

# REGLAMENTO CANAL ÉTICO

## ÍNDICE

1. OBJETIVOS DEL DOCUMENTO Y ÁREA DE APLICACIÓN .....	2
2. UNIDAD A CARGO DEL DOCUMENTO .....	2
3. REFERENCIAS .....	2
4. DEFINICIONES Y ACRÓNIMOS .....	3
5. DENUNCIANTE.....	4
6. CONTENIDO DE LA DENUNCIA.....	4
7. GARANTÍA DE ANONIMATO Y PROTECCIÓN CONTRA DENUNCIAS "DE MALA FE" .....	4
8. PROCESO DE GESTIÓN DE DENUNCIAS .....	5
9. MEDIDAS DISCIPLINARIAS .....	7
10. PRESENTACIÓN DE INFORMES .....	7

## REGLAMENTO CANAL ÉTICO

### 1. OBJETIVOS DEL DOCUMENTO Y ÁREA DE APLICACIÓN

El objetivo de este documento es describir el proceso a través del cual Enel Generación Chile S.A. en adelante la Compañía, gestiona la recepción, la evaluación, el análisis en profundidad y la retroalimentación relativa a las denuncias presentadas por cualquier persona, incluidas las denuncias anónimas, así como los compromisos que asume la Compañía para garantizar la protección de los derechos de los denunciantes y de las personas implicadas.

Enel Generación Chile S.A. se compromete a garantizar que las denuncias se traten con diligencia y con la minuciosidad adecuada, que cada denunciante reciba una respuesta en el plazo requerido por la normativa aplicable, y que la información denunciada y la identidad de las personas implicadas se traten respetando los requisitos de confidencialidad y protección. La Compañía, se compromete a garantizar que no se tolere ninguna represalia contra las personas que presenten denuncias ni contra ninguna persona con derechos de protección específicos, a menos que se acredite que aquéllas sean Denuncias de mala fe.

### 2. UNIDAD ENCARGADA DE LA REDACCION DEL DOCUMENTO

LCA Chile

### 3. REFERENCIAS

- Código Ético de Enel Generación Chile S.A.
- Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción.
- Política de Derechos Humanos.
- Modelo de prevención de riesgos penales de acuerdo con la Ley N° 20.393/2009.
- Directrices de Auditoría Interna.
- Programa Global de Cumplimiento Enel (EGCP).
- Política N°. 18 de fecha 19 de julio de 2023, "Whistleblowing o denuncia de irregularidades".
- Directrices del Sistema de Control Interno y Gestión de Riesgos del Grupo Enel.
- Directrices de ciberseguridad.
- Política N°. 344 "Aplicación del Reglamento de Privacidad en el ámbito del Grupo Enel".
- Política N°. 431 Acoso laboral.
- Política N°. 347 "Gestión de la violación de datos personales".
- Procedimiento Organizativo N. 593 "Elaboración del Informe de Sostenibilidad del Grupo y de la Declaración No Financiera Consolidada".

#### 4. DEFINICIONES Y ACRÓNIMOS

- **Programas de Cumplimiento:** estos incluyen el Código Ético, la política de Derechos Humanos, el Plan Tolerancia Cero con la Corrupción, el programa global de cumplimiento de Enel, el Modelo de Prevención de Riesgos Penales de acuerdo a la Ley N°20.393/2009 y cualquier otro documento equivalente adoptado a nivel de país.
- **Directorio:** en lo relativo a las denuncias, este órgano societario supervisará la gestión que realiza la Función de Auditoría interna, respecto de todas las denuncias señaladas en el Capítulo 5 del presente Reglamento.
- **Denuncia:** cualquier comunicación relativa a conductas, incluso por omisión, o práctica que pueda causar un daño económico o un perjuicio injusto, aunque solo sea en términos de reputación a la Compañía, al personal de Enel Generación Chile S.A. o de terceros.
- **Denuncia detallada:** informe que hace posible identificar hechos, eventos o circunstancias suficientes para llevar a cabo una investigación interna (por ejemplo, el tipo de infracción cometida, el período de referencia y la cantidad en su caso, las razones y los objetivos de la infracción, la empresa de que se trata, las personas/unidad organizativa involucradas, etc.).
- **Denuncia de "mala fe":** denuncia falsa o sin fundamento, como resultado de una investigación relacionada sobre la base de elementos objetivos, que demuestran la "mala fe" de la persona que presentó la denuncia con el fin de dañar o causar perjuicio patrimonial o moral a la persona y/o Compañía sobre la cual se denunció (p. ej. en caso de injuria o difamación).
- **Denuncias Operativas:** denuncia que puede ser transmitida a otras unidades pertinentes, de acuerdo con sus funciones y responsabilidades (p. ej. denuncias sobre temas comerciales como las reclamaciones por facturación).
- **Terceros:** partes externas con una relación de interés con la Compañía (p. ej. clientes, proveedores, auditores externos independientes de la compañía, consultores, asesores, colaboradores e interesados en general).
- **Contexto de trabajo:** Actividades laborales o profesionales, presentes o pasadas, a través de las cuales, independientemente de su naturaleza, una persona adquiere información sobre infracciones y en cuyo contexto podría correr el riesgo de sufrir represalias en caso de denunciarlas.
- **Organismo de control:** Órgano de carácter colegiado o unipersonal dotado de poderes autónomos de iniciativa y control responsable de supervisar el funcionamiento y el cumplimiento del Modelo de prevención de riesgos penales.
- **PyO:** Gerencia de personas y organización.
- **LCA:** Gerencia de asuntos legales y corporativos.
- **Datos personales:** (i) cualquier información relativa a un sujeto de datos con especial referencia al nombre, número de identificación, datos de localización, un identificador en línea o a uno o más de los elementos característicos de su identidad física, fisiológica, genética, mental, económica, cultural o social, o (ii) cualquier información relativa a un sujeto de datos que esté regulada por la Ley de Protección de Datos aplicable.
- **Ley de protección de datos:** La ley de protección de datos aplicable a una entidad jurídica del Grupo Enel en relación con los datos personales y las actividades de tratamiento relacionadas que se lleven a cabo.

