



PROCEDIMIENTOS DE GOBIERNO CORPORATIVO PESQUERA IQUIQUE-GUANAYE S.A.

ÍNDICE

1. PROCEDIMIENTO PARA INDUCCIÓN DE DIRECTORES.....	3
2. PROCEDIMIENTO DE CAPACITACIÓN PARA EL DIRECTORIO.....	9
3. POLÍTICA PARA LA CONTRATACIÓN DE ASESORÍAS AL DIRECTORIO.....	12
4. POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN DE DIRECTORES.....	16
5. MANUAL DE ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE INFORMACIÓN DE INTERÉS PARA EL MERCADO.....	19
6. PROCEDIMIENTO DE REEMPLAZO DEL GERENTE GENERAL Y/O EJECUTIVOS PRINCIPALES.....	25
7. DIRECTRICES Y POLÍTICA DE COMPENSACIONES, INDEMNIZACIONES E INCENTIVOS A GERENTES Y EJECUTIVOS PRINCIPALES.....	30

1. PROCEDIMIENTO PARA INDUCCIÓN DE DIRECTORES

1.1 Introducción

El presente documento establece el proceso de inducción para los nuevos Directores que se integran a la Sociedad.

El proceso de inducción de un nuevo Director tiene por objeto que éste conozca y comprenda a la Sociedad, sus negocios, riesgos, incluyendo los de sostenibilidad, políticas, procedimientos, principales criterios contables y el marco jurídico vigente más relevante, y aplicable a la Sociedad y al Directorio.

Este proceso se compone, a lo menos, de la entrega de una Carpeta Informativa de la Sociedad, la realización de charlas de inducción, entrevistas y eventualmente la visita a instalaciones.

El encargado de llevar a cabo el proceso de inducción es el Gerente General de la Empresa. Para ello debe coordinar con personal bajo su supervisión directa la entrega de información sobre los aspectos específicos relevantes mencionados en este Procedimiento.

1.2 Carpeta Informativa de la Sociedad

Como parte del proceso de inducción, y con el objeto de que el nuevo Director conozca el marco jurídico aplicable a la Sociedad y al Directorio, y la forma en que ésta ha estructurado su organización, el Director recibirá del Gerente General la Carpeta Informativa de la Sociedad, la cual contendrá a lo menos:

a) Normas:

- Ley N° 18.045 – Ley de Mercado de Valores
- Ley N° 18.046 – Ley sobre Sociedades Anónimas
- Reglamento de Ley de Sociedades Anónimas
- Ley N° 20.393 – Ley que establece la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas
- D.L. N° 211 – Promoción y Defensa de la Libre Competencia
- SVS-NCG N° 30: Normas de Inscripción de Emisores y Valores de Oferta Pública en el Registro de Valores, su Difusión, Colocación y Obligaciones de Información. Incluye también normas sobre Hechos Esenciales y de Interés para el Mercado y su divulgación.
- SVS-NCG N° 270: Publicidad de Políticas y Procedimientos relativos a la adquisición o enajenación de valores de la entidad y al manejo y divulgación de información para el mercado.

- SVS-NCG N° 385: Difusión de Información sobre Estándares de Gobierno Corporativo adoptados por Sociedades Anónimas abiertas.
- SVS-NCG N° 386: Incorpora en la memoria anual de las Sociedades Anónimas Abiertas información relativa a materias de responsabilidad social y desarrollo sostenible.

b) Documentos Corporativos:

- Estatutos sociales
- Código de Ética
- Modelo y Política de Prevención de Delitos
- Manual de Manejo de Información de Interés para el Mercado
- Memoria Anual de los últimos 3 años
- Política de Gestión de Riesgos
- Matriz de Riesgos actualizada
- Política de Aportes a la Comunidad
- Política de Sostenibilidad (cuando exista)
- Política de No discriminación y diversidad (cuando exista)
- Política de Control Interno
- Política de Asesorías al Directorio

