

**Compañía Eléctrica de  
Sochagota S.A. E.S.P.**

**Código de Conducta**

**sochagota**



# Indice

1	Fijación de objetivos y ámbito de aplicación .....
2	Preámbulo .....
3	Conducta legítima y responsable.....
4	Pacto global de la ONU .....
5	Lealtad y respeto en las relaciones comerciales.....
6	Corrupción / Gratificaciones .....
7	Manejo de la información.....
8	Comunicación.....
9	Objetivos claros y ambiciosos.....
10	Protección del trabajo, la salud y el medio ambiente.....
11	Ambiente de trabajo y promoción de los empleados.....
12	Participación y derecho a la negociación colectiva .....
13	Prohibición de la discriminación, el acoso y la intimidación .....
14	Uso privado de propiedad de la empresa .....
15	Conflictos de interés.....
16	Actividades secundarias .....
17	Compromiso social.....
18	Disposiciones de implementación y finales .....

## 1. Objetivos y ámbito de aplicación

El Código de Conducta de CES debe proporcionar a todos los empleados, desde la Gerencia hasta nuestros aprendices, orientación para un proceder cotidiano con responsabilidad, apego a las normas, enmarcado en las leyes existentes y al mismo tiempo reflejar nuestra cultura corporativa.

Es deber de cada empleado de CES, informarse sobre el contenido del Código de Conducta y de llevarlo a la práctica, ayudados por sus superiores.

Este Código será revisado y actualizado de manera permanente basado en los cambios legales, económicos, sociales del país y por los cambios que se definan en las políticas de nuestra casa matriz STEAG.

El Código de Conducta no puede incluir en forma taxativa todos los aspectos de la vida empresarial. Por lo tanto, cada empleado debe hacerse en caso de duda, las siguientes preguntas antes de actuar:

- ¿Estoy convencido de que mi conducta está acorde a la ley, a las directrices internas y es moralmente correcta?
- ¿Estoy actuando libre de intereses personales que no estén de acuerdo con los intereses de la Compañía?
- ¿Cómo se informaría mi comportamiento en público?
- ¿Afecta mi comportamiento la reputación de CES?

El Código de Conducta se especificará de acuerdo con los principios incluidos en el Manual de Procedimientos y demás directrices establecidas por la Compañía.

## 2. Preámbulo

CES fundamenta su éxito empresarial y demás, en su responsabilidad como empresa teniendo en cuenta su entorno y todos los aspectos laborales, sociales, legales y ambientales respectivos. Al interior de CES así como fuera de ella, mantenemos una ética de negocios honesta, abierta y respetuosa, siempre apegada a las normas y leyes vigentes.

CES adhiere e implementa los principios de derechos humanos, seguridad industrial, protección del medio ambiente y lucha contra corrupción según la ONU Global Compact Initiative.

## 3. Conducta legítima y responsable

CES siempre respeta las normas y las leyes aplicables en cada caso, se compromete con las obligaciones asumidas de manera contractual o voluntaria y cumple fundamentalmente con sus propias directrices internas. Faltas a este código no serán permitidas como tampoco instrucciones u órdenes que vayan en contravía de estas directrices.

## 4. Pacto global de la ONU

CES, haciendo parte del Grupo STEAG, se adhiere a la filosofía de implementar los lineamientos del ONU Global Compact Initiative y los distintos estándares que este agrupa, las recomendaciones de ILO International Labor Organization promoviendo que sus empleados, clientes y proveedores también los cumplan.

## 5. Corrupción / Beneficios

La corrupción socava la libre competencia y perjudica el éxito empresarial, así como la reputación de la Compañía. CES prefiere renunciar a un negocio antes

que violar disposiciones sobre corrupción o sus directrices internas. No se permitirá corrupción en CES y será sancionada de acuerdo con las normas y leyes vigentes.

Los beneficios como regalos, invitaciones y demás sólo podrán ser concedidos o aceptados cuando estos no afecten o puedan dar la impresión de afectar decisiones o negocios actuales o futuros que estén en proceso. Las cortesías o invitaciones deben servir para un propósito de negocios y deben mantenerse dentro de límites razonables. Las personas y los empleados de empresas con las que no se tenga ninguna relación comercial no podrán, por principio, ser invitadas en estas ocasiones.

Las atenciones a funcionarios públicos están expresamente prohibidas. Las excepciones las constituyen regalos o invitaciones inferiores a \$100.000.

## **6. Equidad y respeto en las relaciones comerciales**

La manera de hacer negocios se basa en la equidad y el respeto frente al respectivo socio.

La elección de nuestros socios comerciales como las decisiones asociadas con ellos se realizan de acuerdo con criterios de objetividad, transparencia, y a los principios de la igualdad de trato. Ningún socio de negocios podrá ser discriminado o excluido por principio a menos que su conducta viole los principios del presente Código de Conducta o de las directivas internas.

