

Práctica	Adopción	
<b>1. Del funcionamiento y composición del Directorio</b>		
<b>a) El Directorio cuenta con un procedimiento o mecanismo para la inducción de cada nuevo integrante, que tiene por objeto facilitar a éste el proceso de conocimiento y comprensión de:</b>	SI	NO
i. Los negocios, materias y riesgos, incluidos los de sostenibilidad, que son considerados más relevantes, así como de las razones por las que en opinión del Directorio aquéllos tienen esta condición.	X	
<p><i>Explicación:</i> El Directorio cuenta con un procedimiento de inducción, cuyo objetivo es introducir a los nuevos directores en las principales materias del negocio de Colbún e incluye entre otras materias una descripción de los negocios, materias y riesgos, incluyendo los de sostenibilidad. El denominado “Procedimiento de Inducción para Nuevos Directores” consta en el documento “Código de Gobierno Corporativo”.</p>		
ii. Los grupos de interés relevantes que ha identificado la entidad, así como de las razones por las que en opinión del Directorio aquéllos tienen esta condición y de los principales mecanismos que se emplean para conocer las expectativas y mantener una relación estable y duradera con aquellos.	X	
<p><i>Explicación:</i> La Compañía publica anualmente en su Memoria Integrada las materias consultadas. El proceso de inducción contempla la entrega al nuevo director o directora de los 3 últimos reportes y una presentación del Gerente General, todo lo cual facilita al nuevo director o directora el conocimiento y comprensión de los principales grupos de interés, los mecanismos empleados para conocer sus expectativas y mantener una relación estable y duradera con ellos.</p>		
iii. La misión, visión, objetivos estratégicos, principios y valores que debieran guiar el actuar de la sociedad, sus directores y personal, y las políticas de inclusión, diversidad, sostenibilidad y gestión de riesgos, aprobadas por el Directorio.	X	
<p><i>Explicación:</i> Durante el proceso de inducción a los nuevos directores, se entrega, entre otros documentos, la Política de Sostenibilidad, la Política de Control y Gestión de Riesgos, la Política de Gestión Personas, la Política Derechos Humanos y Empresas y el Código de Ética que incluye los principios y valores que deben guiar el actuar de los trabajadores de la Compañía y las materias de inclusión y diversidad. Además, como parte del proceso de inducción, el Gerente General expone al nuevo director o directora, entre otras materias, el propósito, los objetivos estratégicos, y los principios y valores de la Compañía.</p>		
iv. El marco jurídico vigente más relevante aplicable a la entidad, al Directorio y sus Ejecutivos Principales.	X	
<p><i>Explicación:</i> El proceso de inducción de los nuevos directores incluye el marco jurídico vigente más relevante aplicable a la entidad, al Directorio y sus Ejecutivos Principales, mediante la entrega de información referida a la regulación vigente y documentación interna de la Compañía.</p>		

v. Los deberes de cuidado, reserva, lealtad, diligencia e información que conforme a la legislación vigente recaen en cada integrante del Directorio, mediante ejemplos de fallos, sanciones o pronunciamientos más relevantes que han ocurrido en el último año a nivel local con esos deberes.	X	
<i>Explicación: El proceso de inducción de los nuevos directores incluye las materias consultadas.</i>		
vi. Los principales acuerdos adoptados en los últimos 2 años anteriores al inicio de su mandato y de las razones que se tuvieron en consideración para adoptar tales acuerdos o para descartar otras opciones evaluadas.	X	
<i>Explicación: En el proceso de inducción el nuevo director o directora, se le otorga a este acceso a todas las actas de las sesiones de directorio anteriores a su nombramiento.</i>		
vii. Las partidas más relevantes de los estados financieros trimestrales y anuales del último año junto con sus respectivas notas explicativas, además de los criterios contables aplicados en la confección de dichos estados financieros.	X	
<i>Explicación: El proceso de inducción de los nuevos directores incluye las materias consultadas, al hacer entrega al nuevo director o directora, de las copias correspondientes a las últimas tres memorias anuales y los estados financieros trimestrales del último año con sus notas explicativas. En el proceso de inducción, el Gerente General da cuenta de dichos documentos al nuevo director o directora, incluyendo los criterios contables aplicados para su confección.</i>		
viii. Lo que en opinión del Directorio es un conflicto de interés y cómo en opinión de éste, o conforme al Código o Manual establecido al efecto, y sin perjuicio de aquellos conflictos de interés expresamente abordados por ley, debieran tratarse las situaciones en las que se pudiese presentar uno de ellos.	X	
<i>Explicación: El proceso de inducción incluye las materias consultadas al estar estas contenidas en el Código de Ética entregado a los nuevos directores.</i>		
<b>b) El Directorio cuenta con un procedimiento o mecanismo de capacitación permanente del Directorio para la actualización de conocimientos, que:</b>	SI	NO
i. Define al menos anualmente las materias respecto de las cuales se harán capacitaciones a sus integrantes y el calendario de capacitaciones para el año correspondiente.	X	
<i>Explicación:</i>		

<p><i>El Directorio cuenta con un Procedimiento de Actualización Permanente (Capacitación) para el Directorio en su conjunto, cuyo objetivo es mantener actualizados a los miembros de la mesa directiva en materias propias del ejercicio de su rol. Las capacitaciones son impartidas por personal interno de la administración o por asesores externos, dependiendo de la naturaleza de la materia. Las materias y el calendario de capacitaciones son definidas anualmente por el Directorio. Este procedimiento se encuentra disponible dentro del documento denominado “Código de Gobierno Corporativo”.</i></p>		
<p>ii. Como parte de esas materias contempla las mejores prácticas de gobierno corporativo que han ido adoptando otras entidades tanto a nivel local como internacional.</p>	<p><b>X</b></p>	
<p><i>Explicación:</i> <i>El Procedimiento de Actualización Permanente (Capacitación) contempla, entre otras materias, mejores prácticas de Gobierno Corporativo.</i></p>		
<p>iii. Como parte de esas materias contempla los principales avances que se han dado en el último año a nivel local e internacional en lo referido a inclusión, diversidad y reportes de sostenibilidad.</p>	<p><b>X</b></p>	
<p><i>Explicación:</i> <i>El Procedimiento de Actualización Permanente (Capacitación) en este periodo no contempló las materias consultadas. Sin embargo, Colbún emite anualmente una memoria integral, la cual incluye materias de sostenibilidad, aprobado por el Directorio de la Compañía y que se elabora de acuerdo con los principios de la iniciativa global de reportes (GRI).</i></p>		
<p>iv. Como parte de esas materias contempla las principales herramientas de gestión de riesgos, incluidos los de sostenibilidad, que se han ido implementando en el último año a nivel local e internacional.</p>	<p><b>X</b></p>	
<p><i>Explicación:</i> <i>El Procedimiento de Actualización Permanente (Capacitación) contempla, entre otras materias, herramientas de gestión de riesgos.</i></p>		
<p>v. Como parte de esas materias contempla los fallos, sanciones o pronunciamientos más relevantes que han ocurrido en el último año a nivel local e internacional relacionados con los deberes de cuidado, reserva, lealtad, diligencia e información.</p>	<p><b>X</b></p>	
<p><i>Explicación:</i> <i>La Compañía adopta esta práctica al incluir en el Procedimiento de Actualización Permanente (Capacitación), una actualización de la jurisprudencia relacionada con los deberes de cuidado, reserva, lealtad, diligencia e información.</i></p>		
<p>vi. Como parte de esas materias contempla una revisión de ejemplos de situaciones que configuran un conflicto de interés en el Directorio y de formas en que esos conflictos de interés pueden evitarse o ser resueltos en el mejor interés social.</p>		<p><b>X</b></p>
<p><i>Explicación:</i> <i>El Directorio considera que la definición y tratamiento de los conflictos de interés, ya está ampliamente abordada por la legislación aplicable a la sociedad y su Directorio. Adicionalmente los conflictos de interés son parte del documento “Código de Gobierno Corporativo” y del “Código</i></p>		

