



Código de Ética y Conducta

Albatross Renewable SpA · Octubre de 2026

1. Carta de la Gerencia General

Este Código establece cómo trabajamos en Albatross Renewable SpA: con integridad, respeto por las personas y responsabilidad con el entorno donde desarrollamos nuestros proyectos de energía renovable.

Nuestra reputación depende de cada decisión que tomamos a diario. Este Código no responde a todas las situaciones posibles, pero entrega los criterios para actuar bien y dice a quién acudir cuando hay dudas. Ante una situación no prevista, pregúntate si la acción es legal, si es coherente con nuestros valores y si te sentirías cómodo si se hiciera pública.

Esperamos que cada persona de la empresa lo conozca, lo aplique y plantee sus dudas o preocupaciones sin temor a represalias.

Martín Elton, Gerente General

2. Alcance

El Código se aplica a todas las personas que trabajan en Albatross Renewable SpA, cualquiera sea su cargo o tipo de contrato, incluidos directores, gerentes, jefaturas y personas en práctica.

También esperamos que contratistas, subcontratistas, proveedores y asesores actúen conforme a sus principios cuando trabajan con nosotros o en nuestro nombre. El Código complementa el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, los contratos de trabajo y la ley; si hay contradicción, prima la norma más exigente.

3. Nuestros valores

Valor	Qué significa en la práctica
Integridad	Actuamos con honestidad, cumplimos la ley y decimos la verdad, aunque no nos convenga.
Respeto	Tratamos a todas las personas con dignidad, sin discriminación, acoso ni violencia.

Valor	Qué significa en la práctica
Responsabilidad	Cumplimos nuestros compromisos y respondemos por nuestras decisiones.
Sostenibilidad	Desarrollamos proyectos que cuidan el medio ambiente y respetan a las comunidades.
Transparencia	Informamos de forma clara y oportuna, y registramos fielmente nuestras operaciones.

4. Respeto, buen trato y ambiente libre de acoso y violencia

En Albatross no toleramos el acoso sexual, el acoso laboral ni la violencia en el trabajo, provengan de jefaturas, compañeros o terceros. Las relaciones laborales deben basarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de las personas y con perspectiva de género, conforme a la Ley N° 21.643 (Ley Karin).

Esperamos de cada persona que:

- Trate a los demás con respeto, también en reuniones, correos, chats y redes sociales.
- No grite, insulte, humille ni descalifique a nadie, en privado o frente a otros.
- Evite comentarios, chistes o conductas sexistas, discriminatorias o de connotación sexual no deseada.
- Entregue retroalimentación sobre el trabajo de forma directa, concreta y respetuosa.
- Denuncie las conductas de acoso o violencia de que sea víctima o testigo.

Las jefaturas tienen una responsabilidad adicional: dar el ejemplo, actuar de inmediato ante una conducta inadecuada en su equipo y nunca usar su posición para presionar o intimidar.

No discriminamos por raza, sexo, edad, estado civil, religión, opinión política, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, apariencia ni ningún otro motivo. El detalle de la prevención, la denuncia y la investigación de estas conductas está en el Protocolo y el Procedimiento anexos al Reglamento Interno.

5. Conflictos de interés, regalos e invitaciones

Hay conflicto de interés cuando un interés personal, familiar o económico puede influir, o parecer que influye, en una decisión que tomamos para la empresa.

- Declara por escrito a tu jefatura o a la Gerencia de Administración y Finanzas cualquier conflicto real o potencial, y abstente de participar en esa decisión.
- Informa si tú o un familiar directo tienen participación en un proveedor, cliente, contratista o competidor.

- Las actividades laborales o comerciales externas no pueden interferir con tu jornada ni competir con el giro de la empresa, y deben ser informadas.
- No contrates ni supervises directamente a familiares sin autorización de la Gerencia General.

Solo puedes aceptar u ofrecer regalos o invitaciones de cortesía de valor menor, ocasionales y que no generen una obligación. Nunca se aceptan ni ofrecen dinero, equivalentes de dinero, ni regalos durante una licitación o negociación en curso. Ante la duda, consulta antes.

