

CÓDIGO DE ÉTICA

WPD WINDMANAGER CHILE



CÓDIGO DE ÉTICA	Nº Documento:	Nº Versión:
	WMG-RRHH-PRO-002	1
Preparado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Felipe De la Torre <i>Jefe de Recursos Humanos</i>	Catherine Bustamante <i>Coordinador de Calidad y Auditoría</i>	Félix Sanhueza <i>Director General</i>
Fecha:	Fecha:	Fecha:
Julio 2025	Agosto 2025	Septiembre 2025

ÍNDICE

I.	Definiciones	3
II.	Disposiciones Generales	4
III.	Gobierno Corporativo	4
IV.	Nuestros Principios	4
V.	Disposiciones de cumplimiento	4
	5.1 Comportamiento Leal hacia clientes y proveedores	4
	5.2 Relación con nuestros competidores y participación en asociaciones gremiales	5
	5.3 Soborno y Corrupción	5
	5.4 Regalos, Invitaciones, Hospitalidades y Donaciones	5
	5.5 Relación con entidades de gobierno, funcionarios públicos y empresas estatales	5
	5.6 Regalos, invitaciones y hospitalidades	6
	5.7 Donaciones, Auspicios y Contribuciones Políticas	6
	5.8 Información Confidencial	6
	5.9 Uso y Protección de los Activos y de la Información	6
	5.10 Propiedad Intelectual y Propiedad Industrial	7
	5.11 Protección y Privacidad de Datos Personales	7
	5.12 Conflicto De Intereses	7
	5.13 Publicidad	7
	5.14 Registros y Contabilidad	7
	5.15 Comunicación	7
	5.16 Moral y Buenas Costumbres	7
	5.17 Responsabilidad	7
	5.18 Preservación del Medio ambiente	7
	5.19 Responsabilidad Social Empresarial	8
	5.20 Seguridad Operacional y Calidad del Servicio	8
	5.21 Respeto a las Personas y No Discriminación, Diversidad, Inclusión e Igualdad de Oportunidades	8
	5.22 Derechos Humanos	8
	5.23 Seguridad y Salud Ocupacional	8
VI.	Disposiciones de acatamiento y difusión	9
VII.	Información de Infracciones	9
VIII.	Medidas Disciplinarias	9
IX.	Integrantes Comité de Ética	9
X.	Igencia	9

I. DEFINICIONES

Código de Ética:

documento que reúne las normas, criterios y valores que resumen el buen ejercicio de una actividad profesional, especialmente en lo que concierne a la ética.

Ética:

Conjunto de normas morales que rigen la conducta de la persona en cualquier ámbito de la vida

Libre competencia sistema económico que promueve la igualdad de condiciones para todos los actores del mercado, garantizando precios justos y una mayor variedad de productos para los consumidores.

Modelo prevención del delito (MPD): Conjunto de políticas y procedimientos diseñados para prevenir la comisión de delitos dentro de una organización, cumpliendo con normativas legales como la Ley 20.393 en Chile.

II. DISPOSICIONES GENERALES

Este Código de Ética establece un marco de acción común y coherente para toda nuestra organización al cual nos atenremos para cumplir nuestra misión y lograr nuestros objetivos, formando parte integrante de nuestro Modelo de Prevención de Delitos.

El Código de Ética nos entrega la dirección y la explicación de la forma en que realizamos nuestras actividades diarias, ética en los negocios y la integridad personal necesaria para asegurar nuestra credibilidad y reputación como compañía, dando cumplimiento a las políticas, procedimientos, controles y demás normativas que forman parte del Modelo de Prevención de Delitos de la WPD WINDMANAGER CHILE.

En caso de que otros códigos, políticas, procedimientos o documentos de WPD WINDMANAGER CHILE establezcan condiciones o términos más exigentes que el presente código, se regirá a los términos y condiciones más exigentes.

El presente Código de Ética no puede prever todas las hipótesis, situaciones o cuestiones que en torno a la materia puedan suscitarse. Es responsabilidad de todos a quienes se aplica el presente Código de Ética solicitar la información y orientación para abordar situaciones nuevas, inusuales o que no estén expresamente tratadas acá.

III. GOBIERNO CORPORATIVO

El Gobierno Corporativo tiene como objetivo la protección de los intereses legítimos de nuestros accionistas de manera apropiada y eficaz. Los criterios del Gobierno Corporativo se reflejan adecuadamente en la evolución de nuestra

estructura organizativa, políticas y procedimientos. Es por esto que toda la organización debe considerar en su gestión los lineamientos entregados por el Gobierno Corporativo.

