

CONTENIDO

- 1. CARTA DEL GERENTE GENERAL**
- 2. NUESTROS VALORES**
- 3. OBJETIVO**
- 4. ALCANCE**
- 5. ROLES Y RESPONSABILIDADES**
- 6. NO TOLERANCIA A REPRESALIAS O ACOSOS**
- 7. LA SEGURIDAD PRIMERO**
- 8. ALTOS ESTÁNDARES AMBIENTALES**
- 9. CUMPLIMIENTO DE LA LEY**
- 10. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN**
- 11. DIVULGACIONES PÚBLICAS**
- 12. ANTICORRUPCIÓN**
- 13. CUMPLIMIENTO DE LEYES DE LOBBY**
- 14. ACTUAR CON INTEGRIDAD**
- 15. CONFLICTO DE INTERESES**
- 16. RESPETO A LAS NORMAS DE LIBRE COMPETENCIA**
- 17. REGALOS Y ENTRETENIMIENTOS**
- 18. PROVEEDORES, AGENTES Y SOCIOS COMERCIALES**
- 19. ACTIVIDADES POLÍTICAS**
- 20. PROTECCIÓN DE LOS ACTIVOS COMERCIALES**
- 21. COMPROMISO Y RESPONSABILIDAD CON NUESTRA COMUNIDAD**
- 22. CRECIMIENTO CONTÍNUO**
- 23. GESTIÓN DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO**
- 24. COMITÉ DE ÉTICA**
- 25. CONTROL DE REGISTROS**
- 26. DOCUMENTOS DE REFERENCIA**
- 27. ANEXOS**
- 28. CONTROL DE MODIFICACIÓN**

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	FECHA
Juan Jiménez- RRHH Christián de Amesti MAB Risk Compliance	Jasna Petric- Contraloría Ingeborg Rutherford- legal	Directorio	30 de mayo de 2024

1. CARTA DEL GERENTE GENERAL

Estimados Colaboradores, proveedores, contratistas, subcontratistas, socios comerciales, clientes, comunidades y organizaciones sociales: Junto con saludarlos cordialmente, me complace presentarles nuestra Guía de Valores.

Guacolda Energía SpA es una empresa privada de generación y venta de electricidad, con más de 30 años de presencia en el sector eléctrico, abasteciendo tanto a clientes regulados como clientes libres minero-industriales y comerciales a lo largo de todo Chile, esencialmente en la zona del Norte Chico. La central termoeléctrica Guacolda, se encuentra ubicada en Huasco, Región de Atacama, y cuenta con una ubicación estratégica en el Sistema Eléctrico Nacional, aportando energía segura, confiable, flexible y competitiva. Su capacidad de producción de electricidad alcanza a cerca del 7% de la demanda del Sistema Eléctrico Nacional.

En Guacolda trabajan alrededor de 200 personas, la mayoría de ellas en la central termoeléctrica, destacando su alto nivel de especialización y conocimiento de la operación de unidades termoeléctricas. Nuestra empresa cumple un rol social importante en la zona de Huasco, Freirina y Vallenar no sólo por ser una de las principales fuentes laborales, sino también por el desarrollo de un completo programa de actividades de relacionamiento social y comunitario, a través del apoyo a agricultores, fondos concursables para emprendedores, convenios con pescadores artesanales, financiamiento de áreas verdes, entrega de becas educativas, aportes en salud y actividades deportivas, entre otras, todo ello en estricto apego a valores de integridad y cumplimiento legal.

Gracias al trabajo conjunto con corporaciones sociales impactamos a miles de personas, contribuyendo al mejoramiento social. Con ello, hemos ido logrando un modelo sostenible de

GUACOLDA energía	GUÍA DE VALORES
	CGU-RH-G-01
	VERSION: 1

triple impacto: social, medioambiental y económico en las comunidades con las cuales nos relacionamos.

Al mismo tiempo, pretendemos desarrollar la responsabilidad social corporativa y aumentar la reputación de marca como responsable, tanto en el aspecto social y medioambiental, fortaleciendo el compromiso y vínculo de nuestros colaboradores, involucrándose en la causa a través de voluntariado corporativo y campañas especiales.

En el desarrollo de nuestra labor es fundamental que toda la organización esté alineada en la búsqueda de este propósito, y así ser reconocidos por un servicio de excelencia e innovación permanente.

