

CÓDIGO DE ÉTICA



Diciembre 2015

Versión Aprobada
Rev.1 marzo 2016

CÓDIGO DE ÉTICA ENLASA

TABLA DE CONTENIDOS

	Pág.
1. Introducción.	4
1.1. Consideraciones y Objetivos	4
1.2. Ámbito de Aplicación del Código	5
1.3. Interpretación y Actualización	5
1.4. Principios de ENLASA	6
2. Relación con trabajadores	7
2.1. No discriminación	7
2.2. Políticas de contratación	7
2.3. Integridad y tutela de la persona	7
2.4. Prohibición de consumo de drogas y alcohol	8
2.5. Desarrollo profesional	8
2.6. Respeto a la privacidad del personal	8
2.7. Regulación de los préstamos a trabajadores	9
3. Relación con clientes y proveedores	9
3.1. Imparcialidad	9
3.2. Libre Competencia	10
3.3. Regalos, Entretenimiento y Viajes de Terceros	11
4. Relación con las comunidades y autoridades	12
4.1. Contribuciones humanitarias	12
4.2. Contribuciones políticas	12
4.3. Protección del medio ambiente	12
5. Regulación del uso de información dentro de la Sociedad	13
5.1. Información de Interés, Confidencial o Privilegiada	13
5.2. Registro de información contable de la Sociedad	13
5.3. Resguardo de la Información de la Sociedad	14
6. Propiedad Intelectual	14
7. Cuidado de los activos de la Sociedad	15
8. Prevención de los Conflictos de Interés	16
8.1. Consideraciones Generales	16
8.2. Respeto de los Directorio	16
8.3. Respeto de los demás Colaboradores	17
8.4. Restricciones a las Inversiones y Actividades Particulares	18

9. Anticorrupción	19
9.1. Consideraciones Generales	19
9.2. Soborno y Cohecho	19
9.3. Lavado de Dinero	19
9.4. Financiamiento del Terrorismo	20
9.5. Fraude, Engaño y Abuso de Confianza	20
10. Comité de Ética y Contravenciones al Código.	21
10.1. Comité de Ética	21
10.2. Procedimiento de denuncias, investigación y sanción	21
10.3. Sanciones	22
11. Disposiciones Varias.	22
11.1. Vigencia del Código	22
11.2. Modificaciones al Código	22
11.3. Miembros del Comité de Ética	22
Anexo: Carta de Compromiso	23

1. Introducción

1.1. Consideraciones y Objetivos

A lo largo de la trayectoria de Energía Latina S.A. y sus filiales (en adelante la “Sociedad”, la “Compañía” o “Enlasa”), el accionar de sus colaboradores, desde la labor cotidiana hasta los grandes logros, ha estado y seguirá estando regido por los más estrictos principios éticos, de integridad y respeto a las leyes vigentes, tanto en lo literal como en su espíritu.

Con el objetivo de reforzar la confianza en Enlasa por parte de nuestros trabajadores, clientes, inversionistas, proveedores, comunidades y sus administradores, hemos actualizado y fortalecido continuamente todos aquellos aspectos que contribuyan a garantizar transparencia en todas nuestras actividades. El objetivo principal del presente Código de Ética (el “Código”) es fijar el marco ético general para el desempeño en todas y cada una de las actividades de Enlasa, estableciendo los principios éticos y políticas de acción que deben guiar las decisiones y acciones de cada integrante de las distintas entidades que conforman la Compañía.

Este Código expone los compromisos y las responsabilidades éticas, en la gestión de los negocios y de las actividades empresariales, asumidos por los colaboradores de Enlasa. El ámbito de aplicación del mismo se extiende a los directores, administradores y empleados o colaboradores de cualquier tipo, en Enlasa.

Enlasa tiene como misión generar, transmitir, comercializar y distribuir valor en el mercado nacional de la energía, en beneficio de las necesidades de los clientes, de la inversión de los accionistas, de la competitividad de los mercados en los que opera y de las expectativas de todos aquellos que trabajan para la Compañía. Enlasa opera al servicio de las comunidades, respetando el medio ambiente y la seguridad de las personas, con el compromiso de asegurarles a las generaciones futuras un mundo mejor. Enlasa aspira a mantener y desarrollar una relación de confianza en los ámbitos en que realiza su labor, es decir, con aquellas categorías de individuos, grupos o instituciones cuyo aporte es necesario para hacer realidad la misión de Enlasa o que tienen, de cualquier modo, un interés en dicha misión o en alcanzar sus objetivos.

Adicionalmente, el Código es elaborado en cumplimiento con las recomendaciones que la Superintendencia de Valores y Seguros ha impartido a las sociedades fiscalizadas, mediante la Norma de Carácter General N° 385 de fecha 8 de junio de 2015 (en adelante, respectivamente, la “Norma” y la “SVS”). El contenido de este Código será comunicado a la SVS a través de los mecanismos y en las oportunidades previstas en la Norma.

Este Código ha sido revisado y aprobado por el directorio de las entidades que conforman Enlasa, en miras a que estos principios y pautas permitirán seguir mejorando y manteniendo la buena reputación que Enlasa ha logrado construir con sus clientes, proveedores, accionistas, colaboradores y en general, con la comunidad en la que vivimos. En este sentido, el directorio ha expresado su intención de adoptar y hacer que se adopten las medidas más convenientes para asegurar que el contenido de este Código sea conocido y comprendido por todos los miembros

del directorio y la administración de la Sociedad, así como por el resto de su personal, y de velar permanentemente por su más estricto cumplimiento.

El contenido del Código se evaluará y revisará permanentemente, al menos una vez al año, de manera de mejorar el estándar ético de la Sociedad y asegurar su mejor cumplimiento.

1.2. Ámbito de Aplicación del Código.

El presente Código se aplicará a los directores, altos ejecutivos, miembros de la administración, accionistas, controladores y trabajadores de Energía Latina S.A. y su filial operativa Enlasa Generación Chile S.A., así como aquéllos que presten servicios en la Compañía, independiente de su vínculo contractual o laboral con ésta (los “Colaboradores”).

