

# **LINEAMIENTOS DE GOBIERNO CORPORATIVO DE AES GENER**

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>GOBIERNO CORPORATIVO .....</b>	<b>2</b>
<i>Directorio de la Compañía .....</i>	<i>2</i>
<b>FUNCIÓN DEL DIRECTORIO .....</b>	<b>3</b>
<i>Proceso de elección del Directorio .....</i>	<i>3</i>
<i>Tareas del Directorio .....</i>	<i>3</i>
<i>Reuniones de Directorio .....</i>	<i>4</i>
<i>Nuevos Directores .....</i>	<i>4</i>
<i>Composición del Directorio de 2018 .....</i>	<i>4</i>
<b>GOBIERNO DEL DIRECTORIO Y DEL COMITÉ</b>	<b>8</b>
<i>Independencia de los Directores .....</i>	<i>8</i>
<i>Estructura de liderazgo del Directorio .....</i>	<i>8</i>
<i>Evaluación del Directorio .....</i>	<i>9</i>
<i>Cualidades de los Directores .....</i>	<i>9</i>
<i>Diversidad .....</i>	<i>9</i>
<i>Asistencia de los Directores .....</i>	<i>10</i>
<i>El papel del Directorio en la gestión del riesgo .....</i>	<i>10</i>
<b>COMITÉ DE DIRECTORES .....</b>	<b>10</b>
<b>REMUNERACIÓN DE LOS DIRECTORES PARA 2018.....</b>	<b>12</b>
<b>REMUNERACIÓN DE LOS EJECUTIVOS.....</b>	<b>13</b>
<i>Filosofía de remuneración de los ejecutivos.....</i>	<i>13</i>
<i>Descripción general de la remuneración total de AES Gener.....</i>	<i>14</i>
Elementos de la remuneración .....	14

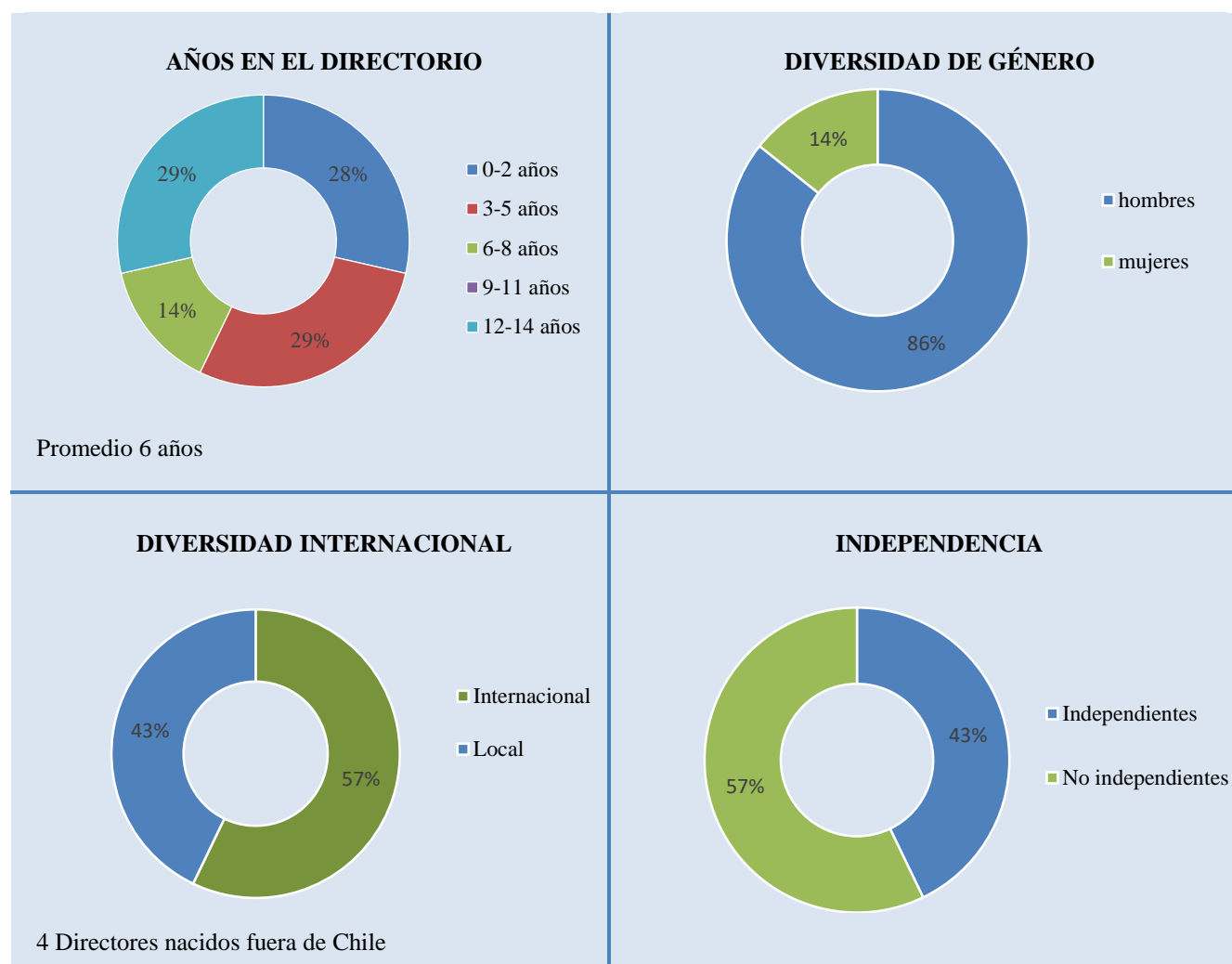
<b>LINEAMIENTOS DE REMUNERACIÓN DE 2019 .....</b>	<b>15</b>
<i>Salario básico.....</i>	<i>15</i>
<i>Pago del Plan de Incentivos por Desempeño (Bono Anual) .....</i>	<i>15</i>
<i>Planes a Remuneración de Largo Plazo (LTC por sus siglas en inglés).....</i>	<i>16</i>
Descripción general de los programas de LTC .....	16
Unidades de Desempeño en Efectivo (PCU por sus siglas en inglés).....	16
Unidades de Acciones Restringidas (RSU por sus siglas en inglés).....	16
<i>Política de reembolso (“clawback”) .....</i>	<i>16</i>
<b>OTROS ASUNTOS DE GOBERNANZA.....</b>	<b>18</b>
<i>Asuntos Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ESG por sus siglas en inglés).....</i>	<i>18</i>
Asuntos ambientales .....	18
Asuntos Sociales .....	19
La gente de AES Gener .....	19
<i>Código de Conducta Comercial de AES Gener .....</i>	<i>20</i>
<i>Nuestros Valores .....</i>	<i>20</i>
Seguridad .....	20
Integridad .....	20
Agilidad .....	20
Excelencia .....	21
Disfrute .....	21
<i>Políticas y procedimientos con personas relacionadas .....</i>	<i>21</i>

## GOBIERNO CORPORATIVO

El propósito de este documento es resumir los aspectos relevantes de gobierno corporativo de AES Gener S.A. (“AES Gener” o la “Compañía”) y proporcionar, a las partes interesadas y al público en general, un instrumento útil que les permita entender las prácticas de la Compañía en este sentido. La siguiente información se refiere al año 2018.

### *Directorio de la Compañía*

En los siguientes gráficos se detallan las cualidades de los miembros del Directorio de la Compañía para el año 2018. Un análisis más detallado de las cualidades y experiencia de los Directores, se incluye en la sección denominada “Composición del Directorio de 2018”.



## **FUNCIÓN DEL DIRECTORIO**

AES Gener está bajo la administración de un Directorio, que es el órgano colegiado que, de conformidad con la Ley sobre Sociedades Anónimas de Chile y sus estatutos, es responsable de la administración de la Compañía. El Directorio administra y representa a la sociedad en general, excepto en relación con aquellos asuntos que conforme a la ley chilena o los estatutos de la Compañía deben someterse a la junta de accionistas, ya sea ordinaria o extraordinaria.

