

**PRÁCTICAS DE GOBIERNO CORPORATIVO, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y
DESARROLLO SOSTENIBLE
NORMA DE CARÁCTER GENERAL N° 385 SVS
ENEL GENERACIÓN S.A.
2017**

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.	Sí	
<p>Explicación: De acuerdo al Procedimiento de Inducción para Nuevos Directores de Enel Generación Chile S.A., antes denominada Empresa Nacional de Electricidad S.A., (en adelante la “Sociedad”), aprobado por el Directorio en sesión del día 28 de septiembre de 2015, se les entrega a dichos nuevos directores, entre otros, los siguientes documentos: estatutos, actas de sesiones de directorio y de Comité de Directores cuando se trata de miembros de dicho Comité, actas de juntas de accionistas, ello de los últimos dos años; hechos esenciales, memorias, informes de sostenibilidad, estados financieros auditados y estados financieros trimestrales, informes de riesgo, política de derechos humanos, etc. El contenido de la documentación antes señalada incluye aquellas materias referentes al negocio, estrategias y riesgos que atañan a la Sociedad. De esta manera, el nuevo director tiene acceso a extensa información de la Sociedad y no sólo a aquella que es más relevante. Sin embargo, 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 plantear inquietudes y requerir mayor información si lo estima necesario.</p> <p>Procedimiento de Inducción para Nuevos Directores: http://www.enelgeneracion.cl/es/conocenos/gobierno/Documents/Protocolo_de_Induccion_para_nuevos_directores.pdf</p> <p>Política de Derechos Humanos: http://www.enelgeneracion.cl/ES/CONOCENOS/GOBIERNO/Documents/Documentos%20de%20Inter%3%A9s/Pol%3%ADtica_Derechos_Humanos_def_.pd</p> <p>Informe de Sostenibilidad: http://www.enelgeneracion.cl/ES/CONOCENOS/GOBIERNO/Documents/Informe_Sostenibilidad_EndesaChile_2015.pdf</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	Sí	

**PRÁCTICAS DE GOBIERNO CORPORATIVO, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y
DESARROLLO SOSTENIBLE
NORMA DE CARÁCTER GENERAL N° 385 SVS
ENEL GENERACIÓN S.A.
2017**

<p>de los principales mecanismos que se emplean para conocer las expectativas y mantener una relación estable y duradera con aquellos.</p>		
<p>Explicación: La Sociedad utiliza una metodología de identificación y priorización de grupos de interés, tanto a nivel corporativo como de sus operaciones locales, 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. La Sociedad cuenta con un servicio de Relaciones con Inversionistas, quienes canalizan las preguntas e inquietudes de los accionistas, acreedores de la Sociedad y otros terceros que, entre otros objetivos, pretenden mantener una relación fluida y estable con inversionistas y accionistas de la Sociedad, así como con autoridades u otros terceros. En el evento que el nuevo director quisiera informarse sobre las relaciones con dichas personas puede requerir información directamente a la mencionada gerencia y unidad.</p> <p>Informe de sostenibilidad:</p> <p>http://www.enelgeneracion.cl/ES/CONOCENOS/GOBIERNO/Documents/Informe_Sostenibilidad_EndesaChile_2015.pdf</p>		
<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.</p>	Si	
<p>Explicación: Efectivamente la misión, visión, objetos estratégicos y otros de la Sociedad se comunica a los nuevos directores en las reuniones que tiene con el presidente del directorio y con las distintas gerencias y, según lo previsto en el Procedimiento de Inducción para Nuevos Directores, además, con la entrega de determinada información como por ejemplo, la Política sobre Derechos Humanos y los Informes de Sostenibilidad que se elaborarán a partir de este año, por tratarse de una sociedad cuya vigencia data del año 2016, instrumentos que explicitan los valores y principios que rigen a la Sociedad y por supuesto a quienes la integran, incluyendo políticas de inclusión y diversidad. Por último, los valores de la Sociedad también se encuentran incluidos en el Código Ético de la Sociedad que es otro de los documentos que se le entregan al nuevo director, así como en el Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción.</p> <p>El Directorio aprobó una Política de Diversidad en sesión ordinaria de fecha 28 de abril de 2016.</p> <p>Código Ético:</p>		

**PRÁCTICAS DE GOBIERNO CORPORATIVO, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y
DESARROLLO SOSTENIBLE
NORMA DE CARÁCTER GENERAL N° 385 SVS
ENEL GENERACIÓN S.A.
2017**