<i>de Ética” de la Compañía. En base a lo establecido en la ley y en los documentos internos de la Compañía, es responsabilidad de cada director identificar un conflicto de interés y darle el tratamiento correspondiente.</i>		
vii. Difunde anualmente las materias sobre las que en el último año se han realizado actividades de capacitación al Directorio.	X	
<i>Explicación: Las materias que son parte de las capacitaciones del Directorio son difundidas en la Memoria Integrada anual de la Compañía.</i>		
<b>c) El Directorio cuenta con una política para la contratación de expertos(as) que lo asesoren en materias contables, tributarias, financieras, legales o de otro tipo:</b>	SI	NO
i. Que contemple la posibilidad de veto por parte de uno o más directores para la contratación de un(a) asesor(a) en particular.		X
<i>Explicación: La política de contratación de asesores del Directorio es de carácter colectivo, es decir como cuerpo colegiado. En base a lo anterior, no se considera necesario contar con una política de veto individual en materia de contratación de asesorías externas.</i>		
ii. Que a requerimiento de al menos uno de sus integrantes sea contratada la asesoría para la materia requerida por aquél.		X
<i>Explicación: Como se indicó, la política de contratación de asesores para el Directorio no es de carácter individual, sino más bien de carácter colectivo. Lo anterior con el objetivo de fomentar que las actuaciones del Directorio sean como cuerpo colegiado. Sin perjuicio de lo anterior, un director o directora puede recomendar la contratación de una asesoría, lo que será sometido a la decisión del Directorio como cuerpo colegiado.</i>		
iii. Que, contemple la difusión, al menos una vez al año, de las asesorías solicitadas y no contratadas, especificando las razones por las que el Directorio adoptó esa decisión en particular, lo cual además queda debidamente reflejado en el acta de la sesión correspondiente		X
<i>Explicación: La política de contratación de asesorías externas es de carácter colectivo como cuerpo colegiado. Por lo tanto, el Directorio no contempla la difusión de las asesorías solicitadas por un director o directora y no contratadas. Sin perjuicio de lo anterior, en el caso que un director o directora recomiende la contratación de una asesoría, y el Directorio o Comité según sea el caso, no acogiera tal recomendación, el director o directora proponente podrá dejar constancia en acta de tal circunstancia.</i>		
<b>d) El Directorio se reúne al menos trimestralmente con la empresa de auditoría externa a cargo de la auditoría de los estados financieros para analizar:</b>	SI	NO

i. El programa o plan de auditoría.		X
<i>Explicación:</i> <i>Los Auditores Externos asisten en dos oportunidades al Directorio para presentar el resultado de las auditorías al 30 de junio y al 31 de diciembre respectivamente. Adicionalmente los Auditores Externos asisten al Comité de Directores en otras dos oportunidades, sobre las que el presidente del Comité de Directores informa debidamente al Directorio. Los Auditores Externos dan cuenta del programa o plan de auditoría en las oportunidades indicadas.</i>		
ii. Eventuales diferencias detectadas en la auditoría respecto de prácticas contables, sistemas administrativos y auditoría interna.		X
<i>Explicación:</i> <i>Los auditores externos dan cuenta en las oportunidades señaladas respecto de estas materias.</i>		
iii. Eventuales deficiencias graves que se hubieran detectado y aquellas situaciones irregulares que por su naturaleza deban ser comunicadas a los organismos fiscalizadores competentes.		X
<i>Explicación:</i> <i>Los auditores externos dan cuenta en las oportunidades señaladas respecto de estas materias.</i>		
iv. Los resultados del programa anual de auditoría.		X
<i>Explicación:</i> <i>Los auditores externos dan cuenta en las oportunidades señaladas respecto de estas materias.</i>		
v. Los posibles conflictos de interés que puedan existir en la relación con la de auditoría o su personal, tanto por la prestación de otros servicios a la sociedad o a las empresas de su grupo empresarial, como por otras situaciones.		X
<i>Explicación:</i> <i>Los potenciales conflictos de interés, si existiesen y pudiesen afectar la labor de los auditores externos, son informados al Directorio de la Compañía en las oportunidades referidas.</i>		
<b>e) El Directorio se reúne al menos trimestralmente con la unidad de gestión de riesgos de la entidad o responsable de función equivalente, para analizar:</b>	SI	NO
i. El adecuado funcionamiento del proceso de gestión de riesgos.		X
<i>Explicación:</i> <i>La Compañía cuenta con una Gerencia de Gestión de Riesgos y un Comité de Riesgos. La gestión de riesgos es considerada parte integral del negocio de la Compañía, y es parte de las materias sobre las que el Gerente General da cuenta en el Directorio para su discusión y análisis. El Gerente General podrá decidir, en función de los temas a tratar, la participación en el Directorio de otros miembros del equipo ejecutivo,</i>		

