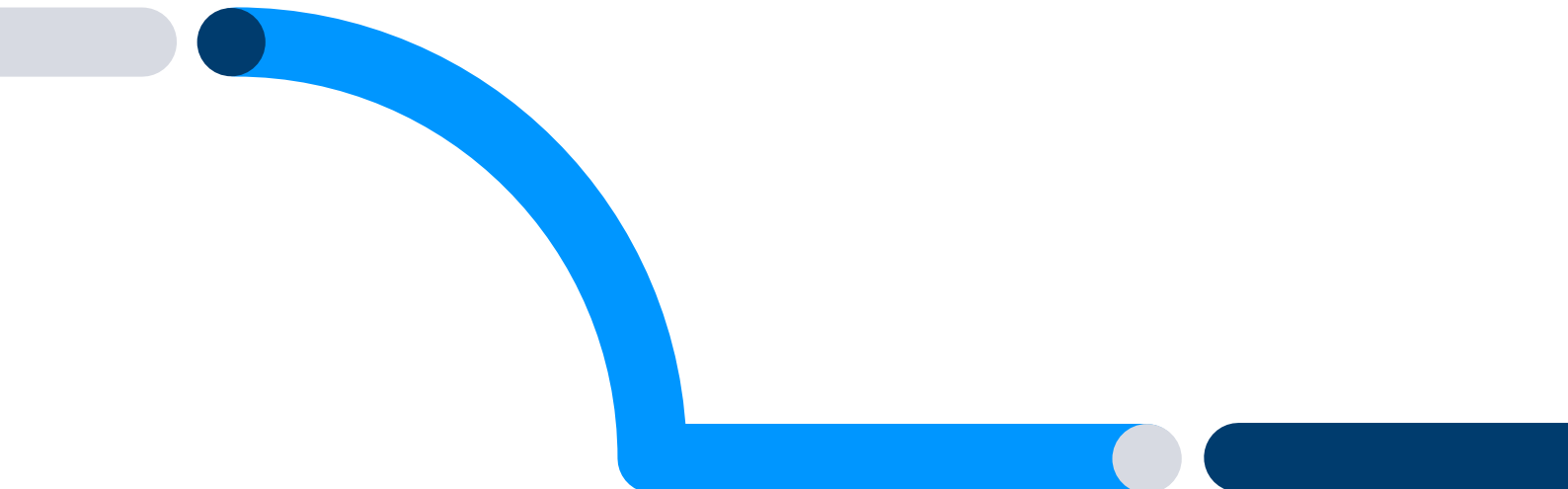


The logo for TEN, consisting of the letters 'TEN' in a bold, blue, sans-serif font. The letter 'E' has a small blue circle in its center.

UNA EMPRESA DE  
REDINTER Y ENGIE

A decorative graphic consisting of several horizontal and curved lines in shades of blue and grey. A thick blue line starts from the left, curves downwards and then right, ending in a grey circle. To its right is a dark blue horizontal line. Further right is a grey circle, followed by another dark blue horizontal line.

# CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE TRANSMISORA ELÉCTRICA DEL NORTE

**Enero 2023**

## Índice

ARTÍCULO 1º: OBJETIVO.....	1
ARTÍCULO 2º: ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	1
ARTÍCULO 3º: VALORES Y PRINCIPIOS ÉTICOS.....	2
ARTÍCULO 4º: RESPONSABILIDADES.....	3
ARTÍCULO 5º: PAUTAS DE CONDUCTA.....	4
5.1 Conducta Ética.....	4
5.2 Profesionalidad.....	4
5.3 Confidencialidad.....	5
5.4 Conflictos de Interés y Oportunidades Corporativas.....	6
5.5 Calidad de Divulgaciones y Comunicaciones Públicas.....	7
5.6 Protección y Uso Adecuado de Bienes de la Compañía.....	7
5.7 Conducta Justa y Equitativa Frente a Terceros.....	7
5.8 Interacción con el Gobierno y Autoridades.....	8
5.9 Estándares de Seguridad.....	8
5.10 Respeto a las personas y a los derechos en el trabajo.....	9
5.11 Uso y Manejo de Información Electrónica.....	9
5.12 Transparencia en la gestión de los intereses.....	9
ARTÍCULO 6º: PROTECCIÓN DE DATOS.....	10
ARTÍCULO 7º: SISTEMA DE GESTIÓN DE LA ÉTICA.....	10
7.1 Directrices del Sistema de gestión de la Ética.....	10
7.2 Cultura ética y cumplimiento:.....	11
7.3 Canal Ético:.....	11
ARTÍCULO 8º: PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS.....	11
8.1 Reporte posibles violaciones al Código.....	11
8.2 Procedimiento de denuncias.....	12
ARTÍCULO 9º: VIGENCIA.....	13



## ARTÍCULO 1°: OBJETIVO.

---

El presente Código tiene por objeto proporcionar una guía a todas las personas que forman parte de Transmisora Eléctrica del Norte, S.A. (en adelante la “Compañía” o “TEN”), estableciendo los valores éticos, los principios y pautas de conducta que han de presidir en la actuación profesional de todos los trabajadores de TEN.