<p>http://www.enelgeneracion.cl/ES/CONOCENOS/GOBIERNO/Documents/C%C3%B3digo%20C3%89tico%20y%20Plan%20TCC/CODIGO_ETICO_ENDESA_CHILE_3.pdf</p> <p>Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción:</p> <p>http://www.enelgeneracion.cl/ES/CONOCENOS/GOBIERNO/Documents/C%C3%B3digo%20C3%89tico%20y%20Plan%20TCC/TCC_ENDESA_CHILE_3.pdf</p> <p>Política de diversidad:</p>		
<p>iv. El marco jurídico vigente más relevante aplicable a la entidad, al directorio y sus ejecutivos principales</p>	Sí	
<p>Explicación: De acuerdo al Procedimiento de Inducción para Nuevos Directores, al nuevo director se le hace entrega de la legislación vigente y atingente al negocio de la Sociedad. Entre otras, se entrega al director copias de la Ley No. 18.046 sobre Sociedades Anónimas (“LSA”), el Reglamento de Sociedades Anónimas, la Ley No. 18.045 de Mercado de Valores, entre otras. 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 a, el 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>http://www.enelgeneracion.cl/ES/CONOCENOS/GOBIERNO/Documents/Manual/Manual_de_Manejo_de_Informaci%C3%B3n_de_Inter%C3%A9s_para_el_Mercado.pdf</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>	Sí	
<p>Explicación: Los deberes que atañan a 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 hace entrega de la LSA, del Reglamento de la LSA 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, estos también se incluyen en la información a proporcionarse conforme al Procedimiento de Inducción para Nuevos Directores.</p>		

**PRÁCTICAS DE GOBIERNO CORPORATIVO, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y
DESARROLLO SOSTENIBLE
NORMA DE CARÁCTER GENERAL N° 385 SVS
ENEL GENERACIÓN S.A.
2017**

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.	Si	
Explicación: 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 pueden profundizar en la discusión de los acuerdos que, a juicio del nuevo director, puede ser más relevantes.		
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.	Sí	
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 le entrega los estados financieros aprobados del ejercicio en curso. Por último, en la reunión con la Gerencia de Administración, Finanzas y Control el nuevo director podrá realizar todas las consultas que pueda tener respecto a dichos documentos y en caso de que quiera una opinión externa puede reunirse con los auditores de la Sociedad.		
viii. Lo que en opinión del directorio es un conflicto de interés y como en opinión de este, o conforme al Código o Manual establecido al efecto, y sin perjuicio de aquellos conflictos de interés expresamente abordados por ley, debieran tratarse las situaciones en las que se pudiese presentar uno de ellos.	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 Superintendencia de Valores y Seguros (“SVS”). El Procedimiento de Inducción para Nuevos Directores contempla el tema del tratamiento de conflictos de interés.</p> <p>Código Ético http://www.enelgeneracion.cl/ES/CONOCENOS/GOBIERNO/Documents/C%C3%B3digo%20%C3%89tico%20y%20Plan%20TCC/CODIGO_ETICO_ENDESA_CHILE_3.pdf</p> <p>Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción http://www.enelgeneracion.cl/ES/CONOCENOS/GOBIERNO/Documents/C%C3%B3digo%20%C3%89tico%20y%20Plan%20TCC/TCC_ENDESA_CHILE_3.pdf</p> <p>Manual de Manejo de Información de Interés para el Mercado</p>		

**PRÁCTICAS DE GOBIERNO CORPORATIVO, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y
DESARROLLO SOSTENIBLE
NORMA DE CARÁCTER GENERAL N° 385 SVS
ENEL GENERACIÓN S.A.
2017**

<p>http://www.enelgeneracion.cl/ES/CONOCENOS/GOBIERNO/Documents/Manual/Manual de Manejo de Informaci%C3%B3n de Inter%C3%A9s para el Mercado.pdf</p> <p>Procedimiento de Inducción para Nuevos Directores</p> <p>http://www.enelgeneracion.cl/es/conocenos/gobierno/Documents/Protocolo de Induccion para nuevos directores.pdf</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>		No
<p>Explicación: Se contesta que no por la sola razón que el procedimiento aprobado entró en vigencia el 1 de enero de 2017. El directorio de la Sociedad cuenta con un mecanismo de capacitación permanente; en efecto, en sesión de Directorio de fecha 28 de septiembre de 2015, se aprobó un Procedimiento de Capacitación Permanente y Mejoramiento Continuo del Directorio de Enel Generación Chile S.A., y se precisa su entrada en vigencia para el 1 de enero de 2017 en sesión de Directorio de fecha 28 de enero de 2016, que abarca este punto de la Norma de Carácter General N°385 como el acápite 1.J del mismo, 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> <p>http://www.enelgeneracion.cl/es/conocenos/gobierno/Documents/Procedimiento de C apacitacion Permanente para el Directorio de Endesa.pdf</p>		
<p>ii. Como parte de esas materias contempla las mejores prácticas de gobierno corporativo que han ido adoptando otras entidades tanto a nivel local como internacional</p>		No
<p>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 contenida en (i), al principio de esta sección.</p>		

**PRÁCTICAS DE GOBIERNO CORPORATIVO, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y
DESARROLLO SOSTENIBLE
NORMA DE CARÁCTER GENERAL N° 385 SVS
ENEL GENERACIÓN S.A.
2017**

