

CÓDIGO DE CONDUCTA

REVISIONES

Rev.	Fecha	Elaboró	Revisó	Aprobó	Descripción de cambios
1	10-11-2025	Fernanda Urrutia	Fernanda Urrutia	Javier Carrasco	Emitido para Uso
0	09-06-2025	Fernanda Urrutia	Fernanda Urrutia	Javier Carrasco	Emitido para Uso
A	12-05-2025	Fernanda Urrutia	Fernanda Urrutia	Fernanda Urrutia	Emitido para Aprobación

Política

TE-LEG-CPL-POL-GEN-0006

REVISIÓN: 1

2025

1 INTRODUCCIÓN

El presente Código de Conducta (el “Código”) es una herramienta de Hidroeléctrica La Higuera S.A., Hidroeléctrica La Confluencia S.A., La Higuera Transmisión S.A. y La Confluencia Transmisión S.A. todas en adelante la “Compañía” o “TEJV”), que permite cumplir su misión de manera responsable, ética y con estricto apego a la ley.

Este instrumento ha sido desarrollado conforme a la legislación chilena y a los principios contenidos en convenciones y guías de organismos internacionales, entre ellos la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

2 MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

2.1 Misión

Generamos y transmitimos energía limpia y sostenible en la cuenca del Tinguiririca, en un entorno colaborativo y seguro, fomentando el desarrollo profesional de nuestros colaboradores y aportando al bienestar de nuestra comunidad, como elementos esenciales de nuestro quehacer.

2.2 Visión

Queremos ser reconocidos como un equipo referente en el sector energético por su respeto a las personas, excelencia e innovación permanente, que opera con los mejores estándares de seguridad y sostenibilidad, contribuyendo así a un mejor país para las futuras generaciones.

2.3 Valores de la Compañía:

- a) **Seguridad:** Estamos comprometidos con la prevención de accidentes y enfermedades laborales, y con la protección a las personas. Aplicamos procedimientos y estándares que permitan velar continuamente por el autocuidado, desarrollando una cultura de seguridad y salud en el trabajo.
- b) **Sostenibilidad:** Desarrollamos nuestro negocio en base a un gobierno ético y transparente, un equipo que valora la diversidad e inclusión, y un enfoque que fomenta alianzas con la comunidad, el sector público y privados, resguardando nuestro medioambiente.
- c) **Honestidad:** Honramos la honestidad, el compromiso y el respeto a las personas. Integramos equipos de trabajo con alto sentido de pertenencia y calidad humana.
- d) **Excelencia:** Aspiramos siempre a resultados que superen las expectativas a través de un desempeño ágil y eficaz. Promovemos una cultura de uso responsable de los recursos, eficiencia, impulsando la innovación y adaptabilidad en todos nuestros desafíos.

Política

TE-LEG-CPL-POL-GEN-0006

REVISIÓN: 1

2025

3 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Código aplica a todos los empleados de la Compañía, los miembros del Directorio, los consultores y/o Contratistas que pudieren representarla y el personal bajo régimen de servicios transitorios (todos ellos, en adelante los “Colaboradores”). Su aceptación es requisito indispensable para adquirir esta calidad.

Asimismo, la Compañía espera que sus contratistas, proveedores, consultores y demás socios comerciales adhieran a los principios contenidos en este Código y mantengan estándares coherentes con sus valores.

Los gerentes tienen la responsabilidad de promover y difundir el presente Código y velar por su cumplimiento en las actividades bajo su supervisión.

4 CONDUCTA ESPERADA DE LOS COLABORADORES

En Tinguiririca Energía esperamos que todos nuestros Colaboradores actúen de manera coherente con los valores de la Compañía: honestidad, seguridad, sostenibilidad y excelencia, manteniendo en todo momento un comportamiento ético, profesional y respetuoso. Cada acción individual debe contribuir al ambiente seguro, inclusivo y transparente que buscamos construir y mantener.

Se espera que los Colaboradores:

- Actúen con honestidad e integridad en todas sus gestiones, tanto internas como externas.
- Cumplan las normas legales y los procedimientos internos establecidos.
- Hagan un uso adecuado y responsable de los recursos, instalaciones, herramientas y sistemas de la Compañía, evitando su uso para fines personales o indebidos.
- Respeten a todas las personas, promoviendo un ambiente laboral libre de acoso, discriminación y maltrato.
- Denuncien oportunamente cualquier situación que represente una desviación ética, irregularidad, ilegalidad, acto de corrupción, maltrato o peligro para la seguridad de las personas o la Compañía, utilizando los canales establecidos.

