

ANEXO NORMA DE CARÁCTER GENERAL N° 385 ENEL DISTRIBUCIÓN CHILE S.A 2019		
Práctica		Adopción
1. Del funcionamiento y composición del directorio.		
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:		
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.	SI	
<p>Explicación:</p> <p>De acuerdo al Procedimiento de Inducción para Nuevos Directores de Enel Distribución Chile S.A., aprobado por el Directorio en sesión del día 30 de septiembre de 2015, se les entrega a dichos nuevos directores, entre otros documentos, los estatutos, actas de sesiones de directorio y de juntas de accionistas de los últimos dos años; hechos esenciales, memorias, estados financieros, etc. El contenido de dicha documentación incluye aquellas materias referentes al negocio, estrategias y riesgos de la Sociedad. De esta manera, el nuevo director tiene acceso a una amplia información de la Sociedad y no sólo a aquella que es más relevante. Dentro del Procedimiento de Inducción para Nuevos Directores se contempla también la realización de una serie de reuniones con el Presidente del Directorio y con las distintas gerencias en las que se explica el negocio y los temas más relevantes de cada gerencia. En dichas reuniones, el nuevo director puede requerir mayor información, si lo estima necesario.</p> <p>Procedimiento de Inducción para Nuevos Directores: https://www.eneldistribucion.cl/la-compania/practicas-gobierno-corporativo</p> <p>Política de Derechos Humanos: https://www.eneldistribucion.cl/la-compania/politica-derechos-humanos</p> <p>Informe de Sostenibilidad: https://www.enel.cl/es/sostenibilidad/nuestro-compromiso/informe-de-sostenibilidad/informes-de-sostenibilidad-enel-distribucion.html</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 aquéllos.	SI	
<p>Explicación:</p> <p>La Sociedad utiliza una metodología de identificación y priorización de grupos de interés, que son actualizados de forma continua para gestionar la información y la relación con éstos de forma efectiva. Se ha realizado un detallado trabajo de identificación y priorización de stakeholders.</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.	SI	
Explicación:		

<p>La misión, visión, objetos estratégicos y otros aspectos de la Sociedad se comunica a los nuevos directores en las reuniones que tienen con el Presidente del directorio y con las distintas gerencias. Cabe agregar que los valores de la Sociedad también se encuentran incluidos en su Código Ético y en el Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción. En la Sesión de Directorio celebrada el 27 de abril de 2016 se acordó aprobar y adoptar el documento denominado “Política de Diversidad e Inclusión”.</p> <p>Código Ético, Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción:</p> <p>https://www.enel.cl/es/inversionistas/inversionistas-enel-distribucion/gobiernos-corporativos/codigo-etico-y-plan-tcc.html</p> <p>Política de Diversidad e Inclusión:</p> <p>https://www.enel.cl/es/inversionistas/inversionistas-enel-distribucion/gobiernos-corporativos/politica-de-diversidad-e-inclusion.html</p>		
<p>iv) El marco jurídico vigente más relevante aplicable a la entidad, al directorio y sus ejecutivos principales.</p>	SI	
<p>Explicación:</p> <p>De acuerdo al Procedimiento de Inducción para Nuevos Directores, al nuevo director se le entrega la legislación vigente y relacionada al negocio de la Sociedad. Entre otros documentos, se le entrega copia de la Ley N° 18.046, sobre Sociedades Anónimas, del Reglamento de dicha ley, y de la Ley N° 18.045 de Mercado de Valores. Asimismo, se le hace entrega al nuevo director de aquellos manuales, políticas y otros que haya adoptado la Sociedad internamente para su adecuado funcionamiento, incluyendo, pero no limitado, al Manual de Manejo de Información de Interés para el Mercado, el Código Ético y el Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción.</p> <p>Manual de Manejo de Información de Interés para el Mercado:</p> <p>https://www.eneldistribucion.cl/la-compania/manual-manejo-informacion</p>		
<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.</p>	SI	
<p>Explicación:</p> <p>Los deberes de los directores son informados a éstos a través del Procedimiento de Inducción para Nuevos Directores. Adicionalmente, y tal como se indica en el numeral iv anterior, se les entrega copia de la Ley N° 18.046, del Reglamento de dicha ley y otros documentos internos que contienen las disposiciones legales que rigen los deberes y responsabilidades del directorio de una sociedad anónima abierta. En cuanto a fallos, sanciones o pronunciamientos más relevantes, éstos también se incluyen en la información a proporcionarse, conforme al referido procedimiento.</p>		
<p>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.</p>	SI	
<p>Explicación:</p> <p>De acuerdo al procedimiento vigente, a los nuevos directores se les entrega copia de todas las actas de directorio de la Sociedad correspondientes a los últimos dos (2) años. Con lo anterior se busca hacer entrega total de todos los acuerdos adoptados por el directorio para evitar sesgos en la presentación de información o que la misma sea insuficiente para que el nuevo director se imponga de los asuntos de la Sociedad. Adicionalmente y como se explicó precedentemente, los nuevos directores de la Sociedad tienen reuniones con las distintas gerencias en las que ellos</p>		

