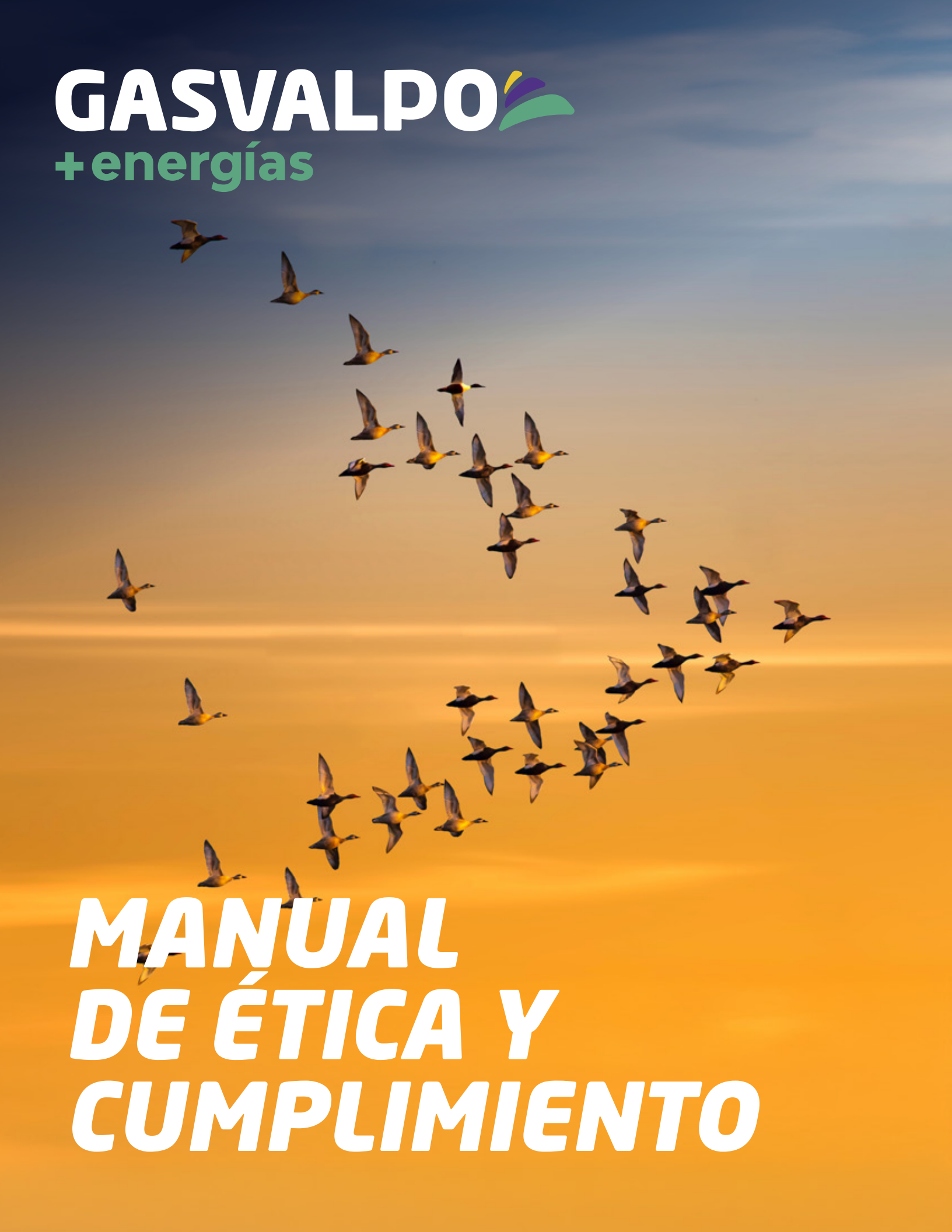
GASVALPO
+energías



MANUAL DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO



CONTENIDO

MANUAL DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

2026 - Versión 6

1. Mensaje del Gerente General **03**
2. Objetivo del Manual de Ética y Cumplimiento **05**
3. Visión, Misión y Valores **07**
3.1 Nuestros Valores **07**
3.2 Nuestro Propósito **07**
3.3 Nuestros Visión **07**
4. ¿A quiénes aplica? **09**
4.1 ¿Qué hacer en caso de observar alguna transgresión a este Manual? **09**
4.2 Del Comité de Ética y Cumplimiento. **09**
5. Conductas que deben observarse en diferentes instancias **10**
5.1 En reuniones y negociaciones con socios comerciales **10**
5.2 En eventos sociales **11**
5.3 En terreno **11**
5.4 En la oficina **12**
5.5 En la selección de personas **12**
6. Comprometidos con nuestros stakeholders **13**
6.1 Relación con nuestros clientes **13**
6.2 Relación con nuestros proveedores y contratistas **14**
6.3 Relación con nuestros colaboradores **15**
6.3.1 Respeto a los derechos humanos y abstención de cualquier forma de discriminación, acoso y actuaciones similares **15**
6.3.2 Salud y Seguridad en el trabajo **16**
6.3.3 Uso de alcohol y drogas **17**
6.3.4 Comunicación interna **17**
6.3.5 Prevención del Acoso **18**
6.4 Relación con nuestros accionistas **19**
6.5 Relación con las autoridades **19**
6.6 Relación con la comunidad **20**
7. Sostenibilidad **21**
7.1 Eficiencia Energética **21**
8. Independencia en nuestro actuar **22**
8.1 Conflictos de interés **22**
8.2 Regalos e invitaciones **23**
9. Prevención de delitos y de otros actos contrarios al correcto actuar **25**
10. Promoción de la Libre Competencia **27**
11. Uso de activos de la empresa **28**
12. Información confidencial **29**
13. Telecomunicaciones **29**
14. Datos personales **30**
15. Preparación de informes **30**
16. Sanciones en caso de incumplimiento del Manual **31**

01

MENSAJE DEL **GERENTE GENERAL**

En tiempos de grandes y permanentes cambios a nivel mundial, hay ciertos fundamentos que deben permanecer inalterables y que no deben cambiarse. La ética, el "compliance" o "cumplimiento", son de aquéllos pilares que nos deben acompañar en todas y cada una de las acciones y decisiones que tomamos.

Creemos que el cumplimiento, en su sentido más estricto, va más allá del mero seguimiento de la letra de la ley, y requiere que actuemos como buenas personas, practicando los más altos niveles de comportamiento ético, estando a la altura de las expectativas de la sociedad y cumpliendo con nuestras responsabilidades sociales.

En los últimos años, el riesgo de que se identifiquen acciones como infracciones de compliance ha aumentado aún más, ya que las autoridades reguladoras de varios países han adoptado políticas y posturas de aplicación más proactivas. Por tal motivo, es importante que reforcemos nuestra sensibilidad ante los riesgos de cumplimiento manteniendo debidamente actualizados nuestros conocimientos y comprensión.

De esta forma, me es grato oficializar este Manual de Etica y Cumplimiento en su versión 2025, que recoge nuestros valores y principios ya contenidos en nuestro antiguo Código de Etica, el que se ha actualizado y reforzado siguiendo también las directrices del Manual de Compliance de Marubeni.

Esperamos que este Manual sea un instrumento de consulta y de actualización constante de manera que sea un fiel reflejo de nuestra cultura. Los invito a revisar este Manual como una forma de reforzar una vez más su compromiso con Gasvalpo, evaluar detenidamente los cambios en el entorno empresarial, y para trabajar conscientes de los riesgos a que nos vemos expuestos.

"Cuando te veas enfrentado a una decisión que te hace elegir entre la integridad y la ganancia, elige la integridad sin dudarlo".