Este Código describe las obligaciones básicas que cada uno de los Colaboradores tiene con Enlasa. No fue concebido para cubrir todas las situaciones posibles, ni como un compendio de todas las leyes y reglamentaciones que alcanzan a la Compañía. Por lo tanto, bajo ninguna circunstancia debe entenderse que este Código reemplaza o deroga otras políticas y/o procedimientos internos, sino por el contrario, se complementa y/o integra con ellos.

1.3. Interpretación y Actualización.

Los Colaboradores deberán utilizar siempre su sentido común y su buen juicio a la hora de lidiar con problemas relacionados con las conductas descritas en el Código y buscar orientación si no tienen claro cómo conviene proceder en un caso en particular. Es responsabilidad de todas las personas sujetas al presente Código conocer, observar, cumplir y hacer cumplir cabalmente sus disposiciones.

La adecuada protección de los intereses sociales de la Compañía hace que sea una obligación de todos denunciar oportunamente, y por los canales que más adelante se señalan, los hechos o conductas que puedan constituir una infracción al presente Código.

Las normas contenidas en este Código podrían implicar en algunos casos exigencias mayores o adicionales a las estrictamente legales. En las materias que no exista regulación especial en este Código, se aplicarán íntegramente las disposiciones legales vigentes, las cuales suplirán su silencio y/o complementarán su contenido.

Los contenidos de este Código deben observarse sin excepciones. En todo caso, Enlasa podrá establecer, cuando lo juzgue necesario y bajo circunstancias particulares, requisitos más estrictos de conducta a su personal, lo que se hará siempre por los canales formales mediante la actualización o modificación de este Código.

Las consultas o dudas de interpretación del presente Código, deben ser dirigidas al Comité de Ética, el que será responsable de determinar el sentido y alcance de las disposiciones en él contenidas.

Asimismo, el Comité de Ética es responsable de evaluar cualquier cambio normativo que requiera modificaciones a este Código y proponer al directorio las modificaciones a su texto.

1.4. Principios de Enlasa

- **Integridad.** Enlasa inspira su actuar en la honestidad, rectitud y transparencia. Estos principios representan un valor agregado a los activos de la Sociedad. Del mismo modo, los Colaboradores guían su obrar con rectitud, aplicando los conocimientos prácticos al desempeño diario de sus labores.
- **Liderazgo.** El desarrollo de las actividades de la Sociedad está orientado a la excelencia, mejorar constantemente sus procesos y servicios, entregar un producto de calidad, y superar las expectativas, con el objeto de ser los líderes en el mercado.
- **Propiedad y responsabilidad.** Enlasa cuida y administra los activos de la Sociedad con el mayor celo y el mayor grado de compromiso. Del mismo modo, la Sociedad fomentan la responsabilidad personal y la excelencia profesional de nuestros trabajadores, como fuente principal y motor del trabajo.
- **Dignidad de la persona.** El capital humano es un activo de gran valor para Enlasa, por lo que velará por garantizar el respeto de la dignidad de las personas que desempeñen cualquier tipo de labor en la Sociedad.
- **Transparencia:** El desarrollo del negocio y la operación de las actividades de la Sociedad estará siempre orientada por los principios de transparencia y probidad, en todo orden de cosas.
- **Cuidado del medio ambiente:** Atendida la naturaleza de las actividades que desarrolla, Enlasa tiene un especial cuidado por el impacto ambiental de sus operaciones, por lo que velará siempre por el uso adecuado de las tecnologías con el objeto de reducir el impacto ambiental.
- **Seguridad:** La operación y funcionamiento de las centrales con que opera Enlasa se llevará a cabo cumpliendo los mayores estándares de seguridad, con el objeto de evitar toda clase de accidentes que puedan provocar daño a las personas o a los activos de la Sociedad.
- **Imparcialidad:** En la elección de clientes a quienes suministrar el servicio, en las relaciones con los accionistas, en la gestión del personal o de la organización del trabajo, en la selección y la gestión de los proveedores y de los socios, en las relaciones con la comunidad e instituciones, Enlasa evita cualquier tipo de discriminación por edad, sexo, sexualidad, estado de salud, nacionalidad, opiniones políticas y creencia religiosas de sus interlocutores.

2. Relación con trabajadores

2.1. No discriminación.

Enlasa promueve y valora la diversidad y dignidad personal. Por lo tanto, rechaza y prohíbe cualquier clase de discriminación arbitraria basada en aspectos raciales, de sexo, color, creencia, religión, nacionalidad, opinión política, ciudadanía, edad, discapacidad, estado civil, orientación sexual, ascendencia, nivel socioeconómico, y cualquier otro parámetro o característica. Del mismo modo, garantiza las mismas oportunidades a sus trabajadores, independiente de cualquier característica que presenten.

2.2. Políticas de contratación.

La evaluación del personal a contratar se lleva a cabo considerando si los perfiles de los candidatos, y sus antecedentes previos, corresponden a los esperados las diversas necesidades de la Compañía, respetando el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación para todos los sujetos interesados.

La información que se solicite servirá únicamente para comprobar los aspectos vinculados al perfil profesional, la aptitud psicológica y la idoneidad de la persona para el cargo.

El Área de Recursos Humanos, de acuerdo con la información que tenga a su disposición, adoptará las medidas oportunas para evitar favoritismos, nepotismos, clientelismos o cualquier otra forma de discriminación arbitraria en las fases de selección y contratación, debiendo decidir estrictamente en virtud de criterios objetivos.

2.3. Integridad y tutela de la persona.

Enlasa se compromete a tutelar la integridad moral de sus Colaboradores garantizando el derecho a condiciones de trabajo respetuosas con la dignidad de la persona. Por este motivo, protege a los trabajadores frente a actos de violencia psicológica y lucha contra cualquier actitud o comportamiento discriminatorio o lesivo de la persona, de sus convicciones y de sus preferencias (por ejemplo, en caso de injurias, amenazas, intrusión en la privacidad).

Todos los trabajadores de Enlasa deben tratarse entre sí con cortesía, dignidad y respeto.

