

REPORTE GOBIERNO CORPORATIVO NCG 385

| Práctica | Ado | |
|--|---|------------------------------------|
| | SI | N |
| Del funcionamiento y composición del directorio El directorio cuenta con un procedimiento o mecanismo para la de cada nuevo integrante, que tiene por objeto facilitar a éste el p conocimiento y comprensión de: | | |
| i. Los negocios, materias y riesgos, incluidos los de sostenibilidad, que son considerados más relevantes, así como de las razones por las que en opinión del directorio aquéllos tienen esta condición. | x | |
| Explicación: | | |
| La Sociedad ha establecido un mecanismo de inducción para los nuevos dir consiste en la realización de una reunión en la cual se le proporciona al nu información relativa a: (a) el mercado e industria del cemento, hormigó morteros (tanto a nivel nacional como internacional) y su evolución; princen la historia de la compañía; (b) proceso productivo; (c) el plan estrat compañía; (d) estructura de gobierno corporativo; (e) estructura organiza principales riesgos y oportunidades; (g) resultados financieros; (h) criterio utilizados; y (i) políticas de responsabilidad social, entre otras materias. | evo di on, ári cipales cégico caciona | rect dos hite de al; (|
| Adicionalmente, cada nuevo director puede solicitar reunirse, por separado conjunta, con los principales gerentes de la Sociedad, las veces que estime con la finalidad de ser informado en detalle de las actividades de cada áreas, sus procesos y forma de trabajo. | neces | aria |
| ii. Los grupos de interés relevantes que ha identificado la entidad, así como de las razones por las que en opinión del directorio aquéllos tienen esta condición y de los principales mecanismos que se emplean para conocer las expectativas y mantener una relación estable y duradera con aquéllos. | x | |
| Explicación: | L | |
| Dentro del proceso de inducción en los temas de responsabilidad social, se al nuevo director sobre los grupos de interés identificados y los principales r de comunicación que se tiene con cada uno de ellos para mantener una rela plazo. iii. La misión, visión, objetivos estratégicos, principios y valores que debieran guiar el actuar de la sociedad, sus directores y personal, y las políticas de inclusión, diversidad, sostenibilidad y gestión de riesgos, aprobadas por el directorio. | necan | ismo |
| Explicación: | | |
| En la reunión de inducción del nuevo director se le dan a conocer la mis principios y valores de la Sociedad, asimismo se le entrega el Código Conducta y las políticas con que cuenta la Sociedad. iv. El marco jurídico vigente más relevante aplicable a la entidad, al | de Ét | |
| directorio y sus ejecutivos principales. | X | |
| Explicación: | | |



| Práctica | Adop | ción |
|--|-------------------|---------------|
| | SI | NO |
| En esta misma reunión se les da a conocer el marco jurídico aplicable a la s directorio y a sus ejecutivos principales. | Socieda | ad, al |
| v. Los deberes de cuidado, reserva, lealtad, diligencia e información que conforme a la legislación vigente recaen en cada integrante del directorio, mediante ejemplos de fallos, sanciones o pronunciamientos más relevantes que han ocurrido en el último año a nivel local con esos deberes. | × | |
| Explicación: | | |
| En esta reunión de inducción se les da a conocer a nivel general aquello casos relevantes que han sido de interés para la sociedad, tanto por su cu por el nivel de contingencia que han representado para la Compañía. De se por cada Director, se puede profundizar en la entrega de información para casos que sean de mayor interés. | iantía er requ | como erido |
| vi. Los principales acuerdos adoptados en los últimos 2 años anteriores al inicio de su mandato y de las razones que se tuvieron en consideración para adoptar tales acuerdos o para descartar otras opciones evaluadas. Explicación: | x | |
| Los Directores tienen acceso a las actas de los Directorios anteriores, a traverevisión pueden tomar conocimiento de los acuerdos adoptados antes de se la empresa. vii. Las partidas más relevantes de los estados financieros trimestrales y anuales del último año junto con sus respectivas notas explicativas, además de los criterios contables aplicados en la confección de dichos estados financieros. | | |
| Explicación: | !j | |
| Tal como se informó en el numeral i) de este apartado, se le da a con Directores los resultados financieros y los criterios contables utilizados por la | | |
| viii. Lo que en opinión del directorio es un conflicto de interés y cómo en opinión de éste, o conforme al Código o Manual establecido al efecto, y sin perjuicio de aquellos conflictos de interés expresamente abordados por ley, debieran tratarse las situaciones en las que se pudiere presentar uno de ellos. | X | |
| Explicación: | | |
| El Directorio, junto con la administración de la Sociedad, discutieron y ap Código de Ética y Conducta. Si bien es cierto que el Directorio no tiene un Ética y Conducta propio, hace suyas las conductas descritas en él y ademá | Códig | o de |

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



| Práctica | Adop | |
|---|---|-------------------------|
| | SI | NC |
| principales competidores, proveedores y clientes de Melón, debiendo e | | tar : |
| eventualmente tuvieren algún conflicto de interés con alguna de dichas entic | | |
| b) El directorio cuenta con un procedimiento o mecanismo de ca | * | ació |
| permanente del directorio para la actualización de conocimientos, qu | ie: | |
| i. Define al menos anualmente las materias respecto de las cuales se | | |
| harán capacitaciones a sus integrantes y el calendario de capacitaciones | | X |
| para el año correspondiente. | | |
| Explicación: | | |
| | | |
| La Sociedad no cuenta con un calendario de capacitaciones anuales, pero | | |
| distintas capacitaciones según las necesidades y temas de interés que | e el p | ropi |
| Directorio define. | | Ι |
| ii. Como parte de esas materias contempla las mejores prácticas de | ., | |
| gobierno corporativo que han ido adoptando otras entidades tanto a nivel | X | |
| local como internacional. | | |
| Explicación: | | |
| Dentro de las canacitaciones que se realizan se dan a concer las maiores a | vá ati a | ~ ~ ~ |
| Dentro de las capacitaciones que se realizan se dan a conocer las mejores p Gobierno Corporativo y las formas de trabajo del Grupo Breca, el socio contr | | |
| | Olauoi | r ' |
| iii. Como parte de esas materias contempla los principales avances que se han dado en el último año a nivel local e internacional en lo referido a | | _~ |
| | | X |
| inclusión, diversidad y reportes de sostenibilidad. | | l |
| Explicación: | _ | |
| Las capacitaciones que se realizan no contemplan dichas materias. No canterior, dichasmaterias son abordadas al exponer al directorio el F Sostenibilidad de la Sociedad. | | |
| Las capacitaciones que se realizan no contemplan dichas materias. No canterior, dichasmaterias son abordadas al exponer al directorio el F | | |
| Las capacitaciones que se realizan no contemplan dichas materias. No canterior, dichasmaterias son abordadas al exponer al directorio el Fostenibilidad de la Sociedad. iv. Como parte de esas materias contempla las principales herramientas de gestión de riesgos, incluidos los de sostenibilidad, que se han ido implementando en el último año a nivel local e internacional. | | e d |
| Las capacitaciones que se realizan no contemplan dichas materias. No canterior, dichasmaterias son abordadas al exponer al directorio el Fostenibilidad de la Sociedad. iv. Como parte de esas materias contempla las principales herramientas de gestión de riesgos, incluidos los de sostenibilidad, que se han ido implementando en el último año a nivel local e internacional. Explicación: | Report | e d |
| Las capacitaciones que se realizan no contemplan dichas materias. No canterior, dichasmaterias son abordadas al exponer al directorio el Fostenibilidad de la Sociedad. iv. Como parte de esas materias contempla las principales herramientas de gestión de riesgos, incluidos los de sostenibilidad, que se han ido implementando en el último año a nivel local e internacional. Explicación: Las capacitaciones que se realizan no contemplan dichas materias. No capacitaciones | Dbstan | e d x te l |
| Las capacitaciones que se realizan no contemplan dichas materias. No canterior, dichasmaterias son abordadas al exponer al directorio el Fostenibilidad de la Sociedad. iv. Como parte de esas materias contempla las principales herramientas de gestión de riesgos, incluidos los de sostenibilidad, que se han ido implementando en el último año a nivel local e internacional. Explicación: Las capacitaciones que se realizan no contemplan dichas materias. No canterior, dichas materias son abordadas al exponer al directorio el Fostenio. | Dbstan | e d x te l |
| Las capacitaciones que se realizan no contemplan dichas materias. No canterior, dichasmaterias son abordadas al exponer al directorio el Fostenibilidad de la Sociedad. iv. Como parte de esas materias contempla las principales herramientas de gestión de riesgos, incluidos los de sostenibilidad, que se han ido implementando en el último año a nivel local e internacional. Explicación: Las capacitaciones que se realizan no contemplan dichas materias. No canterior, dichas materias son abordadas al exponer al directorio el Fostenibilidad de la Sociedad. | Dbstan | e d x te l |
| Las capacitaciones que se realizan no contemplan dichas materias. No canterior, dichasmaterias son abordadas al exponer al directorio el Fostenibilidad de la Sociedad. iv. Como parte de esas materias contempla las principales herramientas de gestión de riesgos, incluidos los de sostenibilidad, que se han ido implementando en el último año a nivel local e internacional. Explicación: Las capacitaciones que se realizan no contemplan dichas materias. No canterior, dichas materias son abordadas al exponer al directorio el Fostenibilidad de la Sociedad. v. Como parte de esas materias contempla los fallos, sanciones o | Dbstan | e d x te l |
| Las capacitaciones que se realizan no contemplan dichas materias. No canterior, dichasmaterias son abordadas al exponer al directorio el Fostenibilidad de la Sociedad. iv. Como parte de esas materias contempla las principales herramientas de gestión de riesgos, incluidos los de sostenibilidad, que se han ido implementando en el último año a nivel local e internacional. Explicación: Las capacitaciones que se realizan no contemplan dichas materias. No canterior, dichas materias son abordadas al exponer al directorio el Fostenibilidad de la Sociedad. v. Como parte de esas materias contempla los fallos, sanciones o pronunciamientos más relevantes que han ocurrido en el último año a | Dbstan | e d x te l |
| Las capacitaciones que se realizan no contemplan dichas materias. No canterior, dichasmaterias son abordadas al exponer al directorio el Fostenibilidad de la Sociedad. iv. Como parte de esas materias contempla las principales herramientas de gestión de riesgos, incluidos los de sostenibilidad, que se han ido implementando en el último año a nivel local e internacional. Explicación: Las capacitaciones que se realizan no contemplan dichas materias. No canterior, dichas materias son abordadas al exponer al directorio el Fostenibilidad de la Sociedad. v. Como parte de esas materias contempla los fallos, sanciones o pronunciamientos más relevantes que han ocurrido en el último año a nivel local e internacional relacionados con los deberes de cuidado, | obstan Report | e d x te l |
| Las capacitaciones que se realizan no contemplan dichas materias. No canterior, dichasmaterias son abordadas al exponer al directorio el Rostenibilidad de la Sociedad. iv. Como parte de esas materias contempla las principales herramientas de gestión de riesgos, incluidos los de sostenibilidad, que se han ido implementando en el último año a nivel local e internacional. Explicación: Las capacitaciones que se realizan no contemplan dichas materias. No canterior, dichas materias son abordadas al exponer al directorio el Rostenibilidad de la Sociedad. v. Como parte de esas materias contempla los fallos, sanciones o pronunciamientos más relevantes que han ocurrido en el último año a nivel local e internacional relacionados con los deberes de cuidado, reserva, lealtad, diligencia e información. | obstan Report | e d x te l |
| Las capacitaciones que se realizan no contemplan dichas materias. No canterior, dichasmaterias son abordadas al exponer al directorio el Fostenibilidad de la Sociedad. iv. Como parte de esas materias contempla las principales herramientas de gestión de riesgos, incluidos los de sostenibilidad, que se han ido implementando en el último año a nivel local e internacional. Explicación: Las capacitaciones que se realizan no contemplan dichas materias. No canterior, dichas materias son abordadas al exponer al directorio el Fostenibilidad de la Sociedad. v. Como parte de esas materias contempla los fallos, sanciones o pronunciamientos más relevantes que han ocurrido en el último año a | obstan Report | e d x te l |
| Las capacitaciones que se realizan no contemplan dichas materias. No canterior, dichasmaterias son abordadas al exponer al directorio el Rostenibilidad de la Sociedad. iv. Como parte de esas materias contempla las principales herramientas de gestión de riesgos, incluidos los de sostenibilidad, que se han ido implementando en el último año a nivel local e internacional. Explicación: Las capacitaciones que se realizan no contemplan dichas materias. No canterior, dichas materias son abordadas al exponer al directorio el Rostenibilidad de la Sociedad. v. Como parte de esas materias contempla los fallos, sanciones o pronunciamientos más relevantes que han ocurrido en el último año a nivel local e internacional relacionados con los deberes de cuidado, reserva, lealtad, diligencia e información. Explicación: | obstan Report X | te l |
| Las capacitaciones que se realizan no contemplan dichas materias. No canterior, dichasmaterias son abordadas al exponer al directorio el Esostenibilidad de la Sociedad. iv. Como parte de esas materias contempla las principales herramientas de gestión de riesgos, incluidos los de sostenibilidad, que se han ido implementando en el último año a nivel local e internacional. Explicación: Las capacitaciones que se realizan no contemplan dichas materias. No canterior, dichas materias son abordadas al exponer al directorio el Esostenibilidad de la Sociedad. v. Como parte de esas materias contempla los fallos, sanciones o pronunciamientos más relevantes que han ocurrido en el último año a nivel local e internacional relacionados con los deberes de cuidado, reserva, lealtad, diligencia e información. Explicación: El Directorio en cada una de sus sesiones ordinarias, analiza la contingenci | obstan Report X | e d te te e d |
| Las capacitaciones que se realizan no contemplan dichas materias. No canterior, dichasmaterias son abordadas al exponer al directorio el Esostenibilidad de la Sociedad. iv. Como parte de esas materias contempla las principales herramientas de gestión de riesgos, incluidos los de sostenibilidad, que se han ido implementando en el último año a nivel local e internacional. Explicación: Las capacitaciones que se realizan no contemplan dichas materias. No canterior, dichas materias son abordadas al exponer al directorio el Esostenibilidad de la Sociedad. v. Como parte de esas materias contempla los fallos, sanciones o pronunciamientos más relevantes que han ocurrido en el último año a nivel local e internacional relacionados con los deberes de cuidado, reserva, lealtad, diligencia e información. Explicación: El Directorio en cada una de sus sesiones ordinarias, analiza la contingenci comentando aquellos casos que sean de mayor relevancia y que ocupen su | obstan Report X a naci | e d X te e d onal |
| Las capacitaciones que se realizan no contemplan dichas materias. No canterior, dichasmaterias son abordadas al exponer al directorio el Esostenibilidad de la Sociedad. iv. Como parte de esas materias contempla las principales herramientas de gestión de riesgos, incluidos los de sostenibilidad, que se han ido implementando en el último año a nivel local e internacional. Explicación: Las capacitaciones que se realizan no contemplan dichas materias. No canterior, dichas materias son abordadas al exponer al directorio el Esostenibilidad de la Sociedad. v. Como parte de esas materias contempla los fallos, sanciones o pronunciamientos más relevantes que han ocurrido en el último año a nivel local e internacional relacionados con los deberes de cuidado, reserva, lealtad, diligencia e información. Explicación: El Directorio en cada una de sus sesiones ordinarias, analiza la contingenci comentando aquellos casos que sean de mayor relevancia y que ocupen su interés. Asímismo, en el evento que el Directorio estime necesario abordar a | obstan Report X a naci agenc algún | te donal |
| Las capacitaciones que se realizan no contemplan dichas materias. No canterior, dichasmaterias son abordadas al exponer al directorio el Rostenibilidad de la Sociedad. iv. Como parte de esas materias contempla las principales herramientas de gestión de riesgos, incluidos los de sostenibilidad, que se han ido implementando en el último año a nivel local e internacional. Explicación: Las capacitaciones que se realizan no contemplan dichas materias. No canterior, dichas materias son abordadas al exponer al directorio el Rostenibilidad de la Sociedad. v. Como parte de esas materias contempla los fallos, sanciones o pronunciamientos más relevantes que han ocurrido en el último año a nivel local e internacional relacionados con los deberes de cuidado, reserva, lealtad, diligencia e información. Explicación: El Directorio en cada una de sus sesiones ordinarias, analiza la contingenci comentando aquellos casos que sean de mayor relevancia y que ocupen su interés. Asímismo, en el evento que el Directorio estime necesario abordar a o reforma en mayor profundidad, se agenda una charla o capacitación | obstan Report X a naci agenc algún | te donal |
| Las capacitaciones que se realizan no contemplan dichas materias. No canterior, dichasmaterias son abordadas al exponer al directorio el Esostenibilidad de la Sociedad. iv. Como parte de esas materias contempla las principales herramientas de gestión de riesgos, incluidos los de sostenibilidad, que se han ido implementando en el último año a nivel local e internacional. Explicación: Las capacitaciones que se realizan no contemplan dichas materias. No canterior, dichas materias son abordadas al exponer al directorio el Esostenibilidad de la Sociedad. v. Como parte de esas materias contempla los fallos, sanciones o pronunciamientos más relevantes que han ocurrido en el último año a nivel local e internacional relacionados con los deberes de cuidado, reserva, lealtad, diligencia e información. Explicación: El Directorio en cada una de sus sesiones ordinarias, analiza la contingenci comentando aquellos casos que sean de mayor relevancia y que ocupen su interés. Asímismo, en el evento que el Directorio estime necesario abordar a | obstan Report X a naci agenc algún | te d |