- Canal de denuncias - "Línea Directa"
- Actas de Directorio de los últimos dos años
- Todo otro procedimiento, política o manual relativo al marco de la NCG N° 385

1.3 Charlas de Inducción

El Gerente General, eventualmente con el apoyo de los ejecutivos principales debe realizar una presentación al nuevo Director en la cual se aborden, al menos, los siguientes temas:

- Historia / Descripción de la Sociedad
- Misión / Visión y objetivos estratégicos
- Estructura de Propiedad
- Organigrama de la Empresa, incluyendo descripciones de las funciones clave
- Código de Ética
- Conflictos de Interés y forma de resolución
- Ambiente de Negocios: mercados, competencia, tendencias, etc.
- Grupos de interés relevantes y mecanismos para conocer sus expectativas
- Revisión de Balance, Estados de Resultados y Flujos de Caja
- Revisión del manejo de la caja y tesorería

- Principales proyectos de inversión
- Principales criterios contables
- Política de inversiones
- Informes de auditoría
- Modelo de Control Interno
- Gestión de riesgos
- Marco jurídico y regulatorio aplicable

1.4 Entrevistas

El Gerente General coordinará, a solicitud del nuevo director, entrevistas con los ejecutivos principales que éste indique. Ellas tendrán como objetivo profundizar en los estados financieros, desempeño de los principales negocios, inversiones, proyectos de la Compañía y política de inversiones financieras, entre otros.

1.5 Visitas

En la misma forma, el Gerente General podrá coordinar visitas a instalaciones de las sociedades filiales que se estime conveniente para el adecuado entendimiento del negocio de estas.

1.6 Aprobación y Modificaciones

El presente procedimiento fue aprobado por el Directorio de la Sociedad en sesión celebrada el 7 de enero de 2016. En caso de realizarse modificaciones, deberá consignarse en este acápite la fecha de celebración de la sesión de Directorio de la Compañía en que se haya aprobado la modificación en cuestión.

1.7 Vigencia

El presente documento rige a contar de la fecha indicada anteriormente, y tendrá duración indefinida en tanto el Directorio de la Compañía no adopte otra resolución al respecto.

1.8 Mecanismos de Divulgación

El texto íntegro y actualizado del presente documento se pondrá y mantendrá a disposición de los Directores.

1.9 Custodia

La custodia del Procedimiento para Inducción de Directores corresponde al Secretario del Directorio.

2. PROCEDIMIENTO DE CAPACITACIÓN PARA EL DIRECTORIO

2.1 Introducción

El presente documento establece el procedimiento de capacitación permanente para los integrantes del Directorio.

El procedimiento de capacitación tiene por objeto actualizar, una vez al año, los conocimientos de cada uno de los miembros del Directorio en las siguientes materias:

- Mejores prácticas de Gobierno Corporativo que han sido adoptadas por otras entidades a nivel local e internacional.
- Principales avances, a nivel local e internacional, en materia de inclusión, diversidad y reportes de sostenibilidad.
- Principales herramientas de gestión de riesgos, incluidos los de sostenibilidad, que se han implementado a nivel local e internacional.
- Fallos, sanciones o pronunciamientos más relevantes que han ocurrido, a nivel local e internacional, en lo referido a deberes de cuidado, reserva, lealtad, diligencia e información.
- Situaciones que configuran un conflicto de interés y formas en que estos pueden evitarse o ser resueltos en el mejor interés social.

2.2 Procedimiento

Una vez al año, la Sociedad realizará, con al menos tres consultoras, una licitación para el programa de capacitación del Directorio en las materias señaladas.

Las propuestas serán presentadas al Directorio para su selección y aprobación.

El detalle con las materias y fechas del programa de capacitación seleccionado y realizado por el Directorio será publicado en la página web de la Sociedad.

2.3 Aprobación y Modificaciones

El presente procedimiento fue aprobado por el Directorio de la Sociedad en sesión celebrada el 7 de enero de 2016. En caso de realizarse modificaciones, deberá consignarse en este acápite la fecha de celebración de la sesión de Directorio de la Compañía en que se haya aprobado la modificación en cuestión.