<p><i>lo que ocurre con bastante frecuencia. Sin embargo, el Directorio no tiene una política de reuniones trimestrales con las distintas áreas o divisiones de la Compañía, incluida la de gestión de riesgos. El Comité de Riesgos sesiona periódicamente, es un Comité de apoyo a la gestión, su secretario es el Gerente de Gestión de Riesgos, y está compuesto por el Gerente General, los Ejecutivos Principales y cuenta con la participación del presidente del Directorio. Adicionalmente pueden concurrir otros directores. Este Comité es responsable de monitorear la matriz de riesgos estratégicos, su estado, cómo se gestionan y el funcionamiento del proceso de gestión de riesgos. Sobre estas materias el Gerente General da cuenta al Directorio.</i></p>		
<p>ii. La matriz de riesgos empleada por la unidad, así como las principales fuentes de riesgos y metodologías para la detección de nuevos riesgos y la probabilidad e impacto de ocurrencia de aquellos más relevantes.</p>		<b>X</b>
<p><i>Explicación: En el Comité de Riesgos se presentan los principales riesgos de la Compañía indicando su nivel, probabilidad e impacto, el seguimiento a la fecha, incidentes de la Compañía, así como los principales eventos del sector eléctrico que pudieran representar fuentes de riesgo. Sobre estas materias el Gerente General da cuenta al Directorio de la Compañía periódicamente.</i></p>		
<p>iii. Las recomendaciones y mejoras que en opinión de la unidad sería pertinente realizar para gestionar de mejor manera los riesgos de la entidad.</p>		<b>X</b>
<p><i>Explicación: Las recomendaciones y mejoras relacionadas con el proceso de gestión de riesgos de Colbún son discutidas y analizadas en el Comité de Riesgos. Sobre estas materias el Gerente General da cuenta al Directorio de la compañía periódicamente.</i></p>		
<p>iv. Los planes de contingencia diseñados para reaccionar frente a la materialización de eventos críticos, incluida la continuidad del Directorio en situaciones de crisis.</p>		<b>X</b>
<p><i>Explicación: La Compañía cuenta con un plan de crisis para reaccionar frente a la materialización de eventos críticos. Este plan incluye un plan de comunicación permanente de la administración de la Compañía con el Directorio.</i></p>		
<p><b>f) El Directorio se reúne al menos trimestralmente con la unidad de auditoría interna, oficial de cumplimiento o responsable de función equivalente, para analizar:</b></p>		<b>SI</b> <b>NO</b>
<p>i. El programa o plan de auditoría anual.</p>	<b>X</b>	
<p><i>Explicación: La unidad de Auditoría Interna reporta al Comité de Ética y Auditoría en bases trimestrales. El Comité de Ética y Auditoría está compuesto por tres miembros del Directorio: dos de sus miembros tienen la calidad independiente respecto del accionista controlador. El Gerente de Auditoría Interna es secretario de dicho órgano. Un resumen de las materias expuestas y tratadas en extenso en el Comité de Ética y Auditoría son presentadas a lo menos trimestralmente en el Directorio. En cada sesión del Comité de Ética y Auditoría, entre las materias tratadas, se incluye el seguimiento del plan de auditoría anual.</i></p>		

ii. Eventuales deficiencias graves que se hubieran detectado y aquellas situaciones irregulares que por su naturaleza deban ser comunicadas a los organismos fiscalizadores competentes o el Ministerio Público.	X	
<p><i>Explicación:</i> El área de Auditoría Interna en las reuniones con el Comité de Ética y Auditoría reporta entre otras materias, cualquier situación irregular que infrinja el Código de Ética, las políticas internas de la Compañía o la regulación vigente, incluyendo aquellas situaciones que debieran ser comunicadas a las autoridades competentes. Sobre estas materias el Comité de Ética y Auditoría da cuenta al Directorio.</p>		
iii. Las recomendaciones y mejoras que en opinión de la unidad sería pertinente realizar para minimizar la ocurrencia de irregularidades o fraudes.	X	
<p><i>Explicación:</i> Los reportes emitidos por el área de Auditoría Interna y presentados en el Comité de Ética y Auditoría, incluyen las recomendaciones y planes de acción propuestos por la administración para subsanar aquellas debilidades de control detectadas en cada revisión, incluyendo aquellas referidas a riesgos de irregularidades o fraudes. Sobre estas materias el Comité de Ética y Auditoría da cuenta al Directorio.</p>		
iv. La efectividad de los modelos de prevención de delitos implementados por la sociedad.	X	
<p><i>Explicación:</i> La Compañía tiene implementado su modelo de prevención de delitos de acuerdo con lo establecido por la ley 20.393. El Gerente de Auditoría Interna, en su calidad de Encargado de Prevención de Delitos, nombrado y facultado para dichos efectos por el Directorio de la Compañía, presenta periódicamente el estado de funcionamiento del modelo al Comité de Ética y Auditoría donde se evalúa su efectividad. Sobre estas materias el Comité de Ética y Auditoría da cuenta al Directorio.</p>		
<b>g) El Directorio se reúne al menos trimestralmente con la unidad de Responsabilidad Social, Desarrollo Sostenible o responsable de función equivalente, para analizar:</b>	SI	NO
i. La efectividad de las políticas aprobadas por el Directorio para difundir al interior de la organización, sus accionistas y al público en general los beneficios de la diversidad e inclusión para la sociedad.		X
<p><i>Explicación:</i> La diversidad e inclusión laboral son parte de uno de los ejes de la estrategia de sostenibilidad de Colbún, incluyendo metas públicas aprobadas por el Directorio. Colbún cuenta con un Comité de Sostenibilidad y Regulación que se reúne al menos trimestralmente con el presidente del Directorio y otros dos directores más a revisar los avances del plan de equidad de género e inclusión laboral dentro de la Compañía. En este Comité participan representantes de las áreas de Asuntos Públicos (incluyendo la unidad de Sostenibilidad), Medio Ambiente, Organización y Personas (incluyendo la unidad de Gestión del Cambio &amp; Diversidad). Para Colbún la sostenibilidad es parte integral del negocio, y es parte de las materias sobre las que el Gerente General da cuenta en el Directorio, para su discusión y análisis. El Gerente General podrá decidir, en función de los temas a tratar, la participación en el Directorio de otros miembros del equipo ejecutivo. Cabe señalar que la Compañía cuenta con un Código de Ética, una Política de Derechos Humanos y Empresas, una Política de</p>		

<p><i>Gestión de Personas, un Plan de Integridad, estudios de clima laboral y una memoria integrada, que entre otras materias consideran aspectos tales como los principios de diversidad y no discriminación, y cuyos contenidos son responsabilidad de la administración difundir en la organización. Por otro lado, el Comité de Ética y Auditoría, que sesiona mensualmente y en el que participan tres directores de la Compañía, supervisa el funcionamiento de la Línea de Denuncia y las acciones que se realizan para promover los lineamientos establecidos en el Código de Ética, incluyendo las materias de diversidad e inclusión. Por último, el Comité de Riesgos, que sesiona mensualmente y al cual asisten representantes de la Mesa del Directorio, monitorea también los riesgos en los distintos ámbitos de sostenibilidad.</i></p>		
ii. Las barreras organizacionales, sociales o culturales detectadas que pudieren estar inhibiendo la natural diversidad que se habría dado de no existir esas barreras.		X
<p><i>Explicación:</i> <i>En el Comité de Sostenibilidad y Regulación se revisan trimestralmente los avances en las metas públicas de sostenibilidad, incluyendo los compromisos asociados diversidad e inclusión, y las acciones concretas que se están implementando para promover la equidad de género, el buen trato y la no discriminación.</i></p>		
iii. La utilidad y aceptación que han tenido los reportes de sostenibilidad difundidos a los grupos de interés relevantes de la sociedad.		X
<p><i>Explicación:</i> <i>La compañía levanta información periódica sobre la percepción de todos sus grupos de interés respecto del accionar de la empresa y su reputación. Esto se hace a través de encuestas anuales de reputación y riesgos, cuyo resultado se incorpora dentro de los objetivos corporativos de la compañía. No obstante, lo anterior, no se mide ni se controla la utilidad y la aceptación que han tenido los reportes de sostenibilidad.</i></p>		
<b>h) El Directorio contempla durante cada año la realización de visitas en terreno a las distintas dependencias e instalaciones de la sociedad, para conocer:</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
i. El estado y funcionamiento de esas dependencias e instalaciones.	X	
<p><i>Explicación:</i> <i>El Directorio de Colbún colectivamente, y en base anual, realiza visitas a las dependencias e instalaciones de la Compañía con el objeto de formarse una impresión general de su estado, funcionamiento y personas que trabajan en ellas. Se planificó para final del año 2021 una sesión de Directorio en una central – como había sido habitual -, la cual sin embargo no pudo concretarse debido a la pandemia de Covid 19.</i></p>		
ii. Las principales funciones y preocupaciones de quienes se desempeñan en las mismas.		X
<p><i>Explicación:</i> <i>Sin perjuicio de lo indicado en la explicación de la pregunta 1.h).i., a juicio del Directorio las materias consultadas son propias del rol de la administración de la Compañía, sobre las cuales debe dar cuenta al Directorio.</i></p>		
iii. Las recomendaciones y mejoras que en opinión de los responsables de esas dependencias e instalaciones sería pertinente realizar para mejorar el funcionamiento de las mismas.		X
<p><i>Explicación:</i> <i>Sin perjuicio de lo indicado en la explicación de la pregunta 1.h).i., a juicio del Directorio las materias consultadas son propias del rol de la administración de la Compañía, sobre las cuales debe dar cuenta al Directorio.</i></p>		