Para lograr este objetivo, es necesario apoyarnos como organización en los valores que nos identifican, esto es, excelencia, integridad e inclusión, los que a su vez son los cimientos de la presente Guía de Valores, y de las declaraciones y lineamientos que en ella se manifiestan.

De este modo, nuestra Guía de Valores establece la forma en que se desarrollan nuestras actividades, apegados fielmente a la legislación vigente, respetando los derechos de las personas, estableciendo directrices de conductas a seguir ante diversas circunstancias de conflicto ético a las que se pueda ver enfrentado, con el fin de prevenir actos que pudieran afectar nuestro bien común.

Uno de nuestros valores que resguardamos es nuestra reputación corporativa, que se compone de nuestra calidad humana, la cual a su vez se refleja en nuestro actuar. Por esto, la presente Guía pretende ayudar en ese aspecto, a fin de hacer reflejar como prioridad la rectitud, la honestidad y el respeto por los demás.

Afectuosamente,

 Marco Arróspide
 Gerente General
GUACOLDA ENERGÍA SpA.

2. NUESTROS VALORES

Nuestros Valores definen la forma en que trabajamos como empresa y cómo interactuamos con nuestros numerosos grupos de interés. Como empresa creemos que debemos actuar con valores humanos y sociales, que apunten al bienestar colectivo.

Nuestra política integrada reconoce como valores:

- Seguridad primero.
- Altos estándares Ambientales.
- Actuar con integridad.
- Compromiso y responsabilidad con nuestra comunidad.

La **Seguridad** está en el centro de nuestro actuar. Estamos permanentemente preocupados de identificar los potenciales riesgos que podría haber para nuestros colaboradores, contratistas, clientes, socios y comunidades. Tomamos este factor como medida de éxito de acuerdo con la forma en la que realizamos nuestro trabajo en conjunto, mientras contribuimos a un futuro energético más sostenible.

Aplicamos los más **Altos estándares Ambientales**, procurando que nuestra gestión empresarial se enfoque en el cabal cumplimiento de la legislación vigente y los compromisos ambientales, adquiridos.

El **Actuar con Integridad** con nuestros colaboradores, clientes y socios es uno de nuestros rasgos distintivos.

El **Compromiso y responsabilidad con nuestra comunidad** resulta para nosotros primordial.

Todo lo anterior nos lleva cada día como empresa y como equipo a realizar nuestro trabajo con excelencia, satisfaciendo y adecuándonos ágilmente a las necesidades de nuestros clientes resolviendo cada significativo reto como Equipo.

3. OBJETIVO

Contar con una guía que establezca los principios básicos en el actuar ético profesional principalmente de los/as trabajadores/as, ejecutivos y directores de Guacolda Energía SpA, aclarando las responsabilidades existentes entre los mismos colaboradores de Guacolda, sus socios comerciales y proveedores; clientes, propietarios y sus comunidades, describiendo los

estándares de conducta empresarial que rigen sus relaciones comerciales, destacando las consideraciones que deben existir al momento de tomar decisiones comerciales difíciles, privilegiando una conducta coherente con los Valores de la Empresa.

4. ALCANCE

Esta guía se aplica a todo el personal de Guacolda Energía SpA, incluidos todos los empleados, funcionarios y directores. Además, a los trabajadores temporales, contratistas, subcontratistas, consultores, agentes, representantes, y en general a todos quienes se vinculan con la Empresa, quienes deben asegurarse de que sus acciones en nombre de Guacolda Energía SpA cumplan con los mismos altos estándares.

5. ROLES Y RESPONSABILIDADES

5.1 DE NUESTROS COLABORADORES

- Cada uno de nuestros colaboradores/personal de Guacolda, es responsable de incorporar los Valores de la empresa en su trabajo y en las decisiones comerciales que eventualmente tomen, procurando traspasarlas siempre en su actuar.
- Todos los colaboradores y trabajadores/as deberán buscar asesoramiento, plantea inquietudes o informar acerca de un comportamiento inadecuado en caso de ser procedente.

5.2 DE LOS LÍDERES

- Se espera que los líderes de Guacolda demuestren a través de su ejemplo un compromiso con los Valores de la Empresa y actúen con los más altos estándares de integridad.
- Los líderes tendrán que estar disponibles para responder preguntas y recibir informes de faltas de conducta. Es deber de cada líder de Guacolda fomentar la discusión regular de los Valores de la empresa y promover un ambiente de trabajo donde la consideración de estos constituyan una parte regular de las decisiones comerciales.

