



**ANDES**  
OPERACIONES Y SERVICIOS

# CÓDIGO DE CONDUCTA

Fecha: 12 de septiembre del 2025.



# Índice

- 1. Definiciones**
- 2. Carta introductoria**
- 3. Introducción**
  - a. ¿Qué es el código de conducta?
  - b. ¿A quién está dirigido el código de conducta?
- 4. La Compañía**
  - a. ¿Quiénes somos?
  - b. Nuestros valores fundamentales
- 5. Código de conducta**
  - a. Conducta empresarial y Conducta individual
  - b. Conducta empresarial hacia los Colaboradores
  - c. Conducta empresarial hacia terceros
  - d. Conducta individual
  - e. Modelo de Prevención del Delito
- 6. Responsabilidades**
  - a. Responsabilidades específicas de los directivos de GasAndes
  - b. Supervisión
  - c. Canal de Denuncias
- 7. Vigencia de este Código**

## 1. Definiciones

<b>“Código de Conducta” o “Código”:</b>	Significa el presente documento.
<b>“Compañía”:</b>	Para efectos del presente código de conducta, el término “Compañía”, comprenderá las siguientes sociedades: <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Gasoducto GasAndes S.A., también denominada como “GasAndes Chile”;</li> <li>ii. Gasoducto GasAndes (Argentina) S.A. también denominada como “GasAndes Argentina”.</li> </ul> En adelante, conjuntamente GasAndes Chile y GasAndes Argentina se denominarán como “GasAndes”; <ul style="list-style-type: none"> <li>iii. Andes Operaciones y Servicios S.A. también denominada como “ANDES”.</li> </ul>
<b>“Colaborador(es)”:</b>	Significará trabajador(es), conforme a las normas laborales correspondientes.
<b>“Modelo de Prevención del Delito” o “MPD”:</b>	Es un sistema de organización, administración y supervisión que establece un conjunto de medidas para prevenir conductas delictivas, especialmente aquellas a que más se encuentra expuesta, en conformidad con el giro y actividad de la Compañía.
<b>“Programa de Integridad” o “PI”</b>	Según la Ley 27.401 de la República Argentina, es el conjunto de acciones, mecanismos y procedimientos internos de promoción de la integridad, supervisión y control, orientados a prevenir, detectar y corregir irregularidades y actos ilícitos comprendidos por esta ley
<b>“Oficial de Cumplimiento”:</b>	Significará el/los sujetos responsables de la aplicación de Código de Conducta, las políticas y procedimientos del MPD/PI y de más normativa aplicable a la Compañía.

## 2. Carta introductoria

Me complace difundir el presente Código de Conducta de la Compañía cuyos principios inspiradores recogen las buenas prácticas y valores del actuar de todos y cada uno de los que, de una manera u otra, componen la Compañía: Accionistas, Directores, Gerentes, Colaboradores y terceros o partes interesadas.

La buena fe, proceder ético e íntegro, lealtad, imparcialidad, transparencia, anteposición de los intereses generales a los propios, cuidado y diligencia en el uso de la información y bienes de propiedad de la Compañía, constituyen nuestros principios y valores esenciales, que deben manifestarse tanto en nuestro quehacer diario como en el desarrollo de nuevos negocios. Asimismo, el respeto y la confianza son también principios básicos que están presentes en nuestras actividades diarias.

El cumplimiento del Código es responsabilidad de todos los que integramos la Compañía. Es por eso por lo que les garantizamos que la Compañía no tolerará ningún tipo de represalia contra aquellas personas que informen un acto ilegal o contrario a la ética o al Código de Conducta.

A todos los que componemos la Compañía, sean accionistas, directores, gerentes, Colaboradores y terceros que actúen en nombre de la Compañía en cada uno de los niveles y áreas que les corresponda, queremos reforzarles el comportamiento ético y los principios inspiradores de nuestro Código, y para eso los instamos a familiarizarse con éste y comprometerse personalmente con sus directrices. Por tal motivo, les solicitamos tres acciones muy sencillas:

- Leer el Código detenidamente, comprender lo que significa y lo que esperamos de cada uno de ustedes;
- Cumplir con el Código en todo lo que hagan;
- No dudar en informar a la Compañía, de acuerdo con los mecanismos establecidos a tal efecto, conductas contrarias a la ética o a este Código por parte de cualquier integrante de la Compañía o de sus proveedores.

