

MANUAL PARA LA PREVENCIÓN DEL DELITO

ENGIE ENERGÍA CHILE S.A.

I. INTRODUCCIÓN

ENGIE Energía Chile S.A. (indistintamente “EECL” o la “Empresa”) ha implementado el presente Modelo de Prevención de Delitos (“MPD”) que forma parte de su sistema de prevención de delitos¹ y busca establecer los lineamientos generales en los cuales ha de sustentarse la adopción, implementación y operación de una estructura organizacional focalizada en la prevención y detección de conductas delictivas que sea adecuada y efectiva de acuerdo con lo establecido por la Ley 20.393, sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas y sus modificaciones posteriores.

Asimismo, da cuenta del compromiso asumido por EECL de contar con una organización que prevenga la comisión de los delitos señalados en el artículo 1 de la Ley 20.393, y los que a futuro se incorporen a esta última (“Delitos”).

II. ALCANCE

El presente MPD resulta aplicable y vinculante para cualquier persona natural (“Sujetos Obligados”):

- a) que ocupe un cargo, función o posición en la Empresa;
- b) que le preste servicios a EECL gestionando asuntos suyos ante terceros, con o sin su representación; o
- c) relacionada en los términos previstos en las letras a) o b) precedentes con una persona jurídica distinta, siempre que ésta le preste servicios a la Empresa gestionando asuntos suyos ante terceros, con o sin su representación, o carezca de autonomía operativa a su respecto, cuando entre ellas existan relaciones de propiedad o participación.

Asimismo, el MPD será aplicable y vinculante para todas las filiales de EECL. Por tanto, debe entenderse que, cuando en el presente documento se haga referencia a “EECL” o a la “Empresa”, deberán considerarse incluidas en dichos conceptos las filiales de ésta.

Los Sujetos Obligados se esforzarán por, y propenderán a, que los terceros con quienes se vinculen, tales como proveedores, prestadores de servicios, asesores y/o demás colaboradores, entre otros y según resulte aplicable, den cumplimiento al MPD o, al menos, ajusten sus conductas a las pautas y valores que subyacen e infunden al Sistema de Prevención de Delitos.

Por lo tanto, será tarea de todos los Sujetos Obligados el buen funcionamiento y la promoción del Sistema de Prevención de Delitos, cuyo compromiso permanente con dichos propósitos deberá

¹ Integrado, además, por el Código de Gobierno Corporativo, el Código de Ética y Conducta en los Negocios, el Manual de Manejo de Información de Interés para el Mercado, el Manual de Libre Competencia, entre otros protocolos, políticas y procedimientos (“Sistema de Prevención de Delitos”).

constar de forma expresa en los contratos de trabajo y/o de prestación de servicios suscritos con EECL, según corresponda.

III. SISTEMA DE PREVENCIÓN DE DELITOS

La Empresa ha establecido como principio general que sus actuaciones y las de sus Sujetos Obligados se efectúen siempre dentro de un marco de ética e integridad y dando cumplimiento a la legislación aplicable, razón por la cual prohíbe y rechaza expresamente, desde ya, cualquier participación de quienes estén relacionados a ella en conductas ilícitas, o en actividades que pudieran ser consideradas como reñidas con la ética y/o que pudieran afectar su reputación o su responsabilidad de cualquier tipo.

En ese contexto, y para promover, establecer y robustecer una cultura ética al interior de EECL, se ha diseñado e implementado un Sistema de Prevención de Delitos de conformidad con lo dispuesto por la Ley 20.393, que le permita adoptar un esquema tendiente a **prevenir, detectar, identificar y sancionar** la comisión de Delitos dentro de, o vinculados con, la Empresa.

El Sistema de Prevención de Delitos contempla entre sus elementos:

1. El **MPD**, integrado también por protocolos, herramientas de control y vigilancia, reglas y/o medidas aplicables a las actividades que se realicen en, o sean desarrolladas por, EECL, para prevenir y/o detectar los riesgos de comisión tanto de los Delitos como de otros comportamientos reñidos con la ética.
2. Una **matriz de los riesgos** de comisión de Delitos en el contexto del desarrollo del giro de la Empresa, en la que se identifican las actividades y/o procesos de EECL que impliquen riesgos de conductas delictivas, junto con medidas de control implementadas por la Empresa ("Matriz de Riesgos").
3. **Sujetos responsables** de la aplicación del presente MPD y sus protocolos, quienes, entre otras labores, velarán por la prevención de los Delitos y el cumplimiento normativo en el marco de las actividades de EECL.

Para estos efectos, la Empresa estimó adecuado contar con -y ha designado a- un Gerente de Gobernanza y Responsabilidad Penal Corporativa (con sede en la ciudad de Santiago y quien contará con apoyo de personal del área de Auditoría Interna), así como a distintos delegados de *compliance* en cada una de las principales unidades de negocio y de las distintas áreas de soporte de EECL.

