



POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

DOCUMENTO CNX-KILO-000-AC-POL-I-0017

ÍNDICE DE REVISIONES		
Índice revisión	Fecha	Modificaciones
0	18.06.2024	Versión original
1	26.05.2025	Cambio de formato
2		
3		

Versión No. 0	Nombre / Cargo	Firma
Elaboró:	Pilar Ovalle Z. Head of Talent & People	Pilar Ovalle Z Pilar Ovalle Z (May 29, 2025 14:07 EDT)
Revisó:	Valentina Ureta C. Oficial de Cumplimiento	Valentina Ureta C.
Revisó:	Alfredo Guzmán P. Gerente Legal	Alfredo Guzman Alfredo Guzman (May 29, 2025 17:17 EDT)
Revisó:	Mónica Silva A. Subgerente de Comunicaciones	Mónica Silva Mónica Silva (May 30, 2025 13:10 EDT)
Aprobó:	Sebastián Fernández C. Gerente General	SEBASTIÁN FERNÁNDEZ SEBASTIÁN FERNÁNDEZ (Jun 2, 2025 16:33 EDT)

1. INTRODUCCIÓN

El propósito de la presente política es establecer las directrices que Conexión Kimal lo Aguirre S.A., en adelante "CONEXIÓN", la "Empresa" o la "Compañía", aplica para crear un ambiente diverso e inclusivo. Estas directrices están enmarcadas en la legislación vigente y el Código de Ética y Conducta.

El objetivo es brindar un instrumento de información, toma de decisiones y control, que promueva la diversidad e inclusión en todas las actividades llevadas a cabo por la Empresa.

2. ALCANCE

La presente política es de cumplimiento obligatorio para toda la Compañía, es decir, directores, altos ejecutivos, asesores y colaboradores.

Por tanto, es deber de todos poner en conocimiento de la Compañía, a través del Canal de Denuncias o dirigiéndose al Oficial de Cumplimiento, todo acto u omisión que sea considerado una violación a los principios establecidos en esta política.

El Canal de Denuncias es confidencial y opera a través de:

- a) Página web: www.conexionenergia.com
- b) Comunicación directa al Oficial de Cumplimiento o a la jefatura, quien derivará la denuncia al Oficial de Cumplimiento.
- c) Intranet de la Empresa.
- d) Mediante correo electrónico dirigido a consultasydenuncias@conexionenergia.com

Es importante mencionar que toda denuncia responsable es una contribución valiosa para mantener un alto estándar ético en la Compañía, y bajo ningún punto de vista estará expuesta a represalias, ni a consecuencias negativas.

3. DEFINICIONES

Con el propósito de poder tener un entendimiento común a lo descrito en el presente documento, a continuación, se definen los siguientes conceptos, terminologías y/o abreviaciones:

- a. **Diversidad:** se expresa a partir de las experiencias, perspectivas y habilidades que hacen que cada persona sea única. Es decir, todas aquellas características que permiten el reconocimiento, afirmación y valoración de las diferencias relativas a cultura, edad, género, nacionalidad, educación, formación, experiencias vitales, capacidades y talentos, entre otros.

Bajo este contexto, la Empresa reconoce y apoya las diferentes dimensiones de la diversidad existente, tanto las visibles, como género, etnia, edad, enfermedad, discapacidad, como las invisibles como experiencias profesionales y de vida, religión, valores, creencias, orientación sexual, personalidad, entre otros. Por ello, y con el objetivo de empezar a generar conciencia, en un primer momento focalizamos la actuación en las siguientes dimensiones:

- b. **Género:** representación equitativa de hombres y mujeres en la fuerza laboral, con foco en generar igualdad de oportunidades de desarrollo profesional y equidad salarial.
- c. **Diversidad cultural:** formación diferente a los perfiles tradicionales de la industria energética; experiencia en sector/industria diferente a transmisión de energía; al menos una experiencia internacional significativa, país de origen diferente y contar con representatividad generacional.
- d. **Discapacidad:** proporcionar un adecuado apoyo para reducir las limitaciones funcionales de la interacción de personas con discapacidad en su entorno laboral con el objeto de lograr que la inclusión laboral penetre íntegramente en la cultura de CONEXIÓN, impactando los valores de la empresa y transformándola en una organización que garantiza en todas sus áreas, la autonomía de las personas con discapacidad.
- e. **Inclusión laboral:** es parte de un proceso más amplio que corresponde a la inclusión social. Este proceso se sustenta en la igualdad, la equiparación de oportunidades y la plena participación social. En la práctica, se concreta una vez que la persona se incorpora a un trabajo y participa de todas las actividades laborales y sociales de la empresa.
- f. **Discriminación:** tratamiento desigual o desfavorecedor a un grupo social o persona.
- g. **Sexo:** conjunto de características biológicas a partir de las cuales se divide a las personas en hombres y mujeres.
- h. **Género:** conjunto de características, roles y expectativas culturalmente asociadas a hombres y mujeres.
- i. **Equidad de género:** concepto que se refiere al principio conforme al cual hombres y mujeres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquellos socialmente valorados como oportunidades y recompensas.
- j. **Personas en situación de discapacidad:** es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la

sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (Art. 5 Ley 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad).

k. **Diversidad cultural:** en la presente política se considerará diversidad cultural contar con, al menos, uno de los siguientes antecedentes:

- **Formación académica diferente a los perfiles tradicionales de la Empresa:** se refiere a la formación académica que difiere de la típica del sector de energía: digital, ciencia, tecnología, ingeniería, matemáticas.
- **Experiencia laboral en un sector/industria diferente a la de la Empresa:** hace referencia a la experiencia profesional pertinente fuera de los servicios de generación y transmisión de energía, por ejemplo: productos farmacéuticos, financieros, bienes de consumo, docencia, etc.
- **Experiencia internacional:** tiene relación con trabajar en el extranjero (diferente al país de origen) por al menos seis meses.
- **Diferente país de origen (inmigrantes):** tener una nacionalidad diferente a la del país en el que se encuentra la Empresa.
- **Minorías (razas y etnias):** tener una raza o etnicidad diferente a la de la mayoría en el país en que se basa.
- **Rango de edad:** hace referencia a la representación de diferentes rangos de edad.

l. **Inmigrantes:** se considerará a la población que se traslada de un territorio a otro y que establece su residencia por un tiempo prolongado en un sitio distinto a su lugar de origen.

m. **Raza y etnia:** raza son los grupos en que se subdividen algunas especies biológicas a partir de características que se transmiten por herencia. Asimismo, etnia comprende un conjunto de rasgos culturales, idioma, religión, celebración de ciertas festividades, expresiones artísticas, entre otros.

n. **Gestión de la diversidad:** implica un compromiso corporativo bajo el cual se reconoce la aceptación de las diferencias como potencial de crecimiento para la Empresa. Esto va más allá de tener personal diverso, pues apunta hacia una estrategia global, que agrega valor y competitividad a CONEXIÓN, ya que nutre de distintos puntos de vista, potencia la creatividad y amplía el pensamiento de la organización, permitiendo la comprensión de los desafíos actuales y futuros para ofrecer soluciones considerando la diversidad de mercados, clientes y talentos que requieren atención personalizada.

Asimismo, se vela porque todos quienes trabajan en la Compañía puedan desarrollarse profesionalmente en un ambiente integrador y tengan igualdad real de oportunidades en los distintos ámbitos, no existiendo ningún tipo de discriminación (directa e indirecta) por razón de género, edad, orientación sexual, cultura, creencia, enfermedad, discapacidad, entre otros.

4. CRITERIOS DE APLICACIÓN

Los criterios de diversidad e inclusión de la Empresa se fundamentan en los siguientes puntos:

Inclusión e Igualdad de oportunidades.

Este principio considera valorar y promover la diversidad presente en la Empresa, para lo cual se ha trazado el camino hacia una cultura inclusiva, que busca de que todas las personas se sientan valoradas y respetadas desde su propia identidad. De acuerdo con ello, se han elaborado políticas, normas y procedimientos que están orientados a garantizar la igualdad de oportunidades y trato justo para todos los colaboradores, sin distinción de género, edad, discapacidad, creencias ni orígenes. Por lo tanto, se ha incorporado una perspectiva inclusiva para los procesos de gestión de personas, de acuerdo con el ciclo de vida de cada colaborador.