Las directrices que inspiran el presente Código de Ética y de Conducta (en adelante el “Código”) son los de

1. Imparcialidad,
2. Buena fe,
3. Anteposición de los intereses generales a los propios, y
4. Cuidado y diligencia en el uso de la información y bienes de propiedad de la Compañía.

Asimismo, el Código determina los valores éticos, principios y pautas de conducta que deben seguir sus destinatarios en su actividad profesional, con el fin de contribuir a la transparencia y a la protección de los accionistas de la Compañía.

Este Código es la piedra angular del que emanan todas las políticas y normas de actuación internas de la organización para asegurar una gestión ética y responsable.

## ARTÍCULO 2°: ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

---

El presente Código tiene carácter obligatorio y debe ser aplicado por todas las personas que presten servicios en TEN (los “Trabajadores”) en el desempeño de su actividad profesional, como asimismo los miembros de su Directorio. Sus contenidos son mandatos y no meras recomendaciones. Los valores éticos, principios y pautas de conducta contenidos en este Código deben inspirar y presidir, en todo momento, el comportamiento de los Trabajadores y directores de TEN, por lo que es necesario que todos los conozcan, entiendan, asuman, cumplan y hagan cumplir en el ámbito de sus funciones y responsabilidades.

Este Código exige un grado superior de conducta ética que el requerido por la ley. Se espera y se exige que los Trabajadores y directores de la Compañía se conduzcan según la letra y el espíritu de este Código, y procuren evitar, incluso, la apariencia de una conducta inadecuada o indebida.

El incumplimiento de este Código puede conllevar medidas o sanciones disciplinarias.

A mayor abundamiento, las acciones bien intencionadas contrarias a la legislación o al contenido de este Código, pueden tener consecuencias negativas para la Compañía y para los individuos involucrados, razón por la cual y, a pesar de no concurrir una mala intención, son igualmente sancionables.

Los estándares establecidos en este Código cubren una amplia gama de prácticas, por lo que no puede agotar, ni pretende hacerlo, todos los aspectos legales que puedan surgir, ni todas las situaciones en las que se deba adoptar decisiones en las que se encuentren involucrados aspectos éticos.

El hecho que una norma jurídica no esté específicamente cubierta por una sección de este Código no exonera de la obligación que pesa sobre todos los Trabajadores de la compañía en relación con su cumplimiento.

## ARTÍCULO 3°: VALORES Y PRINCIPIOS ÉTICOS

TEN cuenta con valores y principios que ofrecen un marco global de conducta para sus Trabajadores que deben aplicarse para fortalecer el compromiso común de todas las personas con la ética, como pilar fundamental del desarrollo de su misión y visión, y de su buen funcionamiento.

Dichos valores corresponden a los siguientes:

- I. **RESPECTO:** Demostramos un trato digno y leal a las personas. Creemos en la diversidad como elemento integrador y enriquecedor, al igual que promovemos la pluralidad de perspectivas y opiniones como fuente de desarrollo.
- II. **INTEGRIDAD:** Nuestra conducta es coherente y honesta. Actuamos de forma transparente, con profesionalidad y cumpliendo los compromisos que hemos asumido.
- III. **SOSTENIBILIDAD:** Siendo conscientes de nuestro papel ante los retos actuales y futuros de la sociedad, creamos valor compartido con nuestros grupos de interés, actuando con responsabilidad y excelencia, así como buscando el desarrollo social y la mejora ambiental.

Los principios éticos que deben guiar la actuación de los Trabajadores son los que se señalan a continuación:

- I. **ESPÍRITU DEL EQUIPO:** Nos esforzamos por ser emprendedores, innovadores y creativos. Buscamos estrechar la solidaridad y desarrollar sinergias.
- II. **PROTECCIÓN Y USO RESPONSABLE DE LOS ACTIVOS:** Los activos de TEN son un elemento fundamental en el logro de sus objetivos de negocio. Es necesario un uso adecuado, responsable y eficaz de todos los activos de la organización. Es responsabilidad de todos los miembros de TEN mantener el buen nombre de la organización en todo momento. TEN considera su imagen y reputación como uno de sus activos más valiosos, dado que garantiza la confianza de accionistas, Trabajadores, clientes, proveedores, administraciones públicas y de la sociedad en general.
- III. **CONSERVACIÓN Y MEJORA DEL ENTORNO:** TEN mantiene un compromiso con la protección y mejora del medio ambiente y de la salud de la población a través de la minimización de los efectos no deseados de su actividad. Asimismo, promueve el desarrollo de un entorno más próspero y sostenible, favoreciendo la integración de sus actividades en el territorio.
- IV. **CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO DE LAS COMUNIDADES:** TEN mantiene un compromiso de generación de valor compartido con la sociedad y de contribución al progreso de las comunidades en las que está presente. TEN fomenta el establecimiento de relaciones de confianza y comunicación continua y recíproca con ciudadanos e instituciones a fin de alcanzar soluciones que integren las necesidades específicas de cada comunidad, fomentando la aceptación social, bajo un firme compromiso de respeto y promoción de los derechos humanos.
- V. **RESPECTO POR LOS DERECHOS HUMANOS:** Llevamos a cabo nuestra actividad respetando los derechos humanos internacionalmente reconocidos en cualquier lugar donde estemos operando.