4. Demás **protocolos, políticas y/o documentación** relacionada implementados por EECL que procuren impulsar, establecer y/o vigorizar una cultura ética al interior de la Empresa.
5. La previsión de **evaluaciones periódicas** y mecanismos de perfeccionamiento o actualización del presente MPD y del Sistema de Prevención de Delitos.

IV. OBJETIVOS Y PILARES DEL SISTEMA DE PREVENCIÓN DE DELITOS

EECL tiene un compromiso real y permanente con el cumplimiento de las leyes, reglamentos y demás regulaciones que rigen sus actividades, así como con la responsabilidad de mantener los más altos estándares éticos en la forma en que se llevan a cabo las actuaciones propias de la Empresa para consolidar una cultura de cumplimiento normativo, en rechazo a cualquier conducta delictiva, ilícita o contraria a, o reñida con, la ética.

Con miras a cumplir con su objetivo, EECL ha diseñado e implementado el presente MPD en base a los cuatro pilares que se indican a continuación:

1. **Prevención:** la Empresa aspira a prevenir y disminuir la probabilidad de ocurrencia de conductas no deseables al interior de la misma mediante la instauración de un ambiente de control, evitando incumplimientos o violaciones a las normas éticas y/o la ley por parte de los Sujetos Obligados.

Para poder llevar a cabo las acciones de prevención, la Empresa ha implementado distintas medidas, tales como el diseño y aplicación de documentación y/o reglamentación interna y la creación de un Comité de Ética, el cual, en conjunto con el Gerente de Gobernanza y Responsabilidad Penal Corporativa, el personal de apoyo del área de Auditoría Interna y los delegados de *compliance* de las unidades de negocio principales de EECL y de sus distintas áreas de soporte, tendrán la labor principal de supervigilar y controlar el funcionamiento del Sistema de Prevención de Delitos, incluyendo todas las políticas y protocolos implementados por la Empresa para estos efectos, así como la conducta y el desarrollo de las actividades de los Sujetos Obligados.

Asimismo, con este fin, EECL realizará actividades de difusión y capacitación. Por una parte, la Empresa realizará capacitaciones e inducciones permanentes a los Sujetos Obligados respecto de los principales aspectos y exigencias de su Sistema de Prevención de Delitos, así como de las leyes que les resulten aplicables. Por otra parte, EECL velará por la comunicación efectiva y constante de las políticas y procedimientos de su Sistema de Prevención de Delitos a toda la organización.

2. **Detección:** EECL busca identificar y advertir la ocurrencia real o potencial de situaciones y/o hechos que correspondan, o pudieran corresponder, a incumplimientos o trasgresiones al Sistema de Prevención de Delitos, la ética y/o la ley.

Para poder realizar las acciones de detección, EECL ha confeccionado una Matriz de Riesgos en la que se identifican aquellas actividades y/o situaciones que podrían implicar una mayor exposición por parte de la Empresa a la comisión de Delitos, determinando adicionalmente medidas concretas para el control y/o mitigación de los eventos riesgosos y designando sujetos responsables de su implementación.

Por otro lado, EECL ha previsto la implementación de un Canal de Denuncias para facilitar la detección de cualquier sospecha y/o certeza de la ocurrencia de algún incumplimiento o infracción dentro de, o en relación con, la Empresa, el cual fue, a mayor abundamiento, actualizado y fortalecido el año 2023, y que se encuentra disponible para todos los colaboradores, la comunidad, contratistas, proveedores, ONG y la sociedad en general.

3. **Reacción:** la Empresa ha asumido el compromiso de intentar mitigar y/o corregir cualquier situación detectada que pueda implicar un incumplimiento o infracción al Sistema de Prevención de Delitos, mediante la ejecución de acciones concretas que permitan hacer cesar, mitigar y/o reparar las consecuencias negativas que pudieran derivarse de los mencionados hechos y, en su caso, fortalecer, complementar, corregir y/o modificar aquellos controles y/o directrices que sea necesario.

Para poder llevar a cabo dichas acciones de reacción, el Comité de Ética y/o el Gerente de Gobernanza y Responsabilidad Penal Corporativa podrán iniciar y concluir investigaciones, así como eventualmente aplicar las sanciones disciplinarias que correspondan, junto con evaluar la posibilidad de presentar acciones judiciales y/o denuncias en contra de quienes resulten responsables de los eventos investigados ante el Ministerio Público, la Fiscalía Nacional Económica, u otros organismos que sean competentes.