Gracias por proceder de acuerdo con los estándares éticos de la Compañía.

Gerente General.

### 3. Introducción

#### a. ¿Qué es el código de conducta?

El Código de Conducta es una guía de estándares éticos para la toma de decisiones y los comportamientos que se esperan de los miembros de la Compañía y de terceros que se relacionen con la empresa, respetando los valores y principios, la cultura y los compromisos éticos y legales de nuestra Compañía.

#### b. ¿A quién está dirigido el código de conducta?

Los principales destinatarios del Código de Conducta son:

- Los accionistas, miembros del directorio, gerentes, Colaboradores y proveedores de la Compañía;
- Cualquier empresa vinculada o controlada por la Compañía, sus accionistas, directores, gerentes y empleados;
- Las Unidades Transitorias de Empresas (“UTs”) u otras formas de colaboración empresaria, cuya operación esté a cargo de la Compañía o que sean controladas por ésta, y sus trabajadores;
- Cualquier agente, intermediario, consultor u otro tercero que actúe en representación de la Compañía o de sus empresas controladas.

Este Código de Conducta se aplica a todos, sin importar su función o cargo.

El Código de Conducta también se dará a conocer a las autoridades nacionales y de las regiones con las que nos relacionamos, a las organizaciones sindicales, si correspondiere y a nuestros clientes y proveedores, esperando que ellos nos ayuden a cumplir con nuestros compromisos adoptando conductas consistentes con las nuestra.

## 4. La Compañía

### a. ¿Quiénes somos?

GasAndes Chile y GasAndes Argentina conforman el sistema de transporte de gas natural binacional (Argentina y Chile).

GasAndes Argentina es una sociedad anónima, constituida y domiciliada en la ciudad de Buenos Aires, República Argentina, que tiene como actividad principal la operación de un gasoducto que se extiende desde la localidad de La Mora (Provincia de Mendoza) hasta Maipo (Provincia de Mendoza), en la frontera argentino-chilena (aproximadamente 311 kilómetros).

GasAndes Chile es una sociedad anónima, constituida y domiciliada en la ciudad de Santiago de Chile, que tiene como actividad principal la operación de un gasoducto que se extiende por aproximadamente 149 kilómetros desde la frontera chilena-argentino en San José de Maipo hasta los puntos de entrega en la Región Metropolitana de Santiago de Chile. Además, GasAndes Chile cuenta con un ramal o extensión de aproximadamente 70 kilómetros (marcado también en rojo en dicho gráfico) denominado “Extensión a la VI Región”, que transporta parte de ese gas desde dicho gasoducto troncal a la Región VI de Chile.

Tanto GasAndes Argentina como GasAndes Chile son operadas a través terceros:

ANDES es la sociedad que presta servicios derivados de la operación, la mantención y reparación del gasoducto de propiedad de GasAndes Chile.

Ambas sociedades se relacionan a través de un Contrato de Servicios de Operación, Mantenimiento y Administración.

La operación de GasAndes Argentina y de GasAndes Chile se efectúa en estricto cumplimiento de las normas de seguridad aplicables, minimizando los riesgos operativos y con miras de preservar el medio ambiente.

Asimismo, los Colaboradores que operan el gasoducto son altamente calificados, a los cuales se los capacita de manera permanente.

## b. Nuestros valores fundamentales

Nuestros dos valores son la piedra angular de cómo conducimos nuestros negocios:

- **Integridad:** Actuar con ética y transparencia al dirigir nuestros negocios, con respeto entre y hacia los trabajadores, y hacia los terceros.
- **Seguridad:** Realizando nuestro trabajo priorizando la seguridad nuestra y de terceros, y con miras del cuidado de medio ambiente.

## 5. Código de conducta

### a. Conducta empresarial y Conducta individual

Estamos convencidos de que la implementación exitosa del Código de Conducta en la Compañía derivará en la definición clara de los compromisos tanto de la Compañía como de los individuos que la componen.