6. Prevención de delitos, anticorrupción y libre competencia

Albatross rechaza toda forma de corrupción y cumple la Ley N° 20.393 sobre responsabilidad penal de las personas jurídicas y su Modelo de Prevención de Delitos.

- Nunca ofrezcas, prometas ni entregues pagos o beneficios a funcionarios públicos o a particulares para obtener una ventaja, un permiso o una decisión favorable, ni aceptes recibirlos.
- No se permiten pagos de facilitación para agilizar trámites, incluidos permisos ambientales, sectoriales o municipales.
- Las donaciones, auspicios y aportes a comunidades se hacen de forma transparente, documentada y autorizada.
- No participes en lavado de activos, financiamiento del terrorismo, receptación, apropiación indebida, administración desleal ni ningún otro delito de la ley.
- Verifica a proveedores, contratistas y socios antes de contratar con ellos.
- Compíte lealmente: no acuerdes precios, condiciones ni reparto de mercados con competidores, y no compartas con ellos información comercial sensible.

7. Información confidencial, datos personales y uso de recursos

La información de proyectos, terrenos, financiamiento, clientes, contratos y estrategia de la empresa es confidencial, durante la relación laboral y después de ella.

- Usa la información de la empresa solo para fines laborales y compártela solo con quien la necesite.
- No uses información privilegiada para negociar valores ni para beneficio propio o de terceros.
- Protege los datos personales de trabajadores, clientes y terceros conforme a la ley, y accede a ellos solo cuando tu función lo requiera.
- Respeta la privacidad de las comunicaciones de las demás personas.
- Cuida los equipos, sistemas, vehículos y demás recursos de la empresa, y úsalos de forma responsable.
- Registra las operaciones de manera fiel y completa. Nunca alteres ni ocultes registros contables, financieros o documentos.

8. Seguridad, salud, medio ambiente y comunidades

La seguridad y la salud de las personas están por sobre cualquier plazo o resultado.

- Cumple las normas de seguridad y salud del Reglamento Interno, en la oficina y en terreno, y detén cualquier trabajo que represente un riesgo grave.
- No trabajes bajo los efectos del alcohol o las drogas.
- Reporta de inmediato los accidentes, incidentes y condiciones inseguras.
- Cumple la normativa ambiental y las resoluciones de calificación ambiental de nuestros proyectos, y reporta cualquier incumplimiento.
- Relaciónate con las comunidades y los pueblos indígenas con respeto, de buena fe y cumpliendo los compromisos asumidos.

9. Relación con clientes, proveedores, contratistas y autoridades

- Selecciona proveedores y contratistas con criterios objetivos de calidad, precio, seguridad y cumplimiento, y documenta la decisión.
- Exige a contratistas el cumplimiento de sus obligaciones laborales, previsionales, de seguridad y ambientales.
- Entrega a clientes, financistas e inversionistas información veraz y completa.
- Colabora con las autoridades y entidades fiscalizadoras con transparencia, y entrega solo información verdadera.
- Solo las personas autorizadas por la Gerencia General pueden hablar con la prensa en nombre de la empresa.

10. Canal de denuncias y no represalias

Si sabes o sospechas de una infracción a este Código, a la ley o a los reglamentos de la empresa, tienes el deber de informarlo. Puedes hacerlo de buena fe, aunque no tengas todas las pruebas.

Canal	Contacto
Responsable de ética y cumplimiento	Joaquín Sepúlveda, Gerente de Administración y Finanzas: joaquin.sepulveda@albatrossre.cl
Si la denuncia lo involucra	Gerente General
Acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo	Los canales anteriores o la Dirección del Trabajo (www.dt.gob.cl)

Toda denuncia se trata con confidencialidad y se investiga de forma imparcial. Está prohibida cualquier represalia contra quien denuncie, declare como testigo o colabore en una investigación; quien la cometa será sancionado.

11. Incumplimientos y vigencia

El incumplimiento de este Código será sancionado conforme al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y a la ley, según su gravedad: desde una amonestación hasta el término del contrato de trabajo, sin perjuicio de las acciones legales que correspondan.

El Código entra en vigencia desde su aprobación por la Gerencia General, se entrega a cada persona al ingresar y se revisa al menos cada dos años. Las dudas sobre su aplicación se dirigen al responsable de ética y cumplimiento.