4. **Monitoreo:** EECL estará constantemente revisando y controlando el cumplimiento del Sistema de Prevención de Delitos por parte de los Sujetos Obligados, y tomará las medidas que estime necesarias con el propósito de llevar a cabo las actualizaciones o mejoras que pudiesen ser convenientes de ser aplicadas para cumplir con las metas del Sistema de Prevención de Delitos.

Para dar a conocer estos objetivos y pilares del MPD, la Empresa llevará a cabo capacitaciones periódicas con la finalidad de informar, instruir y orientar a los Sujetos Obligados sobre la existencia del Sistema de Prevención de Delitos y el rol que le corresponde asumir a cada uno de ellos para el funcionamiento eficaz de este último; y, adicionalmente, respecto del modo de comunicar las operaciones y/o actividades que pudieran considerarse como inusuales, preocupantes y/o riesgosas para EECL.

V. DELITOS

1. Generalidades

En diciembre del año 2009 entró en vigor la Ley 20.393, que estableció la posibilidad de atribuir responsabilidad criminal a las personas jurídicas. Por su parte, en agosto de 2023 entró en vigor la Ley 21.595 de Delitos Económicos, que introdujo una serie de modificaciones a la Ley 20.393, estableciendo la posibilidad de atribuir responsabilidad criminal en contra de las personas jurídicas cuando alguno de los Sujetos Obligados hubiere cometido alguno de los Delitos en el marco de su

actividad, y siempre que la perpetración de la conducta ilícita se vea favorecida o facilitada por la falta de implementación efectiva de un modelo adecuado de prevención de tales Delitos.

2. Delitos de la Ley 20.393

EECL rechaza toda conducta que pueda ser constitutiva de un ilícito y/o contraria a la ética.

Los Delitos cuya comisión pueden atribuir responsabilidad criminal a las personas jurídicas se encuentran establecidos en el artículo 1 de la Ley 20.393 y corresponden a los siguientes:

- i. Los delitos a que se refieren los artículos 1, 2, 3 y 4 de la Ley de Delitos Económicos, sean o no considerados como delitos económicos por esa ley.

ii.

Los previstos en el artículo 8 de la Ley 18.314 que determina conductas terroristas y fija su penalidad; en el Título II de la Ley 17.798, sobre Control de Armas, y en los artículos 411 quáter, 448 septies y 448 octies del Código Penal.

3. Sanciones establecidas por la Ley 20.393

La Empresa reconoce el importante impacto que la conducción de sus actividades, alejándose de la ética y/o de la legalidad, puede tener en su organización, toda vez que la vinculación de EECL a actividades ilícitas y/o repudiables puede traer aparejada, no sólo responsabilidades de carácter legal o criminal, sino que también un daño reputacional de gran magnitud.

En relación con lo anterior, la Ley 20.393 ha establecido el siguiente conjunto de sanciones que podría resultar aplicable a aquellas personas jurídicas a quienes, en definitiva, se les atribuya responsabilidad criminal en su contra por haberse cumplido con todos los requisitos y condiciones determinados para dichos efectos:

- i. Extinción de la persona jurídica o cancelación de la personalidad jurídica;
- ii. Inhabilitación temporal o perpetua de celebrar actos y contratos con el Estado, incluyendo contratar a cualquier título con órganos o empresas del Estado o con empresas o asociaciones en que éste tenga una participación mayoritaria; así como la prohibición de adjudicarse cualquier concesión otorgada por el Estado;
- iii. Pérdida parcial o total de beneficios fiscales o prohibición absoluta de recepción de los mismos por un período determinado, incluyendo la pérdida de subsidios, créditos fiscales u otros beneficios otorgados por el Estado, y en especial, los subsidios para financiamiento de actividades específicas o programas especiales y gastos inherentes o asociados a la realización de éstos;
- iv. Multas a beneficio fiscal, las que se determinarán de conformidad con el sistema días-multa establecido en la Ley 21.595 de Delitos Económicos y podrán ascender

a un importe de entre UTM 10 (multa mínima para personas jurídicas) y UTM 2.000.000 (multa máxima para personas jurídicas);

- v. Supervisión de la persona jurídica, si, debido a la inexistencia o grave insuficiencia de un sistema efectivo de prevención de delitos, ello resulta necesario para prevenir la perpetración de nuevos delitos dentro de la organización, por un plazo mínimo de 6 meses y máximo de 2 años;
- vi. Comiso del producto del delito de que es responsable la persona jurídica, así como los demás bienes, efectos, objetos, documentos, instrumentos, dineros o valores provenientes de él;
- vii. La publicación de un extracto de la sentencia condenatoria en el Diario Oficial.

