línea, habrán de atenerse a las limitaciones a la participación en empresas establecidas en la legislación que les sea aplicable. Además, deberán informar a la Compañía en el caso de que ellos o sus familiares cercanos participen o vayan a participar en los órganos de gobierno de otras sociedades que puedan entrar en colisión con los intereses de CGE.

CGE dispone de lineamientos y procedimientos para reportar y gestionar adecuadamente los conflictos de interés a los que se vea expuesto algún director, ejecutivo o trabajador de la Compañía.

Durante el desempeño de sus responsabilidades profesionales, todos deben actuar con lealtad y atendiendo a la defensa de los intereses de la Compañía. Asimismo, deben evitar situaciones que puedan dar lugar a un conflicto entre los intereses personales y los de la Compañía. Por ello, deben abstenerse de representar a la Compañía e intervenir o influir en la toma de decisiones en cualquier situación en la que directa o indirectamente tengan un interés personal.

4.11. Tratamiento de la información y del conocimiento

CGE considera la información y el conocimiento como uno de sus activos principales e imprescindibles para la gestión empresarial, por lo que deben ser objeto de una especial protección.

Declara la veracidad de la información como principio básico en todas sus actuaciones, por lo que los directores, ejecutivos y trabajadores deben transmitir de forma veraz toda la información que tengan que comunicar, tanto interna como externamente, y en ningún caso proporcionarán, a sabiendas, información incorrecta o inexacta que pueda inducir a error al que la recibe.

Todas las personas que introduzcan cualquier tipo de información en los sistemas informáticos de la Compañía, deben velar porque ésta sea rigurosa y fiable.

En particular, todas las transacciones económicas de la Compañía deberán ser reflejadas con claridad y precisión en los registros correspondientes, a través de las correspondientes Cuentas Contables, así como todas las operaciones realizadas y todos los ingresos y gastos incurridos.

El personal de CGE se abstendrá de cualquier práctica que contravenga el compromiso de reflejar con claridad y precisión todas las transacciones económicas en las Cuentas de la Compañía.

Todos deben guardar la más estricta confidencialidad sobre toda aquella información reservada a la que accedan como consecuencia del desempeño de su actividad profesional, desde transacciones comerciales hasta estrategias de precios y negociaciones con proveedores.

Quienes dispongan de información reservada sobre la Compañía, o sobre aspectos importantes de la estrategia, política, planes o activos de la compañía, deberán preservarla para que no pueda ser utilizada de forma inadecuada y abstenerse de utilizarla indebidamente en beneficio propio o de terceros.

El uso indebido o la divulgación de información confidencial de la Compañía, por cualquier medio, será considerado un incumplimiento al presente Código.

Las conductas y actuaciones relacionadas con los Mercados de Valores están recogidas en el "Manual de Manejo de Información de Interés para el Mercado", aprobado por el Directorio.

Ante cualquier duda sobre el carácter de la información, ésta se debe considerar como reservada mientras no se indique lo contrario.

CGE promueve que la información y conocimiento que se genera en la Compañía fluya adecuadamente entre todas sus unidades organizativas, para facilitar la gestión de las actividades y potenciar el desarrollo de las personas.

Toda la información y el conocimiento, entendido como resultado conceptual de la integración de información diversa, que se genere en el ámbito de la Compañía, es propiedad de la Compañía en los términos referidos en la legislación vigente.

Los directores, ejecutivos y trabajadores tienen el deber de preservar el conocimiento de la Compañía, facilitando su difusión en CGE y poniéndolo a disposición de los sistemas de gestión del conocimiento que se habiliten dentro de la Compañía.

Los directores, ejecutivos y trabajadores deben garantizar que no comparten la información comercialmente sensible entre Compañías del Grupo, cuando así se establezca en la legislación vigente.

CGE cumple la legislación vigente en materia de protección de datos, respetando el derecho a la intimidad y protegiendo los datos personales confiados por sus clientes, colaboradores, proveedores y colaboradores externos, candidatos en procesos de selección u otras personas.

Los directores, ejecutivos y trabajadores de CGE protegen la propiedad intelectual de la Compañía y ajena que incluye, entre otros, derechos de patentes, marcas, nombres de dominios, derechos de reproducción (incluso los derechos de reproducción de software), derechos de diseños, de extracción de bases de datos o sobre conocimientos técnicos especializados.

En su relación con terceros, todos seguirán escrupulosamente las normas y procedimientos en esta materia para evitar infringir los derechos de terceros.