Enlasa prohíbe de forma absoluta cualquier clase de acoso sexual, laboral, o cualquier otra clase de agresión, intimidación u hostigamiento. Dentro de estas conductas prohibidas se entienden incluidas, pero sólo a título ejemplar, las siguientes que impliquen violentar, sea de modo físico o psicológico, la dignidad de los trabajadores: requerimientos o insinuaciones sexuales no consentidos por quien los recibe, agresiones físicas, hostigamientos psicológico, calumnias, gritos, descalificaciones, amenazas, correos electrónicos ofensivos, entre otros.

Cualquier empleado que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual o intimidación, debe denunciarlos al Área de Recursos Humanos y/o hará la denuncia al correo que se habilitará. Enlasa investigará de inmediato estas conductas de acoso e intimidación, y tomará las medidas correctivas pertinentes e informará oportunamente a las autoridades laborales en caso que corresponda.

2.4. Prohibición de consumo de drogas y alcohol.

Enlasa prohíbe la posesión, distribución, venta y consumo de drogas ilícitas y bebidas alcohólicas en las dependencias de la Compañía. Se exceptúa el consumo moderado de bebidas alcohólicas con ocasión de actividades corporativas o reuniones de camaradería, fuera de las dependencias de la Sociedad.

Ningún empleado de Enlasa podrá presentarse o desempeñar su trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia del alcohol o drogas ilícitas. En caso que así lo hiciera, será devuelto de inmediato a su residencia, sin perjuicio de otras sanciones legales o reglamentarias, según el caso.

2.5. Desarrollo profesional.

Es del mayor interés de Enlasa el contribuir a crear las condiciones internas para desarrollar y fomentar las competencias profesionales y técnicas de los Colaboradores, con el objeto de optimizar y mejorar los estándares de producción. La Compañía procurará que los Colaboradores utilicen al máximo todas sus habilidades, lo que contribuirá a su óptima realización profesional y personal.

2.6. Respeto a la privacidad del personal.

Enlasa declara tener un absoluto respeto por la vida privada de todos sus Colaboradores. La privacidad de cada Colaborador será protegida adoptando estándares que especifican la información que la Sociedad solicita al Colaborador y las correspondientes modalidades de tratamiento y conservación de dicha información.

No se permite ningún tipo de investigación sobre las ideas, preferencias, gustos personales y, en general, la vida privada de los Colaboradores salvo en cuanto dicha investigación deba llevarse a cabo en virtud del Modelo de Prevención de Delitos de ENLASA, en cuyo caso la investigación se relacionará sólo con los delitos contemplados en la Ley 20.393, esto es, Cohecho a Funcionario Público Nacional o Extranjero, Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo.

Excepto en los casos previstos por ley, está prohibido comunicar o difundir los datos personales de un Colaborador sin previa autorización por parte del afectado.

2.7. Regulación de los préstamos a trabajadores.

La Sociedad no realiza préstamos a Directores y ejecutivos principales. Excepcionalmente, la Sociedad podrá realizar préstamos a otros colaboradores, siempre y cuando cuenten con la aprobación previa y por escrito del Área de Recursos Humanos, Gerente de Finanzas y Gerente General.

Si el Gerente General no está seguro acerca de si un préstamo por parte de la Compañía está permitido, podrá solicitar una opinión de los asesores legales de Enlasa acerca de la legalidad del mismo.

3. Relación con clientes y proveedores

3.1. Imparcialidad.

Enlasa impulsa y valora las relaciones comerciales y profesionales basadas en las prácticas éticas que lleva a cabo la Sociedad. Todas sus relaciones comerciales y profesionales deben reflejar su compromiso con la honestidad, la integridad y el cumplimiento de las normas legales vigentes.

Los clientes, proveedores y contratistas de Enlasa deben recibir un trato justo, equitativo y sin discriminaciones arbitrarias, y se debe dar cumplimiento en todo momento con lo dispuesto en los contratos y compromisos asumidos por la Sociedad y siempre dentro del marco legal.

Por lo mismo, los Colaboradores de la Sociedad deben:

- Cumplir fielmente con la ley, los contratos y compromisos asumidos conforme a la misma.
- Declarar oportunamente ante el jefe directo o el Gerente del área, la existencia de cualquier conflicto de interés, ya sea real o aparente, que se produzca en su trato con clientes, proveedores, contratistas y quienes tengan relaciones de negocios de cualquier tipo con Enlasa.
- Realizar sus actividades bajo una estricta independencia, siempre priorizando el interés de Enlasa frente a intereses personales o de terceros, tanto en sus decisiones, actuaciones, servicios o asesorías.

Los Colaboradores de Enlasa tienen prohibido:

- ofrecer, prometer, dar o consentir en dar objetos de valor (incluida cualquier clase de obsequios), dinero o beneficios de cualquier naturaleza a Funcionarios Públicos, Nacionales o Extranjeros, ya sea en provecho de dichos Funcionarios o de un tercero, todo ello con el objeto de obtener del Funcionario Público un beneficio ilegítimo para Enlasa.

- Ofrecer, solicitar o recibir cualquier tipo de pago o cobro, fuera de lo establecido en los respectivos contratos, por parte de clientes, proveedores, contratistas o terceros relacionados, para asegurar preferencias o a cambio de prestaciones, premios o incentivos.
- Utilizar la calidad de trabajador de la Sociedad para obtener beneficios personales.

Los Colaboradores de la Sociedad velarán para que en el trato con clientes, proveedores y contratistas:

- Se negocie con empresas o personas que sean de confianza y que tengan un proceder conforme a los principios éticos y la seriedad con los que actúa Enlasa.
- Las decisiones de compra o asignación de acuerdos y contratos se basen en criterios objetivos tales como, pero no limitado a, precio, calidad, plazo de entrega y servicio. Los procedimientos de selección sean transparentes, establecidos con anterioridad y demostrables ante instancias superiores.
- En ningún caso estas decisiones puedan verse influenciadas por favores, regalos, invitaciones, préstamos o servicios de cualquier naturaleza.
- Las liquidaciones financieras, informes, controles y facturaciones reflejen correcta y fielmente todas las transacciones con clientes, proveedores y contratistas.