IV. NUESTROS PRINCIPIOS

En WPD WINDMANAGER CHILE, cada persona trabajadora sin distinción de cargo, función o posición, se compromete con la excelencia en el desempeño de sus actividades. Nuestra aspiración es consolidar un liderazgo en el sector, basado en la búsqueda constante de la calidad en el servicio, una gestión con visión de futuro y un trabajo perseverante.

Todas nuestras actividades se basan en los principios de honestidad, integridad y respeto. Estos principios están presentes en el comportamiento habitual de todos quienes trabajamos en WPD WINDMANAGER CHILE y deben guiar las

relaciones que se establecen con clientes, proveedores (incluyendo de manera indistinta a proveedores de productos, de servicios y subcontratistas), comunidades, competidores, autoridades y en general con todas las terceras partes con las que interactuamos, así como en las relaciones internas al interior de la compañía, incluyendo a todos quienes ejercen un cargo, función o posición dentro de la compañía.

Asimismo, promovemos relaciones respetuosas y colaborativas entre quienes formamos parte de la organización.

V. DISPOSICIONES DE CUMPLIMIENTO

En todos nuestros procesos y actividades consideraremos el cumplimiento y aplicación de las leyes y reglamentos. En particular con respecto a:

5.1 Comportamiento Leal hacia clientes y proveedores

Respetamos los principios y normas de la competencia leal, prohibimos los comportamientos anticompetitivos y/o abusivos, sea respecto de nuestros clientes, competidores o proveedores.

Nuestros clientes son los destinatarios de nuestro trabajo, con ellos debemos establecer una relación duradera, gratificante y de confianza. Ellos deben ser tratados sin distinción de sexo, edad, religión raza o condición social. Debemos garantizar que nuestros clientes puedan satisfacer sus necesidades de servicio y sociabilidad, en ambientes seguros, contenedores, cómodos y agradables.

Nuestros proveedores de productos, de servicios y subcontratistas deben recibir un trato justo, equitativo y no discriminatorio. Todos los productos, servicios de contratistas y proveedores deben ser contratados en función de su calidad,

precio, plazo de entrega y servicio. Solamente contratamos proveedores de servicios idóneos y respetuosos de la legislación vigente, los cuales deben cumplir con la legislación laboral y otorgar a sus trabajadores condiciones de trabajo dignas. El pago a los proveedores deberá realizarse conforme a los montos y en los plazos acordados por ambas partes.

A su vez, las personas trabajadoras de WPD WINDMANAGER CHILE tienen derecho a negarse a recibir de parte de los proveedores actitudes discriminatorias, irrespetuosas, acoso sexual y psicológico entre su personal. Deberán prohibir el trabajo infantil y cuando así sea requerido, sólo contratar menores de edad de acuerdo con las normas laborales vigentes.

Asimismo, las personas trabajadoras de WPD WINDMANAGER CHILE tendrán especial respeto por las normas sobre defensa de la libre competencia y cuidarán en todo momento de mantener la independencia en las decisiones de negocios que realicen. Las personas trabajadoras deberán evitar cualquier tipo de contacto con los competidores de la compañía, y en ningún caso se comunicarán con ellos, directa

o indirectamente, al objeto de acordar condiciones comerciales.

5.2 Relación con nuestros competidores y participación en asociaciones gremiales

En WPD WINDMANAGER CHILE creemos que la libre competencia es el motor de la innovación y el crecimiento económico. Por eso, nos comprometemos a cumplir con todas las leyes y regulaciones de libre competencia aplicables en Chile.

Respetamos el derecho de nuestros clientes, proveedores, competidores y socios a tomar decisiones comerciales independientes y justas, y no buscamos obtener ventajas indebidas o restringir la competencia mediante prácticas desleales o engañosas.

