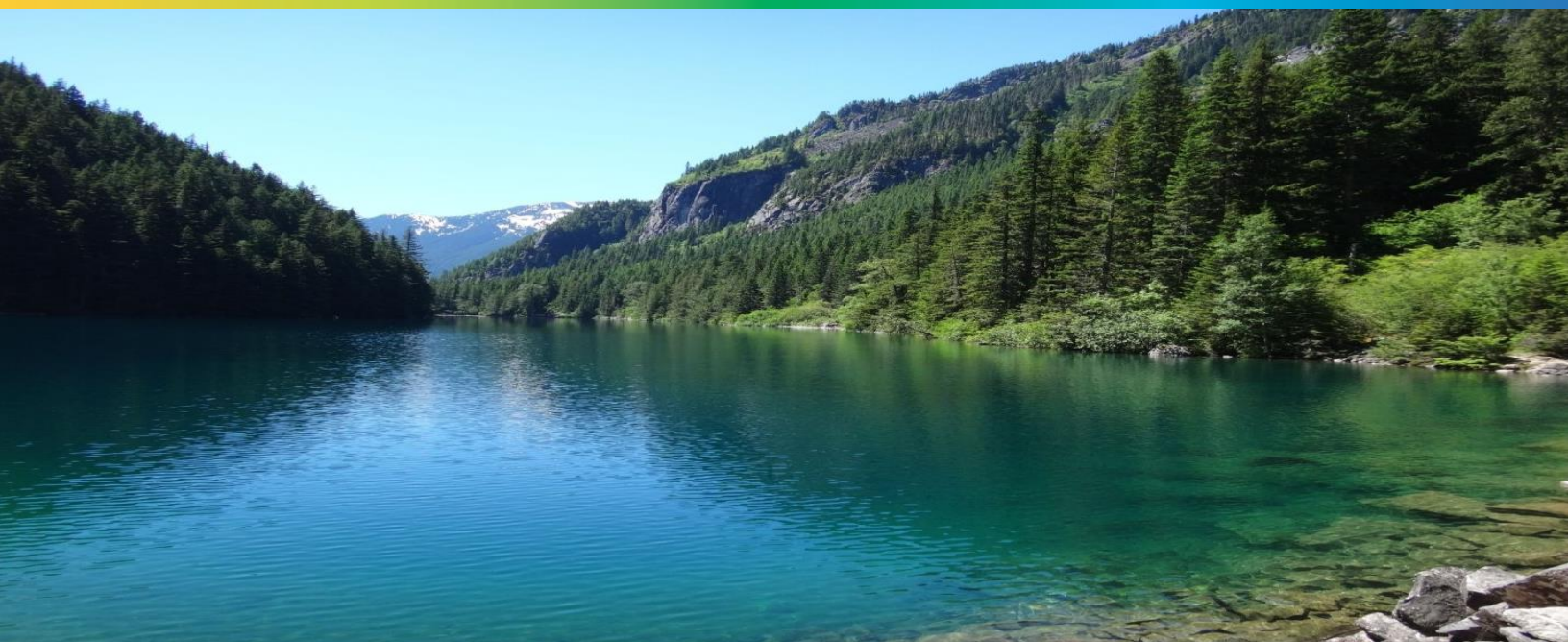


CÓDIGO DE GOBIERNO CORPORATIVO

1º Versión – Junio 2021



ÍNDICE

I.	OBJETIVO	4
II.	ALCANCE	4
III.	MARCO GENERAL EN EL QUE SE INSERTA EL GOBIERNO CORPORATIVO	4
1.	DECÁLOGO DE EVOLUCIÓN EMPRESARIAL	4
2.	SISTEMA DE EVOLUCIÓN EMPRESARIAL	6
3.	PROPÓSITO, CULTURA Y VALORES	7
4.	CÓDIGO DE ÉTICA.....	8
5.	POLITICA DE DELEGACIÓN DE AUTORIDAD.....	8
6.	POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS.....	8
IV.	MODELO DE GOBIERNO CORPORATIVO	8
V.	ESTRUCTURA DE GOBIERNO CORPORATIVO	9
1.	ACCIONISTAS Y PÚBLICOS INTERESADOS.....	9
1.1.	ACCIONISTAS	9
1.2.	JUNTA DE ACCIONISTAS	9
1.3.	GRUPOS DE INTERÉS	10
2.	DIRECTORIO.....	11
2.1.	PROCEDIMIENTOS DE POSTULACIÓN DE DIRECTORES	11
2.2.	PROCEDIMIENTOS DE INDUCCIÓN PARA NUEVOS DIRECTORES	11
2.3.	SISTEMAS DE INFORMACIÓN PARA DIRECTORES	13
2.4.	VISITAS A INSTALACIONES.....	13
2.5.	PROCEDIMIENTO DE MEJORA CONTINUA (AUTOEVALUACIÓN)	13
2.6.	PROCEDIMIENTO DE ACTUALIZACIÓN PERMANENTE (CAPACITACIÓN).....	13
2.7.	CONTRATACIÓN DE ASESORES.....	13
2.8.	REVELACIONES AL MERCADO.....	13
3.	COMITÉS ASESORES DEL DIRECTORIO.....	14
3.1.	MESA DEL DIRECTORIO	14
3.2.	COMITÉ DE ÉTICA Y AUDITORÍA	14
3.3.	COMITÉ DE DIRECTORES	14
4.	COMITÉS ASESORES A LA ADMINISTRACIÓN	15
4.1.	COMITÉ DE SOSTENIBILIDAD Y REGULACIÓN	15
4.2.	COMITÉ DE RIESGOS.....	15