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.		No
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 contenida en (i), al principio de esta sección.		
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.		No
Explicación: Estas materias sí se contemplan en el Procedimiento de Capacitación Permanente y Mejoramiento Continuo que entró en vigencia el 1 de enero de 2017. Ver explicación contenida en (i), al principio de esta sección.		
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.		No
Explicación: Efectivamente, dentro de las capacitaciones contempladas anualmente para el directorio, se encuentra aquella en la que se les informa a los directores los desarrollos 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, éste se informará por medio de las mencionadas capacitaciones. Ver explicación contenida en (i), al principio de esta sección		
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.		No
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 aquel establecido en las disposiciones legales vigentes, la normativa de la Superintendencia de Valores y Seguros, en el Manual de Manejo de Información de Interés para el Mercado y también en el Código Ético de la Sociedad. Ver explicación contenida en (i), al principio de esta sección.		
vii. Difunde anualmente las materias sobre las que en el último año se han realizado actividades de capacitación al directorio.		No
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		

**PRÁCTICAS DE GOBIERNO CORPORATIVO, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y
DESARROLLO SOSTENIBLE
NORMA DE CARÁCTER GENERAL N° 385 SVS
ENEL GENERACIÓN S.A.
2017**

materias o información que puedan considerarse confidenciales o cuya difusión pueda ser contraria a los intereses de la Sociedad. Ver explicación contenida en (i), al principio de esta sección.		
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
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 44 y el Título XVI de la LSA.		
ii. Que a requerimiento de al menos uno de sus integrantes sea contratada la asesoría para la materia requerida por aquél.		No
Explicación: Por favor revisar la explicación contenida en (i) al principio de esta sección.		
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 adopto esa decisión en particular, lo cual además queda debidamente reflejado en el acta de la sesión correspondiente.		No
Explicación: Por favor revisar la explicación contenida en (i) al principio de esta sección.		
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.		No
Explicación: Con fecha 30 de noviembre de 2015 el Directorio aprobó la adopción de esta práctica, con la periodicidad trimestral propuesta en la Norma. Que está en proceso de adopción y quedará implementada completamente durante el ejercicio 2017.		
ii. Eventuales diferencias detectadas en la auditoría respecto de prácticas contables, sistemas administrativos y auditoría interna.		No
Explicación: Ver explicación contenida en (i) al principio de esta sección d).		
iii. Eventuales deficiencias graves que se hubieran detectado y aquellas situaciones irregulares que por su naturaleza deban ser comunicadas a los		No

**PRÁCTICAS DE GOBIERNO CORPORATIVO, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y
DESARROLLO SOSTENIBLE
NORMA DE CARÁCTER GENERAL N° 385 SVS
ENEL GENERACIÓN S.A.
2017**

organismos fiscalizadores competentes.		
Explicación: Ver explicación contenida en (i) al principio de esta sección d).		
iv. Los resultados del programa anual de auditoría.		No
Explicación: Ver explicación contenida en (i) al principio de esta sección d).		
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.		No
Explicación: Ver explicación contenida en (i) al principio de esta sección d).		
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.		No
Explicación: En sesión de 30 de noviembre de 2015 el Directorio acordó que estas reuniones tuvieran carácter de trimestrales. En efecto, considerando el caso de reuniones periódicas con el Directorio que prevé la NCG con distintas áreas de la compañía, con carácter trimestral, se cumpliría cabalmente con el propósito de darle a las respectivas materias la debida atención acordando, en algunos casos, periodicidades distintas a las propuestas en la Norma, que para el caso de la compañía resulta excesiva, debiendo atenderse además que la sociedad forma parte del Grupo Enel, que se ampara en prácticas de gobierno corporativo aplicables a dicho Grupo, de alcance mundial, de manera que, además de ajustarse a una periodicidad razonable para la Compañía.		
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.		No
Explicación: Ver explicación contenida en (i) al principio de esta sección e).		
iii. Las recomendaciones y mejoras que en opinión de la unidad sería pertinente realizar para gestionar de mejor manera los riesgos de la entidad.		No
Explicación: Ver explicación contenida en (i) al principio de esta sección e).		
iv. Los planes de contingencia diseñados para reaccionar frente a la materialización de eventos críticos, incluida la continuidad del directorio en situaciones de crisis.		No

**PRÁCTICAS DE GOBIERNO CORPORATIVO, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y
DESARROLLO SOSTENIBLE
NORMA DE CARÁCTER GENERAL N° 385 SVS
ENEL GENERACIÓN S.A.
2017**