| Práctica | Adop | Ciói |
|---|---|--|
| | SI | N |
| formas en que esos conflictos de interés pueden evitarse o ser resueltos en el mejor interés social. | | |
| Explicación: | | I |
| No se contempla, pero en el proceso de inducción se les da a conocer el Ética y Conducta, que en su numeral VI hace referencia a los posibles co interés. | | |
| vii. Difunde anualmente las materias sobre las que en el último año se han realizado actividades de capacitación al directorio. | | X |
| Explicación: No se difunden las capacitaciones realizadas a los señores directores, no | o obst | ante |
| cabe señalar que quedan registradas en el acta del Directorio respectivo. c) El directorio cuenta con una política para la contratación de ex que lo asesoren en materias contables, tributarias, financieras, leg | | |
| otro tipo: i. Que contemple la posibilidad de veto por parte de uno o más directores | | Х |
| para la contratación de un(a) asesor(a) en particular. Explicación: | | |
| en las materias que se indican. A este respecto, se ha decidido que, de dichos especialistas, el Directorio evaluará a los candidatos en func calificación técnica y experiencia respecto de las materias a ser consultadas | reque ión de s, así o | erirs e s com |
| en las materias que se indican. A este respecto, se ha decidido que, de dichos especialistas, el Directorio evaluará a los candidatos en funcicalificación técnica y experiencia respecto de las materias a ser consultadas también de su prestigio y reputación. Para estos efectos, existe una pa presupuesto de la Sociedad, la que es administrada a discreción del Direc señalar que por las razones antes mencionadas no existe la posibilidad d | reque ión de s, así de rtida e torio. | erirs e s com en c Cab |
| en las materias que se indican. A este respecto, se ha decidido que, de dichos especialistas, el Directorio evaluará a los candidatos en func calificación técnica y experiencia respecto de las materias a ser consultadas también de su prestigio y reputación. Para estos efectos, existe una pa presupuesto de la Sociedad, la que es administrada a discreción del Direc señalar que por las razones antes mencionadas no existe la posibilidad d parte de uno o más directores. ii. Que a requerimiento de al menos uno de sus integrantes sea contratada | reque ión de s, así de rtida e torio. | erirs e s com en e Cab |
| en las materias que se indican. A este respecto, se ha decidido que, de dichos especialistas, el Directorio evaluará a los candidatos en funcicalificación técnica y experiencia respecto de las materias a ser consultadas también de su prestigio y reputación. Para estos efectos, existe una pa presupuesto de la Sociedad, la que es administrada a discreción del Directores eñalar que por las razones antes mencionadas no existe la posibilidad de parte de uno o más directores. Sii. Que a requerimiento de al menos uno de sus integrantes sea contratada da asesoría para la materia requerida por aquél. | reque ión de s, así de rtida e torio. | erirs e s com en e Cab |
| en las materias que se indican. A este respecto, se ha decidido que, de dichos especialistas, el Directorio evaluará a los candidatos en funcicalificación técnica y experiencia respecto de las materias a ser consultadas también de su prestigio y reputación. Para estos efectos, existe una pa presupuesto de la Sociedad, la que es administrada a discreción del Directores para que por las razones antes mencionadas no existe la posibilidad de parte de uno o más directores. Iii. Que a requerimiento de al menos uno de sus integrantes sea contratada la asesoría para la materia requerida por aquél. Explicación: Se evalúa en conjunto si es pertinente o no contratar asesorías externas, de | reque ión de s, así de rtida e torio. le veto | erirs e s com en e Cab o po X |
| en las materias que se indican. A este respecto, se ha decidido que, de dichos especialistas, el Directorio evaluará a los candidatos en func calificación técnica y experiencia respecto de las materias a ser consultadas también de su prestigio y reputación. Para estos efectos, existe una pa presupuesto de la Sociedad, la que es administrada a discreción del Direc señalar que por las razones antes mencionadas no existe la posibilidad de parte de uno o más directores. ii. Que a requerimiento de al menos uno de sus integrantes sea contratada la asesoría para la materia requerida por aquél. Explicación: Se evalúa en conjunto si es pertinente o no contratar asesorías externas, de lo expuesto en punto i anterior. iii. Que, contemple la difusión, al menos una vez al año, de las asesorías solicitadas y no contratadas, especificando las razones por las que el directorio adoptó esa decisión en particular, lo cual además queda | reque ión de s, así de rtida e torio. le veto | e s com en c Cab o po X |
| en las materias que se indican. A este respecto, se ha decidido que, de dichos especialistas, el Directorio evaluará a los candidatos en func calificación técnica y experiencia respecto de las materias a ser consultadas también de su prestigio y reputación. Para estos efectos, existe una pa presupuesto de la Sociedad, la que es administrada a discreción del Direc señalar que por las razones antes mencionadas no existe la posibilidad de parte de uno o más directores. II. Que a requerimiento de al menos uno de sus integrantes sea contratada la asesoría para la materia requerida por aquél. Explicación: Se evalúa en conjunto si es pertinente o no contratar asesorías externas, de lo expuesto en punto i anterior. III. Que, contemple la difusión, al menos una vez al año, de las asesorías esolicitadas y no contratadas, especificando las razones por las que el directorio adoptó esa decisión en particular, lo cual además queda debidamente reflejado en el acta de la sesión correspondiente. | reque ión de s, así de rtida e torio. le veto | e s com en c Cab o po X |
| en las materias que se indican. A este respecto, se ha decidido que, de dichos especialistas, el Directorio evaluará a los candidatos en func calificación técnica y experiencia respecto de las materias a ser consultadas también de su prestigio y reputación. Para estos efectos, existe una pa presupuesto de la Sociedad, la que es administrada a discreción del Direc señalar que por las razones antes mencionadas no existe la posibilidad de parte de uno o más directores. ii. Que a requerimiento de al menos uno de sus integrantes sea contratada la asesoría para la materia requerida por aquél. Explicación: Se evalúa en conjunto si es pertinente o no contratar asesorías externas, de lo expuesto en punto i anterior. iii. Que, contemple la difusión, al menos una vez al año, de las asesorías solicitadas y no contratadas, especificando las razones por las que el directorio adoptó esa decisión en particular, lo cual además queda debidamente reflejado en el acta de la sesión correspondiente. Explicación: La Sociedad no difunde dicha información. No obstante, queda reflejada en | reque ión d s, así d rtida e torio. le veto | e s commen en e Cabo po X |
| en las materias que se indican. A este respecto, se ha decidido que, de dichos especialistas, el Directorio evaluará a los candidatos en func calificación técnica y experiencia respecto de las materias a ser consultadas también de su prestigio y reputación. Para estos efectos, existe una pa presupuesto de la Sociedad, la que es administrada a discreción del Direc señalar que por las razones antes mencionadas no existe la posibilidad di parte de uno o más directores. ii. Que a requerimiento de al menos uno de sus integrantes sea contratada la asesoría para la materia requerida por aquél. Explicación: Se evalúa en conjunto si es pertinente o no contratar asesorías externas, de lo expuesto en punto i anterior. iii. Que, contemple la difusión, al menos una vez al año, de las asesorías solicitadas y no contratadas, especificando las razones por las que el directorio adoptó esa decisión en particular, lo cual además queda debidamente reflejado en el acta de la sesión correspondiente. Explicación: La Sociedad no difunde dicha información. No obstante, queda reflejada en la sesión de Directorio correspondiente. | reque ión des, así o rtida e torio. le veto | e serirs e scom en e Cab o po X rdo X |
| El Directorio no cuenta con una política para la contratación de asesores en las materias que se indican. A este respecto, se ha decidido que, de dichos especialistas, el Directorio evaluará a los candidatos en func calificación técnica y experiencia respecto de las materias a ser consultadas también de su prestigio y reputación. Para estos efectos, existe una pa presupuesto de la Sociedad, la que es administrada a discreción del Direc señalar que por las razones antes mencionadas no existe la posibilidad de parte de uno o más directores. ii. Que a requerimiento de al menos uno de sus integrantes sea contratada la asesoría para la materia requerida por aquél. Explicación: Se evalúa en conjunto si es pertinente o no contratar asesorías externas, de lo expuesto en punto i anterior. iii. Que, contemple la difusión, al menos una vez al año, de las asesorías solicitadas y no contratadas, especificando las razones por las que el directorio adoptó esa decisión en particular, lo cual además queda debidamente reflejado en el acta de la sesión correspondiente. Explicación: La Sociedad no difunde dicha información. No obstante, queda reflejada en la sesión de Directorio correspondiente. d) El directorio se reúne al menos trimestralmente con la emauditoría externa a cargo de la auditoría de los estados financia analizar: | requesión de se acuer e acuer | x x A de la de l |
| en las materias que se indican. A este respecto, se ha decidido que, de dichos especialistas, el Directorio evaluará a los candidatos en funcicalificación técnica y experiencia respecto de las materias a ser consultadas también de su prestigio y reputación. Para estos efectos, existe una pa presupuesto de la Sociedad, la que es administrada a discreción del Direc señalar que por las razones antes mencionadas no existe la posibilidad de parte de uno o más directores. ii. Que a requerimiento de al menos uno de sus integrantes sea contratada la asesoría para la materia requerida por aquél. Explicación: Se evalúa en conjunto si es pertinente o no contratar asesorías externas, de lo expuesto en punto i anterior. iii. Que, contemple la difusión, al menos una vez al año, de las asesorías solicitadas y no contratadas, especificando las razones por las que el directorio adoptó esa decisión en particular, lo cual además queda debidamente reflejado en el acta de la sesión correspondiente. Explicación: La Sociedad no difunde dicha información. No obstante, queda reflejada en la sesión de Directorio correspondiente. d) El directorio se reúne al menos trimestralmente con la em | requesión de se acuer e acuer | erirse e secommen (Cabbo po po X |