VI. SUJETOS RESPONSABLES DE LA APLICACIÓN DEL PRESENTE MPD

1. Sobre los Sujetos Responsables

El sujeto responsable del MPD que designe la Empresa, es decir el Gerente de Gobernanza y Responsabilidad Penal Corporativa (incluyendo el personal de apoyo del área de Auditoría Interna y los delegados de *compliance* de las unidades de negocio principales de EECL y de sus distintas áreas de soporte), junto con el Directorio y el Comité de Ética (cada uno en el desarrollo de sus competencias en la materia), tendrá la responsabilidad de diseñar, implementar y administrar el Sistema de Prevención de Delitos de la Empresa, asumiendo la función de principal responsable de custodiar su cumplimiento, operación y aplicación, y de promover el fortalecimiento de una cultura de ética y de prevención de delitos dentro de EECL.

Con el propósito de desempeñar dichas funciones, el Gerente de Gobernanza y Responsabilidad Penal Corporativa tendrá la autonomía e independencia suficientes para ejercer de manera fiel y comprometida su cargo, informar y difundir en el seno de la Empresa las medidas adoptadas en materia de cumplimiento y dar cuenta de su gestión al Directorio de EECL.

Por otra parte, el Gerente de Gobernanza y Responsabilidad Penal Corporativa contará con adecuada independencia y con medios materiales e inmateriales, recursos humanos cuya disponibilidad será coordinará con las unidades de negocio principales de EECL y de sus distintas áreas de soporte, y acceso suficiente a la información, instancias y órganos de la Empresa para desempeñarse de conformidad con su normativa interna y la ley.

2. Nombramiento

El Gerente de Gobernanza y Responsabilidad Penal Corporativa será designado por el Directorio de EECL, lo que será informado a todos los Sujetos Obligados, de manera tal que se asegure el conocimiento de las personas que ocuparán dichos roles, así como de sus funciones y datos de contacto.

3. Medios y facultades

El Gerente de Gobernanza y Responsabilidad Penal Corporativa contará con todas las potestades necesarias para cumplir con sus funciones, detentando con facultades efectivas tanto de dirección como de supervisión. Asimismo, dispondrá de los medios que le permitan llevar a cabo sus tareas de prevención, detección y disuasión en EECL respecto de conductas y actividades contrarias a la ética y/o ilícitas, con la finalidad de observar, de la mejor manera y considerando las capacidades organizacionales de la Empresa, sus obligaciones legales.

En consecuencia, el Gerente de Gobernanza y Responsabilidad Penal Corporativa contará con:

- i. Facultades efectivas de dirección y supervisión y acceso directo al Directorio de EECL con el fin de, entre otras cuestiones, informarle oportunamente de las medidas y planes implementados en el cumplimiento de su cometido, para rendir cuenta de su gestión, y para requerir la adopción de medidas necesarias para su cometido que pudieran ir más allá de su competencia;
- ii. Los recursos y medios materiales e inmateriales necesarios para realizar adecuadamente sus labores, en consideración al tamaño y capacidad de la Empresa;
- iii. Independencia para diseñar, adoptar, ejecutar y/o fiscalizar el cumplimiento de las directrices, medidas e instrucciones que propendan al fortalecimiento de una cultura de cumplimiento al interior de EECL;
- iv. Un presupuesto, que será determinado por el Directorio anualmente, que le permita llevar a cabo sus funciones, considerándose dentro de ellas, a modo ejemplar, la ejecución de revisiones sobre el nivel de cumplimiento del Sistema de Prevención de Delitos y del MPD, la organización de actividades de capacitación y la actualización de los documentos, políticas y/o procedimientos que integren el Sistema de Prevención de Delitos de la Empresa.

4. Autonomía

En cumplimiento de la Ley 20.393, el Gerente de Gobernanza y Responsabilidad Penal Corporativa será independiente del Directorio de EECL, y estará dotado de autonomía –tanto orgánica como funcional– para ejecutar sus labores, situación que se manifiesta, sin que el siguiente listado sea taxativo, de las siguientes maneras:

- i. Podrá ejercer todas las funciones relacionadas con la prevención, disuasión y detección de Delitos dentro de la Empresa que estime necesaria, así como con otros comportamientos que se puedan considerar como reñidos con la ética, corruptos y/o ilegales.
- ii. No estará bajo el control ni la supervisión de otros órganos dentro de EECL en relación con el desempeño de sus labores. Lo anterior, no constituye una

dispensa a la obligación de rendir cuentas al Directorio de la Empresa acerca de su gestión.