Explicación: Ver explicación contenida en (i) de esta sección e). No obstante que se contempla tratar este tema en la práctica adoptada, cabe señalar que la administración de la Sociedad entiende que la elección del directorio y su revocación es una facultad de los accionistas que debe ser ejercida en junta de accionistas.		
f) El directorio se reúne al menos trimestralmente con la unidad de auditoría interna, oficial de cumplimiento o responsable de función equivalente, para analizar:		
i. El programa o plan de auditoría anual.		No
Explicación: En sesión de 30 de noviembre de 2015 el Directorio acordó que estas reuniones tuvieran carácter trimestral, posteriormente el Directorio acordó que tuvieran carácter semestral. En efecto, considerando el caso de reuniones periódicas con el Directorio que prevé la NCG con distintas áreas de la compañía, con carácter trimestral, se cumpliría cabalmente con el propósito de darle a las respectivas materias la debida atención acordando, en algunos casos, periodicidades distintas a las propuestas en la Norma, que para el caso de la compañía resulta excesiva, debiendo atenderse además que la sociedad forma parte del Grupo Enel, que se ampara en prácticas de gobierno corporativo aplicables a dicho Grupo, de alcance mundial, de manera que, además de ajustarse a una periodicidad razonable para la Compañía.		
ii. Eventuales deficiencias graves que se hubieren detectado y aquellas situaciones irregulares que por su naturaleza deban ser comunicadas a los organismos fiscalizadores competentes o al Ministerio Público.		No
Explicación: Ver explicación contenida en (i) al principio de esta sección f).		
iii. Las recomendaciones y mejoras que en opinión de la unidad sería pertinente realizar para minimizar la ocurrencia de irregularidades o fraudes.		No
Explicación: Ver explicación contenida en (i) al principio de esta sección f).		
iv. La efectividad de los modelos de prevención de delitos implementados por la sociedad.		No
Explicación: Ver explicación contenida en (i) al principio de esta sección f).		
g) El directorio se reúne al menos trimestralmente con la unidad de Responsabilidad Social, Desarrollo Sostenible o responsable de función equivalente, para analizar:		

**PRÁCTICAS DE GOBIERNO CORPORATIVO, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y
DESARROLLO SOSTENIBLE
NORMA DE CARÁCTER GENERAL N° 385 SVS
ENEL GENERACIÓN S.A.
2017**

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.		No
El Directorio acordó que estas reuniones tuvieran carácter anual. En efecto, considerando el caso de reuniones periódicas con el Directorio que prevé la NCG con distintas áreas de la compañía, con carácter trimestral, se cumpliría cabalmente con el propósito de darle a las respectivas materias la debida atención acordando, en algunos casos, periodicidades distintas a las propuestas en la Norma, que para el caso de la compañía resulta excesiva, debiendo atenderse además que la sociedad forma parte del Grupo Enel, que se ampara en prácticas de gobierno corporativo aplicables a dicho Grupo, de alcance mundial, de manera que, además de <u>ajustarse a una periodicidad razonable para la Compañía</u>		
ii. Las barreras organizacionales, sociales o culturales detectadas que pudieren estar inhibiendo la natural diversidad que se habría dado de no existir esas barreras.		No
Explicación Ver explicación contenida en (i) al principio de esta sección.		
iii. La utilidad y aceptación que han tenido los reportes de sostenibilidad difundidos a los grupos de interés relevantes de la sociedad.		No
Explicación: Ver explicación contenida en (i) al principio de esta sección.		
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.		No
El Directorio, en sesión de fecha 30 de noviembre de 2015, aprobó esta práctica, acordando la realización de al menos dos visitas anuales a alguna dependencia o instalación de Enel Generación Chile S.A., para conocer las materias que en el mismo numeral se indican. Sin embargo, su implementación se hará a partir de 2017		
ii. Las principales funciones y preocupaciones de quienes se desempeñan en las mismas.		No
Explicación: Ver explicación contenida en (i) al principio de esta sección.		
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.		No

**PRÁCTICAS DE GOBIERNO CORPORATIVO, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y
DESARROLLO SOSTENIBLE
NORMA DE CARÁCTER GENERAL N° 385 SVS
ENEL GENERACIÓN S.A.
2017**

Explicación: Ver explicación contenida en (i) al principio de esta sección.		
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.		No
<p>Explicación: En sesión de Directorio de fecha 28 de septiembre de 2015, se aprobó un Procedimiento de Capacitación Permanente y Mejoramiento Continuo del Directorio de Enel Generación, que abarca este punto de la Norma de Carácter General N°385 como el acápite 1.b del mismo, sobre capacitación permanente. Sin embargo, se acordó que este procedimiento entrare en vigencia el 1 de enero de 2017.</p> <p>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 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 posibilidad de implementar aquellos cambios que puedan resultar provechosos para la Sociedad.</p> <p>Procedimiento de Capacitación Permanente y Mejoramiento: http://www.endesa.cl/es/conocenos/gobierno/Documents/Procedimiento de Capacitacion Permanente para el Directorio de Endesa.pdf</p>		
ii. Para detectar aquellas aéreas en que sus integrantes pueden fortalecerse y continuar perfeccionándose.		No

**PRÁCTICAS DE GOBIERNO CORPORATIVO, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y
DESARROLLO SOSTENIBLE
NORMA DE CARÁCTER GENERAL N° 385 SVS
ENEL GENERACIÓN S.A.
2017**

<p>Explicación: De acuerdo al Procedimiento de Capacitación Permanente y Mejoramiento Continuo que entró a en vigencia el 1 de enero de 2017, se cumple con esta práctica, pero 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 contenida en (i) al principio de esta sección.</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>		No
<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 contenida en (i)</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