## ARTÍCULO 4°: RESPONSABILIDADES

TEN tiene la responsabilidad de poner a disposición de todos sus Trabajadores los medios necesarios para que puedan llevar a cabo su actividad profesional de acuerdo con los valores éticos, principios y pautas de conducta establecidas en el presente Código.

El Directorio de TEN es el órgano responsable de aprobar el Código en respuesta a su compromiso adquirido con el sistema de ética y cumplimiento de la compañía.

Los órganos de dirección de TEN son responsables de mostrar compromiso y liderazgo con el diseño, desarrollo, implementación, mantenimiento y mejora continua del sistema de gestión de la ética.

TEN cuenta con la figura del Encargado de Prevención de Delitos, cuyas responsabilidades son:

- Resolver las consultas en relación con el Código.
- Tramitar las denuncias relativas a la aplicación del Código y garantizar la adecuada instrucción de las mismas.
- Instruir las denuncias relativas a la aplicación del Código.
- Elaborar la propuesta de resolución, que incluye los planes de acción de las denuncias formuladas y, presentarlos para la aprobación del Gerente General o, cuando estén relacionadas con el Gerente General, a la Presidencia del Directorio de TEN.
- Mantener informado sobre el estado de la tramitación de las consultas y denuncias a las personas que hayan formulado las mismas.
- Elaborar un informe periódico de revisión del sistema de gestión de la ética, detallando del resultado de la instrucción de las denuncias admitidas a trámite y proponer acciones de mejora del mismo.

Los Trabajadores de TEN deberán cumplir con las siguientes responsabilidades fundamentales, en relación al respeto y cumplimiento del presente Código:

- I. Conocer el Código y actuar de acuerdo con los valores, principios y pautas de conducta recogidos en el mismo.
- II. Cumplir con la legislación vigente, así como los compromisos, Reglamento Interno, de Orden, Higiene y Seguridad y/u otras políticas internas.
- III. Trasmitir, en el caso de gestionar equipos, la importancia de conocer, entender, asumir y cumplir el Código, asegurándose de que cuentan con los medios necesarios para ello, y velar porque cumplan los valores, principios y pautas de conducta del Código.
- IV. Colaborar con los otros miembros de la organización para que puedan llevar a cabo una conducta acorde con los valores éticos, principios y pautas de conducta del Código.
- V. Promover con el ejemplo en el desarrollo de sus funciones y responsabilidades la cultura ética y los valores recogidos en el Código.
- VI. Participar activamente en las acciones de formación y sensibilización de la organización para la promoción de la ética y el cumplimiento.
- VII. Consultar cualquier duda que pueda suscitar la aplicación del Código a través del responsable directo o el encargado de prevención del delito de TEN.
- VIII. Realizar un uso responsable del Canal Ético de TEN, de acuerdo con el principio de buena fe.

- IX. Colaborar activamente y con lealtad en el desarrollo de los expedientes de investigación y consulta derivados del Código.
- X. Comunicar cualquier incumplimiento del Código, de la legislación aplicable y de los compromisos y normas internas asumidas por TEN, a través de los canales establecidos al efecto.

El Código se encuentra publicado en la página web corporativa externa para que todos los grupos de interés puedan acceder fácilmente al mismo.

## ARTÍCULO 5º: PAUTAS DE CONDUCTA.

---

### 5.1 Conducta Ética

El Trabajador de la Compañía deberá caracterizarse por su independencia, integridad moral y respeto a las personas en el desarrollo de su actividad diaria.

Lo anterior supone las siguientes exigencias:

- **Actuar de acuerdo con la ley y las regulaciones:** En toda circunstancia, los Trabajadores de la Compañía deberán actuar de acuerdo con las leyes y regulaciones nacionales e internacionales, así como aquellas reglas y ética de cada profesión y de las políticas de TEN.
- **Comportarse en forma honesta e íntegra:** La honestidad y la integridad deben gobernar tanto nuestras relaciones profesionales como nuestras relaciones interpersonales.
- **Lealtad y buena fe:** Ajustar en todo momento su actuación a los principios de lealtad y buena fe para con la Compañía, los superiores jerárquicos, pares y colaboradores.
- **Respeto por los demás:** Es de máxima importancia la tolerancia y el respeto por los demás, al cual todos los Trabajadores deben adherir en el curso de sus actividades profesionales. El respeto implica tratar a los demás de forma justa, dando igual importancia a todas las personas, respetar en todo momento los derechos de las personas, su dignidad y su individualidad, y las diferentes culturas.

### 5.2 Profesionalidad

El Trabajador debe destacarse por su elevado grado de profesionalidad y conocimientos, que le permitan desarrollar las funciones y actividades necesarias para el incremento del valor de la Compañía.

La profesionalidad supone para el Trabajador las reglas de actuación que se detallan a continuación:

- **Formación:** Atender permanentemente a su propia formación y a la de sus colaboradores, con el fin alcanzar el mayor rendimiento en la realización de sus funciones.
- **Información:** Facilitar a sus superiores información veraz, necesaria, completa y puntual acerca de la marcha de las actividades de su área de competencia; y a sus colaboradores y/o compañeros, aquélla que sea necesaria para el adecuado desempeño de las funciones de éstos.

