


Política de Sucesión de Ejecutivos Principales



Directorio Marzo 2013


| | | |
|--|--|---------------------------------------|
| Elaborado por | Revisado por | Aprobación por |
| Jorge Concha Gerente de Adm. y Finanzas | Gamaliel Villalobos/Jorge Oyarce Gerente General | Directorio de Puerto Ventanas S.A. |
| Fecha Elab.: 06.03.2013 | Fecha Rev.: 15.03.2013 Fecha Rev.: 24.03.2015 Fecha Rev.: 20.10.2015 | Fecha Aprob.: 28 marzo 2013 |

| | | | |
|---|---|----------|--|
|  | Política de Sucesión de Ejecutivos Principales | Código | PG_PV_SEC_01_2013 |
| | | Versión | 01 |
| | | Emisión | 06/03/2013 |
| | | Revisión | 15/03/2013 Directorio 24/03/2015 Directorio 20/10/2015 |

INTRODUCCIÓN

Puerto Ventanas S.A., en lo sucesivo “PVSA” o “la Compañía”, reconoce que el proceso de cambio de sus ejecutivos principales es inevitable y puede ser un gran desafío enfrentarlo.

La presente política de sucesión de ejecutivos principales y otros ejecutivos claves, permitirá a la Compañía estar preparada ante la necesidad de realizar cambios o reemplazos, otorgando los lineamientos que permitan el desarrollo de potenciales candidatos para la sucesión, un adecuado traspaso de autoridad y de información, asegurando la estabilidad y continuidad del negocio de la Compañía.

| | | | |
|---|---|----------|--|
|  | Política de Sucesión de Ejecutivos Principales | Código | PG_PV_SEC_01_2013 |
| | | Versión | 01 |
| | | Emisión | 06/03/2013 |
| | | Revisión | 15/03/2013 Directorio 24/03/2015 Directorio 20/10/2015 |

1. OBJETIVO

El objetivo de este documento, es definir los lineamientos sobre los cuales se seguirá un proceso de sucesión de ejecutivos principales y otros ejecutivos claves, que contribuya a asegurar la estabilidad y continuidad del negocio de la compañía, a través del desarrollo de profesionales de la Compañía que sean potenciales sucesores a cargos claves.

La presente política, se desarrolla en base a un proceso proactivo y enfocado en el futuro, permitiéndole a la Compañía evaluar y determinar los puestos claves identificados, estableciendo los candidatos potenciales que pudieran ocupar las vacantes y estableciendo un plan para su desarrollo.

2. ALCANCE

Esta política es aplicable para la sucesión de ejecutivos principales y otros ejecutivos definidos “claves” por el Directorio.

3. RESPONSABLES


| | |
|---|--|
| Directorio de Puerto Ventanas S.A. | Responsables del cumplimiento de la presente política. |
| Gerente General de Puerto Ventanas S.A. | |

4. DEFINICIONES

Ejecutivos principales: Se refiere a los ejecutivos responsables de liderar y llevar a cabo la estrategia de la Compañía, para dar cumplimiento a sus objetivos, siendo importantes pilares en su estructura, como por ejemplo: Gerente General, Gerentes de División u otros definidos por el Directorio.

Ejecutivos claves: Se refiere a aquellos cargos que no se consideran ejecutivos principales, pero que son definidos por el Directorio o el Gerente General o por quien éstos designen como fundamentales para el cumplimiento de los objetivos de la Compañía.

Planificación de la sucesión de ejecutivos principales: Es un proceso continuo, que identifica los cargos claves, determinando el perfil o competencias, para luego evaluar, desarrollar y retener a dichos profesionales, con el fin de garantizar contar con opciones de continuidad en el liderazgo para todas las posiciones críticas.

| | | | |
|---|---|----------|--|
|  | Política de Sucesión de Ejecutivos Principales | Código | PG_PV_SEC_01_2013 |
| | | Versión | 01 |
| | | Emisión | 06/03/2013 |
| | | Revisión | 15/03/2013 Directorio 24/03/2015 Directorio 20/10/2015 |

Crisis o contingencias graves: es una coyuntura de cambios en cualquier aspecto de la realidad, que genere inestabilidad o modificaciones que pueden referirse a hechos medioambientales de gran escala (terremotos), políticos o económicos.

5. REFERENCIAS

- Norma de Carácter General N°385, de 8 de junio de 2015, SVS
- Política de contratación de asesores externos PVSA: GC_PV_CAE_1_2013

6. LINEAMIENTOS GENERALES

- El Directorio evaluará la definición de los cargos principales y claves, así como el perfil profesional y las competencias que se requieren para cada uno de ellos.
- La Compañía podrá implementar el reclutamiento externo, o bien fomentar el desarrollo profesional interno y la promoción a los cargos vacantes, cuando sea necesario.
- El proceso de sucesión de ejecutivos principales y claves, será confidencial y reservado, sin embargo, el Directorio podrá informar a los accionistas e inversionistas que se está llevando a cabo un proceso de sucesión de un ejecutivo.
- La planificación de la sucesión de ejecutivos, será revisada periódicamente, en función de las necesidades.