#### **La conducta empresarial:**

Enumera los grandes principios con los cuales la Compañía se compromete hacia interlocutores que se pueden agrupar en dos grandes categorías: los Colaboradores, directores y accionistas, por un lado, y los terceros relacionados por otro (comunidades, proveedores, clientes, entidades gubernamentales, entre otros).

#### **La conducta individual:**

Es lo que la Compañía espera de cada uno de sus Colaboradores para poder cumplir sus metas.

El incumplimiento de cualquier persona a las disposiciones legales y de este Código podrá estar sujeto a diferentes medidas que, considerando la gravedad del incumplimiento, podrán ser desde una amonestación verbal hasta el despido con causa y el inicio de acciones legales, entre otras.

### b. Conducta empresarial hacia los Colaboradores

#### **Buen ambiente laboral**

Prestamos especial atención a las condiciones laborales de los Colaboradores, especialmente al respeto mutuo. Intentamos mantener un ambiente de trabajo que sea seguro, productivo, respetuoso y no discriminatorio en donde no se tolera ninguna forma de acoso. El respeto y el profesionalismo son pilares del ambiente laboral que deseamos construir.

La ausencia de discriminación arbitraria, la libertad de asociación política, religiosa y/o sindical, así como la seguridad laboral, son parte de las condiciones del trabajo que la Compañía ofrece.

Está prohibida la concurrencia al trabajo bajo los efectos del alcohol y estupefacientes, ya que pone en riesgo la seguridad propia y la de los demás.

Asimismo, buscamos desarrollar los medios necesarios para brindar seguridad en los ámbitos de trabajo en donde los Colaboradores prestan sus servicios.



### **Reclutamiento justo**

La Compañía mantiene el compromiso de igualdad y por lo mismo la contratación, evaluación, retribución, promoción, capacitación, reconocimiento y desvinculación de GasAndes se basan únicamente en consideraciones objetivas relativas a habilidades, calificaciones, capacidades y aptitudes, de cada persona. Creemos que la diversidad es un factor positivo para nuestra competitividad y crecimiento.

### **Apoyo al desarrollo profesional y personal**

Buscamos el desarrollo de nuestros Colaboradores, apoyando su formación técnica y su realización personal.

Trabajamos en programas para el desarrollo de habilidades de nuestros Colaboradores con el fin de que no solo logren un mejor desempeño y evolución profesionales, sino también que encuentren herramientas que les posibiliten crecer y superarse a nivel personal.

Las evaluaciones de desempeño constituyen una herramienta esencial para conocer la eficacia de los programas de apoyo, como así también para fomentar y premiar el desarrollo de los empleados.

### **Respeto a la privacidad**

Respetamos la vida privada de nuestros Colaboradores y en particular sus datos personales. Los registros y la información que posea La Compañía se administran en forma adecuada y en cumplimiento de las disposiciones legales vigentes.

### **Libertad de expresión**

Queremos fomentar una cultura de apertura en la que cada uno pueda plantear sus preocupaciones, dudas y opiniones, sin miedo a represalias.

### **Remuneración justa**

Consideramos la necesidad de la equidad en las remuneraciones para cada tipo de función, sin distinción de género, fijándolos en base a la jerarquía, responsabilidad y tareas a desarrollar por los Colaboradores y su desempeño.

## **c. Conducta empresarial hacia terceros**

Aplicación estricta de las leyes anticorrupción, prevención de lavado de activos y de libre competencia:

Es esencial que trabajemos cumpliendo las leyes y reglamentos que nos sean aplicables y no exponer a la Compañía a incumplir su misión ni a faltar a sus valores fundamentales.

Creemos en mercados libres y abiertos, en donde buscamos llevar adelante prácticas empresariales éticas en todo lo que respecta a nuestro trato con funcionarios públicos de cualquier jerarquía y con cualquier organización o persona.

Es por ello que no queremos influenciarlos indebidamente y está estrictamente prohibido el otorgamiento de fondos, bienes, objetos, regalos o favores (sean o no de la Compañía) que estén destinados a cualquier forma de pago ilegal para la obtención de un beneficio directo o indirecto para la Compañía, o que de otro modo incumpla nuestras políticas.

El soborno y el lavado de dinero son prácticas totalmente contrarias a nuestros principios y fines comerciales, es por ello que la Compañía implementa una política de tolerancia cero hacia este tipo de conductas.