**PRÁCTICAS DE GOBIERNO CORPORATIVO, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y
DESARROLLO SOSTENIBLE
NORMA DE CARÁCTER GENERAL N° 385 SVS
ENEL GENERACIÓN S.A.
2017**

<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 causado a la Sociedad y a los accionistas por sus actuaciones dolosas o culpables. Hacemos presente 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 acontecimiento 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 gatillan 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 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 cumplan con el requisito que los directores asistentes, ya sea que se encuentren presentes físicamente en la sala de la sesión o bien aquellos que se encuentren a distancia, estén simultánea y permanentemente comunicados entre sí.</p>		

**PRÁCTICAS DE GOBIERNO CORPORATIVO, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y
DESARROLLO SOSTENIBLE
NORMA DE CARÁCTER GENERAL N° 385 SVS
ENEL GENERACIÓN S.A.
2017**

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.		No
Explicación: El Procedimiento de Capacitación Permanente y Mejoramiento Continuo contempla esta práctica. Ver explicación contenida en (i) al principio de esta sección.		
vii. En que la detección a que se refiere los números i a iii anteriores, se realice al menos sobre una base anual.		No
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.		
k) El directorio cuenta con un sistema de información en operación y de acceso por parte de cada director que:		
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	
Explicación: En Directorio 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.		
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 trataran en esa sesión y los demás antecedentes que se presentaran en dicha sesión o adicionales necesarios para prepararse para la misma.	Si	
Explicación Esta práctica ya está implementada. Ver explicación contenida en (i) al principio de esta sección.		
iii. Permite el acceso a que se refiere el número ii anterior, con al menos 5 días		No

**PRÁCTICAS DE GOBIERNO CORPORATIVO, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y
DESARROLLO SOSTENIBLE
NORMA DE CARÁCTER GENERAL N° 385 SVS
ENEL GENERACIÓN S.A.
2017**

de antelación a la sesión respectiva.		
Explicación: El plazo adoptado es de tres días de antelación a la sesión respectiva.		
iv. Le permite acceder de manera segura, remota y permanente, al sistema de denuncias implementado por la sociedad.	Si	
Explicación: El Canal Ético está disponible en la web de la Sociedad para todos los interesados en: http://www.enelgeneracion.cl/es/conocenos/gobierno/Paginas/conductaetica.aspx		
v. Le permite revisar el texto definitivo del acta de dicha sesión.	Si	
Explicación: El texto definitivo del acta queda a disposición de los señores Directores para su revisión en el sistema de acceso en línea, que les permite acceder remota y electrónicamente al mismo.		
vi. Permite la revisión a que se refiere el número v. anterior, con no más de 5 días posteriores a la sesión respectiva.		No
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, con una anticipación no superior a los 3 días a la sesión siguiente. Los directores pueden hacer las observaciones y proponer los cambios que estimen pertinentes. El acta se aprueba y firma en dicha sesión siguiente.		
2. De la relación entre la sociedad, los accionistas y el público en general		
a) El directorio ha implementado un procedimiento formal y en operación para que los accionistas de la sociedad se puedan informar:		
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.		No
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.		
ii. Antes de la votación correspondiente, del número máximo de directorios que, en opinión del directorio, es aconsejable tengan los directores que		No

**PRÁCTICAS DE GOBIERNO CORPORATIVO, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y
DESARROLLO SOSTENIBLE
NORMA DE CARÁCTER GENERAL N° 385 SVS
ENEL GENERACIÓN S.A.
2017**

sean electos por los accionistas.		
Explicación: Por favor revisar 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.		
iii. Antes de la votación correspondiente, la experiencia, profesión u oficio del candidato a director.	Si	
<p>Explicación: Conforme a la Norma de Carácter General N°341, en sesión de directorio de fecha 30 de octubre de 2015 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.</p> <p>Procedimiento de Información a los Accionistas sobre Antecedentes de Candidatos a Director:</p> <p>http://www.endesa.cl/es/conocenos/gobierno/Documents/Procedimiento_informacion_sobre_candidatos_a_Director.pdf</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.	Si	
Explicación: En sesión de directorio de fecha 30 de octubre 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 conjunto con la información señalada en el número anterior.		
b) El directorio ha implementado un mecanismo, sistema o procedimiento formal que permita:		

**PRÁCTICAS DE GOBIERNO CORPORATIVO, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y
DESARROLLO SOSTENIBLE
NORMA DE CARÁCTER GENERAL N° 385 SVS
ENEL GENERACIÓN S.A.
2017**

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.		No
Explicación: La sociedad ha estimado que implementar un mecanismo de votación a distancia no resultaría conveniente, considerando que hay diferencias procedimentales con los mercados en que se transa su acción. Por ello es que, de acuerdo a la normativa aplicable, se fija un “cut off date”, con una anticipación de dos o tres días previos a la celebración de las juntas en Chile. Las votaciones son administradas por el respectivo banco depositario (EUA)		
ii. A los accionistas observar, de manera remota y en tiempo real, lo que ocurre durante las juntas de accionistas.		No
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 SVS 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.		
iii. Al público en general informarse en tiempo real de los acuerdos adoptados en la junta de accionistas.		No
Explicación: Por favor, ver explicación en (ii) inmediatamente anterior.		
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.		No
Explicación: Por favor revisar explicación contenida en los números anteriores de esta sección.		
c) El directorio ha aprobado una política y establecido procedimientos formales que tienen por objetivo proveer anualmente al público información respecto a:		
i. Las políticas adoptadas por la sociedad en materia de responsabilidad social y desarrollo sostenible.	Si	