- iii. No requerirá autorización alguna dentro de EECL para cumplir con las funciones y tareas propias de su cargo.
- iv. Podrá requerir a los Sujetos Obligados toda la información, documentación y/o antecedentes que consideren indispensables para el cumplimiento de sus funciones. Asimismo, junto con el Comité de Ética, podrán tomar contacto con y/o intervenir ante o en cualquier órgano y/o actividad de la Empresa para adoptar aquellas medidas e implementar los procedimientos que estimen fundamentales para salvaguardar los intereses de EECL.
- v. Estará dotado de un presupuesto, el cual deberá utilizar efectivamente – rindiendo cuenta de ello– para el cumplimiento satisfactorio de sus funciones. En este sentido, podrá disponer libremente de dicho presupuesto, siempre y cuando sea destinado al fortalecimiento de una cultura organizacional ética y de cumplimiento, y a la prevención de delitos.
- vi. Contará con el apoyo del personal del área de Auditoría Interna de la Empresa, así como de los delegados de *compliance* de las unidades de negocio principales de EECL y de sus distintas áreas de soporte.

En cualquier caso, pese a la independencia y autonomía antes mencionadas, el Gerente de Gobernanza y Responsabilidad Penal Corporativa deberá trabajar y colaborar estrechamente con el Comité de Ética y los demás órganos que requieran de su asistencia, y respetar los lineamientos generales establecidos por la Empresa en materia de anticorrupción, prevención de delitos, ética y cumplimiento normativo.

5. Funciones y obligaciones

La función principal del Gerente de Gobernanza y Responsabilidad Penal Corporativa consiste en ser el principal –pero no el único– responsable de velar por el cumplimiento, operación y aplicación del Sistema de Prevención de Delitos de EECL, y de promover el fortalecimiento de una cultura de ética y de prevención delictiva al interior de la Empresa.

El Gerente de Gobernanza y Responsabilidad Penal Corporativa deberá cumplir con las siguientes obligaciones específicas:

- i. Propender, junto con el Directorio, el Comité de Ética, el personal de apoyo del área de Auditoría Interna de la Empresa, así como de los delegados de *compliance* de las unidades de negocio principales de EECL y de sus distintas áreas de soporte, y, en general, los Sujetos Obligados, al correcto establecimiento, operación y funcionamiento del Sistema de Prevención de Delitos y del MPD, de acuerdo con las normas y directrices establecidas por la Empresa y de conformidad con sus facultades y deberes legales;

- ii. Dirigir, organizar, coordinar y monitorear que dentro de EECL se cumpla con las leyes, normas y/o políticas (internas o dictadas por las autoridades competentes) relacionadas con la prevención de los Delitos, la corrupción y/o de otras faltas a la ética;
- iii. Proponer, desarrollar, implementar, evaluar y/o actualizar, según corresponda, la normativa interna de la Empresa con el propósito de que lo establecido por el Sistema de Prevención de Delitos y el MPD sea cumplido eficaz y eficientemente;
- iv. Estimular y resguardar el conocimiento y cumplimiento de los Sujetos Obligados de la normativa interna de EECL;
- v. Definir medidas específicas y métodos de monitoreo con el fin de atenuar los riesgos identificados en la Matriz de Riesgos, y determinar a los responsables encargados de su elaboración e implementación;
- vi. Actualizar constantemente el MPD, para lo cual deberá conocer nuevas normativas aplicables, identificar cambios relevantes en la Empresa y dar seguimiento a las mejoras que se implementen para controlar los riesgos de comisión de delitos;
- vii. Conocer las denuncias y/o reportes recibidos por medio de los canales dispuestos por EECL para tales efectos, liderando, organizando y/o monitoreando los respectivos procedimientos de investigación en estrecha colaboración y coordinación con el Comité de Ética;
- viii. Proteger y velar por la reserva de toda la información que forme parte de los procesos de investigación, así como de todos los antecedentes reunidos durante el estudio de las denuncias y/o reportes, y de los resultados de las mismas;
- ix. Mantener estricta confidencialidad de la información a la que tenga acceso en uso de sus facultades;
- x. Resolver, proponer, solicitar y/o aplicar, según corresponda, en conjunto con el Comité de Ética, las sanciones establecidas en la normativa interna de EECL;
- xi. Velar por y propender a que las obligaciones y/o sanciones que pudieran ser exigibles y/o aplicables a los Sujetos Obligados se cumplan de conformidad con el Sistema de Prevención de Delitos;
- xii. Diseñar, coordinar, organizar y/o implementar dentro de la Empresa programas de difusión, capacitaciones y evaluaciones destinados a la instrucción y conocimiento de materias relacionadas con la probidad, la anticorrupción y el cumplimiento normativo, incluyendo, según corresponda, a los Sujetos Obligados;

- xiii. Rendir cuenta de su gestión al menos semestralmente al Directorio de EECL y al Comité de Ética, sobre el estado y funcionamiento del Sistema de Prevención de Delitos, así como acerca de asuntos propios de su competencia y gestión;
- xiv. Orientar y resolver consultas e inquietudes relacionadas con el Sistema de Prevención de Delitos y/o el MPD;
- xv. En lo posible, mantener registros de la documentación –incluyendo su actualización– y/o actividades de difusión y capacitación llevadas a cabo en la Empresa en el contexto de la implementación y aplicación diaria del Sistema de Prevención de Delitos y del MPD; y,
- xvi. Prestar amplia colaboración en los procesos de revisión periódica del MPD que efectúen terceros independientes y velar por la implementación de los mecanismos de perfeccionamiento o actualización al MPD que se determinen a partir de tales evaluaciones.