| Práctica – | Adop | |
|---|---|--|
| | SI | NC |
| El Directorio se reúne al menos una vez al año con los auditores externo analizar en detalle los contenidos de la carta de control interno. Adicionalmente, los auditores externos se reúnen al menos dos veces al aí tres directores integrantes del Comité de Finanzas, Auditoría y Recursos Hum de analizar en detalle las materias antes enunciadas. | ño co | n Id |
| ii. Eventuales diferencias detectadas en la auditoría respecto de prácticas contables, sistemas administrativos y auditoría interna. | | х |
| Explicación: | | <u></u> |
| Es materia del Comité de Finanzas, Auditoría y Recursos Humanos informados a los directores en caso que se produzcan eventuales detectadas en la auditoria. | | |
| iii. Eventuales deficiencias graves que se hubieran detectado y aquellas situaciones irregulares que por su naturaleza deban ser comunicadas a los organismos fiscalizadores competentes. | | × |
| Explicación: | | |
| auditoría presentado por los auditores externos, del informe a la adm preparado por los mismos auditores, del plan de auditoría de la Gerencia de | | |
| Interna, de la situación tributaria de la Sociedad y eventuales contingencia materias, y de proyectos de mejoras en implementación, entre otros. En caso de presentarse alguna de las situaciones descritas, es el Com señalado el que informará al Directorio de lo sucedido e informará a los ofiscalizadores competentes. | as en nité a | esa ante |
| Interna, de la situación tributaria de la Sociedad y eventuales contingencia materias, y de proyectos de mejoras en implementación, entre otros. En caso de presentarse alguna de las situaciones descritas, es el Com señalado el que informará al Directorio de lo sucedido e informará a los o | as en nité a | esa ante |
| Interna, de la situación tributaria de la Sociedad y eventuales contingencia materias, y de proyectos de mejoras en implementación, entre otros. En caso de presentarse alguna de las situaciones descritas, es el Com señalado el que informará al Directorio de lo sucedido e informará a los ofiscalizadores competentes. iv. Los resultados del programa anual de auditoría. | nité a rgani me de anua tida c erioriz | esa ante smo X e lo eal d con e zars |
| Interna, de la situación tributaria de la Sociedad y eventuales contingencia materias, y de proyectos de mejoras en implementación, entre otros. En caso de presentarse alguna de las situaciones descritas, es el Com señalado el que informará al Directorio de lo sucedido e informará a los of fiscalizadores competentes. iv. Los resultados del programa anual de auditoría. Explicación: El Comité de Finanzas, Auditoría y Recursos Humanos, conoce del informa auditores externos, de los estados financieros de la Sociedad, del plan auditoría presentado por los auditores externos, información que es comparto Directorio en sesión ordinaria, donde éstos tienen la oportunidad de interacerca de este informe y conocer las acciones concretas propuesta administración para mitigar y/o solucionar las observaciones planteadas auditores en el evento que las hubiere. 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. | nité a rgani me de anua tida c erioriz | esa ante smo X e lo eal d con e zars |
| Interna, de la situación tributaria de la Sociedad y eventuales contingencia materias, y de proyectos de mejoras en implementación, entre otros. En caso de presentarse alguna de las situaciones descritas, es el Comseñalado el que informará al Directorio de lo sucedido e informará a los offiscalizadores competentes. In caso de presentarse alguna de la sucedido e informará a los offiscalizadores competentes. In competentes de la sucedido e información de la sucedido e información en competente de la sucedidad de la suditoria presentado por los auditores externos, información que es comparto Directorio en sesión ordinaria, donde éstos tienen la oportunidad de interecerca de este informe y conocer las acciones concretas propuesta administración para mitigar y/o solucionar las observaciones planteadas auditores en el evento que las hubiere. In como la relación con la la rempresa de auditoría o su personal, tanto por la prestación de otros servicios a la sociedad o a las empresas de su grupo empresarial, como | me de anuatida ceriorizas por | esant sm eal con zar or |



| Práctica | Adopción SI NO |
|---|---------------------------------------|
| Explicación: | <u> </u> |
| El órgano encargado de controlar y actualizar el modelo de gestión de ries Comité de Estrategia, quien reporta posteriormente al Directorio a fin de que las decisiones que correspondan. Através de este Comité, el directorio está a funcionamiento del modelo de riesgo de la Sociedad. | éste tome |
| Son los miembros del Comité Ejecutivo de la Sociedad los encargados de la de los planes de gestión de riesgos, siendo responsabilidad del Gerente de Pl Estratégica la implementación y seguimiento del modelo de gestión de riesgo | lanificación |
| Adicionalmente, el levantamiento y gestión de los riesgos es asesorado por l de los controladores de la Sociedad. | un experto |
| ii. La matriz de riesgos empleada por la unidad así como las principales fuentes de riesgos y metodologías para la detección de nuevos riesgos y la probabilidad e impacto de ocurrencia de aquellos más relevantes. Explicación: | x |
| Si bien la compañía no cuenta con políticas y procedimientos formales administración del riesgo, en los hechos se ha implementado una matriz en | |
| identifican sus riesgos estratégicos, definiendo los planes de gestión de los se les hace un seguimiento. | |
| iii. Las recomendaciones y mejoras que en opinión de la unidad sería pertinente realizar para gestionar de mejor manera los riesgos de la entidad. | X |
| Explicación: | · · · · · · · · · · · · · · · · · · · |
| La matriz de riesgos se actualiza anualmente y se incluyen las recomend mejoras emanadas de dicho proceso. | daciones y |
| iv. Los planes de contingencia diseñados para reaccionar frente a la materialización de eventos críticos, incluida la continuidad del directorio en situaciones de crisis. | x |
| Explicación: | |
| La Sociedad cuenta con planes de contingencia diseñados para reaccionar i materialización de eventos críticos en situaciones de crisis, no obstante, no procedimiento específico en el caso del Directorio. | existe un |
| f) El directorio se reúne al menos trimestralmente con la unidad de interna, oficial de cumplimiento o responsable de función equivale analizar: | |
| i. El programa o plan de auditoría anual. Explicación: | X |
| Explicacion. | |
| La Sociedad cuenta con una Gerencia de Auditoría Interna que administrativamente del Gerente General Corporativo de la Sociedad, en | |

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



| Práctica | Adop | ción |
|--|--------------------------------|-------------------------------|
| | SI | NO |
| implementación y gestión de un adecuado Sistema de Control Interno que salvaguarda de los activos e intereses de la Sociedad, a través de la implementación de las mejores prácticas en lo relativo a normas y procede control, y el cumplimiento de las normas legales y procedimientos estal Melón S.A. A través de esta gerencia, el Directorio conoce sobre el plan anual. | búsque limiento olecido: | eda e os de s poi |
| ii. Eventuales deficiencias graves que se hubieran detectado y aquellas situaciones irregulares que por su naturaleza deban ser comunicadas a los organismos fiscalizadores competentes o el Ministerio Público. | | x |
| Explicación: | | |
| En caso de alguna de las ocurrencias mencionadas en este numeral, es la Auditoría Interna la encargada de darla a conocer e informar oportunar organismos fiscalizadores competentes o al Ministerio Público, según sea el | nente | |
| iii. Las recomendaciones y mejoras que en opinión de la unidad sería pertinente realizar para minimizar la ocurrencia de irregularidades o fraudes. | | X |
| Explicación: | | |
| Es la Gerencia de Auditoría la que propone las recomendaciones y mejoras a lo establecido por el grupo controlador de la Sociedad. | de acı | ıerdo |
| iv. La efectividad de los modelos de prevención de delitos implementados por la sociedad. | | X |
| Explicación: | Ll | |
| El Directorio, la Gerencia General Corporativa y el Encargado de Prevención son en conjunto los responsables de la adopción, implementación, adnactualización y supervisión del Modelo de Prevención de Delitos y velan poumpla a cabalidad el dicho modelo. g) El directorio se reúne al menos trimestralmente con la Responsabilidad Social, Desarrollo Sostenible o responsable dequivalente, para analizar: | ninistra para qu unidad | ción, ie se l de |
| i. La efectividad de las políticas aprobadas por el directorio para difundir al | Ι | |
| interior de la organización, sus accionistas y al público en general los beneficios de la diversidad e inclusión para la sociedad. | | Х |
| Explicación: | | |
| El directorio está al tanto de las acciones que la Sociedad realiza en responsabilidad social a través de los informes que presenta el Gerente Gen | | s de |
| ii. Las barreras organizacionales, sociales o culturales detectadas que pudieren estar inhibiendo la natural diversidad que se habría dado de no existir esas barreras. | | X |
| Explicación: | | |
| La Sociedad cuenta con documentos corporativos (Reglamento Interno y Ética y Conducta) de conocimiento de los Directores, los que en su conten ser inclusivos y no discriminatorios. iii. La utilidad y aceptación que han tenido los reportes de sostenibilidad | | |