<p>pueden profundizar en la discusión de los acuerdos que, a juicio del nuevo director, pueden ser más relevantes.</p>		
<p>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.</p>	SI	
<p>Explicación: A los nuevos directores se les hace entrega de los últimos estados financieros anuales auditados, conteniendo sus notas explicativas y criterios contables. Asimismo, se les entregan los estados financieros aprobados del ejercicio en curso. Por último, en la reunión con la Gerencia de Planificación y Control el nuevo director podrá realizar todas las consultas que pueda tener respecto a dichos documentos.</p>		
<p>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 pudiere presentar uno de ellos.</p>	SI	
<p>Explicación: El Directorio ha definido el concepto de conflicto de interés a través de las disposiciones del Manual de Manejo de Información de Interés para el Mercado y del Código Ético. El Directorio toma en consideración las disposiciones legales vigentes y la normativa de la Comisión para el Mercado Financiero. El Procedimiento de Inducción para Nuevos Directores contempla el tema del tratamiento de los conflictos de interés.</p> <p>Código Ético, Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción: https://www.enel.cl/es/inversionistas/inversionistas-enel-distribucion/gobiernos-corporativos/codigo-etico-y-plan-tcc.html</p> <p>Manual de Manejo de Información de Interés para el Mercado: https://www.enel.cl/la-compania/manual-manejo-informacion</p> <p>Procedimiento de Inducción para Nuevos Directores: https://www.enel.cl/la-compania/practicas-gobierno-corporativo</p>		
<p>b) El directorio cuenta con un procedimiento o mecanismo de capacitación permanente del directorio para la actualización de conocimientos, que:</p>		
<p>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.</p>	SI	
<p>Explicación: Efectivamente, el directorio de la Sociedad cuenta con un mecanismo de capacitación permanente. Al respecto, en sesión de Directorio de fecha 30 de septiembre de 2015 se aprobó un Procedimiento de Capacitación Permanente y Mejoramiento Continuo del Directorio de Chilectra, actual Enel Distribución Chile S.A., que abarca tanto este punto de la Norma de Carácter General N° 385, como el acápite 1.J de la misma, sobre mejoramiento continuo. Las materias a tratar en las capacitaciones son aprobadas por el Directorio anualmente, así como un calendario de capacitación permanente y mejoramiento continuo, teniendo en consideración las eventuales sugerencias del Gerente General y de los Gerentes de las Áreas que pudieren ser afectadas.</p> <p>Procedimiento de Capacitación Permanente y Mejoramiento:</p>		

https://www.enel.cl/content/dam/enel-cl/inversionistas/enel-distribucion-chile/gobierno-corporativo/formacion-directorio/formacion-2019-directorio-enel-distribucion-chile.pdf		
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.	SI	
Explicación: Dado que la Sociedad es parte de un grupo multinacional, el directorio está constantemente informado sobre las prácticas de gobierno corporativo que se acuerdan en otras sociedades del grupo las que son analizadas de tiempo en tiempo para ver su posible implementación en Chile. Asimismo, el directorio puede solicitar las capacitaciones que estime pertinentes para la correcta administración de la Sociedad. Ver explicación indicada en el literal i) precedente.		
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.	SI	
Explicación: Estas materias sí se contemplan como parte de las capacitaciones del directorio en el Procedimiento de Capacitación Permanente y Mejoramiento Continuo, que entró en vigencia el 1 de enero de 2017. Ver explicación indicada en el literal i) precedente.		
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.	SI	
Explicación: Estas materias sí se contemplan en el Procedimiento de Capacitación Permanente y Mejoramiento Continuo que entrará en vigencia el 1 de enero de 2017. Ver explicación indicada en el literal i) precedente.		
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.	SI	
Explicación: Efectivamente, dentro de las capacitaciones contempladas anualmente para el directorio, se encuentra aquella en la que se les informa a los directores los aspectos legales y jurisprudenciales recientes, a nivel local e internacional, que impacten el negocio social o que puedan afectar su funcionamiento. Por ello, en caso que existan fallos o sanciones relevantes vinculadas con los deberes que por ley se le imponen al directorio, estos se informarán por medio de las mencionadas capacitaciones. Ver explicación indicada en el literal i) precedente.		
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.	SI	
Explicación: El Procedimiento de Capacitación Permanente y Mejoramiento Continuo sí incluye la materia señalada. El alcance del concepto “conflicto de interés” en el directorio que se maneja en la Sociedad es aquél establecido en las disposiciones legales vigentes, la normativa de la Comisión para el Mercado Financiero, en el Manual de Manejo de Información de Interés para el Mercado y también en el Código Ético de la Sociedad. Ver explicación indicada en el literal i) precedente.		

vii) Difunde anualmente las materias sobre las que en el último año se han realizado actividades de capacitación al directorio.	SI	
<p>Explicación: El Procedimiento de Capacitación Permanente y Mejoramiento Continuo sí contempla que las materias y las fechas de las capacitaciones realizadas por el directorio se publiquen en la página web de la Sociedad, omitiéndose aquellas materias o información que puedan considerarse confidenciales o cuya difusión pueda ser contraria a los intereses de la Sociedad. Ver explicación indicada en el literal i) precedente.</p> <p>https://www.enel.cl/content/dam/enel-cl/inversionistas/enel-distribucion-chile/gobierno-corporativo/formacion-directorio/formacion-2019-directorio-enel-distribucion-chile.pdf</p>		
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:		
i) Que contemple la posibilidad de veto por parte de uno o más directores para la contratación de un(a) asesor(a) en particular.		NO
<p>Explicación: Cuando se ha requerido la asesoría de un experto en estas materias, ya sea a petición de uno o más directores, la elección del asesor se realiza respetando los quórums de votación del directorio. Para la designación de sus asesores, los directores toman en consideración los antecedentes del asesor, su conocimiento de la industria o materia, así como su reputación en el mercado, entre otros. Todo lo anterior en cumplimiento de lo dispuesto en artículo 43 de la LSA y 80 del Reglamento de la LSA. Adicionalmente, en el evento que el asesor externo sea una persona relacionada a la Sociedad, se da estricto cumplimiento al Título XVI de la LSA.</p>		
ii) Que a requerimiento de al menos uno de sus integrantes sea contratada la asesoría para la materia requerida por aquél.		NO
<p>Explicación: Ver explicación indicada en el literal i) precedente.</p>		
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.		NO
<p>Explicación: Nos remitimos a la explicación indicada en el literal i) precedente.</p>		
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:		
i) El programa o plan de auditoría.	SI	
<p>Explicación: En la Sesión Ordinaria del Directorio del 30 de septiembre de 2015, el Directorio aprobó adoptar la práctica que contempla reuniones trimestrales con la Empresa de</p>		