- **Legalidad:** Conocer y cumplir las normas reguladoras de las actividades de la Compañía relativas a su ámbito de responsabilidad.
- **Prevención de riesgos laborales:** Cumplir las medidas preventivas en materia de seguridad utilizando los medios de protección individuales y colectivos que TEN ponga a su disposición. En el caso de disponer de un equipo a su cargo, se asegurará que los miembros de dicho equipo realicen su actividad en condiciones de seguridad.
- **Innovación:** Promover la mejora continua y la innovación para alcanzar la máxima calidad desde criterios de rentabilidad. A todos los efectos fomentará la introducción de cambios orientados a la mejora continua, se anticipará a los cambios, animará a los demás a tomar iniciativas siempre que los riesgos estén controlados y buscará nuevas alternativas en la solución de problemas.
- **Uso de recursos de la Compañía:** No debe emplear los recursos de la Compañía, cualesquiera que sean, para fines particulares.
- **Dedicación:** El Trabajador deberá prestar la dedicación que exija el desempeño de sus funciones, quedando sujeto a las incompatibilidades que señale la Compañía en relación con actividades concretas y determinadas.

El Trabajador deberá tener plena dedicación a la Compañía, de forma que no pueda realizar otras actividades, por cuenta propia o ajena que digan relación con el giro de la Compañía, salvo autorización expresa de ésta. La administración del patrimonio familiar se excluye de esta prohibición.

### 5.3 Confidencialidad

El Trabajador se desenvolverá en el marco de su actuación profesional, tanto en el ámbito interno de la Compañía, como en sus relaciones con terceros, bajo el estricto deber de permanente confidencialidad respecto de la información cuya publicidad pueda afectar a los intereses de la Compañía.

Este principio, que mantiene su vigencia aún después del cese del contrato de trabajo, se desarrolla en el cumplimiento de los siguientes deberes:

- **Propiedad intelectual:** No podrá utilizar para fines propios, de terceros, ni para obtener beneficio o lucro, los programas, sistemas informáticos, manuales, vídeos, cursos, estudios, informes, etc., creados, desarrollados o perfeccionados en la Compañía, dado que ella conserva en todo momento la propiedad intelectual de los mismos.
- **Secreto profesional:** Mantener el secreto profesional de los datos, informes, cuentas, balances, planes estratégicos y demás actividades de la compañía y sus personas relacionadas, que no sean de carácter público, y cuya publicidad pueda afectar a los intereses de la Compañía. No se podrá facilitar información de los mismos, salvo cuando se halle expresamente autorizado para ello o actúe en cumplimiento de resolución judicial o precepto expreso de la Ley.
- **Propiedad del “know-how” de la Compañía:** Mantener la más estricta confidencialidad en la utilización del conocimiento interno fuera del ámbito de la Compañía.

Al término de la relación laboral, el Trabajador deberá restituir todos los bienes de propiedad de la Compañía, incluyendo todos los documentos y otros materiales que contengan información confidencial de la Compañía y/o de terceros. Se prohíbe el uso o divulgación de información privilegiada obtenida por razón del cargo, que pueda suponer un beneficio propio o para terceros.

Aunque no es posible enumerar taxativamente toda la información que debería estar cubierta por esta sección del presente Código, la información confidencial de propiedad de la Compañía incluye toda la información aún no divulgada al mercado que pueda ser utilizada por competidores en detrimento de la Compañía, o dañina para la Compañía o sus clientes, si es divulgada. A vía meramente ejemplar, la información confidencial con frecuencia incluye: propiedad intelectual como secretos comerciales, inventos, planes de negocios, investigaciones, nuevos productos, objetivos, estrategias, registros, bases de datos, información sobre salarios y beneficios, información médica de empleados, listas de clientes, empleados y proveedores, y cualquier información no publicada de cualquier índole.

Los Trabajadores que posean información confidencial de propiedad de la Compañía deberán salvaguardar su contenido, sin perjuicio de su deber de comunicación y colaboración con las autoridades judiciales y administrativas en los casos que corresponda de conformidad a la ley. En particular, impedirán que tales datos e informaciones puedan ser objeto de utilización abusiva o desleal, denunciarán los casos en que ello hubiera tenido lugar y tomarán de inmediato las medidas necesarias para prevenir, evitar y, en su caso, corregir las consecuencias que de ello pudieran derivarse.

Los Trabajadores de la Compañía, asimismo, debe respetar y observar los derechos de propiedad de terceros. En consecuencia, en relación con estos derechos, los Trabajadores de la Compañía deberán actuar de la misma manera que con la información de propiedad de la Compañía. El uso o distribución no autorizados de dicha información de propiedad de terceros es contraria a la política de la compañía y a la ley de propiedad intelectual.

## 5.4 Conflictos de Interés y Oportunidades Corporativas.

Los Trabajadores de la Compañía tiene la obligación de actuar en el mejor interés de ella, priorizando los intereses de la Compañía frente a intereses personales o de terceros que pudieran estar involucrados en sus decisiones o actuaciones. En consecuencia, se espera que los Trabajadores de la Compañía evite cualquier actividad o situación que cree o pueda crear un conflicto entre su interés personal y el interés de TEN. Asimismo, está prohibido al trabajador asumir, para sí mismo, oportunidades de negocios que surjan a través del uso de la propiedad, información o posición de la Compañía, para lucro personal.