6. Datos de contacto

En caso de existir dudas respecto de la manera de cumplir con el Sistema de Prevención de Delitos, así como interrogantes sobre su operación y/o la necesidad de contactar al Gerente de Gobernanza y Responsabilidad Penal Corporativa, al personal de apoyo del área de Auditoría Interna de la Empresa, así como de los delegados de *compliance* de las unidades de negocio principales de EECL y de sus distintas áreas de soporte, por uno o más asuntos, los interesados podrán comunicarse a través de los siguientes medios, o bien aquellos que sean oportunamente informados por la Empresa:

Teléfono directo	Correo electrónico	Dirección
+569 9779 0926	fernando.valdes@engie.com	Av. Isidora Goyenechea 2800, piso 16, Las Condes

VII. COMITÉ DE ÉTICA

El Comité de Ética de EECL, en conjunto con el Gerente de Gobernanza y Responsabilidad Penal Corporativa, será el órgano encargado de resguardar la debida implementación, actualización permanente y cumplimiento del Sistema de Prevención de Delitos, y servirá de instancia de consulta para los colaboradores y miembros integrantes en materias de ética y *compliance* general.

Esta instancia será también responsable de conocer y resolver respecto de las investigaciones internas llevadas a cabo por el Gerente de Gobernanza y Responsabilidad Penal Corporativa (o por quien éste designe al efecto) dentro del marco de sus funciones y facultades, y de aplicar, cuando corresponda, las sanciones a las infracciones a la normativa interna y compromisos éticos adoptados por la Empresa.

El Comité de Ética estará integrado por el Gerente General, el Oficial de Ética y el Gerente de Gobernanza y Responsabilidad Penal Corporativa. Para el cumplimiento de sus labores, se deberá reunir con una periodicidad al menos trimestral y, adicionalmente, en forma extraordinaria cuando sea necesario. En sus reuniones, podrán participar como invitados Directores, Gerentes y/o colaboradores de la Empresa, así como, en su caso, asesores externos, debiéndose confeccionar actas escritas de sus sesiones. Cuando las materias a ser revisadas por el Comité de Ética involucren cuestiones relacionadas a recursos humanos, se invitará a participar a la sesión correspondiente al Gerente Corporativo de Recursos Humanos.

El Comité de Ética será convocado por el Oficial de Ética o por el Gerente de Gobernanza y Responsabilidad Penal Corporativa, cuando, debido a la gravedad de una denuncia, sea necesario, con el fin de revisar las investigaciones, el contenido de las denuncias recibidas y decidir las medidas y sanciones a aplicar a los responsables.

Asimismo, el Comité de Ética deberá designar a los terceros independientes que han de realizar las evaluaciones periódicas del MPD. Dicha designación deberá ser realizada en forma anual, previa licitación liderada por el Gerente de Gobernanza y Responsabilidad Penal Corporativa.

VIII. MEDIDAS IMPLEMENTADAS POR EECL PARA LA PREVENCIÓN DE DELITOS Y FALTAS A LA ÉTICA

1. Generalidades

En la presente sección se describen las principales medidas, políticas y protocolos que la Empresa ha diseñado e implementado para efectos de fortalecer el cumplimiento legal y ético dentro de su organización.

En consecuencia, los Sujetos Obligados deberán ajustar sus actividades a las reglas siguientes, así como a cualquier otra normativa interna existente o que fuere dictada por la Empresa, respetándolas y velando por su cumplimiento y promoción en las distintas actividades y estamentos de EECL.

2. Protocolos y reglas establecidas por EECL

i. Código de Conducta y Ética en los Negocios

La Empresa mantiene un Código de Conducta y Ética en los Negocios, cuyo objeto es establecer los principios que han de presidir la actuación de los Sujetos Obligados, enmarcado todo ello en la visión, misión y valores de EECL.

Así, la Empresa exige a todos los Sujetos Obligados un comportamiento recto, estricto y diligente en el cumplimiento del MPD, debiendo todos ellos comprometerse con la más estricta adhesión al mismo.

ii. Políticas y directrices específicas implementadas por EECL en materias anticorrupción

La Empresa ha diseñado e implementado políticas específicas en materias de anticorrupción con la finalidad de contar con lineamientos y directrices internos que orienten el comportamiento de los Sujetos Obligados, quienes deberán darles estricto cumplimiento.