2.4 Vigencia

El presente documento rige a contar de la fecha indicada anteriormente, y tendrá duración indefinida en tanto el Directorio de la Compañía no adopte otra resolución al respecto.

2.5 Mecanismos de Divulgación

El texto íntegro y actualizado del presente documento se pondrá y mantendrá a disposición de los Directores.

2.6 Custodia

La custodia del Procedimiento de Capacitación del Directorio corresponde al Secretario del Directorio.

3. POLÍTICA PARA LA CONTRATACIÓN DE ASESORÍAS AL DIRECTORIO

3.1 Alcance

El Directorio puede contratar asesores en materias contables, económicas, tributarias, financieras, de inversión, legales o sobre las cuales estime conveniente conocer la opinión de un experto. El hecho que la Administración de la Sociedad ya cuente con una asesoría a este respecto, no limita esta facultad del Directorio.

En todo caso, el Directorio contará con el conocimiento especializado y la experiencia de sus miembros, procurando que las competencias específicas que puedan tener sus propios integrantes contribuyan al desarrollo de las actividades sociales.

Sin perjuicio de lo anterior, se debe recordar que son los ejecutivos de la Sociedad quienes, dentro de sus facultades, habitualmente solicitan asesorías respecto de temas específicos donde se pide la opinión de un experto. El resultado de dichas asesorías queda a disposición de los Directores, si ellos así lo requieren.

3.2 Política

Es política de la Sociedad que los asesores sean escogidos entre entidades o personas especialistas de reconocido prestigio y experiencia en las materias que interesa consultar, de forma tal de obtener un servicio de óptimo nivel.

Los asesores deben ser independientes en la emisión de su opinión. Por lo tanto, se privilegiará la contratación de asesores que no presenten algún conflicto de interés.

En la selección del prestador de servicios de asesoría, se privilegiarán los aspectos técnicos y la idoneidad, por sobre los económicos.

El costo de la asesoría que se encargue debe estar acorde a valores de mercado y los trabajos encomendados deben documentarse adecuadamente.

3.3 Procedimiento de Contratación de asesorías

Para acordar la contratación de asesorías, todo director tiene derecho a proponerla en una sesión de Directorio. El Directorio evaluará el mérito del requerimiento y el costo estimado. El acuerdo o rechazo alcanzado, que se consignará en actas, se deberá adoptar por mayoría simple.

3.4 Presupuesto

El Directorio contará siempre con un presupuesto suficiente y adecuado para la contratación de asesorías.

3.5 Aprobación y Modificaciones

La presente política fue aprobada por el Directorio de la Sociedad en sesión celebrada el 7 de enero de 2016. En caso de realizarse modificaciones, deberá consignarse en este acápite la fecha de celebración de la sesión de Directorio de la Compañía en que se haya aprobado la modificación en cuestión.

3.6 Vigencia

El presente documento rige a contar de la fecha anteriormente indicada, y tendrá duración indefinida en tanto el Directorio de la Compañía no adopte otra resolución al respecto.

3.7 Mecanismos de Divulgación

El texto íntegro y actualizado del presente documento se pondrá y mantendrá a disposición de los Directores.

3.8 Custodia

La custodia del Procedimiento para la Contratación de Asesorías al Directorio corresponde al Secretario del Directorio.

4. POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN DE DIRECTORES

4.1 Política

Puede ser elegido Director de la Compañía cualquier persona natural que sea libre administrador de sus bienes y que no esté incluido en alguno de los casos que expresamente se indica en los artículos N° 35 y N° 36 de la Ley N° 18.046. Por su parte, para ser Director Independiente, se deben cumplir, además, las condiciones establecidas en el artículo 50 bis de la Ley N° 18.046.

Los accionistas que deseen promover la postulación de alguna persona para ocupar un cargo de Director o deseen presentarse directamente, pueden hacer llegar al Gerente General de la Compañía sus antecedentes personales o los de la persona que proponen, con un mínimo de dos días hábiles previos a la celebración de la Junta de Accionistas, ya sea mediante un correo electrónico a la dirección contacto@igemar.cl, o una carta entregada directamente por mano.