**PRÁCTICAS DE GOBIERNO CORPORATIVO, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y
DESARROLLO SOSTENIBLE
NORMA DE CARÁCTER GENERAL N° 385 SVS
ENEL GENERACIÓN S.A.
2017**

Explicación: En sesión de 28 de enero de 2016 el Directorio ha adoptado la denominada “Política de Sostenibilidad y Relacionamento Comunitario Chile, que incluye las materias sugeridas en esta práctica

http://www.enelgeneracion.cl/ES/CONOCENOS/GOBIERNO/Documents/Informe_Sostenibilidad_EndesaChile_2015.pdf

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.

Adicionalmente, se establece que los Informes de Sostenibilidad son sometidos al control externo por parte de una Sociedad independiente acreditada.

En la “Política de Sostenibilidad y Relacionamento Comunitario Chile”, 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.

Para contribuir a estos fines, se considera esencial la construcción de proyectos con las comunidades, los que se encuentran principalmente en los ámbitos de mejoramiento del acceso a la electricidad, desarrollo social y económico de las comunidades, apoyo a las comunidades locales.

Finalmente, se establece que el marco de trabajo con las comunidades de los territorios en que están presentes o pretenden estarlo se guía por los siguientes principios: i) Relacionamento e involucramiento; ii) Conocer los perfiles culturales de los territorios donde están presentes; iii) creación de espacios de colaboración con respeto mutuo; iv) coherencia entre los procesos de negocio; y, v) reportabilidad y mejoramiento continuo. Se hace presente que dentro de estos principios se encuentra el análisis de riesgos respecto de la cultura, comunidad y el medioambiente local, el

**PRÁCTICAS DE GOBIERNO CORPORATIVO, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y
DESARROLLO SOSTENIBLE
NORMA DE CARÁCTER GENERAL N° 385 SVS
ENEL GENERACIÓN S.A.
2017**

ii. Los grupos de interés identificados por la sociedad como relevantes, así como las razones por las que tales grupos tienen esa condición.	Si	
<p>Explicación: Ver explicación contenida en (i) al principio de esta sección.</p> <p>Cabe señalar, además, que 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 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>		
iii. Los riesgos relevantes, incluidos los de sostenibilidad, de la sociedad, así como las principales fuentes de esos riesgos.	Si	
<p>Explicación: Ver explicación contenida en (i) al principio de esta sección.</p> <p>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 preparada por el directorio y aprobada por la junta de accionistas de la Sociedad.</p> <p>Adicionalmente, información respecto de los riesgos a que está expuesta la Sociedad es proporcionada a la Securities and Exchange Commission (SEC) en los formularios 20F antes mencionados.</p> <p>Por último, una breve explicación de los factores de riesgo a que están sometidas las actividades de la sociedad se pueden encontrar en el sitio Web de la misma.</p> <p>Memoria: http://www.enelgeneracion.cl/es/conocenos/gobierno/Memorias%20Anuales/Memoria EndesaChile_2015.pdf</p> <p>20-F: http://www.enelgeneracion.cl/ES/ACCIONISTAS/INFOANUAL/Documents/Endesa%20Chile%20As%20filed%2029042016.PDF</p> <p>Factores de Riesgo: http://www.enelgeneracion.cl/es/conocenos/gobierno/Paginas/factoresriesgo.aspx</p>		
iv. Los indicadores medidos por la sociedad en materia de responsabilidad social y desarrollo sostenible.	Si	

**PRÁCTICAS DE GOBIERNO CORPORATIVO, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y
DESARROLLO SOSTENIBLE
NORMA DE CARÁCTER GENERAL N° 385 SVS
ENEL GENERACIÓN S.A.
2017**

Explicación: Ver explicación contenida en (i) al principio de esta sección. . El detalle de dichos indicadores se puede apreciar en el Informe de Sostenibilidad antes mencionado.		
v. La existencia de metas y la evolución que han tenido los indicadores de sostenibilidad.	Si	
Ver explicación contenida en (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.		
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 “Global Reporting Initiative” o del “International Integrated Reporting Council”.	Si	
Explicación: Ver explicación contenida en (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 sociedad cuenta con el servicio de relaciones con los inversionistas (Gerencia de Relaciones con Inversionistas) que tiene por objetivo principal relacionarse con los accionistas e inversionistas de la misma. 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 en ambas unidades 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.		No

**PRÁCTICAS DE GOBIERNO CORPORATIVO, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y
DESARROLLO SOSTENIBLE
NORMA DE CARÁCTER GENERAL N° 385 SVS
ENEL GENERACIÓN S.A.
2017**