Auditoría Externa, para tratar los temas que en los literales de esta letra se señalan, la que quedó implementada durante el ejercicio 2017.		
ii) Eventuales diferencias detectadas en la auditoría respecto de prácticas contables, sistemas administrativos y auditoría interna.	SI	
Explicación: Nos remitimos a la explicación indicada en el literal i) precedente.		
iii) Eventuales deficiencias graves que se hubieran detectado y aquellas situaciones irregulares que por su naturaleza deban ser comunicadas a los organismos fiscalizadores competentes.	SI	
Explicación: Nos remitimos a la explicación indicada en el literal i) precedente.		
iv) Los resultados del programa anual de auditoría.	SI	
Explicación: Nos remitimos a la explicación indicada en el literal i) precedente.		
v) Los posibles conflictos de interés que puedan existir en la relación con la empresa 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.	SI	
Explicación: Nos remitimos a la explicación indicada en el literal i) precedente.		
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:		
i) El adecuado funcionamiento del proceso de gestión de riesgos.	SI	
Explicación: En la Sesión Ordinaria del Directorio del 29 de enero de 2108 el Directorio aprobó adoptar la práctica que contempla una reunión trimestral con el Área de Riesgos, para tratar los temas que en los literales de esta letra se señalan.		
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.	SI	
Explicación: Nos remitimos a la explicación indicada en el literal i) precedente.		
iii) Las recomendaciones y mejoras que en opinión de la unidad sería pertinente realizar para gestionar de mejor manera los riesgos de la entidad.	SI	
Explicación: Nos remitimos a la explicación indicada en el literal i) precedente.		
iv) Los planes de contingencia diseñados para reaccionar frente a la materialización de eventos críticos, incluida la continuidad del directorio en situaciones de crisis.	SI	
Explicación: Nos remitimos a la explicación indicada en el literal i) precedente.		

<p>f) El directorio se reúne al menos trimestralmente con la unidad de auditoría interna, oficial de cumplimiento o responsable de función equivalente, para analizar:</p>		
<p>i) El programa o plan de auditoría anual.</p>	SI	
<p>Explicación: En sesión de directorio de 28 de agosto de 2019, se acordó que estas reuniones tuvieran se efectuasen trimestralmente.</p>		
<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.</p>	SI	
<p>Explicación: En sesión de directorio de 28 de agosto de 2019, se acordó que estas reuniones tuvieran se efectuasen trimestralmente.</p>		
<p>iii) Las recomendaciones y mejoras que en opinión de la unidad sería pertinente realizar para minimizar la ocurrencia de irregularidades o fraudes.</p>	SI	
<p>Explicación: En sesión de directorio de 28 de agosto de 2019, se acordó que estas reuniones tuvieran se efectuasen trimestralmente.</p>		
<p>iv) La efectividad de los modelos de prevención de delitos implementados por la sociedad.</p>	SI	
<p>Explicación: En sesión de directorio de 28 de agosto de 2019, se acordó que estas reuniones tuvieran se efectuasen trimestralmente.</p>		
<p>g) El directorio se reúne al menos trimestralmente con la unidad de Responsabilidad Social, Desarrollo Sostenible o responsable de función equivalente, para analizar:</p>		
<p>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.</p>	SI	
<p>Explicación: En sesión de directorio de 28 de agosto de 2019, se acordó que estas reuniones tuvieran se efectuasen trimestralmente.</p>		
<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.</p>	SI	
<p>Explicación: En sesión de directorio de 28 de agosto de 2019, se acordó que estas reuniones tuvieran se efectuasen trimestralmente.</p>		

iii) La utilidad y aceptación que han tenido los reportes de sostenibilidad difundidos a los grupos de interés relevantes de la sociedad.	SI	
Explicación: En sesión de directorio de 28 de agosto de 2019, se acordó que estas reuniones tuvieran se efectuasen trimestralmente.		
h) El directorio contempla durante cada año la realización de visitas en terreno a las distintas dependencias e instalaciones de la sociedad, para conocer:		
i) El estado y funcionamiento de esas dependencias e instalaciones.	SI	
Explicación: En la Sesión Ordinaria del Directorio del 28 de noviembre de 2017 se aprobó la programación de las visitas a instalaciones de la Compañía para el año 2018. En la Sesión Ordinaria del Directorio del 20 de diciembre de 2018 se aprobó la programación de las visitas a instalaciones de la Compañía para el año 2019.		
ii) Las principales funciones y preocupaciones de quienes se desempeñan en las mismas.	SI	
Explicación: Nos remitimos a la explicación indicada en el literal i) precedente.		
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.	SI	
Explicación: Nos remitimos a la explicación indicada en el literal i) precedente.		
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.		NO
Explicación: En las reuniones que el directorio de la Sociedad sostiene o sostenga para los puntos referidos en las letras d) a la f) anteriores, se prevé que se encuentre presente el Gerente General de la misma.		
j) El directorio cuenta con un procedimiento formal de mejoramiento continuo en operación:		
i) Para detectar e implementar eventuales mejoras en su organización y funcionamiento.	SI	
Explicación: El directorio de la Sociedad cuenta con un mecanismo de capacitación permanente; en sesión de Directorio de fecha 30 de septiembre de 2015, se aprobó un Procedimiento de Capacitación Permanente y Mejoramiento Continuo del Directorio de Chilectra, actual Enel Distribución Chile S.A., que abarca tanto este punto de la Norma de Carácter General N°385 como el acápite 1.b del mismo, sobre capacitación permanente.		