Sin perjuicio que no es posible acotar en una enumeración taxativa, todas las situaciones o casos de competencia o conflictos de interés que deben ser evitados por los Trabajadores de la Compañía, los siguientes son algunos ejemplos comunes de situaciones que son contrarias a este Código y que, en consecuencia, se encuentran terminantemente prohibidas:

- Desempeñar cargos o funciones en empresas competidoras o en sociedades que ostenten una forma de dominio o control en empresas de la competencia.
- Desempeñar cargos, representar o tener relación con el representante, de entidades que sean proveedores de bienes y servicios de la Compañía.
- Aceptar dádivas o descuentos personales u otros beneficios por parte de un competidor, cliente o proveedor de la Compañía.
- Competir con la Compañía en la compra o venta de bienes, servicios u otros intereses.
- Tener un interés (que no sean las inversiones de rutina en compañías que hacen oferta pública de valores), en una transacción que involucre a la Compañía, un competidor, un cliente o proveedor.
- Recibir un préstamo o garantía de una obligación de parte de un competidor, cliente o proveedor como resultado de su posición o cargo en la Compañía.
- Derivar negocios a un proveedor de propiedad de o manejado por un empleado, o que emplee a un pariente o amigo, siempre y cuando dicho negocio diga relación con el giro de la empresa.

Si existe cualquier duda respecto de la existencia o apariencia de un conflicto de interés o un potencial conflicto de interés, se debe consultar al Encargado de Prevención del Delito.



## 5.5 Calidad de Divulgaciones y Comunicaciones Públicas.

Los Trabajadores de la Compañía, siempre que en virtud del cargo que ostente le competa contractualmente hacerlo, tiene la responsabilidad de comunicarse efectivamente con los accionistas y los organismos reguladores a efectos de entregarles información completa, veraz y oportuna sobre la condición financiera de la Compañía y los resultados de sus operaciones. Todos los reportes y documentos presentados o entregados a la Comisión para el Mercado Financiero, Superintendencia de Electricidad y Combustibles, Comisión Nacional de Energía y, en general, a cualquier otro organismo regulador, incluirán divulgaciones completas, veraces, precisas, oportunas e inteligibles. La misma calidad de información deberá ostentar todas las comunicaciones públicas que efectúe la compañía. En caso de que un trabajador sea consultado por algún organismo público o privado o bien por algún medio de prensa sobre materias respecto de las cuales no tiene la certeza que está autorizado a revelar, debe abstener de realizar cualquier tipo de declaración o comentario y consultar inmediatamente con el Gerente General.

El Trabajador debe asegurarse de que todos los libros, registros y cuentas de la Compañía de los que pueda ser responsable reflejen de forma íntegra, precisa y oportuna la naturaleza y veracidad de las operaciones, absteniéndose de incorporar y producir información falsa incompleta e imprecisa. Todos los activos, pasivos y resultados de las operaciones serán registrados en los libros oficiales de contabilidad.

En relación con la divulgación de la información financiera y no financiera, TEN está comprometido con los principios de transparencia y máxima calidad informativa de modo que, la información pública de la organización se presenta de manera clara, íntegra, sencilla, ordenada y comprensible, para asegurar la confianza en su veracidad y facilitar la toma de decisiones por sus grupos de interés, lo que se traduce en las siguientes obligaciones:

- Proporcionar información veraz, clara y en plazo a los grupos de interés, sin olvidar la protección de la información confidencial o privilegiada y de los datos de carácter personal a los que se tenga acceso.
- Utilizar la documentación corporativa que publica la organización para dar respuesta a la información solicitada por nuestros grupos de interés.
- Proporcionar la información y colaboración necesaria para elaborar una documentación económico-financiera y no financiera acorde a los principios de claridad, transparencia y veracidad, con el objeto de que la información proporcionada sea precisa, oportuna y completa.
- Comunicar, a través del Canal Ético, cualquier posible irregularidad de carácter contable o financiero.

## 5.6 Protección y Uso Adecuado de Bienes de la Compañía.

Los Trabajadores de la Compañía tienen la responsabilidad de proteger los bienes de TEN de pérdidas, robos y otros malos usos. Las pérdidas, robos, y malos usos de los bienes de la Compañía, incluyendo las instalaciones físicas, equipos, registros, bases de datos de clientes, nombres y marcas de la Compañía impactan, directamente, en los resultados de TEN.

Sin autorización expresa y escrita, ningún Trabajador podrá usar, gozar o disponer de bienes de propiedad de la Compañía para propósitos ajenos al interés de aquélla.

## 5.7 Conducta Justa y Equitativa Frente a Terceros.

El establecimiento de relaciones con proveedores ha de realizarse sobre la base de que son socios estratégicos de la compañía, por lo que el tratamiento ha de ser de igual a igual y siempre dentro del marco legal.

Está prohibido ofrecer, dar, solicitar o recibir cualquier tipo de cobro o pago fuera de contrato. Asimismo, no se utilizará la posición de empleado para obtener ventajas personales.