Para estos efectos, los postulantes deberán entregar la siguiente información:

- Experiencia y Perfil Profesional del candidato
- Declaración del candidato señalando la aceptación de su nominación y el cumplimiento de los requisitos para desempeñar el cargo que establece la ley y su reglamento.

No será responsabilidad de la Sociedad la veracidad de los antecedentes que se le entreguen, sino que se limitará a recibirlos y ponerlos a disposición de los accionistas a través de la página web.

Es política de la Sociedad no influir en sus accionistas indicando capacidades, condiciones, experiencia y visiones que debieran cumplir los candidatos a Director. Se entiende que los accionistas tienen el conocimiento y criterio para definir cuál es el perfil que debe tener un Director.

4.2 Procedimiento

El Gerente General pondrá a disposición de los accionistas, a través de la página web de la Sociedad, con al menos 2 días hábiles de anticipación a la Junta de Accionistas, la información que se haya recibido respecto de la experiencia y perfil profesional de los candidatos.

4.3 Aprobación y Modificaciones

El presente documento fue aprobado por el Directorio en sesión celebrada el 7 de enero de 2016. En caso de realizarse modificaciones, deberá consignarse en este acápite la fecha de celebración de la sesión de Directorio de la Compañía en que se haya aprobado la modificación en cuestión.

4.4 Vigencia

El presente documento rige a contar del 7 de enero de 2016, y tendrá duración indefinida en tanto el Directorio de la Compañía no adopte otra resolución al respecto.

4.5 Mecanismos de Divulgación

El texto íntegro y actualizado del presente documento se pondrá y mantendrá a disposición de los Directores y será publicado en la página web.

4.6 Custodia

La custodia de la Política y Procedimiento de Postulación de Directores corresponde al Secretario del Directorio.

5. MANUAL DE ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE INFORMACIÓN DE INTERÉS PARA EL MERCADO

5.1 Definiciones

Para los efectos de este documento, los términos y abreviaturas que se pasan a indicar, se definen y entenderán en la forma señalada a continuación:

- Bolsas o Bolsas de Valores: Se trata de las bolsas de valores en que la Compañía se encuentra o encuentre registrada.
- Compañía: Pesquera Iquique - Guaneye S.A.
- Directorio: El Directorio de la Compañía.
- Información: La Información Esencial, la Información de Interés para el Mercado, la que tenga por destino a los accionistas, la que se entregue a la SVS, la Información Privilegiada y la Información Reservada, conforme a como dichos términos se definen en el Manual de Manejo de Información.
- LMV: Ley N° 18.045 de Mercado de Valores.
- LSA: Ley N° 18.046 sobre Sociedades Anónimas.
- Manual de Análisis y Evaluación de Información: Este manual aprobado por el Directorio con esta fecha, dictado en conformidad a la Sección 2.f) de la NCG N° 385.

- Manual de Manejo de Información: El manual aprobado por el Directorio en sesión del 30 de marzo de 2010, dictado en conformidad a la NCG 270 de la SVS.
- NCG: Norma de Carácter General.
- SVS: Superintendencia de Valores y Seguros.

Otros términos no definidos en este título tendrán, para los efectos de este Manual, el significado que les atribuye el Manual de Manejo de Información, la LMV, la LSA, la SVS y demás cuerpos legales y reglamentarios aplicables.

5.2 Objeto

El objeto del presente Manual es crear mecanismos que faciliten el análisis, detección y evaluación de la suficiencia, oportunidad, pertinencia y facilidad de comprensión de las diversas revelaciones que la Compañía realiza al mercado, con el fin de que el Directorio eventualmente determine la necesidad de mejorar la información que se provee.