Buscamos competir en forma abierta e independiente en los mercados en los que tenemos presencia, inspirados en la lealtad y el respeto hacia clientes y competidores, comprometiéndonos a cumplir las leyes que rigen la competencia y a promover y proteger activamente la libre competencia. En este contexto, asumimos los siguientes compromisos:

- *No tratamos temas relativos a precios, estrategias de negocio o condiciones comerciales con competidores o clientes en contravención a las leyes que protejan la libre competencia.*
- *Evitamos cualquier tipo de programa o práctica que pueda considerarse como injusta, engañosa o abusiva.*
- *Damos cumplimiento a los términos y condiciones generales de las políticas comerciales y a toda la normativa de libre competencia, sin excepción.*
- *No participamos en acuerdos con otras empresas que busquen reducir la competencia o formar carteles (Coalición). Rechazamos, entre otras, acuerdos o conductas destinadas a reparto de clientes; división de mercados; limitar la producción y la innovación; limitar a los proveedores o desarrollar boicots; acordar la participación y/o el resultado de licitaciones.*
- *No abusamos de una eventual posición dominante a través de precios predatorios, la imposición de acuerdos, la discriminación en la venta y la negativa a contratar, entre otros.*
- *No competimos en forma desleal ni desviamos ilegítimamente la clientela para lograr o mantener una posición de dominio de mercado, haciendo uso de prácticas que atenten contra la reputación ajena, la difusión de hechos falsos y el ejercicio abusivo de acciones judiciales.*

En cuanto a la participación en Asociaciones Gremiales, la compañía reconoce en forma positiva la importancia de su participación en cuanto facilitan el relacionamiento y cooperación entre competidores, pero al mismo tiempo reconoce que dichas actuaciones pueden facilitar o dar lugar a comportamientos anticompetitivos.

Por tanto, en este ámbito se promueve la participación bajo los principios de debido cuidado y diligencia, prevaleciendo el actuar ético y respetando en todos sus aspectos los principios de libre competencia, así como también los dictámenes y buenas prácticas establecidas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) las políticas, procedimientos vigentes y directrices establecidas en nuestro Código de Ética y Modelo de Prevención de Delitos.

5.3 Soborno y Corrupción

No utilizamos el soborno y la corrupción en la realización de nuestro negocio, y estas conductas son rechazadas y sancionadas. No ofrecemos o facilitamos, ya sea, directa o indirectamente, cualquier beneficio pecuniario indebido o de otro tipo para los efectos de obtener, conservar o asegurar cualquier ventaja comercial o la realización de cualquier conducta sea en beneficio o no de la compañía. Esto es aplicable respecto a nuestras relaciones con funcionarios públicos y entidades o personas privadas, públicas y extranjeras.

El Comité de Ética es el órgano de la Compañía encargado de velar por la correcta aplicación del Código de Ética. Entre sus principales funciones destacan:

- *Promover los valores y principios éticos.*
- *Actualizar el Código de Ética sobre la base de las sugerencias y situaciones observadas o reportadas.*
- *Establecer mejoras al Sistema de Gestión Ética y Cumplimiento.*
- *Evaluar controversias, conflictos, faltas relacionadas al Código de Ética y sus eventuales sanciones.*
- *Ser un órgano de consulta y resolutivo.*

5.4 Regalos, Invitaciones, Hospitalidades y Donaciones

Tenemos prohibición de ofrecer, solicitar, entregar o aceptar regalos, invitaciones, hospitalidades y donaciones relacionadas con nuestro negocio. Sin embargo, y en adición a los actos de una normal relación corporativa, podemos aceptar invitaciones a eventos, entretenimiento y regalos de insignificante valor monetario y según lo establecido en nuestro Código de Conducta WPD WINDMANAGER CHILE, esto es, que correspondan a actividades cuya participación no pueda influir en las decisiones que debemos adoptar. Cada colaborador se asegurará que tales atenciones no comprometan la toma de decisiones propias, de otros miembros de la compañía o terceros. Las excepciones a esta norma sólo podrán ser establecidas por el Comité de ética o directamente por el Director General con el visto bueno del área de Recursos Humanos.

Donaciones del Grupo para fines sociales sólo se permiten dentro de los límites de las leyes y en completa transparencia y sujeto a aprobación previa del Comité de ética o Director General con el visto bueno del área de Recursos Humanos. No obstante, haremos esfuerzos para reunir y canalizar donaciones de la comunidad en donde desarrollamos nuestro negocio para fines sociales.

5.5 Relación con entidades de gobierno, funcionarios públicos y empresas estatales

WPD WINDMANAGER CHILE respeta la institucionalidad y la autoridad, llevando dichas relaciones conforme al marco jurídico vigente de nuestro país y en concordancia con los más altos estándares éticos para el logro de objetivos comerciales. Para prevenir prácticas constitutivas de delito, la Compañía ha implementado un Modelo de Prevención de Delitos que establece protocolos de interacción con funcionarios públicos, que incluye entrega de regalos, invitaciones y hospitalidades. Éste contempla, asimismo, medidas para impedir la comisión de acciones que puedan ser catalogadas como corrupción, soborno, conflicto de interés o tráfico de influencias, entre otras conductas.