En caso de existir dudas acerca de la aplicación, funcionamiento y/o extensión de cualquiera de las políticas antedichas, los Sujetos Obligados deberán consultar al Gerente de Gobernanza y Responsabilidad Penal Corporativa antes de actuar, quien resolverá las dudas pertinentes y los instruirán al respecto.

Entre las políticas y procedimientos implementados al efecto, EECL cuenta con los siguientes:

- Política de Dádivas, Hospitalidades y Viajes Técnicos;
- Política de los asesores de Negocios de ENGIE;
- Procedimiento Anticorrupción para Asociaciones;
- Política de Embargo;
- Compromiso del Grupo ENGIE en materia de Derechos Humanos;
- Código de Conducta en la Relación con Proveedores;
- Política para la prevención de Conflictos de Interés;
- Política para la contratación de Parientes y Amistades; y,
- Condiciones para la creación o adquisición de empresas en paraísos fiscales y en países sensibles.

iii. Capacitaciones

La Empresa realizará capacitaciones periódicas a los Sujetos Obligados respecto al MPD, al Sistema de Prevención de Delitos, a la normativa aplicable en materias penales y a otras materias que resulten relevantes atendidas las actividades propias de EECL.

Los Sujetos Obligados deberán participar en las capacitaciones periódicas, las que tendrán carácter obligatorio y deberán programarse con la debida antelación.

IX. CANAL DE DENUNCIAS

EECL ha implementado un Canal de Denuncias con el propósito de que cualquier persona pueda, de buena fe, denunciar y/o dar aviso de conductas o sospechas de conductas, eventos y/o situaciones que pudieran ser considerados como reñidos con la ética, constitutivos de corrupción, y/o infracciones a la normativa interna de la Empresa y/o ilícitos.

Las denuncias deberán efectuarse tan pronto se tengan antecedentes o surjan sospechas fundadas en relación con la ocurrencia de hechos y/o situaciones éticamente reprochables o delictuales.

Estarán especialmente obligados a denunciar irregularidades, actuales o potenciales, de las que se tome conocimiento, los Sujetos Obligados que adviertan la ocurrencia de los mismos o tengan sospecha fundada de su acaecimiento.

Para estos efectos, se considerará denunciante a todo aquel que haga uso de cualquiera de los canales dispuestos por EECL para ponerla en alerta sobre situaciones y/o comportamientos de carácter irregular, antiético o ilegal.

a. Canal de Denuncias

El Canal de Denuncias es el medio a través del cual los colaboradores de la Empresa y terceros pueden realizar denuncias y/o consultas respecto de posibles infracciones a la ley, el Código de Conducta y Ética en los Negocios y/o la demás normativa interna de EECL, que se relacionen o pudieran relacionarse con esta última o sus actividades, así como con alguno de los posibles infractores y/o con terceros vinculados con la Empresa.

De esta forma, EECL ha dispuesto los siguientes canales de denuncia:

- I. Intranet.
- II. Página web de la Empresa: <https://www.engie.cl/canal-de-denuncias/>.
- III. Mediante carta o correo electrónico dirigido al Gerente de Gobernanza y Responsabilidad Penal Corporativa.
- IV. De forma presencial ante el Gerente de Gobernanza y Responsabilidad Penal Corporativa, la jefatura directa o gerencia del área respectiva.
- V. Si el denunciado es el Gerente de Gobernanza y Responsabilidad Penal Corporativa, el denunciante deberá presentar la denuncia a su jefatura directa y esta última deberá canalizar el caso con la Gerencia General.

b. Procedimiento de investigación

Este procedimiento será aplicable para todas las denuncias recibidas por los canales dispuestos para encauzar este tipo de reportes, sean éstas de parte de clientes, proveedores, accionistas, directores o de trabajadores, sean éstos directos o indirectos, con carácter indefinido o temporal.

Toda investigación será llevada a cabo asegurando:

- I. *Confidencialidad*. La información recopilada será resguardada de manera confidencial. La distribución de la información será compartida excepcionalmente y según la necesidad del caso.
- II. *Involucramiento legal*. Servicios legales internos o externos podrían ser incorporados en el proceso de investigación. Según sea necesario, el asesor legal

podrá proporcionar guía y asegurar el resguardo de las comunicaciones entre él y los participantes de la investigación, o en ciertas ocasiones, liderar las mismas.

- III. *Seguridad de la evidencia.* La evidencia debe ser protegida y preservada apropiadamente para estar a disposición del equipo de investigación y para ser admisible en un potencial proceso legal.
- IV. *Objetividad.* El equipo de investigación debe ser lo suficientemente independiente respecto de los hechos e individuos bajo investigación, para poder realizar una evaluación objetiva y alcanzar una determinada convicción acerca de los hechos relacionados con las denuncias.
- V. *Anonimato.* El canal de denuncias permite y garantiza el anonimato de quien denuncia.