Si quieres hacer lo correcto, pregúntate si tu acción, omisión o conducta:

- No infringe ninguna ley;
- Es de aquéllas que puedes contar a tu familia con confianza;
- Es de aquéllas que te encantaría que adoptaran tus hijos o seres queridos;
- Es de aquéllas que te sentirías orgulloso si aparece en los medios o se sube a las redes sociales;
- No es un atajo que te permita disfrutar de una vida fácil a costa de los demás.

Nunca debemos apartarnos ni renunciar a hacer lo correcto.

Ese es nuestro sello.

Atentamente,

Jorge Matamala Bozzo
Gerente General Gasvalpo SpA.



02

OBJETIVO DEL **MANUAL DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO**

2.1 ¿POR QUÉ Y PARA QUÉ?

La ética se refiere al conjunto de principios y valores que guían el comportamiento y las decisiones de las personas en el ámbito personal y/o laboral, promoviendo la integridad, la responsabilidad, la justicia y el respeto hacia los demás. Se trata de un marco moral que orienta las acciones de los individuos hacia el bien común, el cumplimiento de las normas y la búsqueda de un equilibrio entre los intereses personales, los intereses de la organización y la sociedad en general. La ética laboral implica actuar de manera honesta, transparente en todas las interacciones laborales, manteniendo altos estándares de conducta profesional y contribuyendo al desarrollo de un entorno de trabajo basado en la confianza, el compañerismo y el respeto mutuo. A este concepto le estamos agregando el concepto de "Compliance" o "Cumplimiento" que se solía utilizar para referirse al "respeto de las leyes", pero hoy en día también se utiliza para referirse al "respeto de la ética empresarial".

Para Gasvalpo, el Compliance significa llevar a cabo nuestras actividades empresariales respetando las leyes, los procedimientos y normas internas de la empresa de acuerdo con nuestro propósito y nuestros valores, así como mantener un alto estándar ético.

El Compliance es un requisito previo para que una empresa perdure en el tiempo. Esto se debe a que, si las ganancias no se obtienen a través de prácticas empresariales sólidas basadas en el respeto de las normas y la ética, la empresa traicionará las expectativas y requerimientos de diversos stakeholders (partes interesadas) como clientes, consumidores, socios comerciales, accionistas y trabajadores.

Para todos quienes trabajamos en Gasvalpo, el actuar en forma ética constituye un principio intransable.

2.2 ¿CUÁNDO DEBO RECURRIR A ESTE MANUAL?

En caso de dudas de estar frente a una vulneración o frente a la certeza de que se ha cometido una violación a este Manual, al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, al Modelo de Prevención del Delito (MPD) o ante cualquier sospecha de incumplimiento regulatorio, o de control interno, se deberá dar aviso a la empresa a través de la Línea de Consultas y Denuncias, que se encuentra disponible en **https://gasvalpo.canal360server.cl/home** o directamente mediante una comunicación al Comité de Etica y Cumplimiento.

El Manual de Ética y Cumplimiento, en conjunto con el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y el Modelo de Prevención de Delitos (MPD), buscan ser una guía permanente del desarrollo de nuestras labores diarias siendo importante tener claras qué acciones, omisiones y conductas se consideran aceptables y cuáles no.

En el presente documento se han incorporado algunos ejemplos de aplicación de este Manual, a través de preguntas y respuestas, que buscan facilitar su comprensión, sin perjuicio que en la práctica se pueden dar una serie de situaciones no ejemplificadas.

2.3 LENGUAJE Y NO DISCRIMINACIÓN

El uso del lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones que se tuvieron en cuenta en la redacción de este Manual. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido, con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español "o/a" para marcar la existencia de ambos sexos, se ha optado por emplear en la mayoría de los casos el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

03

PROPÓSITO, MISIÓN Y VALORES

3.1 NUESTROS VALORES

RESPONSABILIDAD

Tomamos decisiones de forma consciente y asumimos las consecuencias de nuestros actos.

COMPROMISO

Cumplimos con lo prometido y ponemos el máximo esfuerzo para lograr una meta.

INTEGRIDAD

Obramos con rectitud, honradez y coherencia.

SEGURIDAD

Protegemos la vida y la salud como algo intransable

3.2 Nuestro Propósito:

Innovar para entregar las soluciones energéticas más sostenibles y amigables con el medio ambiente.

3.3 Nuestra Visión:

Ser la mejor y más innovadora empresa proveedora de energía limpia en Chile.

3.4 Nuestra Misión:

- ✓ Proveer energía limpia con los más altos estándares de seguridad y calidad, que mejore el estándar de vida de las personas sin afectar el medio ambiente.
- ✓ Ser fuente de oportunidades para el desarrollo personal y profesional de nuestros colaboradores. Promover la innovación para entregar permanentemente un servicio de excelencia.
- ✓ Fomentar las relaciones de largo plazo con nuestros clientes, contratistas y proveedores.
- ✓ Lograr la rentabilidad exigida por nuestros accionistas siendo fieles a los valores y principios éticos de nuestra empresa.
- ✓ Desarrollar nuestras actividades preocupándonos de la comunidad y el entorno en el cual desarrollamos nuestros negocios.



EN CONCORDANCIA CON LO ANTERIOR, NOS OBLIGAMOS A:

1. Cumplir con responsabilidad los acuerdos que alcanzamos, respondiendo a las expectativas que generamos, respetando todas las leyes, regulaciones y procedimientos aplicables a nuestras actividades.
2. Responder por nuestras acciones y omisiones. La responsabilidad es un valor transversal a toda la empresa que nos obliga a estar conscientes y medir las consecuencias de nuestras acciones. Una gestión responsable nos permite continuar fortaleciendo nuestra relación con la comunidad, la autoridad reguladora y nuestros clientes, en base a relaciones de confianza.
3. Valorar y respetar la dignidad del ser humano, la vida privada de nuestros colaboradores y el fortalecimiento de sus familias, lugar donde se gestan los valores y las conductas que nos inspiran.
4. Valorar y respetar a cada uno de nuestros clientes, a la comunidad, a nuestros proveedores y al entorno en que desarrollamos nuestras actividades. El respeto entre personas y entre instituciones es el fundamento de nuestras relaciones. El trato amable y directo son parte de nuestra cultura.
5. Actuar de forma honrada, honesta, siendo firmes y congruentes en nuestras acciones, de acuerdo con lo que consideramos correcto. La integridad es uno de nuestros valores fundamentales.

04

¿A QUIÉNES **APLICA?**

Las normas contenidas en este Manual deben ser observadas por todos y cada uno de los directores y trabajadores de Gasvalpo, quienes deben además velar por su cumplimiento. Aquellas personas que se relacionan con Gasvalpo, ya sea como proveedores o contratistas, también deben cumplir con lo indicado en este Manual mientras se encuentren prestando servicios a Gasvalpo.

Todos los colaboradores son responsables de crear un ambiente que fomente el cumplimiento de este Manual. Para ello los directores, gerentes, jefes, encargados y supervisores deberán guiar con el ejemplo y animar a sus colaboradores a actuar con integridad en toda circunstancia para evitar cualquier violación a este Manual.

4.1 ¿QUÉ HACER EN CASO DE OBSERVAR ALGUNA TRANSGRESIÓN A ESTE MANUAL?