5.6 Regalos, invitaciones y hospitalidades

Los regalos, invitaciones y hospitalidades ofrecidas y/o recibidas, entregadas y/o solicitar, pueden dar lugar a una interpretación equívoca por parte del receptor y/o dador. Por ello, WPD WINDMANAGER CHILE prohíbe ofrecer o entregar a terceros, así como solicitar o recibir de éstos dádivas o regalos que puedan ser interpretados como ajenas a las prácticas comerciales o de cortesía comúnmente aceptadas, acordes a toda normativa local y siempre conforme a las Políticas y Procedimientos establecidos por WPD WINDMANAGER CHILE. Cualquier regalo, invitación y hospitalidad que se entregue o se reciba, deberá ser informado por las vías dispuestas para el efecto, según los lineamientos establecidos en la Políticas, Protocolos y Procedimientos vigentes de nuestro Modelo de Prevención del Delito.

Si de acuerdo con el contexto de la industria en la que WPD WINDMANAGER CHILE desarrolla sus actividades comerciales, se reciben regalos, hospitalidades e invitaciones a eventos u otras actividades de carácter público o protocolar, de parte de Entidades de Gobierno, Funcionarios Públicos o Empresas Estatales, en el contexto de actividades de la industria en la que desarrollamos nuestras operaciones, deberá cumplir, sin excepciones las consideraciones contenidas en las Políticas y Procedimientos que rigen la interacción con funcionarios públicos, que forman parte de nuestro Modelo de Prevención de Delitos.

5.7 Donaciones, Auspicios y Contribuciones Políticas

WPD WINDMANAGER CHILE sólo realiza donaciones en especies, de acuerdo con las leyes existentes, con fines educacionales, culturales, deportivos y de desarrollo social y socioambiental, siguiendo en todo aspecto, sin excepciones las Políticas y Procedimientos vigentes. Está prohibida la donación de dinero o especies a personas, entidades u organizaciones con fines de lucro, así como cualquier pago a través de cuentas privadas o personales, en territorio nacional o extranjero. Tampoco están permitidos los aportes a instituciones cuyos objetivos son contradictorios con nuestros principios éticos y valores corporativos, o cualquier contribución que pueda dañar nuestra reputación. WPD WINDMANAGER CHILE no financiará actividades calificadas como políticas ni efectúa contribuciones, en dinero o en especies, a partidos, candidatos a cargos públicos o a sus representantes. Entre las actividades o contribuciones políticas prohibidas se incluyen, entre otras:

- *Auspiciar o ser anfitrión de funciones o eventos organizados por, o asociados con, cualquier partido político, político o candidato a un cargo público con el objetivo explícito de reunir fondos.*
- *Usar las instalaciones o equipos de la Compañía gratis o con descuento como una donación en especie a un partido político.*
- *Los trabajadores, ejecutivos y directores pueden participar personalmente en campañas y procesos políticos, especificando claramente que es a título personal y que no representan a la Compañía.*

5.8 Información Confidencial

Cada uno de nosotros que tenga acceso a información confidencial, que pueda dar lugar a importantes movimientos en el precio de las acciones o cualquier otro instrumento financiero de WPD WINDMANAGER CHILE o de cualquiera de las empresas relacionadas, o que en general pueda influir en el desarrollo de nuestro negocio, deberá abstenerse de

divulgarla, de obtener provecho de ella ya sea en forma directa o a través de nuestras relaciones personales.

Cualquier persona trabajadora que debido a su cargo o actividad tenga acceso a información confidencial de la empresa, clientes, proveedores o terceros a que tenga acceso, guardará estricta reserva y no la difundirá ni utilizará en beneficio propio o ajeno. Deberá, además, ser cuidadoso y responsable en su uso y privacidad al interior de la empresa. Para los efectos de este Código de Ética, se entiende por información confidencial aquella relacionada con el negocio en que participa nuestra empresa, investigaciones del sector y/o del Grupo, estrategia de negocios, políticas de precios, acciones de marketing y publicidad, proveedores, clientes, sistemas informáticos, arrendamientos y contratos que no sean públicos, secretos comerciales, secretos industriales y otro tipo de información que no se encuentre de libre acceso al público. De manera más general, se debe asignar el carácter de información confidencial a toda aquella, que, por su naturaleza, se pueda considerar como relevante para la empresa. La difusión de información relacionada con proyectos, inversiones o resultados sólo podrá ser realizada por personas autorizadas por el Dirección General o Directorio.