6. NO TOLERANCIA A REPRESALIAS O ACOSOS

La comunicación abierta es vital para el éxito de nuestros Valores. Estamos comprometidos a mantener un ambiente de trabajo en el que la gente Guacolda pueda

hacer preguntas, expresar sus inquietudes y hacer sugerencias apropiadas con respecto a las prácticas comerciales. No toleraremos represalias contra ninguna persona de Guacolda por plantear preguntas o inquietudes o por hacer un reporte de buena fe de un posible comportamiento inadecuado. Además, el acoso y la intimidación en el lugar de trabajo están estrictamente prohibidos y serán repelidos por la empresa de la forma más enérgica.

6.1 LÍNEA DE AYUDA GUACOLDA

Existe un canal de denuncias anónimas: denuncias@eguacolda.cl, de carácter totalmente confidencial.

El procedimiento a través del cual se deberán realizar las denuncias se encuentra detallado en el documento CGU-CI-P-01.

En caso de que surja alguna duda o se quiera realizar alguna pregunta, se podrá acudir asimismo directamente a este canal.

Las acciones contrarias a la ley, a nuestros Valores, a esta guía o a otras políticas corporativas serán motivo de acción disciplinaria para el trabajador involucrado. No informar un comportamiento inadecuado, hacer un informe falso a sabiendas o negarse a cooperar con una investigación también puede ser motivo de acción disciplinaria.

7. LA SEGURIDAD PRIMERO

La Seguridad es el centro de todo lo que hacemos. Siempre identificamos los riesgos potenciales para nuestra gente, contratistas, clientes, socios y comunidades. Medimos el éxito con base en la seguridad con la que realizamos nuestro trabajo juntos.

7.1 REQUISITOS DE SEGURIDAD

Daremos la máxima prioridad a la seguridad en el lugar de trabajo y en las comunidades donde realizamos nuestras funciones. Llevaremos a cabo nuestras actividades comerciales de acuerdo con todas las leyes y reglamentaciones de salud y seguridad aplicables en el lugar de trabajo, e informaremos de inmediato las inquietudes, incidentes y violaciones de seguridad en las que pueda incurrir cualquier miembro, ya sea de Guacolda o personal externo que se encuentre desarrollando labores en nuestras faenas.

7.2 PRÁCTICAS DE SEGURIDAD

Mejoraremos continuamente nuestro desempeño en seguridad al compartir las

lecciones aprendidas e intercambiar las mejores prácticas. Promoveremos iniciativas de seguridad global para identificar y reducir riesgos. Nuestras prácticas de seguridad siempre deben ser lo primero y más importante para el desarrollo de nuestro trabajo.

7.3 ENTORNO LABORAL SEGURO

Un entorno laboral seguro incluye un lugar libre de violencia e influencias negativas que pueden distraernos de nuestras responsabilidades. No pondremos en peligro nuestra propia seguridad o la seguridad de los demás permitiendo el trabajo bajo los efectos del alcohol o las drogas (recetadas o no).

Se prohíbe a todo miembro de Guacolda trabajar bajo la influencia del alcohol o de las drogas, en caso de que esto suceda se procederá conforme al documento CGU-RH-PO-05.

7.4 CIBERSEGURIDAD

Nos preocupamos de la ciberseguridad. Todos nuestros colaboradores deben sobreponer la seguridad en el trabajo al momento de aprovechar el poder de Internet. Guacolda proporciona pautas para que sus colaboradores utilicen los recursos tecnológicos de manera segura, responsable, profesional, ética y legal:

- Asegure sus cuentas
- Piense antes de hacer Clic
- Conozca sus redes
- Proteja su dispositivo
- Comparta datos con responsabilidad
- Esté seguro estando preparado

8. ALTOS ESTÁNDARES AMBIENTALES

Constituye un pilar fundamental el que nuestra gestión empresarial esté centrada en cumplir la legislación vigente y los compromisos ambientales.

Todo miembro de Guacolda debe ordenar su actuar de manera de propender a la realización de su trabajo de forma ambientalmente responsable, procurando que todos los estándares informados por la empresa se cumplan en esta materia.

9. CUMPLIMIENTO DE LA LEY

Nos preocupamos constantemente de estar en cumplimiento de todas las leyes vigentes, reglamentos y políticas de la empresa. En algunos casos, nuestros Valores

se esfuerzan por alcanzar un estándar más alto que el que exigen las leyes y los reglamentos.

10. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

10.1. FLEXIBILIDAD, ADAPTABILIDAD Y APERTURA

Guacolda fortalece la capacidad para valorar e incorporar perspectivas diferentes, reconociendo la diversidad como una ventaja competitiva. La inclusión es comprender que todas las personas tienen habilidades y potencialidades propias, por lo que las distintas necesidades exigen respuestas diferentes. Tomar acciones rápidas y eficientes ante diversas situaciones, contribuyendo y colaborando a formar una mejor sociedad.

10.2. DERECHOS LABORALES

En Guacolda procuramos promover un ambiente grato de trabajo, donde cada uno se sienta a gusto en la organización. Nuestro actuar es siempre respetando los derechos de los trabajadores, propiciando el respeto mutuo, la diversidad, inclusión, el acceso a oportunidades, el desarrollo profesional, brindando seguridad y beneficios que contribuyan a alcanzar este objetivo en conjunto los de la Empresa. En tal sentido, Guacolda ha dispuesto para cada colaborador un ejemplar del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el cual contiene en detalle los deberes y el respeto a los derechos laborales, de conformidad a la Constitución Política y a las leyes.

10.3. VIOLENCIA Y ACOSO

Guacolda rechaza tajantemente cualquier conducta constitutiva de violencia y acoso, entendiéndose por tal, como el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Un procedimiento de actuación para tramitar toda eventual denuncia en esta materia, y el conjunto de medidas que se pueden adoptar para encauzar todo eventual conflicto laboral se encuentra dispuesto especialmente por Guacolda conforme se señala en su reglamento Interno. Toda eventual denuncia sobre acoso en el trabajo debe ser verídica, formulada de manera fundada y responsable, y dirigida al área de Recursos Humanos, que será la encargada de recibirla y posteriormente tramitarla en conjunto con el área Legal. Además, se podrá recabar el apoyo y el asesoramiento del Comité

de Seguridad y Salud o delegado de prevención y/o los representantes de los trabajadores.

11. DIVULGACIONES PÚBLICAS

Guacolda Energía SpA proporcionará información completa y precisa sobre cuestiones financieras y operativas a inversores y agencias gubernamentales de nuestra gestión ambiental. Esto constituye un esfuerzo por garantizar la calidad y transparencia de las comunicaciones a los accionistas, analistas, comunidades y otras personas que negocian con valores de Guacolda.

12. ANTICORRUPCIÓN

Guacolda desaprueba abiertamente el soborno, las comisiones ilegales o los pagos indebidos, incluso si la negativa a realizar dicho pago hace que Guacolda pierda una oportunidad comercial.

No ofreceremos dinero ni ningún otro beneficio directamente o a través de un tercero a ningún funcionario del gobierno para influir en las decisiones, obtener o retener negocios o asegurar cualquier ventaja indebida. Cada trabajador debe velar siempre por aplicar los valores de Guacolda en el desarrollo de sus funciones laborales, actuando con integridad y de buena fe. Se rechaza cualquier conducta que vaya en contra de la normativa vigente y de los procesos establecidos, con el objeto de obtener beneficios de un tercero, ya sean autoridades, funcionarios públicos o particulares, mediante el ofrecimiento de dinero o bienes de valor, ya sean tangibles o no, con el objeto de que éstos a su vez realicen acciones u omisiones no permitidas en sus trabajos.

Con el fin de asegurar el debido cumplimiento, Guacolda Energía SpA ha implementado un Modelo de Prevención de Delitos que establece protocolos para un correcto relacionamiento entre nuestros colaboradores y funcionarios públicos, con la finalidad de prevenir la comisión de acciones que puedan ser catalogadas como corrupción, soborno, conflicto de interés o tráfico de influencias. Para tal fin, Guacolda cuenta con una política corporativa anticorrupción, la cual debe ser seguida por todos sus colaboradores.

Guacolda se somete al cumplimiento de las normas legales en Chile y respeta los gobiernos y autoridades nacionales e internacionales. Se compromete a mantener relaciones íntegras y transparentes con éstos, cumpliendo siempre las obligaciones que

haya adquirido o le correspondan de acuerdo a la ley. La relación con organismos de gobierno, autoridades y órganos fiscalizadores se debe desarrollar bajo los más altos estándares de transparencia, probidad y respeto.