<p>Sin embargo, se acordó que este procedimiento entrara en vigencia el 1 de enero de 2017. Las materias a tratar en las capacitaciones y mejoramiento continuo son aprobadas por el Directorio anualmente, así como un calendario de capacitación permanente y mejoramiento continuo, teniendo en consideración las eventuales sugerencias del Gerente General y de los Gerentes de las Áreas que pudieren ser afectadas.</p> <p>A través de las distintas actividades de capacitación que se prevén, permitirán a los directores identificar las reformas legales y organizacionales que se estén implementando en Chile y en otros países en los que la Sociedad tiene negocios. Estas instancias permiten al directorio detectar aquellas áreas en las que se podrían realizar mejoras y analizar la posibilidad de implementar aquellos cambios que puedan resultar provechosos para la Sociedad.</p> <p>Procedimiento de Capacitación Permanente y Mejoramiento: https://www.eneldistribucion.cl/la-compania/practicas-gobierno-corporativo</p>		
<p>ii) Para detectar aquellas áreas en que sus integrantes pueden fortalecerse y continuar perfeccionándose.</p>	SI	
<p>Explicación: De acuerdo al Procedimiento de Capacitación Permanente y Mejoramiento Continuo que entró en vigencia el 1 de enero de 2017, se cumple con esta práctica, pero fue diferida su implementación. El directorio puede proponer capacitación en aquellas materias en las que requiera perfeccionamiento, por lo que existen facilidades para que los directores continúen profundizando sus conocimientos y adquiriendo nuevas habilidades que les permitan realizar cada vez mejor sus funciones. Asimismo, las gerencias de la Sociedad pueden proponer al directorio ciertas materias en las cuales tales gerencias estiman que sería conveniente que el directorio pudiera fortalecerse. Ver explicación indicada en el literal i) precedente.</p>		
<p>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.</p>	SI	
<p>Explicación: El Procedimiento de Capacitación establece expresamente que las capacitaciones en las que podrán participar los Directores, comprenderán todo tipo de materias que puedan entregar conocimientos y habilidades necesarias para alcanzar los fines propios del rol de Director, el cumplimiento de los objetivos del Directorio y para identificar aquellas áreas en que los integrantes del mismo pueden fortalecerse y continuar perfeccionándose.</p> <p>En virtud de lo expuesto, consideramos que la Compañía cuenta con adecuadas prácticas de gobierno corporativo que le permite a sus Directores obtener capacitación necesaria para perfeccionarse en todas aquellas áreas en las que encuentren que tengan debilidades, incluidas las referidas a las 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. Ver explicación indicada en el literal (i) precedente.</p>		
<p>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.</p>		NO

<p>Explicación: La frecuencia de las reuniones ordinarias del directorio se encuentra establecida en los estatutos de la Sociedad. En lo que respecta a tiempo mínimo de duración de las reuniones o tiempos de dedicación a la función de director, se ha estimado que no es necesario establecer regulaciones específicas pues la dedicación que se dé a las funciones de director, de acuerdo a las disposiciones de la LSA, está regulada por el estándar de cuidado y diligencia que los hombres emplean ordinariamente en sus propios negocios, siendo los directores responsables solidariamente de los perjuicios causados a la Sociedad y a los accionistas por sus actuaciones dolosas o culpables. Cabe destacar que el directorio cuenta con una política por la cual la administración debe entregar a los directores la información relevante de los temas a tratar en cada sesión de directorio, con a lo menos tres días de anticipación, para permitirles un análisis de los mismos. Por último, se deja constancia que los directores de la Sociedad se encuentran continuamente informados sobre los acontecimientos de la Sociedad y, cuando lo estiman necesario, acuerdan sesiones extraordinarias para aquellos temas que requieran de una rápida atención.</p>		
<p>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.</p>		NO
<p>Explicación: El mismo directorio está atento a su funcionamiento a fin que se responda de manera adecuada a las necesidades particulares de la Sociedad. No obstante lo anterior, el procedimiento de mejoramiento continuo del directorio no contempla de manera específica situaciones que impliquen un cambio en el funcionamiento de este órgano de la administración. Lo anterior debido a que en la práctica, los directores de la Sociedad son continuamente informados de los acontecimientos que afectan a la misma, y en situaciones de crisis, son capaces de actuar en forma muy expedita para tomar todas aquellas medidas que estimen pertinentes para resolver cada situación en particular. En consideración a lo señalado en el número 1 letra c) de la Circular N°1530, el Directorio aprobó en sesión de 31 de mayo de 2001 los medios tecnológicos a utilizar para los directores que no se encuentren físicamente en la sala de la sesión. Para tales efectos, se aprobaron como medios tecnológicos a utilizarse en la circunstancia antes descrita, la conferencia telefónica y la videoconferencia, teniendo presente en todo caso, que dichos medios podrán ser utilizados siempre que se cumpla con el requisito que los directores asistentes, ya sea que se encuentren presentes físicamente en la sala de la sesión o bien aquéllos que se encuentren a distancia, estén simultánea y permanentemente comunicados entre sí.</p>		
<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.</p>	SI	
<p>Explicación: El Procedimiento de Capacitación Permanente y Mejoramiento Continuo contempla esta práctica. Ver explicación indicada en el literal i) precedente.</p>		
<p>vii) En que la detección a que se refiere los números i a iii anteriores, se realice al menos sobre una base anual.</p>	SI	
<p>Explicación: La detección de posibilidades de mejora en el funcionamiento del directorio, de perfeccionamiento de sus integrantes y de eventuales barreras organizacionales es un trabajo de base constante y permanente.</p>		
<p>k) El directorio cuenta con un sistema de información en operación y de acceso por parte de cada director que:</p>		