### ***Proceso de elección del Directorio***

El Directorio está compuesto de siete miembros. Según las reglamentaciones locales, las sociedades anónimas abiertas deben tener al menos siete directores si tienen una capitalización de mercado de UF1,500,000 (equivalente a aproximadamente US\$66.500.000) o más, y al menos el 12,5% de sus acciones deben estar en manos de accionistas que individualmente controlan o son titulares de menos del 10% de dichas acciones.

El Directorio de AES Gener también está compuesto de siete Directores suplentes que pueden reemplazar a los Directores titulares en forma provisoria en caso de ausencia o en forma permanente en caso de que se produzca una vacante.

Al ser una sociedad anónima abierta en virtud de la ley chilena, AES Gener debe designar al menos un director independiente y crear un Comité de Directores cuando tenga un patrimonio bursátil igual o superior a 1.500.000 unidades de fomento (equivalente a aproximadamente US\$66.500.000) y al menos el 12,5% de sus acciones emitidas con derecho a voto se encuentran en poder de accionistas que individualmente controlen o posean menos del 10% de tales acciones.

Todos los Directores son elegidos por la Junta Ordinaria de Accionistas de conformidad con la ley chilena y en forma individual. En la Junta Ordinaria de Accionistas, los accionistas pueden acumular sus votos a favor de un único candidato o distribuirlos en la forma que consideren conveniente. Los candidatos que obtengan el mayor número de votos, hasta completar el número de puestos a cubrir, serán los elegidos. No obstante, debe elegirse al menos un director independiente aún si el candidato a director independiente no recibe suficientes votos como para estar dentro de las 7 primeras mayorías. Según los estatutos de AES Gener, una acción es equivalente a un voto

### ***Tareas del Directorio***

La tarea del Directorio es administrar y dirigir la Compañía, aprobar las decisiones estratégicas y evaluar los resultados de la administración. El Directorio debe nombrar al Gerente General de la Compañía y a los demás ejecutivos que considere apropiados.

Como cuestión práctica, el Directorio y la administración de la Compañía estarán en mejores condiciones de cumplir con sus respectivas responsabilidades para el desarrollo estratégico si impera un continuo diálogo entre el Gerente General, los otros miembros de la alta gerencia y los Directores.

Los Directores tienen acceso a la administración de la Compañía y, según corresponda, a sus empleados

y asesores externos. Los Directores se valdrán del sentido común para asegurarse de que dicho acceso no afecte negativamente las operaciones comerciales de la Compañía.

### ***Reuniones de Directorio***

El Directorio alienta al Gerente General para que disponga que los demás miembros de la administración participen en forma periódica en las reuniones de Directorio a los efectos de (i) ofrecer una perspectiva de gestión en los temas que se tratan en el Directorio y que se relacionan con esa gerencia; (ii) hacer presentaciones al Directorio sobre cuestiones que se relacionan con esa gerencia; y (iii) permitir que los gerentes con un potencial significativo estén en contacto con el Directorio.

La información y los materiales que son importantes para que el Directorio pueda comprender los puntos del orden del día y otros temas que deban considerarse en una reunión de Directorio, deben distribuirse con suficiente antelación a la reunión a los efectos de que los Directores puedan examinarlos previamente. El material del Directorio se comparte a través de una plataforma electrónica que está disponible para todos los Directores y protege la confidencialidad de la información. En caso de que sea sumamente necesario que el Directorio se reúna en el corto plazo o si dichos materiales pudieran contener información sensible o confidencial, es posible que los materiales escritos no se encuentren disponibles antes de la reunión. Las actas de las reuniones del Directorio se ponen a disposición para la revisión de todos los miembros del Directorio y, una vez firmadas por todos los asistentes, también se suben a la misma plataforma electrónica.

Se espera que los Directores utilicen el tiempo y los esfuerzos que sean necesarios para el correcto desempeño de sus funciones. En consecuencia, se espera que los Directores asistan a las reuniones de Directorio y del Comité (si corresponde) del que dichos Directores forman parte, dejando claro que es posible que en algunas ocasiones los Directores no puedan asistir a una reunión. El Director que no pueda asistir a una reunión debe avisar al secretario del Directorio antes de dicha reunión. También se espera que los Directores revisen los materiales proporcionados con anterioridad a las reuniones y que estén dispuestos a participar y contribuir en forma productiva en las reuniones de Directorio y del Comité (si corresponde).

### ***Nuevos Directores***

La Compañía debe ofrecer a los nuevos Directores un programa de orientación para familiarizarlos con todos los asuntos de la Compañía, tales como negocios, planes estratégicos, información importante en materia de finanzas, contabilidad y gestión de riesgos, programas de cumplimiento, políticas en caso de conflictos, código de conducta y ética, normas de gobierno corporativo, auditores internos y auditores independientes. Se alienta a los Directores para que participen en programas de educación continua a los efectos de mantener el nivel necesario de experiencia que se requiere para cumplir con sus responsabilidades.

### ***Composición del Directorio de 2018***

El Directorio es el órgano colegiado que, de conformidad con las leyes societarias de Chile y los estatutos, es responsable de la administración de la Compañía. Está compuesto de siete miembros regulares, de los cuales cinco son designados por el accionista mayoritario y los dos restantes son designados por otros accionistas. Todos son elegidos en la Junta Ordinaria de Accionistas. Los miembros

del Directorio ocupan sus cargos durante tres años y pueden ser reelectos.

Los Directores actuales reúnen una amplia gama de conocimientos y experiencia entre los cuales se incluyen: liderazgo, finanzas, conocimientos de la industria eléctrica, negocios globales, gestión de riesgos, reglamentaciones, estrategia corporativa, operaciones, recursos humanos y remuneraciones, gobierno corporativo, ingeniería y construcción, tecnología, medio ambiente y sustentabilidad, seguridad cibernética y transformación de la industria.

### **Andrés R. Gluski**

El señor Gluski nació en 1957. Hizo un postgrado en Wake Forest University y un M.A. y Ph.D en Economía en la Universidad de Virginia. Tiene más de 15 años de experiencia en el sector de la energía. De 2005 a 2017 ocupó el cargo de presidente del Directorio de AES Gener. El señor Gluski ha sido Presidente y CEO de The AES Corporation desde 2011. Con anterioridad, desde 2007, el señor Gluski fue Vicepresidente Ejecutivo y COO de The AES Corporation. Además, ocupó el cargo de Vicepresidente Ejecutivo y Vicepresidente de Finanzas de La Electricidad de Caracas, Vicepresidente Ejecutivo del Banco de Venezuela (Grupo Santander), Vicepresidente de Santander Investment y Vicepresidente Ejecutivo y Vicepresidente de Finanzas de CANTV (una subsidiaria de GTE). El señor Gluski también trabajó con el Fondo Monetario Internacional en los Departamentos de Tesorería y de América del Sur y se desempeñó como Director General del Ministerio de Finanzas de Venezuela. El señor Gluski también es miembro del Directorio de Waste Management, EnerAB, Fluence, el Consejo de las Américas y el Edison Electric Institute.