13. CUMPLIMIENTO DE LEYES DE LOBBY

Ningún colaborador, socio o representante de Guacolda, con la exclusión de miembros debidamente autorizados por la Gerencia, podrá participar en actividades de “lobby” o hará contactos o se comunicará con funcionarios públicos para intentar influenciar en alguna determinada acción, sin la correcta autorización de la gerencia superior, debiendo cumplir con el deber de información que contempla la Ley N°29.730. Para los fines de esta pauta de conducta, se entenderá por “lobby” todo contacto con cualquier funcionario público o de institución de gobierno nacional o extranjero, con el objetivo de ejercer influencia en acciones gubernamentales, incluyendo, sin limitar, la aprobación, modificación o derogación de legislación, regulaciones, normativas administrativas, políticas gubernamentales, etc.

14. ACTUAR CON INTEGRIDAD

Es parte de nuestros valores el relacionarnos con nuestros colaboradores/ personal, clientes, proveedores y socios con integridad.

15. CONFLICTOS DE INTERESES

Evitamos situaciones que puedan crear o parecer que crean un conflicto entre nuestros intereses personales y los intereses de Guacolda. Nuestras decisiones comerciales se regirán por el juicio, la objetividad y la lealtad hacia Guacolda y las partes interesadas, no por nuestros intereses personales. Para tal efecto, contamos con una política de conflicto de interés, de acuerdo con el documento CGU-MDP-PO-03 del Reglamento Interno. Buscamos evitar que nuestros trabajadores se vean afectados de cualquier modo, ya sea de índole financiero u otro, en su juicio, objetividad o independencia en la toma de decisiones, de modo que comprometan la calidad de su trabajo, causando un conflicto entre los intereses propios y los de Guacolda, viéndose perjudicados estos últimos en beneficio de los primeros. I

Todo quien se relaciona con Guacolda debe actuar de manera objetiva, evitando que sus intereses personales interfieran con los de la Empresa. Es deber de cada miembro declarar oportunamente aquellas situaciones que pudiesen generar conflictos de interés, es decir, situaciones donde su capacidad objetiva de juicio se pudiese ver

afectada por una determinada coyuntura, tales como:

- Relaciones Familiares: Guacolda procurará que las relaciones familiares o afectivas al interior de la Empresa no entorpezcan el correcto ejercicio de los deberes laborales. Se evitarán las relaciones de subordinación entre parientes, según lo dictan las leyes y políticas internas.
- Actividades relacionadas: Los colaboradores no podrán desempeñar cargos o funciones en negocios relacionados con el giro de la corporación en otras instituciones similares, con proveedores o en sociedades relacionadas a éstas.

Para evitar todo potencial conflicto de interés, Guacolda cuenta con una política corporativa la cual debe ser seguida por todos sus colaboradores. Será deber de cada colaborador revisar sus acciones y decisiones a conciencia y, en caso de dudas respecto a alguna situación que pueda generar un eventual conflicto de interés, consultar de manera oportuna a sus superiores o a través de las personas o mecanismos establecidos por Guacolda.

16. RESPETO A LAS NORMAS DE LIBRE COMPETENCIA

Guacolda se compromete a conducir sus negocios compitiendo de manera justa y leal con los demás actores que participan en el mercado. Competiremos lealmente basándonos en los méritos de nuestros productos y servicios y de acuerdo con la letra y el espíritu de las leyes antimonopolio y otras leyes diseñadas para preservar la competencia libre y abierta. Conocemos y respetamos la normativa de libre competencia, competencia leal y demás normas vigentes, y colaboraremos con las autoridades competentes cuando así lo requieran.

Guacolda no realizará acuerdos formales o informales con sus competidores con respecto a precios, niveles de producción o inventario, licitaciones o asignación de mercados, clientes o proveedores. Guacolda velará siempre por un trato justo respecto de sus clientes y proveedores. En caso de detectar cualquier hecho, acto o convención que impida, restrinja o entorpezca la libre competencia, adoptaremos las medidas necesarias para subsanarlo.

17. REGALOS Y ENTRETENIMIENTOS

Los obsequios y el entretenimiento son una parte común de las interacciones comerciales, a pesar de que podrían ser contrarias a la ética corporativa, en algunos casos. Por lo anterior, los miembros de Guacolda no ofrecerán, solicitarán ni aceptarán obsequios, invitaciones, favores u otros beneficios o ventajas que puedan

malinterpretarse en el sentido de comprometer indebidamente nuestro juicio en nombre de Guacolda o nos obliguen de alguna manera. Además, los trabajadores de Guacolda que participan en actividades comerciales que involucran a funcionarios gubernamentales, deben comprender siempre qué leyes se aplican a sus actividades.