3.2. Libre Competencia.

Los Colaboradores deben tener especial cuidado de no incurrir en acciones o conductas que puedan ser interpretadas o que impliquen abusar, de cualquier forma, de clientes, proveedores y contratistas de la Compañía, en materias relativas a precios, condiciones contractuales u otras similares. Estará prohibido suscribir o ejecutar cualquier acto o convención que impida, restrinja o entorpezca la libre competencia o que tienda a producir dichos efectos. La infracción a las leyes sobre libre competencia, puede dar lugar a sanciones graves de índole económica para Enlasa.

Acciones que podrían implicar abuso hacia clientes, proveedores y contratistas:

- Discutir y/o acordar con un competidor de la Sociedad o persona vinculada a éste, respecto a materias tales como, pero no limitadas a, precios, costos, proyectos, servicios, clientes o proveedores.
- Sustener reuniones o mantener cualquier tipo de comunicaciones con competidores de Enlasa que puedan de cualquier manera interpretarse como idóneas para adoptar, expresa o tácitamente, acuerdos o prácticas concertadas que tengan por objeto fijar precios de venta o de compra, limitar la producción o asignarse zonas o cuotas de mercado, abusando del poder que dichos acuerdos o prácticas les confieran.

El Gerente General de la Sociedad, designará a los trabajadores que podrán sostener reuniones o comunicaciones con personas de la competencia, que sean indispensables y legítimas.

Se deberá consultar previamente al Gerente del área respectiva, si se presentan dudas en cuanto a si una acción comercial o la suscripción de un determinado acuerdo o contrato puede infringir leyes o regulaciones sobre la libre competencia.

3.3. Regalos, Entretenimiento y Viajes de Terceros.

Aunque es una práctica común recibir o dar regalos y atenciones, llevar a cabo estas prácticas puede originar conflictos de interés cuando influyen o parecen influir, en la independencia en que se basan las decisiones de la Sociedad.

Los Colaboradores de Enlasa solo darán o recibirán regalos y entretenimientos para propósitos de negocios apropiados. La Compañía reconoce que los regalos y el entretenimiento pueden ser una manera legítima de demostrar aprecio por las relaciones de negocios, pero los regalos y entretenimientos nunca deben darse como una manera de influenciar la toma de decisiones de otra persona. Asimismo, los Colaboradores de Enlasa tampoco deben aceptar regalos o entretenimientos ofrecidos por otros para influenciar sus decisiones de negocio. En estos casos, los regalos y entretenimientos podrían ser considerados como soborno, crear un conflicto de interés, o de otro modo afectar la reputación de Enlasa.

La preocupación de que los regalos y entretenimiento puedan ser vistos como sobornos es aún más grave cuando el receptor es un funcionario público o un empleado de una empresa u organización de propiedad o controlados por el Estado, de ahí que está prohibido para los Colaboradores dar o recibir regalos y entretenimientos.

Los viajes de terceros pueden ser legítimos en muchos casos, pero el costo excesivo, el tiempo dedicado al turismo y el momento en que se producen los viajes pueden dar la apariencia de ser inapropiados o ser vistos como un soborno.

Se entenderá por *Regalo* cualquier bien o prestación que pueda tener un valor para el destinatario, como artículos o servicios entregados de forma gratuita o a precio rebajado.

Por lo tanto, se prohíbe a los Colaboradores:

- Ofrecer, dar o prometer regalos, premios o atenciones a funcionarios públicos nacionales o extranjeros, trabajadores, clientes, proveedores, contratistas o terceros relacionados.
- Recibirlos por parte de los mismos, cuando tal acción represente una violación a leyes, regulaciones y políticas de Enlasa, o cuando pudiera afectar la buena imagen y reputación de la Sociedad.

Se exceptúa de lo anterior:

- Aceptar o dar regalos cuando tal acción corresponda a expresiones de reconocimiento o aprecio común, su valor sea razonable y se encuentre debidamente justificado en razón de una conmemoración o celebración excepcional que lo justifique. En el caso de la entrega u ofrecimiento de regalos a Funcionarios Públicos, dicha entrega u ofrecimiento sólo estará permitida en la medida que el respectivo regalo contenga el logo de ENLASA y su valor no supere 2 Unidades de Fomento.
- Participar en comidas o eventos siempre que no comprometan la independencia, imparcialidad o criterio para atender los intereses de Enlasa, al momento de tomar decisiones.

En caso de duda, se debe solicitar orientación al jefe directo.

La Compañía, a su vez, dispondrá de regalos corporativos que representen la imagen de Enlasa para clientes, proveedores y contratistas y que su entrega a los mismos no será considerada, en principio, como inapropiada ni causal de un conflicto de interés.

4. Relación con las comunidades y autoridades

4.1. Contribuciones humanitarias o culturales.

Se permite el destino de fondos de la Sociedad a organizaciones de cualquier naturaleza que tengan por fin ayuda humanitaria, promuevan el bien común, promoción cultural o similares y mantengan relaciones con comunidades aledañas a sus instalaciones, en la medida que éstas cumplan con lo establecido en la Política de Donaciones, Auspicios y Patrocinios de Enlasa.

Cada contribución de esta clase será registrada en los registros de contabilidad de la Sociedad como una contribución humanitaria o cultural, y sólo será aceptada en la medida que sea aprobada por el gerente general, y deducible como gasto de acuerdo a la Ley de Impuesto a la Renta o a otras leyes que establezcan beneficios tributarios, sea que se acepte por una suma única por contribución específica, o una suma destinada anualmente para contribuciones en general. En caso de que el Encargado de Prevención de Delitos indique que la donación constituye un riesgo para Enlasa, ésta deberá ser aprobada por el directorio.

4.2. Contribuciones políticas.

Las contribuciones políticas se permiten solo en el caso de financiamiento de campañas políticas de cualquier clase (municipales, parlamentarias y presidenciales) y al amparo de la ley de gasto electoral que al efecto estuviere vigente en Chile. Sin embargo, para estos efectos, sólo podrán llevarse a cabo cuando cuenten con la aprobación expresa del directorio y cumplan con los requisitos establecidos en la Ley 19.884 sobre Transparencia, Control y Límite del Gasto, o aquella que la modifique, en el cual se expondrán pormenorizadamente los antecedentes relativos a dicha contribución.