| idirectorio no se reúne al menos trimestralmente para analizar la utilidad y iceptación que han tenido los reportes de sostenibilidad difundidos a los grupos de nterés relevantes de la Sociedad. No obstante lo anterior, esta materiaes abordada inualmente por el directorio en la revisión que hace del Reporte de Sostenibilidad de la sociedad, o cuando se hace necesario. 1) El directorio contempla durante cada año la realización de visitas en erreno a las distintas dependencias e instalaciones de la sociedad, para conocer: El estado y funcionamiento de esas dependencias e instalaciones. Il Directorio no realiza visitas programadas a las instalaciones, no obstante, a través el Gerente General y los Gerentes Corporativos, conoceen detalle el estado de las sistintas instalaciones de la Sociedad. Lo anterior, sin perjuicio de que ocasionalmente isite alguna de las principales plantas productivas a lo largo del país. Las principales funciones y preocupaciones de quienes se desempeñan na las mismas. Explicación: Las recomendaciones y preocupaciones de quienes se desempeñan na las mismas. Las recomendaciones y mejoras que en opinión de los responsables de las desas dependencias e instalaciones sería pertinente realizar para mejorar el principales de las desas dependencias e instalaciones sería pertinente realizar para mejorar el principales de las mismas. El Directorio ha delegado en la administración la responsabilidad en las mejoras de ada instalación: De las reuniones sostenidas para cada punto referido en las peras de la administración la responsabilidad en las mejoras de la directorio conce la responsabilidad de mantener informado sobre estas materias al in la presencia del gerente general de la sociedad. X in la presencia del gerente general de la sociedad. A principales de la responsabilidad de mantener informado sobre estas materias al irectorio. Para detectar e implementar eventuales mejoras en su organización y principales. | | Ador | ción |
|--|--|-----------|---------|
| ilitundidos a los grupos de interés relevantes de la sociedad. ixplicación: Idi directorio no se reúne al menos trimestralmente para analizar la utilidad y ceptación que han tenido los reportes de sostenibilidad difundidos a los grupos de interés relevantes de la Sociedad. No obstante lo anterior, esta materiaes abordada inualmente por el directorio en la revisión que hace del Reporte de Sostenibilidad de la sociedad, o cuando se hace necesario. In El directorio contempla durante cada año la realización de visitas en erreno a las distintas dependencias e instalaciones de la sociedad, para onocer: El estado y funcionamiento de esas dependencias e instalaciones. Id Directorio no realiza visitas programadas a las instalaciones, no obstante, a través del Gerente General y los Gerentes Corporativos,conoceen detalle el estado de las isitintas instalaciones de la Sociedad. Lo anterior, sin perjuicio de que ocasionalmente isite alguna de las principales plantas productivas a lo largo del país. Las principales funciones y preocupaciones de quienes se desempeñan n las mismas. Xxiplicación: Intravés del Comité de Finanzas, Auditoría y Recursos Humanos, el Directorio conoce as funciones y las necesidades de los trabajadores. Las recomendaciones y mejoras que en opinión de los responsables de sas dependencias e instalaciones sería pertinente realizar para mejorar el uncionamiento de las mismas. Xplicación: In Directorio ha delegado en la administración la responsabilidad en las mejoras de ada instalación. De las reuniones sostenidas para cada punto referido en las estras d) a la f) anteriores, al menos una por cada punto se realiza in la presencia del gerente general de la sociedad. X in la presencia del gerente general de la sociedad. X in la presencia del gerente general de la sociedad. X in la presencia del gerente general de la sociedad. X in la presencia del gerente general de las ociedad. X in la presencia del gerente general de la sociedad. X in la presencia del gerente general de la sociedad. X in | Práctica | | ····· |
| idirectorio no se reúne al menos trimestralmente para analizar la utilidad y iceptación que han tenido los reportes de sostenibilidad difundidos a los grupos de interés relevantes de la Sociedad. No obstante lo anterior, esta materiaes abordada inualmente por el directorio en la revisión que hace del Reporte de Sostenibilidad de la sociedad, o cuando se hace necesario. 1) El directorio contempla durante cada año la realización de visitas en erreno a las distintas dependencias e instalaciones de la sociedad, para onocer: El estado y funcionamiento de esas dependencias e instalaciones. Xixplicación: Il Directorio no realiza visitas programadas a las instalaciones, no obstante, a través del Gerente General y los Gerentes Corporativos, conoceen detalle el estado de las istintas instalaciones de la Sociedad. Lo anterior, sin perjuicio de que ocasionalmente istite alguna de las principales plantas productivas a lo largo del país. Las principales funciones y preocupaciones de quienes se desempeñan na mismas. Explicación: Li través del Comité de Finanzas, Auditoría y Recursos Humanos, el Directorio conoce is funciones y las necesidades de los trabajadores. Las recomendaciones y mejoras que en opinión de los responsables de sas dependencias e instalaciones sería pertinente realizar para mejorar el micromaniento de las mismas. El Directorio ha delegado en la administración la responsabilidad en las mejoras de ada instalación: Directorio ha delegado en la administración la responsabilidad en las mejoras de ada instalación: Directorio ha delegado en la administración la responsabilidad en las mejoras de ada instalación: Directorio cuenta general de la sociedad. X in la presencia del gerente general de la sociedad. X in la presencia del gerente general de la sociedad. X policación: General está presente en cada una de las instancias antes mencionadas, orque en él recae la responsabilidad de mantener informado sobre estas materias al irectorio. El directorio cuenta con un procedimiento formal de mejoramiento | difundidos a los grupos de interés relevantes de la sociedad. | | 110 |
| caceptación que han tenido los reportes de sostenibilidad difundidos a los grupos de interés relevantes de la Sociedad. No obstante lo anterior, esta materiaes abordada inualmente por el directorio en la revisión que hace del Reporte de Sostenibilidad de la sociedad, o cuando se hace necesario. 1) El directorio contempla durante cada año la realización de visitas enereno a las distintas dependencias e instalaciones de la sociedad, para conocer: El estado y funcionamiento de esas dependencias e instalaciones. El estado y funcionamiento de esas dependencias e instalaciones. El estado y funcionamiento de esas dependencias e instalaciones. El estado y funcionamiento de esas dependencias e instalaciones. El estado y funcionamiento de esas dependencias e instalaciones. El estado y funcionamiento de esas dependencias e instalaciones. El estado y funcionamiento de esas dependencias e instalaciones. El estado y funcionamiento de la Sociedad. Lo anterior, sin perjuicio de que ocasionalmente isite alguna de las principales plantas productivas a lo largo del país. Las principales funciones y preocupaciones de quienes se desempeñan in las mismas. Explicación: Las recomendaciones y preocupaciones de quienes se desempeñan in las mismas. Explicación: Las recomendaciones y mejoras que en opinión de los responsables de sas dependencias e instalaciones sería pertinente realizar para mejorar el uncionamiento de las mismas. El directorio de las mismas. El directorio del gerente general de la sociedad. El directorio cuenta con un procedimiento formal de mejoramiento continuo no operación: Para detectar e implementar eventuales mejoras en su organización y micronamiento. Explicación: | Explicación: | I | <u></u> |
| caceptación que han tenido los reportes de sostenibilidad difundidos a los grupos de interés relevantes de la Sociedad. No obstante lo anterior, esta materiaes abordada inualmente por el directorio en la revisión que hace del Reporte de Sostenibilidad de la sociedad, o cuando se hace necesario. 1) El directorio contempla durante cada año la realización de visitas enereno a las distintas dependencias e instalaciones de la sociedad, para conocer: El estado y funcionamiento de esas dependencias e instalaciones. El estado y funcionamiento de esas dependencias e instalaciones. El estado y funcionamiento de esas dependencias e instalaciones. El estado y funcionamiento de esas dependencias e instalaciones. El estado y funcionamiento de esas dependencias e instalaciones. El estado y funcionamiento de esas dependencias e instalaciones. El estado y funcionamiento de esas dependencias e instalaciones. El estado y funcionamiento de la Sociedad. Lo anterior, sin perjuicio de que ocasionalmente isite alguna de las principales plantas productivas a lo largo del país. Las principales funciones y preocupaciones de quienes se desempeñan in las mismas. Explicación: Las recomendaciones y preocupaciones de quienes se desempeñan in las mismas. Explicación: Las recomendaciones y mejoras que en opinión de los responsables de sas dependencias e instalaciones sería pertinente realizar para mejorar el uncionamiento de las mismas. El directorio de las mismas. El directorio del gerente general de la sociedad. El directorio cuenta con un procedimiento formal de mejoramiento continuo no operación: Para detectar e implementar eventuales mejoras en su organización y micronamiento. Explicación: | · | | |
| nterés relevantes de la Sociedad. No obstante lo anterior, esta materiaes abordada incialmente por el directorio en la revisión que hace del Reporte de Sostenibilidad de la sociedad, o cuando se hace necesario. 1) El directorio contempla durante cada año la realización de visitas en erreno a las distintas dependencias e instalaciones de la sociedad, para conocer: El estado y funcionamiento de esas dependencias e instalaciones. El Directorio no realiza visitas programadas a las Instalaciones, no obstante, a través el Gerente General y los Gerentes Corporativos, conoceen detalle el estado de las isitintas instalaciones de la Sociedad. Lo anterior, sin perjuicio de que ocasionalmente isite alguna de las principales plantas productivas a lo largo del país. Las principales funciones y preocupaciones de quienes se desempeñan na las mismas. Explicación: Las recomendaciones y mejoras que en opinión de los responsables de sas dependencias e instalaciones sería pertinente realizar para mejorar el mecionamiento de las mismas. El Directorio ha delegado en la administración la responsabilidad en las mejoras de ada instalación. De las reuniones sostenidas para cada punto referido en las atras d) a la f) anteriores, al menos una por cada punto se realiza in la presencia del gerente general de la sociedad. X in la presencia del gerente general de la sociedad. X in la presencia del gerente general de la sociedad. X in la presencia del gerente general de la sociedad. X in la firetorio cuenta con un procedimiento formal de mejoramiento continuo no peración: Para detectar e implementar eventuales mejoras en su organización y incionamiento. X x policación: | | | |
| inualmente por el directorio en la revisión que hace del Reporte de Sostenibilidad de la sociedad, o cuando se hace necesario. 1) El directorio contempla durante cada año la realización de visitas en erreno a las distintas dependencias e instalaciones de la sociedad, para conocer: El estado y funcionamiento de esas dependencias e instalaciones. Xixplicación: El Directorio no realiza visitas programadas a las instalaciones, no obstante, a través del Gerente General y los Gerentes Corporativos, conoceen detalle el estado de las istintas instalaciones de la Sociedad. Lo anterior, sin perjuicio de que ocasionalmente isite alguna de las principales plantas productivas a lo largo del país. Las principales funciones y preocupaciones de quienes se desempeñan nas mismas. Explicación: Las recomendaciones y preocupaciones de quienes se desempeñan nas mismas. Explicación: Las recomendaciones y mejoras que en opinión de los responsables de sas dependencias e instalaciones sería pertinente realizar para mejorar el uncionamiento de las mismas. Explicación: Directorio ha delegado en la administración la responsabilidad en las mejoras de ada instalación. De las reuniones sostenidas para cada punto referido en las etras d) a la f) anteriores, al menos una por cada punto se realiza in la presencia del gerente general de la sociedad. X in la presencia del gerente general de la sociedad. X policación: Gerente General está presente en cada una de las instancias antes mencionadas, orque en él recae la responsabilidad de mantener informado sobre estas materias al irectorio. Gerente General está presente en cada una de las instancias antes mencionadas, orque en él recae la responsabilidad de mantener informado sobre estas materias al irectorio. Gerente General está presente en cada una de las instancias antes mencionadas, orque en él recae la responsabilidad de mantener informado sobre estas materias al irectorio. Gerente General está presente en cada una de las instancias antes macionadas, orque en él recae la respon | aceptación que han tenido los reportes de sostenibilidad difundidos a los | grupo | os de |
| incicidad, o cuando se hace necesario. De la directorio contempla durante cada año la realización de visitas en erreno a las distintas dependencias e instalaciones de la sociedad, para conocer: El estado y funcionamiento de esas dependencias e instalaciones. El estado y funcionamiento de esas dependencias e instalaciones. El cestado y funcionamiento de esas dependencias e instalaciones. El cestado y funcionamiento de esas dependencias e instalaciones. El cestado y funcionamiento de esas dependencias e instalaciones. El cestado y funcionamiento de esas dependencias e instalaciones, no obstante, a través del Gerente General y los Gerentes Corporativos, conoceen detalle el estado de las istintas instalaciones de la Sociedad. Lo anterior, sin perjulcio de que ocasionalmente isite alguna de las principales plantas productivas a lo largo del país. Las principales funciones y preocupaciones de quienes se desempeñan na las mismas. El cas principales funciones y preocupaciones de quienes se desempeñan na las mismas. El curricipales funciones y preocupaciones de quienes se desempeñan na las mismas. El curricipales funciones y preocupaciones de quienes se desempeñan na las mismas. El curricipales funciones y mejoras que en opinión de los responsables de sas dependencias e instalaciones sería pertinente realizar para mejorar el micionamiento de las mismas. El curricipales de las mismas. El curricipales funciones sostenidas para cada punto referido en las estras d) a la f) anteriores, al menos una por cada punto se realiza in la presencia del gerente general de la sociedad. El directorio ha delegado en la administración la responsabilidad en las mejoras de ada instalación: I Gerente General está presente en cada una de las instancias antes mencionadas, orque en él recae la responsabilidad de mantener informado sobre estas materias al irectorio. El directorio cuenta con un procedimiento formal de mejoramiento continuo noperación: Para detectar e implementar eventuales mejoras en su organización y uncionamie | | | |
| Di El directorio contempla durante cada año la realización de visitas en erreno a las distintas dependencias e instalaciones de la sociedad, para jonocer: El estado y funcionamiento de esas dependencias e instalaciones. El estado y funcionamiento de esas dependencias e instalaciones. El Directorio no realiza visitas programadas a las instalaciones, no obstante, a través del Gerente General y los Gerentes Corporativos, conoceen detalle el estado de las istintas instalaciones de la Sociedad. Lo anterior, sin perjuicio de que ocasionalmente isite alguna de las principales plantas productivas a lo largo del país. Las principales funciones y preocupaciones de quienes se desempeñan na las mismas. Explicación: Intravés del Comité de Finanzas, Auditoría y Recursos Humanos, el Directorio conoce as funciones y las necesidades de los trabajadores. Intravés del Comité de Finanzas, Auditoría y Recursos Humanos, el Directorio conoce as funciones y las necesidades de los trabajadores. Intravés del Comité de Finanzas, Auditoría y Recursos Humanos, el Directorio conoce as funciones y las necesidades de los trabajadores. Intravés del Comité de Finanzas, Auditoría y Recursos Humanos, el Directorio conoce as funciones y las necesidades de los trabajadores. Intravés del Comité de Finanzas, Auditoría y Recursos Humanos, el Directorio conoce as funciones y las necesidades de los trabajadores. Intravés del Comité de Finanzas, Auditoría y Recursos Humanos, el Directorio conoce as funciones y las necesidades de los trabajadores. Intravés del Comité de Finanzas, Auditoría y Recursos Humanos, el Directorio conoce as funciones y las necesidades de los trabajadores. Intravés del Comité de Finanzas, Auditoría y Recursos Humanos, el Directorio conoce as funcionas y mejoras que en opinión de los responsables de as as dependencias e instalacións y auditoria y mejoras de ada instalación. Intravés del Comité de Finanzas, Auditoría y Recursos Humanos, el Directorio de necesidades de los trabajadores. Intravés del Comité de Finanza y | | oilidad | de la |
| erreno a las distintas dependencias e instalaciones de la sociedad, para conocer: El estado y funcionamiento de esas dependencias e instalaciones. El estado y funcionamiento de esas dependencias e instalaciones. El Directorio no realiza visitas programadas a las Instalaciones, no obstante, a través del Gerente General y los Gerentes Corporativos, conoceen detalle el estado de las istintas instalaciones de la Sociedad. Lo anterior, sin perjuicio de que ocasionalmente isite alguna de las principales plantas productivas a lo largo del país. Las principales funciones y preocupaciones de quienes se desempeñan na las mismas. Explicación: Las recomendaciones y preocupaciones de quienes se desempeñan na las mismas. Explicación: Las recomendaciones y mejoras que en opinión de los responsables de sas dependencias e instalaciones sería pertinente realizar para mejorar el uncionamiento de las mismas. Explicación: Directorio ha delegado en la administración la responsabilidad en las mejoras de ada instalación. De las reuniones sostenidas para cada punto referido en las estras d) a la f) anteriores, al menos una por cada punto se realiza in la presencia del gerente general de la sociedad. Estras d) a la f) anteriores, al menos una por cada punto se realiza in la presencia del gerente general de la sociedad. El directorio cuenta con un procedimiento formal de mejoramiento continuo no peración: Para detectar e implementar eventuales mejoras en su organización y incionamiento. El directorio: A xuncionamiento. | | | |
| El estado y funcionamiento de esas dependencias e instalaciones. El estado y funcionamiento de esas dependencias e instalaciones. El pricetorio no realiza visitas programadas a las instalaciones, no obstante, a través del Gerente General y los Gerentes Corporativos, conoceen detalle el estado de las istitintas instalaciones de la Sociedad. Lo anterior, sin perjuicio de que ocasionalmente isitie alguna de las principales plantas productivas a lo largo del país. Las principales funciones y preocupaciones de quienes se desempeñan n las mismas. Las principales funciones y preocupaciones de quienes se desempeñan n las mismas. Explicación: Las recomendaciones y mejoras que en opinión de los responsables de sas dependencias e instalaciones sería pertinente realizar para mejorar el uncionamiento de las mismas. El Directorio ha delegado en la administración la responsabilidad en las mejoras de ada instalación. De las reuniones sostenidas para cada punto referido en las estras d) a la f) anteriores, al menos una por cada punto se realiza in la presencia del gerente general de la sociedad. X splicación: I Gerente General está presente en cada una de las instancias antes mencionadas, orque en él recae la responsabilidad de mantener informado sobre estas materias al irectorio. I Gerente General está presente en cada una de las instancias antes mencionadas, orque en él recae la responsabilidad de mantener informado sobre estas materias al irectorio. El directorio cuenta con un procedimiento formal de mejoramiento continuo no operación: Para detectar e implementar eventuales mejoras en su organización y uncionamiento. | | | |
| El estado y funcionamiento de esas dependencias e instalaciones. Explicación: Il Directorio no realiza visitas programadas a las instalaciones, no obstante, a través del Gerente General y los Gerentes Corporativos, conoceen detalle el estado de las istintas instalaciones de la Sociedad. Lo anterior, sin perjuicio de que ocasionalmente isite alguna de las principales plantas productivas a lo largo del país. Las principales funciones y preocupaciones de quienes se desempeñan nas mismas. Explicación: Intravés del Comité de Finanzas, Auditoría y Recursos Humanos, el Directorio conoce as funciones y las necesidades de los trabajadores. In Las recomendaciones y mejoras que en opinión de los responsables de sas dependencias e instalaciones sería pertinente realizar para mejorar el puncionamiento de las mismas. Explicación: In Directorio ha delegado en la administración la responsabilidad en las mejoras de ada instalación. In De las reuniones sostenidas para cada punto referido en las petras d) a la f) anteriores, al menos una por cada punto se realiza in la presencia del gerente general de la sociedad. Explicación: Il Gerente General está presente en cada una de las instancias antes mencionadas, orque en él recae la responsabilidad de mantener informado sobre estas materias al irectorio. El directorio cuenta con un procedimiento formal de mejoramiento continuo no peración: Para detectar e implementar eventuales mejoras en su organización y ancionamiento. Explicación: | | dad, | para |
| Explicación: Directorio no realiza visitas programadas a las instalaciones, no obstante, a través el Gerente General y los Gerentes Corporativos, conoceen detalle el estado de las istintas instalaciones de la Sociedad. Lo anterior, sin perjuicio de que ocasionalmente isite alguna de las principales plantas productivas a lo largo del país. Las principales funciones y preocupaciones de quienes se desempeñan na las mismas. X X X X X X X X X X | conocer: | 1 | |
| El Directorio no realiza visitas programadas a las instalaciones, no obstante, a través del Gerente General y los Gerentes Corporativos, conoceen detalle el estado de las istintas instalaciones de la Sociedad. Lo anterior, sin perjuicio de que ocasionalmente isite alguna de las principales plantas productivas a lo largo del país. Las principales funciones y preocupaciones de quienes se desempeñan nas mismas. Explicación: Intravés del Comité de Finanzas, Auditoría y Recursos Humanos, el Directorio conoce as funciones y las necesidades de los trabajadores. Intravés del Comité de Finanzas, Auditoría y Recursos Humanos, el Directorio conoce as funciones y las necesidades de los trabajadores. Intravés del Comité de Finanzas, Auditoría y Recursos Humanos, el Directorio conoce as funciones y mejoras que en opinión de los responsables de las sas dependencias e instalaciones sería pertinente realizar para mejorar el puncionamiento de las mismas. Intravés del Comité de Finanzas, Auditoría y Recursos Humanos, el Directorio conoce as funciones y las necesidades de los trabajadores. Intravés del Comité de Finanzas, Auditoría y Recursos Humanos, el Directorio conoce as funciones y mejoras que en opinión de los responsables de las sas dependencias e instalaciones sería pertinente realizar para mejorar el puncionamiento de las mismas. Intravés del Comité de Finanzas, Auditoría y Recursos Humanos, el Directorio cas funciones y mejoras que en opinión de los responsables de las surcionadas de las mejoras de las mejoras de las decidades de los trabajadores. Intravés del Comité de Finanzas, Auditoría y Recursos Humanos, el Directorio cas funciones y mejoras que en opinión de los responsables de las surcionadas, opinión de los responsables d | | | X |
| del Gerente General y los Gerentes Corporativos, conoceen detalle el estado de las istintas instalaciones de la Sociedad. Lo anterior, sin perjuicio de que ocasionalmente isite alguna de las principales plantas productivas a lo largo del país. Las principales funciones y preocupaciones de quienes se desempeñan n las mismas. Explicación: Intravés del Comité de Finanzas, Auditoría y Recursos Humanos, el Directorio conoce as funciones y las necesidades de los trabajadores. Las recomendaciones y mejoras que en opinión de los responsables de sas dependencias e instalaciones sería pertinente realizar para mejorar el uncionamiento de las mismas. Explicación: In Directorio ha delegado en la administración la responsabilidad en las mejoras de ada instalación. De las reuniones sostenidas para cada punto referido en las etras d) a la f) anteriores, al menos una por cada punto se realiza in la presencia del gerente general de la sociedad. Explicación: In Gerente General está presente en cada una de las instancias antes mencionadas, orque en él recae la responsabilidad de mantener informado sobre estas materias al irectorio. De Idirectorio cuenta con un procedimiento formal de mejoramiento continuo no peración: Para detectar e implementar eventuales mejoras en su organización y uncionamiento. Explicación: | Explicación: | | |
| del Gerente General y los Gerentes Corporativos, conoceen detalle el estado de las istintas instalaciones de la Sociedad. Lo anterior, sin perjuicio de que ocasionalmente isite alguna de las principales plantas productivas a lo largo del país. Las principales funciones y preocupaciones de quienes se desempeñan n las mismas. Explicación: Intravés del Comité de Finanzas, Auditoría y Recursos Humanos, el Directorio conoce as funciones y las necesidades de los trabajadores. Las recomendaciones y mejoras que en opinión de los responsables de sas dependencias e instalaciones sería pertinente realizar para mejorar el uncionamiento de las mismas. Explicación: In Directorio ha delegado en la administración la responsabilidad en las mejoras de ada instalación. De las reuniones sostenidas para cada punto referido en las etras d) a la f) anteriores, al menos una por cada punto se realiza in la presencia del gerente general de la sociedad. Explicación: In Gerente General está presente en cada una de las instancias antes mencionadas, orque en él recae la responsabilidad de mantener informado sobre estas materias al irectorio. De Idirectorio cuenta con un procedimiento formal de mejoramiento continuo no peración: Para detectar e implementar eventuales mejoras en su organización y uncionamiento. Explicación: | El Black and a constant of the second of the | | |
| istintas instalaciones de la Sociedad. Lo anterior, sin perjuicio de que ocasionalmente isite alguna de las principales plantas productivas a lo largo del país. Las principales funciones y preocupaciones de quienes se desempeñan na las mismas. In las mismas. In las mismas. In las mismas. In través del Comité de Finanzas, Auditoría y Recursos Humanos, el Directorio conoce as funciones y las necesidades de los trabajadores. In Las recomendaciones y mejoras que en opinión de los responsables de las assa dependencias e instalaciones sería pertinente realizar para mejorar el uncionamiento de las mismas. In Directorio ha delegado en la administración la responsabilidad en las mejoras de lada instalación. In De las reuniones sostenidas para cada punto referido en las latras d) a la f) anteriores, al menos una por cada punto se realiza in la presencia del gerente general de la sociedad. In Gerente General está presente en cada una de las instancias antes mencionadas, orque en él recae la responsabilidad de mantener informado sobre estas materias al irectorio. In Gerente General con un procedimiento formal de mejoramiento continuo no operación: Para detectar e implementar eventuales mejoras en su organización y uncionamiento. In Recombinativa de las instancias antes mencionadas, orque en él recae la responsabilidad de mantener informado sobre estas materias al irectorio. In Gerente General con un procedimiento formal de mejoramiento continuo no operación: Para detectar e implementar eventuales mejoras en su organización y uncionamiento. | | | |
| isite alguna de las principales plantas productivas a lo largo del país. Las principales funciones y preocupaciones de quienes se desempeñan n las mismas. Explicación: Las revés del Comité de Finanzas, Auditoría y Recursos Humanos, el Directorio conoce as funciones y las necesidades de los trabajadores. Las recomendaciones y mejoras que en opinión de los responsables de sas dependencias e instalaciones sería pertinente realizar para mejorar el uncionamiento de las mismas. Explicación: Directorio ha delegado en la administración la responsabilidad en las mejoras de ada instalación. De las reuniones sostenidas para cada punto referido en las atras d) a la f) anteriores, al menos una por cada punto se realiza in la presencia del gerente general de la sociedad. Explicación: Gerente General está presente en cada una de las instancias antes mencionadas, orque en él recae la responsabilidad de mantener informado sobre estas materias al irectorio. El directorio cuenta con un procedimiento formal de mejoramiento continuo no operación: Para detectar e implementar eventuales mejoras en su organización y uncionamiento. Explicación: | | | |
| A Las principales funciones y preocupaciones de quienes se desempeñan n las mismas. Explicación: A través del Comité de Finanzas, Auditoría y Recursos Humanos, el Directorio conoce as funciones y las necesidades de los trabajadores. E. Las recomendaciones y mejoras que en opinión de los responsables de sas dependencias e instalaciones sería pertinente realizar para mejorar el uncionamiento de las mismas. Explicación: Directorio ha delegado en la administración la responsabilidad en las mejoras de ada instalación. De las reuniones sostenidas para cada punto referido en las etras d) a la f) anteriores, al menos una por cada punto se realiza in la presencia del gerente general de la sociedad. Explicación: Gerente General está presente en cada una de las instancias antes mencionadas, orque en él recae la responsabilidad de mantener informado sobre estas materias al irectorio. El directorio cuenta con un procedimiento formal de mejoramiento continuo no operación: Para detectar e implementar eventuales mejoras en su organización y uncionamiento. Explicación: | | sionalm | nente |
| x través del Comité de Finanzas, Auditoría y Recursos Humanos, el Directorio conoce es funciones y las necesidades de los trabajadores. i. Las recomendaciones y mejoras que en opinión de los responsables de sas dependencias e instalaciones sería pertinente realizar para mejorar el uncionamiento de las mismas. xxplicación: Directorio ha delegado en la administración la responsabilidad en las mejoras de ada instalación. De las reuniones sostenidas para cada punto referido en las etras d) a la f) anteriores, al menos una por cada punto se realiza in la presencia del gerente general de la sociedad. xxplicación: Gerente General está presente en cada una de las instancias antes mencionadas, orque en él recae la responsabilidad de mantener informado sobre estas materias al irectorio. El directorio cuenta con un procedimiento formal de mejoramiento continuo no operación: Para detectar e implementar eventuales mejoras en su organización y uncionamiento. | | | |
| A través del Comité de Finanzas, Auditoría y Recursos Humanos, el Directorio conoce as funciones y las necesidades de los trabajadores. i. Las recomendaciones y mejoras que en opinión de los responsables de sas dependencias e instalaciones sería pertinente realizar para mejorar el uncionamiento de las mismas. xplicación: I Directorio ha delegado en la administración la responsabilidad en las mejoras de ada instalación. De las reuniones sostenidas para cada punto referido en las etras d) a la f) anteriores, al menos una por cada punto se realiza in la presencia del gerente general de la sociedad. xplicación: I Gerente General está presente en cada una de las instancias antes mencionadas, orque en él recae la responsabilidad de mantener informado sobre estas materias al irectorio. I El directorio cuenta con un procedimiento formal de mejoramiento continuo no operación: Para detectar e implementar eventuales mejoras en su organización y uncionamiento. xplicación: | | | X |
| través del Comité de Finanzas, Auditoría y Recursos Humanos, el Directorio conoce as funciones y las necesidades de los trabajadores. i. Las recomendaciones y mejoras que en opinión de los responsables de sas dependencias e instalaciones sería pertinente realizar para mejorar el uncionamiento de las mismas. xplicación: Directorio ha delegado en la administración la responsabilidad en las mejoras de ada instalación. De las reuniones sostenidas para cada punto referido en las etras d) a la f) anteriores, al menos una por cada punto se realiza in la presencia del gerente general de la sociedad. xplicación: Gerente General está presente en cada una de las instancias antes mencionadas, orque en él recae la responsabilidad de mantener informado sobre estas materias al inectorio. El directorio cuenta con un procedimiento formal de mejoramiento continuo no operación: Para detectar e implementar eventuales mejoras en su organización y uncionamiento. X | | | |
| As funciones y las necesidades de los trabajadores. i. Las recomendaciones y mejoras que en opinión de los responsables de sas dependencias e instalaciones sería pertinente realizar para mejorar el uncionamiento de las mismas. xplicación: Directorio ha delegado en la administración la responsabilidad en las mejoras de ada instalación. De las reuniones sostenidas para cada punto referido en las etras d) a la f) anteriores, al menos una por cada punto se realiza in la presencia del gerente general de la sociedad. xplicación: Gerente General está presente en cada una de las instancias antes mencionadas, orque en él recae la responsabilidad de mantener informado sobre estas materias al irectorio. El directorio cuenta con un procedimiento formal de mejoramiento continuo no operación: Para detectar e implementar eventuales mejoras en su organización y uncionamiento. xplicación: | Explicacion: | | |
| As funciones y las necesidades de los trabajadores. i. Las recomendaciones y mejoras que en opinión de los responsables de sas dependencias e instalaciones sería pertinente realizar para mejorar el uncionamiento de las mismas. xplicación: Directorio ha delegado en la administración la responsabilidad en las mejoras de ada instalación. De las reuniones sostenidas para cada punto referido en las etras d) a la f) anteriores, al menos una por cada punto se realiza in la presencia del gerente general de la sociedad. xplicación: Gerente General está presente en cada una de las instancias antes mencionadas, orque en él recae la responsabilidad de mantener informado sobre estas materias al irectorio. El directorio cuenta con un procedimiento formal de mejoramiento continuo no operación: Para detectar e implementar eventuales mejoras en su organización y uncionamiento. xplicación: | A 3 /- 3-3 C (1/ 3- P* A17-/- B | | |
| i. Las recomendaciones y mejoras que en opinión de los responsables de sas dependencias e instalaciones sería pertinente realizar para mejorar el uncionamiento de las mismas. xplicación: Directorio ha delegado en la administración la responsabilidad en las mejoras de ada instalación. De las reuniones sostenidas para cada punto referido en las etras d) a la f) anteriores, al menos una por cada punto se realiza in la presencia del gerente general de la sociedad. xplicación: Gerente General está presente en cada una de las instancias antes mencionadas, orque en él recae la responsabilidad de mantener informado sobre estas materias al irectorio. El directorio cuenta con un procedimiento formal de mejoramiento continuo noperación: Para detectar e implementar eventuales mejoras en su organización y uncionamiento. X | | orio co | noce |
| xplicación: Directorio ha delegado en la administración la responsabilidad en las mejoras de ada instalación. De las reuniones sostenidas para cada punto referido en las etras d) a la f) anteriores, al menos una por cada punto se realiza in la presencia del gerente general de la sociedad. Septima de la sociedad en las mejoras de ada instalación. Gerente General está presente en cada una de las instancias antes mencionadas, orque en él recae la responsabilidad de mantener informado sobre estas materias al irectorio. El directorio cuenta con un procedimiento formal de mejoramiento continuo noperación: Para detectar e implementar eventuales mejoras en su organización y uncionamiento. X X X X X X X X X | | | |
| Incionamiento de las mismas. Incionamiento de las mejoras en su organización y uncionamiento. Incionamiento de las mejoras en su organización y uncionamiento. Incionamiento de las mismas. Incionamiento de las mejoras en su organización y uncionamiento. Incionamiento de las mejoras en su organización y uncionamiento. Incionamiento de las mejoras en su organización y uncionamiento. | | | 3.4 |
| Directorio ha delegado en la administración la responsabilidad en las mejoras de ada instalación. De las reuniones sostenidas para cada punto referido en las etras d) a la f) anteriores, al menos una por cada punto se realiza in la presencia del gerente general de la sociedad. X plicación: I Gerente General está presente en cada una de las instancias antes mencionadas, orque en él recae la responsabilidad de mantener informado sobre estas materias al irectorio. El directorio cuenta con un procedimiento formal de mejoramiento continuo n operación: Para detectar e implementar eventuales mejoras en su organización y uncionamiento. X puncionamiento. | | | Х |
| Directorio ha delegado en la administración la responsabilidad en las mejoras de ada instalación. De las reuniones sostenidas para cada punto referido en las etras d) a la f) anteriores, al menos una por cada punto se realiza in la presencia del gerente general de la sociedad. xplicación: I Gerente General está presente en cada una de las instancias antes mencionadas, orque en él recae la responsabilidad de mantener informado sobre estas materias al irectorio. El directorio cuenta con un procedimiento formal de mejoramiento continuo noperación: Para detectar e implementar eventuales mejoras en su organización y incionamiento. xplicación: | · · · · · · · · · · · · · · · · · · · | | |
| Ada instalación. De las reuniones sostenidas para cada punto referido en las etras d) a la f) anteriores, al menos una por cada punto se realiza in la presencia del gerente general de la sociedad. El Gerente General está presente en cada una de las instancias antes mencionadas, orque en él recae la responsabilidad de mantener informado sobre estas materias al irectorio. El directorio cuenta con un procedimiento formal de mejoramiento continuo n operación: Para detectar e implementar eventuales mejoras en su organización y incionamiento. El directorio cuenta con un procedimiento formal de mejoramiento continuo n operación: | Explicación. | | |
| Ada instalación. De las reuniones sostenidas para cada punto referido en las etras d) a la f) anteriores, al menos una por cada punto se realiza in la presencia del gerente general de la sociedad. El Gerente General está presente en cada una de las instancias antes mencionadas, orque en él recae la responsabilidad de mantener informado sobre estas materias al irectorio. El directorio cuenta con un procedimiento formal de mejoramiento continuo n operación: Para detectar e implementar eventuales mejoras en su organización y incionamiento. El directorio cuenta con un procedimiento formal de mejoramiento continuo n operación: | El Directorio ha delegado en la administración la responsabilidad en las | maiora | e de |
| De las reuniones sostenidas para cada punto referido en las etras d) a la f) anteriores, al menos una por cada punto se realiza in la presencia del gerente general de la sociedad. xplicación: I Gerente General está presente en cada una de las instancias antes mencionadas, orque en él recae la responsabilidad de mantener informado sobre estas materias al irectorio. El directorio cuenta con un procedimiento formal de mejoramiento continuo n operación: Para detectar e implementar eventuales mejoras en su organización y uncionamiento. xplicación: | | пејога | 13 UC |
| tras d) a la f) anteriores, al menos una por cada punto se realiza in la presencia del gerente general de la sociedad. xplicación: I Gerente General está presente en cada una de las instancias antes mencionadas, orque en él recae la responsabilidad de mantener informado sobre estas materias al irectorio. El directorio cuenta con un procedimiento formal de mejoramiento continuo n operación: Para detectar e implementar eventuales mejoras en su organización y uncionamiento. x x x x y licación: | | | |
| in la presencia del gerente general de la sociedad. xplicación: I Gerente General está presente en cada una de las instancias antes mencionadas, orque en él recae la responsabilidad de mantener informado sobre estas materias al irectorio. El directorio cuenta con un procedimiento formal de mejoramiento continuo n operación: Para detectar e implementar eventuales mejoras en su organización y uncionamiento. xplicación: | | | Y |
| xplicación: I Gerente General está presente en cada una de las instancias antes mencionadas, orque en él recae la responsabilidad de mantener informado sobre estas materias al irectorio. El directorio cuenta con un procedimiento formal de mejoramiento continuo n operación: Para detectar e implementar eventuales mejoras en su organización y uncionamiento. X xplicación: | | ĺ | ^ |
| I Gerente General está presente en cada una de las instancias antes mencionadas, orque en él recae la responsabilidad de mantener informado sobre estas materias al irectorio. El directorio cuenta con un procedimiento formal de mejoramiento continuo n operación: Para detectar e implementar eventuales mejoras en su organización y uncionamiento. X xplicación: | Explicación: | | |
| orque en él recae la responsabilidad de mantener informado sobre estas materias al irectorio. El directorio cuenta con un procedimiento formal de mejoramiento continuo no operación: Para detectar e implementar eventuales mejoras en su organización y incionamiento. X xplicación: | | | |
| orque en él recae la responsabilidad de mantener informado sobre estas materias al irectorio. El directorio cuenta con un procedimiento formal de mejoramiento continuo no operación: Para detectar e implementar eventuales mejoras en su organización y incionamiento. X xplicación: | El Gerente General está presente en cada una de las instancias antes me | enciona | das. |
| irectorio. El directorio cuenta con un procedimiento formal de mejoramiento continuo n operación: Para detectar e implementar eventuales mejoras en su organización y uncionamiento. X xplicación: | porque en él recae la responsabilidad de mantener informado sobre estas | materi | as al |
| El directorio cuenta con un procedimiento formal de mejoramiento continuo n operación: Para detectar e implementar eventuales mejoras en su organización y incionamiento. X xplicación: | Directorio. | ····aco·· | |
| n operación: Para detectar e implementar eventuales mejoras en su organización y uncionamiento. xplicación: | | cont | โทมด |
| Para detectar e implementar eventuales mejoras en su organización y uncionamiento. xplicación: | en operación: | | |
| xplicación: | | | |
| xplicación: | funcionamiento. | | Х |
| | Explicación: | J. | |
| Sociedad no ha implementado un procedimiento fermal tandiante a detectar | • | | |
| a Sociedad no na implementado dir procedimiento formal tendiente a detectar e | La Sociedad no ha implementado un procedimiento formal tendiente a | detect | ar e |
| nplementar mejoras en el funcionamiento del Directorio en su conjunto. Sin embargo, | | | |
| Directorio está permanentemente evaluando su forma de funcionamiento, con el | | | |