Si tienes conocimiento de una infracción de este Manual, recibes instrucciones de tu superior que pudieran estar en contravención de este Manual o te encuentras inadvertidamente en contravención de este Manual, no debes dudar en informar de dicha contravención a través de la Línea de Consultas y Denuncias, a la que puedes acceder a través del siguiente link: **gasvalpo.canal360server.cl**

Asimismo, podrás acercarte a cualquiera de los integrantes del Comité de Ética y Cumplimiento para plantear tu inquietud, o enviar un correo a **comiteetica@gasvalpo.cl**

Las consultas y denuncias serán tratadas con la máxima confidencialidad y quien las formula no estará expuesto a represalias, entendiendo que éstas se formulan con seriedad y basadas en antecedentes concretos, de acuerdo a lo establecido en el **Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad** y en el **"Procedimiento de Gestión de Consultas y Denuncias".**

4.2 DEL COMITÉ DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO.

El Comité de Ética y Cumplimiento está integrado por la Gerente de Personas, Gerente de Finanzas, Gerente Legal y el Oficial de Cumplimiento.
Las principales funciones del Comité de Ética y Cumplimiento son:

Resolver las consultas que se puedan presentar en relación con la aplicación de este Manual y del Modelo de Prevención de Delitos, o con situaciones no previstas en ellos;

Investigar las denuncias concretas que se formulen;

Proponer acciones adecuadas y oportunas; y

En general, determinar si se ha incurrido en acciones, omisiones o conductas contrarias al compliance y/o a la ética corporativa o que pudiesen ser constitutivas de infracciones o delitos.

05

CONDUCTAS QUE DEBEN OBSERVARSE EN DIFERENTES INSTANCIAS

5.1 EN REUNIONES Y NEGOCIACIONES CON SOCIOS COMERCIALES

A) Cumplimiento de normativa, especialmente de libre competencia
No participaremos en acuerdos sobre precios, volúmenes de ventas, manipulación de licitaciones, etc. En negocios con empresas competidoras, no transmitiremos información sensible (por ejemplo, precios de bienes o servicios de la competencia, condiciones comerciales, estrategias de venta, listas de clientes, etc.). Nunca interferiremos en las decisiones sobre precios que deba tomar la contratarte.

B) Prohibición de sobornos y regalos
No daremos, ofreceremos ni prometeremos dar beneficios ilegales a ningún funcionario público ni a ninguna otra persona en una posición similar, ni a sus familiares, con el fin de obtener autorizaciones, adjudicación de propuestas, omisión de fiscalizaciones, condonación de sanciones, etc.
No utilizaremos a ningún consultor que, en el curso de la licitación de un proyecto, se ponga en contacto con nosotros apelando a que tiene conexiones con las autoridades o representantes de la entidad licitadora.

C) Respeto a los derechos humanos
Respetaremos los derechos humanos velando especialmente en evitar caer en cualquier conducta que pueda ser considerada discriminatoria o como acoso de cualquier tipo.



5.2 EN EVENTOS SOCIALES

A) Cumplimiento de normativa, especialmente de libre competencia

No discutiremos asuntos relacionados con información sensible (por ejemplo, precios venta y listas de clientes) con competidores.

En reuniones con empresas competidoras, no transmitiremos información sensible.

B) Prohibición de sobornos y regalos

No ofreceremos ningún tipo de beneficio o regalo a ningún funcionario público, sin perjuicio de donativos oficiales o protocolares, o aquellos de escaso valor económico que autoriza la costumbre como manifestaciones de cortesía y buena educación, y siempre que no tengan por propósito influir en las decisiones del respectivo funcionario.

C) Respeto a los derechos humanos

Respetaremos los derechos humanos velando especialmente en evitar caer en cualquier conducta que pueda ser considerada discriminatoria o como acoso de cualquier tipo. Si tenemos la sospecha que podemos caer en alguna situación poco clara, debemos retirarnos de inmediato del lugar.

D) Información confidencial y protección de datos personales

Nunca compartiremos información confidencial, y tampoco los datos personales de nuestros clientes.

5.3 EN TERRENO

A) Cumplimiento de normativa

Obtendremos oportunamente todos los permisos y autorizaciones necesarias para llevar a cabo nuestras actividades, y cumpliremos con las diversas regulaciones existentes, velando por el correcto cumplimiento de la normativa en todos los ámbitos.

B) Prohibición de sobornos y regalos

No ofreceremos ningún tipo de beneficio o regalo a ningún funcionario público, sin perjuicio de donativos oficiales o protocolares, o aquellos de escaso valor económico que autoriza la costumbre como manifestaciones de cortesía y buena educación, y siempre que no tengan por propósito influir en las decisiones del respectivo funcionario.

C) Respeto a los derechos humanos

Respetaremos los derechos humanos y nos abstendremos de toda discriminación, acoso y conductas similares. Debemos poner especial atención en el cumplimiento de las normas laborales, velando por un trato justo en el lugar de trabajo.

D) Seguridad en el trabajo

La seguridad en el trabajo es un aspecto fundamental y no podemos permitir ningún trabajo en que no se cumplan plenamente con todas las medidas de seguridad. Mientras no garanticemos que se están desarrollando los trabajos en un ambiente seguro, no podemos iniciarlos y si constatamos que las labores se están desarrollando en condiciones de trabajo inseguras, debemos detenerlos hasta que no se verifique que se han cumplido con los estándares de seguridad requeridos.

E) Protección del medio ambiente

Ejecutaremos nuestras labores en armonía con el entorno donde nos desarrollamos y velando por la preservación del medio ambiente global.



5.4. EN LA OFICINA

A) Cumplimiento de normativa

Velaremos por el debido cumplimiento de la normativa que regula nuestras actividades, observando fielmente las leyes, regulaciones, políticas y procedimientos.

B) Prohibición de sobornos y regalos

No ofreceremos ningún tipo de beneficio o regalo a ningún funcionario público, sin perjuicio de donativos oficiales o protocolares, o aquellos de escaso valor económico que autoriza la costumbre como manifestaciones de cortesía y buena educación, y siempre que no tengan por propósito influir en las decisiones del respectivo funcionario.

C) Respeto a los derechos humanos

Respetaremos los derechos humanos y nos abstendremos de toda discriminación, acoso y conductas similares. Debemos poner especial atención en el cumplimiento de las normas laborales, velando por un buen trato en el lugar de trabajo.

D) Protección del medio ambiente

Procuraremos mitigar el impacto que nuestras actividades generan en el medio ambiente,

E) Gestión de dispositivos y programas informáticos

Mantendremos información confidencial en dispositivos informáticos debidamente protegidos y reduciremos su traslado fuera de la empresa al nivel mínimo necesario.

No adquiriremos o utilizaremos ilegalmente materiales protegidos por derechos de autor.

F) Prohibición de actos constitutivos de conflictos de intereses

Dirigiremos fielmente los negocios de la empresa y nos abstendremos de realizar actos que constituyan conflictos de intereses, manteniendo una estricta separación entre los negocios y los asuntos personales.

5.5 EN LA SELECCIÓN DE PERSONAS

A) Cumplimiento de normativa

No restringiremos injustificadamente la competencia en el mercado laboral. Cuando contratamos a una persona relacionada con un socio comercial que puede tener un conflicto de intereses, debemos resguardar que no se infrinja ninguna normativa.

B) Respeto a los derechos humanos

Respetaremos los derechos humanos y nos abstendremos de toda discriminación, acoso y actuaciones similares. Evitaremos todo tipo de discriminaciones en todas las etapas de la vida laboral, incluida la selección de personas.

C) Prohibición de la competencia desleal

No permitiremos que ninguno de los trabajadores recién contratados traiga a nuestra empresa ninguna información confidencial obtenida en el transcurso de su empleo con anteriores empleadores (incluidos trabajos a tiempo parcial, prácticas). No obtendremos ni utilizaremos ilegalmente dicha información confidencial.



06

COMPROMETIDOS CON **NUESTROS STAKEHOLDERS**

Nuestros accionistas, clientes, compañeros de trabajo, proveedores, contratistas, autoridades y la comunidad son actores relevantes para el buen funcionamiento de nuestra empresa y de los servicios que entregamos.