<b>i) De las reuniones sostenidas para cada punto referido en las letras d) a la f) anteriores, al menos una por cada punto se realiza sin la presencia del Gerente General de la sociedad.</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<i>Explicación: No es una práctica de la Compañía, no obstante, el Directorio tiene la facultad de sostener sesiones privadas, es decir, sin la presencia de la administración de la Empresa cuando así lo estime conveniente.</i>		<b>X</b>
<b>j) El Directorio cuenta con un procedimiento formal de mejoramiento continuo en operación:</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
i. Para detectar e implementar eventuales mejoras en su organización y funcionamiento.	<b>X</b>	
<i>Explicación: El Directorio cuenta con un procedimiento formal para el mejoramiento continuo del Directorio como cuerpo colegiado. Este procedimiento es ejecutado en bases anuales y es liderado por el presidente del Directorio. Las conclusiones de este proceso son discutidas en sesión del Directorio.</i>		
ii. Para detectar aquellas áreas en que sus integrantes pueden fortalecerse y continuar perfeccionándose.	<b>X</b>	
<i>Explicación: El proceso de mejora continua incluye la evaluación de aquellas áreas que a juicio de los directores podrían ser fortalecidas o perfeccionadas. El proceso es revisado anualmente para su adecuación y mejora permanente.</i>		
iii. Para detectar y reducir barreras organizacionales, sociales o culturales que pudieren estar inhibiendo la natural diversidad de capacidades, visiones, características y condiciones que se habría dado en el Directorio de no existir esas barreras.	<b>X</b>	
<i>Explicación: El proceso de autoevaluación de desempeño del Directorio incluye las materias señaladas en la pregunta.</i>		
iv. Que sin perjuicio de las obligaciones legales, contemple expresamente la determinación del número mínimo de reuniones ordinarias, el tiempo promedio mínimo de dedicación presencial y remota a las mismas, y la antelación con la que se debiera remitir la citación y los antecedentes necesarios para la adecuada realización de aquéllas, reconociendo las características particulares de la entidad así como también la diversidad de experiencias, condiciones y conocimientos existentes en el Directorio, según la complejidad de las materias a tratar.		<b>X</b>
<i>Explicación: En esta materia, el Directorio se regirá por los requerimientos legales que le asisten, para ello se reunirá doce veces al año, más las sesiones extraordinarias que el Directorio estime pertinente. El Directorio no considera adecuado establecer con antelación mínimos formales de dedicación de tiempo a la revisión de materias que aún no se conocen y que pueden ser de la más variada índole y complejidad. Con todo lo anterior, los Directores de Colbún deben disponer del tiempo suficiente para el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades.</i>		
v. Que contemple expresamente el cambio, en el caso que fuere pertinente, de la forma de organización y funcionamiento del Directorio ante situaciones de contingencia o crisis.	<b>X</b>	

<p><i>Explicación:</i> El proceso de autoevaluación de desempeño del Directorio incluye entre otros, la evaluación respecto de la forma de organización y funcionamiento que el Directorio adoptaría ante situaciones de contingencia o crisis, sin perjuicio de que en definitiva la organización y funcionamiento también dependerá del tipo de contingencia o crisis.</p>		
vi. Que considere la asesoría de un experto ajeno a la sociedad para la detección e implementación de esas eventuales mejoras o áreas de fortalecimiento.		X
<p><i>Explicación:</i> El Directorio, por el momento, ha decidido no contar con los servicios de un asesor externo en esta materia.</p>		
vii. En que la detección a que se refiere los números i a iii anteriores, se realice al menos sobre una base anual.	X	
<p><i>Explicación:</i> El proceso de autoevaluación de desempeño del Directorio es realizado en bases anuales.</p>		
<b>k) El Directorio cuenta con un sistema de información en operación y de acceso por parte de cada director que:</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
i. Le permite acceder, de manera segura, remota y permanente, a todas las actas y documentos tenidos a la vista para cada sesión del Directorio de los últimos 3 años, de acuerdo con un mecanismo de ordenamiento que facilite su indexación y búsqueda de información.	X	
<p><i>Explicación:</i> Los directores pueden acceder al Informe del Directorio Mensual, Actas de Directorios y documentos relevantes de manera remota, segura (confidencial) y permanente. Estos documentos se encuentran en un sistema informático, al cual se puede acceder mediante registro de usuario y clave personalizada.</p>		
ii. Le permite acceder, de manera segura, remota y sin perjuicio de las obligaciones legales respecto al plazo de envío y contenido de las citaciones, a la minuta o documento que sintetiza todas las materias que se tratarán en esa sesión y los demás antecedentes que se presentarán en dicha sesión o adicionales necesarios para prepararse para la misma.	X	
<p><i>Explicación:</i> Los directores pueden acceder al Informe del Directorio Mensual, a la tabla de materias a tratar y a Actas de Directorios previos de manera remota y segura. Estos documentos se encuentran en un sistema informático, al cual se puede acceder mediante registro de usuario y clave personalizada.</p>		
iii. Permite el acceso a que se refiere el número ii anterior, con al menos 5 días de antelación a la sesión respectiva.		X
<p><i>Explicación:</i> Los documentos indicados en la respuesta a la pregunta 1.k.ii están disponibles para todos los directores con la máxima anticipación posible, pero por el momento no es posible comprometer el plazo indicado.</p>		

iv. Le permite acceder de manera segura, remota y permanente, al sistema de denuncias implementado por la sociedad.		X
<p><i>Explicación:</i> Los directores tienen acceso al detalle de las denuncias recibidas y gestionadas a través del Comité de Ética y Auditoría. Sin embargo, los directores no tienen acceso en línea al sistema que soporta la gestión de las denuncias.</p>		
v. Le permite revisar el texto definitivo del acta de dicha sesión.	X	
<p><i>Explicación:</i> Los directores pueden acceder a las Actas ya aprobadas de Directorios de manera remota. Estos documentos se encuentran en un sistema informático, al cual se puede acceder mediante registro de usuario y clave personalizada.</p>		
vi. Permite la revisión a que se refiere el número v anterior, con no más de 5 días posteriores a la sesión respectiva.		X
<p><i>Explicación:</i> El borrador de las actas de cada Directorio es puesto a disposición de los directores en el menor plazo posible, pero por el momento no es posible comprometer el plazo indicado.</p>		