5.3 Ámbito de Aplicación e Implementación

- Las disposiciones de este Manual se aplican a toda revelación de información al mercado que se efectúe de conformidad al Manual de Manejo de Información de Interés para el Mercado de la Compañía.
- Las disposiciones del presente Manual, serán obligatorias para los Directores, Gerente General, Ejecutivos Principales, administradores, empleados y asesores con acceso a Información Privilegiada y auditores internos y externos de la Compañía.
- Será el Gerente General y, en ausencia de éste, el Gerente de Administración y Finanzas, el encargado de divulgar, hacer cumplir y velar por la ejecución de las normas y procedimientos de este Manual. Sin perjuicio de lo anterior, y sólo en casos calificados y extraordinarios, dichos ejecutivos podrán delegar en otros ejecutivos de la Compañía una o más de las funciones que se le encomiendan en este Manual, siendo siempre responsables de dichas delegaciones frente al Directorio y debiendo informar a este de la o las mismas, en la sesión de Directorio siguiente más próxima a la fecha de la delegación.
- Lo contenido en este Manual debe entenderse sin perjuicio de las obligaciones y responsabilidades legales aplicables a la Compañía, sus Directores, Gerentes y Ejecutivos Principales.
- Las disposiciones de este Manual entrarán en vigencia una vez que haya sido aprobado por el Directorio.

5.4 Procedimiento

- a) El análisis y evaluación de la suficiencia, oportunidad, pertinencia y facilidad de comprensión de la información, se efectuará conforme al siguiente procedimiento:

El Gerente General deberá llevar un registro cronológico, físico o virtual, de toda divulgación de información al mercado que efectúe la Compañía, en el que conste, (i) fecha y hora de la divulgación y de su publicación si ésta fuera distinta de la primera¹; (ii) medio(s) por la(os) cual(es) se efectuó la divulgación; y (iii) persona que efectuó la divulgación.

Asimismo, el Gerente General llevará un registro cronológico, físico o virtual, de todas las comunicaciones que reciba de la SVS, las Bolsas u órganos públicos similares referentes a la Información que haya sido revelada, en el que conste (i) fecha y hora de recepción de la comunicación; (ii) medio por el cual se recibió la comunicación; y (iii) persona que efectuó la comunicación.

El Gerente General dará cuenta al Directorio de la Información comunicada por la Compañía.

El Directorio podrá solicitar información adicional o complementaria al Gerente General y deberá analizar si la Información revelada cumple con ser suficiente, clara, oportuna y pertinente.

¹ Por ejemplo, fecha y hora en que hace la comunicación a un periódico y fecha y hora en que se efectúa la publicación en el mismo.

- b) El Directorio, en la sesión correspondiente al mes de enero de cada año, revisará la suficiencia, oportunidad, pertinencia y facilidad de comprensión de la información divulgada al mercado, y, en caso que lo estime necesario, propondrá medidas de mejoramiento de dicha Información.

5.5 Aprobación y Modificaciones

El presente documento fue aprobado por el Directorio en sesión celebrada el 7 de enero de 2016. En caso de realizarse modificaciones, deberá consignarse en este acápite la fecha de celebración de la sesión de Directorio de la Compañía en que se haya aprobado la modificación en cuestión.

5.6 Vigencia

El presente documento rige a contar de la fecha indicada anteriormente, y tendrá duración indefinida en tanto el Directorio de la Compañía no adopte otra resolución al respecto.

5.7 Mecanismos de Divulgación

El texto íntegro y actualizado del presente documento se pondrá y mantendrá a disposición de los Directores.

5.8 Custodia

La custodia del Manual de Análisis y Evaluación de Información de Interés para el Mercado corresponde al Secretario del Directorio.

6. PROCEDIMIENTO DE REEMPLAZO DEL GERENTE GENERAL Y/O EJECUTIVOS PRINCIPALES

6.1 Definiciones

Para los efectos de este documento, los términos y abreviaturas que se pasan a indicar, se definen y entenderán en la forma señalada a continuación:

- Compañía: La sociedad anónima abierta de nombre Pesquera Iquique – Guanaye S.A., inscrita en el Registro de Valores de la SVS.
- Directorio: El Directorio de la Compañía.
- Ejecutivos Principales: Para el solo efecto de este Procedimiento, son Ejecutivos Principales el Gerente General y aquellos Gerentes con dependencia directa de este.
- LMV: Ley N° 18.045 de Mercado de Valores.
- LSA: Ley N° 18.046 sobre Sociedades Anónimas.