## 5. DENUNCIANTE

Este Reglamento se aplica a cualquier persona que presente una denuncia relacionada con las infracciones que se mencionarán en el párrafo siguiente. A título enunciativo, pero no limitativo, se aplica a las personas de la Compañía, ya sean directores, directivos, ejecutivos, gerentes, empleados y colaboradores, ex empleados o personas involucradas en el proceso de contratación, personal externo, freelances y consultores que mantengan una relación de colaboración con la Compañía; trabajadores o colaboradores que suministren bienes o servicios o realicen obras por cuenta de la empresa; voluntarios, remunerados o no, que presten sus servicios; accionistas y personas con funciones de administración, gestión, control, supervisión o representación, aunque dichas funciones se ejerzan meramente de facto; representantes de comunidades u otras partes interesadas.

Para efectos del presente documento, las denuncias se referirán a:

- Infracciones administrativas, contables, financieras, civiles y/o penales incluidas las relativas a la responsabilidad penal de las personas jurídicas.
- Infracciones al Modelo de Prevención de Riesgos Penales de Enel Generación Chile S.A.
- Infracciones al Programa de Cumplimiento del Grupo Enel, que incluye el Código Ético, la Política de Derechos Humanos, el Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción y el Programa de Cumplimiento Global del Grupo Enel.
- Infracciones a la política de acoso laboral, de las políticas y procedimientos en materia de conflictos de intereses, de las políticas de salud, seguridad y medio ambiente y, en general, cualquier posible conducta, incluso por omisión, o práctica que pueda causar un daño económico o un perjuicio injusto, aunque sólo sea en términos de reputación, a Enel Generación Chile S.A., a las personas de Enel Generación Chile S.A. o a terceros.

## 6. CONTENIDO DE LA DENUNCIA

A efectos de gestión, los denunciantes deben facilitar cualquier información que pueda ser útil para permitir una verificación que corrobore los hechos denunciados. Por lo tanto, la denuncia debe contener los siguientes elementos:

- a. La identidad del denunciante en caso de que no prefiera permanecer en el anonimato, caso este último en el cual de todas formas se analizará e investigará la denuncia.
- b. Una descripción clara y completa de los hechos denunciados y las razones por las que considera que la conducta es ilegal o no conforme.
- c. Si se conocen, las circunstancias de tiempo y lugar en que se cometieron los actos.
- d. Si se conocen, los datos personales u otros elementos que permitan identificar a la persona o personas que presuntamente perpetraron los hechos denunciados.
- e. La indicación de otras personas que puedan testificar sobre los hechos denunciados.
- f. La indicación de cualquier documento que pueda confirmar el fundamento de esos hechos.
- g. La indicación de cualesquiera otros sujetos entre los indicados en las letras a) a la letra e) del apartado 7.1 a los que deban extenderse las protecciones previstas para el denunciante.
- h. Cualquier otra información o documento que pueda aportar datos útiles sobre la existencia de los hechos denunciados.

## 7. GARANTÍA DE ANONIMATO Y PROTECCIÓN CONTRA DENUNCIAS DE " MALA FE"

### 7.1 Garantía de anonimato

El personal de la Compañía involucrado con la recepción y gestión de denuncias garantizará la máxima confidencialidad, utilizando para este fin, criterios de comunicación y medios adecuados para proteger la identidad e integridad de las personas mencionadas en la denuncia, así como el anonimato de la persona que denuncia, con el fin de evitar cualquier forma de represalia. En todos los casos, se evitará transmitir la información y los datos adquiridos, a partes no involucradas en el proceso descrito en este documento.