6.1. RELACIÓN CON NUESTROS CLIENTES

Nuestros clientes y consumidores son los destinatarios de nuestros servicios y nos debemos a ellos en nuestro trabajo diario.

- Estamos comprometidos con nuestros clientes a entregar un servicio de excelencia que construya una relación de confianza, garantizando la calidad y seguridad de nuestros productos y servicios, entregando información transparente y oportuna.
- Velamos por el cumplimiento efectivo de las normas de protección al consumidor.
- Estamos permanentemente identificando las necesidades y expectativas de nuestros clientes para alcanzar su satisfacción y superar sus expectativas, cumpliendo los compromisos asumidos.
- Ofrecemos un precio justo y respetamos el precio pactado, así como los plazos y demás condiciones de contratación. Nos aseguramos que los cobros realizados sean estrictamente los que correspondan de acuerdo con las tarifas informadas a la autoridad y publicadas en nuestra página web.
- Respetamos a nuestros clientes, independiente de su raza, etnia, nacionalidad, situación económica, religión, sexo, orientación sexual, estado civil, edad, etc.
- No ejerceremos ningún trato discriminatorio hacia nuestros clientes, ni emitiremos comentarios inapropiados en relación a su persona.
- Protegemos la información personal de nuestros clientes, la cual utilizamos solo para los fines para la cual fue solicitada.

Ejemplos:

Uno de mis compañeros le está prometiendo a un cliente plazos y precios que sé que no podemos cumplir. ¿Qué debo hacer?

El cumplimiento de los plazos y condiciones comprometidas son un elemento esencial en la construcción de confianzas con el cliente, por lo que no podemos permitir que se asuman compromisos que sabemos que no se van a poder cumplir.

Por lo anterior, esta situación se debe informar de inmediato al superior jerárquico, o gerente del área, o bien, comunicarlo a través de la Línea de Consultas y Denuncias de Gasvalpo.

Distinto es el caso en que en el camino se produzca cualquier imprevisto que no permita cumplir con los plazos o condiciones comprometidas, y en ese caso debemos informar de esta situación al cliente apenas tomemos conocimiento de ella.

Un excelente cliente me está pidiendo que le haga un descuento extraordinario para realizar una compra de grandes dimensiones. Probablemente, si no se lo aplico, no realizará la compra. ¿Debo hacer el descuento o no?

No se deben entregar descuentos a los clientes o cambiar las condiciones de la venta sin contar con la autorización pertinente, de acuerdo al Manual Niveles de Autorización y Delegación de Autoridad de Gasvalpo.

Un cliente que tenía una pequeña fuga de gas en sus instalaciones estaba tan agradecido que quiso darme dinero en agradecimiento. ¿Qué debo hacer?

Se le debe agradecer al cliente señalando que no es posible aceptar el dinero porque está expresamente prohibido y le causaría un gran problema si se lo aceptara.

No podemos aceptar en el desempeño de nuestras funciones, comisiones, propinas, u otras regalías o favores.

6.2. RELACIÓN CON NUESTROS PROVEEDORES Y CONTRATISTAS

Nuestros proveedores y contratistas son indispensables para el desarrollo de nuestro negocio y la mejora continua de la calidad de nuestro servicio, por lo que buscamos establecer con ellos relaciones de largo plazo, basadas en la confianza y el beneficio mutuo, donde todos generemos valor agregado a nuestros clientes.

- Garantizamos a los proveedores y contratistas inscritos en nuestros registros, igualdad de oportunidades y transparencia en los procesos de compra y contratación de servicios.
- Solicitamos que nuestros proveedores y contratistas cumplan con altos estándares en materia de calidad, cumplimiento medioambiental, normativo, y respeto a sus trabajadores.



- Actuamos con transparencia, imparcialidad y objetividad, evitando conflictos de interés en los procesos de selección de proveedores y contratistas al momento de la adjudicación de obras y servicios.
- Aseguramos que nuestros proveedores y contratistas cumplan con los estándares de calidad y seguridad definidos por la empresa, al momento de la adjudicación y durante la vigencia del contrato respectivo. Para ello fomentamos un proceso de mejora continua y los acompañamos en la implementación de sistemas de gestión.
- No aceptamos malas prácticas en las relaciones con nuestros proveedores y contratistas y de éstos con terceros.
- Estamos permanentemente buscando potenciar a nuestros proveedores y contratistas, para que nos ayuden a mejorar aún más la calidad de nuestro servicio y la competitividad de nuestra empresa.
- Pagamos en los plazos establecidos a nuestros proveedores y contratistas.
- Ponemos a disposición de nuestros proveedores y contratistas este Manual de Ética y Cumplimiento, así como nuestra línea de Consultas y Denuncias.

Ejemplo:

Visité las instalaciones de un contratista y me di cuenta que los elementos de protección personal que le entregó a sus trabajadores están en muy malas condiciones. ¿Qué debo hacer?

Es fundamental que el contratista cumpla con las medidas de seguridad correspondientes. La salud y seguridad de las personas es nuestro principal foco de atención. Deberá informar inmediatamente al Administrador del Contrato y al Encargado de Salud y Seguridad para que corrija esta situación, y evaluar levantar una no conformidad en el Sistema de Calidad y/o presentar una denuncia a través de la línea de Consultas y Denuncias.

6.3. RELACIÓN CON NUESTROS COLABORADORES

Nuestros trabajadores constituyen el pilar fundamental de nuestra empresa, y velamos para que cada uno se desarrolle en un ambiente laboral grato que respete su individualidad y promueva su crecimiento personal.

- Impulsamos las buenas prácticas laborales, entendiendo por ellas el cumplimiento de las leyes y normas correspondientes, y todas las medidas e iniciativas que ayudan a mejorar las relaciones entre la empresa y sus trabajadores.
- Consideramos indispensable asegurar un ambiente de trabajo sano, seguro y armónico para promover y mantener el bienestar físico, mental y social de nuestros trabajadores.
- Buscamos generar un entorno de cooperación y trabajo en equipo para un mejor aprovechamiento de nuestras capacidades y recursos.

Cada uno de los trabajadores es responsable de crear una cultura de confianza y respeto que promueva un grato ambiente de trabajo.

6.3.1. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS Y ABSTENCIÓN DE CUALQUIER FORMA DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO Y ACTUACIONES SIMILARES

- Respetamos los derechos fundamentales de nuestros trabajadores establecidos en la legislación vigente.
- Rechazamos cualquier tipo de discriminación arbitraria, actuamos y tomamos nuestras decisiones sin importar el género, la raza, edad, estado civil, nacionalidad, orientación sexual, religión u otra condición social.
- Fomentamos la igualdad de derechos y obligaciones entre hombres y mujeres.
- Creemos en la igualdad de oportunidades y de remuneraciones en condiciones similares de trabajo.
- Promovemos el respeto por los horarios de trabajo y el debido descanso fuera de la jornada laboral.
- Nos oponemos en forma absoluta al trabajo infantil en cualquiera de nuestras operaciones.
  Promovemos un ambiente de tolerancia y respeto entre compañeros de trabajo, para que cada uno pueda desarrollarse y aportar desde la diversidad.
- Respetamos la libertad de asociación de cada trabajador para formar parte de alguna organización religiosa o política, lo que no debe afectar el cumplimiento de las funciones de los trabajadores, ni involucrar a la empresa de manera alguna.
- Promovemos mantener un comportamiento ético dentro y fuera del recinto de trabajo.

Ejemplos:

Estamos en un proceso de selección y el candidato que tiene las mejores calificaciones tiene 55 años. Tengo dudas que por su edad el equipo no lo acepte. ¿Qué debo hacer?