4.12. Relaciones con los clientes

CGE asume, lidera e impulsa el compromiso con la calidad, facilitando los recursos necesarios para alcanzar la excelencia y estableciendo las medidas apropiadas para asegurar que la política de calidad sea practicada por todos los trabajadores de acuerdo con estos principios.

CGE compite en el mercado de manera leal, y no admite conductas engañosas, fraudulentas o maliciosas que lleven a la compañía a la obtención de ventajas indebidas.

Todos deben actuar de forma íntegra con los clientes de la compañía o sus clientes internos, teniendo como objetivo la consecución de los más altos niveles de calidad, la excelencia en la prestación del servicio y el desarrollo a largo plazo de unas relaciones basadas en la confianza y en el respeto mutuo.

La información o asesoramiento que se proporcione a los clientes ha de ser siempre suficiente, veraz, oportuna y adecuada. Bajo ningún concepto se podrán facilitar a los clientes informaciones equívocas, ambiguas o poco rigurosas que puedan inducirles a error o a tomar decisiones equivocadas.

4.13. Relaciones con los accionistas

El propósito de CGE es la creación continua de valor para sus accionistas, por lo que se compromete a proporcionar información objetiva, transparente, adecuada y oportuna sobre la evolución de la compañía y bajo condiciones de igualdad para todos sus accionistas. De igual manera, CGE se compromete a desarrollar las bases necesarias para la participación de sus accionistas en las decisiones que les corresponden.

4.14. Relaciones con empresas contratistas y proveedores

CGE considera a sus proveedores y empresas contratistas parte indispensable para la consecución de sus objetivos de crecimiento y de mejora de la calidad de servicio, buscando establecer con ellos relaciones basadas en la confianza y el beneficio mutuo.

CGE asume el compromiso de promover entre sus proveedores y colaboradores externos, sin perjuicio del cumplimiento de las condiciones contractuales, y bajo la premisa del respeto a la facultad de gestión, prácticas acordes con las pautas de conducta incluidas en este Código Ético.

Cuando las circunstancias lo aconsejen, la compañía podrá requerir a sus proveedores y empresas contratistas el compromiso de hacer suyas y cumplir expresamente con las disposiciones de este Código.

Todo el personal de la Compañía que participe en procesos de selección de proveedores y colaboradores externos, tiene la obligación de actuar con imparcialidad y objetividad, aplicando criterios transparentes y cumpliendo, estrictamente y sin excepciones, con la normativa interna en la materia, incluido el procedimiento revisión de antecedentes de contraparte, el cual analiza y evalúa el riesgo de operaciones con terceros, criterios de calidad y coste y evitando la colisión de sus intereses personales con los de la Compañía.

Asimismo, CGE ofrece a sus empresas contratistas y proveedores la posibilidad de dirigirse confidencialmente, de buena fe y sin temor a represalias, al Comité de Auditoría a través del Encargado de Compliance o de la línea de consultas y denuncias disponible en la intranet y página web de la compañía (http://www.cge.cl/linea-de-denuncia/), cuando entiendan que las prácticas del personal de la Compañía no son conformes a lo que se establece en este Código.

Los acuerdos establecidos entre CGE y sus proveedores o empresas contratistas incluyen cláusulas en relación con el cumplimiento de determinados estándares éticos, sociales y medioambientales.

4.15. Respeto al medio ambiente

La preservación del medio ambiente es uno de los principios básicos de actuación de CGE.

Consecuentemente con ello, tiene definida una política y está implementando un sistema de gestión medioambiental.

El personal de la Compañía debe conocer y asumir dicha política y actuar en todo momento de acuerdo con los criterios de respeto y sostenibilidad que inspira, adoptar hábitos y conductas relacionados con las buenas prácticas medioambientales y contribuir positiva y eficazmente al logro de los objetivos establecidos.

Asimismo, todos deben esforzarse en minimizar el impacto medioambiental derivado de sus actividades y de la utilización de las instalaciones, equipos y medios de trabajo puestos a su disposición, procurando un uso eficiente de los mismos.

En las relaciones con empresas contratistas o proveedores, se transmitirán estos principios y se exigirá el cumplimiento de los procedimientos y requisitos medioambientales que fueran aplicables en cada caso.

5 Aceptación y cumplimiento del Código

Los contenidos referidos a derechos y obligaciones que recoge este Código Ético son de carácter obligatorio y se encuentran comprendidos además en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Compañía.