2. De la relación entre la sociedad, los accionistas y el público en general		
a) El Directorio ha implementado un procedimiento formal y en operación para que los accionistas de la sociedad se puedan informar:	SI	NO
i. Con al menos 3 meses de antelación a la junta de accionistas en que se elegirán directores, acerca de la diversidad de capacidades, condiciones, experiencias y visiones que en opinión del Directorio resulta aconsejable formen parte del mismo para que éste esté en mejores condiciones de velar por el interés social.		X
<i>Explicación:</i> El Directorio a la fecha no ha implementado un procedimiento de estas características, por cuanto estima que es facultad de los accionistas considerar los criterios referidos, al proponer a los candidatos o candidatas que postulan a ser parte del Directorio.		
ii. Antes de la votación correspondiente, del número máximo de Directorios que, en opinión del Directorio, es aconsejable tengan los directores que sean electos por los accionistas.		X
<i>Explicación:</i> El Directorio a la fecha no ha implementado un procedimiento que defina el número máximo de Directorios aconsejables para los directores, por cuanto consideramos que es facultad de cada candidato y de los accionistas que lo postulan sopesar en base a los requerimientos del cargo de director, la compatibilidad con otros roles o responsabilidades que el candidato tenga. De este modo, resulta ser responsabilidad de cada director o directora cumplir sus funciones con el grado de diligencia y cuidado que la ley impone.		
iii. Antes de la votación correspondiente, la experiencia, profesión u oficio del candidato a director.	X	
<i>Explicación:</i> El Gerente General pondrá a disposición de los accionistas conforme al Procedimiento de Postulación de Directores, a través de la página web de Colbún, con al menos dos días de anticipación a la Junta de Accionistas, la información que se haya entregado a la Compañía respecto de la experiencia y perfil profesional de los candidatos o candidatas a director o directora que se hayan recibido hasta esa fecha.		
iv. Antes de la votación correspondiente, si el candidato a director mantiene o ha mantenido en los últimos 18 meses relaciones contractuales, comerciales o de otra naturaleza con el controlador de la sociedad, o sus principales competidores o proveedores.	X	
<i>Explicación:</i> Los accionistas que deseen promover la postulación de alguna persona para ocupar un cargo de Director o deseen presentarse directamente, deben hacer llegar al Gerente General de la Compañía los siguientes antecedentes, todo ello, conforme al Procedimiento de Postulación de Directores, (i) experiencia y perfil profesional del candidato o candidata; (ii) declaración del candidato o candidata señalando la aceptación de su nominación y el cumplimiento de todos los requisitos para desempeñar el cargo; y (iii) y una declaración de las relaciones contractuales, comerciales u otros, (si existiesen) del candidato o candidata con el controlador, competidores o proveedores de los últimos 18 meses.		

<b>b) El Directorio ha implementado un mecanismo, sistema o procedimiento formal que permita:</b>	SI	NO
i. A los accionistas participar y ejercer su derecho a voto por medios remotos, en la misma oportunidad que el resto de los accionistas que están físicamente representados en la junta.	X	
<p><i>Explicación:</i> La compañía implementó un mecanismo de participación remota para los accionistas, quienes pueden observar en tiempo real lo que ocurre en la juntas de accionistas y ejercer su derecho a voto (mediante aprobación por video a viva voz) en la misma oportunidad que los accionistas que están físicamente en la junta.</p>		
ii. A los accionistas observar, de manera remota y en tiempo real, lo que ocurre durante las juntas de accionistas.	X	
<p><i>Explicación:</i> La compañía implementó un mecanismo de participación remota para los accionistas, quienes pueden observar en tiempo real lo que ocurre en la juntas de accionistas y ejercer su derecho a voto (mediante aprobación por video a viva voz) en la misma oportunidad que los accionistas que están físicamente en la junta.</p>		
iii. Al público en general informarse en tiempo real de los acuerdos adoptados en la junta de accionistas.		X
<p><i>Explicación:</i> A la fecha, Colbún no tiene canales de información en tiempo real que permitan conocer los acuerdos adoptados de manera inmediata. La implementación de estos canales no ha sido necesaria dada la alta convocatoria presencial de accionistas que ha tenido la Compañía históricamente. Se estudiará, de ser necesario, realizar cambios en el futuro.</p>		
iv. Al público en general informarse de los acuerdos adoptados en la junta de accionistas, con un desfase inferior a 5 minutos de votado el acuerdo respectivo.		X
<p><i>Explicación:</i> A la fecha Colbún no tiene canales de información que permitan al público general, informarse de los acuerdos adoptados en la junta de accionistas con desfase inferior a 5 minutos de votado un determinado acuerdo.</p>		
<b>c) El Directorio ha aprobado una política y establecidos procedimientos formales que tienen por objetivo proveer anualmente al público información respecto a:</b>	SI	NO
i. Las políticas adoptadas por la sociedad en materia de responsabilidad social y desarrollo sostenible.	X	

<p><i>Explicación:</i> En la página web de Colbún se difunden las políticas de la Compañía, incluyendo la Política de Sostenibilidad, la Política de Relaciones Comunitarias, la Política de Donaciones, la Política de Derechos Humanos y Empresa, la Política de Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Calidad, entre otras, todas las cuales son aprobadas por el Directorio. Por otro lado, la empresa cuenta con un Manual de Comunidad y Sociedad, que incluye la Política de Sostenibilidad, la de Relaciones Comunitarias y la de Donaciones, además de las guías y procedimientos para el mapeo e identificación de grupos de interés. Finalmente, a través de la Memoria Integrada, anualmente Colbún da cuenta al mercado y al público en general, sobre los avances en la integración de estas políticas al negocio de la compañía.</p>		
ii. Los grupos de interés identificados por la sociedad como relevantes, así como las razones por las que tales grupos tienen esa condición.	X	
<p><i>Explicación:</i> La Política de Sostenibilidad identifica los principales grupos de interés de la Compañía y está publicada en la página web de Colbún. Asimismo, en la Memoria Integrada se difunde a cada uno de los grupos de interés relevantes la información material de la Compañía y se explican las razones por las cuales cada uno de sus grupos de interés son importantes para la empresa. Específicamente, en relación al grupo de interés “Comunidad y Sociedad”, el Manual de Comunidad y Sociedad de Colbún entrega las guías y procedimientos para el mapeo e identificación de grupos de interés.</p>		
iii. Los riesgos relevantes, incluidos los de sostenibilidad, de la sociedad, así como las principales fuentes de esos riesgos.	X	
<p><i>Explicación:</i> La Compañía posee un proceso formal de gestión de riesgos, que incluye aquellos referidos al ámbito de sostenibilidad y de la sociedad. Anualmente un resumen es publicado en la memoria integrada de Colbún.</p>		
iv. Los indicadores medidos por la sociedad en materia de responsabilidad social y desarrollo sostenible	X	
<p><i>Explicación:</i> La Memoria Integrada, contiene una serie de indicadores que miden variables de los distintos grupos de interés. Estos se guían principalmente por la metodología GRI (Iniciativa Global de Reportes). Además, para que todos los grupos de interés se vean reflejados en el documento, se incorporaron preguntas que se hicieron durante el proceso de “levantamiento de materialidad”.</p>		
v. La existencia de metas y la evolución que han tenido los indicadores de sostenibilidad.	X	
<p><i>Explicación:</i> En la Memoria Integrada, se incluyen anualmente las metas públicas que establece la Compañía y se reporta la evolución de los indicadores de sostenibilidad entre un año y otro. Además, internamente la Compañía mide el desempeño de sostenibilidad como parte de los objetivos corporativos, como, por ejemplo, la encuesta de reputación y riesgos que se realiza a todos los grupos de interés, índice de reputación, incidentes</p>		