| Dućakian | Adop | ciói |
|--|--|--|
| Práctica | SI | NC |
| objeto de agilizar sus reuniones, la toma de decisiones en las mismas y el s a los temas tratados en tales reuniones, entre otros. | eguim | ient |
| ii. Para detectar aquellas áreas en que sus integrantes pueden fortalecerse y continuar perfeccionándose. | | Х |
| Explicación: | | |
| La Sociedad no ha implementado un procedimiento formal tendiente a implementar mejoras en el funcionamiento del Directorio en su conjunto. Si hay una preocupación constante por mantenerse el día en políticas y procedue permitan un fortalecimiento del gobierno corporativo. | n emb | argo |
| iii. Para detectar y reducir barreras organizacionales, sociales o culturales que pudieren estar inhibiendo la natural diversidad de capacidades, visiones, características y condiciones que se habría dado en el directorio de no existir esas barreras. Explicación: | ļ | х |
| La Sociedad no cuenta con una Política de Diversidad, no obstante se es manera explícita, tanto en el Reglamento Interno como en el Código Conducta, la completa disposición de ser inclusivos, y evitar todo | de Éti | ica y |
| discriminación. | | |
| iv. Que, sin perjuicio de las obligaciones legales, contemple expresamente la determinación del número mínimo de reuniones ordinarias, el tiempo promedio mínimo de dedicación presencial y remota a las mismas, y la antelación con la que se debiera remitir la citación y los antecedentes necesarios para la adecuada realización de aquéllas, reconociendo las características particulares de la entidad así como también la diversidad de experiencias, condiciones y conocimientos existentes en el directorio, según la complejidad de las materias a tratar. | 7/// | x |
| Explicación: | | |
| La Sociedad no cuenta con una política específica sobre el tema. Los Direct parte de sus deberes de diligencia y cuidado destinan todo el tiempo que análisis de las materias que se someten a su conocimiento y/o resoluciór complejidad de las mismas. | ameri | te e |
| La práctica del Directorio ha demostrado que además del tiempo que los destinan para asistir a las sesiones de Directorio, los señores Directores activamente en los comités implementados por la Sociedad (Estrategia y de Auditoria y Recursos Humanos), y se encuentran siempre disponibles para colaboración que se les pueda solicitar. Asimismo, y como parte de sus e diligencia y cuidado, los Directores destinan horas adicionales para los analizar informes sobre diversas materias y/o visitar las distintas plantas, se requiere. | partione Finaric prest debere efecto | cipar nzas ar la s de s de |
| v. Que contemple expresamente el cambio, en el caso que fuere pertinente, de la forma de organización y funcionamiento del directorio ante situaciones de contingencia o crisis. Explicación: | | x |



| Práctica | Adop | ción |
|---|-----------------------------|-----------------------|
| | SI | NO |
| No tiene otras que las consideradas en la ley de Sociedades Anónimas. | T | |
| vi. Que considere la asesoría de un experto ajeno a la sociedad para la | | |
| detección e implementación de esas eventuales mejoras o áreas de | | Х |
| fortalecimiento. | | |
| Explicación: | | |
| El Directorio no cuenta con una política para la contratación de asesores en las materias que se indican. A este respecto, se ha decidido que, de dichos especialistas, el Directorio evaluará a los candidatos en funcionación técnica y experiencia respecto de las materias a ser consultada también de su prestigio y reputación. | reque ción d | erirse e su |
| vii. En que la detección a que se refiere los números i a iii anteriores, se realice al menos sobre una base anual. | X | |
| Explicación: |] | |
| El directorio está permanentemente evaluando su forma de funcionamiento, se realiza más de una vez al año. k) El directorio cuenta con un sistema de información en opera acceso por parte de cada director que: | | |
| i. Le permite acceder, de manera segura, remota y permanente, a todas | | |
| las actas y documentos tenidos a la vista para cada sesión del directorio | | Х |
| de los últimos 3 años, de acuerdo a un mecanismo de ordenamiento que | | |
| facilite su indexación y búsqueda de información. Explicación: | | |
| La Sociedad no cuenta con un sistema de información remota que perr Directores acceder a las actas u otros documentos en forma on-line. ii. Le permite acceder, de manera segura, remota y sin perjuicio de las obligaciones legales respecto al plazo de envío y contenido de las citaciones, a la minuta o documento que sintetiza todas las materias que se tratarán en esa sesión y los demás antecedentes que se presentarán en dicha sesión o adicionales necesarios para prepararse para la misma. Explicación: | | x |
| La Sociedad no cuenta con un sistema de información remota que perr Directores acceder a las minutas u otros documentos en forma on-line. Sin lo anterior, los Directores reciben a través de correo electrónico las minut sesión de Directorio para su revisión y/o comentarios, como también recibe acceso a toda información que sea necesaria para el adecuado cumplimie fines. | perjuic as de en y ti | io de cada enen |
| iii. Permite el acceso a que se refiere el número il anterior, con al menos 5 | | |
| días de antelación a la sesión respectiva. | | |
| días de antelación a la sesión respectiva. Explicación: Los Directores reciben la información para cada sesión de Directorio anticipación mínima de 5 días a la fecha de celebración del próximo Directori | | una |
| días de antelación a la sesión respectiva. Explicación: Los Directores reciben la información para cada sesión de Directorio | | una X |



| Práctica | | pciór |
|--|-------------|-------|
| | SI | NC |
| Explicación: | | |
| Los Directores no tienen acceso directo al canal de integridad de la S Sociedad cuenta con un Oficial de Cumplimiento que reporta directamente y que esresponsable de informar el contenido del canal de integridad. | | |
| v. Le permite revisar el texto definitivo del acta de dicha sesión. | X | T |
| Explicación: | .] ^ | 1 |
| Los Directores reciben en su correo electrónico la versión definitiva del a sesión de Directorio, para su aprobación en la siguiente sesión. vi. Permite la revisión a que se refiere el número v anterior, con no más de | cta de | cada |
| 5 días posteriores a la sesión respectiva. | X | |
| Explicación: | .l | 1 |
| · | | |
| El Directorio ha definido que el acta de cada sesión deberá ser revisada y los Directores con una anticipación mínima de 5 días a la fecha del próximo | Direct | |
| 2. De la relación entre la sociedad, los accionistas y el público en ge | | |
| a) El directorio ha implementado un procedimiento formal y en oper que los accionistas de la sociedad se puedan informar: | acion | para |
| i. Con al menos 3 meses de antelación a la junta de accionistas en que se | | |
| elegirán directores, acerca de la diversidad de capacidades, condiciones, | | |
| experiencias y visiones que en opinión del directorio resulta aconsejable | | X |
| formen parte del mismo para que éste esté en mejores condiciones de | | |
| velar por el interés social. | | |
| Explicación: | | |
| No existe un procedimiento y/o política para los efectos de informar a los a perfil y experiencia de los candidatos a director en los términos antes indicarespecto, el Directorio ha estimado suficiente el procedimiento que para es establece el artículo 73 del Reglamento de la Ley 18.046. | ados. A | este |
| Sin perjuicio de lo anterior, cabe destacar que es una práctica de la Socied a los accionistas que concurren a la Junta de Accionistas, un documento co experiencia de los candidatos nominados para el Directorio. | | |
| ii. Antes de la votación correspondiente, del número máximo de directorios | | |
| que, en opinión del directorio, es aconsejable tengan los directores que | | X |
| sean electos por los accionistas. | | |
| Explicación: | | |
| Los Directores han sido elegidos en base a su trayectoria, profesionalismo, profesional y preparación académica, no siendo necesario además acreditar determinado de Directorios en los cuales han tenido participación. | • | |
| iii. Antes de la votación correspondiente, la experiencia, profesión u oficio del candidato a director. | х | |
| Explicación: | L | |
| | | |
| Es una práctica de la Sociedad entregar a los accionistas que concurren a Accionistas, un documento con el perfil y experiencia de los candidatos nom | | |



| Práctica | Adop | ció |
|---|--|-----------------------------------|
| | SI | N |
| el Directorio. iv. Antes de la votación correspondiente, si el candidato a director mantiene o ha mantenido en los últimos 18 meses relaciones contractuales, comerciales o de otra naturaleza con el controlador de la sociedad, o sus principales competidores o proveedores. | x | |
| Explicación: Los Directores deben firmar anualmente una declaración de conflicto de in cual deben declarar si tienen algún tipo de participación en alguna de las incluidas en los listados de los principales proveedores, clientes, competidoras y la controladora, que se les entrega para efectos de dicha deceib) El directorio ha implementado un mecanismo, sistema o procedormal que permita: i. A los accionistas participar y ejercer su derecho a voto por medios | s emp emp claracio | resa resa ón. ent |
| remotos, en la mísma oportunidad que el resto de los accionistas que están físicamente representados en la junta. Explicación: | | Х |
| La Sociedad no cuenta con un mecanismo que permita la votación remaccionistas. A este respecto, el Directorio ha estimado que dada la ant publicidad con la cual se comunica la celebración de las Juntas de Acciprocedimiento vigente, de votación presencial en las Juntas de Acciprocedimiente para efectos de permitir la participación de los accionistas interesa | icipaci ionista onistas | ón is, e |
| ii. A laa aasis mishaa ahaawuu wa waxaanaya yayaaha uu wa bi ul ll | | |
| ii. A los accionistas observar, de manera remota y en tiempo real, lo que | | Х |
| ii. A los accionistas observar, de manera remota y en tiempo real, lo que ocurre durante las juntas de accionistas. Explicación: | | X |
| ocurre durante las juntas de accionistas. | cionista idad c | ar d as. on ecto |
| Explicación: La Sociedad no cuenta con un mecanismo que permita a los accionistas o manera remota y en tiempo real, lo que ocurre durante las Juntas de Acceste respecto, el Directorio ha estimado que dada la anticipación y publicicual se comunica la celebración de las Juntas de Accionistas es suficiente p de permitir la participación de los accionistas interesados. iii. Al público en general informarse en tiempo real de los acuerdos adoptados en la junta de accionistas. Explicación: La Sociedad no cuenta con mecanismos electrónicos para que el público pueda informarse en tiempo real de los acuerdos adoptados en Junta de Acceste respecto, el Directorio ha estimado que es garantía suficiente de trans informar los acuerdos que se adopten en las Juntas de Accionistas de acue Norma de Carácter General Nº 30 emitida por la Superintendencia de Seguros. Es una práctica de la Sociedad informar en el menor plazo acuerdos adoptados en las Juntas. | en ger cionista parence valor | x mercas. cia econ |
| Explicación: La Sociedad no cuenta con un mecanismo que permita a los accionistas o manera remota y en tiempo real, lo que ocurre durante las Juntas de Acceste respecto, el Directorio ha estimado que dada la anticipación y publicicual se comunica la celebración de las Juntas de Accionistas es suficiente p de permitir la participación de los accionistas interesados. iii. Al público en general informarse en tiempo real de los acuerdos adoptados en la junta de accionistas. Explicación: La Sociedad no cuenta con mecanismos electrónicos para que el público pueda informarse en tiempo real de los acuerdos adoptados en Junta de Acceste respecto, el Directorio ha estimado que es garantía suficiente de trans informar los acuerdos que se adopten en las Juntas de Accionistas de acue Norma de Carácter General Nº 30 emitida por la Superintendencia de Seguros. Es una práctica de la Sociedad informar en el menor plazo | en ger cionista parence valor | x nervisia (|



| Duástica | Ador | ción |
|---|--|----------|
| Práctica | SI | NO |
| Sociedad informar en el menor plazo posible los acuerdos adoptados en I | as Jun | tas a |
| través de su página web www.melon.cl. | | |
| c) El directorio ha aprobado una política y establecido proce formales que tienen por objetivo proveer anualmente al público ir | | |
| respecto a: | погта | acion |
| i. Las políticas adoptadas por la sociedad en materia de responsabilidad | | <u> </u> |
| social y desarrollo sostenible. | X | |
| Explicación: | | |
| | | |
| La Sociedad a través de su Reporte de Sostenibilidad, a partir del año 20 | | |
| página web, publica las políticas y compromisos de responsabilidad social sostenible. En este sentido, se puede señalar que la responsabilidad so | | |
| visión corporativa en la que Melón busca integrar el desarrollo económico y | | |
| de la empresa con el respeto por los valores, las personas y el medio ambie | | Joriai |
| ii. Los grupos de interés identificados por la sociedad como relevantes, así | | |
| como las razones por las que tales grupos tienen esa condición. | X | |
| Explicación: | | |
| | | |
| La Sociedad cuenta con un mapeo y una matriz de impacto de grupos de | interes | s y lo |
| hace público a través de su política de responsabilidad social. iii. Los riesgos relevantes, incluidos los de sostenibilidad, de la sociedad, | | <u> </u> |
| así como las principales fuentes de esos riesgos. | X | |
| Explicación: | | |
| · • | | |
| A través del Reporte de Sostenibilidad, vigente a partir del año 2016, I | | |
| pretende dar cuenta de los riesgos a que está expuesta incluyen | | s de |
| sostenibilidad. Asimismo, se dan a conocer de dónde emanan dichos riesgos | | |
| iv. Los indicadores medidos por la sociedad en materia de responsabilidad social y desarrollo sostenible. | x | |
| Explicación: | <u> </u> | |
| Expiledeloiii | | |
| La Sociedad cuenta con indicadores de responsabilidad social y desarrollo so | stenib | le |
| que son de información pública y que se encuentran en la página web corpo | <u>rativa.</u> | |
| v. La existencia de metas y la evolución que han tenido los indicadores de | х | |
| sostenibilidad. | | |
| Explicación: | | |
| La Sociedad pone a disposición del público en general en su página web la | a evoli | ución |
| que han tenido los indicadores de sostenibilidad a través del tiempo, as | | |
| metas propuestas para dichos fines. | | |
| d) Para efectos de la definición de las políticas, indicadores y | | |
| formato de reporte referidos en la letra c) anterior, se han seguido | | |
| estándares internacionales como, por ejemplo, las directrices | x | |
| contenidas en la ISO 26000:2010, o los Principios y Estándares de | | |
| Reportes y Difusión de la "Global Reporting Initiative" o del "International Integrated Reporting Council". | | |
| Explicación: | | |
| | | |



| Practica | pción |
|--|----------------|
| SI | NO |
| Para la elaboración del Reporte de Sostenibilidad se han seguido los Princip Estándares de la Guía G4 del Global Reportative Initiative y las directrices de l 26000:2010, como asimismo se han incluido los principios rectores del Pacto Glo las Naciones Unidas. | a ISÓ |
| e) La sociedad cuenta con una unidad de relaciones con los accion | istas. |
| inversionistas y medios de prensa que: | 1 |
| i. Permite a éstos aclarar dudas de la sociedad, sus negocios, principales riesgos, situación financiera, económica o legal y negocios públicamente conocidos de la entidad. | - Constitution |
| Explicación: | |
| Todas las preguntas, inquietudes o solicitudes de los accionistas son canaliza través de la Gerencia General, quien las recibe, evalúa y prepara las respucorrespondientes, incluyendo la entrega de información, cuando ésta sea requerio los accionistas, y siempre que proceda legalmente. | uestas |
| Adicionalmente, la Sociedad ha puesto a disposición de sus accionistas, inversioni público en general información actualizada y de interés para los mismos, en su pueb, y cuya dirección es www.melon.cl . | |
| ii. Cuenta con personas que, al menos, dominen el idioma inglés para responder a las consultas de quienes no hablen español. | |
| Explicación: | |
| Las eventuales consultas de accionistas que no dominen el idioma españo canalizadas a través de la Gerencia General a fin de que reciban una respontuna y adecuada. | |
| iii. Es la única unidad autorizada por el directorio para responder tales consultas a los accionistas, inversionistas y medios de prensa. | |
| Explicación: | |
| El Directorio ha definido que dichas consultas y requerimientos de accionistas canalizadas a través de la Gerencia General, unidad que debe velar para que respuestas sean oportunas y adecuadas. f) El directorio cuenta con un procedimiento formal de mejoramiento con | ıe las |
| en operación: | cirido |
| i. Para detectar e implementar, eventuales mejoras en los procesos de elaboración y difusión de las revelaciones que realiza la entidad al mercado a objeto que éstas sean de fácil comprensión por el público. | × |
| Explicación: | |
| El Directorio no cuenta con un procedimiento formal para los efectos indicados embargo, el Directorio, atendido el mérito de la información, dedica el cuida diligencia necesarios para cumplir con la suficiencia, oportunidad y pertinencias revelaciones que la Sociedad realiza al mercado. Todo ello, en conformidad legislación vigente. | ado y ia de |
| ii. Para detectar e implementar, eventuales mejoras en los procesos de elaboración y difusión de las revelaciones que realiza la entidad al mercado, a objeto que dichas comunicaciones sean provistas al mercado | х |



| Práctica | Adop | |
|---|---------------------------------------|-------------------------------|
| de manera oportuna. | SI | NO |
| Explicación: | | |
| El Directorio no cuenta con un procedimiento formal para los efectos indi embargo, el Directorio, atendido el mérito de la información, dedica el diligencia necesarios para cumplir con la suficiencia, oportunidad y pert lasrevelaciones que la Sociedad realiza al mercado. Todo ello, en conformation legislación vigente. iii. Que considere la asesoría de un experto ajeno a la sociedad para la | cuida inenci | do y a de |
| detección e implementación de esas eventuales mejoras. | | X |
| Explicación: | I | |
| La Sociedad no cuenta con un experto externo para dichos fines, pero la cuenta con un modelo de gestión de mejora continua integrado que incluye estamentos de la empresa. | | |
| iv. En que la detección a que se refieren los números i y ii anteriores, se realiza al menos sobre una base anual. | | Х |
| ello, en conformidad a la legislación vigente. g) La sociedad cuenta con una página web actualizada por medio de la cual los accionistas pueden acceder a toda su información pública, de manera sencilla y de fácil acceso. Explicación: | x | |
| Como se ha señalado, la Sociedad ha implementado una página web cuyo siguiente: http://www.melon.cl/ . Dicha página web cumple, además, características señaladas. | | |
| La información publicada corresponde a los estatutos sociales actualizado financieros; documentos que fundamenten las propuestas en Juntas Ord Accionistas en materia de elección de auditores externos; actas de Ordinarias y Extraordinarias de Accionistas de los últimos tres años; la habitualidad en las transacciones con partes relacionadas; el Manual de | linaria las Ju polític Manej | s de intas a de o de |
| Información de Interés para el Mercado; las memorias de la Sociedad de I cinco años; el reporte de prácticas de gobierno corporativo; entre otros, dispuesto en la Ley Nº 18.046, y las normas particulares dictada Superintendencia de Valores y Seguros. 3. De la gestión y control de riesgos | segú as po | n lo r la |
| Información de Interés para el Mercado; las memorias de la Sociedad de I cinco años; el reporte de prácticas de gobierno corporativo; entre otros, dispuesto en la Ley Nº 18.046, y las normas particulares dictada Superintendencia de Valores y Seguros. 3. De la gestión y control de riesgos a) El directorio ha implementado un proceso formal de Gestión y C | segú as po | n lo r la |
| Información de Interés para el Mercado; las memorias de la Sociedad de I cinco años; el reporte de prácticas de gobierno corporativo; entre otros, dispuesto en la Ley Nº 18.046, y las normas particulares dictada Superintendencia de Valores y Seguros. 3. De la gestión y control de riesgos a) El directorio ha implementado un proceso formal de Gestión y C Riesgos el cual se encuentra en operación y que: | segú as po Sontro | n lo r la |
| Información de Interés para el Mercado; las memorias de la Sociedad de I cinco años; el reporte de prácticas de gobierno corporativo; entre otros, dispuesto en la Ley Nº 18.046, y las normas particulares dictada Superintendencia de Valores y Seguros. 3. De la gestión y control de riesgos a) El directorio ha implementado un proceso formal de Gestión y C | segú as po | n lo |



misma está expuesta.

| Práctica | | ción |
|---|--|--|
| Las políticas y procedimientos formales para la administración del rie contenidas en una matriz que es aprobada anualmente por el directorio, el identifican sus riesgos estratégicos, definiendo los planes de gestión de los se les hace un seguimiento. | n la cu | ıal se |
| ii. Cuenta con una unidad de Gestión de Riesgos o equivalente, encargada de la detección, cuantificación, monitoreo y comunicación de riesgos, y que reporta directamente al directorio. | x | |
| Explicación: | | |
| Son los miembros del Comité Ejecutivo de la Sociedad los encargados de l de los planes de gestión de riesgos, siendo responsabilidad del Gerente de Estratégica la implementación y seguimiento del modelo de gestión de riesgo Adicionalmente el levantamiento y gestión de los riesgos es asesorado por | Planific os. | ación |
| de nuestra controladora. El órgano encargado de controlar y actualizar el modelo de gestión de rie Comité de Estrategia, quien reporta posteriormente al Directorio a fin de que | sgos, e éste | es el tome |
| las decisiones que correspondan. | | |
| iii. Cuenta con una unidad de Auditoría Interna o equivalente, responsable de la verificación de la efectividad y cumplimiento de las políticas, procedimientos, controles y códigos aprobados por el directorio, y que reporta directamente a éste. | x | |
| Explicación: | | |
| administrativamente del Gerente General Corporativo de la Sociedad, en funcionalmente depende de la Gerencia Corporativa de Auditoría Interna Breca en Perú, de manera de asegurarle independencia en el cumplimie objetivos. Cabe destacar que el principal objetivo de dicha Gerer implementación y gestión de un adecuado Sistema de Control Interno que es salvaguarda de los activos e intereses de la Sociedad, a través de la implementación de las mejores prácticas en lo relativo a normas y procedi control, y el cumplimiento de las normas legales y procedimientos estab Melón S.A. | del G into de ncia e garanti púsque imiento | que Grupo e sus la lice la eda e os de |
| iv. Incorpora dentro del proceso de cuantificación, monitoreo y comunicación de riesgos tanto los riesgos directos de la entidad como aquellos indirectos que pueden surgir de las demás empresas del grupo empresarial al que pertenece la entidad. | x | |
| Explicación: | 1 | |
| Efectivamente, existe un proceso formal de evaluación de riesgos que se ref matriz de riesgos revisada y aprobada por el Directorio anualmente. El segu esta matriz está encargado a la unidad de auditoría interna, que reporta di al Directorio. | uimien | to de |
| v. Considera el impacto potencial que tendrá la materialización de los riesgos de sostenibilidad económicos, sociales y ambientales a los que la | х | |



| Práctica | Adop | ción |
|---|--------------------|---------------|
| | SI | NO |
| Explicación: | | |
| Dentro de la matriz de riesgos se consideran los riesgos de sostenibilidad e sociales y ambientales a los que la Sociedad está expuesta. | conóm | nicos, |
| vi. Tiene como guía principios, directrices y recomendaciones nacionales e internacionales como, por ejemplo, los desarrollados por "The Committee of SponsoringOrganizations" (COSO, por sus siglas en inglés) o los contenidos en "Control ObjectivesforInformation and RelatedTechnology" (COBIT, por sus siglas en inglés) creados por ISACA o la ISO 31000:2009 e ISO 31004:2013. | x | |
| Explicación: | | |
| La Auditoría Interna de Breca se basa enteramente en el Modelo COS evaluación de los controles de Melón.En el aspecto tecnológico, Melón cu auditorías de tecnología basada en el Modelo Cobit, una realizada en el 201 el 2013. vii. Contempla un Código de Conducta o documento equivalente aprobado por el directorio y revisado anualmente, que define los principios y lineamientos que deben guiar el actuar del personal y directorio de la | enta c | on 2 |
| entidad. | | |
| Explicación: | | |
| La Sociedad cuenta, desde hace varios años con un Código deÉtica y Conduse revisa y aprueba anualmente por elDirectorio. El Código de Ética fundamental para el análisis de cada caso que se lleva el Comité de l Sociedad. | es la | base |
| El Código de Conducta Ética fija claramente sus objetivos, principios y conducta. Entrega la responsabilidad de analizar, evaluar y decidir las situ infracción a dicho Código a un Comité de Ética y Conducta, que ad encargado de actualizar y modificar el citado Código, según sea necesario. | ıacione | es de |
| viii. Contempla la información y capacitación permanente de todo el personal atingente, independiente del vínculo contractual que lo una con la sociedad, respecto de las políticas, procedimientos, controles y códigos implementados para la gestión de riesgos. | x | |
| Explicación: | | |
| La versión actualizada del Código de Ética y Conducta, fue ampliamente o toda la organización y consideró un proceso inductivo que incluyó la capa todos los colaboradores de la Sociedad a través de cursos de e-learning. Ca que a todo nuevo colaborador en su inducción se les capacita a través de culearning sobre dicho Código. | citació abe sei | n de ñalar |
| ix. Es revisado y actualizado, al menos anualmente. | | Х |
| | | |
| Explicación: | | |
| · | | |
| Su revisión y actualización se realiza cuando la situación lo amerita. | | |
| · | e está | i en |

Adopción



| Práctica | Ador | 7 |
|---|--|--|
| i. Para canalizar las denuncias por parte de su personal, cualquiera sea el vínculo contractual, accionistas, clientes, proveedores o terceros ajenos a la sociedad, de eventuales irregularidades o ilícitos. | X | NC |
| Explicación: | | |
| Actualmente existe un Canal de Integridad a través del cual se ca infracciones al Código de Ética y Conducta que rige a la Sociedad y/o de la vigente. Las denuncias formuladas a través de dicho canal son analizadas por el Auditoría Interna, quien, tras revisar la pertinencia de las mismas, investigación cuyo resultado es analizado en detalle por el Comité de Condu Dicho Comité - integrado por el Gerente General, el Gerente de Finanzas Humanos, el Gerente de Auditoría Interna y el Abogado Corporativo - es el de decidir las sanciones o medidas que correspondan, en base al m | Geren Geren realiza ıcta y y Rec respon | nativ te d un Ética urso sabl |
| información que arroje la investigación. | CITCO (| uc II |
| ii. Que garantiza el anonimato del denunciante. | Х | |
| Explicación: | | L |
| Dicho canal otorga garantías suficientes de confidencialidad de la id- denunciante, es operado por una empresa independiente y especializa recibirá la información de manera confidencial y anónima. iii. Que permite al denunciante conocer el estado de su denuncia. | | |
| Explicación: | | |
| Una vez concluida la investigación, el Gerente de Auditoría Interna comunica denunciante, de manera confidencial, la conclusión de dicha investiga medidas adoptadas por la Sociedad al efecto. iv. Que es puesto en conocimiento de su personal, accionistas, clientes, proveedores y terceros, tanto mediante capacitaciones como a través del sitio en Internet de la entidad. | | |
| Explicación: | | |
| El Canal de Integridad actualmente es de acceso para los colaboradores de y también permite que terceros puedan hacer las denuncias que estimen per funcionamiento de dicho canal es dado a conocer a través del Código Conducta; de la intranet corporativa y cursos de capacitación del mismo. c) El directorio ha implementado un procedimiento formal y que permitar. | rtinent de Ét | tes.E ica |
| operación: i. Para detectar y reducir barreras organizacionales, sociales o culturales que pudieren estar inhibiendo la diversidad de capacidades, condiciones, experiencias y visiones que, sin esas barreras, se habría dado naturalmente en la organización. | | x |
| Explicación: | | |
| La Sociedad no cuenta con una Política de Diversidad, no obstante se e manera explícita, tanto en el Reglamento Interno como en el Código Conducta, la completa disposición de ser inclusivos, y evitar la discriminació | de Éti | |



| Práctica | Adop | T |
|---|---|---|
| | SI | NC |
| condiciones, experiencias y visiones con que deben contar sus ejecutivos principales. | | |
| Explicación: | 1 | ! |
| El Directorio cuenta con información entregada a través del Gerente Gener de sus ejecutivos, la matriz de talentos de la Sociedad, y el plan de desarro uno, de manera de cubrir lo requerido por la organización. | | |
| iii. Para identificar entre los trabajadores de la entidad, a potenciales reemplazantes del gerente general y demás ejecutivos principales, en función del proceso de identificación descrito en el numeral ii anterior. | x | |
| Explicación: | | |
| sucesores en el orden interno, como asimismo la definición de cap habilidades que deberán tener para el cargo los potenciales reer estableciéndose medidas necesarias para desarrollar dichas habilidades y a traspaso paulatino de funciones. iv. Para reemplazar oportunamente al gerente general y demás ejecutivos principales, y traspasar sus funciones e información relevante, ante su ausencia imprevista, minimizando el impacto que ello tendría en la | mplaza | intes |
| · · · · · · · · · · · · · · · · · · · | | |
| organización. Explicación: | olazant | e de |
| Explicación: El Directorio ha establecido un procedimiento para la selección del reemp Gerente General Corporativo, en caso de vacancia de dicho cargo, en determinan las capacidades y habilidades que debe tener el profesional dicho cargo, junto con asegurar un adecuado traspaso de funciones al ree Asimismo, se cuenta con un plan de sucesión para los ejecutivos principale considerados como críticos al interior de la empresa. Este plan de su implementado por la Gerencia de Personas Corporativa según los lineamie este respecto ha impartido el Grupo Breca, controlador de la Sociedad. | dond que d emplaz es y ca ucesiór | le s ocup ante argo n fu |
| Explicación: El Directorio ha establecido un procedimiento para la selección del reemp Gerente General Corporativo, en caso de vacancia de dicho cargo, en determinan las capacidades y habilidades que debe tener el profesional dicho cargo, junto con asegurar un adecuado traspaso de funciones al ree Asimismo, se cuenta con un plan de sucesión para los ejecutivos principale considerados como críticos al interior de la empresa. Este plan de su implementado por la Gerencia de Personas Corporativa según los lineamie este respecto ha impartido el Grupo Breca, controlador de la Sociedad. V. En que la detección a que se refieren los números i y ii anteriores, se | dond que d emplaz es y ca ucesiór | le s ocup ante argo n fu |
| Explicación: El Directorio ha establecido un procedimiento para la selección del reemp Gerente General Corporativo, en caso de vacancia de dicho cargo, en determinan las capacidades y habilidades que debe tener el profesional dicho cargo, junto con asegurar un adecuado traspaso de funciones al ree Asimismo, se cuenta con un plan de sucesión para los ejecutivos principale considerados como críticos al interior de la empresa. Este plan de su implementado por la Gerencia de Personas Corporativa según los lineamie este respecto ha impartido el Grupo Breca, controlador de la Sociedad. V. En que la detección a que se refieren los números i y ii anteriores, se realiza al menos sobre una base anual. | dond que demplaz es y ca ucesión entos d | le s ocup ante argo n fu |
| Explicación: El Directorio ha establecido un procedimiento para la selección del reemp Gerente General Corporativo, en caso de vacancia de dicho cargo, en determinan las capacidades y habilidades que debe tener el profesional dicho cargo, junto con asegurar un adecuado traspaso de funciones al ree Asimismo, se cuenta con un plan de sucesión para los ejecutivos principale considerados como críticos al interior de la empresa. Este plan de su implementado por la Gerencia de Personas Corporativa según los lineamie este respecto ha impartido el Grupo Breca, controlador de la Sociedad. V. En que la detección a que se refieren los números i y ii anteriores, se realiza al menos sobre una base anual. Explicación: Se realiza una evaluación anual y se rinde cuenta de ello al Directorio en e Auditoría y Recursos Humanos que se realiza una vez al año. | dond que demplaz es y ca ucesión entos d X | le s ocup ante argo n fu que |
| Explicación: El Directorio ha establecido un procedimiento para la selección del reemp Gerente General Corporativo, en caso de vacancia de dicho cargo, en determinan las capacidades y habilidades que debe tener el profesional dicho cargo, junto con asegurar un adecuado traspaso de funciones al ree Asimismo, se cuenta con un plan de sucesión para los ejecutivos principale considerados como críticos al interior de la empresa. Este plan de su implementado por la Gerencia de Personas Corporativa según los lineamie este respecto ha impartido el Grupo Breca, controlador de la Sociedad. V. En que la detección a que se refieren los números i y ii anteriores, se realiza al menos sobre una base anual. Explicación: Se realiza una evaluación anual y se rinde cuenta de ello al Directorio en e Auditoría y Recursos Humanos que se realiza una vez al año. d) El directorio ha implementado un procedimiento formal y que se realiza una procedimiento formal y que se realiza una vez al año. | dond que demplaz es y ca ucesión entos d X | le s ocup ante argo fu que |
| Explicación: El Directorio ha establecido un procedimiento para la selección del reemp Gerente General Corporativo, en caso de vacancia de dicho cargo, en determinan las capacidades y habilidades que debe tener el profesional dicho cargo, junto con asegurar un adecuado traspaso de funciones al ree Asimismo, se cuenta con un plan de sucesión para los ejecutivos principale considerados como críticos al interior de la empresa. Este plan de su implementado por la Gerencia de Personas Corporativa según los lineamie este respecto ha impartido el Grupo Breca, controlador de la Sociedad. V. En que la detección a que se refieren los números i y ii anteriores, se realiza al menos sobre una base anual. Explicación: Se realiza una evaluación anual y se rinde cuenta de ello al Directorio en e Auditoría y Recursos Humanos que se realiza una vez al año. d) El directorio ha implementado un procedimiento formal y quoperación: i. Para revisar, al menos sobre una base anual, las estructuras salariales y políticas de compensación e indemnización del gerente general y demás ejecutivos principales, con el fin de detectar y corregir eventuales incentivos a que dichos ejecutivos expongan a la sociedad a riesgos que no | dond que demplaz es y ca ucesión entos d X | le s ocup ante argo fu que |
| Explicación: El Directorio ha establecido un procedimiento para la selección del reemp Gerente General Corporativo, en caso de vacancia de dicho cargo, en determinan las capacidades y habilidades que debe tener el profesional dicho cargo, junto con asegurar un adecuado traspaso de funciones al ree Asimismo, se cuenta con un plan de sucesión para los ejecutivos principale considerados como críticos al interior de la empresa. Este plan de su implementado por la Gerencia de Personas Corporativa según los lineamie este respecto ha impartido el Grupo Breca, controlador de la Sociedad. V. En que la detección a que se refieren los números i y ii anteriores, se realiza al menos sobre una base anual. Explicación: Se realiza una evaluación anual y se rinde cuenta de ello al Directorio en e Auditoría y Recursos Humanos que se realiza una vez al año. d) El directorio ha implementado un procedimiento formal y quoperación: i. Para revisar, al menos sobre una base anual, las estructuras salariales y políticas de compensación e indemnización del gerente general y demás ejecutivos principales, con el fin de detectar y corregir eventuales | dond que demplaz es y ca ucesión entos d X | le s ocup ante argo n fu que |



Práctica

Adopción SI NO

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.

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 permitan la retención y desarrollo de ejecutivos clave; entre otros aspectos.

ii. Que contempla la asesoría de un tercero ajeno a la sociedad que apoye al directorio, y al comité de directores en caso que corresponda, en la revisión a que se refiere el numeral i anterior.

X

Explicación:

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 permitan la retención y desarrollo de ejecutivos clave; entre otros aspectos.

iii. Que contempla la difusión de las estructuras salariales y políticas de compensación e indemnización del gerente general y demás ejecutivos principales, en el sitio en Internet de la sociedad.

X

Explicación:

En la Memoria Financiera que está alojada en la página web de la Sociedad se difunde dicha información.

iv. Que contempla someter dichas estructuras salariales y políticas a aprobación de los accionistas.

X

Explicación:

La política de remuneraciones está radicada en el Directorio para el personal de reporte directo al Gerente General, y para el resto de los colaboradores, esta política radica en el Gerente General. Todo esto serefleja en el presupuesto que es aprobado anualmente por el Directorio.



| Práctica | Adop | ción |
|---|---|-------|
| | SI | NO |
| 4. De la evaluación por parte de un tercero | | |
| a) La autoevaluación del directorio respecto a la adopción de las contenidas en la presente normativa; | prác | ticas |
| i. Ha sido revisada y validada por un tercero ajeno a la sociedad. | | Х |
| Explicación: | | |
| No ha sido revisada y validada por un tercero ajeno a la sociedad. | | |
| ii. La persona o equipo de personas que realizaron la revisión y validación, cuenta con experiencia acreditada de al menos 5 años en evaluación de procesos y efectividad de controles, o en la prestación de servicios profesionales de asesoría o consultoría en diseño e implementación de procesos, gestión de riesgos o mejoramiento continuo. | | X |
| Explicación: | | |
| No ha sido revisada y validada por un tercero ajeno a la sociedad. | | |
| iii. La entidad o personas que realizaron la revisión y validación, son fiscalizados por la Superintendencia u organismo público o privado extranjero de similar competencia. | | х |
| Explicación: | l | |
| No ha sido revisada y validada por un tercero ajeno a la sociedad. | | |
| iv. La entidad o personas que realizaron la revisión y validación, pertenecen a una nómina establecida por las bolsas nacionales de entidades que cumplen las condiciones definidas por las mismas para certificar la autoevaluación a que se refiere la presente normativa. | 3 m m m m m m m m m m m m m m m m m m m | x |
| Explicación: | | |
| No ha sido revisada y validada por un tercero ajeno a la sociedad. | | |