Enel Generación Chile S.A. asegura su compromiso de garantizar que no se lleve a cabo ningún acto de represalia debido a una denuncia, a menos de tratarse de una Denuncia de Mala Fe.

No se tolerará ningún acto que pueda dar lugar a la mera sospecha de ser una forma de discriminación arbitraria o penalización, ni ningún comportamiento, acción u omisión, ni siquiera en grado de tentativa o amenaza, que cause o pueda causar un perjuicio injusto al denunciante, directa o indirectamente, a menos de tratarse de una Denuncia de Mala Fe.

Estas garantías de protección se extenderán también a:

- a) Personas que ayudan al denunciante en el proceso de denuncia y que trabajan en el mismo contexto laboral, cuya ayuda debe mantenerse confidencial (los denominados "facilitadores").
- b) Personas del mismo entorno laboral que el denunciante y que estén vinculadas con él por una relación afectiva o de parentesco estable dentro del cuarto grado.
- c) Compañeros de trabajo del denunciante que trabajen en el mismo entorno y que tengan una relación habitual o actual con él.
- d) Entidades propiedad del denunciante o para las que trabaje la misma persona, así como entidades que operen en el mismo entorno laboral que las personas mencionadas.
- e) Cualquier otra persona que deba considerarse con derechos de protección similares según la normativa local específica.

## **7.2 Protección contra denuncias de "mala fe"**

El personal de la Compañía, en todos los niveles, debe colaborar en el mantenimiento de un clima de respeto mutuo a la dignidad, honor y reputación de la persona.

La Compañía hará todo lo posible por prevenir actitudes que puedan considerarse ofensivas, arbitrariamente discriminatorias o difamatorias. Por lo tanto, y también en cumplimiento de los valores y principios incluidos en el Código Ético, la Compañía se compromete a garantizar una protección adecuada contra cualquier denuncia realizada de mala fe, reprender y sancionar tales conductas e informar a las personas/empresas involucradas en denuncias de "mala fe".

## **8. PROCESO DE GESTIÓN DE DENUNCIAS**

### **8.1 Recepción de denuncias**

La Compañía proporciona canales de comunicación específicos para presentar denuncias. Las denuncias recibidas a través del canal interno de denuncias de Enel Generación Chile S.A. son gestionadas por la Función de Auditoría. Las denuncias se pueden presentar de las siguientes maneras:

- Por escrito, vía web, a través del sistema de denuncia en línea que estará disponible para el efecto.
- Por teléfono llamando a los números accesibles a través de la página web anterior.
- A petición del denunciante, mediante una reunión directa fijada en un plazo razonable a través de los canales mencionados.

Dentro de la gestión del canal interno de denuncias, la Unidad de Auditoría correspondiente dará acuse de recibo de la denuncia al denunciante en el plazo de 7 días desde la fecha de recepción.

Quien reciba una denuncia fuera de los canales internos de denuncia, deberá transmitirla a la Función de Auditoría, preferentemente a través de los canales internos de denuncia, a la mayor brevedad posible, y en todo caso en el plazo de 7 días, en original y con sus eventuales anexos, respetando los criterios de máxima confidencialidad en cumplimiento de la Ley de Protección de Datos, con los métodos adecuados para proteger al denunciante, la identidad, honorabilidad de las personas denunciadas, y cuidando de notificar simultáneamente al denunciante su transmisión a la Función de Auditoría.

La Compañía se compromete a no utilizar los informes más allá de lo necesario para su adecuado seguimiento.

El tratamiento de los Datos Personales relacionados con la gestión de los informes deberá realizarse adoptando las medidas de seguridad adecuadas en cumplimiento de la Ley de Protección de Datos.

## 8.2 Análisis e investigación de las denuncias

La Función de Auditoría interna archiva cada denuncia recibida actualizando el sistema de gestión, monitoreo y presentación de denuncias, y lleva a cabo un análisis preliminar de su contenido.

Dentro de sus actividades de análisis y verificación, la Función de Auditoría mantiene interlocución con el sujeto obligado, pudiendo solicitar, en su caso, ampliaciones de las denuncias.

Tras el análisis preliminar, la Función de Auditoría interna identifica:

- Denuncias que no estén relacionadas con una posible infracción al capítulo 5 del presente Reglamento y que pueden ser transmitidas a la unidad correspondiente, de acuerdo con sus funciones y responsabilidades (denuncias operativas).
- Denuncias infundadas, manifiestamente infundadas y denuncias que ya hayan sido objeto de actividades de verificación específicas en el pasado y ya hayan sido archivados (cuando no surjan nuevos datos, hechos o circunstancias que requieran comprobaciones adicionales).
- Denuncia donde es posible la identificación de hechos, eventos o circunstancias suficientes para llevar a cabo una investigación interna (denuncias no operativas – detalladas-).