Guacolda prohíbe, salvo los casos regulados en nuestra respectiva política, ofrecer o entregar a terceros, así como aceptar o recibir de éstos, obsequios, invitaciones, favores y cualquier tratamiento especial, fuera de una práctica de sana convivencia comúnmente aceptada. Nuestro objetivo es mantener relaciones de confianza, basadas en la integridad y transparencia, con clientes o proveedores que participen en actividades comerciales lícitas, cuyos fondos provengan de fuentes y actividades legítimas. Para tal fin, Guacolda cuenta con una política corporativa de Regalos e invitaciones, y de Contribuciones Caritativas o Donaciones, la cual debe ser seguida por todos sus colaboradores.

18. PROVEEDORES, AGENTES Y SOCIOS COMERCIALES

Buscamos hacer negocios con proveedores, agentes, consultores y socios que sigan los más altos estándares de conducta e integridad comercial. Todos los acuerdos con estas partes deben cumplir con las políticas de Guacolda y la ley. Tomaremos decisiones de compra y adquisición que logren el mejor valor para la empresa, incluido el precio, la calidad, el rendimiento y la idoneidad.

Nunca se favorecerá discriminadamente a un proveedor por sobre otro, sino por razones que digan relación con una mejor propuesta económica para Guacolda.

19. ACTIVIDADES POLÍTICAS

Los/as trabajadores de Guacolda podrán participar como individuos independientes en procesos políticos y gubernamentales.

Para dejar en claro que dicha participación se lleva a cabo como un ciudadano privado y no en nombre de Guacolda, no se usará el nombre, los fondos, el tiempo de trabajo u otros recursos de Guacolda para ayudar a un partido político, candidato de grupo o campaña.

20. PROTECCIÓN DE LOS ACTIVOS EMPRESARIALES

Protegemos los activos de Guacolda, incluido el equipo físico, los fondos, la propiedad, los suministros u otros artículos de valor. Se prohíbe el robo o destrucción de activos de Guacolda. Es necesario obtener permiso antes de utilizar los activos de Guacolda

para proyectos o propósitos fuera de su uso comercial normal o fuera del horario laboral.

20.1 PROPIEDAD INTELECTUAL

Las ideas comerciales se encuentran entre los activos más valiosos de Guacolda. La propiedad intelectual, como marcas comerciales, patentes, derechos de autor, secretos comerciales, logotipos, procesos comerciales, investigación y listas de clientes o proveedores, proporcionan a Guacolda una ventaja competitiva, por lo que protegeremos dicha propiedad intelectual contrapérdida, robo u otro uso indebido. Ningún colaborador de la empresa podrá utilizar la propiedad intelectual a nombre propio o en interés de terceros.

20.2 PROTECCIÓN DE INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

Durante el curso de nuestro trabajo, podemos obtener información confidencial sobre Guacolda socios comerciales, proveedores o clientes de Guacolda. No compartiremos esta información confidencial con nadie fuera de la empresa y no usaremos esta información para beneficio personal.

Esta obligación de proteger la información confidencial y patentada continúa incluso después de dejar el empleo con Guacolda. El Personal de Guacolda debe devolver todas las copias de cualquier material que contenga información confidencial en caso de abandonar la empresa y asegurarse de la destrucción de cualquier copia de la misma.

20.3 INTERNET Y CORREO ELECTRÓNICO

El uso de Internet y el correo electrónico es fundamental para realizar comunicaciones comerciales de manera eficaz y eficiente. Utilizaremos principalmente sistemas de correo electrónico e Internet proporcionados por Guacolda para facilitar sus objetivos comerciales. Todos los datos almacenados en los computadores y servidores de Guacolda, incluido los correos electrónicos enviados o recibidos desde o hacia el correo institucional por cualquiera de los miembros de la empresa, son propiedad de Guacolda y no se considerarán privados.

20.4 REDES SOCIALES

Las redes sociales o cualquier otra herramienta o servicio que facilite las conversaciones por Internet, pueden ser una forma divertida y amena de compartir la vida y opiniones con familiares, amigos y compañeros de trabajo de todo el mundo. Sin embargo, el uso de las redes sociales también representa riesgos y genera

responsabilidades. Cuando use las redes sociales en nombre de Guacolda, se hará con consciencia de estar representando a Guacolda, teniendo siempre presentes los valores Guacolda y usando dichos canales con moderación.

De la misma forma, si cualquier miembro de Guacolda utiliza sus Redes Sociales personales, deberá cuidar el mencionar e/o intentar representar a la empresa en sus opiniones e interacciones.