La Compañía participa en el mercado de manera leal y transparente. Cuidamos nuestros procesos, no engañamos a nuestros clientes y no participamos en ninguna otra práctica desleal o anticompetitiva. La Compañía no busca eliminar ni reducir la competencia mediante acuerdos ilegales con los competidores o clientes.

Sin perjuicio de lo anterior, es posible recibir y realizar regalos, de aquellos que permite la cortesía y el protocolo en las relaciones comerciales, a terceros proveedores y clientes, pero siempre en estricto cumplimiento de la “Política y Procedimiento de Donaciones, Contribuciones al Desarrollo Social, Regalos, Hospitalidades Corporativas y Patrocinios”.

### **Servicio de excelencia operacional**

Prestamos especial atención a las necesidades de nuestros clientes, proveyendo un servicio de alta calidad. Es por ello que brindamos una respuesta adecuada a sus necesidades, basando nuestro comportamiento en el cumplimiento de las regulaciones, de los contratos y de las prácticas honestas y colaborativas.

### **Cuidado del medio ambiente**

Trabajamos en pos de brindar una operación segura y confiable de nuestro sistema de transporte, poniendo particular atención al cuidado del medio ambiente.

### **Transparencia de la información financiera**

Registramos nuestras actividades en forma precisa en nuestros estados financieros, los cuales se ajustan a la normativa contable aplicable siendo los mismos auditados por compañías internacionalmente reconocidas.

Creemos en la integridad, imparcialidad, puntualidad, precisión, claridad e inteligibilidad de los informes y documentos financieros, que son elementos claves en la solidez de la Compañía.

## **d. Conducta individual**

### **Respeto**

Reconocemos que el respeto, la solidaridad y la diversidad son tres elementos claves para el éxito de la Compañía. No se aceptarán conductas intimidatorias, discriminatorias ni de acoso en el lugar de trabajo.

### **Rechazo de la corrupción**

Está estrictamente prohibido directa o indirectamente el otorgamiento de fondos, bienes, objetos, regalos o favores (sean o no de la Compañía) que estén destinados a cualquier forma de pago ilegal para beneficio directo o indirecto de la Compañía o que de otro modo incumpla nuestras políticas.

Nos esforzamos por evitar cualquier situación que pudiera percibirse como una influencia indebida. En particular, estamos especialmente alertas cuando tratamos con funcionarios públicos siendo transparentes y evitando situaciones que pudieran ser mal interpretadas.

Debemos seguir las políticas implementadas por la Compañía, respecto de dar o aceptar obsequios, comidas, entretenimientos, viajes, transporte, alojamiento o cualquier otra regalía y si tenemos dudas, debemos buscar el asesoramiento del Oficial de Cumplimiento.

Por último, están prohibidas las donaciones de cualquier valor que no cumplan con las reglas previstas en la política respectiva.

### **Declaración de conflicto de interés**

Los Colaboradores deben actuar y conducirse con lealtad frente a la Compañía y velar por los intereses de la misma, anteponiendo los intereses de la Compañía por sobre los personales.

Los conflictos de interés surgen de aquellas circunstancias en que los intereses propios de los Colaboradores, directa o indirecta, son contrarios o entran o pueden entrar en colisión con los intereses de la Compañía, interfiriendo en la toma de decisiones y/o el cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades profesionales; o les compromete personalmente en una transacción u operación económica de la Compañía.

Los conflictos de intereses pueden afectar los valores éticos que defiende la Compañía y pueden llegar a poner en riesgo el éxito de la misma.

Por lo anterior, debemos dar a conocer nuestros conflictos de intereses a fin de transparentarlos, evaluarlos, para poder resolverlos y hacer un esfuerzo para evitar cualquier tipo de situación que pueda percibirse como un conflicto de interés. En todo caso, los conflictos de interés deben ser abordados de acuerdo con el procedimiento establecido en la Política de Conflictos de Interés.

### **Deber de confidencialidad**

Debemos mantener la confidencialidad de toda la información que no sea ni deba ser de dominio público.