<i>ambientales, índice de frecuencia de accidentes (seguridad), etc.</i>		
<b>d) Para efectos de la definición de las políticas, indicadores y formato de reporte referidos en la letra e) anterior, se han seguido estándares internacionales como, por ejemplo, las directrices contenidas en la ISO 26000:2010, o los Principios y Estándares de Reportes y Difusión de la "Global Reporting Initiative" o del "International Integrated Reporting Council".</b>	SI	NO
<i>Explicación: La Memoria Integrada, es elaborada de acuerdo con los principios y estándares de la Iniciativa Global de Reportes (GRI) y los principios del Comité Internacional de Memorias Integradas (IIRC). Además, la Memoria Integrada constituye una comunicación de progreso (CoP) para el Pacto Global de las Naciones Unidas y vincula el desempeño de Colbún con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). La Memoria Integrada del último ejercicio incluyó también los indicadores WEF (World Economic Forum).</i>		
<b>e) La sociedad cuenta con una unidad de relaciones con los accionistas, inversionistas y medios de prensa que:</b>	SI	NO
i. Permite a éstos aclarar dudas de la sociedad, sus negocios, principales riesgos, situación financiera, económica o legal y negocios públicamente conocidos de la entidad.	X	
<i>Explicación: La Compañía cuenta con áreas dedicadas exclusivamente a las comunicaciones con sus diferentes stakeholders. En el caso de accionistas e inversionistas, Colbún tiene el área de Relación con Inversionistas. Para relacionamiento con los medios de comunicación y el público en general, existe otra área especializada de Comunicaciones Externas. Ambos equipos se encuentran a disposición del público y tienen un acabado conocimiento de la Compañía, sus negocios, principales riesgos, situación financiera, económica o legal y negocios, públicamente conocidos, de la entidad. Adicionalmente, en el sitio web de la sociedad se encuentra disponible material informativo sobre diversos tópicos de interés para el público en general, referente al desempeño financiero, operacional, medioambiental, y oportunidades de crecimiento de la compañía, entre otros; el que se actualiza periódicamente.</i>		
ii. Cuenta con personas que, al menos, dominen el idioma inglés para responder a las consultas de quienes no hablen español.	X	
<i>Explicación: Los equipos tanto de Relación con Inversionistas como de Comunicaciones cuentan con personal que dominan el idioma inglés.</i>		
iii. Es la única unidad autorizada por el Directorio para responder tales consultas a los accionistas, inversionistas y medios de prensa.	X	

<p><i>Explicación:</i> La Política de Relacionamento con Inversionistas, detalla a los voceros autorizados a interactuar con la Comunidad de Inversionistas. Estos voceros son: presidente del Directorio, Gerente General, Gerente de Finanzas y el Departamento de Relación con Inversionistas. Esta Política es pública y se encuentra en la página web de la Compañía. Además, Colbún cuenta con una Política de Comunicaciones Externas aprobada por el Directorio, en la cual se establecen los voceros oficiales de la Compañía para interactuar con los medios de comunicación.</p>		
<p><b>f) El Directorio cuenta con un procedimiento formal de mejoramiento continuo en operación:</b></p>	SI	NO
<p>i. Para detectar e implementar, eventuales mejoras en los procesos de elaboración y difusión de las revelaciones que realiza la entidad al mercado a objeto que éstas sean de fácil comprensión por el público.</p>	X	
<p><i>Explicación:</i> La Compañía cuenta con un proceso para identificar mejoras, si existiesen, para la elaboración y difusión de revelaciones al mercado. Lo anterior con el objeto de garantizar un acceso fácil y oportuno a los públicos interesados. En este marco, la Compañía anualmente realiza una encuesta a todos sus grupos de interés, liderada por un asesor externo. La Compañía utiliza estándares internacionales de divulgación de información para identificar oportunidades de mejora.</p>		
<p>ii. Para detectar e implementar, eventuales mejoras en los procesos de elaboración y difusión de las revelaciones que realiza la entidad al mercado, a objeto que dichas comunicaciones sean provistas al mercado de manera oportuna.</p>	X	
<p><i>Explicación:</i> La Compañía cuenta con un proceso para identificar mejoras, si existiesen, para la elaboración y difusión de revelaciones al mercado. Lo anterior con el objeto de garantizar un acceso fácil y oportuno a los públicos interesados.</p>		
<p>iii. Que considere la asesoría de un experto ajeno a la sociedad para la detección e implementación de esas eventuales mejoras.</p>	X	
<p><i>Explicación:</i> El proceso de mejora continua en la divulgación de información al público y en la encuesta anual a los grupos de interés, incluye la asesoría de terceros expertos independientes. Los resultados de dicha encuesta son presentados a la administración por parte de estos terceros independientes, la que analiza la conveniencia y aplicabilidad de dichas propuestas.</p>		
<p>iv. En que la detección a que se refieren los números i y ii anteriores, se realiza al menos sobre una base anual.</p>	X	
<p><i>Explicación:</i> Anualmente la Compañía evalúa la información que comunica al mercado con el fin de detectar oportunidades de mejora.</p>		
<p><b>g) La sociedad cuenta con una página web actualizada por medio de la cual los accionistas pueden acceder a toda su información pública, de manera sencilla y de fácil acceso.</b></p>	SI	NO





CUESTIONARIO NCG 385 AL 31.12.2021  
COLBUN S.A.