4.3.	COMITÉ DE PROYECTOS Y DE OPCIONES DE CRECIMIENTO	15
5.	AUDITORIAS.....	15
5.1.	AUDITORIA INTERNA.....	15
5.2.	AUDITORIA EXTERNA.....	16
6.	GESTIÓN DE RIESGOS	16
7.	GERENCIA GENERAL Y EJECUTIVOS PRINCIPALES	16
7.1.	PROCEDIMIENTO DE NOMBRAMIENTO	16
7.2.	PROCEDIMIENTO DE REEMPLAZO.....	17
7.3.	SUCESIÓN DE EJECUTIVOS PRINCIPALES.....	17
7.4.	COMPENSACIONES A EJECUTIVOS PRINCIPALES.....	17

I. OBJETIVO

El objetivo de este Código de Gobierno Corporativo es la formalización de las prácticas de gobernanza de Colbún S.A. y sus filiales (en adelante, “Colbún”, “Sociedad” “Empresa” o “Compañía”), las cuales están basadas en estrictos estándares de ética, transparencia y “*compliance*” empresarial, y orientados a la mantención y creación de valor para la Compañía para quienes son parte de su ecosistema empresarial.

II. ALCANCE

Las disposiciones de este Código aplican a todas las actuaciones de los Directores, Ejecutivos y Trabajadores de la empresa.

III. MARCO GENERAL EN EL QUE SE INSERTA EL GOBIERNO CORPORATIVO

1. DECÁLOGO DE EVOLUCIÓN EMPRESARIAL

La revolución digital y múltiples transformaciones sociales generadas por cambios demográficos, climáticos, políticos y económicos están desafiando a todas las instituciones públicas y privadas, incluidas las empresas, para adaptarse y prosperar bajo estos constantes cambios.

Por su parte en su proceso de crecimiento la empresa, su gobierno corporativo y la forma de organizarse evolucionan para lograr sus objetivos en un contexto dinámico, al tiempo que el horizonte de largo plazo puede ser tensionado por el escrutinio de corto plazo. La construcción de una cultura en base al conocimiento interpersonal se dificulta, siendo reemplazado, en parte, por sistemas de gobernanza y control expresados en códigos, políticas y procedimientos. El ecosistema empresarial se extiende y complejiza, y el propósito corre el riesgo de diluirse. Finalmente, aumenta también el escrutinio de la sociedad y del Estado hacia la empresa.

En este contexto es fundamental que el gobierno corporativo tenga capacidad de adaptación, pero al mismo tiempo se sostenga en ciertos pilares fundamentales y permanentes como aquellos contenidos en el siguiente Decálogo de Evolución Empresarial, el cual usa como referencia el trabajo realizado por Colbun junto con otras empresas socias de SOFOFA a partir de aprendizajes compartidos, y que a modo de referencia presentamos a continuación en el cuadro 1.

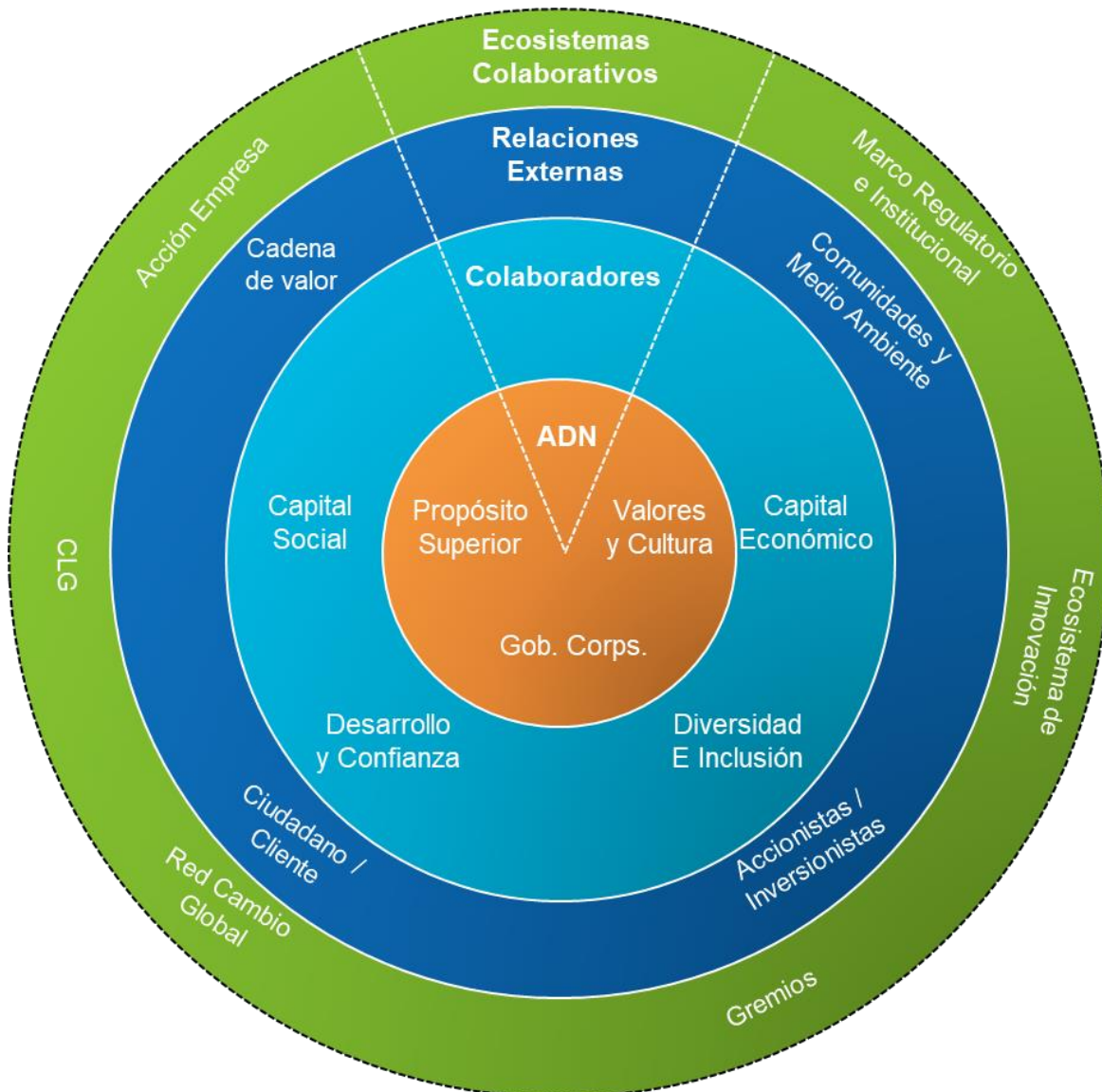
Cuadro 1: Decálogo de Evolución Empresarial