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 a un mecanismo de ordenamiento que facilite su indexación y búsqueda de información.	SI	
<p>Explicación: En Directorio Ordinario de fecha 30 de septiembre de 2015 se acordó adoptar un sistema de despacho electrónico para que el directorio cuente con un sistema de información en operación y de acceso por parte de cada director que, en términos generales le permita acceder, de manera segura, remota y permanente a la documentación relativa a las sesiones de directorio. Tiene también por objeto la gestión “paperless” de toda la documentación que se pone a disposición de los miembros del directorio. Este sistema contempla todos los elementos de la práctica.</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.	SI	
<p>Explicación: Esta práctica ya está implementada. Ver explicación indicada en el literal i) precedente.</p>		
iii) Permite el acceso a que se refiere el número ii anterior, con al menos 5 días de antelación a la sesión respectiva.		NO
<p>Explicación: El plazo adoptado es de tres días de antelación a la sesión respectiva.</p>		
iv) Le permite acceder de manera segura, remota y permanente, al sistema de denuncias implementado por la sociedad.	SI	
<p>Explicación: El Canal Ético está disponible en la web de la Sociedad para todos los interesados en: https://www.enel.cl/es/inversionistas/inversionistas-enel-distribucion/gobiernos-corporativos/canal-etico.html</p>		
v) Le permite revisar el texto definitivo del acta de dicha sesión.	SI	
<p>Explicación: El borrador de acta es preparado por el Sr. Fiscal y Secretario del Directorio y distribuido por medio electrónico a todos los directores. Los directores pueden hacer las observaciones y proponer los cambios que estimen pertinentes.</p>		
vi) Permite la revisión a que se refiere el número v) anterior, con no más de 5 días posteriores a la sesión respectiva.		NO
<p>Explicación: El plazo de 5 días posteriores a la sesión respectiva es muy breve para la discusión y consenso del acta. El borrador de acta es preparado por el Sr. Fiscal y Secretario del Directorio y distribuido a todos los directores. Los directores pueden hacer las observaciones y proponer los cambios que estimen pertinentes.</p>		
<p>2. De la relación entre la sociedad, los accionistas y el público en general.</p>		

<p>a) El directorio ha implementado un procedimiento formal y en operación para que los accionistas de la sociedad se puedan informar:</p>		
<p>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.</p>		NO
<p>Explicación El directorio de la Sociedad no emite opiniones respecto de las capacidades, condiciones, experiencias y visiones que debiesen tener los directores, dado que entiende que la elección de los miembros del directorio de la Sociedad es una decisión soberana e independiente de sus accionistas quienes deben decidir cuáles son, en su propia opinión, las capacidades, condiciones, experiencias y visiones que buscan en dichos directores.</p>		
<p>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.</p>		NO
<p>Explicación Ver explicación contenida en el número anterior. Adicionalmente, dada la diversidad de sociedades e industrias en Chile, se estima que no es posible realizar dicha sugerencia basada en un número de directorios, en desconocimiento de los requerimientos específicos de cada uno de dichos directorios y en las circunstancias particulares de cada director.</p>		
<p>iii) Antes de la votación correspondiente, la experiencia, profesión u oficio del candidato a director.</p>	SI	
<p>Explicación: Conforme a la Norma de Carácter General N°341, en sesión de directorio de fecha 21 de marzo de 2013 se adoptó el procedimiento consistente en que la información referida a un candidato a director, incluyendo su experiencia y perfil profesional, es puesta a disposición de los accionistas en el sitio Web de la Sociedad, con al menos dos días de anticipación a la junta respectiva, en el caso de ser oportunamente entregada a la Sociedad por el respectivo candidato. La misma práctica fue adoptada en sesión de directorio de fecha 30 de septiembre de 2015, de acuerdo a la Norma de Carácter General N°385.</p> <p>Procedimiento de Información a los Accionistas sobre Antecedentes de Candidatos a Director: https://www.eneldistribucion.cl/la-compania/practicas-gobierno-corporativo</p>		
<p>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.</p>	SI	
<p>Explicación: En sesión de directorio de fecha 30 de septiembre de 2015, se adoptó el procedimiento consistente en poner a disposición de los accionistas la información referida a las relaciones contractuales que un candidato a director ha mantenido con el controlador de la Sociedad, o sus principales competidores o proveedores, durante los 18 meses anteriores a la votación, en la medida que le sea provista por el respectivo candidato, en conjunto con la información señalada en el número anterior.</p>		
<p>b) El directorio ha implementado un mecanismo, sistema o procedimiento formal que permita:</p>		