Una vez concluido el análisis preliminar, la Función de Auditoría interna:

- Almacena las denuncias no detalladas y aquellas manifiestamente infundadas, así como las denuncias que ya han sido objeto de investigación y han sido almacenadas en el pasado (donde no surge nueva información, hechos o circunstancias que requieran una investigación adicional);
- Presenta a los Gerentes de PyO y LCA y/o a sus delegados cualquier informe que contenga hechos o acontecimientos relevantes para un posible procesamiento y aquellos para los que se considere necesaria una consulta antes de llevar a cabo una verificación;
- Presenta a los Órganos de Control competentes los informes que son de su competencia, respetando los límites de protección de la confidencialidad de las personas implicadas.

Dentro de la actividad de investigación orientada a identificar, analizar y evaluar cualquier posible elemento que demuestre la validez de los eventos denunciados, la Función de Auditoría Interna:

- Define un plan específico de investigación para las denuncias detalladas y, para este fin, identifica los métodos y herramientas de investigación más adecuados, incluidos los servicios de asesoría/técnicos prestados internamente o por organismos externos;
- Puede realizar directamente un análisis en profundidad y obtener información directamente de las estructuras organizacionales correspondientes y/o por medio del personal involucrado.

Las actividades de análisis e investigación serán concluidas dentro de 90 días contados desde la recepción de la denuncia por parte de la función de auditoría interna, garantizando que el informador reciba una respuesta adecuada dentro del mismo plazo.

La Función de Auditoría Interna que realiza la investigación asegura la trazabilidad de los datos y de la información, y es el encargado de almacenar adecuadamente toda la documentación recopilada (ya sea en papel o en formato electrónico) durante cinco años a partir de la fecha de cierre de la investigación.

Con el fin de garantizar la correcta gestión de las denuncias y sus investigaciones relacionadas, la Función de Auditoría Interna prepara y actualiza un sistema de gestión, monitoreo y presentación de denuncias con indicación de las denuncias recibidas, su clasificación y el estado de avance.

A continuación de la actividad de investigación, el área de auditoría interna elaborará una ficha de cierre de la denuncia, en donde se incorporarán las actividades realizadas, incluyendo cuando una violación es probada, recomendaciones para acciones correctivas previamente validadas con la Gerencia.

El almacenamiento de informes y documentación relacionada está sujeto a medidas de seguridad

apropiadas de acuerdo con la Ley de Protección de Datos aplicable y las Directrices de Ciberseguridad de Enel.

## **9. MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

Sin perjuicio de cualquier acción legal en defensa de la Compañía y de acuerdo con las disposiciones del convenio colectivo de trabajo u otras leyes nacionales aplicables, la Compañía tomará las medidas disciplinarias y legales adecuadas contra:

- Los autores de denuncias de "mala fe", según lo dispuesto en el Capítulo 7 del presente Reglamento.
- Los que hayan omitido o retrasado la transmisión de un informe recibido erróneamente según lo dispuesto en el Capítulo 7 del presente Reglamento.
- Las personas responsables de violar el sistema de procedimientos internos o las leyes aplicables pertinentes, y/o que intencionalmente no detecten o informen cualquier infracción o realicen amenazas o represalias contra las personas que presentan denuncias distintas de las Denuncias de Mala Fe.

Cualquier otra hipótesis de uso indebido o instrumentalización intencionada del instituto de la denuncia sujeto a este procedimiento es también fuente de responsabilidad, en sede disciplinaria y en otras sedes competentes.

Las medidas disciplinarias serán proporcionales a la extensión y la gravedad de la mala conducta comprobada y pueden ir tan lejos como el término de la relación laboral.

## **10. PRESENTACIÓN DE INFORMES**

De acuerdo con las disposiciones del Código Ético y las legislaciones aplicables a la Compañía, la Función de Auditoría interna preparará un informe sobre las violaciones verificadas durante la actividad de investigación, el que:

- Presenta al menos una vez al año, es entregado a Sostenibilidad país para los fines del Informe de Sostenibilidad y/o de la Declaración consolidada no financiera del Grupo, cuidando siempre de entregar información estadística y no detalles que puedan comprometer la confidencialidad de las denuncias y su adecuada tramitación;
- Presenta a los Órganos de control en los casos que se les sometan al término del análisis preliminar y, en todos los casos que sean competencia de los Órganos de control y del Directorio.

En el ámbito de las actividades de denuncia, se anonimiza toda la información que pueda rastrear, aunque sea indirectamente, la identidad del denunciante y de todas las personas implicadas en la denuncia.