Otros términos no definidos en este título tendrán para los efectos de este documento el significado que les atribuye la LMV, la LSA, el Código de Comercio, la SVS y demás cuerpos legales y reglamentarios aplicables.

6.2 Objeto

El Directorio de la Compañía ha aprobado el siguiente Procedimiento de Reemplazo de Gerente General y/o Ejecutivos Principales.

Su objeto es contar con un mecanismo que facilite el adecuado funcionamiento de la Compañía ante la ausencia del Gerente General o de los Ejecutivos Principales.

6.3 Ámbito de Aplicación e Implementación

Las disposiciones de este Manual se aplican al Gerente General y a los Ejecutivos Principales.

6.4 Procedimiento

En caso de falta imprevista, necesidad de reemplazo, ausencia, renuncia o cualquier otro caso o circunstancia que implique el alejamiento del Gerente General o de uno o más de los Ejecutivos Principales de la Compañía, se aplicará el siguiente procedimiento:

- a) El Gerente General, quien es designado por el Directorio, propondrá un potencial reemplazante para su cargo y el de los Ejecutivos Principales. La persona puede ser distinta de quién lo reemplaza en situaciones habituales, como vacaciones o licencias médicas.

- b) El Directorio se pronunciará sobre la proposición del Gerente General. En caso de rechazo, deberán presentarse otras alternativas. Sin perjuicio de lo anterior, será responsabilidad del Gerente General o del Ejecutivo Principal que corresponda, mantener debidamente capacitado e informado de sus labores a quien habitualmente lo reemplace en situaciones de común ocurrencia, tales como, vacaciones o enfermedad, debiendo en todo caso, no vulnerar las obligaciones de confidencialidad propias del ejercicio de su cargo.

- c) En caso que la falta, ausencia, renuncia o cualquier otro caso o circunstancia implique el alejamiento permanente e imprevisto del Gerente General o de uno o más de los Ejecutivos Principales de sus funciones en la Compañía, asumirá en forma interina tales funciones la persona designada para ello según se señala en las letras a y b.

- d) Para el nombramiento definitivo, y en el caso del Gerente General, el Directorio ratificará a la persona nombrada interinamente o iniciará un proceso de búsqueda de otros candidatos, ya sean internos o externos, con o sin ayuda de firmas profesionales de búsqueda de ejecutivos.

- e) Por su parte, en el caso de los Ejecutivos Principales, el Directorio, en conocimiento de la opinión del Gerente General, ratificará a la persona nombrada interinamente o solicitará iniciar un proceso de búsqueda de otros candidatos, ya sean internos o externos, con o sin ayuda de firmas profesionales de búsqueda de ejecutivos.

- f) Por último, y sin perjuicio de lo anterior, los procesos de reemplazo previsibles o que sea posible manejar con la debida antelación, se llevarán a cabo a través de mecanismos normales de selección de cargos, los que serán conducidos por el Directorio para el caso del Gerente General, y por este último para el de los Ejecutivos Principales.

6.5 Aprobación y Modificaciones

El presente procedimiento fue aprobado por el Directorio de la Sociedad en sesión celebrada el 7 de enero de 2016. En caso de realizarse modificaciones, deberá consignarse en este acápite la fecha de celebración de la sesión de Directorio de la Compañía en que se haya aprobado la modificación en cuestión.

6.6 Vigencia

El presente documento rige a contar de la fecha de aprobación ya indicada, y tendrá duración indefinida en tanto el Directorio de la Compañía no adopte otra resolución al respecto.

6.7 Mecanismos de Divulgación

El texto íntegro y actualizado del presente documento se pondrá y mantendrá a disposición de los Directores.