<p>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.</p>		NO
<p>Explicación: Se estima que por el momento no es necesario que la sociedad cuente con un mecanismo que permita la votación remota y participación en tiempo real de los accionistas en las juntas de accionistas, debido a que el accionista controlador detenta el 99,0779% de la propiedad de la compañía.</p>		
<p>ii) A los accionistas observar, de manera remota y en tiempo real, lo que ocurre durante las juntas de accionistas.</p>		NO
<p>Explicación: Se ha estimado que resulta suficiente cumplir con lo dispuesto en el artículo 72 de la LSA que obliga a dejar constancia de las deliberaciones y acuerdos de las juntas en el libro de actas correspondiente. El acta respectiva es firmada dentro del plazo y queda a disposición de los accionistas en el sitio de internet de la Sociedad. Asimismo, copia de las actas son enviadas a esta CMF en cumplimiento de la NCG N° 30 y, en caso que los acuerdos lo ameriten según la normativa aplicable, son informados como Hecho Esencial en los plazos establecidos para ello.</p>		
<p>iii) Al público en general informarse en tiempo real de los acuerdos adoptados en la junta de accionistas.</p>		NO
<p>Explicación: Ver explicación en literal (ii) inmediatamente anterior.</p>		
<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.</p>		NO
<p>Explicación: Ver explicación contenida en los números anteriores de esta sección.</p>		
<p>c) El directorio ha aprobado una política y establecido procedimientos formales que tienen por objetivo proveer anualmente al público información respecto a:</p>		
<p>i) Las políticas adoptadas por la sociedad en materia de responsabilidad social y desarrollo sostenible.</p>	SI	
<p>Explicación: En sesión de 21 de diciembre de 2016, el Directorio ha adoptado la denominada "Política de Sostenibilidad y Relacionamiento Comunitario", que incluye las materias sugeridas en esta práctica. En el Código Ético se establece que la Compañía se compromete a promover en sus respectivas filiales la preparación anual de un Informe de Sostenibilidad de conformidad con los mejores estándares nacionales e internacionales, que examine las tres dimensiones de responsabilidad, a saber: económica, social y medioambiental. Asimismo, se compromete a promover que los respectivos Informes de Sostenibilidad ofrezcan información clara, verídica y correcta de los resultados obtenidos en todas las áreas relacionadas con los implicados con respecto a los principios y compromisos asumidos en el Código, además de los objetivos de mejora establecidos periódicamente, presentando, en caso de eventos extraordinarios o excepcionales, enfoques específicos.</p>		

<p>Adicionalmente, se establece que los Informes de Sostenibilidad son sometidos al control externo por parte de una Sociedad independiente acreditada.</p> <p>En la “Política de Sostenibilidad”, se da cuenta que la Compañía es consciente del impacto que sus actividades pueden tener sobre el medio ambiente, las condiciones de vida, el desarrollo económico, social y el bienestar general de la sociedad, de modo que está comprometida a promover el desarrollo social de las comunidades en las localidades donde operamos a través de valor compartido, protegiendo el medio ambiente y garantizando un mundo mejor para las futuras generaciones.</p> <p>Política de Sostenibilidad: https://www.enel.cl/es/sostenibilidad/nuestro-compromiso/politica-de-sostenibilidad-y-relacionamiento-comunitario.html</p>		
<p>ii) Los grupos de interés identificados por la sociedad como relevantes, así como las razones por las que tales grupos tienen esa condición.</p>	SI	
<p>Explicación: Ver explicación indicada en el literal i) precedente. Cabe señalar, además, que la compañía utiliza una metodología de identificación y priorización de grupos de interés, que son actualizados de forma continua para gestionar la información y la relación con éstos de forma efectiva. Se ha realizado un exhaustivo trabajo de identificación y priorización de stakeholders. Lo anterior así como los principales grupos de interés identificados a partir de ese ejercicio, constan en el Informe de Sostenibilidad de la Sociedad, el que es examinado por el Directorio.</p>		
<p>iii) Los riesgos relevantes, incluidos los de sostenibilidad, de la sociedad, así como las principales fuentes de esos riesgos.</p>	SI	
<p>Explicación: Ver explicación indicada en el literal i) precedente. Sin embargo, cabe señalar que una extensa explicación respecto de los riesgos relevantes a que está expuesta la Sociedad y los distintos sistemas de identificación, medición, limitación de concentración y supervisión mediante los cuales estos se gestionan, se pone a disposición del público en la Memoria Anual que es aprobada por la junta de accionistas de la Sociedad.</p> <p>Memoria: https://www.enel.cl/es/inversionistas/inversionistas-enel-distribucion/reportes/memorias.html</p>		
<p>iv) Los indicadores medidos por la sociedad en materia de responsabilidad social y desarrollo sostenible.</p>	SI	
<p>Explicación: Ver explicación indicada en el literal i) precedente. El detalle de dichos indicadores se puede apreciar en el Informe de Sostenibilidad, antes mencionado.</p>		
<p>v) La existencia de metas y la evolución que han tenido los indicadores de sostenibilidad.</p>	SI	
<p>Explicación: Ver explicación indicada en el literal i) precedente.</p>		
<p>d) Para efectos de la definición de las políticas, indicadores y formato de reporte referidos en la letra c) 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</p>	SI	

"Global Reporting Initiative" o del "International International Reporting Council".		
Explicación: Ver explicación indicada en el literal (i) de letra (c) de esta sección. Sin embargo, en la definición de dichas políticas, indicadores y formatos de reportes sí se han seguido estándares internacionales como los señalados.		
e) La sociedad cuenta con una unidad de relaciones con los accionistas, inversionistas y medios de prensa que:		
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.	SI	
Explicación: La Gerencia de Planificación y Control de la Compañía tiene como una de sus principales funciones la relación con accionistas e inversionistas, en la que interviene don Rodrigo Vargas de dicha área. Asimismo, la Sociedad cuenta con una Gerencia de Comunicaciones a cargo de las relaciones con los medios de prensa.		
ii) Cuenta con personas que, al menos, dominen el idioma inglés para responder a las consultas de quienes no hablen español.	SI	
Explicación: Se cuenta con personal con dominio del idioma inglés.		
iii) Es la única unidad autorizada por el directorio para responder tales consultas a los accionistas, inversionistas y medios de prensa.	SI	
Explicación: En sesión de directorio de 28 de agosto de 2019, se acordó que las unidades autorizadas para responder consultas a los accionistas, inversionistas y medios de prensa son la Gerencia de Comunicaciones y la Gerencia de Planificación y Control de la compañía.		
f) El directorio cuenta con un procedimiento formal de mejoramiento continuo en operación:		
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.		NO
Explicación: A la fecha, se ha estimado suficiente proceder con la elaboración y difusión de información al mercado en cumplimiento de lo dispuesto en la normativa aplicable, en especial en la Ley N° 18.045, de Mercado de Valores, y en la Norma de Carácter General N° 30 de la CMF. Sin embargo, la Sociedad suele mantener su página Web		