Si ese candidato es quien tiene las mejores calificaciones, cumple el perfil y parece ser el más apto para el puesto, debe entregarle la oportunidad de demostrar que está capacitado para asumirlo. Descartar a una persona por razones de edad, raza, género, orientación sexual o religión, entre otras, es una discriminación no permitida por la ley.

Por lo tanto, en este caso, no puede utilizarse esa falta de aceptación como obstáculo para la contratación y, en consecuencia, debe desarrollarse con el propio equipo de trabajo una disposición abierta a la inclusión de nuevos compañeros de trabajo.

6.3.2. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

- Gasvalpo impulsa la ejecución de las actividades con estricto apego a las medidas de seguridad establecidas en la normativa vigente, en nuestra Política de Seguridad y Calidad y en los procedimientos asociados.
- Reportamos todas las situaciones irregulares de las que tomamos conocimiento que puedan afectar la seguridad o la salud, siendo responsables de estar atentos a situaciones que puedan representar riesgos para las personas.

- Mantenemos un sistema integrado de gestión, que nos permite identificar riesgos que puedan afectar las operaciones y desarrollar las actividades de forma controlada.
- Promovemos una vida sana y el cuidado de la salud, proporcionando condiciones de trabajo seguras, manteniendo controles que nos permitan eliminar los peligros y reducir los riegos de salud y seguridad en el trabajo.

Ejemplos:

Mi líder exige que alcancemos resultados que creo solo pueden lograrse si pasamos a llevar algunos procedimientos de seguridad. ¿Qué debo hacer?

Nunca se deben violar los procedimientos de seguridad, ya que ello atenta contra el autocuidado, la salud y seguridad de todos nosotros. Considere discutir esta situación con su jefatura y comuníquelo al **Comité de Ética y Cumplimiento** a través de la **Línea de Consultas y Denuncias.**

6.3.3. USO DE ALCOHOL Y DROGAS

- La seguridad de nuestros trabajadores, clientes y proveedores es una de las principales responsabilidades y preocupaciones de Gasvalpo. El consumo de drogas ilícitas, el abuso del consumo de fármacos y alcohol deterioran la salud, el nivel de seguridad y producen indeseables consecuencias personales.
- El alcohol no debe ser ofrecido o consumido en ninguna de las dependencias de Gasvalpo, incluso fuera de horario de oficina, a menos que estuviera expresamente autorizado por la empresa como parte de un evento especial.
- Está prohibido beber alcohol a todo trabajador que deba conducir algún vehículo.
- La posesión o uso de drogas ilícitas o el estar bajo la influencia de esas drogas en el trabajo, está expresamente prohibido y será sancionado de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno.
- El uso de drogas con prescripción médica, pero que como efecto secundario implique una reducción de capacidades, deberá ser informado por el trabajador a su jefatura, para tomar las acciones que resguarden su integridad física.

Ejemplos:

He visto a un compañero de trabajo consumir drogas y alcohol fuera del horario laboral, y tengo dudas de si también lo hace cuando está conduciendo vehículos de la empresa. ¿Qué debo hacer?

Es recomendable que converse con su compañero a fin de que él o ella comunique a la Gerencia de Personas su eventual adicción, en consideración al riesgo al que puede exponerse tanto el propio trabajador como terceras personas. Si no lo hace, usted deberá comunicar tal situación, a través de la Línea de Consultas y Denuncias.

Estoy almorzando con un cliente que disfruta la comida con una botella de vino. ¿Qué debo hacer?

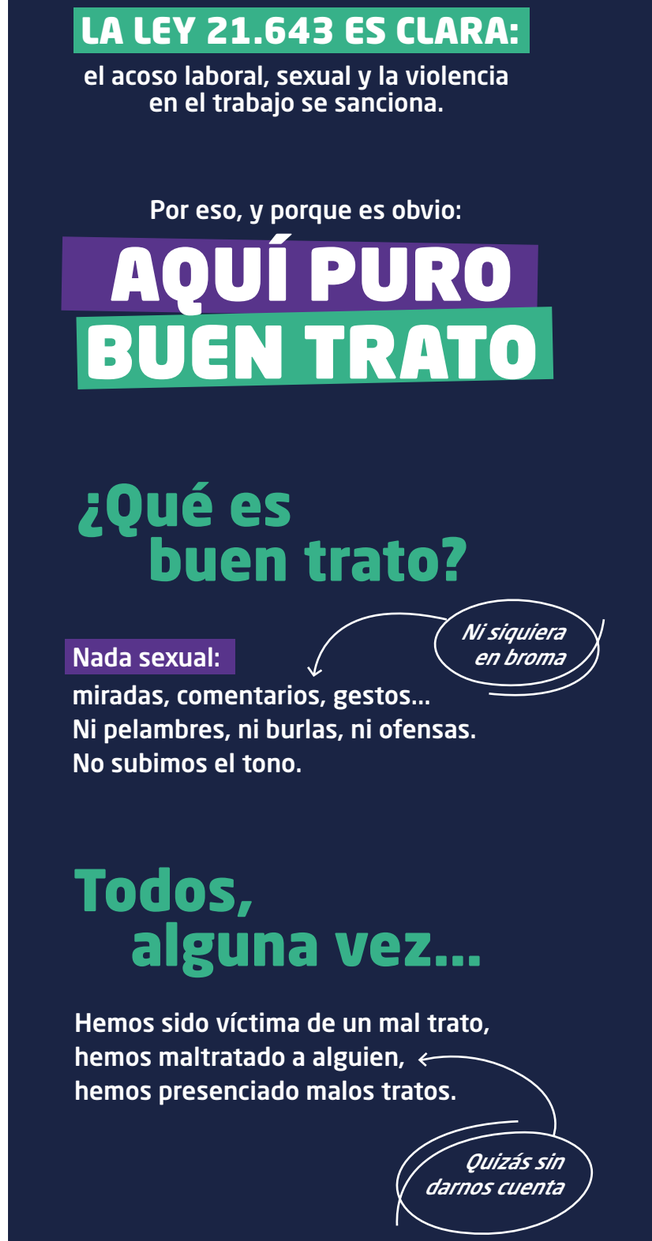
Si después del almuerzo usted debe regresar a trabajar, no debe consumir alcohol durante el almuerzo. Si, por el contrario, no debe volver a trabajar, puede beber moderadamente. siempre que su desempeño y/o juicio no se vean alterados. En todo caso, debe tener presente que si bebe alcohol, no debe conducir.

6.3.4. COMUNICACIÓN INTERNA

- Creemos que una buena comunicación interna facilita la construcción de un clima de confianza y mejora el desempeño de las personas.
- Procuramos mantener informados a nuestros trabajadores de las materias relevantes de nuestro negocio.
- Tenemos una política de libre acceso a las personas que facilita las relaciones entre nuestros trabajadores con sus líderes y con el equipo de gerencia de la empresa.
- Fomentamos las comunicaciones y coordinaciones, como una herramienta para mejorar la confianza y eficiencia.