6.8 Custodia

La custodia del Procedimiento de Reemplazo del Gerente General y/o Ejecutivos Principales corresponde al Secretario del Directorio.

7. DIRECTRICES Y POLÍTICA DE COMPENSACIONES, INDEMNIZACIONES E INCENTIVOS A GERENTES Y EJECUTIVOS PRINCIPALES

7.1 Objetivo

Alinear, a través de una adecuada política de compensaciones, la calidad de la gestión y las prioridades de los Ejecutivos Principales de la Empresa, con los objetivos de mediano y largo plazo de la Sociedad.

Como consecuencia de lo anterior, debe lograrse eliminar actuaciones de los ejecutivos principales que no estén conformes a los intereses de la Sociedad, o que la expongan a riesgos que no estén acorde a las Políticas de la Sociedad, así como detectar en forma oportuna los casos en que esto suceda.

7.2 Alcances

Estas directrices aplican especialmente al Gerente General y a los Ejecutivos Principales de la Sociedad.

7.3 Políticas Generales

- a) La renta del Gerente General y los Ejecutivos Principales debe regirse en lo fundamental por criterios de mercado.
- b) La renta del Gerente General y Ejecutivos Principales tendrá un componente fijo y podrá tener también uno variable. La renta variable debe procurar incentivar a los ejecutivos a obtener logros relevantes, que satisfagan las expectativas de mediano y largo plazo de la Sociedad.
- c) Por su parte, los haberes fijos del Gerente General y los Ejecutivos Principales deben corresponder a un desempeño que se traduzca en logros razonablemente satisfactorios de rentabilidad y sostenibilidad de la Empresa en el largo plazo, dejando los haberes variables asociados a la obtención de beneficios relevantes por sobre el desempeño básico esperado.
- d) Al determinarse las compensaciones de los Ejecutivos Principales se deberá tener en cuenta los intereses generales de la Sociedad y, además, tomar en consideración las metas e incentivos específicos para las áreas respectivas.
- e) El desempeño de los Ejecutivos Principales deberá, en todo lo posible, ser evaluado por factores de rendimiento medibles de carácter objetivo, que se relacionen a los lineamientos del Directorio.

- f) Cuando se fijen ingresos variables, debe tenerse especial cuidado para que no puedan generar en los ejecutivos una propensión a presentar utilidades abultadas, o a poner en riesgo la salud financiera o la sustentabilidad de la Empresa.

- g) Por lo anterior, es política de la Sociedad no establecer incentivos, ni tampoco indemnizaciones, en función de logros de utilidades o beneficios devengados pero no realizados, cuya situación definitiva pudiera modificarse en el futuro. También, se procurará evitar establecer incentivos basados en la medición de aspectos parciales, cuyo logro pudiera implicar el deterioro de otros también necesarios para la empresa. Un ejemplo ilustrativo es el incentivo a incrementar ventas sin una adecuada política de precios, o en la calidad crediticia de la cartera, o el logro de plazos de término de proyectos sin consideración a la calidad de su diseño y construcción.

- h) Las indemnizaciones a Ejecutivos Principales, por término de los contratos de trabajo, deberán sujetarse a las condiciones de mercado para ejecutivos de nivel similar en empresas equivalentes.

7.4 Aprobación y Modificaciones

La presente política fue aprobada por el Directorio de la Sociedad en sesión celebrada el 7 de enero de 2016. En caso de realizarse modificaciones, deberá consignarse en este acápite la fecha de celebración de la sesión de Directorio de la Compañía en que se haya aprobado la modificación en cuestión.

7.5 Vigencia

El presente documento rige a contar de la fecha anteriormente indicada, y tendrá duración indefinida en tanto el Directorio de la Compañía no adopte otra resolución al respecto.

7.6 Mecanismos de Divulgación

El texto íntegro y actualizado del presente documento se pondrá y mantendrá a disposición de los Directores.

7.8 Custodia

La custodia de las Directrices y Política de Compensaciones, Indemnizaciones e Incentivos a Gerentes y/o Ejecutivos Principales corresponde al Secretario del Directorio.