	X	
--	---	--

*Explicación:*

*La Compañía posee una página web que se actualiza diariamente, por medio de la cual los accionistas pueden acceder a toda su información pública, de manera sencilla y de fácil acceso. [www.colbun.cl](http://www.colbun.cl)*

3. De la gestión y control de riesgos		
a) El Directorio ha implementado un proceso formal de Gestión y Control de Riesgos el cual se encuentra en operación y que:	SI	NO
i. Tiene como directrices generales las políticas de gestión de riesgos aprobadas por el Directorio.	X	
<i>Explicación: El Directorio ha implementado un proceso formal de gestión y control de riesgos, que está contenido en la política respectiva.</i>		
ii. Cuenta con una unidad de Gestión de Riesgos o equivalente, encargada de la detección, cuantificación, monitoreo y comunicación de riesgos, y que reporta directamente al Directorio.	X	
<i>Explicación: La Compañía cuenta con una unidad de gestión de riesgos, encargada de monitorear la gestión de los riesgos más relevantes de Colbún y sus filiales. El proceso de gestión de riesgos es, en primera instancia, reportado en el Comité de Riesgos, a dicha instancia asiste en forma regular el Gerente General, los principales ejecutivos y son invitados permanentes el presidente del Directorio y cualquier director o directora que quiera participar. Durante este año este Comité sesionó periódicamente. Luego de cada sesión del Comité un resumen es reportado al directorio. Adicionalmente, las presentaciones de este Comité son puestas a disposición del directorio como parte del material de prelectura.</i>		
iii. Cuenta con una unidad de Auditoría Interna o equivalente, responsable de la verificación de la efectividad y cumplimiento de las políticas, procedimientos, controles y códigos aprobados por el Directorio, y que reporta directamente a éste.	X	
<i>Explicación: La Compañía cuenta con un área de Auditoría Interna que reporta al Directorio a través del Comité de Ética y Auditoría. Este Comité fue creado por el Directorio en noviembre de 2014 y está compuesto por dos directoras independientes y un tercer director. Una de las principales tareas del área de Auditoría Interna es velar por la correcta aplicación de las políticas y procedimientos, el control interno, código de ética y regulación aplicable. El resultado de las auditorías es reportado en bases periódicas al Comité de Ética y Auditoría, y por el presidente (a) de dicho Comité y Gerente de Auditoría al Directorio.</i>		
iv. Incorpora dentro del proceso de cuantificación, monitoreo y comunicación de riesgos tanto los riesgos directos de la entidad como aquellos indirectos que pueden surgir de las demás empresas del grupo empresarial al que pertenece la entidad.		X
<i>Explicación: El proceso de gestión de riesgos sólo incorpora riesgos directos de la sociedad Colbún y filiales.</i>		

v. Considera el impacto potencial que tendrá la materialización de los riesgos de sostenibilidad económicos, sociales y ambientales a los que la misma está expuesta.	X	
<i>Explicación:</i> <i>La metodología considera el impacto potencial de los riesgos en los ámbitos económicos, sociales y ambientales, entre otros.</i>		
vi. Tiene como guía principios, directrices y recomendaciones nacionales e internacionales como, por ejemplo, los desarrollados por "The Committee of Sponsoring Organizations " (COSO, por sus siglas en inglés) o los contenidos en "Control Objectives for Information and Related Technology " (COBIT, por sus siglas en inglés) creados por ISACA o la ISO 31000:2009 e ISO 31004:2013.	X	
<i>Explicación:</i> <i>La metodología de gestión de riesgos actual está basada en la norma ISO 31.000.</i>		
vii. Contempla un Código de Conducta o documento equivalente aprobado por el Directorio y revisado anualmente, que define los principios y lineamientos que deben guiar el actuar del personal y Directorio de la entidad.	X	
<i>Explicación:</i> <i>La Compañía cuenta con un Código de Ética que recoge los principios, valores y prácticas que guían la acción diaria y la toma de decisiones de todos los trabajadores y colaboradores de Colbún, incluyendo a los miembros del Directorio. Este Código fue aprobado por el Directorio y es revisado en bases anuales.</i>		
viii. Contempla la información y capacitación permanente de todo el personal atingente, independiente del vínculo contractual que lo una con la sociedad, respecto de las políticas, procedimientos, controles y códigos implementados para la gestión de riesgos.		X
<i>Explicación:</i> <i>Las capacitaciones se realizan sólo al personal atingente con vínculo contractual con la Compañía</i>		
ix. Es revisado y actualizado, al menos anualmente.	X	
<i>Explicación:</i> <i>El Proceso formal de Gestión y Control de Riesgos es revisado anualmente y actualizado cuando así se estime pertinente.</i>		
<b>b) Para canalizar las denuncias por parte de su personal, cualquiera sea el vínculo contractual, accionistas, clientes, proveedores o terceros ajenos a la sociedad, de eventuales irregularidades o ilícitos.</b>	SI	NO
i. Para canalizar las denuncias por parte de su personal, cualquiera sea el vínculo contractual, accionistas, clientes, proveedores o terceros ajenos a la sociedad, de eventuales irregularidades o ilícitos.	X	

<p><i>Explicación:</i> La Compañía cuenta con un canal de comunicación para consultas y denuncias directas o anónimas relacionadas con la observancia de sus normas de conducta ética, conflictos de interés, y en general las contenidas en las políticas y procedimientos de la Compañía, y cualquier tema relacionado con un posible incumplimiento regulatorio o hechos que requieran la atención de la administración o del Directorio.</p>		
ii. Que garantiza el anonimato del denunciante.	X	
<p><i>Explicación:</i> El canal de denuncias garantiza el anonimato del denunciante.</p>		
iii. Que permite al denunciante conocer el estado de su denuncia.	X	
<p><i>Explicación:</i> El canal informa al denunciante el estado de investigación de su denuncia, en la medida que este último así lo solicite.</p>		
iv. Que es puesto en conocimiento de su personal, accionistas, clientes, proveedores y terceros, tanto mediante capacitaciones como a través del sitio en Internet de la entidad.	X	
<p><i>Explicación:</i> El canal de denuncias de Colbún está disponible en la intranet y página web pública de la Compañía, para todos los públicos interesados</p>		
<b>c) El Directorio ha implementado un procedimiento formal y que está en operación:</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
i. Para detectar y reducir barreras organizacionales, sociales o culturales que pudieren estar inhibiendo la diversidad de capacidades, condiciones, experiencias y visiones que, sin esas barreras, se habría dado naturalmente en la organización.	X	
<p><i>Explicación:</i> El Código de Ética, la Política de Gestión Personas, y la Política de Derechos Humanos y Empresas, incorporan como uno de sus principios, el respeto y la no discriminación, declarando el rechazo a la discriminación por sexo, edad, religión, etnia, tendencia política y cualquier otra condición, promoviendo la diversidad. Adicionalmente, la Compañía realiza anualmente una encuesta de clima organizacional, la cual incorpora preguntas que hacen referencia al principio de no discriminación dentro de Colbún. Los resultados y planes de acción de esta encuesta son presentados de forma anual al Directorio y son incorporados a la toma de decisiones sobre la materia. En Colbún, estamos convencidos que la diversidad e inclusión genera valor en el negocio. Es por eso, que nos propusimos avanzar en dos focos. En primer lugar, desarrollar iniciativas para incorporar a la dotación personas con discapacidad tales como las publicaciones inclusivas de avisos de búsquedas de profesionales, participación en Congreso y Feria Inclusiva, levantamiento de una matriz de cargos que pueden ser ocupados por personas con discapacidad, y, en segundo lugar, disminuir la brecha de equidad de género, aumentando el porcentaje de contrataciones de mujeres en áreas y funciones masculinizadas, gestionando la brecha salarial de género y aumentando la presencia de mujeres en cargos de</p>		