Cada contribución política será registrada en los registros de contabilidad de la Sociedad como una contribución política, y sólo será aceptada en la medida que sea deducible como gasto de acuerdo a la Ley de Impuesto a la Renta o a otras leyes que establezcan beneficios tributarios.

4.3. Protección del medio ambiente.

El cuidado del medio ambiente forma parte de las principales preocupaciones de Enlasa en el desarrollo de sus actividades y la operación de sus centrales. Los Colaboradores deberán comprometerse activa y responsablemente en la conservación, preservación y cuidado del medio ambiente, para lo cual darán estricto cumplimiento de las normas ambientales, velarán por la

reducción del impacto ambiental en la operación de las centrales, se comprometerán con los programas medioambientales puestos en marcha en la Sociedad, y actuarán con la máxima diligencia en la subsanación de cualquier error que provoque un daño en el medioambiente.

5. Regulación del uso de información dentro de la Sociedad

5.1. Información de Interés, Confidencial o Privilegiada

Se entiende por *Información de Interés* como “aquella información que pudiera ser útil para un adecuado análisis financiero de Energía Latina S.A. y sus filiales, de sus valores o de la oferta de éstos”.

Se entiende por *Información Confidencial* como “los hechos esenciales calificados como reservados en conformidad a lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley N° 18.045 sobre Mercado de Valores” (en conjunto, Información de Interés, Información Confidencial e Información Privilegiada, referidas como la “Información”).

Se entiende por *Información Privilegiada* como “aquella información (i) relativa a los negocios o a uno o varios valores emitidos por la Sociedad que éstas mantienen o mantendrán en reserva y que, salvo exigencia legal en contrario, no han divulgado o divulgarán, toda vez que dicha divulgación podría ser capaz de influir en la cotización de valores emitidos por Enlisa y (ii) la que se tiene sobre decisiones de adquisición, enajenación y aceptación o rechazo de ofertas específicas de un inversionista institucional”.

Es obligación de todos los Colaboradores proteger y no divulgar la Información a la que llegaren a tener acceso en razón de su cargo, posición, actividad o relación con la Sociedad. El contenido y alcance de las obligaciones a que se hace mención en este Artículo se encuentra detallado en el documento denominado Manual de Manejo de Información de Interés para el Mercado, el cual ha sido aprobado mediante Sesión de Directorio de fecha 1 de marzo de 2012, de Energía Latina S.A. y se entiende formar parte integrante de este Código.

5.2. Registro de información contable de la Sociedad

La información contable y financiera es esencial para la administración y control de gestión de los negocios de la Sociedad, siendo fuente y respaldo de toda la información que se entrega a sus accionistas, autoridades reguladoras, inversionistas, trabajadores, y al público en general.

Es política de la Sociedad, que Enlisa y sus Colaboradores, cumplan con normativa vigente y políticas internas relacionadas a la precisión e integridad de los registros financieros y contables, y su actualización. Esta obligación rige en todo momento en que se manipule información contable y financiera, desde la producción de dicha información, su debido almacenamiento, y su utilización posterior, cualquiera que sea el fin que se le otorgue. Enlisa considera de mayor

importancia la transparencia que debe regir la producción y entrega de información de las diversas operaciones que efectúe.

Los registros contables y legales de la Sociedad, así como los registros operativos y cualquier otra información para la gestión, deben ser completos, fidedignos, y cumplir con sus políticas y procedimientos. Del mismo modo, los estados financieros deben presentar en forma veraz y razonable la posición financiera y patrimonial de la Sociedad, como también los resultados de las operaciones y los flujos de efectivo.

Las transacciones entre Energía Latina S.A. y sus filiales o con terceros deberán ser oportuna y precisamente registradas en sus libros contables de la manera más fidedigna posible, de acuerdo con los principios, normativas y prácticas contables y legales vigentes, y asimismo contar con los documentos de respaldo necesarios. Está terminantemente prohibido, bajo cualquier circunstancia, falsificar información y/o proveer datos inexactos.

Toda información que proporcionen los Colaboradores a sus supervisores directos, a los auditores internos y externos, así como la documentación requerida por otras instituciones u organismos, debe ser oportuna, veraz, seria, confiable y completa. Es responsabilidad de cada Colaborador que toda la información que proporcione a la Sociedad sea clara y transparente.

5.3. Resguardo de la información de la Sociedad.

Toda la información financiera, legal, contable, y en general, toda la información de la Sociedad, sus Filiales y sus Centrales, que se encuentre almacenada en equipos de la Compañía, es de propiedad de Enlasa.

Los Colaboradores deben mantener estricta custodia y discreción de toda la información almacenada en archivos físicos y electrónicos de la Sociedad, de todo documento que en razón de sus funciones esté a su disposición, y de toda información no pública entregada de manera confidencial por terceros. Del mismo modo, deberán devolver toda la información y la información confidencial que reciban al cesar la relación laboral o contractual.

6. Propiedad Intelectual

Los Colaboradores reconocen que las ideas de negocios conforman uno de los activos más valiosos de Enlasa. De este modo, los Colaboradores deberán proteger los derechos de propiedad intelectual e industrial de Enlasa, esto es, y sin que la siguiente enumeración tenga el carácter de taxativa, sino sólo meramente enunciativa: patentes, marcas comerciales y de servicio; secretos comerciales, logotipos, procesos de negocios, investigaciones, proyectos en estudio o desarrollo, listas de clientes y proveedores, nombres de dominio y derechos de autor (incluidos los de software); derechos de diseño, de extracción de base de datos, sobre conocimientos técnicos u otra información confidencial y derechos en virtud de contratos de propiedad intelectual.

Enlasa respeta los derechos de propiedad intelectual de terceros, en particular el secreto industrial y los productos de software, de modo que no podrá llevar a cabo ninguna actividad que implique actitudes constitutivas de plagio o cualquier otra vulneración de las normas vigentes sobre propiedad intelectual.

Se prohíbe cualquier uso de los sistemas de la Sociedad que infrinja la propiedad intelectual, como la duplicación ilegal o no autorizada, robo o cualquier uso indebido de materiales protegidos por derechos de autor.

