

ENEL DISTRIBUCIÓN CHILE S.A.
POLÍTICA DE COMPENSACIÓN BASADA EN INCENTIVOS

El Directorio (el “**Directorio**”) de Enel Distribución Chile S.A. (la “**Compañía**”) aprobó la siguiente política de compensación basada en incentivos (la “**Política**”), cuyo propósito es establecer las circunstancias bajo las cuales la Compañía recuperará Compensaciones Otorgadas en forma Errónea (según se definen a continuación) recibidas por un Ejecutivo Principal actual o anterior (según se define a continuación) de la Compañía, junto con declarar la facultar discrecional del Directorio en materias relacionadas.

La Política se hará efectiva y estará vigente a partir del 31 de octubre de 2023 (la “**Fecha Efectiva**”).

1. **Definiciones.** Para los propósitos de esta Política, los siguientes términos tienen las definiciones que se indican a continuación:
 - A. “**Reformulación Contable**” significará la revisión requerida de un estado financiero previamente emitido de la Compañía para corregir un error en dicho estado financiero que (i) se deba a un incumplimiento esencial con cualquier requerimiento de informe financiero según la normativa aplicable, incluyendo cualquier reformulación contable requerida para corregir un error en un estado financiero previamente emitido que sea esencial para dicho estado financiero previamente emitido, o (ii) no esencial para un estado financiero previamente emitido, pero que podría dar como resultado una declaración errónea esencial si el error fuera corregido en los estados financieros del período actual (es decir, al momento de la Reformulación Contable), o quedara sin corregir en los estados financieros del período actual.
 - B. “**Compensación Otorgada en forma Errónea**” significará, respecto de cada Ejecutivo Principal y en relación con cualquier Reformulación Contable, el monto de Compensación basada en Incentivos recibida por dicho Ejecutivo Principal que exceda; esté por debajo, o difiera del monto de Compensación basada en incentivos que habría recibido dicho Ejecutivo Principal si se hubiera determinado sobre la base de los montos reformulados dispuestos en la Reformulación Contable.
 - C. “**Ejecutivo Principal**” se refiere a cualquier persona designada anualmente como tal para los propósitos de esta Política por el Directorio, incluyendo al gerente general de la Compañía, el gerente de finanzas, el contador general, cualquier gerente de la Compañía a cargo de una unidad, división o función de negocios principal (como ventas, administración o finanzas), cualquier otro funcionario que desempeñe una función de elaboración de políticas para la Compañía, o cualquier otra persona que desempeñe funciones similares de elaboración de políticas para la Compañía. Los ejecutivos principales de la matriz o filiales de la Compañía son considerados Ejecutivos Principales de la Compañía si desempeñan dicha función de elaboración de políticas para la Compañía.

A fin de evitar dudas, la identificación de un Ejecutivo Principal para los propósitos de esta Política incluirá no sólo a los miembros de la administración superior de la Compañía que se describen como un “ejecutivo principal” según las leyes chilenas, sino que también a aquellas otras personas designadas por el Directorio en atención a las funciones desempeñadas.

- D. “**Métricas de Información Financiera**” se refiere a las métricas financieras utilizadas para evaluar el logro de la Compensación Basada en Incentivos y que se determinan y presentan de acuerdo con los principios contables utilizados para preparar los estados financieros de la Compañía, además de cualesquiera métricas financieras que se deriven en todo o en parte de dichas métricas. Para los propósitos de esta Política, el precio de las acciones de la Compañía y el retorno total para los accionistas constituyen Métricas de Información Financiera. No es necesario presentar una Métrica de Información Financiera dentro de los estados financieros.

Sólo con propósitos ilustrativos, las métricas de desempeño que generalmente no se considerarían una Métrica de Información Financiera incluyen (i) métricas estratégicas (por ejemplo, efectuar un cambio en el control), (ii) métricas operativas (por ejemplo, término de un proyecto), o (iii) estándares subjetivos (por ejemplo, logros sobre la base de liderazgo comprobado y/o término de un período de empleo).