La orientación al cliente ha de basarse en la eficacia, profesionalidad, espíritu de servicio y colaboración, buscando la máxima satisfacción de nuestros clientes, aportándoles soluciones competitivas y de calidad. Deberá primar el trato amable, cortés y con actitud de servicio. La información que se brinde a los clientes debe ser clara y correcta, orientando las solicitudes y reclamos por los canales formales.

La Compañía procura mantener la confianza de sus clientes y proveedores, realizando negocios en forma justa y ética. El personal de la Compañía jamás debe tomar o intentar tomar ventaja o provecho indebido de terceros a través de cualquier tipo de manipulación, ocultamiento, uso de información privilegiada, falta en la declaración de hechos materiales o cualquier otra práctica indebida. El personal de la Compañía debe abstenerse, asimismo, de dar u ofrecer a terceros ninguna dádiva, premio u hospitalidad con el objeto de obtener una ventaja indebida, o para obtener o mantener negocios u otras conductas favorables a los intereses de la Compañía. Asimismo, el personal de la Compañía debe abstenerse de recibir una dádiva premio u hospitalidad ofrecida por un tercero (especialmente clientes, prestadores de servicios y contratistas), si es que constituye o se pueda considerar razonablemente que pueda constituir un incentivo o compensación indebida o constituye una violación del presente Código o que sea ilegal.

Por su parte, los Trabajadores se comprometen a: actuar de forma objetiva, transparente e imparcial cuando se participen procesos de adquisición de bienes y/o servicios; mantener un comportamiento ejemplar en la interacción con proveedores o subcontratistas, aplicando los principios de transparencia y colaboración, y desarrollar una comunicación continua, clara y precisa con el proveedor, favoreciendo una gestión adecuada de las expectativas mutuas y evitando posibles conflictos.

Adicionalmente, las siguientes conductas están prohibidas: incurrir en cualquier tipo de conflicto de interés en la relación comercial con los proveedores o en la aceptación de cualquier ventaja que afecte la imparcialidad y objetividad; Manipular, ocultar o utilizar de forma inapropiada información privilegiada o confidencial obtenida en la relación con proveedores o subcontratistas, y ocultar, encubrir o ignorar la sospecha de corrupción, soborno o cualquier otro comportamiento incompatible con los valores de TEN por parte de un proveedor.

## 5.8 Interacción con el Gobierno y Autoridades.

Las leyes en Chile prohíben a la Compañía, sus ejecutivos, Trabajadores y agentes, dar u ofrecer dinero o bienes apreciables en dinero a funcionarios públicos o municipales, partidos políticos, miembros de partidos políticos o a un candidato a un puesto político, con el objetivo de intentar influir en actos o decisiones oficiales de esas persona o entidad para obtener o mantener negocios, o para asegurar cualquier ventaja indebida.

No se efectuarán, en nombre de TEN, aportaciones monetarias o de cualquier otra forma a administraciones o gobiernos en cualquier parte del mundo para obtener una posición de ventaja o influencia. Tampoco se harán donaciones, subvenciones o préstamos a partidos políticos.

## 5.9 Estándares de Seguridad.

La Compañía está comprometida con realizar sus negocios en cumplimiento de todas las leyes y los reglamentos aplicables de seguridad, salud ocupacional y medio ambiental. Se espera que el personal de la Compañía contribuya a la creación y mantención de un ambiente de trabajo saludable y seguro debiendo actuar de manera tal, de evitar impactos adversos o daños al medio ambiente y a las comunidades en las que la Compañía realiza negocios. Los Trabajadores de la Compañía son, por lo tanto, responsables de manejar las instalaciones de TEN obedeciendo todas las reglas de seguridad aplicables y cumpliendo con todas las leyes ambientales pertinentes. Se espera que el personal de la Compañía reporte cualquier conducta

contraria a las normas jurídicas que regulan la seguridad laboral y el medio ambiente, a su Supervisor o Gerente, quien lo reportará a su vez al Gerente General.

## 5.10 Respeto a las personas y a los derechos en el trabajo.

Las políticas de la Compañía están diseñadas para asegurar que los Trabajadores sean tratados, y se tratan entre sí, con respeto y dignidad. La Compañía reconoce que todos los Trabajadores quieren y merecen un lugar de trabajo donde sean respetados y apreciados. El personal de la Compañía debe contribuir a la creación y mantención de tal ambiente, y los supervisores y Gerentes tienen una especial responsabilidad de fomentar un lugar de trabajo que respalde la honestidad, la integridad, el respeto y la confianza. La Compañía no tolerará la discriminación contra persona alguna sobre la base de raza, religión, color, género, edad, estado civil, nacionalidad, orientación sexual, ciudadanía, discapacidad, aspecto físico o cualquier otra base prohibida por ley, ya sea en el reclutamiento, la contratación, la colocación, la promoción o cualquier otra condición de empleo.

La Compañía también prohíbe, estrictamente, cualquier forma de acoso en el lugar de trabajo, incluyendo el acoso sexual y psicológico, alentando el pronto informe de todos los incidentes de acoso u hostigamiento, sin importar quién pueda ser el acosador, o la relación del acosador con la Compañía.