7. Cuidado de los activos de la Sociedad

Enlasa reconoce el valor que tienen sus activos para el desarrollo exitoso de su negocio, incluyendo equipos físicos, bienes de capital, equipamiento de las centrales, demás bienes muebles e inmuebles, las bases de datos, los listados de clientes, la información financiera y económica, la red de contactos, el conocimiento comercial y estratégico, oportunidades de negocio, materiales y otros equipos de valor, entre otros, de modo tal que constituye una especial preocupación el cuidado de éstos por todos los Colaboradores, en todo sentido.

Los Colaboradores son responsables de la custodia y uso correcto de los activos que se encuentran bajo su control. Tales activos no pueden ser objeto de apropiación indebida, destrucción o destinarse un uso incorrecto. Deben ser usados en el desempeño de su función y para el legítimo propósito del negocio de la Sociedad. De ningún modo pueden ser utilizados con propósitos diferentes, si no se cuenta con la autorización por escrito de la jefatura directa. Tampoco está permitido el préstamo, desecho o venta de activos, en forma no autorizada. Toda conducta en contrario al principio precedente constituye un incumplimiento grave del deber para con la Sociedad y será considerado un acto contrario a este Código.

Los Colaboradores deben cuidar los activos de Enlasa y tomar todas las precauciones para asegurar su uso eficiente. Todo mal uso de los activos de la Compañía señalados en este párrafo debe ser denunciado inmediatamente al Gerente del área respectiva y/o denunciado vía correo electrónico que se habilitará.

8. Prevención de los Conflictos de Interés

8.1. Consideraciones generales.

En las organizaciones suelen presentarse conflictos cuando intervienen intereses personales o de terceros durante las decisiones de negocio. Para evitar tal situación, los Colaboradores de Enlasa tienen como compromiso proteger, ante todo, los intereses de la Compañía en la toma de decisiones.

Los conflictos de intereses pueden presentarse cuando un Colaborador, así como su cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, son accionistas, directores o ejecutivos principales de otra empresa con la cual Enlasa proyecte llevar a cabo algún negocio, tenga una relación comercial o sea competidora de la Sociedad.

En caso de verificarse un caso de conflicto de interés, el Colaborador afectado deberá abstenerse de tomar decisiones por Enlasa, comunicando a su superior directo y/o al Comité de Ética la existencia de la referida relación para que las decisiones sean tomadas por quien corresponda. Deben evitarse todo tipo de situaciones que den lugar o den la impresión de que el Colaborador no puede cumplir con sus funciones de manera objetiva.

Un conflicto de intereses no necesariamente vulnera las disposiciones de este Código, siempre y cuando se notifique oportunamente, cuente con la autorización correspondiente y se realice bajo condiciones de mercado.

8.2. Respetto del Directorio.

En consideración a todo lo anterior, cada director, gerente y ejecutivos principales, deberá suscribir, al asumir sus funciones, una Declaración de Conflictos de Interés, que contendrá las situaciones que pudieran ser o parecer un conflicto de interés respecto de su persona en relación a Enlasa. Adicionalmente suscribirá la declaración indicada al final del presente Código por la que adherirá a lo establecido en el mismo.

Sin perjuicio de lo indicado precedentemente, respecto de los directores y ejecutivos principales de Enlasa se considerará además como conflicto de interés cualquier circunstancia, hecho o posición personal que interfiera o pueda interferir con la capacidad para tomar decisiones que objetivamente sean en el mejor interés de la Compañía. Asimismo, se entiende que hay conflicto de interés en aquellas situaciones que la propia Ley N° 18.045 sobre Mercado de Valores y la Ley N°18.046 sobre Sociedades Anónimas establecen como tales, especialmente aquellas que dicen relación con operaciones entre partes relacionadas.

Ningún director podrá aprovechar para sí ni para sus personas relacionadas, las oportunidades comerciales o de negocios de que hubiese tenido conocimiento en su calidad de director de la

Compañía. Se entenderá por oportunidad comercial o de negocios, todo plan, proyecto, oportunidad u oferta exclusiva dirigida a Enlasa, para desarrollar una actividad lucrativa dentro del giro de la Compañía o uno complementario a éste.

Los directores deberán declarar cualquier hecho que pueda suponer un potencial conflicto de interés, como podría serlo la existencia de vínculos profesionales, comerciales y/o de parentesco por consanguinidad o afinidad con algún proveedor, competidor directo o con algún cliente de Enlasa. Tal declaración deberá estar dirigida al Comité de Ética, al presidente del directorio o, en su defecto, expresarse en la próxima sesión de directorio. Sin perjuicio de lo anterior y de lo dispuesto por la Ley N° 18.046 sobre Sociedades Anónimas, el o los directores que estén afectos a un conflicto de interés deberán abstenerse de participar en la toma de decisiones en las cuales se presente dicho conflicto.

Los acuerdos adoptados por el directorio para aprobar una operación con una parte relacionada previo al examen que realice del informe que haya evacuado el Comité de Directores sobre aquella, serán dados a conocer en la próxima junta ordinaria de accionistas.

8.3. Respecto de los demás Colaboradores.

Respecto de los demás Colaboradores puede ocurrir un conflicto de interés en la adquisición de bienes y/o contratación de servicios cuando existen relaciones de negocio, parentesco o afectividad entre el Colaborador que participa en la toma de la decisión y el proveedor o prestador de un servicio.

Dicha relación eventualmente podría afectar la imparcialidad en la toma de decisiones del Colaborador afectado, dando lugar a la posibilidad de perjudicar los intereses de la Compañía.

Por otra parte, está estrictamente prohibido solicitar, en beneficio propio o de un tercero, sumas de dinero, entrega de especies o la prestación de un servicio, a un proveedor, contratista, cliente u otra persona o entidad que trabaje o intente trabajar con la Compañía, como también se prohíbe recibir favores de la competencia.

Los Colaboradores deben:

- Declarar oportunamente ante el Gerente del área o el Comité de Ética, o bien solicitarles orientación, sobre la existencia de un potencial conflicto de interés que se produzca en su trato con clientes, proveedores, contratistas y quienes tengan relaciones de negocios de cualquier especie con la Compañía.
- Informar al Gerente del Área o al Área de Recursos Humanos, si saben de familiares en proceso de selección para ingresar a la Compañía o a sus empresas filiales o relacionadas.