<p>Explicación: Si bien estas unidades están facultadas para responder consultas a los accionistas, inversionistas y medios de prensa, no hay un acuerdo de que sean las únicas entidades facultadas para hacerlo. Lo anterior porque se estima que, en ciertas situaciones, pueden haber otras unidades o gerencias que puedan ser más eficientes para atender las consultas de los accionistas, inversionistas y medios de prensa. En tales situaciones, la Gerencia de Relaciones con los Inversionistas derivará al accionista, inversionista o al medio de prensa con la persona encargada para atender las consultas respectivas.</p>		
<p>f) El directorio cuenta con un procedimiento formal de mejoramiento continuo en operación:</p>		
<p>i. Para detectar e implementar, eventuales mejoras en los procesos de elaboración y difusión de las revelaciones que realiza la entidad al mercado a objeto que éstas sean de fácil comprensión por el público.</p>		No
<p>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 la Norma de Carácter General N° 30 de la SVS. Sin embargo, la Sociedad suele mantener su página Web actualizada respecto de todas aquellas materias que se estima son de interés para el mercado.</p>		
<p>ii. Para detectar e implementar, eventuales mejoras en los procesos de elaboración y difusión de las revelaciones que realiza la entidad al mercado, a objeto que dichas comunicaciones sean provistas al mercado de manera oportuna.</p>		No
<p>Explicación: Ver explicación contenida en (i) al principio de esta sección.</p>		
<p>iii. Que considere la asesoría de un experto ajeno a la sociedad para la detección e implementación de esas eventuales mejoras.</p>		No
<p>Explicación: Ver explicación contenida en (i) al principio de esta sección.</p>		
<p>iv. En que la detección a que se refieren los números i y ii anteriores, se realiza al menos sobre una base anual.</p>		No
<p>Explicación: Ver explicación contenida en (i) al principio de esta sección.</p>		
<p>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.</p>	Si	

**PRÁCTICAS DE GOBIERNO CORPORATIVO, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y
DESARROLLO SOSTENIBLE
NORMA DE CARÁCTER GENERAL N° 385 SVS
ENEL GENERACIÓN S.A.
2017**

Explicación: La página web es http://www.enelgeneracion.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: El Directorio aprobó en sesión de fecha 28 de enero 2016 una política formal de gestión de riesgos, la cual se revisará al menos una vez al año.		
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.	Si	
Existen varias unidades que realizan las labores señaladas y reportan 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: Cabe señalar que sí se incorpora la cuantificación, monitoreo y comunicación de riesgos considerando todo el grupo empresarial al que pertenece la Sociedad. Ver explicación contenida en (i) al principio de esta sección		

**PRÁCTICAS DE GOBIERNO CORPORATIVO, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y
DESARROLLO SOSTENIBLE
NORMA DE CARÁCTER GENERAL N° 385 SVS
ENEL GENERACIÓN S.A.
2017**

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.		
v. 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 principios, directrices y recomendaciones como los señalados. Ver explicación contenida en (i) al principio de esta sección.		
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	
<p>Explicación: La sociedad cuenta con un Código de Ética, un Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción.</p> <p>Código Ético, http://www.enelgeneracion.cl/ES/CONOCENOS/GOBIERNO/Documents/C%C3%B3digo%20%C3%89tico%20y%20Plan%20TCC/CODIGO_ETICO_ENDESA_CHILE_3.pdf</p> <p>Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción: http://www.enelgeneracion.cl/ES/CONOCENOS/GOBIERNO/Documents/C%C3%B3digo%20%C3%89tico%20y%20Plan%20TCC/TCC_ENDESA_CHILE_3.pdf</p>		
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	

**PRÁCTICAS DE GOBIERNO CORPORATIVO, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y
DESARROLLO SOSTENIBLE
NORMA DE CARÁCTER GENERAL N° 385 SVS
ENEL GENERACIÓN S.A.
2017**

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.-		
ix. Es revisado y actualizado, al menos anualmente.	Si	
Explicación: Se prevé que sea revisado y actualizado anualmente. Ver explicación contenida en (i) al principio de esta sección.		
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.	Sí	
Explicación: La Sociedad cuenta con un procedimiento de whistleblowing, denominado Canal Ético, el cual ha sido informado y reconocido al personal. Las denuncias son posteriormente investigadas y reportadas al Comité de Directores. Se encuentra disponible para dichos empleados, accionistas, clientes, proveedores o terceros, en la página Web de la Sociedad. http://www.enelgeneracion.cl/es/conocenos/gobierno/Paginas/conductaetica.aspx		
ii. Que garantiza el anonimato del denunciante.	Sí	
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.	Sí	
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 http://www.enelgeneracion.cl/es/conocenos/gobierno/Paginas/conductaetica.aspx		

**PRÁCTICAS DE GOBIERNO CORPORATIVO, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y
DESARROLLO SOSTENIBLE
NORMA DE CARÁCTER GENERAL N° 385 SVS
ENEL GENERACIÓN S.A.
2017**