21. COMPROMISO Y RESPONSABILIDAD CON NUESTRA COMUNIDAD

Trabajamos cada día procurando aplicar altos estándares y hacer nuestro trabajo con excelencia.

Trabajamos como un Equipo con compromiso y responsabilidad con nuestros clientes, comunidades y socios. Satisfacemos las necesidades cambiantes de los clientes con agilidad y disfrutamos celebrando el éxito de todos, resolviendo retos significativos.

21.1 NUESTRAS COMUNIDADES

Apoyamos las prácticas comerciales sostenibles en las comunidades donde operamos. Promoveremos prácticas operativas que reduzcan la carga ambiental asociada con nuestras actividades y fomentamos la innovación que pueda ofrecer beneficios ambientales y sociales.

21.2. NUESTROS PROPIETARIOS

Estamos comprometidos a proteger las inversiones de nuestros accionistas y proporcionar rentabilidad y crecimiento financiero. Al tomar decisiones comerciales, equilibramos los objetivos a corto y largo plazo en un esfuerzo por maximizar el valor para nuestros propietarios.

21.3 NUESTROS CLIENTES

Nuestros clientes son fundamentales para nuestro éxito. Trabajamos arduamente para comprender y anticiparnos a las necesidades de nuestros clientes y para brindar productos y servicios de la mayor calidad y valor posible.

22. CRECIMIENTO CONTINUO

Buscamos mejorar continuamente en todo lo que hacemos. Se anima a la gente de Guacolda a expresar opiniones de buena fe sobre cómo podemos continuamente mejorar el desempeño, tomando medidas activas para compartir estrategias y lecciones aprendidas en toda la organización.

Las siguientes preguntas pueden ser útiles para aplicar la letra y el espíritu de nuestros Valores cuando se enfrenta a una decisión comercial difícil:

1. ¿Son legales mis acciones previstas?
2. ¿Me gustaría que mis acciones se informaran en los medios de comunicación?
3. ¿Podría justificar mis acciones ante mis amigos y familiares?
4. ¿Me siento cómodo con estas acciones?

23. GESTIÓN DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

23.1. SISTEMA DE DENUNCIAS

Nuestro sistema de prevención de delitos y cumplimiento normativo se encuentra basado en los principios y valores de Guacolda, en el que reafirmamos nuestro compromiso de trabajar en forma ética y responsable en los negocios. Este sistema está compuesto por un Comité de Ética, un Oficial de Cumplimiento, Políticas Corporativas, un sistema y procedimiento de gestión de denuncias y un Modelo de gestión corporativo de riesgos de negocio.

Hemos desarrollado un sistema o canal de denuncias confidencial, que permite efectuar denuncias responsables y fundadas, con la finalidad de facilitar el deber de todas nuestras partes interesadas a denunciar hechos y conductas que, de acuerdo a nuestro modelo de prevención, puedan ir en contra de nuestro modelo ético y de cumplimiento, además de nuestras políticas corporativas.

Este sistema se encuentra disponible en nuestra página web www.guacoldaenergia.cl, junto con sus respectivos instructivos y procedimientos, y será accesible desde cualquier lugar. El sistema está disponible para todas las partes interesadas en el ámbito de aplicación de esta Guía.

23.2. PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE DENUNCIAS

Todas las denuncias recibidas serán conducidas al Oficial de Cumplimiento, para su análisis y posterior gestión en base al procedimiento de denuncias existente en la materia. Este último define la forma de gestionar cada denuncia, desde su recepción, investigación, escalamiento y derivación al Comité de Ética, si aplica, y sus eventuales sanciones, además, de velar que en cada denuncia se tomen medidas correctivas o de mejora, y se respeten las medidas anti-represalias.

23.3. MEDIDAS ANTI-REPRESALIAS

Es nuestra responsabilidad velar por evitar cualquier acto de hostilidad, ejercido con ánimo de venganza, en contra de aquel trabajador que haya realizado alguna denuncia de acuerdo al procedimiento establecido. Se considerará como represalia, cualquier acto que implique un abuso de poder en la ejecución de sus atribuciones del cargo, y que tengan como destino causar un menoscabo o detrimento en las funciones laborales, desarrollo profesional o en la persona misma del trabajador denunciante, entre otras, que digan o tengan relación directa o indirecta con el objeto de la denuncia realizada.