actualizada respecto de todas aquellas materias que se estima son de interés para el mercado.		
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.		NO
Explicación: Ver explicación indicada en el literal i) precedente.		
iii) Que considere la asesoría de un experto ajeno a la sociedad para la detección e implementación de esas eventuales mejoras.		NO
Explicación: Ver explicación indicada en el literal i) precedente.		
iv) En que la detección a que se refieren los números i y ii anteriores, se realiza al menos sobre una base anual.		NO
Explicación: Ver explicación indicada en el literal i) precedente.		
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.	SI	
Explicación: La página es www.eneldistribucion.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:		
i) Tiene como directrices generales las políticas de gestión de riesgos aprobadas por el directorio.	SI	
Explicación: Una Política de Gestión de Riesgos incluyendo un proceso formal de Gestión y Control de Riesgos fue aprobada por el Directorio en sesión de mayo de 2017.		
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.		NO
Explicación: Cuenta con una unidad de Risk Control pero que no reporta directamente al directorio.		
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.	SI	
Explicación: La Gerencia de Auditoría Interna es responsable de la efectividad y cumplimiento de las políticas y procedimientos en vigor en la Sociedad y reporta directamente al directorio.		

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.	SI	
Explicación: Ver explicación indicada en el literal i) precedente. Cabe señalar que sí se incorpora la cuantificación, monitoreo y comunicación de riesgos considerando todo el grupo empresarial al que pertenece la Sociedad.		
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.	SI	
Explicación: Cabe señalar que sí considera dicho impacto potencial. Ver explicación indicada en el literal i) precedente.		
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.	SI	
Explicación: Sí, se cumple con los principios, directrices y recomendaciones como los señalados. Ver explicación indicada en el literal i) precedente.		
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.	SI	
Explicación: La sociedad cuenta con un Código de Ética, un Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción y una Política de Derechos Humanos, aprobados por el directorio. Ver explicación indicada en el literal i) precedente. Código Ético y Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción: https://www.enel.cl/es/inversionistas/inversionistas-enel-distribucion/gobiernos-corporativos/codigo-etico-y-plan-tcc.html Política de Derechos Humanos: https://www.enel.cl/es/inversionistas/inversionistas-enel-distribucion/gobiernos-corporativos/politica-derechos-humanos.html		
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.	SI	
Explicación: Se contempla que el personal atingente, independiente del vínculo contractual que lo una con la Sociedad, sea debidamente informado y capacitado respecto de tales materias. Dichas políticas y procedimientos son revisados periódicamente y actualizados, si correspondiere. Ver explicación indicada en el literal i) precedente.		
ix) Es revisado y actualizado, al menos anualmente.	SI	
Explicación:		

Se prevé que la Política de Riesgos sea revisada anualmente.		
b) El directorio ha implementado un procedimiento formal y que está en operación:		
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.	SI	
Explicación: La compañía cuenta con un procedimiento denominado Canal Ético, el cual ha sido puesto en conocimiento del personal. Los trabajadores pueden informar de cualquier irregularidad de forma anónima. Canal ético: https://www.enel.cl/es/inversionistas/inversionistas-enel-distribucion/gobiernos-corporativos/canal-etico.html		
ii) Que garantiza el anonimato del denunciante.	SI	
Explicación: Las denuncias al Canal Ético se realizan de forma anónima y garantizan el anonimato del denunciante.		
iii) Que permite al denunciante conocer el estado de su denuncia.	SI	
Explicación: Efectivamente los denunciantes pueden conocer el estado de sus denuncias a través del sitio Web de la Sociedad.		
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.	SI	
Explicación: El Canal Ético es informado a los empleados de la Sociedad y además se encuentra disponible para dichos empleados y terceros en la página Web de la Sociedad.		
c) El directorio ha implementado un procedimiento formal y que está en operación:		
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.		NO
Explicación: Si bien el directorio no ha implementado un procedimiento formal para estos efectos, el tema está cabalmente abordado. El Procedimiento de Capacitación permite detectar e implementar eventuales mejoras en su organización y funcionamiento, el que indica que, dentro de las materias respecto de las cuales recibirán capacitación, se encuentran como tema los principales avances que han ocurrido en el último año en materias de inclusión, diversidad y reportes de sostenibilidad.		