<p>c) El directorio ha implementado un procedimiento formal y que está en operación:</p>		
<p>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.</p>		No
<p>Explicación: Si bien el directorio no ha implementado un procedimiento formal para estos efectos, el tema está cabalmente abordado. En efecto:</p> <p>El Procedimiento de Capacitación, cuyo propósito es que generar instancias de perfeccionamiento y actualización de conocimientos del Directorio, permitiéndoles detectar e implementar eventuales mejoras en su organización y funcionamiento, 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> <p>La Política de Diversidad, cuyo objetivo es definir principios claves requeridos para difundir una cultura que ponga atención en la diversidad y agregue su valor, 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>		

**PRÁCTICAS DE GOBIERNO CORPORATIVO, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y
DESARROLLO SOSTENIBLE
NORMA DE CARÁCTER GENERAL N° 385 SVS
ENEL GENERACIÓN S.A.
2017**

ii. Para identificar la diversidad de capacidades, conocimientos, condiciones, experiencias y visiones con que deben contar sus ejecutivos principales.		No
Explicación: Ver explicación contenida en (i) al principio de esta sección c).		
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.		No
Explicación: Ver explicación contenida en (i) al principio de esta sección c).		
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.	Si	
<p>Explicación: Se adoptó por sesión de directorio, que en caso que sea necesario reemplazar de imprevisto al Gerente General, este es reemplazado en forma automática e interina por el Gerente de Administración, Finanzas y Control, , debiendo convocarse de inmediato a sesión de directorio con el objeto de proceder a la designación de un nuevo Gerente General. En caso que se deba reemplazar a un ejecutivo principal de la Sociedad, es el Gerente General quien determina la persona que lo sustituirá hasta el nombramiento de un reemplazante.</p> <p>Al tratarse de la designación de un nuevo Gerente General o ejecutivo principal, el directorio deberá dejar archivados los antecedentes que se hayan tenido a la vista, los que han de incluir por lo menos el nivel académico, la experiencia previa y la trayectoria del candidato.</p> <p>Por su parte, el ejecutivo saliente deberá preparar un informe detallado de los asuntos pendientes relevantes de su competencia, con el estado actual de cada uno, riesgos asociados y pasos a seguir recomendados, además de contemplarse una o más reuniones personales entre el ejecutivo entrante y el saliente o el gerente general.</p>		
v. En que la detección a que se refieren los números i y ii anteriores, se realiza al menos sobre una base anual.		No
Explicación: Por favor, revisar explicaciones contenidas en dichos números.		
d) El directorio ha implementado un procedimiento formal y que está en operación:		

**PRÁCTICAS DE GOBIERNO CORPORATIVO, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y
DESARROLLO SOSTENIBLE
NORMA DE CARÁCTER GENERAL N° 385 SVS
ENEL GENERACIÓN S.A.
2017**

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.		No
Explicación: El directorio de la Sociedad no ha visto la necesidad de establecer un procedimiento formal para este tipo de situaciones. El Comité de Directores tiene como práctica habitual el abordar periódicamente y en detalle estas materias, en cumplimiento de lo dispuesto sobre la materia en el art. 50 bis de la Ley 18.045, sobre Sociedades Anónimas. Asimismo, los salarios y políticas de compensación de los principales ejecutivos de la Sociedad se elaboran sobre una base equilibrada de incentivos, y en la determinación de los mismos se pone especial cuidado en que no impliquen un estímulo a la exposición de la Sociedad a riesgos o la comisión de hechos ilícitos.		
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.		No
Explicación: Por favor, revisar explicaciones contenida en número anterior.		
iii. Que contempla la difusión de las estructuras salariales y políticas de compensación e indemnización del gerente general y demás ejecutivos principales, en el sitio en Internet de la sociedad.		No
Explicación: Si bien no hay un procedimiento formal establecido por el directorio, 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. (Memoria: http://www.endesa.cl/es/accionistas/Paginas/accionistas-inversionistas.aspx		
iv. Que contempla someter dichas estructuras salariales y políticas a aprobación de los accionistas.		No
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.		
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	

**PRÁCTICAS DE GOBIERNO CORPORATIVO, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y
DESARROLLO SOSTENIBLE
NORMA DE CARÁCTER GENERAL N° 385 SVS
ENEL GENERACIÓN S.A.
2017**

<p>La Autoevaluación del Directorio correspondiente al ejercicio 2016, 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 señala 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>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.</p>	Si	
<p>Explicación: Se cumple con este estándar. Ver respuesta numeral (i) anterior.</p>		
<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.</p>	Si	
<p>Explicación: Se cumple con este estándar. Ver respuesta numeral (i) anterior.</p>		
<p>iv. La entidad o personas que realizaron la revisión y validación, pertenecen a una nomina establecida por las bolsas nacionales de entidades que cumplen las condiciones definidas por las mismas para certificar la autoevaluación a que se refiere la presente normativa.</p>	Si	
<p>Explicación: Se cumple con este estándar. Ver respuesta numeral (i) anterior.</p>		