5.9 Uso y Protección de los Activos y de la Información

Los activos de la compañía comprenden todos aquellos bienes de los que es propietaria la compañía como aquellos que puede utilizar bajo, aunque pertenecen a terceros (ej: bienes arrendados, leasing, licencias, etc).

Cada uno de nosotros, encargados y usuarios de los activos pertenecientes a WPD WINDMANAGER CHILE, es responsable de la utilización cuidadosa, protección, adecuada gestión y correcta administración de dichos activos.

Todos los trabajadores protegemos y cuidamos los bienes de WPD WINDMANAGER CHILE. Estos han sido adquiridos o contratados con la finalidad de permitir el desarrollo de las operaciones de la empresa y no pueden ser usados en beneficio personal, vendidos, prestados o arrendados sin la debida autorización.

El teléfono, el computador, el acceso a Internet y el uso del correo electrónico están a nuestra disposición para hacer nuestro trabajo más eficiente. Usamos ocasionalmente estas herramientas en asuntos no directamente relacionados con nuestras labores siempre y cuando no contravengan las disposiciones del presente Código.

Toda información, producto, texto, procedimiento ya sea por medio escrito y/o conocimiento que se genere como resultado del desarrollo normal de nuestras labores es propiedad de WPD WINDMANAGER CHILE. Los datos, la información o comunicaciones electrónicas creadas, transmitidas o almacenadas en los dispositivos, equipos computacionales, servidores u otros medios de la empresa, incluyendo bases de datos, son registros de la Compañía.

Nosotros protegemos la confidencialidad de la información, excepto para los casos en que en el desempeño de nuestros deberes estamos obligados a revelar dicha información a organismos reguladores del Estado o Tribunales de Justicia. Prestamos especial atención a las tecnologías de la información (TI) en aspectos tales como protección y la seguridad de los datos y de las comunicaciones. Dicha información sólo

podrá ser entregada, previa autorización y por conducto de la Fiscalía.

5.10 Propiedad Intelectual y Propiedad Industrial

Respetamos la propiedad de marcas y patentes, los derechos de autor, derechos de propiedad de software, secretos industriales y licencias. Somos responsables de su uso, bajo las condiciones del propietario o las condiciones de licencia-miento.

5.11 Protección y Privacidad de Datos Personales

Somos responsables del resguardo y protección de los datos personales que recolectamos, mantenemos y que tratamos sean de nuestros trabajadores, ejecutivos, directores, accionistas, socios comerciales, clientes, proveedores, contratistas y de cualquier otra persona que interactúa con nosotros.

5.12 Conflicto De Intereses

Nuestras labores como personas trabajadoras de WPD WINDMANAGER CHILE requieren todo nuestro compromiso y para quienes tienen jornada completa, es de dedicación exclusiva. Nosotros revelamos y damos conocimiento de cualquier situación o evento en que los intereses personales, directos o indirectos, de los directores, ejecutivos, o personas trabajadoras de la empresa, se encuentren en oposición con los de la sociedad, interfieran con los deberes que le competen a ella, o lo puedan llevar a actuar en su desempeño por motivaciones diferentes al objetivo y real cumplimiento de sus responsabilidades. No vamos a participar en ningún tipo de actividad de negocio de WPD WINDMANAGER CHILE en las que nuestras relaciones personales sean, o puedan ser interpretadas como un obstáculo para tomar las decisiones de acuerdo con el objetivo de la empresa. Si nos vemos en una situación de un potencial conflicto de interés, solicitaremos la opinión de la jefatura de línea, Comité de Denuncia o Comité de ética para llegar a una solución adecuada. Las personas trabajadoras no trabajamos o asesoramos de forma particular directa o indirectamente a competidores, clientes, contratistas, proveedores de WPD WINDMANAGER CHILE, más allá de las políticas y contratos establecidas por la compañía.

Informamos a nuestros jefes directos y al área de Recursos Humanos, acerca de las actividades laborales que cualquier familiar directo por consanguinidad o afinidad (padres, hijos, cónyuges, hermanos, suegros, cuñados), desarrolle para competidores, clientes, contratistas, arrendatarios y proveedores. Anualmente todas las personas trabajadoras, haremos llegar nuestra declaración formal de conflicto de interés al área de Recursos Humanos, además de actualizarla en caso de cualquier cambio de circunstancias en las mismas.