6.3.5. PREVENCIÓN DEL ACOSO

- No permitimos el acoso en cualquiera de sus formas, ya sea sexual o laboral, ni la violencia en el trabajo.
- Entendemos por acoso laboral toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- Entendemos por acoso sexual, el que una persona realice, en forma indebida, 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. Comprende todo contacto físico, acercamiento, propuesta, insinuación o requerimiento no consentido por el afectado, que se haga por cualquier medio, que atente contra la libertad sexual y dignidad del trabajador, provenga o no de un superior jerárquico.
- Entendemos por violencia en el trabajo, aquélla ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.
- Defendemos el derecho de nuestros trabajadores y de terceros que presten servicios para Gasvalpo, a trabajar en un lugar libre de acoso e intimidación de cualquier naturaleza.
- Cualquier conducta de acoso en el trabajo está estrictamente prohibida, sin importar si es aceptada o rechazada por la persona acosada.
- Para prevenir que se produzcan este tipo de situaciones y promover un ambiente de trabajo armónico, no se tolerarán las conductas inapropiadas como lenguaje, gestos o conductas obscenas, inmorales, groseras, discriminatorias u ofensivas. Tampoco se tolerarán las agresiones físicas ni la difusión de informaciones que tengan como objetivo denostar a las personas.



Ejemplos:

Uno de mis supervisores me está enviando insistentemente correos electrónicos para invitarme a salir y me hace insinuaciones obscenas. Por más que le he señalado que no tengo ningún interés, y que las invitaciones son para después de la jornada de trabajo, sigue insistiendo, lo que me afecta en mi trabajo. ¿Qué debo hacer?

Ante un caso de un posible acoso sexual, debe denunciar su caso a través de la Línea de Consultas y Denuncias, o a la Inspección del Trabajo competente, y seguir el procedimiento establecido en la ley, el Reglamento Interno y en el Procedimiento de Gestión de Consultas y Denuncias, para este tipo de denuncias.

En la reunión de ayer, mi jefe reprochó mi trabajo delante del resto del equipo en la reunión semanal de coordinación, exponiendo mis errores frente a todos en un tono burlesco, que me hizo sentir muy mal. Nunca había tenido una conducta similar, pero no quiero que esto vuelva a pasar. ¿Qué debo hacer?

Esta situación podría constituir un caso de acoso laboral ya que no corresponde que ningún trabajador se burle de otro, y los jefes deben tener mayor cuidado en el trato. Comunique esta situación a través de la Línea de Consultas y Denuncias, o acérquese a algunos de los integrantes del Comité de Etica y Cumplimiento para que se pueda abordar esta situación.

6.4. RELACIÓN CON NUESTROS ACCIONISTAS

- Protegemos y procuramos aumentar el valor de la inversión de nuestros accionistas en forma transparente y responsable, con pleno cumplimiento de la legislación vigente y las buenas prácticas contables.
- Proveemos en forma oportuna y transparente toda la información relevante a nuestros accionistas.
  Velamos por la relevancia y representación fiel de la información que entregamos, así como la comparabilidad, verificabilidad, oportunidad y comprensibilidad de la misma.

6.5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

- Mantenemos una relación de Buen Vecino que toma en cuenta las necesidades y falencias de la comunidad en la que está inserta nuestra empresa. Apoyamos proyectos y actividades para mejorar la calidad de vida de las comunidades en las que operamos.
- Construimos relaciones fluidas con la comunidad, y establecemos canales de comunicación y diálogos permanentes de mutuo beneficio.
- Sancionamos a todo trabajador que, por cualquier medio, directa o indirectamente a nombre de Gasvalpo solicite, recaude o entregue fondos a cualquier institución con una finalidad distinta a la definida por la empresa.

Ejemplo:

Me asignaron los trabajos de construcción de red que cruza un sector muy poblado. Una de las vecinas se me acercó muy molesta indicando que no tenía ninguna información acerca de los trabajos que se estaban realizando, ni de su duración. ¿Qué debo hacer?

Antes de cualquier intervención en bienes nacionales de uso público que puedan interferir en el diario vivir de la comunidad, es necesario identificar a los potenciales afectados e informarles el trabajo que se llevará a cabo, su duración e implicancias en forma previa a que se comiencen a ejecutar. Deberá comunicarse con el encargado de la obra por parte de Gasvalpo para verificar que se haya cumplido con las comunicaciones necesarias y/o efectuar la consulta a través de la Línea de Consultas y Denuncias.

6.6. RELACIÓN CON LAS AUTORIDADES

- Respetamos la normativa vigente y entregamos información fidedigna, precisa y completa cuando nos es solicitada por las autoridades regulatorias u otros organismos del Estado.
- Prevenimos la comisión de delitos incluyendo aquéllos que se pueden cometer respecto de funcionarios públicos como el cohecho (soborno, coima) , lavado de activos, etc..
- Cualquier colaborador que tenga a algún familiar que trabaje en la Administración Pública, de planta, a contrata o a honorarios, deberá informarlo a la Gerencia de Personas.

Ejemplo:

Tenemos un contratista que al parecer consiguió los permisos municipales haciendo un pago al funcionario municipal encargado, (pago de facilitación) ¿Qué debo hacer?

Esto es muy grave para la empresa, ya que podríamos estar ante un delito de cohecho, y podría afectar la responsabilidad penal no solo de la persona que al parecer sobornó al funcionario, sino que también la responsabilidad penal de la empresa. Debe informarlo de inmediato a través de la Línea de Consultas y Denuncias.



07

SOSTENIBILIDAD

- Realizaremos esfuerzos razonables para preservar y proteger el medio ambiente y reducir los posibles impactos de nuestras acciones. Así, por ejemplo, pondremos atención en el uso eficaz de los recursos, apoyaremos incitativas para hacer frente al cambio climático y la protección de la biodiversidad de los ecosistemas.

- Impulsamos una constante mejora de nuestros procesos, fomentando la educación y promoción del consumo responsable de energía, velando por la incorporación de nuevas tecnologías y de soluciones innovadoras.

- Velaremos por reducir el impacto medioambiental de nuestras actividades y prevenir la contaminación, especialmente al poner en marcha nuevos proyectos o modificar las actividades existentes.

- Seremos fieles a nuestro propósito de entregar soluciones energéticas más sostenibles y amigables con el medio ambiente.

7.1. EFICIENCIA ENERGÉTICA

- Estamos comprometidos con la gestión energética, inversión en tecnología y aplicación de medidas para modificar los hábitos, para lograr un cambio cultural que permita hacer más eficiente el uso de energía.

- Promovemos un modelo de desarrollo que aprovecha los recursos naturales, logrando un progreso económico y social en equilibrio con la conservación del medio ambiente.

- Nuestro compromiso es lograr un uso eficiente de los recursos y asegurar que se minimicen y se gestionen los impactos que las actividades relacionadas a nuestros procesos y productos puedan causar en la salud de las personas, en el medio ambiente y en las comunidades donde operamos.

Ejemplos:

Desconozco el lugar en el cual el contratista está disponiendo los escombros y cada vez que le pregunto, no me entrega una respuesta. ¿Qué debo hacer?

Debe requerir por escrito al contratista para que informe dónde está depositando los escombros y acredite que dicho lugar cumple con las autorizaciones sanitarias y municipales pertinentes. Si así no lo hiciere, deberá aplicarle las sanciones previstas en el contrato respectivo, sin perjuicio de denunciar el caso mediante la Línea de Consultas y Denuncias.



08

INDEPENDENCIA EN **NUESTRO ACTUAR**



8.1. CONFLICTOS DE INTERÉS

- Entendemos que existe un conflicto de interés cuando el interés particular de un colaborador interfiere, tiene la apariencia de interferir o pudiera interferir a futuro, con los intereses de la empresa, esto es, que nuestro juicio pueda ser influenciado por la posibilidad de un beneficio personal.

- No realizaremos ningún acto que pueda dañar la reputación y/o la credibilidad de la empresa.

- No realizaremos ningún acto que pueda disminuir o destruir el valor de los activos tangibles o intangibles de la empresa.

- Debemos evitar situaciones que puedan provocar conflictos de interés durante el ejercicio de nuestras responsabilidades. Contamos con mecanismos efectivos para facilitar la prevención y el manejo de los eventuales conflictos de interés. Para tales efectos debemos trazar líneas divisorias entre los asuntos laborales y los privados.