- E. “**Compensación Basada en Incentivos**” se refiere a la compensación que es otorgada, conseguida o asignada sobre la base total o parcial del logro de una Métrica de Información Financiera. La Compensación Basada en Incentivos se considera recibida – sólo para los propósitos de esta Política – por un Ejecutivo Principal en el año tributario de la Compañía durante el cual la Métrica de Información Financiera especificada en la Compensación Basada en Incentivos se adjudica, aun cuando el pago u otorgamiento de la Compensación Basada en Incentivos ocurra después del término de dicho período. Esta Compensación Basada en Incentivos debe haber sido pagada directa o indirectamente por la Compañía.
- F. “**Fecha de Reformulación Requerida**” se referirá a la primera que ocurra entre (i) la fecha en que el Directorio o un Ejecutivo(s) de la Compañía autorizaron iniciar dicha acción, concluyeron, o razonablemente deberían haber concluido que la Compañía debe preparar una Reformulación Contable, o (ii) la fecha en que un tribunal, regulador u otra autoridad legalmente empoderada instruya a la Compañía que prepare una Reformulación Contable mediante una orden o sentencia definitiva, no apelable.

2. **Aplicabilidad.**

- A. Esta Política se aplica a todas las Compensaciones Basadas en Incentivos recibidas por un Ejecutivo Principal actual o anterior: (i) en o después de la Fecha Efectiva; (ii) después de haber iniciado sus funciones como Ejecutivo Principal; (iii) quien

haya ejercido como Ejecutivo Principal en cualquier momento durante el período de desempeño por el cual se recibió una Compensación Basada en Incentivos; y (iv) durante los tres años tributarios terminados inmediatamente antes de la Fecha de Reformulación Requerida.

- B. Pese al párrafo A de esta Sección 2, esta Política se aplica durante cualquier período de transición que resulte de un cambio en el año tributario de la Compañía, dentro o inmediatamente después del período terminado de tres años. Para evitar cualquier duda, cualquier período de transición entre el último día del año tributario anterior de la Compañía y el primer día del nuevo año tributario que comprenda un período de nueve a 12 meses se consideraría un año tributario terminado.
 - C. A fin de evitar dudas, las referencias a Ejecutivo Principal a través de esta Política serán a los Ejecutivos Principales actuales o anteriores de acuerdo con esta Sección 2, salvo indicación en contrario.
- 3. Recuperación y Pago de Compensación Basada en Incentivos Otorgada en Forma Errónea.**

- A. En caso de una Reformulación Contable, la Compañía determinará a la brevedad el monto de cualquier Compensación Otorgada en Forma Errónea para cada Ejecutivo Principal en relación con dicha Reformulación Contable y proporcionará una notificación por escrito a cada Ejecutivo Principal de (i) la Fecha de Reformulación Requerida, (ii) el monto de Compensación Otorgada en Forma Errónea recibida, y (iii) el método, la forma y fecha de devolución, reembolso o pago de dicha Compensación Otorgada en Forma Errónea, según corresponda. El monto de la Compensación Basada en Incentivos sujeta a recuperación o pago será contabilizado sin importar los impuestos pagados.
- B. El Directorio tendrá la libertad de determinar razonablemente los medios apropiados para recuperar o pagar dicha Compensación Otorgada en Forma Errónea sobre la base de hechos y circunstancias correspondientes. Si un Ejecutivo Principal no devuelve la Compensación Otorgada en Forma Errónea a la Compañía en el momento y en la manera indicados por escrito por el Directorio, la Compañía emprenderá todas las acciones razonables y adecuadas para recuperar la Compensación Otorgada en Forma Errónea al Ejecutivo Principal.
- C. En el caso de una Compensación Basada en Incentivos basada en acciones o retorno total a los accionistas de la Compañía, en que el monto de la Compensación Otorgada en Forma Errónea no esté sujeto a recálculo matemático directamente a partir de la información en la Reformulación Contable:
 - i. El monto se basará en una estimación razonable del efecto de la Reformulación Contable en las acciones de la Compañía o en el retorno total a los accionistas, según corresponda, sobre el cual se recibió la Compensación Basada en Incentivos;