5.13 Publicidad

Nuestra actividad publicitaria usa contenidos veraces y no induce a engaños, errores, fraudes o incita a conductas o conclusiones inapropiadas de los bienes y servicios que vendemos y préstamos. Es compatible con la libre competencia, cumple con la legislación vigente, no discrimina en sus contenidos y es respetuosa de los valores de la sociedad en la cual se realiza. En ningún caso denigra o desvaloriza las actividades de la competencia y toda comparación publicitaria, cuando se realice, debe basarse en antecedentes objetivos, veraces y comprobables.

En la publicidad como en otras actividades de la empresa se deberá respetar la propiedad intelectual y la propiedad industrial ajena.

5.14 Registros y Contabilidad

Todas las transacciones se registran de una manera fidedigna, justa y oportuna en conformidad con principios contables establecidos y normativas legales aplicables, utilizando los sistemas, controles y auditorías adecuados que garantizan la fiabilidad y exactitud de nuestras cuentas, registros e informes.

Los registros deberán reflejar de manera fidedigna, justa y actualizada todos los antecedentes de la compañía incluyendo los financieros, legales, patrimoniales y tributarios, entre otros.

5.15 Comunicación

Tenemos criterios claros de comunicaciones con nuestros accionistas, personas trabajadoras, proveedores, entes reguladores y otras partes interesadas. Todas nuestras comunicaciones deberán efectuarse en términos formales y respetuosos. Nos comprometemos a entregar la información en forma imparcial, abierta, transparente y oportuna, así como a colaborar en su búsqueda y recopilación.

Toda comunicación o requerimiento proveniente de autoridad, deberá ser inmediatamente transmitida a Director General. En el caso que éstas provengan del Ministerio de Salud, deberá ser informada al área de Prevención de Riesgo o área de Recursos Humanos.

5.16 Moral y Buenas Costumbres

No aceptamos conductas que sean atentatorias contra la moral y las buenas costumbres, entendiéndose, entre otras, amenazas, daño a las personas, el acoso sexual o psicológico, la pornografía, la piratería, el almacenamiento y la transmisión con este tipo de contenidos, el tráfico y consumo de drogas; cuando se esté actuando a nombre o representación de WPD WINDMANAGER CHILE, haciendo uso dentro o fuera del horario laboral de vehículos empresa, oficinas e instalaciones, ropa corporativa y equipos asignados para el desarrollo de sus funciones.

5.17 Responsabilidad

Cada uno de nosotros es responsable de conocer y cumplir todas las leyes y reglamentos vigentes concernientes a nuestro negocio, incluido este Código de Ética, las políticas y los procedimientos internos, así como los demás procedimientos y protocolos que conforman el Modelo de Prevención de Delitos. En todas las situaciones de negocios en que las disposiciones legales o el presente Código de Ética parecen incompletos o poco claros, cada uno de nosotros hará uso del buen juicio y sentido común, y si la situación y la oportunidad lo permite y lo amerita, solicitará el asesoramiento de la jefatura respectiva, de nuestro Comité de Ética o al área de Recursos Humanos. Todos nosotros adherimos a este Código de Ética.

5.18 Preservación del Medio ambiente

Nos esforzamos por preservar el medio ambiente para las futuras generaciones, por alcanzar un equilibrio entre el crecimiento económico y la mejora continua del medio ambiente y el desarrollo de nuestra responsabilidad social. Estamos comprometidos a ser una empresa responsable con la comunidad y el medio ambiente, tomando medidas para evitar cualquier conducta que tiene a afectar negativamente al suelo, subsuelo, aire, agua, flora y fauna, además de cualquier otro elemento del medio ambiente. Establecemos relaciones de cuidado y respeto con las comunidades en las cuales desarrollamos nuestras operaciones. Los reclamos,

preocupaciones o recomendaciones de los vecinos, clientes y comunidad en general son atendidos con prontitud.

Contamos con procedimientos y estándares que protegen el medio ambiente asociado a nuestras actividades, garantizando el cumplimiento de la legislación vigente y de los compromisos adquiridos en los proyectos que estén bajo nuestra administración.