Cualquier persona que sea declarada responsable de acoso, o de vengarse o intentar vengarse de cualquier persona que hubiere efectuado un reclamo de acoso o hubiere cooperado en una investigación tendiente a esclarecer situaciones de acoso, estará sujeta a acciones disciplinarias, incluyendo el despido.

La Compañía está comprometida con el cumplimiento de la legislación sobre acoso sexual, entendido éste como el que una persona realice en forma indebida y por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Recuerde que, sin importar las definiciones legales, se espera que el personal interactúe entre sí en forma profesional y respetuosa.

En caso de denuncias interpuestas por cualquier forma de acoso, de acuerdo a lo señalado en los párrafos anteriores se aplicarán los procedimientos establecidos en el Reglamento Interno, de Orden, Higiene y Seguridad de TEN.

## 5.11 Uso y Manejo de Información Electrónica.

La Compañía ha incorporado sistemas de comunicación de voz y datos, incluyendo correo electrónico, Internet e Intranet para sus necesidades. El uso adecuado de todos los sistemas actuales y futuros está normado y todos los empleados de la Compañía deben respetar.

## 5.12 Transparencia en la gestión de los intereses.

La Compañía está comprometida con una política de vigorosa y leal competencia, que está basada en los méritos de sus productos y servicios. Aunque la Compañía compite vigorosamente en todas sus actividades de negocios, todo el personal de TEN debe conducir sus acciones en el mercado, según la letra y el espíritu de las leyes aplicables en materia de libre competencia y de competencia leal, y abstenerse de difamar y/o denigrar a sus competidores.

TEN está comprometido con el establecimiento de unas relaciones intachables, basadas en la transparencia, la lealtad y el respeto hacia todos los sujetos intervinientes en los mercados como pieza clave para preservar la confianza y reputación de la organización. La transparencia en la gestión ante los grupos de interés es un elemento fundamental para favorecer la generación de riqueza, la igualdad de oportunidades, la competitividad y la innovación. La transparencia favorece la difusión de cuanta información sea necesaria para la protección de los sujetos intervinientes en el mercado y, en especial, de los consumidores y usuarios.

## ARTÍCULO 6°: PROTECCIÓN DE DATOS.

---

La Compañía está comprometida con el cumplimiento de todas las leyes y reglamentos relativos a la protección de datos y conservación de registros. En este sentido, TEN preserva los datos personales, a cuyo acceso está legitimado de acuerdo con los requisitos exigidos por las leyes aplicables en esta materia, y a los compromisos asumidos de manera voluntaria.

Los Trabajadores tendrán las siguientes obligaciones:

- Respetar la intimidad personal y familiar de todas las personas, tanto de TEN como de cualquiera de sus grupos de interés, a cuyos datos personales se tenga acceso como consecuencia de la actividad profesional.
- Respetar las medidas de seguridad establecidas para garantizar la protección de la información y de los datos de carácter personal.
- Mantener la confidencialidad de la información reservada o sensible de otras empresas a las que se tenga acceso en el marco de negociaciones o relaciones empresariales.
- Comunicar, a través de los canales establecidos por la organización, cualquier incidente que afecte a la seguridad de la información y de los datos personales tratados por la organización.

## ARTÍCULO 7°: SISTEMA DE GESTIÓN DE LA ÉTICA

---

### 7.1 Directrices del Sistema de gestión de la Ética:

TEN establece las siguientes directrices con las que está comprometida para el desarrollo de un Sistema de Gestión de la Ética eficaz:

- Asegurar que los miembros de TEN conocen y cumplen la legislación, la normativa interna y los compromisos asumidos por la organización, llevando a cabo el debido control sobre su cumplimiento.
- Proporcionar al Encargado de Prevención del Delito el apoyo material y humano que sea necesario por parte de las unidades organizativas, para que puedan cumplir adecuadamente con las funciones y responsabilidades que le han sido encomendadas.
- Contar con los mecanismos necesarios para que cualquier miembro de TEN y de sus grupos de interés puedan formular las consultas o sugerencias relativas a la aplicación e interpretación del Código, así como presentar las oportunas denuncias como consecuencia de los posibles incumplimientos de los valores éticos, principios y pautas de conducta.
- Adoptar las medidas necesarias para asegurar que los miembros de TEN informen sobre los incumplimientos del Código estén protegidos de sufrir cualquier tipo de perjuicio, siempre que su actuación haya sido conforme a los principios de buena fe.

- Garantizar que el incumplimiento del Código conlleva la adopción de acciones correctoras, que pueden incluir medidas de carácter disciplinario, para subsanar la situación creada y prevenir su reiteración.
- Llevar a cabo un proceso de mejora continua del Sistema de Gestión de la Ética y, de manera específica, mantener actualizado el Código conforme a las exigencias de los grupos de interés.

## 7.2 Cultura ética y cumplimiento:

Para TEN la sensibilización y la formación son factores clave para el desarrollo de una cultura corporativa basada en la ética y el cumplimiento. Es una condición imprescindible cuyos miembros conozcan los valores éticos, principios y pautas de conducta del Código y se sientan identificados con los mismos.