<p>La Política de Diversidad establece que la Compañía rechaza toda forma de discriminación arbitraria y está comprometida a asegurar y promover la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades, adoptando expresamente los siguientes principios claves:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. No discriminación arbitraria; ii. Igualdad de trato y de dignidad para todas las formas de diversidad; iii. Inclusión; y, iv. Conciliación de la vida laboral y familiar. <p>Para lograr lo anterior se establecen una serie de acciones específicas destinadas a promover estos principios, entre las que destacan: a) que en los procesos de reclutamiento y selección se propenderá al equilibrio de los sexos; b) se implementarán reuniones con universidades o institutos superiores destinados a identificar programas y oportunidades de colaboración para promover la participación e inclusión de estudiantes mujeres; c) programas que persigan lograr un equilibrio entre las necesidades parentales y sus aspiraciones de crecimiento personal; d) programa de tutorías para apoyar a los trabajadores de mayor edad en periodos de contratación; e) designar a un encargado de las materias relacionadas con la discapacidad; y f) el diseño de cursos y talleres sobre comportamientos y valores relacionados con la diversidad y la inclusión para los equipos del área de Recursos Humanos.</p> <p>Junto a lo anterior, la Política de Derechos Humanos, recoge el compromiso y las responsabilidades de la compañía en relación con todos los derechos humanos, en especial con las que afectan su actividad y las operaciones desarrolladas por sus trabajadores. En este sentido, destacan principios relacionados con prácticas laborales, relación con comunidades y la Sociedad en general.</p> <p>De esta forma, se entrega a la Gerencia de Comunicación, el deber de planificar, implementar y coordinar procesos de debida diligencia, con el fin de que se respeten los principios establecidos y se identifiquen posibles vulneraciones a los mismos.</p> <p>Política de Derechos Humanos: https://www.enel.cl/es/inversionistas/inversionistas-enel-distribucion/gobiernos-corporativos/politica-derechos-humanos.html</p> <p>Política de Diversidad e Inclusión: https://www.enel.cl/es/inversionistas/inversionistas-enel-distribucion/gobiernos-corporativos/politica-de-diversidad-e-inclusion.html</p>		
<p>ii) Para identificar la diversidad de capacidades, conocimientos, condiciones, experiencias y visiones con que deben contar sus ejecutivos principales.</p>		NO
<p>Explicación: Ver explicación indicada en el literal i) precedente.</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>		NO

<p>Explicación: Ver explicación indicada en el literal i) precedente.</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>	SI	
<p>Explicación: El Procedimiento es el siguiente: i) Para facilitar el adecuado funcionamiento de la sociedad ante el reemplazo o pérdida del Gerente General, éste será sustituido por quien designe el Directorio. Por otra parte, en caso de que esta pérdida se refiera a los ejecutivos principales de la sociedad, será el Gerente General quien determinará las personas que interinamente los sustituirán hasta el nombramiento, por parte del Directorio, de un reemplazante. ii) El Directorio, al tratar de la designación de un Gerente General o ejecutivo principal, deberá considerar y dejar archivados como documentos oficiales del mismo los antecedentes tenidos a la vista, que deberán incluir, a lo menos, el nivel académico, la experiencia previa y trayectoria del candidato. iii) El ejecutivo saliente deberá informar, si ello fuere posible, en una o más reuniones personales con el ejecutivo entrante, acerca de los principales asuntos propios del cargo.</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>		NO
<p>Explicación: Revisar explicaciones contenidas en dichos números.</p>		
<p>d) El directorio ha implementado un procedimiento formal y que está en operación:</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>		NO
<p>Explicación: El directorio de la Sociedad no ha visto la necesidad de establecer un procedimiento formal para este tipo de situaciones. No obstante, el Directorio examina los sistemas de remuneraciones y planes de compensación de gerentes, ejecutivos principales y trabajadores de la sociedad. Los planes de compensación de gerentes y ejecutivos principales se elaboran sobre una base equilibrada de incentivos, poniendo especial cuidado en que no se favorezca ni estimule la adopción de riesgos, todo lo anterior en concordancia a las políticas y normativa interna de la sociedad.</p>		
<p>ii) Que contempla la asesoría de un tercero ajeno a la sociedad que apoye al directorio, y al comité de directores en caso que corresponda, en la revisión a que se refiere el numeral i anterior.</p>		NO
<p>Explicación: Revisar explicaciones contenida en número anterior.</p>		
		NO

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 de internet de la sociedad.		
<p>Explicación: Si bien no hay un procedimiento formal establecido por el directorio, la información sobre la materia se difunde al público a través de la Memoria Anual, que se sube a la página en internet de la sociedad.</p> <p>Memoria Anual: https://www.enel.cl/es/inversionistas/inversionistas-enel-distribucion/reportes/memorias.html</p>		
iv) que contempla someter dichas estructuras salariales y políticas a aprobación de los accionistas.		NO
<p>Explicación: En su calidad de órgano encargado de la administración de la Sociedad, a la fecha el directorio no ha estimado necesario implementar una práctica como la sugerida en este número.</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:		
i) Ha sido revisada y validada por un tercero ajeno a la sociedad.	SI	
<p>Explicación: La Autoevaluación del Directorio correspondiente al ejercicio 2018, respecto a la adopción de las prácticas contenidas en la NCG N°385, ha sido revisada y validada por la empresa certificadora de Programas de Cumplimiento BH Compliance Limitada.</p> <p>Asimismo, cabe señalar que la persona o equipo de personas que realizaron esta tarea cumplen con los requisitos establecidos en el numeral ii del punto 2.4 a), esto es, 5 años de experiencia en evaluación de procesos, efectividad de controles y realización de más de 100 procesos de certificación de Modelos de Prevención de Delitos, tanto en Chile como en el extranjero.</p> <p>BH Compliance se encuentra registrada en la nómina de la Bolsa de Comercio de Santiago desde el 01 de junio de 2016.</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.	SI	
<p>Explicación: Se cumple con este estándar. Ver respuesta indicada en el literal (i) anterior.</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.	SI	
<p>Explicación: Se cumple con este estándar. Ver respuesta indicada en el literal (i) anterior.</p>		
iv) La entidad o personas que realizaron la revisión y validación, pertenecen a una nómina establecida por las bolsas nacionales de	SI	

entidades que cumplen las condiciones definidas por las mismas para certificar la autoevaluación a que se refiere la presente normativa.		
Explicación: Se cumple con este estándar. Ver respuesta indicada en el literal (i) anterior.		