Eventuales conflictos de interés de los Colaboradores:

- Poseer directa o indirectamente (a través de familiares, amigos u otras personas) un interés económico o vinculación societaria en cualquier entidad que trabaje o intente trabajar con la Compañía o en su competencia.

- Intermediar en beneficio de personas o entidades, en transacciones que afecten los derechos, intereses u otros activos de Enlisa.
- Participar a través de terceros en cualquier transacción comercial con la Compañía.
- Usar, permitir o ayudar a otras personas a utilizar bienes u otros activos de la Compañía, en operaciones que estén al margen de las actividades comerciales de ésta.
- Aprovechar personalmente o facilitar a terceros una oportunidad comercial que implique el uso de bienes o información de la Compañía.
- Competir o llevar a cabo alguna acción para competir con Enlisa.
- Estar en posición de decidir sobre la contratación o supervisión de un familiar o amigo, especialmente cuando pueda existir en la actualidad o en el futuro, una relación de dependencia.
- Tener parientes directos que trabajen en la competencia, filiales o relacionadas que no hayan sido debidamente informados al Gerente del área y al Área de Recursos Humanos.
- Utilizar a trabajadores o contratistas que prestan servicios a la Compañía para efectuar trabajos particulares, aun cuando sean financiados en forma personal.

8.4 Restricciones a las Inversiones y Actividades Particulares

Asimismo, existen casos en que una inversión o actividad personal de un Colaborador pudiera dar lugar a un conflicto de interés, por lo que el afectado deberá abstenerse de realizar los siguientes actos sin antes consultar al Gerente del área o al Comité de Ética:

- Efectuar cualquier inversión que pudiera influir en las decisiones que el Colaborador debe tomar por la Compañía, de manera que no se vean afectados los intereses de esta última. No constituyen conflicto de interés las inversiones que representen menos del uno por ciento (1%) del capital en circulación de una empresa que cotiza sus acciones en bolsa.
- Participar, sin antes reportarlo y buscar orientación con el Gerente del área, en oportunidades de inversión de proveedores, contratistas o clientes, si el público en general no tiene acceso a la misma información.
- Involucrarse en actividades o servicios externos que desvíen tiempo y energía de sus obligaciones con la Compañía o que exijan que se trabaje durante su jornada laboral. El desempeño de responsabilidades de relevancia en instituciones sin fines de lucro, gremiales, organizaciones no gubernamentales, colegios, universidades y otras de similar naturaleza, deberá ser informado oportunamente al jefe directo o al Gerente del área.
- Realizar inversiones en acciones o valores estando en conocimiento de información privilegiada.

9. Anticorrupción

9.1. Consideraciones Generales.

A continuación se describen ciertas conductas irregulares que la Compañía prohíbe irrestrictamente y que serán sancionadas de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 10.3. siguiente.

Será un agravante de todo acto irregular, el que como consecuencia del mismo, produzca una distorsión en los estados financieros de la Compañía que se comunican públicamente.

9.2. Soborno y Cohecho.

Enlisa prohíbe, bajo cualquier circunstancia, cualquier clase de soborno o cualquier pago ilícito a un funcionario público, de modo que ningún Colaborador podrá ofrecer, consentir en dar, prometer, entregar o recibir incentivos o beneficios de ningún tipo, entendiendo bajo este concepto, cualquier dádiva, premio, favor, regalo o beneficio, ya sea financiero o de cualquier otro tipo, que pueda influir sobre la toma de decisión de un funcionario público.

Todo Colaborador deberá abstenerse de participar o intentar participar, ayudar, amparar, instigar, alentar o inducir a otros a participar en actos de soborno o de cohecho.

Los Colaboradores no podrán, de manera directa o indirecta, ofrecer ni prometer pagar, autorizar pagar o pagar cualquier cosa de valor a entidad o persona alguna, incluyendo funcionarios de gobierno nacionales o extranjeros, sea con el fin de obtener una ventaja indebida o para obtener o retener un negocio en favor de la Compañía. La presente prohibición se aplica a regalos, dinero en efectivo, equivalentes al efectivo, donaciones en especie, u otros artículos, favores, servicios de valor o cualquier otro beneficio no económico.

9.3. Lavado de Dinero.

Todo Colaborador deberá abstenerse de realizar, intentar realizar, ayudar, amparar, instigar o inducir a otros a participar en actividades que constituyan o que conduzcan manifiestamente a actividades de lavado de dinero, o hacer negocios con personas o entidades involucradas en actividades de lavado de dinero y/o que por su comportamiento comercial existieren fundadas sospechas de que ella pudiese participar en actos de lavado de dinero.

Para los efectos del presente artículo, el lavado de dinero incluye, entre otras:

- el ocultar o disimular el origen ilícito de determinados bienes, a sabiendas de que provienen, directa o indirectamente, de la perpetración de actividades ilícitas establecidas en la Ley 19.913;
- la adquisición, posesión, tenencia o uso de los referidos bienes, con ánimo de lucro, cuando al momento de recibirlos se ha conocido su origen ilícito;

- la realización de cualquier transacción financiera con bienes o fondos que provengan o deriven de una actividad ilícita castigada conforme a las leyes de los países en que dicha operación se produce, con el fin incorporarlos en la economía formal y darles apariencia de legitimidad;
- el ocultamiento de la propiedad y control de los frutos/beneficios de una actividad ilícita.

9.4. Financiamiento del Terrorismo.

Todo Colaborador deberá abstenerse de participar, intentar participar, ayudar, amparar, instigar, alentar o inducir a otros a participar, en actividades relacionados con el terrorismo o que constituyan o que conduzcan manifiestamente a actividades de terrorismo. Asimismo, se encuentra prohibido para todo Colaborador, hacer negocios con cualquier persona o entidad involucrada en actividades relacionadas al terrorismo, y solicitar, recaudar o proveer fondos, de manera directa o indirecta, en favor de entidades relacionadas al terrorismo.

Las actividades relacionadas con el terrorismo incluyen, entre otras: financiamiento, apoyo, patrocinio, facilitación o ayuda a cualquier terrorista, actividad, organización o partido considerado por cualquier jurisdicción en la que la Compañía tenga presencia directa o indirecta, o por el Comité de Sanciones de las Naciones Unidas, como una organización terrorista extranjera, o como una organización que ayuda o presta colaboración a una organización terrorista extranjera.