<p><i>liderazgo.</i> <i>Adicionalmente durante este año realizamos talleres para todo nuestro personal en el que reforzamos la importancia del trato respetuoso e inclusivo que debemos tener todos los trabajadores de nuestra compañía. En esta actividad participaron 908 personas.</i></p>		
<p>ii. Para identificar la diversidad de capacidades, conocimientos, condiciones, experiencias y visiones con que deben contar sus Ejecutivos Principales.</p>	<p><b>X</b></p>	
<p><i>Explicación:</i> <i>El proceso de selección y búsqueda de los Ejecutivos Principales de la Compañía tiene como premisa el atraer los mejores talentos disponibles de manera interna o a través del mercado, de acuerdo con las capacidades previamente definidas en los perfiles de descripciones de cargo de cada una de las posiciones con reporte directo al Gerente General. Los nombramientos de los Ejecutivos Principales son ratificados por el Directorio.</i></p>		
<p>iii. Para identificar entre los trabajadores de la entidad, a potenciales reemplazantes del Gerente General y demás Ejecutivos Principales, en función del proceso de identificación descrito en el numeral ii anterior.</p>	<p><b>X</b></p>	
<p><i>Explicación:</i> <i>La Compañía cuenta con un proceso de sucesión para el Gerente General y sus principales ejecutivos. Este proceso se materializa a través del uso de "cuadros de sucesión".</i></p>		
<p>iv. Para reemplazar oportunamente al Gerente General y demás Ejecutivos Principales, y traspasar sus funciones e información relevante, ante su ausencia imprevista, minimizando el impacto que ello tendría en la organización.</p>	<p><b>X</b></p>	
<p><i>Explicación:</i> <i>Ante el alejamiento temporal del Gerente General o de algunos de sus Ejecutivos Principales, el Gerente General deberá proponer un reemplazante para su cargo y los demás Ejecutivos Principales. En base a lo anterior, existe una lista actualizada con los candidatos para potenciales reemplazos antes imprevistos.</i></p>		
<p>v. En que la detección a que se refieren los números i y ii anteriores, se realiza al menos sobre una base anual.</p>	<p><b>X</b></p>	
<p><i>Explicación:</i> <i>Las materias de los números i y ii son realizados a lo menos en bases anuales.</i></p>		
<p><b>d) El Directorio ha implementado un procedimiento formal y que está en operación:</b></p>	<p><b>SI</b></p>	<p><b>NO</b></p>
<p>i. Para revisar, al menos sobre una base anual, las estructuras salariales y políticas de compensación e indemnización del Gerente General y demás Ejecutivos Principales, con el fin de detectar y corregir eventuales incentivos a que dichos ejecutivos expongan a la sociedad a riesgos que no estén acorde a las políticas definidas sobre la materia o a la comisión de eventuales ilícitos.</p>	<p><b>X</b></p>	

<p><i>Explicación:</i> Las remuneraciones fijas, variables y beneficios de la Compañía son administrados por la Gerencia de Organización y Personas y son revisados en bases anuales con la información que se obtiene de los estudios de empresas especializadas. Los bonos variables de los Ejecutivos Principales están sujetos a una evaluación multidimensional que incluye indicadores de resultados financieros, operacionales, de seguridad, de gestión socio-ambiental, de clima laboral y de crecimiento. El Gerente General presenta una vez al año al Comité de Directores para su posterior ratificación por parte del Directorio las políticas y estructuras de remuneraciones fijas y variables para los Ejecutivos Principales. Los montos por concepto de bonos de desempeño de los Ejecutivos Principales serán sometidos anualmente a la consideración de la mesa del Directorio.</p>		
ii. Que contempla la asesoría de un tercero ajeno a la sociedad que apoye al Directorio, y al comité de directores en caso de que corresponda, en la revisión a que se refiere el numeral i anterior.		X
<p><i>Explicación:</i> El Directorio no cuenta con un procedimiento que indique la participación de un asesor ajeno a la sociedad, en materias de compensaciones. No obstante, lo anterior, el Directorio tiene la facultad de solicitar dicha asesoría cuando así lo estime pertinente. Por otra parte, la Gerencia de Organización y Personas compra todos los años estudios de renta de consultoras externas para Ejecutivos y Altos Ejecutivos (Mercer) y otro orientado al mercado eléctrico (Club Eléctrico de Korn Ferry Hay Group).</p>		
iii. Que contempla la difusión de las estructuras salariales y políticas de compensación e indemnización del Gerente General y demás Ejecutivos Principales, en el sitio en Internet de la sociedad.		X
<p><i>Explicación:</i> No es política de la Compañía publicar las estructuras salariales de los sus Ejecutivos Principales en forma individual. Con esto se busca proteger los derechos laborales de los trabajadores. Sin perjuicio de lo anterior, las compensaciones de sus Ejecutivos Principales son publicadas en forma agregada en los estados financieros consolidados trimestrales.</p>		
iv. Que contempla someter dichas estructuras salariales y políticas a aprobación de los accionistas.		X
<p><i>Explicación:</i> Tal como se indicó, Las estructuras salariales y las políticas de compensaciones del Gerente General y sus Ejecutivos Principales, son revisadas por el Comité de Directores, para su posterior ratificación por parte del Directorio. Sin perjuicio de lo anterior, los accionistas ya cuentan con la facultad legal para limitar (y hacer propios) los actos de administración del directorio y asumirlos directamente (Cfr. Art. 67 Inc. 2° N° 7) Ley N° 18.046).</p>		

4. De la evaluación por parte de un tercero		
a) La autoevaluación del Directorio respecto a la adopción de las prácticas contenidas en la presente normativa:	SI	NO
i. Ha sido revisada y validada por un tercero ajeno a la sociedad.		X
<p><i>Explicación:</i> El Directorio ha decidido no contratar los servicios de un tercero para revisar y validar la adopción de las prácticas contenidas en esta normativa. No obstante lo anterior, en ejercicios posteriores se continuará evaluando la pertinencia de contar con este tipo de revisión.</p>		
ii. La persona o equipo de personas que realizaron la revisión y validación cuenta con experiencia acreditada de al menos 5 años en evaluación de procesos y efectividad de controles, o en la prestación de servicios profesionales de asesoría o consultoría en diseño e implementación de procesos, gestión de riesgos o mejoramiento continuo.		X
<p><i>Explicación:</i> Remitirse a la respuesta 4.a).i.</p>		
iii. La entidad o personas que realizaron la revisión y validación, son fiscalizados por la Superintendencia u organismo público o privado extranjero de similar competencia.		X
<p><i>Explicación:</i> Remitirse a la respuesta 4.a).i.</p>		
iv. La entidad o personas que realizaron la revisión y validación, pertenecen a una nómina establecida por las bolsas nacionales de entidades que cumplen las condiciones definidas por las mismas para certificar la autoevaluación a que se refiere la presente normativa.		X
<p><i>Explicación:</i> Remitirse a la respuesta 4.a).i.</p>		