- Ningún colaborador puede desarrollar actividades fuera de la empresa que puedan interferir con sus responsabilidades laborales y/o los intereses de la empresa, o usar las influencias generadas en el desempeño de sus labores para obtener beneficios personales más allá de los que hubiese razonablemente obtenido una persona que no esté en esa misma posición.

- Los familiares directos (padres, hijos y/o cónyuges) de nuestros trabajadores podrán ser contratados para ingresar a trabajar a la empresa, en la medida que su nombramiento se base en su desempeño, competencias y experiencia, y siempre que no exista relación directa entre las funciones del trabajador y las que desarrollará su familiar.

- Debemos procurar dedicar el tiempo de nuestra jornada de trabajo a los asuntos de Gasvalpo y no a nuestros asuntos personales, salvo excepciones justificadas o previamente autorizadas.

- Las actividades externas que desarrollemos no pueden afectar el cumplimiento de nuestras obligaciones, y en ningún caso puede tratarse de trabajos externos que formen parte del giro del negocio de Gasvalpo.

- Si creemos que nos encontramos en una posible situación de conflicto de interés, debemos informarlo a través de la Línea de Consultas y Denuncias.

Ejemplos:

Soy instalador autorizado y un cliente me solicitó realizar un trabajo después de mi horario de trabajo en la empresa en forma particular. Creo que aceptar su oferta sería conveniente para el cliente y para mí. ¿Estoy en lo correcto o no?

No podemos llevar a cabo actividades paralelas (remuneradas o no) que tengan relación con el giro de la Empresa. Está prohibido ofrecer los mismos servicios en forma particular, ya que afectan directamente el negocio de Gasvalpo y podría comprometer su reputación, afectando a toda la empresa y a sus colaboradores. Esta acción representa un serio conflicto de interés.



8.2. REGALOS E INVITACIONES

- Como regla general, Gasvalpo prohíbe a sus directores, ejecutivos y trabajadores, ofrecer, dar o financiar regalos a funcionarios públicos, o ejecutivos de empresas autónomas dependientes del Estado o de empresas en que el Estado tiene participación, así como recibirlos por parte de los mismos.

- Los trabajadores de Gasvalpo no deben solicitar, dar o recibir regalos o aceptar invitaciones, de alguien con el cual se esté negociando, directa o indirectamente, la obtención o entrega de un servicio.

- Sólo se podrá entregar o recibir regalos o invitaciones a/de personas o empresas con las que hacemos o esperamos hacer negocios, en la medida que sea parte del desarrollo de buenas relaciones comerciales dentro de las prácticas normalmente utilizadas para estos fines en forma abierta y transparente.

- En ningún caso se podrá entregar o recibir regalos o invitaciones que puedan ser interpretados como algo que excede las prácticas comerciales o de cortesía habituales, estableciendo que superan esas prácticas los regalos con un valor superior a UF 2.

- Los regalos recibidos que excedan dicho monto y que no haya sido posible rehusar, deberán ser entregados al Comité de Ética y Cumplimiento, que decidirá el destino del regalo.

- La entrega o recepción de regalos e invitaciones de cualquiera especie y monto no podrá, bajo ninguna circunstancia, convertirse en una acción regular o permanente en el tiempo, entendiéndose esta categoría como algo que se repite con una frecuencia tal que podría percibirse como cohecho frente al escrutinio público o a juicio del Comité de Ética y Cumplimiento.

- Los obsequios entregados por Gasvalpo deben estar preferentemente destinados a promover la imagen de marca de la empresa.

Ejemplos:

¿Puedo aceptar o realizar una invitación a comer de/a un cliente importante, con quien acabamos de firmar un contrato?

Sí. Como criterio orientador podemos señalar que se pueden aceptar o realizar invitaciones si éstas:

A) Son infrecuentes.

B) Están razonablemente relacionadas con un fin comercial legítimo (por ejemplo, actividades de socialización, comidas u otros similares).

C) No se hacen en forma de soborno, pago o comisión indebida para conseguir ventajas indebidas.

D) Son razonables y apropiadas en el contexto de la ocasión de negocios.

E) Se informan a la respectiva jefatura.



09

PREVENCIÓN DE DELITOS Y DE OTROS ACTOS CONTRARIOS AL CORRECTO ACTUAR

- Prohibimos la comisión de todo tipo de delitos.
- Prohibimos realizar, ofrecer, autorizar o prometer pagos impropios, beneficios o favores personales para influir indebidamente en alguien u obtener un trato preferencial, conductas que pueden calificarse como soborno o cohecho. Esto también aplica a los pagos que se puedan hacer a través de terceros.
- No aceptamos el intercambio de favores, beneficios o privilegios con funcionarios o autoridades públicas, ni con quienes éstos indicaren, para favorecer una relación comercial, influir en cierta legislación, evitar una fiscalización o sanción, conseguir aprobación de permisos o algún otro fin ilícito. Debemos evitar cualquier interacción con un funcionario público, trabajadores de una empresa estatal u organización política que pudiera parecer indebida.
- Velaremos porque los dineros o bienes de la empresa nunca sean destinados a financiar actividades ilícitas de ningún tipo.
- No aceptaremos una relación con terceros cuando se sepa o sospeche la vinculación de ellos con delitos de lavado de activos o actividades terroristas.
- La empresa no apoya ni efectúa aportes de ninguna naturaleza a campañas o movimientos políticos.
- Solo mantenemos relaciones comerciales con clientes y proveedores de confianza y que participen en actividades comerciales legales, con fondos procedentes de un origen legítimo. Condenamos el lavado de dinero y el financiamiento al terrorismo.
- Hemos elaborado un Modelo de Prevención del Delito, de acuerdo con lo dispuesto en la ley 20.393, cuyo objetivo es evitar la comisión de cualquiera de las conductas allí señaladas.

Ejemplos:

Gasvalpo está participando en una importante licitación para suministrar gas natural a una gran industria. Recientemente escuché al vendedor de la empresa hablar con un ejecutivo de esa industria y ofrecerle pagar una comisión del 30% de lo que él recibiera en caso que Gasvalpo se adjudicara la licitación. ¿Qué debo hacer?

Ese tipo de caso debe ser informado a través de la Línea de Consultas y Denuncias para que se inicie la investigación correspondiente. Es un claro caso de corrupción.

Ejemplos:

Necesitamos obtener con urgencia unos permisos en la municipalidad, y el funcionario me dijo que estaba muy ocupado, pero si le pagaba extra, podría tenerme los permisos dentro de 24 horas y que en general casi todos operan así. ¿Qué debo hacer?

Debemos ser especialmente cuidadosos en nuestras relaciones con funcionarios públicos; por ningún motivo podemos pagar por algún servicio que no esté expresamente establecido y todos los pagos deben hacerse en la oficina de recaudación correspondiente. Debe informar de este caso de inmediato a su superior y a través de la Línea de Consultas y Denuncias.

Un contratista me ha preguntado si podemos pagarle sus facturas en la cuenta de una tercera empresa, y no se trata de un caso de factoring. ¿Qué debo hacer?

Debe señalarle al contratista que ello no es posible, ya que quien presta el servicio es quien debe facturarlo y el pago se efectuará a la cuenta de esa persona, natural o jurídica. Cualquier transacción que pueda ser calificada como sospechosa, por no corresponder a la verdad, debe ser denunciada a través de la Línea de Consultas y Denuncias.