## **7. Manejo de la información**

### **7.1 Informes y registros**

Una colaboración abierta y de confianza no es posible sino hay información veraz. Esto se aplica tanto a los accionistas, empleados, clientes y proveedores, así como a la opinión pública y a todos los organismos gubernamentales.

La exactitud y regularidad de la información es una base importante para la confianza externa en CES.

Todos los registros, datos, informes y resultados, que se dan de manera interna o externa, deben observar las normas aplicables en cada caso, así como, según el correcto saber y entender, estar completos, correctos, precisos, oportunos y entendibles. Todas las transacciones de pago o transferencias bancarias deben estar perfectamente documentadas de manera clara y transparente.

## 7.2 Protección de secretos comerciales

Todos los asuntos internos de la empresa que no se hayan dado a conocer de manera pública han de ser tratados de manera confidencial. Estos incluyen, por ejemplo, información con respecto a la organización de la empresa, procesos de negocios, producción, investigación y desarrollo, así como las cifras sobre el desarrollo de los negocios. Incluso después de la terminación de la relación de trabajo, la confidencialidad seguirá vigente y debe ser asegurada en convenios de confidencialidad con cada empleado.

## 7.3 Protección de datos

Para CES es de vital importancia lograr un alto nivel de protección de datos y un factor esencial para el éxito.

Los datos personales sólo podrán ser recogidos, procesados y utilizados para fines previamente determinados, explícitos y legítimos, de acuerdo con lo establecido en la Política de Tratamiento de Datos de CES.

# 8. Comunicación

Las declaraciones oficiales de CES, en especial a los medios de comunicación, se realizarán solamente por las personas autorizadas para ello.

En las redes sociales, los foros de internet o blogs, los empleados tienen que dejar en claro que ellos hablan en nombre propio y no en el de la Compañía. Así mismo, se espera un comportamiento respetuoso y serio siempre que se mencione el nombre de CES.

La desacreditación como la entrega de datos confidenciales, así como los nombres de empleados y clientes de CES no está permitido.

No se permite el uso del logotipo de CES así como el uso de material de comunicación de CES para fines privados.

## **9. Objetivos claros y ambiciosos**

Al interior de CES nos fijamos objetivos ambiciosos, claramente verificables y alcanzables. En ello fomentamos y apoyamos la actuación responsable, independiente e innovadora de cada uno de nuestros empleados. Parte de la responsabilidad de cada individuo es prestar un servicio de alta calidad de manera fiable, flexible y orientada al cliente interno y externo.

## **10. Seguridad industrial, salud ocupacional y medio ambiente**

La planeación segura y la realización de las operaciones con el objetivo de evitar accidentes y riesgos para la salud de todos los empleados/as y – cuando trabajan en instalaciones de CES - nuestros contratistas y subcontratistas, es una condición indispensable para el éxito de nuestra Compañía.

La protección del medio ambiente atañe a todos los procesos y comportamientos en la Compañía y también es tarea de cada empleado. Continuamente estamos trabajando para evaluar y reducir los potenciales impactos de nuestras actividades sobre el medio ambiente.

## **11. Ambiente de trabajo y crecimiento de los empleados**

Al interior de CES vivimos un ambiente de trabajo de respeto mutuo así como de confiabilidad y credibilidad entre nosotros.

Nuestras relaciones laborales están diseñadas para permanecer. CES invita a sus colaboradores a aportar su experiencia y su compromiso en este punto, para alcanzar los objetivos acordados de manera conjunta y transparente. Para ello delegamos la toma de decisiones y la responsabilidad asociada con esto a los empleados respectivos. CES les ofrece a sus empleados oportunidades de progreso, de desarrollo personal y condiciones equitativas.

Así mismo apoyamos la formación continuada de nuestros empleados desarrollando sus potenciales individuales orientados a las necesidades incluso más allá de la propia área de responsabilidad. Aprovechamos nuestros instrumentos de desarrollo de personal de manera coadyuvante y consecuente y ofrecemos una variedad de ofertas de capacitación interna, así como apoyo en la formación profesional continuada.

CES apoya y promueve las iniciativas de los empleados para las mejoras continuas.

La Compañía está comprometida con la promoción igualitaria del desarrollo profesional de las mujeres y los hombres y favorece la preservación de la igualdad de oportunidades entre empleados de ambos sexos.

Apoya la conciliación de la vida laboral y familiar, promueve la salud de los empleados y procura un equilibrio entre la vida laboral y la vida privada.

## **12. Participación y derecho a la asociación**

El derecho de asociación y libre participación en uniones sindicales está garantizado por la Compañía.

Como empleador CES trabaja con los representantes elegidos por sus colaboradores bajo un clima de respeto, confianza y transparencia buscando el bienestar de todos los empleados de la Compañía.

CES promueve la participación de los trabajadores en diferentes comités de la Compañía según la Ley y los procedimientos internos.

### **13. Prohibición a la discriminación, el maltrato, el acoso, la intimidación y comentarios malintencionados**

En CES los empleados y los directivos deben mantener un trato ecuánime y respetuoso entre ellos.