Es información confidencial: cualquier información que no sea pública o no sea generalmente conocida, ni fácilmente accesible, de propiedad de la Compañía o de otra persona o entidad con la que la Compañía tiene un deber de confidencialidad (puede ser información escrita en documentos, medios electrónicos o de cualquier otro soporte, o incluso información a la que se ha tenido acceso en forma verbal).

Si disponemos de información confidencial obtenida a través del cargo que ocupamos en la Compañía, no podemos hacer uso de dicha información para realizar transacciones que involucren bienes de la Compañía ni de cualquier otra empresa, ni podemos proporcionar esa información a terceros. Esta protección se extiende incluso a la información confidencial que obtenemos accidentalmente a través del cargo que ocupamos.

La prohibición de la utilización de dicha información se aplica también a los miembros de nuestra familia y subsiste más allá de la extinción del vínculo laboral con la

Compañía, en concordancia con lo establecido en los principios generales que rigen el ejercicio de las actividades profesionales.

El uso de información confidencial para beneficio personal puede ser causa de terminación de un contrato, generar responsabilidad por los daños y perjuicios causados y resultar en despidos, suspensiones y otras sanciones.

### **Abstención del uso de la información privilegiada**

El uso indebido de información privilegiada es una infracción cometida en el mercado de valores que prevé la utilización de información que aún no se ha hecho pública, para comprar o vender acciones u otros títulos de una compañía en beneficio propio o de terceros.

Se espera que los empleados se pongan en contacto con el Oficial de Cumplimiento en caso de duda.

### **Uso responsable de medios electrónicos**

En el mundo en el cual las comunicaciones en redes sociales e internet trascienden ampliamente el dominio cuidado personal, cuidamos que la Compañía no quede indebidamente afectada por nuestros dichos y actitudes.

Los sistemas de comunicación de la Compañía son para uso profesional, por lo que no pueden ser utilizados para acceder a, o distribuir contenidos obscenos, ofensivos o intimidatorios.

Es importante recalcar que la comunicación laboral, incluyendo la transmisión de información de la Compañía, debe realizarse a través de medios/correos dispuestos por la Compañía a tal fin. Asimismo, se debe tener presente que todo producto del trabajo realizado para la Compañía es de propiedad de la misma.

Cada vez que creamos, utilizamos, guardamos y eliminamos nuestros registros e información comercial debemos hacerlo de manera cuidadosa y conforme a la ley. Debemos acudir a la Gerencia Legal para asesorarnos respecto de aquellos que debemos conservar los registros por obligación legal, a causa de un litigio existente o potencial, vinculados a investigaciones en curso, o en respuesta a órdenes judiciales o administrativas.

Modificar la configuración de computadoras, notebooks y otros equipos de la Compañía, descargar, instalar y/o usar programas no aprobados por la Compañía puede afectar seriamente la seguridad y confidencialidad de los datos de la misma. Los Colaboradores deben consultar las políticas de la Compañía al respecto y buscar asesoramiento en caso de duda.

La contraseña electrónica de diversos sistemas de la Compañía debe conservarse en forma segura y privada, y no se permite su divulgación.

Para corroborar si se cumplen las disposiciones de este código se reserva el derecho de acceder o monitorear sus medios electrónicos de comunicación.

### **Uso responsable de recursos**

Todos los activos de la Compañía desde un activo físico hasta un activo de propiedad intelectual, son herramientas fundamentales para nuestro éxito. Somos personalmente responsables, por el uso adecuado de los activos de la Compañía que están a nuestro cuidado y de evitar su deterioro y destrucción, que sean robados o desviados para cumplir fines personales.

### **Comunicación con terceros**

Salvo personal autorizado por la tarea que le fuere determinada por su posición, no se podrá hablar en representación de la Compañía ante las autoridades públicas u otros terceros. Los documentos oficiales enviados por autoridades deben remitirse en forma inmediata a la Gerencia Legal donde se evaluarán y autorizarán las respuestas que se proponen antes de que se den a conocer.

Se encuentra estrictamente prohibido a todos los Colaboradores de la Compañía, ofrecer, solicitar, dar, recibir, cualquier tipo de ventaja, sea o no susceptible de apreciación económica, hacia o de parte de un funcionario público, para que este haga o deje de hacer algo en razón de su cargo.