<p>ECOSISTEMA EMPRESA</p>	<p>01</p>	<p>ECOSISTEMA Comprendemos a la empresa como un ecosistema donde convergen accionistas, trabajadores, clientes, proveedores, la comunidad y el territorio que las acoge; y que se desarrolla en un marco general dado por el capital institucional y las reglas para la convivencia democrática que el Estado y sus tres poderes aportan.</p>
<p>ADN</p>	<p>02</p>	<p>PROPÓSITO SUPERIOR Anclamos la estrategia y el accionar de la empresa en un propósito centrado en el ciudadano/cliente validado por los accionistas y entendido como la forma en que la empresa busca servir a la sociedad y al mismo tiempo generar valor para quienes componen el ecosistema empresarial.</p>
	<p>03</p>	<p>CULTURA, LIDERAZGO Y MENTALIDAD GANADORA Aseguramos una cultura interna y un liderazgo que muestre con nitidez los valores de honestidad, justicia e integridad moral; y que promueve una mentalidad innovadora a lo largo del ecosistema empresarial.</p>
	<p>04</p>	<p>GOBIERNOS CORPORATIVOS Implementamos políticas, prácticas y procedimientos para sistematizar la búsqueda de nuestro propósito y la construcción de la cultura, haciendo de la transparencia un sello para responder al creciente escrutinio público de la sociedad hacia la actividad empresarial.</p>
<p>TRABAJADORES</p>	<p>05</p>	<p>DESARROLLO Y CONFIANZA TRABAJADORES Generamos junto a los trabajadores capital de confianza, apoyándolos en su desarrollo y preparación para el futuro; y ofreciéndoles una retribución justa que integra capital social (trato, instancias de dialogo y participación) y económico (salario, beneficios y ahorro) en coherencia con su aporte de talento, productividad y esfuerzo.</p>
	<p>06</p>	<p>DIVERSIDAD E INCLUSIÓN Nos comprometemos a respetar y promover la diversidad en todas las dimensiones poniendo énfasis en las capacidades y talentos de cada persona.</p>
<p>RELACIONES EXTERNAS</p>	<p>07</p>	<p>CIUDADANOS/CLIENTES Asumimos un compromiso proactivo con la libre competencia en los mercados, con la entrega de información completa y simple y con un servicio que asegura buen trato y dignidad a las personas, todo lo cual trascienda la sujeción a los marcos regulatorios establecidos por los Estados.</p>
	<p>08</p>	<p>CADENA DE VALOR Apoyamos el desarrollo y crecimiento de todos los eslabones de la cadena de valor, sobre todo en los territorios y regiones donde operamos, especialmente generando oportunidades de desarrollo para emprendedores que son parte de ella.</p>
	<p>09</p>	<p>COMUNIDADES Y MEDIO AMBIENTE Generamos valor y confianza hacia y con la comunidad que nos rodea y protegemos el medio ambiente que nos acoge, a través de una gestión basada en métricas de impacto social y ambiental (emisiones, economía circular y resiliencia hídrica).</p>
<p>COLABORACIÓN PÚBLICO PRIVADA</p>	<p>10</p>	<p>ECOSISTEMAS COLABORATIVOS Participamos en ecosistemas colaborativos donde convergen el Estado, la empresa y la sociedad civil para enfrentar colectivamente desafíos transversales como la empleabilidad de jóvenes, el impulso a la innovación y el emprendimiento para enfrentar desafíos medioambientales o la modernización del marco institucional o regulatorio del país.</p>

2. SISTEMA DE EVOLUCIÓN EMPRESARIAL

El decálogo de evolución empresarial se estructura en un sistema cuyo centro o ADN - el propósito, la cultura y el gobierno corporativo - es el núcleo generador de confianza que compromete a los diversos integrantes del ecosistema empresarial, más allá de los derechos y deberes establecidos en los arreglos contractuales. En efecto, el ADN de la empresa debe estar vivo en toda práctica y proceso dentro de la empresa, en cada interacción entre los trabajadores, con clientes y consumidores, con accionistas e inversionistas, con los integrantes de la cadena de valor y con las comunidades y el medio ambiente que la acoge. También el ADN debe estar vivo en los ecosistemas colaborativos donde la empresa converge con otras empresas, con instituciones públicas y de la sociedad civil para enfrentar desafíos transversales.