Recientemente entregamos un aporte para un proyecto comunitario que organiza la Fundación "Salvemos a nuestros hijos". El proyecto que nos presentaron era muy bueno, pero ahora nos enteramos que la Fundación está siendo investigada por participación en actos terroristas. ¿Hicimos mal en entregar la donación?

El financiamiento del terrorismo es un delito. Puede ocurrir que, sin saberlo, estemos incurriendo como empresa en esta grave falta. Es por esto que tenemos la obligación de informarnos muy bien acerca de quienes reciben nuestro apoyo, para entregarlo sólo a instituciones de alta confiabilidad. El procedimiento para realizar aportes a instituciones y terceros es formal y se debe mantener registro de las actividades desarrolladas. Ante cualquier duda o sospecha, comuníquelo a través de la Línea de Consultas y Denuncias.



10

PROMOCIÓN DE LA **LIBRE COMPETENCIA**

La competencia leal, transparente y ética es nuestra única manera de hacer negocios. Nos comprometemos a competir dando cumplimiento a nuestros valores, esto es, la responsabilidad, el compromiso y la integridad, basándonos en la excelencia de nuestros servicios, destacando los méritos propios, sin desprestigiar a la competencia.

- No promovemos ni aceptamos participar en actividades que son o puedan ser interpretadas como actos de colusión.
- Competimos cumpliendo con la normativa aplicable a nuestro negocio, velando especialmente por el cumplimiento de las normas de defensa de la Libre Competencia.
- Entendemos que la Libre Competencia nos desafía a ser más eficientes y a mejorar continuamente la calidad de nuestro servicio. No utilizamos métodos que impidan, restrinjan o entorpezcan la libre competencia o constituyan actos de competencia desleal.
- No nos apropiamos indebidamente de información de la competencia, así como tampoco revelamos información confidencial para perjudicar a nuestros competidores.
- Velaremos especialmente por resguardar el principio de libre competencia, en nuestras interacciones con competidores y en nuestra participación en asociaciones gremiales en donde se produzca el encuentro con competidores.

Ejemplo:

La asociación industrial en que somos socios me contactó para participar en un estudio comparativo entre los miembros de la asociación, y parece ser una buena forma de obtener información del mercado. ¿Podemos participar?

No está prohibido participar en este tipo de actividades, pero hay que tener especial cuidado en la información que se intercambia, y por ningún motivo se pueden entregar o solicitar información comercial que pudiese afectar o que pudiese ser interpretada como coordinaciones entre empresas que puedan afectar la libre competencia. Si tienes dudas sobre esta materia puede realizar la consulta al **Comité de Ética y Cumplimiento,** a través de la **Línea de Consultas y Denuncias.**

11

USO DE **ACTIVOS DE LA EMPRESA**

- El uso correcto y cuidado de los bienes asignados por la empresa a un trabajador, se basa en una relación de confianza entre ambos.
- Nuestros trabajadores deben proteger y cuidar los bienes de la empresa como si fueran propios.
- Los trabajadores a quienes se les asignen vehículos de la Empresa deberán usarlos responsablemente y deberán ajustarse en su utilización a lo dispuesto en el **Procedimiento Administración de Flota.**



12

INFORMACIÓN **CONFIDENCIAL**

- Es información confidencial de la empresa toda aquella que no es de conocimiento público, que corresponda a información personal de nuestros clientes o colaboradores, y aquella de carácter estratégico, como el Plan de Negocios, Cuadro de Mando Integral, nómina de proveedores y clientes, etc.

- Si es necesario revelar información confidencial a una persona ajena a la empresa por un motivo relacionado con ésta, debe firmarse previamente un acuerdo de confidencialidad.

13

TELECOMUNI-CACIONES

- Mantendremos actualizados el software antivirus instalado en los PC o dispositivos equivalentes. Si se detecta algún indicio de infección por virus (por ejemplo, comportamiento anormal del PC, aparición de mensajes inusuales, etc.), deberá informar de ello inmediatamente al área de infraestructura tecnológica.

- Usaremos responsablemente los servicios de comunicaciones tales como telefonía, Internet, mensajería instantánea y correo electrónico que le proporcione la empresa, preferentemente para fines laborales, de acuerdo con lo indicado en la Política de Internet y correo electrónico.

- No utilizaremos otros sistemas que no sean los proporcionados por la empresa.

- Cada trabajador debe gestionar los identificadores de usuario y las contraseñas utilizadas de manera segura para acceder al sistema de forma que no sean conocidos por otras personas.

- El uso de Wi-Fi público debe reducirse al mínimo. Si debe utilizarlo, es necesario confirmar si la autenticación/ encriptación cumple con los estándares de seguridad requeridos.

- No accederemos a sitios web externos, no seguros, que promuevan la piratería o tengan fines ilícitos, (juegos, software gratuito, etc.) en los que exista la posibilidad de divulgar información, fraude o infección por virus, entre otros.

14

DATOS **PERSONALES**

- Los datos personales (los relativos a cualquier información concerniente a personas naturales, identificadas o identificables) se utilizarán únicamente para los fines que se notifiquen expresamente a sus titulares.

- Los datos personales no se pondrán a disposición de terceros sin motivo justificado, y se gestionarán de forma de evitar el acceso no autorizado, la pérdida, la falsificación, la divulgación y similares.

- Si el tratamiento de los datos personales se confía a un tercero, es necesario supervisarlo para garantizar que gestiona adecuadamente la información personal.

Ejemplo:

Un amigo está creando una pyme y me pide la base de datos de los clientes de Gasvalpo, para enviarles un correo electrónico, ofreciéndole sus servicios de limpieza del hogar. ¿Qué debo hacer?

Debe señalarle a su amigo que no es posible compartir esa información, ya que se trata de información sensible, respecto de la cual tenemos la obligación de resguardar su confidencialidad.

15

PREPARACIÓN **DE INFORMES**

Debemos asegurar que la información que entregamos sea:



Debemos ser transparentes y acuciosos en la preparación y en la entrega de información contable, financiera, técnica y de desarrollo de los negocios, que se entrega a nuestros accionistas y a las autoridades. Todos los libros, registros y cuentas financieras deben reflejar exactamente las transacciones y eventos financieros. Para tales efectos, la información debe ser preparada, mantenida y presentada con estricto apego a la normativa vigente a la fecha de la confección de los informes.

Para asegurar la precisión, oportunidad y fidelidad de la información, debemos mantener un sistema de gestión que nos permita tener un adecuado control sobre las actividades que realizamos, y que nos permita a su vez evaluar, manejar y minimizar la exposición a riesgos, salvaguardando la seguridad de los activos de nuestra empresa y la calidad de nuestro servicio.

16

SANCIONES EN CASO DE **INCUMPLIMIENTO DEL MANUAL**

Se aplicarán a las faltas al Manual de Ética y Cumplimiento las sanciones establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, de conformidad a los procedimientos que en dicho reglamento se señalan.

Control de revisiones

Versión	Fecha	Descripción del cambio
1	Julio 2011	Versión inicial.
2	Junio 2016	Modifica nombre y cambios estructurales y de contenido
3	Diciembre 2020	Actualización de código. Incorpora redes sociales
4	Junio 2022	Actualiza visión de la empresa
5	Abril 2025	Nuevo nombre: Manual de Ética y Cumplimiento Actualización de formato
6	Agosto 2026	Se agrega el valor "Seguridad" Se agregan definiciones a los valores

Actividad	Responsable	Fecha	Firma
Modifica	Eduardo Silva V. Abogado	Agosto 2026	
Revisa	M. Paz Alvear P. Gerente legal y Oficial de cumplimiento	Agosto 2026	
Aprueba	Jorge Matamala B. Gerente general	Agosto 2026	



Oficina de Talca

PSR de Los Andes









Caletones



Contenedor H2GN