### **Deber de informar**

Es una obligación de informar a nuestros superiores o al Oficial de Cumplimiento aquellos casos donde se observa una infracción de la ley, de este código o de las políticas o procedimientos de la Compañía o cualquier caso que razonablemente pueda parecer una infracción a dichas normas.

La Compañía mantendrá canales institucionales para realizar denuncias en forma confidencial segura para el denunciante y mantendrá informados por iniciativa propia, a todos sus accionistas, directores y Colaboradores de tales mecanismos.

Por otra parte, la Compañía no tolerará represalias contra aquellos que informen infracciones a este código o ley.

Si un Colaborador siente que es víctima de represalias por una denuncia, debe dar a conocer la situación en forma inmediata para que la Compañía pueda investigar y tomar las medidas pertinentes. El Colaborador puede tener la certeza que contará con el apoyo del equipo directivo.

## **Canal de Denuncias**

Se insta a todos los Colaboradores y partes interesadas de la Compañía a que denuncien cualquier infracción a las políticas internas de la Compañía, especialmente aquellas conductas que infrinjan el Modelo de Prevención del Delito/Programa de Integridad, a través de los canales de denuncias que se incluyen en el “Procedimiento de Investigación de Denuncias” de que dispone la Compañía. En caso de dudas, por favor, siempre consulte con al Oficial de Cumplimiento.

Aquellos Colaboradores de la Compañía que no cumplan las normas, políticas y procedimientos internos quedarán sujetos a las sanciones disciplinarias que corresponda y a las eventuales acciones legales civiles/penales por incumplimiento a la legislación vigente.

Las infracciones a la normativa interna y, especialmente, al Modelo de Prevención del Delito de la Compañía, se estimarán como falta de probidad del Colaborador en el desempeño de sus funciones e incumplimiento grave de las mismas.

e. **Modelo de Prevención del Delito**

La Compañía ha implementado un Modelo de Prevención del Delito/Programa de Integridad en conformidad con la Ley N°20.393 (Chile)/Ley 27401 (Argentina) que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas, el cual, tiene por objeto, prevenir y detectar conductas constitutivas de delito que pudieren cometerse dentro de la Compañía. Así, se han identificado las actividades que revisten mayor exposición o riesgo legal para la Compañía, y los controles o mecanismos para mitigarlos.

Este documento es de cumplimiento obligatorio para los Colaboradores y demás partes que se relacionan con la Compañía (ej. clientes y proveedores).



## 6. Responsabilidades

### a. Responsabilidades específicas de los directivos de GasAndes

- Se espera que difundan el Código de Conducta con los miembros de su equipo y garanticen su correcta comprensión.
- Son responsables de la creación de un ambiente distendido que permita a todas las personas que trabajan en la Compañía discutir libremente cualquier problema asociado a sus actividades.
- Deben garantizar la implementación y el cumplimiento de nuestros principios empresariales.
- Se espera que se comporten de un modo ejemplar que exprese nuestros valores.

### b. Supervisión

El Directorio y el Gerente General de la Compañía son responsables de la supervisión del cumplimiento de este Código de Conducta, y de su implementación.

El Oficial de Cumplimiento, por designación del Directorio, es la autoridad de aplicación y como tal tendrá a su cargo:

- El programa que evalúe su cumplimiento;
- Las propuestas de acciones correctivas y mejoras que surjan del mismo;
- La capacitación y la evaluación de todas aquellas cuestiones relacionadas que hayan sido informadas y elevadas y cuyo tratamiento no ha sido previsto explícitamente en las políticas y procedimientos específicos.

El Oficial de Cumplimiento llevará a cabo una revisión anual y elevará el informe al Directorio para su aprobación.

### c. Canal de Denuncias

Será responsabilidad de la Compañía proporcionar u canales de denuncia a fin de que los Colaboradores y terceros puedan realizar denuncias, observaciones o inquietudes.

## **7. Vigencia de este Código**

El presente código entra en vigencia al momento de su publicación en la página web: [www.gasandes.com](http://www.gasandes.com) , para todos los Colaboradores y se mantendrá en vigencia en tanto no se deje sin efecto.

Se revisará y actualizará periódicamente por el Oficial de Cumplimiento o a sugerencia del Comité de Ética establecido en el MDP/PI.