En general, toda discriminación o prejuicio en función de origen, situación económica, orientación sexual, edad, etnia, convicción política o religiosa y, además, acoso de cualquier naturaleza, inclusive moral y sexual, no serán toleradas.


Ningún colaborador, socio o funcionario de Guacolda tomará represalias, directa o indirectamente, contra otro empleado, colaborador, proveedor, distribuidor o concesionaria, por haber reportado una infracción o violación a esta Guía, o en general a cualquier otra política de Guacolda, o por haber reportado una actividad inadecuada o ilegal. Cualquiera que tome represalias será sujeto a sanciones, que puede significar el despido de la Empresa. Sin embargo, aquellas denuncias formuladas sin antecedentes fundados y con el sólo ánimo de causar un daño reputacional a otro, podrá ser severamente sancionado, de conformidad a los dispuesto en el Reglamento interno de orden, higiene y seguridad, o conforme a la legislación vigente.

24. COMITÉ DE ÉTICA

El Comité de Ética es el órgano de Guacolda encargado de velar por la correcta aplicación de nuestra Guía de Valores.

Entre sus principales funciones destacan:

- a) Promover los valores y principios éticos.
- b) Actualizar la presente Guía sobre la base de las sugerencias y situaciones

	GUÍA DE VALORES
	CGU-RH-G-01
	VERSION: 1

observadas o reportadas.

- c) Establecer mejoras al Sistema de Gestión Ética y Cumplimiento.
- d) Evaluar controversias, conflictos, faltas relacionadas a la Guía de Valores, además de las denuncias respecto de los delitos económicos
- e) Ser un órgano de consulta y resolutivo.

Para promover la implementación efectiva de la Guía de Valores, el Directorio de Guacolda ha designado a un Comité de Ética, el cual estará integrado por:

- Un miembro del Directorio,
- El Gerente General,
- El Subgerente de RRHH
- El Oficial de Cumplimiento
- El Contralor

Dicho Comité será presidido por el Director designado y sus actas estarán a cargo del Oficial de Cumplimiento. El Comité sesionará con la asistencia de la mayoría de sus miembros, entre los que siempre se deberá contar con la asistencia del presidente. En caso de empate de las decisiones de los miembros del Comité, éste se resolverá con el voto definitivo del presidente.

Cualquier colaborador, a través de cualquiera de los integrantes del Comité de Ética, o de sus superiores, podrá presentar, en forma escrita o verbal, denuncias, consultas o antecedentes respecto de la observancia o inobservancia de este Código, las cuales en todos los casos deberán ser tratadas con absoluta confidencialidad y reserva.

El Comité de Ética, analizará los casos que lleguen a su conocimiento y resolverá respecto de los miembros que no observen las disposiciones del Código o las políticas o procedimientos vigentes.


25. CONTROL DE REGISTROS

Nombre del Registro	Código	Disposición

26. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Nombre del Documento Anexo	Código	Tipo de Documento (Interno / Externo)	Disponible en:
Reglamento Interno de Orden	CGU-RH-RG-01	Interno	SharePoint
Reglamento Interno de Higiene y Seguridad	CGU-RH-RG-02	Interno	SharePoint
Canal de Denuncias			

Matriz de Riesgos de prevención de enfermedades profesionales y accidentes laborales	J-RH-RG-01/F2	Interno	SharePoint
Procedimiento Canal de Denuncias	CGU-CI-P-01.	Interno	SharePoint
Política de prevención del consumo de drogas y del abuso de alcohol	CGU-RH-PO-05	Interno	SharePoint

	GUÍA DE VALORES
	CGU-RH-G-01
	VERSION: 1

Política de Conflict o de Interés	CGU-RH-P-02	Interno	SharePoint
-----------------------------------	-------------	---------	------------

27. ANEXOS

Nombre del Documento Anexo	Código	Tipo de Documento (Interno / Externo)	Disponible en:

28. CONTROL DE MODIFICACIÓN

Revisión	Fecha	Descripción de Modificaciones
0	16.06.2022	Establecimiento de la GUÍA DE VALORES-CÓDIGO DE CONDUCTA Guacolda Energía SpA.

Este Proceso, sus documentos anexos y los documentos locales que se generan a partir de él, deben ser revisados, analizando la necesidad de actualización, como máximo cada 24 meses, después de la fecha de vigencia, de la última revisión aquí controlada; cuando haya cambios de proceso, cambio de tecnología, o por cualquier necesidad del Sistema de Gestión. Todas las revisiones deben mantenerse en el historial de revisión del procedimiento.