Cuadro 2: Sistema de Evolución Empresarial



3. PROPÓSITO, CULTURA Y VALORES

El modelo de gobierno corporativo, sobre todo cuando la empresa crece y se complejiza, es un complemento esencial, mas no reemplaza el rol de un propósito superior y de una cultura y valores que muestren con nitidez, en términos simples, el “cómo hacemos las cosas en Colbún”.

PROPÓSITO

El propósito debe inspirar y movilizar, pero al mismo tiempo expresar con nitidez el ámbito de acción de la empresa.

Nuestro propósito responde con precisión ¿qué hacemos? ¿cómo lo hacemos? Y ¿dónde los hacemos?:

- **Qué hacemos:** Energizamos el desarrollo sostenible de nuestros clientes – empresas y distribuidoras- y de las infraestructuras habilitantes para la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible.
- **Cómo los hacemos:** Ofreciéndoles soluciones energéticas que integran sustentabilidad, competitividad y confiabilidad.
- **Dónde los hacemos:** en países que ofrecen marcos institucionales modernos para soluciones energéticas privadas.

VALORES

Integridad: Nos apegamos irrestrictamente en el ser y hace empresa a la ética empresarial. Somos transparentes y consecuentes con nuestras palabras y compromisos. El respeto a la vida y la dignidad de las personas es un valor fundamental.

Mentalidad Innovadora: Buscamos soluciones creativas para cumplir nuestro propósito y al mismo tiempo generar valor para quienes integran nuestro ecosistema empresarial.

Colaboración: Nos comprometemos a una incesante búsqueda de colaboración y alianzas que nos permitan el beneficio mutuo, tanto al interior de la organización, como con nuestros principales grupos de interés.

Excelencia: Trabajamos orientados al logro de resultados con permanente sentido de calidad y de responsabilidad.

Pasión: Aportamos nuestra energía y nuestras mejores capacidades al desarrollo de los países donde operamos.

4. CÓDIGO DE ÉTICA

Documento aprobado por el Directorio que establece los principios éticos y de transparencia que deben orientar la conducta de cada uno de los integrantes de la Compañía, y que es aplicable también a los directores de Colbún en el ejercicio de sus funciones.

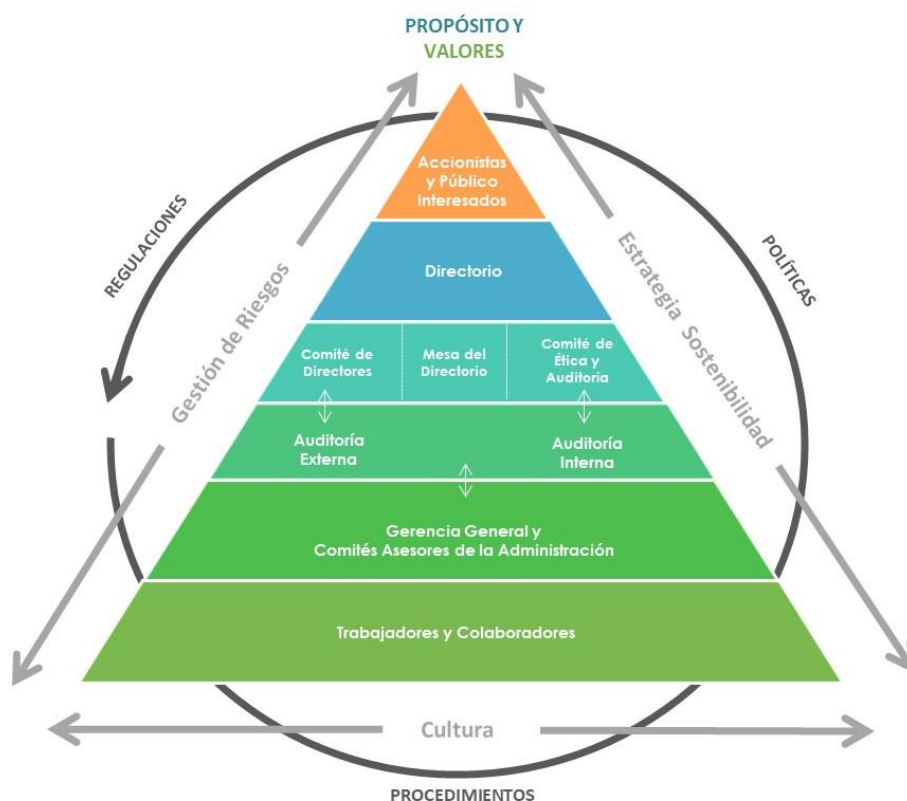
5. POLITICA DE DELEGACIÓN DE AUTORIDAD

La Compañía ha definido los criterios y principios generales para la Delegación de Autoridad del Directorio, en específico aquellas materias o transacciones que en forma previa deben ser revisadas y aprobadas a nivel de Directorio, a nivel de Mesa del Directorio o bien a nivel del Comités. Adicionalmente, existe una Política de Delegación de Autoridad de la Administración, donde se establecen los criterios y principios generales, regulando las materias o transacciones que en forma previa deben ser revisadas y aprobadas por el Gerente General y/o por la Administración con el fin de resguardar el correcto funcionamiento y control de la compañía.

6. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

El Gobierno Corporativo de Colbún se rige por políticas y procedimientos difundidos al interior de la Compañía. Las aprobaciones y/o actualizaciones de los cuerpos normativos y políticas relacionadas con los temas económicos, ambientales y sociales de la organización, son propuestas por la alta gerencia de la Empresa, encabezada por su Gerente General, y sometidas a la aprobación del Directorio. Las gerencias tienen la responsabilidad de desarrollar y aplicar las políticas y procedimientos para mantener una adecuada gestión y control de riesgos.

IV. MODELO DE GOBIERNO CORPORATIVO



Gobierno Corporativo se refiere al conjunto de principios, normas y mecanismos que regulan el funcionamiento de las entidades que gobiernan la Compañía, con el objetivo de crear valor sostenible para sus accionistas y grupos de interés. Los responsables de asegurar la gobernabilidad de Colbun son el Directorio, sus comités asesores, la gerencia, ejecutivos y trabajadores, a través de un conjunto de principios, valores, políticas y procedimientos para propiciar una adecuada gobernabilidad de la Compañía, sus subsidiarias y operaciones en general. Lo anterior apegándose a la Normativa interna (Políticas y Procedimientos) y externa (Regulaciones) que definen la forma en que opera el Gobierno Corporativo de Colbun.

V. ESTRUCTURA DE GOBIERNO CORPORATIVO

1. ACCIONISTAS Y PÚBLICOS INTERESADOS

1.1. ACCIONISTAS

El ejercicio de los derechos de los accionistas considera:

- La participación en las Juntas de Accionistas ejerciendo su derecho a voto en proporción a su número de acciones.
- El derecho a percibir utilidades en función de su participación accionaria, en igualdad de condiciones para todos los accionistas.
- Disponibilidad de información oportuna de todas las materias que serán tratadas en las juntas de accionistas. Además, los accionistas tienen el derecho a recibir en forma veraz, oportuna y no discriminatoria la información relevante respecto de la Compañía, que esta misma está obligada a divulgar y entregar en conformidad a la ley.
- Derecho a proponer en los casos indicados por la Ley, candidatos a directores.

1.2. JUNTA DE ACCIONISTAS

La Junta de Accionistas es el máximo órgano de decisión de Colbun S.A., instancia en la cual se reúnen periódicamente los accionistas, con el fin de tomar conocimiento de la gestión de la Compañía y adoptar los acuerdos que, conforme a la ley y sus estatutos, sean de su competencia.

Sus principales funciones son:

Ejercer su derecho a voto para elegir a los directores de la Compañía.

- Aprobación de las remuneraciones de los miembros del Directorio y de sus Comités.
- Aprobación de la memoria, balance y estados financieros de la Compañía.
- Definición de políticas de dividendos y monto de utilidades a distribuir.
- Elección de la Empresa de Auditoría Externa y de las empresas clasificadoras de riesgo.

- Modificación de los estatutos sociales de la Compañía.

1.3. GRUPOS DE INTERÉS

En Colbún comprendemos a la empresa como un ecosistema donde convergen inversionistas, accionistas, trabajadores, clientes, proveedores, la comunidad y el territorio y medio ambiente que las acoge; y que se desarrolla en un marco general dado por el capital institucional y las reglas para la convivencia democrática que el Estado y sus tres poderes aportan. Reviste por lo tanto especial importancia el compromiso y relación con cada uno de nuestros grupos de interés:

- Trabajadores
- Clientes
- Inversionistas
- Contratistas y Proveedores
- Comunidades

Trabajadores: Fomentamos el compromiso con la excelencia en nuestro trabajo, basados en la eficiencia, seriedad y profesionalismo. Así mismo, promovemos acciones que contribuyan a la calidad de vida laboral, basándonos en valores como el respeto, la integridad, la dignidad y la diversidad.

Clientes: Promovemos la entrega de un servicio y soluciones de excelencia, basados en las necesidades y requerimientos de nuestros clientes.

Inversionistas y Accionistas: Velamos por el cumplimiento de las expectativas de rentabilidad de las inversiones de nuestros accionistas, lo que incluye la entrega de información completa, relevante y oportuna a los interesados en todos los aspectos relevantes de la Compañía.

Contratistas y Proveedores: Buscamos socios estratégicos que compartan nuestros valores y fomentamos las relaciones basadas en el respeto, honestidad, excelencia, respeto a la ley y transparencia.

Comunidad y Sociedad: Privilegiamos proyectos en el ámbito de la educación, calidad de vida y fomento productivo, con la finalidad de promover proyectos autosustentables en el largo plazo y con alto impacto social, desarrollando así, iniciativas que creen valor compartido.

Poder Legislativo: Nos interesamos en los procesos de tramitación de proyectos de ley que tengan incidencia en el desarrollo del giro de la Compañía, aportando con ideas y propuestas a estos procesos, con estricto cumplimiento de la ley y los procedimientos que lo regulan.

Poder Ejecutivo: Promovemos y adherimos a las acciones del ejecutivo cuya finalidad sea la de contribuir al crecimiento y desarrollo de nuestro país; y nos interesamos en los procesos de dictación de reglamentos y normativas de interés de la Compañía, aportando con ideas, experiencia y propuestas a estos procesos, en con estricto cumplimiento de la ley y los procedimientos que lo regulan.