- ii. La Compañía conservará la documentación para determinar la estimación razonable.
4. **Excepciones de Recuperación.** La Compañía iniciará todas las acciones razonables para recuperar una Compensación Otorgada en Forma Errónea de acuerdo con esta Política, excepto en la medida que se cumpla cualquiera de las siguientes condiciones y el Directorio determine que la recuperación sería impracticable debido a:
- A. El gasto directo razonablemente esperado como pago de un tercero en aras del cumplimiento con esta Política excediera el monto por recuperar; siempre que antes de concluir que resultaría impracticable recuperar cualquier monto de Compensación Otorgada en Forma Errónea sobre la base del gasto por exigibilidad, la Compañía haga un intento razonable para recuperar dicha Compensación Otorgada en Forma Errónea sin incurrir en gastos de terceros y documente dicho(s) intento(s) razonable(s) de recuperación; o
 - B. La recuperación infrinja la legislación de la República de Chile adoptada con anterioridad al 28 de noviembre de 2022; siempre que antes de concluir que sería impracticable recuperar cualquier monto de Compensación Otorgada en Forma Errónea sobre la base de una infracción a las leyes del país de la Compañía, ésta obtenga una opinión de un asesor legal, en cuanto a que la recuperación constituiría dicha infracción.
5. **Requerimientos de Informe y Revelación.** La Política estará disponible en el sitio web de la Compañía.
6. **Prohibición de Indemnización.** La Compañía no indemnizará a ningún Ejecutivo Principal actual o anterior por cualesquiera pérdidas que surjan de la aplicación de esta Política para recuperar cualquier Compensación Otorgada en Forma Errónea en exceso, ni mediante el pago o reembolso al Ejecutivo Principal de primas de seguro que cubran dichas pérdidas.
7. **Otros Derechos.** Esta Política no pretende limitar la capacidad de la Compañía para perseguir una compensación equitativa u otros medios de recuperación de daños monetarios que resulten de la mala conducta de un Ejecutivo Principal. La Compañía conserva todos los derechos que pueda tener de acuerdo con las leyes pertinentes.
8. **Administración.** Excepto en lo previsto bajo la Sección 4 de esta Política, el Directorio tendrá el criterio exclusivo para tomar todas las decisiones según esta Política. Cualesquiera determinaciones adoptadas por el Directorio serán obligatorias para el Ejecutivo Principal.
9. **Modificación.** Esta Política puede ser modificada ocasionalmente a criterio exclusivo del Directorio.
10. **Reconocimiento.** Cada Ejecutivo Principal firmará y devolverá a la Compañía el Formulario de Reconocimiento que se acompaña como **Anexo A**, dentro de los 15 días

calendario siguientes al último que ocurra, ya sea (i) la Fecha Efectiva, o (ii) la fecha en que la persona adquiriera la condición de Ejecutivo Principal.

- 11. Cláusula de Excepción.** En la medida que cualquiera de las disposiciones de esta Política sea considerada por un tribunal de jurisdicción correspondiente como ilegal, inválida, o no exigible por alguna razón, dicha disposición será eliminada y el resto de la Política no se verá afectado.

Aprobada y Adoptada: 31 de octubre de 2023

ENEL DISTRIBUCIÓN CHILE S.A.
POLÍTICA DE COMPENSACIÓN BASADA EN INCENTIVOS
FORMULARIO DE RECONOCIMIENTO

Mediante la firma del Formulario de Reconocimiento a continuación, el abajo firmante (el “Ejecutivo Principal”) reconoce y confirma que ha recibido y revisado una copia de la Política de Compensación Basada en Incentivos (la “Política”) de Enel Distribución Chile S.A. (la “Compañía”).

A razón de la posibilidad del Ejecutivo Principal de recibir futuras Compensaciones Basadas en Incentivos (según se definen en la Política) y de participar en planes de Compensación Basada en Incentivos, además de otros pagos en valores, cuyo recibo y suficiencia son reconocidos por el Ejecutivo Principal mediante la firma del siguiente Formulario de Reconocimiento, el Ejecutivo Principal reconoce y conviene en:

1. Estar y continuar estando totalmente obligado por y sujeto a la Política;
2. La Política se aplicará a todas las Compensaciones Basadas en Incentivos previstas en ella, tanto **durante y con posterioridad a la relación contractual del Ejecutivo Principal con la Compañía**; y
3. El Ejecutivo Principal deberá cumplir con los términos y condiciones de la Política, incluyendo, sin limitaciones, la exigencia de devolver y el derecho a recibir el pago de cualquier Compensación Otorgada en Forma Errónea (según se define en la Política) a o por la Compañía en la medida requerida por y en la manera consecuente con la Política.

EJECUTIVO PRINCIPAL

Firma

Nombre: _____

Fecha: _____