5.19 Responsabilidad Social Empresarial

Reconocemos nuestra responsabilidad social empresarial y el objetivo de mejorar la calidad de la vida de nuestras personas trabajadoras, sus familias y las comunidades en las cuales desarrollamos nuestras operaciones. Estamos comprometidos a otorgar un trato justo y digno a toda persona parte de WPD WINDMANAGER CHILE, queremos promover el desarrollo de sus talentos, el mejor uso de sus competencias y crear un entorno de trabajo inclusivo.

WPD WINDMANAGER CHILE está en contra de todo tipo de discriminación, sea ésta de carácter sexual, racial, religiosa, social, política, de género o de estado civil. El acoso sexual y el acoso psicológico, los actos de amenaza, engaño o daño contra las personas son conductas no acordes con la dignidad de las personas y están prohibidas al interior de WPD WINDMANAGER CHILE, contando con para tal efecto con *Protocolo de Prevención del Acoso sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo*.

El trabajo infantil está prohibido y sólo se permite el trabajo de menores de edad de acuerdo con la legislación laboral vigente.

Proporcionamos y valoramos un ambiente de transparencia y libertad de expresión en las relaciones de trabajo. Los procesos de selección de personal son transparentes, igualitarios y competitivos.

La desvinculación de las personas trabajadoras proceso en sí mismo difícil para ambas partes, la realizamos con respeto y dignidad.

Tenemos un criterio claro y transparente de cumplimiento frente a las personas que formamos WPD WINDMANAGER CHILE, hacia la comunidad en la que participamos, así como con nuestros clientes y proveedores.

5.20 Seguridad Operacional y Calidad del Servicio

Nunca omitimos controles de seguridad ni tomamos atajos que puedan comprometer la integridad de nuestras actividades o la calidad del servicio que entregamos. Reportamos de forma inmediata cualquier situación que represente un riesgo para la seguridad de las personas trabajadoras, del entorno o de los activos de nuestros clientes, con el fin de adoptar medidas oportunas y eficaces.

Nos comprometemos a brindar servicios de mantención confiables, de alta calidad y con los más altos estándares técnicos. Nuestra reputación está presente en cada acción que realizamos en terreno. Por ello, trabajamos en un entorno donde la seguridad operacional, el cumplimiento normativo y la mejora continua son nuestras principales prioridades.

Asumimos de forma personal la responsabilidad por nuestro desempeño, actuando con proactividad frente a cualquier desviación que pueda afectar la seguridad, calidad o continuidad de nuestras operaciones.

5.21 Respeto a las Personas y No Discriminación, Diversidad, Inclusión e Igualdad de Oportunidades

Valoramos la diversidad ideológica y cultural que nos permite contar con talentos que enriquecen las perspectivas de análisis y solución de problemas al interior de WPD WINDMANAGER CHILE.

Promovemos el trato basado en el respeto, dignidad y confianza. Condenamos cualquier discriminación en el trabajo por motivos de raza, género, edad, estado civil, sindicación, opinión política, orientación sexual, religión, discapacidad, nacionalidad o cualquier otra condición que desconozca la dignidad y diversidad de las personas. Facilitamos la diversidad en los equipos de trabajo, fomentando un compromiso laboral de inclusión que implique respetar y valorar las diferencias individuales para aprovechar el talento y las fortalezas de cada colaborador.

Es responsabilidad y obligación de la compañía y de todas las personas que trabajan En WPD WINDMANAGER CHILE contribuir a fomentar un ambiente inclusivo en sus equipos y asegurar la diversidad de estos.

5.22 Derechos Humanos

Nos adherimos a la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Asamblea General de las Naciones Unidas. Promovemos la no discriminación, prohibición del trabajo forzoso e infantil, prohibición de todo tipo de acoso y trato degradante, fomento de la diversidad basada en el mérito y talento personal.

5.23 Seguridad y Salud Ocupacional

Cualquier actividad desarrollada por la Compañía debe cumplir con proveer y promover la seguridad como valor esencial, observando los siguientes principios:

- Reconocemos el respeto por la vida y la protección de las *personas que integran WPD WINDMANAGER CHILE. como base de nuestra cultura de seguridad.*
- *Prevenimos lesiones y enfermedades laborales a través del adecuado control de riesgos en todas nuestras operaciones mediante la identificación y evaluación de peligros y estableciendo, implementando y manteniendo medidas para evitar, especialmente, incidentes graves y fatales.*
- *Cumplimos con los requisitos legales y otras normas que la Compañía suscriba por sí misma y con sus clientes, garantizando su estricta aplicación por parte de nuestros trabajadores, proveedores y contratistas.*
- *Fomentamos el autocuidado y el cuidado mutuo.*
- *Promovemos el liderazgo como gestor de nuestra cultura de seguridad*

Perseveramos en los esfuerzos para mejorar continuamente el desempeño de nuestra Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional, incentivando los aprendizajes, la crítica constructiva y la implementación de mejoras.