2. DIRECTORIO

El Directorio de Colbún es la cabeza del Gobierno Corporativo. Está compuesto por nueve miembros designados por la Junta de Accionistas, que no ejercen cargos ejecutivos, son reelegibles indefinidamente y pueden ser o no accionistas. Su rol pasa por la formulación y seguimiento, junto con la administración, de la estrategia de la empresa, velando por su sostenibilidad de largo plazo. Debe responder a demandantes expectativas fiduciarias, así como dotar a la organización de un sentido trascendente y movilizador. El Directorio debe propiciar que la indagación, la autocrítica y el liderazgo sean un estándar colectivo, más allá de la responsabilidad individual de cada director.

2.1. PROCEDIMIENTOS DE POSTULACIÓN DE DIRECTORES

ENTREGA DE INFORMACIÓN

Los antecedentes deberán ser enviados al Gerente General de la Compañía con al menos tres días hábiles de anticipación a la fecha de celebración de la Junta de Accionistas, mediante un correo electrónico dirigido a la dirección rsperez@colbun.cl o mediante una carta entregada en el domicilio de la Compañía.

POSTULACIÓN

El Gerente General pondrá a disposición de los accionistas a través de la página web de la Compañía, 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 a director recibida hasta esa fecha.

Lo anterior, no obsta a la opción de presentar a cualquier persona interesada como candidato a director en el mismo momento de celebración de la Junta de Accionistas correspondiente.

2.2. PROCEDIMIENTOS DE INDUCCIÓN PARA NUEVOS DIRECTORES

INFORMACIÓN DE LA COMPAÑÍA

Con el objeto de que el (la) nuevo(a) director(a) conozca el marco jurídico aplicable a la Compañía y al Directorio, y la forma en que éste se encuentra estructurado, el Gerente General entregará al nuevo director la siguiente información:

REGULACIÓN VIGENTE

- Ley N° 18.045 de Mercado de Valores.
- Ley N° 18.046 sobre Sociedades Anónimas.
- Reglamento de Ley de Sociedades Anónimas.
- Ley N° 20.393 – Establece la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas.
- D.L.211- Promoción y Defensa de la Libre Competencia.
- Ley General de Servicios Eléctricos.
- CMF-NCG 30: Normas de Inscripción de Emisores y Valores de Oferta Pública en el Registro de Valores, su Difusión, Colocación y Obligaciones de Información.

- CMF-NCG 270: Publicidad de Políticas y Procedimientos relativos a la adquisición o enajenación de valores de la entidad y al manejo y divulgación de información para el mercado.
- CMF-NCG 314: Envío de información legal, económica y financiera a través de internet.
- CMF-NCG 385: Copia de la norma y de la última respuesta al cuestionario enviado a la autoridad y publicado en la página web de la Compañía.
- Jurisprudencia actualizada respecto de fallos relacionados con los deberes de cuidado, reserva, lealtad, diligencia e información que asisten a los directores.

DOCUMENTACIÓN INTERNA

- Estatutos Sociales.
- Código Gobierno Corporativo Colbun
- Código de Ética.
- Últimas 3 Memorias Integradas Anuales y Estados Financieros trimestrales del último año.
- Principales Políticas Corporativas (incluyendo la de sostenibilidad y gestión de riesgos)
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- Listado de Clientes, Competidores y Proveedores principales.
- Manual de Manejo de Información de Interés para el Mercado.
- Modelo de Prevención de Delitos Ley N° 20.393.

El (la) nuevo(a) director(a), en caso de que lo solicite, tendrá acceso a las actas de las Juntas de Accionistas, las Sesiones de Directorio y de las Sesiones del Comité de Directores anteriores a su nombramiento.

INFORMACIÓN DE LA SOCIEDAD Y SU ENTORNO

El Gerente General expondrá al nuevo director las características principales de la empresa, abarcando entre otros:

- Historia y descripción de la Compañía.
- Propósito.
- Valores.
- Objetivos Estratégicos.
- Estructura Organizacional, incluyendo estructura del Directorio y sus Comités
- Descripción de las distintas instalaciones.
- Entorno del Negocio Eléctrico: Regulaciones y Normativa aplicable, principales clientes y competencia.
- Análisis de Estados Financieros y principales Criterios Contables.
- Principales proyectos de inversión.
- Principales Riesgos, incluyendo aquellos en materia de sostenibilidad.
- Acceso a las actas de los 2 últimos años.
- Mapa con los principales grupos de interés.
- Definición de conflicto de interés.

2.3. SISTEMAS DE INFORMACIÓN PARA DIRECTORES

Los directores disponen de un sistema para ingresar de manera remota y segura a la información necesaria para el desarrollo de sus labores.

2.4. VISITAS A INSTALACIONES

El Directorio de Colbún colectiva o individualmente cada director, con una frecuencia al menos 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.

2.5. PROCEDIMIENTO DE MEJORA CONTINUA (AUTOEVALUACIÓN)

El Directorio cuenta con un procedimiento formal para el mejoramiento continuo de su funcionamiento 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.

2.6. PROCEDIMIENTO DE ACTUALIZACIÓN PERMANENTE (CAPACITACIÓN)

El Directorio cuenta con un proceso de capacitación/actualización para el Directorio en su conjunto, cuyo objetivo es mantener actualizado al Directorio en materias propias del ejercicio de su rol. Las capacitaciones podrán ser impartidas por personal interno de la administración o por asesores externos dependiendo de la naturaleza de la materia. Entre otras materias, se considerarán mejores prácticas de Gobierno Corporativo, herramientas de gestión de riesgo y una actualización de la jurisprudencia relacionada con los deberes de cuidado, reserva, lealtad, diligencia e información. Las materias y fechas específicas serán aprobadas en bases anuales por el Directorio.