A continuación, se detallan algunas conductas específicas que forman parte de este estándar esperado:

4.1 Corrupción, fraude y lavado de activos

TEJV rechaza categóricamente cualquier forma de corrupción. Los Colaboradores nunca deben aceptar u ofrecer, por sí mismos o mediante terceros, sobornos, pagos de facilitación (coimas), favores, comisiones u otros beneficios indebidos, ya sea en beneficio propio o de la Compañía.

La Compañía también prohíbe toda práctica fraudulenta, así como cualquier transacción que pueda estar asociada al lavado de activos o financiamiento del terrorismo.

4.2 Cortesías comerciales, regalos y hospitalidad

Política

TE-LEG-CPL-POL-GEN-0006

REVISIÓN: 1

2025

Los Colaboradores no deben ofrecer ni aceptar regalos, invitaciones, comidas, u otras formas de hospitalidad que puedan comprometer su objetividad o generar un conflicto de interés. Solo se permitirá la recepción u ofrecimiento de cortesías simbólicas y de bajo valor en contextos legítimos de negocios, siempre que no afecten la imparcialidad.

4.3 Intermediarios, agentes y representantes

Por regla general, la Compañía no desarrolla sus negocios mediante intermediarios. En caso de contratar representantes, se aplicará una debida diligencia rigurosa y deberán adherir al Código de Conducta y a los valores de TEJV.

4.4 Conflictos de interés

La Compañía se encuentra plenamente comprometida con promover y resguardar la libre competencia, el cumplimiento normativo (tanto legal como interno), así como la ética y probidad en todos sus procesos, operaciones y relaciones comerciales. Para lo anterior, resulta fundamental que los Colaboradores, clientes, proveedores, contratistas u otras personas relacionadas, no mantengan conflictos de intereses con la Empresa.

Para estos efectos, se entiende por conflicto de intereses toda situación o circunstancia en que exista un interés personal, familiar o sentimental -presente o futuro, directo o indirecto- que pueda influir en la objetividad, independencia de juicio o criterio de una persona al intervenir en decisiones, gestiones o transacciones que involucren a la Empresa, sus trabajadores(as), clientes, contratistas, proveedores o competidores.

Los conflictos de interés deben ser conocidos y gestionados oportunamente, ya que su existencia puede importar un riesgo de decisiones inadecuadas, que impliquen un favoritismo indebido, o un intercambio de información comercial sensible que atente contra la libre competencia, la normativa aplicable o los principios éticos y de probidad antes referidos. Por ello, quienes enfrenten un posible conflicto de intereses deberán informarlo oportunamente a la Empresa y abstenerse de participar en la decisión, gestión o transacción respectiva.

4.5 Confidencialidad

Toda información confidencial o estratégica obtenida en el contexto del trabajo en TEJV debe ser protegida, incluso después de finalizada la relación laboral. La divulgación no autorizada de esta información está prohibida.

4.6 Actividad política

La Compañía no realiza contribuciones políticas y mantiene neutralidad institucional. Sin perjuicio de ello, cada Colaborador tiene derecho a participar en actividades políticas a título personal y fuera del horario laboral.

Política

TE-LEG-CPL-POL-GEN-0006

REVISIÓN: 1

2025

4.7 Comunicación y transparencia

Los Colaboradores deben garantizar que la información que generan, comunican o registran sea clara, veraz, completa y oportuna. La transparencia y trazabilidad son pilares fundamentales de nuestro trabajo.

Asimismo, está estrictamente prohibido generar, difundir o apoyar rumores que puedan perjudicar a otras personas o al clima laboral. En caso de recibir información no verificada, especialmente si puede tener impacto en otras personas o en la organización, se debe acudir directamente a las fuentes confiables para confirmar su veracidad. Los rumores de pasillo deben ser detenidos de inmediato, fomentando una cultura basada en la comunicación responsable, el respeto y la transparencia.