### **Bernerd Da Santos**

El señor Da Santos nació en 1963. Obtuvo una Licenciatura en Economía y una Maestría en Administración de Empresas en la Universidad José María Vargas, Caracas, Venezuela. Tiene más de 30 años de experiencia en el sector de la energía. Desde enero de 2015, el señor Da Santos ocupa el cargo de Vicepresidente Senior y COO de The AES Corporation, desde el cual es responsable de las operaciones globales de AES, que incluye más de 30.000 MW y seis empresas de distribución de electricidad que abastecen a millones de personas. A su rol de COO le aporta una probada experiencia en finanzas corporativas internacionales y transformación de negocios para compañías de generación, transmisión y distribución en los Estados Unidos, América Latina, África, Europa y Asia. Bernerd desarrolló sus capacidades a través de cargos de creciente responsabilidad antes de convertirse en COO. Más recientemente, se desempeñó como CFO de Operaciones Financieras Globales de AES. Anteriormente fue CFO del grupo de Servicios Públicos y para el grupo de América Latina y África. Bernerd se sumó a AES cuando esta adquirió la compañía La Electricidad de Caracas, donde ocupó varios cargos de liderazgo. El señor Da Santos también ocupa un cargo en el Directorio de AES Brasiliana, AES Tietê e Indianapolis Power and Light Company.

### **Leonardo Moreno**

El señor Moreno nació en 1979. Obtuvo un diploma en Ciencias Empresariales en la Universidad Federal de Minas Gerais, Brasil y asistió a programas de negocios y liderazgo ejecutivo en London Business School y la Universidad de Georgetown. Actualmente es el director de Estrategia Corporativa y Chief Commercial Officer de The AES Corporation, reportando al CEO. Tiene más de 10 años de experiencia

en el sector de la energía. El señor Moreno tiene gran experiencia internacional, ha liderado equipos de estrategia, finanzas, comerciales, de riesgos y de fusiones y adquisiciones en los Estados Unidos, América Latina, Europa, África, Oriente Medio y Asia. El señor Moreno se desempeñó anteriormente como Chief Risk Officer global de AES y antes ocupó el cargo de CFO para la unidad de negocios de Europa, a través del cual administró negocios en Europa, Asia Central y Oriente Medio. En sus 14 años con AES, ocupó cargos de liderazgo a niveles locales y corporativos y administró fusiones, adquisiciones, desinversiones y reestructuraciones en toda la cartera global de AES. En Brasil, dirigió equipos a cargo de estrategias, planificación financiera y riesgo. Antes de AES, el señor Moreno trabajó en Ernst & Young.

### **Radovan Razmilic**

El señor Razmilic nació en 1952. Obtuvo una licenciatura en Ingeniería Civil de la Universidad Politécnica Superior de Madrid, Escuela de I.C.C. y P. Tiene más de 10 años de experiencia en el sector de la energía. Desde julio de 2011 es miembro del Directorio de la Compañía. Actualmente, el señor Razmilic es Presidente del Directorio de Inmobiliaria Yugoslava, una empresa inmobiliaria de Chile y Molinera Azapa, una empresa de procesamiento de harina de trigo en Chile. También es miembro de los Directorios de varias otras empresas chilenas, entre las que se incluyen Inmobiliaria SOFOFA, SOFOFA Servicios, Inmobiliaria Estadio Croata, Molinera del Sur, Molinera Coquimbo, Molinera del Norte y Molinera e Industrial de Azapa. Anteriormente, el señor Razmilic prestó servicios como Presidente del Comité de Directores de Enap y como director de Enap y B Bosch.

### **Manuel Pérez Dubuc**

El señor Pérez Dubuc nació en 1963. Obtuvo el título de Licenciado en Ingeniería Eléctrica en la Universidad Simón Bolívar e hizo una Maestría en Administración de Empresas en el IESA (Instituto de Estudios Superiores de Administración). Tiene más de 20 años de experiencia en el sector de la energía. Desde el 2018, ocupa el cargo de Vicepresidente Senior de Global New Energy Solutions en The AES Corporation. El señor Pérez Dubuc también ocupó cargos anteriores como Presidente de la Unidad Estratégica de Negocios para América del Sur, y como Presidente de la Unidad Estratégica de Negocios para México, América Central y el Caribe. Antes de formar parte de AES, el señor Pérez Dubuc también trabajó en el Ministerio de Finanzas de Venezuela como Asesor del Director General de Finanzas Públicas; en CANTV (Verizon) como Asesor del Vicepresidente Ejecutivo de Finanzas; y en Citibank, N.A., Capital Markets, como corredor de bolsa y gestor de carteras; y entre 1998 y 2003 en la División de Financiación de la Electricidad de Caracas (EDC) como Tesorero y Vicepresidente de Finanzas. El señor Pérez Dubuc es miembro del Directorio de Ron Santa Teresa SACA en Venezuela, EnerAB en México y AES Tieté en Brasil, Fluence (una sociedad de AES y Siemens) y sPower (una sociedad de AES y AIMCo) y del Comité asesor del Grupo GFR en Puerto Rico.

### **Gonzalo Parot**

El señor Parot nació en 1952. Obtuvo el título de Licenciado en Ciencias de la Ingeniería en la Universidad de Chile e hizo una Maestría en Ingeniería Industrial en la Universidad de Chile y una Maestría en Economía y un PhD en Economía en la Universidad de Chicago. Desde 2016 ocupa el cargo de miembro del Directorio de AES Gener como director independiente. Actualmente es el presidente del Comité de Directores. El señor Parot también ocupó el cargo de Gerente General de Copesa, CMPC Tissue y Celulosa del Pacífico. El señor Parot también es miembro de del Directorio de Embotelladora

Andina y anteriormente ha sido miembro de los Directorios de varias compañías en diferentes países, como Inforsa, Celulosa del Pacífico y Papelera Concepción en Chile y Papelera del Plata en Argentina.

### **Claudia Bobadilla**

La señora Bobadilla nació en 1966. Obtuvo el diploma de abogado en la Universidad Diego Portales de Chile. En 2018, fue designada miembro del Directorio de AES Gener. La señora Bobadilla también ocupó el cargo de miembro del Directorio del Banco Santander Chile, Directora Ejecutiva de la Fundación País Digital, fundadora y presidente de Comunidad Mujer, directora de asuntos jurídicos de Terra Networks Chile, secretaria ejecutiva del Comité Chile Japón y abogada en la Fundación Chilena del Pacífico. La señora Bobadilla Ferrer es también Presidente Ejecutivo de Industrial Telecommunication Association Acceso TV, miembro de los Directorios de Cintac y CSIRO en Chile y miembro del Directorio de consejeros de Associated Universities, Inc. de los Estados Unidos.

	<b>Gluski</b>	<b>Da Santos</b>	<b>Pérez Dubuc</b>	<b>Razmilic</b>	<b>Moreno</b>	<b>Parot</b>	<b>Bobadilla</b>
<b>Años de Servicio<sup>1</sup></b>	13	13	1	7	2	3	3
<b>Edad</b>	61	62	56	66	40	67	53
<b>Sexo</b>	M	M	M	M	M	M	F

---

<sup>1</sup> Los Años de Servicio se calculan de Junta Ordinaria de Accionistas a Junta Ordinaria de Accionistas



## GOBIERNO DEL DIRECTORIO Y DEL COMITÉ

### *Independencia de los Directores*

Según el artículo 50 bis de la Ley 18.046, los Directores que se encuentren en cualquier momento dentro de los últimos dieciocho meses en cualquiera de los siguientes supuestos, no serán considerados independientes:

- 1) Si mantuvieron cualquier vinculación, interés o dependencia económica, profesional, crediticia o comercial, de una naturaleza y volumen relevante, con la Compañía, las demás sociedades del grupo del que ella forma parte, su controlador, o con los ejecutivos principales de cualquiera de ellos, o hayan sido Directores, gerentes, administradores, ejecutivos principales o asesores de éstas.
- 2) Si mantuvieron una relación de parentesco hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con las personas indicadas en el número anterior.
- 3) Si fueron Directores, gerentes, administradores o ejecutivos principales de organizaciones sin fines de lucro que hayan recibido aportes, contribuciones o donaciones relevantes de las personas indicadas en el número 1).
- 4) Si fueron socios o accionistas que poseen o controlan, directa o indirectamente, un 10% o más del capital; Directores; gerentes; administradores o ejecutivos principales de entidades que han prestado servicios jurídicos o de consultoría, por montos relevantes, o de auditoría externa, a las personas indicadas en el número 1).
- 5) Si fueron socios o accionistas que poseen o controlan, directa o indirectamente, un 10% o más del capital; Directores; gerentes; administradores o ejecutivos principales de los principales competidores, proveedores o clientes de la Compañía.

En función de lo antedicho, tanto el señor Parot como la señora Bobadilla son idóneos para actuar como Directores independientes. A su vez, según la definición de la *Security Exchange Commission* ([link](#)), se considera que un Director es independiente si: “No tiene ninguna relación significativa con la sociedad cotizada, ya sea directamente o como socio, accionista o ejecutivo de una organización que tiene relación con la Compañía”; por ende, para los asuntos de gobierno interno, el señor Radovan Razmilic, también reúne los requisitos necesarios para actuar como director independiente.

Para poder ser elegidos como Directores independientes, los candidatos deben haber sido propuestos por los accionistas que representen el 1% o más de las acciones de la Compañía, con al menos diez días de anticipación a la fecha prevista en la que se celebrará la Junta Ordinaria de Accionistas que se convoque para la elección de Directores.

### *Estructura de liderazgo del Directorio*

Las normas de gobierno corporativo de la Compañía y las leyes aplicables requieren la separación de los cargos del Presidente del Directorio y el Gerente General. Además, según las políticas internas, ningún ejecutivo de la Compañía puede actuar como Director de AES Gener.

Creemos que la separación arriba descrita proporciona un fuerte liderazgo al Directorio de la Compañía

a la vez que posiciona al Gerente General como cabeza de la Compañía frente a sus inversores, contrapartes, empleados y partes interesadas, evitando así posibles conflictos de interés entre la gerencia y el Directorio. Nuestra estructura actual, que incluye a los Directores independientes, ayuda a garantizar la supervisión independiente en la Compañía. Esta estructura también permite al Gerente General centrar sus energías en la gestión de la Compañía.

Algunos de los Directores independientes de la Compañía también ocupan actualmente o han ocupado en el pasado cargos en los Directorios o altas gerencias de otras sociedades abiertas.

### ***Evaluación del Directorio***

Los miembros del Directorio responden a una autoevaluación anual de desempeño. Los resultados se analizan con la presencia de todos los Directores. La evaluación incluye una revisión de las áreas en las que el Directorio considera que debería hacer un mejor aporte a la administración de la Compañía, incluyendo materias relativas a la independencia del Directorio, la comunicación entre el Directorio y la plana ejecutiva, el Presidente del Directorio y el Gerente General y otras materias que podrían ser relevantes para la estructura de liderazgo para nuestro Comité de Directores.

A su vez, en virtud de las normas de Chile, AES Gener debe responder a un [cuestionario de autoevaluación anual](#) en relación con la implementación de un conjunto de prácticas de Gobierno Corporativo. [Aquí](#) pueden consultarse las respuestas de AES Gener.

### ***Cualidades de los Directores***

Los candidatos a ocupar el cargo de Director se seleccionan en función de su experiencia, conocimientos, habilidades, integridad, capacidad para hacer investigaciones analíticas independientes, comprensión del entorno empresarial mundial de la Compañía y su disposición para dedicar tiempo y esfuerzo a las responsabilidades del Directorio, entre otras características, a los efectos de aumentar la capacidad del Directorio de supervisar y dirigir los asuntos y negocios de la Compañía.

### ***Diversidad***

AES Gener adoptó una política de inclusión y diversidad que incluye al Directorio. La composición del Directorio se revisa para garantizar que tenga un “adecuado equilibrio” de atributos. Coherentes con esta Política y para garantizar un adecuado equilibrio, los candidatos para ocupar el cargo se evalúan en función de su experiencia, conocimientos, habilidades, diversidad (no sólo de género, sino también otros aspectos tales como la raza o el país de origen), experiencia, integridad, capacidad para hacer investigaciones analíticas independientes, comprensión del entorno empresarial mundial de la Compañía y su disposición para dedicar tiempo y esfuerzo a las responsabilidades del Directorio, entre otras características.

Como parte del proceso de autoevaluación anual, el Directorio evalúa si, en su conjunto, cuenta con las habilidades y antecedentes necesarios para hacer frente a los desafíos que se le presentan a la Compañía actualmente.

### *Asistencia de los Directores*

De conformidad con los Lineamientos de Gobierno Corporativo, se espera que los Directores asistan a las reuniones del Directorio y de los Comités en los que ocupan un cargo en persona o por teléfono o videoconferencia, y se anima a los Directores que asistan a la Junta Ordinaria de Accionistas.

Las Reuniones de Directorio pueden ser ordinarias o extraordinarias. Conforme a la ley chilena, el directorio de una sociedad abierta debe celebrar reuniones ordinarias por lo menos una vez al mes. Los directores pueden asistir a las reuniones por medios tecnológicos que garanticen que su participación en la reunión sea simultánea y permanente.

En 2018, el Directorio de la Compañía convocó doce reuniones ordinarias y ocho reuniones extraordinarias. Ningún Director asistió a menos del 80% del total de las reuniones ordinarias de Directorio. La asistencia mínima requerida de los miembros del Directorio en las reuniones ordinarias es del 75%.

### *El papel del Directorio en la gestión del riesgo*

La Administración es responsable de la gestión y evaluación de riesgos en la Compañía, inclusive de la comunicación de los riesgos más importantes al Directorio. El Directorio se encarga de la supervisión de las prácticas de gestión de riesgos implementadas por la Administración. Además, si un determinado riesgo es significativo o cuando lo considere conveniente, el Directorio puede ocuparse de la supervisión de un riesgo particular. Las revisiones del Directorio tienen lugar principalmente a través de la recepción de informes periódicos de la Administración sobre estas áreas de riesgo y del análisis con la Administración de la evaluación de riesgos y gestión de riesgos según se indica a continuación:

El Directorio ha confiado en la administración de la Compañía la revisión del funcionamiento del proceso de gestión de riesgos. A estos efectos, la Compañía cuenta con un Comité de Riesgos y un Gerente de Riesgos. El Comité de Riesgos se reúne todos los meses a los efectos de analizar situaciones y operaciones detectadas que podrían constituir un riesgo para la Compañía y para pronunciarse y dictar acuerdos al respecto. Las facultades del Comité son limitadas en función de la naturaleza de los riesgos detectados y la evaluación de su valor estimado. El Directorio tiene la facultad de reunirse con el Comité de Riesgos cuando lo considere oportuno.

En función de la información provista por el Gerente de Riesgos, el Comité de Riesgos, el Departamento de Auditoría Interna y los auditores externos, el Directorio evalúa periódicamente la calidad y suficiencia de los procedimientos y políticas de control de gestión.

## **COMITÉ DE DIRECTORES**

En virtud de la ley chilena, AES Gener debe crear un Comité de Directores ya que su patrimonio bursátil es igual o superior a 1.500.000 unidades de fomento (equivalente a aproximadamente US\$66.500.000) y al menos el 12,5% de sus acciones emitidas con derecho a voto se encuentran en poder de accionistas que individualmente controlan o poseen menos del 10% de tales acciones.

AES Gener cuenta con un Comité de Directores compuesto de tres miembros, dos de los cuales, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 50 bis de la Ley 18.046, reúnen los requisitos necesarios para

ocupar el cargo de Directores independientes. Consideramos que la experiencia de los Directores independientes que componen el Directorio aporta beneficios tanto a la Compañía como a sus accionistas.

La Compañía valora mucho el acercamiento de los accionistas y se vincula con sus inversores para profundizar en las cuestiones de gobierno que más le importan. La Compañía persigue un enfoque colaborativo y mutuamente beneficioso sobre las cuestiones que son importantes para sus inversionistas y que afectan a su negocio. El objetivo de AES Gener es tener la certeza de que se divulguen las prácticas de gobierno corporativo y que éstas respondan, en general, a las expectativas de sus accionistas.

Durante el ejercicio 2018, el Comité se reunió periódicamente y celebró 20 reuniones. De este modo cumplió con los deberes previstos en el artículo 50 bis de la Ley sobre Sociedades Anónimas de Chile, en virtud de los cuales informó al Directorio todos sus acuerdos y recomendaciones, respecto a:

- (1) El análisis de los estados financieros, los informes de los auditores externos y el balance y el pronunciamiento previo a su presentación a la asamblea de accionistas;
- (2) La designación de auditores externos y clasificadores privados de riesgo;
- (3) El análisis de las operaciones entre partes relacionadas conforme al Título XVI de la Ley sobre Sociedades Anónimas de Chile;
- (4) La revisión de los sistemas de remuneraciones y planes de compensación de los gerentes, ejecutivos principales y trabajadores de la Compañía; y
- (5) Otros asuntos encomendados o presentados a la Comisión, debido a su importancia para la Compañía.

## REMUNERACIÓN DE LOS DIRECTORES PARA 2018

Según el estatuto de AES Gener, los miembros del Directorio no recibirán ninguna remuneración por sus servicios. Durante 2018, los Directores de la Compañía no recibieron ningún tipo de remuneración por sus funciones, como así tampoco gastos de representación, viáticos, regalías o cualquier otro estipendio; ello, con la excepción de aquellos Directores que son miembros del Comité de Directores y cuya remuneración se indica en el siguiente párrafo.

En la Junta Ordinaria de Accionistas, celebrada el 26 de abril de 2018, se acordó establecer el monto de UF 260, equivalentes a aproximadamente USD\$10.000 (diez mil dólares) mensuales, como remuneración de los miembros del Comité de Directores.

La remuneración del Comité de Directores debe cumplir con los siguientes objetivos:

- promover y atraer la designación de Directores talentosos y experimentados para que formen parte del Directorio de AES Gener.
- compensar a los Directores por el aumento de la carga de trabajo inherente en el cargo de Director de una sociedad abierta; y
- ofrecer un incentivo financiero para que los Directores mantengan y promuevan la salud y viabilidad a largo plazo de la Compañía.

La estructura de remuneraciones de los miembros del Comité de Directores correspondiente al ejercicio 2018 sigue siendo coherente con las prácticas pasadas.

La siguiente tabla incluye información sobre la remuneración de los miembros del Comité de Directores durante 2018.

Miembro del Comité	Remuneración
<b>Gonzalo Parot</b> <i>Presidente - Comité</i>	US\$ 129.000
<b>Claudia Bobadilla</b>	US\$ 129.000
<b>Radovan Razmilic</b>	US\$ 129.000

## REMUNERACIÓN DE LOS EJECUTIVOS

La filosofía de remuneraciones de los ejecutivos de AES Gener pone énfasis en el pago por desempeño. La política de la Compañía es ofrecerles a los ejecutivos oportunidades de remuneración que se aproximen al percentil 50 de los datos de las encuestas en función del tamaño de los ingresos y la industria. Los planes de incentivos que ofrece la Compañía están diseñados para recompensar el buen desempeño, con una mayor remuneración cuando el desempeño supera las expectativas y una menor remuneración cuando el desempeño esté por debajo de las expectativas.

La remuneración de los ejecutivos refleja las mejores prácticas:

Remuneración total objetivo en el percentil 50	Política de reembolso (“ <i>clawback</i> ”) en la remuneración de los ejecutivos
Consultor independiente contratado por la Compañía para comparar las prácticas de remuneración	Revisión anual de los programas de remuneración de los ejecutivos
Objetivos de Cumplimiento Estricto de AES Gener	Alineación de pago por desempeño

### ***Filosofía de remuneración de los ejecutivos***

La filosofía de remuneraciones de los ejecutivos de AES Gener pone énfasis en el pago por desempeño. La política de la Compañía es ofrecerles a los ejecutivos oportunidades de remuneración que se aproximen al percentil 50 de los datos de encuestas en función del tamaño de los ingresos y la industria. Los planes de incentivos que ofrece la Compañía están diseñados para recompensar el buen desempeño, con una mayor remuneración cuando el desempeño supera las expectativas y una menor remuneración cuando el desempeño esté por debajo de las expectativas.

Al aplicar esta filosofía, se utilizan los datos de las encuestas para evaluar el impacto de los cambios en la competitividad de las oportunidades de remuneración total objetivo en relación con el percentil 50. El Equipo de Remuneraciones de Recursos Humanos (RRHH) considera los datos de las encuestas de Willis Towers Watson, Mercer y Korn/Ferry Hay (de acuerdo con el nivel ejecutivo) como referencia apropiada de prácticas y niveles de remuneración de compañías de tamaño similar, incluso las compañías con operaciones internacionales contra las cuales competimos en nivel de talentos.

El Equipo de Remuneraciones de RRHH de AES Gener tiene la práctica de evaluar los componentes del programa de remuneración a los ejecutivos, las metas y los pagos en base anual para garantizar la fuerza de la alineación con el pago por desempeño.

El equipo de Remuneraciones de RRHH considera factores adicionales a la hora de tomar decisiones en cuanto a la oportunidad de remuneración total objetivo de los ejecutivos. Los factores específicos incluyen:

- Desempeño individual frente a metas preestablecidas y objetivos durante el año y rendimiento

de la Compañía;

- Experiencia y pericia individual;
- Cargo y alcance de las responsabilidades;
- Las perspectivas de futuro del individuo en la Compañía; y
- La nueva remuneración total que resultaría de un cambio y cómo se compara la nueva remuneración total con los datos de las encuestas.

### **Descripción general de la remuneración total de AES Gener**

#### **Elementos de la remuneración**

La siguiente tabla presenta cada elemento de la remuneración y explica (i) el objetivo de cada ítem, (ii) lo que se recompensa con el ítem y (iii) porqué se paga cada ítem.

<b>Objetivo</b>	<b>¿Qué recompensa?</b>	<b>Motivos por los que se paga</b>
<b>Salario básico</b>		
Proporciona una remuneración fija en efectivo que refleja la experiencia y responsabilidad de la persona	El cumplimiento de las responsabilidades laborales diarias, teniendo en cuenta el desempeño individual y los pagos de retención	Competitividad del mercado; atraer y retener a sus empleados
<b>Objetivo</b>	<b>¿Qué recompensa?</b>	<b>Motivos por los que se paga</b>
<b>Plan de incentivos por desempeño (plan de incentivo de bono anual)</b>		
Proporcionar una remuneración en efectivo a corto plazo en función del desempeño en relación con el logro de objetivos predefinidos individuales y de la Compañía	El Logro de umbrales específicos de desempeño predefinidos relacionados con objetivos de seguridad, financieros, operativos y estratégicos	Incentivo directo para lograr los objetivos de seguridad, financieros, operativos, de crecimiento y estratégicos de la Compañía durante el año
<b>Remuneración a largo plazo para ejecutivos de alto nivel</b>		
Ofrecer recompensas para alinear los intereses de los ejecutivos con los de los accionistas en el largo plazo	Crecimiento del precio de las acciones, rendimiento de dividendos y logro de objetivos financieros a largo plazo	Rendimiento financiero de la Compañía a largo plazo

## LINEAMIENTOS DE REMUNERACIÓN DE 2019

### Salario básico

Todos los años, el Equipo de Remuneraciones de RRHH revisa la remuneración total objetivo, incluidos los sueldos básicos de los ejecutivos. A su vez, el equipo de remuneraciones de RRHH revisará el sueldo básico de los ejecutivos si se produce un ascenso o en el caso de un ejecutivo recién contratado.

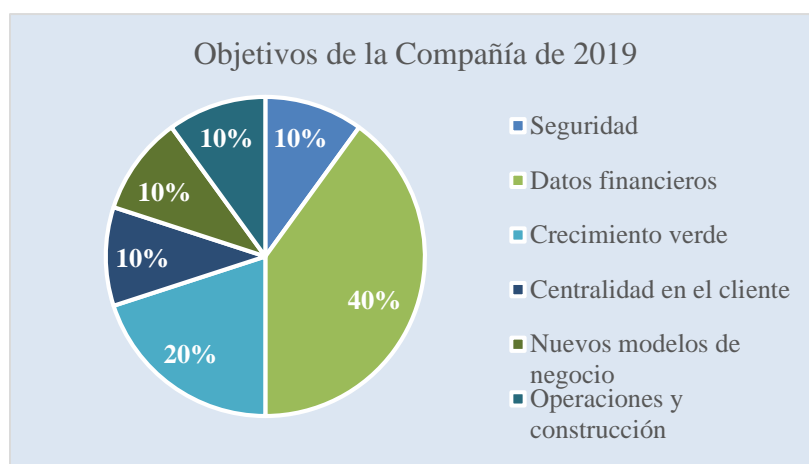
### Pago del Plan de Incentivos por Desempeño (Bono Anual)

*Objetivos de Puntuación de Desempeño de la Compañía:* Los ejecutivos de la Compañía pueden recibir incentivos anuales en virtud del Plan de Incentivos por Desempeño. Como se detalla más adelante, la Compañía mide el desempeño en seis categorías: seguridad, finanzas, crecimiento verde, centralidad en el cliente, nuevos modelos de negocios y objetivos operativos y de construcción.

Al fijar estas medidas de desempeño, se consideraron tanto la información proporcionada por la administración acerca del presupuesto financiero anual de la Compañía como los objetivos estratégicos y operativos. El gráfico refleja las medidas y pesos de la tarjeta de puntuación (“Scorecard”) actual de la Compañía.

Los siguientes parámetros predefinidos son relevantes para la remuneración del Gerente General y de los ejecutivos:

- Seguridad
  - Incidentes de seguridad no graves
  - Métrica de seguridad proactiva
- Datos financieros
  - Aporte antes de impuestos ajustados en MMUS\$
  - Distribuciones de subsidiarias en MMUS\$
- Crecimiento verde
- Centralidad en el cliente
- Nuevos modelos de negocio
- Operaciones y Construcción
  - KPI operativos
  - Ejecución de la construcción



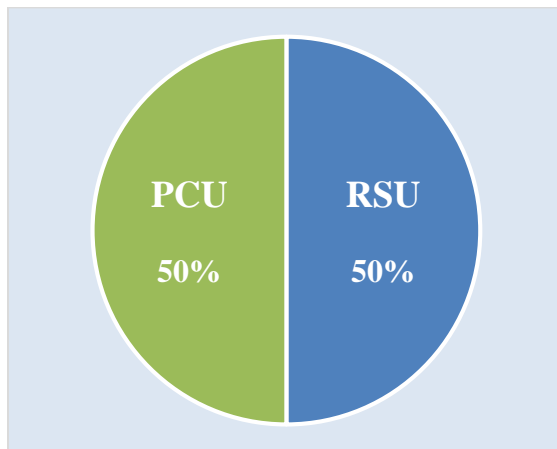


## ***Planes a Remuneración de Largo Plazo (LTC por sus siglas en inglés)***

### **Descripción general de los programas de LTC**

La remuneración a largo plazo está compuesta de Unidades de Desempeño en Efectivo (PCU) y Unidades de Acciones Restringidas (RSU)

Esta remuneración se discrimina de la siguiente manera:



### **Unidades de Desempeño en Efectivo (PCU por sus siglas en inglés)**

Las PCU están basadas en gratificaciones por desempeño en efectivo en función del Flujo de Caja Libre Proporcional. Los derechos sobre las gratificaciones en PCU se adquieren al final de un período de desempeño de tres años. Si bien pueden adelantarse en el caso de que se presenten determinados eventos de cese del empleo, las gratificaciones en PCU se pagan una vez que se completen los tres años de desempeño.

El pago de esta gratificación tiene un valor de rango por Unidades de Desempeño en Efectivo adquiridas en función del Flujo de Caja frente al pago de gratificaciones por objetivos una vez completo el período de desempeño de tres años.

### **Unidades de Acciones Restringidas (RSU por sus siglas en inglés)**

Las RSU son remuneraciones basadas en acciones. Las RSU contienen un equivalente a dividendos en efectivo. El otorgamiento se basa en los servicios prestados y consiste en la adjudicación de 1/3 de unidades en cada una de las tres primeras fechas del aniversario de la gratificación. Gratificaciones (a 3 años) pagadas una vez otorgadas

### ***Política de reembolso (“clawback”)***

La Compañía adoptó una política de reembolso que establece la facultad de solicitar el reembolso del pago de incentivos anuales o gratificaciones a largo plazo, tal como se definen en el marco de la política, de los directivos clave de la Compañía, entre los que se incluyen al Gerente General y a los

Vicepresidentes de AES Gener cuando:

- El pago inicial se calculó en función de lograr determinados resultados financieros que posteriormente fueron el objeto de una reexpresión significativa de los estados financieros de la Compañía.
- El ejecutivo cometió fraude o una conducta dolosa que provocó la necesidad de reexpresar los estados financieros; y
- Se le hubiera hecho un pago inferior al ejecutivo en función de los resultados financieros reexpresados.

En cada una de estas instancias, el Equipo de Remuneraciones de RRHH, con las aprobaciones pertinentes, tiene discrecionalidad para determinar tanto si intentará la acción de recupero contra el ejecutivo como el valor que pretende recuperar.

## OTROS ASUNTOS DE GOBERNANZA

### *Asuntos Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ESG por sus siglas en inglés)*

AES Gener se dedica a mejorar vidas y lograr una diferencia que perdure en el tiempo en las comunidades en las que opera. La Compañía está comprometida en una amplia gama de iniciativas sociales, económicas y ambientales que mejorarán la calidad de vida de sus empleados, clientes y comunidades, en empoderar a su gente y sus negocios y en mejorar los rendimientos a largo plazo para sus inversionistas.

Además de sus prácticas de gobernanza, AES Gener implementa una serie de iniciativas ambientales y sociales que se describen en detalle más adelante.

### **Asuntos ambientales**

El núcleo de los esfuerzos de sostenibilidad de la Compañía se centra en el conocimiento del medio ambiente en el cual opera y en comprometerse con el desarrollo de soluciones de energía ambientalmente responsables. La gestión y liderazgo ambiental son una parte fundamental de sus negocios. El Sistema de Gestión Ambiental, la métrica de sus mediciones ambientales y sus certificados y normas ambientales demuestran el compromiso tangible que tiene con la sustentabilidad ambiental. El Sistema de Gestión Integral de AES Gener, denominado GENERA, se basa en las normas ISO 18001:2007 e ISO 14001:2015. Todos los negocios de AES Gener cuentan con la certificación ambiental ISO 14.001:2015.

Los cimientos del enfoque de gestión ambiental de la Sociedad están consagrados en los siguientes cuatro principios incluidos en nuestra Política Ambiental:

- Cumplir con los requisitos de las normas y reglamentaciones ambientales impuestas por los gobiernos locales, nacionales y regionales y las instituciones financieras participantes.
- Evitar, reducir y controlar los impactos ambientales en sus operaciones y promover el uso eficiente de los recursos naturales, la conciencia ambiental y la relación con las comunidades en las cuales opera.
- Promover la conservación de áreas de alto valor para la biodiversidad y los ecosistemas en las zonas en las que se ubican nuestros negocios, protegiendo y promoviendo el conocimiento de las especies bajo la categoría de conservación.
- Esforzarse por mejorar continuamente el desempeño ambiental en cada uno de sus negocios.
- Incorporar la mitigación y adaptación al cambio climático en el análisis y desarrollo del negocio, en consonancia con la reglamentación y los compromisos adoptados por el país en esta materia.

La administración de AES Gener y el Directorio se han comprometido con una estrategia a largo plazo sólo después de una importante consideración y planificación empresarial, advirtiendo y respondiendo a los desarrollos regulatorios y del mercado y a los expresos intereses e inquietudes manifestados por los grupos de interés.

La estrategia de AES Gener apunta a disminuir la intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero de su cartera de negocios y a crear un futuro de energía limpia utilizando menos fuentes de generación a carbón con énfasis en las tecnologías de carbono cero como la eólica y la solar. Las estrategias comerciales de la Compañía se formulan con el expreso propósito de lograr la creación de valor para los accionistas.

## **Asuntos Sociales**

*Seguridad.* La seguridad está primero que todo en AES Gener. Trabajamos con una de las fuerzas más poderosas del mundo: la electricidad. La gente de AES Gener pone sus vidas en riesgo cuando sale a trabajar cada día. Garantizar la seguridad de las operaciones en sus instalaciones en todo el mundo, de modo que cada persona pueda regresar a sus hogares en condiciones de seguridad, es la piedra angular de sus actividades y decisiones diarias. Siempre se prioriza la seguridad y el éxito de la Compañía se mide por el grado de seguridad que alcanza en sus metas.

AES Gener tiene una política integral para todos los negocios a los efectos de asegurarse de que sus acciones y decisiones estén en línea con las creencias y principios de seguridad. Esto se aplica a todos los empleados y contratistas. Sus acciones se centran en seis principios coherentes con la política de la Compañía que fomenta la seguridad entre los empleados y las comunidades.

El Sistema de Gestión Integral de AES Gener, denominado GENERA, se basa en las normas ISO 18001:2007 e ISO 14001:2015. GENERA proporciona un marco coherente para todos los negocios operativos y proyectos de construcción de AES Gener a los efectos de fijar las expectativas, medir el desempeño e impulsar mejoras en la gestión de la seguridad. GENERA incluye normas de seguridad y ambientales en sus operaciones y obras de construcción que se basan en las mejores prácticas de servicios públicos eléctricos a nivel mundial. A su vez, AES Gener tiene diferentes actividades proactivas que la ayudan a avanzar hacia un lugar libre de incidentes, como ser el Día Anual de la Seguridad, el Mensaje de Seguridad Mensual, las Caminatas de Seguridad, las Auditorías Internas y Externas, entre otras.

*Relacionamiento con la Comunidad.* La Compañía se esfuerza por fortalecer las relaciones a través de un relacionamiento significativo con los grupos de interés. AES Gener ha implementado diversos niveles de compromiso con las comunidades locales y se centra en programas que pueden hacer que las comunidades sean más fuertes desde el punto de vista económico, social o ambiental. La estrategia de responsabilidad social de la Compañía busca desarrollar y ejecutar los proyectos de inversión social para las comunidades, teniendo como principio rector el desarrollo local. El enfoque se basa en tres ámbitos de acción (la educación y el fomento de las capacidades; el desarrollo de proyectos de infraestructura comunitaria; la contribución con el desarrollo local) que se encuentran alineados con los tres objetivos de desarrollo sostenible (educación de calidad; ciudades y comunidades sostenibles; trabajo decente y crecimiento económico).

*Derechos humanos.* AES Gener opera bajo la órbita de una amplia gama de costumbres y tradiciones económicas, sociales y culturales, y de diferentes leyes y reglamentaciones locales y regionales. La Compañía cree que tiene el deber y la responsabilidad de llevar a cabo los negocios con el más alto nivel de integridad, ética y cumplimiento en todas las situaciones. AES Gener adoptó una Política de Derechos Humanos que formaliza su compromiso por defender y respetar los derechos humanos.

## **La gente de AES Gener**

La Compañía reconoce que su gente es su energía. La gente de AES Gener sienta los cimientos para que la Sociedad logre sus objetivos a largo plazo. La energía que aporta la gente de AES Gener lo hace todo posible y la Compañía sabe que se necesita de las personas correctas en el lugar correcto y en el momento correcto para cumplir con sus compromisos y sostener su éxito. El enfoque integral para atraer, desarrollar y potenciar su talentoso personal ayuda a su gente a alcanzar su potencial pleno.

*Diversidad.* AES Gener es una compañía diversa e inclusiva y alienta activamente y faculta a sus empleados para que compartan sus perspectivas. La diversidad de sus empleados -en raza, origen étnico, cultura, género, orientación sexual, perspectiva y experiencia (entre otros)- es esencial para su capacidad de continuar creciendo y triunfando en los mercados en los que opera.

La Compañía tiene el permanente compromiso con sus empleados de crear un entorno de trabajo que fomente el compromiso a través de la innovación personal, los logros, el bienestar, el progreso y las oportunidades de capacitación y desarrollo, la promoción de la salud y la seguridad y las inversiones en sus comunidades. Estos esfuerzos culminan con la creación de una cultura empresarial de logros y lealtad que le permite minimizar la rotación de personal en la mano de obra mundial y triunfar en mercados competitivos y desafiantes.

### ***Código de Conducta Comercial de AES Gener***

El Directorio adoptó el Código de Conducta de la Compañía, el cual tiene el propósito de regir, como requisito de empleo, todas las medidas que tomen quienes trabajan en AES Gener, incluidos los empleados de sus filiales y sus Directores.

El Código de Conducta y las Prácticas de Gobierno Corporativo están disponibles en la página web de la Compañía ([Https://www.aesgener.cl](https://www.aesgener.cl)). En caso de modificaciones o renunciaciones al Código de Conducta, éstas se informarán en el sitio web de la Compañía ([Https://www.aesgener.cl](https://www.aesgener.cl)).

### ***Nuestros Valores***

Nuestros son la base de nuestras operaciones y lo que nos diferencian de otras en la industria. Cada día, nuestra gente y negocios en todo el mundo se guían por los siguientes valores fundamentales:

#### **Seguridad**

La seguridad siempre es lo primero para la gente, los contratistas y las comunidades de AES Gener.

La seguridad está primero que todo en AES Gener. Trabajamos con una de las fuerzas más poderosas del mundo: la electricidad. La gente de AES Gener pone sus vidas en riesgo cuando sale a trabajar todos los días y garantizar la seguridad de las operaciones en nuestras plantas en todo el mundo, de manera que cada persona pueda regresar segura a sus hogares, es la piedra angular de nuestras actividades y decisiones diarias. Siempre se prioriza la seguridad y el éxito de la Compañía se mide por el grado de seguridad que alcanza en sus metas.

#### **Integridad**

Somos honestos, confiables y cumplidores. La integridad es el núcleo de todo lo que hacemos y de la forma en que nos desenvolvemos e interactuamos con los grupos de interés.

Cuando actuamos con integridad, nos ganamos la confianza de nuestros clientes, socios comerciales, accionistas y de las personas que viven en las comunidades en las que operamos. Cumplimos con nuestros compromisos, haciendo lo que decimos y sin prometer nada que no podamos cumplir. Mantener nuestra reputación requiere el compromiso continuo de todos nosotros de actuar con el más alto nivel de integridad en todas las decisiones de negocios que tomemos.

#### **Agilidad**

Nos movemos con visión, rapidez y flexibilidad para adaptarnos a nuestro entorno dinámico y

rápidamente cambiante.

Nuestro mundo y nuestra industria están cambiando a un ritmo cada vez más acelerado. Debemos ser ágiles y seguir evolucionando nuestro negocio para tener éxito. Agilidad significa que creamos valor moviéndonos rápidamente, anticipando oportunidades, evitando riesgos y cambiando la dirección según sea necesario para crecer de nuevas maneras y servir mejor a nuestros clientes.

### **Excelencia**

Nos esforzamos para ser los mejores en lo que hacemos y para alcanzar un desempeño con niveles de clase mundial.

La excelencia es una meta en sí misma y en la forma de lograr ese objetivo. La búsqueda de la excelencia significa trabajar continuamente para mejorar tanto nosotros mismos como nuestras operaciones comerciales.

### **Disfrute**

Trabajamos porque el trabajo puede ser divertido, lleno de satisfacción y emoción.

Disfrutamos de nuestro trabajo y valoramos lo bueno de formar parte de un equipo que es innovador, hace la diferencia y tiene éxito. El disfrute del trabajo significa saber que lo que hacemos cada día tiene un impacto positivo y sentirnos inspirados por lo que hacemos. Creemos que un lugar de trabajo que vele por el respeto al otro, el trabajo en equipo y la diversidad de culturas y opiniones es un lugar de trabajo divertido.

### ***Políticas y procedimientos con personas relacionadas***

De acuerdo al artículo 146 de la Ley chilena N°18.046, las operaciones con partes relacionadas son negociaciones, actos, contratos u operaciones en los que interviene la sociedad y además cualquiera de las siguientes personas:

- 1) Una o más personas relacionadas con la compañía, conforme al artículo 100 de la ley N.º 18.045.
- 2) Un director, gerente, administrador, ejecutivo principal o liquidador de la compañía, por sí o en representación de personas distintas de la Compañía, o sus respectivos cónyuges o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad inclusive.
- 3) Las sociedades en las que las personas indicadas en el número anterior sean dueños, directamente o a través de otras personas naturales o jurídicas, de un 10% o más de su capital, o directores, gerentes, administradores, ejecutivos principales.
- 4) Aquellas que establezcan los estatutos de la Compañía o fundadamente identifiquen el comité de directores, en su caso, aun cuando se trate de aquellas indicadas en el inciso final del artículo 147.
- 5) Aquellas en las cuales haya ocupado el cargo de director, gerente, administrador, ejecutivo principal o liquidador, un director, gerente, administrador, ejecutivo principal o liquidador de la compañía, dentro de los últimos dieciocho meses.

AES Gener sólo podrá celebrar operaciones con partes relacionadas cuando tengan por objeto contribuir al interés social, se ajusten en precios, términos y condiciones a aquellas que prevalezcan en el mercado al tiempo de su aprobación, y cumplan con los requisitos y procedimientos que se establecen en el Título XVI de la Ley 18.046, que son los que se indican a continuación:

- 1) Los directores, gerentes, administradores, ejecutivos principales o liquidadores que tengan interés o participen en negociaciones conducentes a la realización de una operación con partes relacionadas de la sociedad anónima, deberán informar inmediatamente de ello al directorio o a quien éste designe. Quienes incumplan esta obligación serán solidariamente responsables de los perjuicios que la operación ocasionare a la sociedad y sus accionistas.
- 2) Antes que la sociedad otorgue su consentimiento a una operación con parte relacionada, ésta deberá ser aprobada por la mayoría absoluta de los miembros del directorio, con exclusión de los directores o liquidadores involucrados, quienes no obstante deberán hacer público su parecer respecto de la operación si son requeridos por el directorio, debiendo dejarse constancia en el acta de su opinión. Asimismo, deberá dejarse constancia de los fundamentos de la decisión y las razones por las cuales se excluyeron a tales directores.
- 3) Los acuerdos adoptados por el directorio para aprobar una operación con una parte relacionada serán dados a conocer en la próxima junta ordinaria de accionistas, debiendo hacerse mención de los directores que la aprobaron. De esta materia se hará indicación expresa en la citación a la correspondiente junta ordinaria de accionistas.
- 4) En caso de que la mayoría absoluta de los miembros del directorio deba abstenerse en la votación destinada a resolver la operación, ésta sólo podrá llevarse a cabo si es aprobada por la unanimidad de los miembros del directorio no involucrados o, en su defecto, si es aprobada en junta extraordinaria de accionistas con el acuerdo de dos tercios de las acciones emitidas con derecho a voto.
- 5) Si se convocase a junta extraordinaria de accionistas para aprobar la operación, el directorio designará al menos un evaluador independiente para informar a los accionistas respecto de las condiciones de la operación, sus efectos y su potencial impacto para la sociedad. En su informe, los evaluadores independientes deberán también pronunciarse acerca de los puntos que el comité de directores, en su caso, haya solicitado expresamente que sean evaluados. El comité de directores de la sociedad podrá designar un evaluador independiente adicional, en caso de que no estuvieren de acuerdo con la selección efectuada por el directorio.

Los informes de los evaluadores independientes serán puestos por el directorio a disposición de los accionistas al día hábil siguiente de recibidos por la sociedad, en las oficinas sociales y en el sitio en Internet de la sociedad, de contar la sociedad con tales medios, por un plazo mínimo de 15 días hábiles contado desde la fecha en que se recibió el último de esos informes, debiendo comunicar la sociedad tal situación a los accionistas mediante hecho esencial.

Los directores deberán pronunciarse respecto de la conveniencia de la operación para el interés social, dentro de los 5 días hábiles siguientes desde la fecha en que se recibió el último de los informes de los evaluadores.

- 6) Cuando los directores de la sociedad deban pronunciarse respecto de operaciones de este Título, deberán explicitar la relación que tuvieran con la contraparte de la operación o el interés que en ella tengan. Deberán también hacerse cargo de la conveniencia de la operación para el interés social, de los reparos u objeciones que hubiese expresado el comité de directores, en su caso, así como de las conclusiones de los informes de los evaluadores o peritos. Estas opiniones de los directores deberán ser puestas a disposición de los accionistas al día siguiente de recibidos por la sociedad, en las oficinas sociales, así como en el sitio en Internet de las sociedades que cuenten con tales medios, y dicha situación deberá ser informada por la sociedad mediante hecho esencial.

- 7) Sin perjuicio de las sanciones que correspondan, la infracción a este artículo no afectará la validez de la operación, pero otorgará a la sociedad o a los accionistas el derecho de demandar, de la persona relacionada infractora, el reembolso en beneficio de la sociedad de una suma equivalente a los beneficios que la operación hubiera reportado a la contraparte relacionada, además de la indemnización de los daños correspondientes. En este caso, corresponderá a la parte demandada probar que la operación se ajustó a lo señalado en este artículo.

No obstante lo dispuesto en los números anteriores, las siguientes operaciones con partes relacionadas podrán ejecutarse sin los requisitos y procedimientos establecidos en los números anteriores, previa autorización del directorio:

- a. Aquellas operaciones que no sean de monto relevante. Para estos efectos, se entiende que es de monto relevante todo acto o contrato que supere el 1% del patrimonio social, siempre que dicho acto o contrato exceda el equivalente a 2.000 unidades de fomento y, en todo caso, cuando sea superior a 20.000 unidades de fomento. Se presume que constituyen una sola operación todas aquellas que se perfeccionen en un periodo de 12 meses consecutivos por medio de uno o más actos similares o complementarios, en los que exista identidad de partes, incluidas las personas relacionadas, u objeto.
- b. Aquellas operaciones que, conforme a políticas generales de habitualidad, determinadas por el directorio de la sociedad, sean ordinarias en consideración al giro social. En este último caso, el acuerdo que establezca dichas políticas o su modificación será informado como hecho esencial y puesto a disposición de los accionistas en las oficinas sociales y en el sitio en Internet de las sociedades que cuenten con tales medios, sin perjuicio de informar las operaciones como hecho esencial cuando corresponda.
- c. Aquellas operaciones entre personas jurídicas en las cuales la sociedad posea, directa o indirectamente, al menos un 95% de la propiedad de la contraparte.