VI. DISPOSICIONES DE ACATAMIENTO Y DIFUSIÓN

Cumplimiento del Código de Ética, WPD WINDMANAGER CHILE distribuirá este Código a todas sus personas trabajadoras y será parte integrante de la relación contractual. Toda persona que sea contratada para prestar servicios a la Compañía recibirá una copia de este Código y también se entregará a proveedores.

Es deber de todas las personas trabajadoras de WPD WINDMANAGER CHILE revisar periódicamente, mantenerse actualizado y participar de las capacitaciones que imparta la compañía respecto a este Código y [Modelo de Prevención de Delitos](#).

VII. INFORMACIÓN DE INFRACCIONES

Ante la identificación o sospecha de una posible infracción de algunas de las directrices establecidas en este Código se deberá informar y recibir orientación de las siguientes instancias en orden creciente: el gerente o jefe de área, área de Recursos Humanos y director general. No se debe ser complaciente con las conductas incorrectas de otros. La omisión de informar acerca de las violaciones de este Código constituye de por sí, una violación a este Código y su [Modelo de Prevención de Delitos](#).

WPD WINDMANAGER CHILE apoya a las personas trabajadoras que formulen denuncias por infracciones a este Código, las cuales en todos los casos serán tratadas con absoluta confidencialidad y reserva de acuerdo con lo establecido en el [Modelo de Prevención de Delitos](#).

VIII. MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Estas directrices éticas constituyen normas de la empresa, por tanto, su infracción está sujeta a medidas disciplinarias, que serán aplicadas según la naturaleza y el grado de infracción.

La transgresión a este [Código de Ética](#) no es aceptada y es considerada como incumplimiento a:

- *Las obligaciones que impone el contrato de trabajo para las personas trabajadoras, el incumplimiento puede dar origen a sanciones disciplinarias incluyendo la desvinculación.*
- *Un incumplimiento a los acuerdos comerciales y contratos de prestación de servicios para los proveedores.*

Lo anterior da origen a sanciones disciplinarias y/o administrativas, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, Contratos de trabajo y rescindir de los acuerdos comerciales y contratos de prestación de servicios para los proveedores.

Adicionalmente se podrá comunicar y difundir a todas las personas trabajadoras de WPD WINDMANAGER CHILE y sus Filiales, ya sea internos y/o externos, las sanciones por incumplimiento de nuestro [Código de Ética](#).

IX. INTEGRANTES COMITÉ DE ÉTICA

Para ayudar a la interpretación de las normas de este Código, definir situaciones de conflicto de interés que se planeen y someter a consulta y resolución todos los temas que se planteen en relación con éste existe un Comité de ética que está integrado por:

- *El director general*
- *Un (1) integrante adicional nombrado por el Director General*
- *Jefe de Recursos Humanos*

- *Representante del área de Contabilidad y Finanzas*

Las sesiones en la que se traten temas específicos relacionados con un área en particular, adicionalmente, se incorporará el gerente correspondiente al área respecto de la cual se ha realizado la denuncia o consulta. Todas las materias abordadas en el Comité de Ética tratadas con estricta confidencialidad, incluyendo las denuncias de eventuales infracciones a éste.

X. VIGENCIA

El Código de Ética, sus normas y principios, comienzan a regir desde el 01 de octubre del año 2025 Junto con su entrada en vigor, las personas trabajadoras han recibido un ejemplar del presente Código, por lo que no se podrá invocar o alegar desconocimiento de sus disposiciones y principios. Las normas contenidas en este Código son obligatorias para quienes trabajen en WPD WINDMANAGER CHILE, independientemente

del lugar físico en que desempeñen sus labores, todo lo cual se entiende sin perjuicio de las otras normas aplicables a las personas trabajadoras, ya sea que provengan directamente de la ley, de acuerdos contenidos en contratos individuales de trabajo, en contratos o convenios colectivos de trabajo, [Modelo de Prevención de Delitos](#), Reglamento Interno o en otros instrumentos de similar carácter.