7. PROCEDIMIENTO DE SUCESIÓN DE EJECUTIVOS PRINCIPALES


A continuación, se detallan los pasos a seguir, para resguardar la continuidad de las funciones de un ejecutivo principal u otros ejecutivos claves. La responsabilidad de llevarlos a cabo, recae sobre el Gerente General u otra persona que designe el Directorio.

7.1 IDENTIFICACIÓN DE CARGOS:

- Identificar los cargos principales y claves en cada área de la Compañía, debiendo ser documentados.
- Describir formalmente el perfil de cada cargo principal y clave, donde se señalen responsabilidades, competencias y habilidades. Será relevante identificar la capacidad en la resolución de problemas específicos, atributos y rasgos de comportamiento.

7.2 IDENTIFICACIÓN DE CANDIDATOS Y PREPARACIÓN

- Estimar los períodos en los cuales se realizará la sucesión de los cargos.

| | | | |
|---|---|----------|--|
|  | Política de Sucesión de Ejecutivos Principales | Código | PG_PV_SEC_01_2013 |
| | | Versión | 01 |
| | | Emisión | 06/03/2013 |
| | | Revisión | 15/03/2013 Directorio 24/03/2015 Directorio 20/10/2015 |

- Identificar entre los colaboradores de Puerto Ventanas S.A., los potenciales sucesores.
- Analizar y comparar las competencias entre los posibles sucesores y los empleados que se aproximen a las competencias requeridas, a fin de identificar las áreas que necesitan ser desarrolladas.
- Definir los posibles sucesores que se estimen necesarios para cada cargo y desarrollar un plan de acción para cada persona, a fin de ir incorporando paulatinamente en él o ella, las habilidades necesarias y experiencias que les permitan desarrollarse como candidatos para cubrir los puestos críticos en el futuro.
- Periódicamente, el Directorio y el Gerente General o quien éstos designen monitorearán el avance de los planes y definirán la necesidad de actualización del plan (fechas, nuevos potenciales candidatos, entre otros).


7.3 REEMPLAZO

7.3.1 REEMPLAZO PERMANENTE

- Ante la ausencia permanente de un ejecutivo principal o clave, los directores decidirán si será reemplazado con el sucesor identificado internamente en la Compañía o por un candidato externo.
- Si el Directorio, decide reemplazar al ejecutivo, con un profesional externo a PVSA, se contratará la búsqueda de candidatos, que cumplan con el perfil previamente definido para el cargo vacante, preferentemente, a través de un asesor externo, experto en recursos humanos, sin perjuicio de que pueda ser propuesto directamente por el Gerente General.
- El Directorio o la persona designada por éste, seleccionará al candidato que reemplazará al ejecutivo y al encargado del traspaso de funciones e información relevante, al nuevo ejecutivo.
- El Directorio en conjunto con el Gerente General, o quien éstos designen, definirán un programa de entrenamiento para el sucesor escogido.

7.3.2 REEMPLAZO TEMPORAL

- Ante la ausencia temporal (vacaciones, viajes, licencia, otros) de un ejecutivo principal u otro ejecutivo clave, se designará a un sucesor interino en los siguientes términos: en caso de ausencia del Gerente General, será el Directorio quien apruebe la designación de otro ejecutivo que lo remplace por el tiempo que dure su ausencia. Para el caso de otros ejecutivos principales, será el Gerente General quien designe al ejecutivo reemplazante.
- En caso que el ejecutivo principal no pueda volver a sus funciones, se seguirá el procedimiento previsto para el reemplazo permanente de ejecutivos.

| | | | |
|---|---|----------|--|
|  | Política de Sucesión de Ejecutivos Principales | Código | PG_PV_SEC_01_2013 |
| | | Versión | 01 |
| | | Emisión | 06/03/2013 |
| | | Revisión | 15/03/2013 Directorio 24/03/2015 Directorio 20/10/2015 |

7.4. SITUACIONES DE CRISIS O CONTINGENCIA GRAVE

- Ante una situación de crisis o contingencias graves que impidan el normal funcionamiento de la compañía, se prevé que el Directorio pueda sesionar de forma remota (videoconferencia, conferencia telefónica u otro) o fuera del domicilio social y así desarrollar las tareas inherentes a este órgano ante estas situaciones.
- El Presidente del Directorio, por sí, o a indicación de uno o más directores, podrá convocar a sesión extraordinaria previa calificación que el presidente haga de la necesidad de la reunión, salvo que ésta sea solicitada por la mayoría absoluta de los directores, caso en el cual deberá necesariamente celebrarse la reunión sin calificación previa.

8. VIGENCIA

El presente procedimiento entrará en vigencia al momento de la aprobación por el Directorio de Puerto Ventanas S.A. y será revisado, en función de las necesidades.