Todas las personas que son parte de la Empresa deben promover entornos de trabajo inclusivos, que impliquen valorar y respetar las diferencias individuales. Asimismo, la Compañía promueve un estilo de liderazgo que garantice la igualdad de oportunidades en su estrategia de gestión de personas (reclutamiento y selección de personas, desarrollo de carrera, formación, promoción de carrera, entre otros).

No discriminación.

La Empresa vela porque las políticas, procesos, sistemas y herramientas de gestión de personas sean libres de sesgos que puedan dar lugar a situaciones de discriminación arbitraria.

Liderazgo.

Gestionar el talento y ejercer el liderazgo inclusivo son elementos centrales que aportan valor y enriquecen a todos los stakeholders, constituyendo una ventaja competitiva para apoyar la consecución de los objetivos de negocio. Por tanto, las jefaturas tienen la responsabilidad de liderar de manera inclusiva a sus equipos de trabajo, propiciando condiciones adecuadas de desarrollo e igualdad de oportunidades para sus colaboradores.

Equipos diversos.

Se está inmerso en un mundo diverso, por lo que, para lograr una mejor comprensión de sus necesidades, los equipos de trabajo tienen que ser un reflejo de ello.

La Empresa impulsa equipos diversos, capaces de brindar soluciones innovadoras a los stakeholders.

Aspectos legales:

CONEXIÓN da cumplimiento irrestricto a todas las leyes vigentes en Chile, y genera planes de acción vinculados a procesos normativos en materia de diversidad e inclusión.

Valor a las diferencias:

La Empresa reconoce el aporte y contribución que cada persona puede entregar, desde su experiencia, origen, capacidades, creencias, entre otros.

Liderando con el ejemplo.

Los líderes y directivos deben ser abiertos e inclusivos (modelo de liderazgo), para ser referentes de los principios de diversidad e inclusión, promoviendo activamente la “Gestión de la Diversidad”, existiendo coherencia entre su discurso y sus acciones.

Equidad salarial:

La retribución debe cumplir con las leyes, reglamentos y normativas locales vigentes. Por lo anterior, la Empresa mantiene una adecuada equidad salarial entre todas las personas que ocupen un mismo puesto, resguardando el principio de igualdad de oportunidades.

Sin perjuicio de lo señalado, la retribución de cada persona es por naturaleza individual, por lo que pueden existir remuneraciones e incentivos distintos para un mismo cargo, dependiendo esencialmente del mérito de cada persona, o fundados en las capacidades, calificaciones, idoneidad y responsabilidad.

Gestión del aprendizaje:

La Empresa se preocupa de brindar herramientas de aprendizaje en materias de diversidad e inclusión, con el propósito de sensibilizar y capacitar a todos los colaboradores para construir una cultura inclusiva. Se realizan esfuerzos para trabajar con plataformas y soportes comunicacionales que contengan un enfoque de accesibilidad universal, contemplando a colaboradores con algún tipo de discapacidad.

En caso de detectarse incumplimientos relacionados con los principios generales y específicos de la presente política, los hechos se analizarán de acuerdo con el Código de Ética y Conducta y los procedimientos internos, pudiendo dar lugar a medidas disciplinarias.

Asimismo, los colaboradores de la Empresa tienen la obligación de poner en conocimiento cualquier incumplimiento de los compromisos recogidos en esta política, además de todas aquellas prácticas discriminatorias, conductas contrarias a la regulación a la normativa interna, al Código de Ética y Conducta, a la cultura y comportamientos corporativos.

En este ámbito, se pone a disposición tanto para colaboradores como para proveedores, el “Canal de Consultas y Denuncias”, que es el medio para reportar, de manera confidencial y/o anónima, aquellos comportamientos que supongan un incumplimiento de la presente política, y que tiene por objetivo favorecer un entorno en el que las personas puedan hablar claro y ser escuchadas sin temor a represalias, además de permitir aplicar las medidas disciplinarias que se decida adoptar luego del proceso de investigación realizado, en caso de que procedan.