La Compañía comunicará y difundirá entre todo su personal y entre aquellos terceros para los que resulte relevante, el contenido de este Código Ético. El personal deberá comprometerse formalmente con el cumplimiento del Código en el momento de ingresar a la Compañía y en aquellas oportunidades en las que la Compañía así lo requiera, por circunstancias del entorno o por requerimientos de la autoridad, entre otras.

Adicionalmente, la Compañía requerirá periódicamente a sus administradores y trabajadores que manifiesten formalmente que conocen y cumplen las pautas de conducta que establece el Código y llevará a cabo sesiones de formación sobre los diferentes aspectos del Código.

CGE espera un alto nivel de compromiso en el cumplimiento de este Código Ético. Todos podrán ser evaluados en función del cumplimiento de este Código. Su incumplimiento se analizará de acuerdo con los procedimientos y reglamentos internos, la normativa legal y los convenios vigentes aplicándose en su caso las sanciones procedentes.

Cualquier duda que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Código Ético deberá consultarse con el superior jerárquico, o en caso de ser necesario, con el Comité de Auditoría a través del Encargado de Compliance.

Nadie, independientemente de su nivel o posición, está autorizado para solicitar a un colaborador que contravenga lo establecido en el presente Código Ético. Tampoco se puede justificar una conducta impropia amparándose en una orden superior o en el desconocimiento del presente Código.

Los incumplimientos del Código Ético ponen en riesgo la reputación de CGE y podrían comprometer su solidez. Por tal motivo, todos tienen la obligación de informar a su superior jerárquico y al Comité de Auditoría, a través del Encargado de Compliance, cualquier incumplimiento o mala práctica que pudieran observar en el desempeño de sus actividades profesionales.

CGE ha establecido canales formales supervisados por el Comité de Auditoría, para que todos puedan realizar de buena fe y sin temor a represalias, consultas o comunicaciones de incumplimientos de lo establecido en este Código.

6 Comité de Auditoría

El Comité de Auditoría es un órgano de consulta y recomendación que dentro de sus finalidades tiene:

- Fomentar la difusión, conocimiento y cumplimiento del Código Ético.
- Interpretar el Código Ético y orientar las actuaciones en caso de duda.
- Facilitar la resolución de conflictos relacionados con la aplicación del Código Ético.
- Facilitar y gestionar una vía de comunicación a todos los trabajadores, proveedores y empresas contratistas para la realización, de buena fe y sin temor a represalias, de consultas o comunicaciones de incumplimientos del Código Ético o de cualquier otra información relacionada.
- Realizar informes al Directorio de CGE acerca de la difusión y cumplimiento del Código Ético, con el apoyo del Encargado de Compliance, así como de las actividades del Comité, elaborando recomendaciones o propuestas oportunas para mantenerlo actualizado, mejorar su contenido y facilitar la aplicación de aquellos aspectos que requieran una especial consideración.

La conformación del Comité de Auditoría está contenida en el Reglamento de operación del mismo.
El Comité elevará sus propuestas a la aprobación del Directorio.

7 Vigencia

El Código Ético entra en vigor en el día de su publicación y estará vigente en tanto no se deje sin efecto. Se revisará y actualizará periódicamente por el Directorio, a propuesta del Comité de Auditoría con la colaboración del Encargado de Compliance, que tendrá en cuenta para ello las sugerencias y propuestas que realicen los ejecutivos o trabajadores y los compromisos adquiridos por CGE en materia de responsabilidad social y buen gobierno.

Las aprobaciones definitivas de cada una de las actualizaciones del Código Ético serán realizadas por el Directorio de la Compañía.

Aprobado por el Directorio en sesión celebrada el 07 de octubre de 2015.

Actualizado en sesión celebrada el 27 de Julio de 2023.

Anexo

Pacto Mundial de las Naciones Unidas (Global Compact)

Principios Universales en los ámbitos de los derechos humanos, normas laborales y medio ambiente.

Derechos humanos:

1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
2. Asegurarse de que no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

Derechos laborales:

3. Apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
4. Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
5. Apoyar la erradicación del trabajo infantil.
6. Apoyar la abolición de las prácticas discriminatorias en el empleo y la ocupación.

Medio ambiente:

7. Dar apoyo a una aproximación de precaución en relación a los retos ambientales. Las Compañías deberían apoyar un enfoque preventivo a los retos ambientales.
8. Fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
9. Favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Corrupción:

10. Las Compañías deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.