4.8 Libre competencia

TEJV actúa de forma justa en los mercados en que opera, rechazando cualquier práctica contraria a la libre competencia, como acuerdos de precios, repartos de mercado o información privilegiada indebida.

4.9 Tecnología de la información

Los sistemas informáticos y recursos tecnológicos deben utilizarse únicamente con fines laborales. La Compañía puede auditar la información contenida en sus sistemas conforme a la ley y los protocolos internos.

4.10 Comportamiento personal y profesional

Los Colaboradores de TEJV deben mantener en todo momento un comportamiento que refleje profesionalismo, respeto, responsabilidad y apego a las normas legales y éticas. Deberán:

- Cumplir los reglamentos, instrucciones y políticas internas de TEJV, así como la legislación laboral y de seguridad vigente.
- Actuar en concordancia con los valores de la compañía, manteniendo una actitud de respeto y colaboración con sus pares, jefaturas, equipos y terceros.
- Abstenerse de realizar sus funciones bajo la influencia de drogas o alcohol. El consumo moderado de alcohol podrá ser autorizado en ocasiones excepcionales, como reuniones comerciales, siempre que no interfiera con labores críticas ni comprometa la seguridad.
- No contratar, solicitar ni pagar por servicios sexuales durante el cumplimiento de funciones o viajes de trabajo.
- Respetar y promover un ambiente laboral libre de acoso, violencia, discriminación o maltrato.
- TEJV prohíbe expresamente cualquier forma de acoso laboral, sexual, violencia o conductas abusivas en el lugar de trabajo. Esto incluye situaciones presenciales, virtuales o remotas.
- Abstenerse de participar en cualquier decisión o gestión en donde se vea enfrentado a un posible conflicto de interés con personas que trabajen en la Compañía o que mantengan vínculos comerciales con ésta y que mantenga relaciones de consanguinidad, afinidad, civiles o sentimentales.

Política

TE-LEG-CPL-POL-GEN-0006

REVISIÓN: 1

2025

- Esté Código se encuentra en plena sintonía con la Ley N.º 21.643 (Ley Karin), que refuerza la prevención, denuncia, investigación y sanción del acoso laboral y sexual en los espacios de trabajo en Chile. La Compañía está comprometida con el cumplimiento de esta ley y con la implementación de medidas efectivas para proteger la dignidad y salud mental de todos los Colaboradores.

Reportar, a través de su jefatura o del Canal de Transparencia, cualquier situación que atente contra la integridad de las personas, los principios de este Código o la normativa legal aplicable.

Reportar de inmediato cualquier comportamiento indebido, ilegal o inseguro a través de su jefatura o del Canal de Transparencia.

5 CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO

5.1 Compromiso con el Código de Conducta y la Cultura Organizacional

Todos los Colaboradores de TEJV tienen la obligación de conocer, comprender y cumplir íntegramente el presente Código de Conducta, el cual forma parte integral de la cultura organizacional de la Compañía.

Este Código se complementa con las disposiciones contenidas en los respectivos contratos de trabajo, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y demás políticas, protocolos y normativas internas de TEJV.

El compromiso con los principios aquí establecidos es esencial para el funcionamiento ético, seguro y sostenible de la organización.

5.1 Violaciones al Código

Toda conducta contraria a los principios establecidos en este Código será considerada una infracción grave a las obligaciones del Colaborador y podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias conforme a la legislación laboral vigente, los procedimientos internos de la Compañía y la gravedad del caso.

Las sanciones podrán incluir, entre otras, amonestaciones, suspensión, terminación del contrato de trabajo y, en los casos que lo ameriten, la denuncia ante las autoridades competentes si se configuran delitos o infracciones legales.

TEJV no tolerará represalias contra Colaboradores que reporten de buena fe posibles infracciones o conductas contrarias al Código.

6 DENUNCIAS

Todos los Colaboradores tienen el deber de reportar cualquier situación que constituya una infracción al Código de Conducta, ya sea que la hayan presenciado directamente o tenido conocimiento de ella.

Política

TE-LEG-CPL-POL-GEN-0006

REVISIÓN: 1

2025

El procedimiento completo de funcionamiento del Canal de Transparencia se encuentra detallado en el documento: TE-LEG-CPL-PRD-GEN-0002 - Procedimiento de Canal de Transparencia.