9.5. Fraude, Engaño y Abuso de Confianza.

El *fraude* es un acto irregular intencional que emplea la astucia, la falacia, el abuso de confianza o de poder, o la maquinación para hurtar o engañar o producir un daño patrimonial o reputacional a la Compañía, a sus clientes, contratistas, proveedores, accionistas, inversionistas y empleados, a las instituciones del Estado, o a las comunidades vecinas.

El *engaño* es un acto irregular en el empleo de cualquier astucia, falacia o maniobra que persiga inducir a error a una persona determinada, para causar un daño patrimonial o reputacional y/u obtener una ventaja indebida que, sin dicho engaño no se habría obtenido o se habría obtenido en condiciones distintas.

El *abuso de confianza o de poder* es también un acto irregular, cada vez que el daño patrimonial o reputacional producido por su autor, es causado por una acción que consiste en burlar o hacer mal uso de un poder, facultad o encargo que se le ha otorgado a éste independientemente del resultado que dicha conducta genere.

10. Comité de Ética y Contravenciones al Código

10.1. Comité de Ética.

El Comité de Ética tiene como responsabilidad asegurarse de la debida difusión y aplicación de este Código de Ética, lo cual significa que debe:

- Promover los valores y conductas que se fomentan en el Código de Ética.
- Ser un órgano de consulta.
- Canalizar casos a la instancia apropiada.
- Aprobar correcciones que garanticen la consistencia de este Código.
- Revisar las solicitudes de aclaración del Personal.

El Comité de Ética, además de los atributos anteriores, tiene las siguientes funciones:

- Proponer actualizaciones y modificaciones al Código.
- Investigar y documentar casos selectivamente.
- Promover consistencia a nivel global en la interpretación y aplicación del Código.

Corresponde al Directorio de la Compañía efectuar el nombramiento de las tres personas que integran el Comité de Ética. Habrá un solo Comité para Enlisa.

10.2. Procedimiento de denuncias, investigación y sanción.

Todos los trabajadores de Enlisa tendrán la obligación de cumplir este Código, las políticas que lo regulen, la normativa legal vigente, el respectivo Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Compañía, y el Modelo de Prevención de Delitos de Enlisa.

El incumplimiento de lo dispuesto en este Código será considerado un incumplimiento al contrato de trabajo respectivo. Lo anterior se mantendrá sin perjuicio de la infracción que pudiera derivarse de lo dispuesto en la legislación y de la responsabilidad administrativa, civil o penal que en cada caso sea exigible.

En los casos previstos con anterioridad, todo Colaborador podrá, a través de cualquiera de los integrantes del Comité de Ética, informar incumplimientos a este Código, mediante cartas o personalmente, o canalizar esta información de acuerdo a lo establecido en el Procedimiento de Denuncia de Enlisa, correo electrónico, los cuales en todos los casos deberán ser tratados con absoluta confidencialidad y reserva. En los casos en que la denuncia se refiera a hechos que se relacionen con alguno de los delitos contemplados en la Ley 20.393, esto es con los delitos de Cohecho a Funcionario Público Nacional o Extranjero, Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, la denuncia deberá efectuarse con copia al Encargado de Prevención de Delitos de Enlisa.

Para los efectos de aplicación de sanciones por actos o contravenciones al Código por parte de los trabajadores de la Compañía, el Comité de Ética recibirá, conocerá e investigará los casos selectivamente, y recomendará al Gerente General o a los ejecutivos principales las acciones a seguir según corresponda, quienes, en definitiva, adoptarán las medidas respectivas.

Enlasa entregará y/o pondrá a disposición de cada trabajador un ejemplar del Código al momento de su contratación.

10.3. Sanciones.

Enlasa considerará que el no cumplimiento de las disposiciones de este Código constituye un incumplimiento grave de las obligaciones que le impone a cada trabajador su respectivo contrato de trabajo, por lo que podría justificar una acción disciplinaria conforme a lo que dispone el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Compañía y el Código del Trabajo.

11. Disposiciones Varias

11.1. Vigencia del Código.

Este Código fue aprobado en la sesión de directorio de 16 de diciembre de 2015, y entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en la página web de la sociedad. A contar de ese momento, se entenderá conocido por todos aquellos a quienes su contenido pueda serles aplicable. Su vigencia será indefinida.

11.2. Modificaciones al Código.

El contenido del Código sólo podrá ser modificado o dejado sin efecto por acuerdo del directorio adoptado en conformidad a la ley. Dichas modificaciones se entenderán haber entrado en vigencia al día siguiente de la fecha de su aprobación.

11.3. Miembros del Comité de Ética:

El directorio en su sesión del 16 de diciembre de 2015, designó como miembros del Comité de Ética a los directores señores : Horacio Pavez García, Marco Comparini Fontecilla y Alejandro Arrau de la Sotta.

Carta de Compromiso del Código de Ética

Declaro haber recibido conforme un ejemplar del Código de Ética de Energía Latina S.A. y de su filial Enlasa Generación Chile S.A. (“Enlasa”), haberlo leído y entendido en su integridad y, además, comprender la importancia, el contexto y el alcance de las reglas contenidas en dicho instrumento. Del mismo modo declaro tener pleno conocimiento de las prohibiciones que dicho instrumento contiene, así como las sanciones que se aplicarán en caso de incumplimiento.

Declaro igualmente entender que su cumplimiento es obligatorio para todos los directores, altos ejecutivos, miembros de la administración, accionistas, controladores y trabajadores de Enlasa, así como aquellos que presten servicios en Enlasa, independiente de su vínculo contractual o laboral con ésta, en lo correspondiente a sus funciones y aquellos que presten servicios en Enlasa.

Asumo el deber de dar estricto cumplimiento a sus disposiciones y estándares de conducta señalados, y reportar cualquier irregularidad o incumplimiento en relación a las conductas y obligaciones contenidas en el Código.

Lugar y fecha:

Nombre:

RUT:

Empresa:

Cargo:

Gerencia a cargo:

Nombre Jefe Inmediato:

Firma:
