



Práctica	Adopción	
	SI	NO
<b>1. Del funcionamiento del Directorio</b>		
<b>A. De la adecuada y oportuna información del directorio, acerca de los negocios y riesgos de la sociedad, así como de sus principales políticas, controles y procedimientos.</b>		
a) El directorio cuenta con un procedimiento/mecanismo para la inducción de cada nuevo director, por medio del cual éste se informa respecto de la sociedad, sus negocios, riesgos, políticas, procedimientos, principales criterios contables y del marco jurídico vigente más relevante y aplicable a la sociedad y al directorio.	<b>X</b>	
<p><b>Explicación:</b></p> <p>La Sociedad ha establecido un mecanismo de inducción para los nuevos directores que consiste en la realización de una reunión en la cual se le proporciona al nuevo director información relativa a: (i) el mercado e industria del cemento, hormigón, áridos y morteros (tanto a nivel nacional como internacional) y su evolución; principales hitos en la historia de la compañía; (ii) proceso productivo; (iii) el plan estratégico de la compañía; (iv) estructura de gobierno corporativo; (v) estructura organizacional; (vi) principales riesgos y oportunidades; (vii) resultados financieros; (viii) criterios contables utilizados; y (ix) políticas de responsabilidad social, entre otras materias.</p> <p>Adicionalmente, cada nuevo director puede solicitar reunirse, por separado o en forma conjunta, con los principales gerentes de la Sociedad, las veces que estime necesarias, con la finalidad de ser informado en detalle de las actividades de cada una de las áreas, sus procesos y forma de trabajo.</p>		
b) El directorio cuenta con una política para la contratación de asesores especialistas en materias contables, financieras y legales que, entre otros aspectos, contemple la asignación de un presupuesto especial y suficiente para esos efectos. Además, dicha política es revisada anualmente, en función de las necesidades que para ello se prevean.		<b>X</b>
<p><b>Explicación:</b></p> <p>El Directorio no cuenta con una política para la contratación de asesores especialistas en las materias que se indican. A este respecto, se ha decidido que, de requerirse dichos especialistas, el Directorio evaluará a los candidatos en función de su calificación técnica y experiencia respecto de las materias a ser consultadas, así como también de su prestigio y reputación. Para estos efectos, existe una partida en el presupuesto de la Sociedad, la que es administrada a discreción del Directorio.</p>		

Práctica	Adopción	
	SI	NO
<p>c) El directorio se reúne al menos semestralmente con la empresa de auditoría externa a cargo de la auditoría de los estados financieros para analizar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. El programa o plan anual de auditoría.</li> <li>ii. Eventuales diferencias detectadas en la auditoría respecto de prácticas contables, sistemas administrativos y auditoría interna.</li> <li>iii. Eventuales deficiencias graves que se hubieren detectado y aquellas situaciones irregulares que por su naturaleza deban ser comunicadas a los organismos fiscalizadores competentes.</li> <li>iv. Los resultados del programa anual de auditoría.</li> <li>v. Los posibles conflictos de interés que puedan existir en la relación con la empresa de auditoría o su personal, tanto por la prestación de otros servicios a la sociedad o a las empresas de su grupo empresarial, como por otras situaciones.</li> </ul> <p>Con todo, se deberá explicar las materias que son analizadas en sesiones de directorio sin la presencia de gerentes o ejecutivos principales.</p>		X
<p><b>Explicación:</b></p> <p>El Directorio se reúne al menos una vez al año con los auditores externos a fin de analizar en detalle los contenidos de la carta de control interno.</p> <p>Adicionalmente, los auditores externos se reúnen al menos dos veces al año con los tres directores integrantes del Comité de Finanzas, Auditoría y Recursos Humanos a fin de analizar en detalle las materias antes enunciadas.</p> <p>Lo tratado en las reuniones del Comité de Finanzas, Auditoría y Recursos Humanos se informa en la sesión de directorio inmediatamente siguiente, por parte de los directores que participaron en la reunión del referido Comité.</p> <p>A este respecto, cabe destacar que si bien la Sociedad no tiene obligación legal de mantener un Comité de Directores, conforme a lo previsto en el artículo 50 bis de la Ley 18.046, de manera voluntaria la Sociedad ha implementado el Comité de Finanzas, Auditoría y Recursos Humanos, encargado de revisar, entre otras, las materias antes indicadas.</p> <p>El Comité de Finanzas, Auditoría y Recursos Humanos está integrado por tres directores. En él también participan el Gerente General Corporativo de la Sociedad, el Gerente de Finanzas Corporativo y el Secretario del Directorio, quien levanta actas de las reuniones.</p> <p>Dicho Comité sesiona trimestralmente y es un órgano meramente consultivo, careciendo de potestades para tomar decisiones, las que son privativas del directorio</p>		

Práctica	Adopción	
	SI	NO
<p>en las materias que le compete.</p> <p>Por otra parte, el directorio sesiona sin la presencia de los ejecutivos principales - con excepción del Gerente General Corporativo - cada vez que se analiza información relacionada a los planes de compensación y beneficios de los principales ejecutivos de la Sociedad.</p>		
<p><b>B. Del correcto funcionamiento del directorio y su continuidad ante la ausencia de uno o más de sus miembros.</b></p>		
<p>a) El directorio cuenta con un procedimiento establecido para detectar e implementar eventuales mejoras en el funcionamiento del directorio en su conjunto y ese proceso es realizado al menos una vez al año por una persona o entidad ajena a la sociedad.</p>		<b>X</b>
<p><b>Explicación:</b></p> <p>La Sociedad no ha implementado un procedimiento formal tendiente a detectar e implementar mejoras en el funcionamiento del Directorio en su conjunto por parte de una entidad ajena a la misma. Sin embargo, el Directorio está permanentemente evaluando su forma de funcionamiento, con el objeto de agilizar sus reuniones, la toma de decisiones en las mismas y el seguimiento a los temas tratados en tales reuniones, entre otros.</p>		
<p>b) El directorio ha establecido una política mediante la cual se propone a los directores el tiempo mínimo mensual que, en su opinión, es deseable que cada director debe destinar exclusivamente al cumplimiento de dicho rol en la sociedad, en atención a las características particulares de ésta. Con todo, se deberá indicar si esa política está o no a disposición de los accionistas y el público en general.</p>		<b>X</b>
<p><b>Explicación:</b></p> <p>La Sociedad no cuenta con una política específica sobre el tema. Los directores, como parte de sus deberes de diligencia y cuidado destinan todo el tiempo que amerite el análisis de las materias que se someten a su conocimiento y/o resolución, según la complejidad de las mismas.</p> <p>La práctica del Directorio ha demostrado que además del tiempo que los directores destinan para asistir a las sesiones de Directorio, los señores directores participan activamente en los comités implementados por la Sociedad (de Estrategia y de Finanzas, Auditoría y Recursos Humanos), y se encuentran siempre disponibles para prestar la colaboración que se les pueda solicitar. Asimismo, y como parte de sus deberes de diligencia y cuidado, los directores destinan horas adicionales para los efectos de analizar informes sobre diversas materias y/o visitar las distintas plantas,</p>		

Práctica	Adopción	
	SI	NO
cuando así se requiere.		
c) El directorio cuenta con un mecanismo/procedimiento para mantener documentados de manera adecuada, los fundamentos, elementos y demás información de la sociedad que se hayan tenido en vista o se estén considerando para adoptar los diversos acuerdos del directorio, a objeto de evitar que como consecuencia del reemplazo, incapacidad, ausencia o renuncia de uno o más de sus miembros, se afecte la normal y oportuna toma de decisiones del mismo	X	
<p><b>Explicación:</b></p> <p>Cada uno de los directores recibe mensualmente un informe sobre la marcha de los negocios de la Sociedad, el que incluye antecedentes financieros, contables, comerciales, legales y operacionales. Adicionalmente, se incluyen informes sobre materias específicas, según lo estime pertinente la administración o sea requerido por los directores. Dicha información está archivada en formato digital y se encuentra alojada en los servidores de la Sociedad, cuyo acceso está restringido al Gerente General Corporativo, al Gerente de Finanzas Corporativo y a la Gerente de Asuntos Legales y Corporativos.</p>		
<p><b>C. Tratamiento por el directorio de los potenciales conflictos de interés que puedan surgir en el ejercicio del cargo de director.</b></p>		
a) El Directorio se rige por un Código de Conducta que como mínimo: i) identifica las principales situaciones que configuran un conflicto de interés; y ii) describe el procedimiento que debe seguir un director para declarar y resolver un conflicto de interés. Dicho Código, se refiere al menos a situaciones que, a pesar de no estar específicamente contenidas en la ley, de ser mal resueltas, podrían terminar afectando el interés social.		X
Con todo, se deberá indicar si este Código de Conducta está o no a disposición de los accionistas y el público en general		
<p><b>Explicación:</b></p> <p>El Directorio, junto con la administración de la Sociedad, discutieron y aprobaron un Código de Conducta. Si bien es cierto que el Directorio no tiene un Código de Conducta propio, hace suyas las conductas descritas en él y además se sujeta en forma irrestricta a lo dispuesto en la legislación vigente y, particularmente, a las normas que a este respecto establece la Ley 18.046 sobre conflicto de interés y deberes fiduciarios de los directores, tales como el deber de lealtad, confidencialidad y sinceridad. Asimismo, los Directores y principales ejecutivos de la empresa deben suscribir anualmente una declaración de conflictos de interés, en relación a los</p>		

Práctica	Adopción	
	SI	NO
principales competidores, proveedores y clientes de Melón, debiendo explicitar si eventualmente tuvieren algún conflicto de interés con alguna de dichas entidades.		
<b>D. Otras prácticas adoptadas por la sociedad, referidas a las materias de este numeral (No más de 5)</b>		
<p><b>1.-</b> La Sociedad, a fin de analizar con mayor profundidad determinadas materias, ha implementado dos órganos consultivos, a saber: el Comité de Finanzas, Auditoría y Recursos Humanos y el Comité de Estrategia.</p> <p>Estos comités están integrados por tres miembros del Directorio cada uno de ellos, sin perjuicio de que cualquiera de los señores Directores puede incorporarse a las sesiones con igualdad de derechos. Las sesiones de estos comités son realizadas trimestralmente, levantándose un acta de lo discutido y, posteriormente, informando al Directorio para la toma de decisiones pertinentes.</p> <p>Esta modalidad de trabajo mediante comités le permite al Directorio tener una visión más acabada de los temas relevantes de la Sociedad, un análisis más profundo a cargo de los directores designados, y un mejor seguimiento de tales temas.</p> <p>El Comité de Estrategia, cuyo secretario es el Gerente de Planificación Estratégica, discute y analiza temas relativos a las posibles inversiones de la Sociedad, estrategias comerciales, análisis de los mercados en que actúa la Sociedad, controla y actualiza el modelo de riesgos de la Sociedad, entre otros.</p> <p>En el Comité de Estrategia participa también el Gerente General Corporativo, el Gerente de Finanzas Corporativo, el Gerente de Operaciones Corporativo, y el Gerente Comercial Corporativo.</p> <p>En tanto que el Comité de Finanzas, Auditoría y Recursos Humanos, cuya secretaria es la Gerente de Asuntos Legales y Corporativos, conoce del informe de los auditores externos, de los estados financieros de la Sociedad, del plan anual de auditoría presentado por los auditores externos; del informe a la Administración preparado por los mismos auditores; del plan de auditoría de la Gerencia de Auditoría Interna; de la situación tributaria de la Sociedad y eventuales contingencias en esas materias; de proyectos de mejoras en implementación, entre otros. Adicionalmente, este comité revisa en detalle los planes de compensación de los principales ejecutivos de la Sociedad.</p> <p>En él participan, de manera permanente, el Gerente General Corporativo, el Gerente de Finanzas Corporativo, y según sean las materias a revisar, la Gerente de Contabilidad, el Gerente de Auditoría Interna y el Gerente de Informática de la Sociedad.</p> <p><b>2.-</b> La Sociedad ha adoptado una Política de Habitualidad de Operaciones con Partes Relacionadas, la que ha sido publicada en su página web. En dicha política se explicita claramente cuáles son las operaciones que no se someterán al procedimiento</p>		

Práctica	Adopción	
	SI	NO
contemplado en el artículo 147 de la Ley 18.046, todo lo cual es de conocimiento de los accionistas y del público general.		
<b>2. De la relación entre la sociedad, los accionistas y el público en general</b>		
<b>A. De la información que requieren los accionistas e inversionistas para la adecuada toma de decisiones, y de los mecanismos que facilitan la participación de los accionistas en las juntas de accionistas.</b>		
a) Para efectos del proceso de postulación y elección de directores, el directorio cuenta con una política y procedimiento a objeto que el gerente general elabore y ponga a disposición de los accionistas, con al menos dos días de anticipación a la junta, un documento que contenga la experiencia y perfil profesional de los candidatos a director que, hasta ese momento, hayan provisto dicha información a la sociedad.		<b>X</b>
<p><b>Explicación:</b></p> <p>No existe un procedimiento y/o política para los efectos de informar a los accionistas el perfil y experiencia de los candidatos a director en los términos antes indicados. A este respecto, el Directorio ha estimado suficiente el procedimiento que para estos efectos establece el artículo 73 del Reglamento de la Ley 18.046.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, cabe destacar que es una práctica de la Sociedad entregar a los accionistas que concurren a la Junta de Accionistas, un documento con el perfil y experiencia de los candidatos nominados para el Directorio.</p>		
b) La sociedad cuenta con un mecanismo que permite la votación remota y participación en tiempo real de los accionistas en las juntas de accionistas.		<b>X</b>
<p><b>Explicación:</b></p> <p>La Sociedad no cuenta con un mecanismo que permita la votación remota de los accionistas. A este respecto, el Directorio ha estimado que dada la anticipación y publicidad con la cual se comunica la celebración de las Juntas de Accionistas, el procedimiento vigente, de votación presencial en las Juntas de Accionistas, es suficiente para efectos de permitir la participación de los accionistas interesados.</p>		
c) La sociedad cuenta con mecanismos electrónicos que permiten divulgar oportunamente al mercado, en el transcurso de la junta de accionistas, los acuerdos que se adopten, así como otros sucesos de relevancia que ocurran durante ésta.		<b>X</b>

Práctica	Adopción	
	SI	NO
<p><b>Explicación:</b></p> <p>La Sociedad no cuenta con mecanismos electrónicos que permitan divulgar al mercado, durante el transcurso de la Junta de Accionistas, los acuerdos que se adopten o hechos de relevancia que sucedan en dicha instancia. A este respecto, el Directorio ha estimado que es garantía suficiente de transparencia el informar - tanto al mercado como al regulador - los acuerdos que se adopten en las Juntas de Accionistas de acuerdo con la Norma de Carácter General N° 30 emitida por la Superintendencia de Valores y Seguros. Es una práctica de la Sociedad informar en el menor plazo posible los acuerdos adoptados en las Juntas.</p>		
<p>d) La sociedad cuenta con una persona, unidad o sistema cuyo objetivo principal es responder de manera oportuna a las inquietudes que razonablemente manifiesten los accionistas e inversionistas nacionales o extranjeros, respecto de la situación, marcha y negocios públicamente conocidos de la entidad, indicándoles además dónde pueden obtener la información que por ley puede ser provista a los accionistas y al público en general.</p>		<b>X</b>
<p><b>Explicación:</b></p> <p>Efectivamente, Melón no cuenta con una persona dedicada única y exclusivamente a responder las inquietudes y solicitudes de sus accionistas.</p> <p>No obstante lo anterior, todas las preguntas, inquietudes o solicitudes de los accionistas son canalizadas a través de la Gerencia de Asuntos Legales y Corporativos, quien las recibe, evalúa y prepara las respuestas correspondientes, incluyendo la entrega de información, cuando ésta sea requerida por los accionistas, y siempre que proceda legalmente.</p> <p>Adicionalmente, la Sociedad ha puesto a disposición de sus accionistas, inversionistas y público en general información actualizada y de interés para los mismos, en su página web, y cuya dirección es <a href="http://www.melon.cl">www.melon.cl</a>.</p>		
<p>e) El directorio cuenta con un procedimiento formal para analizar y evaluar la suficiencia, oportunidad y pertinencia de las diversas revelaciones que la entidad realiza al mercado, a objeto de mejorar permanentemente la información de la sociedad que se provee al público en general.</p>		<b>X</b>
<p><b>Explicación:</b></p> <p>El Directorio no cuenta con un procedimiento formal para los efectos indicados. Sin embargo, el Directorio, atendido el mérito de la información, dedica el cuidado y</p>		

Práctica	Adopción	
	SI	NO
diligencia necesarios para cumplir con la suficiencia, oportunidad y pertinencia de las revelaciones que la Sociedad realiza al mercado. Todo ello, en conformidad a la legislación vigente.		
f) La sociedad cuenta con una página web actualizada por medio de la cual los accionistas pueden acceder a toda su información pública, de manera sencilla y de fácil acceso.	X	
<p><b>Explicación:</b></p> <p>Como se ha señalado, la Sociedad ha implementado una página web cuyo URL es el siguiente: <a href="http://www.melon.cl/">http://www.melon.cl/</a>. Dicha página web cumple, además, con las características señaladas.</p> <p>La información publicada corresponde a los estatutos sociales actualizados; estados financieros; documentos que fundamenten las propuestas en Juntas Ordinarias de Accionistas en materia de elección de auditores externos; actas de las Juntas Ordinarias y Extraordinarias de Accionistas de los últimos tres años; la política de habitualidad en las transacciones con partes relacionadas; el Manual de Manejo de Información de Interés para el Mercado; las memorias de la Sociedad de los últimos cinco años, el reporte de prácticas de gobierno corporativo, entre otra, según lo dispuesto en la Ley 18.046, y las normas particulares dictadas por la Superintendencia de Valores y Seguros.</p>		
<b>B. Otras prácticas adoptadas por la sociedad, referidas a las materias de este numeral (No más de 5)</b>		
La Sociedad adoptó un Manual de Manejo de Información de Interés relevante para el Mercado, el que se encuentra publicado en su página web, de manera que es de libre acceso para los accionistas y público en general. Dicho Manual, es aplicable a los directores, gerentes y principales ejecutivos, todos los cuales en función del cargo que desempeñan pueden tener acceso a información privilegiada.		
<b>3. De la sustitución y compensación de ejecutivos principales</b>		
<b>A. De los procedimientos de sucesión y de las políticas y planes de compensación de los ejecutivos principales.</b>		
a) El directorio cuenta con un procedimiento para facilitar el adecuado funcionamiento de la sociedad ante el reemplazo o pérdida del gerente general o de ejecutivos principales. Tal procedimiento contempla políticas y mecanismos de selección de potenciales reemplazantes y el adecuado traspaso de funciones e información del gerente o ejecutivo principal a sus reemplazantes o al directorio.	X	



Práctica	Adopción	
	SI	NO
b)		
<p><b>Explicación:</b></p> <p>El Directorio ha establecido un procedimiento para la selección del reemplazante del Gerente General Corporativo, en caso de vacancia de dicho cargo, en donde se determinan las capacidades y habilidades que debe tener el profesional que ocupe dicho cargo, junto con asegurar un adecuado traspaso de funciones al reemplazante.</p> <p>Asimismo, se cuenta con un plan de sucesión para los ejecutivos principales y cargos considerados como críticos al interior de la empresa. Este plan de sucesión fue implementado por la Gerencia de Personas Corporativa según los lineamientos que a este respecto ha impartido el Grupo Breca, controlador de la Sociedad.</p> <p>Dicho plan supone la evaluación de posibles sucesores en el orden interno, como asimismo la definición de capacidades y habilidades que deberán tener para el cargo los potenciales reemplazantes, estableciéndose medidas necesarias para desarrollar dichas habilidades y asegurar un traspaso paulatino de funciones.</p>		
c) El directorio ha establecido directrices y procedimientos formales tendientes a prevenir que las políticas de compensación e indemnización de los gerentes y ejecutivos principales, generen incentivos a que dichos ejecutivos expongan a la sociedad a riesgos que no estén acorde a las políticas definidas sobre la materia o a la comisión de eventuales ilícitos.	X	
<p><b>Explicación:</b></p> <p>Los planes de remuneraciones y compensaciones de los principales gerentes y ejecutivos de la Sociedad tienen por objetivo incentivar el capital humano para el desarrollo del giro social y la obtención de los objetivos propuestos, todo ello en el marco de los valores de la Sociedad, de la legislación vigente, y según los lineamientos establecidos por el Directorio.</p> <p>Como se ha señalado, las directrices que definen la política de compensación de los principales ejecutivos y gerentes es estudiada y discutida por el Comité de Finanzas, Auditoría y Recursos Humanos, apoyados por asesores externos en caso de ser necesario, quien las propone al Directorio para su resolución. De esta manera, se asegura que los planes de compensación y beneficios de los principales ejecutivos y gerentes de la Sociedad incentiven la obtención de las metas propuestas para un período determinado, siempre en el contexto del cumplimiento de la legislación vigente, el pleno respeto de los valores de la Sociedad, y la sustentabilidad del negocio. En este sentido, las directrices decididas por el directorio apuntan a asegurar la rentabilidad en el mediano y largo plazo; el crecimiento del negocio; el que las remuneraciones y compensaciones sean de acuerdo a valores de mercado; que</p>		

Práctica	Adopción	
	SI	NO
permitan la retención y desarrollo de ejecutivos clave; entre otros aspectos.		
<b>B. Otras prácticas adoptadas por la sociedad, referidas a las materias de este numeral (No más de 5)</b>		
4. De la definición, implementación y supervisión de políticas y procedimientos de control interno y gestión de riesgos en la empresa		
<b>A. De la administración adecuada de los riesgos inherentes a los negocios que realiza la entidad y de la adopción de las medidas que correspondan a objeto que los riesgos finalmente asumidos por la misma, se enmarquen dentro de las políticas definidas al efecto.</b>		
a) La Sociedad cuenta con políticas y procedimientos formales para la administración de sus riesgos, siendo el personal atingente, independiente del vínculo contractual que lo una con la sociedad, debidamente informado y capacitado respecto de tales materias. Además, dichas políticas y procedimientos son revisados periódicamente y actualizados, si correspondiere.		<b>X</b>
<p><b>Explicación:</b></p> <p>Si bien la compañía no cuenta con políticas y procedimientos formales, para la administración del riesgo, en los hechos se ha implementado una matriz en la cual se identifican sus riesgos estratégicos, definiendo los planes de gestión de los mismos, y se les hace un seguimiento.</p> <p>Son los miembros del Comité Ejecutivo de la Sociedad los encargados de la ejecución de los planes de gestión de riesgos, siendo responsabilidad del Gerente de Planificación Estratégica la implementación y seguimiento del modelo de gestión de riesgos.</p> <p>Adicionalmente el levantamiento y gestión de los riesgos es asesorado por un experto de nuestra Controladora.</p>		
b) El directorio cuenta con un Comité o unidad que le reporte directamente, dedicado a controlar que las políticas y procedimientos, referidos en la letra anterior, se cumplan y que por ende, la exposición a los riesgos efectivamente asumidos, sea acorde a lo definido en tales políticas.	<b>X</b>	
<p><b>Explicación:</b></p> <p>El órgano encargado de controlar y actualizar el modelo de gestión de riesgos, es el</p>		

Práctica	Adopción	
	SI	NO
Comité de Estrategia, quien reporta posteriormente al Directorio a fin de que éste tome las decisiones que correspondan.		
c) La sociedad cuenta con un procedimiento establecido y conocido por todo su personal, cualquiera sea el vinculo contractual con ella, especialmente diseñado para la denuncia de eventuales irregularidades o ilícitos, que dé garantías respecto de la confidencialidad de la identidad del denunciante.	X	
<p><b>Explicación:</b></p> <p>Actualmente existe un canal de denuncias a través del cual se canalizan las infracciones al Código de Conducta Ética que rige a la Sociedad y/o de la normativa vigente. Dicho canal otorga garantías suficientes de confidencialidad de la identidad del denunciante.</p> <p>Las denuncias formuladas a través de dicho canal son analizadas por el Gerente de Auditoría Interna, quien, tras revisar la pertinencia de las mismas, realiza una investigación cuyo resultado es analizado en detalle por el Comité de Conducta y Ética. Dicho Comité - integrado por el Gerente General Corporativo, el Gerente de Finanzas Corporativo, el Gerente de Recursos Humanos, el Gerente de Auditoría Interna y la Gerente de Asuntos Legales y Corporativos - es el responsable de decidir las sanciones o medidas que correspondan, en base al mérito de la información que arroje la investigación.</p>		
d) El directorio ha implementado un Código de Conducta Ética, que define los principios que guían el actuar de todo su personal, independiente del vínculo contractual con ella, y cuenta con procedimientos adecuados para capacitar a su personal respecto de tales principios.	X	
<p><b>Explicación:</b></p> <p>La Sociedad cuenta, desde hace varios años con un Código de Conducta Ética, el que hace dos años, fue actualizado y aprobado nuevamente por el Directorio.</p> <p>Esta versión actualizada del Código de Conducta Ética, fue ampliamente difundida a toda la organización y consideró un proceso inductivo que incluyó la capacitación de todos los colaboradores de la Sociedad a través de cursos de e-learning.</p> <p>El Código de Conducta Ética fija claramente sus objetivos, principios y reglas de conducta. Entrega la responsabilidad de analizar, evaluar y decidir las situaciones de infracción a dicho Código a un Comité de Conducta y Ética, que además está encargado de actualizar y modificar el citado Código, según sea necesario.</p>		

Práctica	Adopción	
	SI	NO
<b>B. Otras prácticas adoptadas por la sociedad, referidas a las materias de este numeral (No más de 5)</b>		
<b>5. Otras prácticas adoptadas por la sociedad, que no están referidas a las materias antes señaladas (No más de 5)</b>		
<p>1.- La Sociedad cuenta con una Gerencia de Auditoría Interna que depende administrativamente del Gerente General Corporativo de la Sociedad, en tanto que funcionalmente depende de la Gerencia Corporativa de Auditoría Interna del Grupo Breca en Perú, de manera de asegurarle independencia en el cumplimiento de sus objetivos. Cabe destacar que el principal objetivo de dicha Gerencia es la implementación y gestión de un adecuado Sistema de Control Interno que garantice la salvaguarda de los activos e intereses de la Sociedad, a través de la búsqueda e implementación de las mejores prácticas en lo relativo a normas y procedimientos de control, y el cumplimiento de las normas legales y procedimientos establecidos por Melón S.A.</p> <p>2.- La Sociedad cuenta con un Programa de Cumplimiento en materia de libre competencia. Como parte de dicho Programa, la Sociedad ha implementado una Política de Libre Competencia, la cual define el marco legal dentro del cual la Sociedad, sus ejecutivos y colaboradores deben llevar a cabo sus actividades, de manera de asegurar el cumplimiento de la normativa aplicable en materia de libre competencia. Asimismo, dicha Política establece las directrices de buenas prácticas y conductas en materia de libre competencia, capitalizando la experiencia de los últimos años y garantiza la difusión de una cultura en materia de libre competencia, favoreciendo su implementación en todas las áreas de la Sociedad.</p> <p>La Gerencia de Asuntos Legales y Corporativos es el área encargada de actualizar la referida Política, y de mantener permanentemente capacitados a los colaboradores que por el tipo de labores que desempeñan, requieren de una capacitación más profunda sobre estos temas. Son características de estas capacitaciones las actividades presenciales con análisis de casos contingentes y actuales.</p>		