Las materias que son parte de las capacitaciones del Directorio serán difundidas en la memoria anual de la Compañía.

2.7. CONTRATACIÓN DE ASESORES

El Directorio y sus Comités podrán contratar asesores cuando las circunstancias así lo ameriten y sea requerido por la mayoría de los miembros en ejercicio del Directorio o cada Comité. Los informes de los asesores serán entregados por igual a todos los directores. En el caso que un director proponga la contratación de una asesoría y su contratación no sea aprobada por la mayoría del Directorio o Comité según sea el caso, el director proponente podrá dejar constancia en acta de tal circunstancia.

El Presupuesto Anual de la Compañía considerará un presupuesto para tales asesorías.

2.8. REVELACIONES AL MERCADO

La Compañía debe contar 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, respecto de la información relevante de la Compañía.

3. COMITÉS ASESORES DEL DIRECTORIO

Como se indicó, el rol del Directorio es amplio, diverso y complejo; y es mejor ejercido colegiadamente. Sin embargo, para potenciar su desempeño requiere de algunos comités permanentes, así como de instancias ad-hoc o roles específicos de directores para desafíos que ameriten un seguimiento especial.

Para estos efectos, el gobierno corporativo de Colbún contempla las siguientes instancias:

3.1. MESA DEL DIRECTORIO

La Mesa del Directorio está conformada por el presidente y el vicepresidente del Directorio y sesiona cada dos semanas de manera ordinaria, con la asistencia del Gerente General, y a la cual también podrán asistir invitados otros directores y Gerentes.

La Mesa del Directorio constituye una instancia donde la administración comparte e informa con una frecuencia mayor a la mensual: (i) los avances en la implementación de la estrategia de la Compañía; (ii) las materias contingentes relevantes; y (iii) la implementación de las políticas y lineamientos asociados a la gestión de personas y los planes de sucesión de los ejecutivos principales.

3.2. COMITÉ DE ÉTICA Y AUDITORÍA

Comité conformado por 3 miembros del Directorio, uno(a) de los(as) cuales es el presidente del Directorio y los otros dos son nominados por el Directorio. El secretario(a) es el(la) Gerente de Auditoría Interna. Las principales funciones del Comité son: i) supervisar la labor de Auditoría Interna, ii) la gestión del Canal de Denuncias y iii) el estado de cumplimiento de la Ley N° 20.393 de Responsabilidad Penal para las Empresas Jurídicas.

Las principales materias tratadas en este Comité son presentadas en el Directorio por su presidente(a) y por el Gerente de Auditoría Interna. El Comité de Auditoría sesiona trimestralmente de manera ordinaria y de manera extraordinaria cuando sea necesario.

3.3. COMITÉ DE DIRECTORES

El Comité de Directores de la Compañía, regulado en el artículo 50 bis de la Ley 18.046 sobre Sociedades Anónimas, tiene como principales funciones: i) examinar y pronunciarse respecto de los estados financieros e informes de los auditores externos, ii) proponer al Directorio, los auditores externos y clasificadores de riesgo que serán sugeridos a la Junta de Accionistas, iii) examinar e informar al Directorio sobre las transacciones con partes relacionadas, así como también las transacciones en las que un Director, Gerente o Ejecutivo de la Compañía tenga interés, iv) examinar los sistemas de remuneraciones y planes de compensación a los Gerentes y v) supervisar el trabajo de los Auditores Externos.

Las principales materias tratadas en este Comité son presentadas en el Directorio por su presidente(a). El Comité de Directores sesiona de manera ordinaria y de manera extraordinaria cuando sea necesario.

4. COMITÉS ASESORES A LA ADMINISTRACIÓN

El Directorio ha instruido a la Administración que estructure ciertos comités de apoyo a la gestión en torno a materias que estando bajo la responsabilidad de la Administración, por su complejidad, multidimensionalidad y eventual impacto, requieren de la integración de diversas perspectivas de la administración y el directorio. Para ello, estos comités estarán integrados por dos directores (uno de los cuales deberá ser el presidente o el vicepresidente) y ejecutivos.

Corresponden a instancias de deliberación, análisis y discusión sobre las materias referidas para mejorar la toma de decisiones y, por lo tanto, son instancias no resolutivas (con excepción de aquellas delegaciones que el directorio estipula en su Política de Delegación de Autoridad). El Gerente General, con el apoyo del o los directores correspondientes, debe dar cuenta sobre estas materias al Directorio.

4.1. COMITÉ DE SOSTENIBILIDAD Y REGULACIÓN

Su objetivo es supervisar la integración transversal de buenas prácticas sociales, ambientales y de gobierno corporativo en las distintas áreas del negocio. Mediante este rol, se procura crear valor de largo plazo para la compañía, sus accionistas y sus grupos de interés, además de fortalecer el capital de confianza hacia la empresa. Asimismo, en circunstancias que el entorno de la empresa está conformado por el marco institucional y regulatorio de la industria energética, el Comité también identificará las modernizaciones o adecuaciones necesarias en los marcos regulatorios e institucionales del sector y monitorear el estado de la tramitación legislativa y administrativa de proyectos de ley, reglamentos y decretos que tengan incidencia en su desarrollo.

4.2. COMITÉ DE RIESGOS

Su objetivo es monitorear la gestión integral de los principales riesgos de la Compañía en diversas dimensiones: de sustentabilidad, financiera, operativa, regulatoria, entre otras.