TEN mantiene un compromiso con la formación y sensibilización continua y desarrolla, de manera anual, un Plan de difusión de la cultura ética y de cumplimiento para los miembros de la organización y sus grupos de interés. Sus acciones se adaptan a las responsabilidades y necesidades de las áreas funcionales, a las actividades desarrolladas por la organización, así como a la diversidad cultural de los países en los que TEN está presente.

## 7.3 Canal Ético:

TEN pone a disposición de los miembros de su organización y a sus Grupos de Interés un Canal Ético a través del cual pueden:

- Realizar cualquier consulta sobre la interpretación de los valores éticos, principios y pautas de conducta del Código, o propuesta de mejora.
- Comunicar cualquier incumplimiento del Código, la legislación, la normativa interna y los compromisos asumidos por la organización.
- Comunicar cualquier posible irregularidad o incumplimiento relacionado con malas prácticas financieras, contables o comerciales.

# ARTÍCULO 8º: PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS

---

## 8.1 Reporte posibles violaciones al Código.

La Compañía alienta a todo el personal a informar prontamente cualquier conducta contraria a las normas contenidas en el presente Código, así como también a obtener una orientación si no tiene certeza respecto del curso adecuado de la conducta a seguir. Cualquier violación o sospecha de violación a las leyes, reglas, reglamentos o a este Código debe ser reportada, pues forma parte de los deberes y responsabilidades de cada Trabajador.

Las violaciones a este Código y/o cualquier acción u omisión que involucren conductas ilegales, serán reportadas a las autoridades correspondientes. Todo el personal debe cooperar en cualquier investigación interna realizada por la Compañía. El denunciante deberá guardar confidencialidad acerca del hecho de haber efectuado una denuncia y su contenido.

El Canal Ético será administrado por el Encargado de Prevención de Delitos. La tramitación y resolución de las consultas y denuncias formalizadas a través del Canal Ético conllevará la aplicación de los siguientes principios:

- Garantizar la confidencialidad y anonimato del denunciante a través del Canal Ético
- Garantizar la confidencialidad y anonimato de las personas que hayan prestado su colaboración para la resolución de una denuncia y hayan actuado de buena fe.
- Garantizar que no se adopte ninguna represalia, directa o indirecta, contra aquellas personas que, de buena fe, hubieren formulado una denuncia relativa al Código a través del Canal Ético, o colaborado para su resolución.
- Mantener la confidencialidad de las actuaciones llevadas a cabo, salvo que le sea exigida dicha información por una autoridad administrativa o judicial.
- Proporcionar una respuesta de forma temprana y eficaz con el objeto de poner fin a las irregularidades o prevenir que se lleven a cabo.
- Adoptar las precauciones necesarias para evitar la vulneración de derechos fundamentales, así como procurar una correcta custodia de la información obtenida.
- Garantizar la protección de los datos de carácter personal, conforme a lo previsto en la legislación aplicable.

## 8.2 Procedimiento de denuncias.

La Compañía ha establecido un procedimiento de denuncia ante conductas que atenten contra los valores éticos y principios establecidos en este Código.

Las denuncias serán conocidas por el Encargado de Prevención de Delitos, pero que en aquellos casos en que la denuncia sea de suficiente gravedad y verosimilitud, serán puestas en conocimiento del Gerente General y/o del Directorio de TEN. En caso de denuncias que se hayan recibido en relación con el Gerente General o miembros del Directorio, la Presidencia del Directorio deberá aprobar los planes de acción propuestos por el Encargado de Prevención del Delito, para la resolución de dichas denuncias.

En virtud de lo anterior, TEN pone a disposición de los miembros de la organización y de sus grupos de interés un Formulario de Denuncias y Consultas en el sitio web de la Compañía.

La tramitación y resolución de las consultas y denuncias formalizadas a través del Canal Ético conllevarán la aplicación de los siguientes principios:

- Garantizar la confidencialidad y anonimato del denunciante que actúa de buena fe a través del Canal Ético;
- Garantizar la confidencialidad y anonimato de las personas que hayan prestado su colaboración para la resolución de una denuncia y hayan actuado de buena fe.
- Garantizar que no se adopta ninguna represalia contra aquellas personas que, de buena fe, hubieran formulado una denuncia relativa al Código a través del Canal Ético, o colaborado para su resolución.
- Mantener la confidencialidad de las actuaciones llevadas a cabo, salvo que le sea exigida dicha información por una autoridad administrativa o judicial.
- Proporcionar una respuesta oportuna y eficaz con el objeto de poner fin a las irregularidades o prevenir que se lleven a cabo.
- Adoptar las precauciones necesarias para evitar la vulneración de derechos fundamentales, así como procurar una correcta custodia de la información obtenida.
- Garantizar la protección de los datos de carácter personal, conforme a lo previsto en la legislación aplicable.

## ARTÍCULO 9°: VIGENCIA

---

El presente Código entró en vigor el día 25 de enero de 2023, fecha en que fue aprobado por el Directorio de TEN. El Código se revisará periódicamente con el objetivo de ajustar sus requerimientos a la realidad de TEN y su relación con los grupos de interés. El Código podrá ser modificado con la aprobación expresa del Directorio de TEN.

**TEN**

UNA EMPRESA DE  
REDINTER Y ENGIE