Una vez recibida una denuncia, el Gerente de Gobernanza y Responsabilidad Penal Corporativa y/o la jefatura directa (en los casos en que el denunciado sea el primero) deberán recopilar todos los antecedentes que estimen necesarios para el correcto desarrollo de la investigación, debiendo siempre respetar los derechos fundamentales de los involucrados en ésta.

El encargado de la investigación será quien defina al efecto el Gerente de Gobernanza y Responsabilidad Penal Corporativa, pudiendo llevarla a cabo en forma directa o a través de un tercero, quien será designado por él y el Comité de Ética, que le reportará estados de avance y el informe final.

Toda investigación que se desarrolle se debe documentar y respaldar en forma íntegra. El investigador podrá requerir antecedentes de todas las personas que trabajen en las áreas en las cuales hubiesen ocurrido los hechos objeto de la investigación.

En el contexto de la investigación, la persona a cargo de la misma podrá requerir todos los antecedentes físicos y materiales necesarios para el acertado desempeño del proceso, siendo obligatorio para todos los colaboradores proporcionar o gestionar la obtención de la información requerida y participar de las entrevistas que se requieran, sin perjuicio del derecho de guardar silencio si lo estiman pertinente.

Una vez finalizado el proceso de investigación, el encargado de ésta levantará un informe, el cual debe ser presentado al Comité de Ética a través del medio que se defina para estos efectos. En caso que la investigación concluya estableciéndose que un delito o conducta irregular ha tenido lugar, el Comité de Ética deberá considerar la adopción de las medidas disciplinarias y demás que correspondan, las cuales podrán ser recurribles ante el Directorio, que tendrá la decisión final respecto a los hechos objeto de la investigación.

Sin perjuicio de lo expuesto, ante la detección de un hecho que pudiese revestir los caracteres de delito, el Gerente de Gobernanza y Responsabilidad Penal Corporativa deberá evaluar, en conjunto

con el Comité de Ética y/o el Directorio, efectuar la respectiva denuncia ante los Tribunales de Justicia, Ministerio Público, Carabineros de Chile u otra autoridad competente.

c. Sanciones

El Comité de Ética o el Directorio, en su caso, podrán determinar e imponer las sanciones que estimen pertinentes en consideración a la mayor o menor gravedad de las faltas en que incurran los Sujetos Obligados respecto de las obligaciones y deberes establecidos en el presente MPD y en las demás políticas, códigos, reglamentos y lineamientos del Sistema de Prevención de Delitos de EECL, así como ejercer las acciones legales que corresponda.

Las sanciones que se aplicarán serán las definidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el Código de Conducta y Ética en los Negocios y el presente MPD, como también en las cláusulas contractuales pertinentes, pudiendo incluir advertencias formales, pérdida de parte o de la totalidad del derecho a bonificaciones, e incluso la terminación del contrato de trabajo en el caso que la infracción sea considerada de carácter grave.

También podrán ser sancionados los ejecutivos o supervisores que condonen, permitan o tengan conocimiento de conductas ilegales y hagan caso omiso de las mismas, o a quienes les informen de estas situaciones y no adopten acciones al respecto, como en el evento de que trabajadores que realicen declaraciones falsas.

Las sanciones señaladas anteriormente serán impuestas sin perjuicio de la responsabilidad penal y civil que le pudiera corresponder al infractor, reservándose EECL el derecho a interponer las acciones que estime convenientes y a presentar las denuncias respectivas a la autoridad competente.

X. MEDIDAS ESTABLECIDAS PARA EL CONTROL, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL MPD

Además del cumplimiento de sus obligaciones, el Gerente de Gobernanza y Responsabilidad Penal Corporativa deberá velar por la aplicación efectiva del presente MPD y diseñar procedimientos para su monitoreo y control, con la finalidad de identificar y corregir sus defectos, así como de mejorarlo y actualizarlo ante el cambio de las circunstancias que afecten a EECL y/o cada vez que se requiera (por ejemplo, en virtud de cambios legislativos).

Para lo anterior, el Comité de Ética junto con el Gerente de Gobernanza y Responsabilidad Penal Corporativa deberán monitorear, fiscalizar y evaluar periódicamente el cumplimiento del MPD y de las políticas que lo complementan.

Asimismo, se encargarán de solicitar revisiones periódicas al MPD por parte de terceros independientes, e implementarán los mecanismos de mejora y/o actualización basados en las recomendaciones y oportunidades de crecimiento que se identifiquen en dichas evaluaciones.