5. COMPROMISOS

Para garantizar una gestión transparente de los principios establecidos en este documento, se utilizan los siguientes indicadores que permitirán medir el impacto de la gestión de diversidad e inclusión en la Compañía:

- **Género:** promover la equidad de género en la dotación total de la organización.
- **Diversidad cultural:** alcanzar una representación de la diversidad cultural en la dotación total de la organización y mantener la diversidad cultural en posiciones directivas corporativas.
- **Discapacidad:** disponer lo requerido por la ley N°21.015 de inclusión laboral de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez y garantizar las condiciones óptimas en relación con la accesibilidad universal tanto en infraestructura, como en mobiliario, tecnología y capacitación.

6. SANCIONES

El incumplimiento de lo señalado en la presente política será considerado como una falta interna, y según la gravedad del incumplimiento, se tomarán las medidas correctivas y preventivas necesarias, aplicándose las normas vigentes.

CNX-KILO-000-AC-POL-I-0017V1-Politica_Diversidad_e_Inclusion

Final Audit Report

2025-06-02

Created:	2025-05-29
By:	Jeannette Alarcón (jalarcon@conexionenergia.com)
Status:	Signed
Transaction ID:	CBJCHBCAABAAosUwIAGbDmkHAphgyJxxpJmcLWOcQt89

"CNX-KILO-000-AC-POL-I-0017V1-Politica_Diversidad_e_Inclusion" History

-  Document created by Jeannette Alarcón (jalarcon@conexionenergia.com)
2025-05-29 - 4:57:45 PM GMT
-  Document emailed to povalle@conexionenergia.com for signature
2025-05-29 - 4:59:17 PM GMT
-  Email viewed by povalle@conexionenergia.com
2025-05-29 - 5:11:42 PM GMT
-  Signer povalle@conexionenergia.com entered name at signing as Pilar Ovalle Z
2025-05-29 - 6:07:20 PM GMT
-  Document e-signed by Pilar Ovalle Z (povalle@conexionenergia.com)
Signature Date: 2025-05-29 - 6:07:22 PM GMT - Time Source: server
-  Document emailed to Valentina Ureta (vureta@conexionenergia.com) for signature
2025-05-29 - 6:07:23 PM GMT
-  Email viewed by Valentina Ureta (vureta@conexionenergia.com)
2025-05-29 - 9:15:13 PM GMT
-  Document e-signed by Valentina Ureta (vureta@conexionenergia.com)
Signature Date: 2025-05-29 - 9:15:30 PM GMT - Time Source: server
-  Document emailed to Alfredo Guzman (aguzman@conexionenergia.com) for signature
2025-05-29 - 9:15:32 PM GMT
-  Email viewed by Alfredo Guzman (aguzman@conexionenergia.com)
2025-05-29 - 9:17:27 PM GMT



Document e-signed by Alfredo Guzman (aguzman@conexionenergia.com)

Signature Date: 2025-05-29 - 9:17:41 PM GMT - Time Source: server



Document emailed to msilva@conexionenergia.com for signature

2025-05-29 - 9:17:42 PM GMT



Email viewed by msilva@conexionenergia.com

2025-05-30 - 5:09:39 PM GMT



Signer msilva@conexionenergia.com entered name at signing as Mónica Silva

2025-05-30 - 5:10:27 PM GMT



Document e-signed by Mónica Silva (msilva@conexionenergia.com)

Signature Date: 2025-05-30 - 5:10:29 PM GMT - Time Source: server



Document emailed to SEBASTIAN FERNANDEZ (sfernandez@conexionenergia.com) for signature

2025-05-30 - 5:10:31 PM GMT



Email viewed by SEBASTIAN FERNANDEZ (sfernandez@conexionenergia.com)

2025-06-02 - 8:31:38 PM GMT



Document e-signed by SEBASTIAN FERNANDEZ (sfernandez@conexionenergia.com)

Signature Date: 2025-06-02 - 8:33:58 PM GMT - Time Source: server



Agreement completed.

2025-06-02 - 8:33:58 PM GMT



Adobe Acrobat Sign