4.3. COMITÉ DE PROYECTOS Y DE OPCIONES DE CRECIMIENTO

Su objetivo es hacer un seguimiento al portafolio de opciones de crecimiento de la empresa, así como a su desarrollo y ejecución.

5. AUDITORIAS

5.1. AUDITORIA INTERNA

La compañía posee un Área de Auditoría Interna, la cual tiene como objetivo minimizar la exposición de la compañía a riesgos relevantes para sus operaciones, a través de la evaluación independiente y continua de su gestión de riesgos, control interno y gobierno corporativo.

Las actividades de Auditoría Interna consisten en determinar si en Colbún S.A., los procesos diseñados son adecuados y funcionan para asegurar que:

- Los riesgos se identifiquen y se administren de manera apropiada.
- La información financiera, administrativa y operativa significativa sea confiable, íntegra y oportuna.
- Las acciones de los empleados se desarrollen conforme a las políticas, las normas, los procedimientos, los reglamentos y leyes aplicables.
- Los recursos se adquieran de manera económica, se utilicen en forma eficiente y se protejan adecuadamente.
- Se ejecuten los programas y planes, y se logren los objetivos establecidos.
- Se fomente la calidad y la mejora continua en la compañía.
- Se reconocen y tratan adecuadamente los aspectos legales o regulatorios que impactan a la Compañía.

5.2. AUDITORIA EXTERNA

La función de Auditoría Externa tiene como objetivo expresar una opinión independiente sobre si los Estados Financieros de Colbún S.A y sus filiales, se encuentran preparados, en todos los aspectos materiales, dentro de un marco de estados financieros aplicable, en conformidad con las Normas y procedimientos Internacionales de Información Financiera.

6. GESTIÓN DE RIESGOS

La estrategia de Gestión de Riesgos de Colbún tiene por objetivo, la identificación preventiva y posterior gestión de aquellos eventos que pudieran impactar negativamente en el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la compañía. Para cumplir con lo anterior, se utilizan metodologías y estándares aceptados internacionalmente.

7. GERENCIA GENERAL Y EJECUTIVOS PRINCIPALES

El Gerente General está facultado por el Directorio para ejercer todas las funciones que se requieran para la adecuada administración de la Compañía, en cumplimiento con la legislación vigente y las políticas y procedimientos propios de la Compañía.

7.1. PROCEDIMIENTO DE NOMBRAMIENTO

El nombramiento del Gerente General es facultad del Directorio y para ello la Mesa coordinará la búsqueda y selección, pudiendo solicitar el apoyo del Gerente de Organización y Personas y de firmas profesionales de búsqueda de ejecutivos.

En relación con los Ejecutivos Principales, el Gerente General tiene la responsabilidad de liderar su proceso de búsqueda y selección, con el apoyo de la Gerencia de Organización y Personas y de estimarlo necesario, de firmas profesionales de búsqueda de ejecutivos, cumpliendo en lo que corresponda, con la Política de Gestión de Personas. El o los candidatos seleccionados por el Gerente General, serán sometidos a consideración de la Mesa, para luego pasar por la ratificación del Directorio.

7.2. PROCEDIMIENTO DE REEMPLAZO

Previendo una circunstancia que implique el alejamiento temporal o permanente del Gerente General, o de uno o más de los Ejecutivos Principales de la Compañía, el Gerente General deberá proponer al Directorio un reemplazante para su cargo y para cada uno de los Ejecutivos Principales. Esta lista, deberá ser actualizada a lo menos una vez al año de manera que los reemplazantes señalados se mantengan vigentes.

Para el caso del reemplazo del Gerente General, es responsabilidad del Gerente General mantener debidamente capacitado e informado de sus labores a quien habitualmente lo reemplace en situaciones de común ocurrencia, tales como vacaciones o enfermedad, debiendo en todo caso, no vulnerar las obligaciones de confidencialidad propias del ejercicio de su cargo.

Produciéndose una circunstancia imprevista que requiera el reemplazo del Gerente General o de uno más de los Ejecutivos Principales, asumirá en tales funciones y de forma interina, la persona que estaba designada como reemplazante para ese puesto. El Directorio, a proposición de la Mesa, deberá aprobar a la persona nombrada interinamente o bien, gestionará, a través de la Mesa, el inicio un proceso de búsqueda de otros candidatos ya sean internos o externos.

7.3. SUCESIÓN DE EJECUTIVOS PRINCIPALES

La Compañía cuenta con un proceso de identificación de sucesores para los cargos de Gerente General y Ejecutivos Principales (reportes directos). Un cuadro con el detalle de los potenciales sucesores es actualizado en bases anuales, para ser sometido a consideración de la Mesa para su posterior aprobación por parte del Directorio.

7.4. COMPENSACIONES A EJECUTIVOS PRINCIPALES

Las políticas y estructuras de remuneraciones fijas y variables para los Ejecutivos Principales de la Compañía son revisadas y validadas por la Mesa y el Comité de Directores para que posteriormente sean analizadas y decididas por el Directorio.

El Directorio es el órgano que define la estructura de remuneración del Gerente General, en sus componentes fija y variable; y a su vez también toma conocimiento de la estructura de remuneración, con sus componentes fija y variable, de los Ejecutivos Principales que el Gerente General le proponga. Los montos por concepto de bonos de desempeño de los Ejecutivos Principales son previamente sometidos a consideración de la Mesa del Directorio.

El presente documento ha sido aprobado por el Directorio de Colbún en sesión de fecha 29 de Junio de 2021.