No se tolerarán discriminaciones y desventajas por motivos del origen o de la raza, de sexo, de religión o de convicción, de discapacidad, de edad o de orientación sexual. Así mismo, está prohibido tratar de manera discriminatoria a los solicitantes de empleo, a los clientes, contratistas y proveedores.

El maltrato a los empleados, clientes, contratistas o proveedores en las redes sociales no se aceptará en forma alguna. Lo mismo se aplica a la intimidación, humillación, acoso, comentario malintencionado o a las acciones comparables, que puedan conllevar a la exclusión social de empleados en el interior de CES o a demeritar su desempeño.

Es necesario que cada uno de los empleados de CES de buen ejemplo en estos temas, especialmente los gerentes, jefes de departamentos y sus suplentes.

### **14. Uso privado de propiedad de la Compañía**

Los empleados tienen la responsabilidad de proteger la totalidad de los objetos de propiedad de CES, así como los activos intangibles tales como el conocimiento basado

en la tecnología o las posiciones jurídicas. El uso para fines personales de la propiedad de CES, no está permitido.

## 15. Conflictos de interés

Se evitarán transacciones comerciales entre CES y parientes de primer y segundo grado de (i) consanguinidad y (ii) afinidad (por cónyuge o compañero sentimental) de los empleados y sus hijos. A los empleados que tengan esta relación con un proveedor, cliente, agente, corredor, intermediario o subcontratista principal, que no se pueda descartar la existencia o impresión de un posible conflicto de interés, se les prohíbe intervenir en el proceso de toma de decisiones y de seguimiento. El superior debe ser informado acerca de esta situación.

En caso de una relación de este tipo por parte de un Director de área, de departamento, un Ingeniero líder o suplente con un proveedor, la Gerencia de CES debe aprobar en forma unánime el respectivo contrato dejando constancia por escrito de los motivos y de las medidas preventivas para la transparencia. En caso de un gerente esa aprobación debe ser efectuada por el Chief Compliance Officer de casa matriz STEAG.

Así mismo todos los empleados de CES deben cumplir con la Política de Consanguinidad de la Compañía.

Las participaciones significativas (>5%) de los empleados en las empresas de la competencia, o de los contratistas o proveedores deben ser informadas a la Gerencia CES y en caso de un gerente al Chief Compliance Officer de STEAG.

## 16. Empleo secundario

Un empleo secundario de un trabajador de CES debe ser reportado a CES y contar con la autorización de la Gerencia. La autorización debe concederse cuando no se opongan intereses legítimos de CES.

## 17. Compromiso social

CES, a través del fomento y el apoyo permanente de numerosos proyectos sociales, apoya el desarrollo y bienestar social de las comunidades aledañas. Algunos de estos proyectos pueden ser liderados por las administraciones locales, por lo tanto estos serán reportados dentro del plan de trabajo de manera específica. El compromiso de los empleados como voluntarios en obras sociales, deportivas, culturales y políticas será apoyado siempre que sea posible.

CES mantiene una estricta neutralidad en cuanto a partidos políticos. Las donaciones a partidos políticos, campañas por cargos públicos, etc. no están permitidas.

## 18. Implementación y disposiciones finales

### 18.1 Competencia

Para preguntas sobre el cumplimiento del presente Código de Conducta es responsable la Gerencia de CES.

La Gerencia y los Jefes de Área deben asesorar a los empleados en todas las preguntas y casos de duda en lo que respecta a las reglas del Código de Conducta.

### 18.2 Obligación de información y control de los superiores

Todos los superiores deben velar y supervisar que a sus trabajadores se les advierta regularmente sobre los contenidos del presente Código de Conducta. Los superiores están obligados a mostrar un comportamiento ejemplar a través del cumplimiento y la implementación de las presentes normas. Los superiores deben asegurar en su área de responsabilidad que sus empleados cumplan con estos lineamientos.

### 18.3 Notificación de incumplimientos y casos sospechosos

Ante el conocimiento de incumplimientos del presente Código de Conducta, todo empleado tiene la obligación de informar a su superior o directamente a la Gerencia. Estos incumplimientos al Código de Conducta serán informados y evaluados por el Chief Compliance Officer de casa matriz STEAG.

Ningún empleado que denuncie de buena fe un incumplimiento al Código de Conducta o una sospecha suficiente soportada debe temer represalias. Los empleados deben aportar pruebas suficientes, verídicas y comprobables para hacer una denuncia, evitando realizar notificaciones infundadas. En caso de que se tengan indicios serios sobre el incumplimiento del presente código, aun sin tener pruebas materiales, todo empleado tiene la obligación de notificarlo. Denuncias en mala fe sin razón representan una falta grave.

### 18.4 Consecuencias de la falta de cumplimiento de los principios

Las violaciones del presente Código de Conducta estarán sujetas a una acción disciplinaria de acuerdo con la legislación laboral aplicable localmente o a lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo de CES.

### 18.5 Obligación de todos los empleados

Todo empleado de CES tiene la obligación de cumplir con las disposiciones del presente Código de Conducta.