

Reglamento del Directorio de Corporación Aceros Arequipa S.A.

1. INTRODUCCIÓN

El presente documento reglamenta el funcionamiento del Directorio de Corporación Aceros Arequipa S.A. (en adelante, la "Sociedad"), de acuerdo con lo que dispone su Estatuto y la Ley General de Sociedades.

Este Reglamento define el marco de funcionamiento del Directorio de la Sociedad como ente colegiado y del comportamiento de cada uno de sus miembros.

2. PREMISAS Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

2.1. Premisas Generales

- Los Directores representan al conjunto de los accionistas de la Sociedad y deben ejercer el cargo en forma honesta, transparente y en defensa del patrimonio de la Sociedad, procurando éticamente la obtención de beneficios, el incremento sostenido del valor económico y patrimonial y la disminución de los riesgos del negocio.
- Se evitarán en todo momento los conflictos de intereses que puedan dificultar la decisión o análisis de los Directores o eventualmente parcializarla voluntaria o involuntariamente. El Director que tenga conflicto de interés en algún asunto que sea materia de discusión lo hará saber de inmediato al Directorio y se abstendrá de participar en dicha materia, bajo responsabilidad. De ser el caso, el Directorio puede solicitar al Director que haga abandono de la sala cuando se tenga que discutir o votar sobre un asunto que le concierne y que constituya un claro conflicto de interés. Es responsabilidad del Directorio realizar el control y seguimiento de los posibles conflictos de interés entre los Directores. En el caso de operaciones de especial relevancia o complejidad, el Directorio podrá considerar la intervención de asesores externos independientes para su valoración.
- El Directorio en su conjunto, como ente colegiado, y cada miembro de este, de manera independiente, debe cumplir su labor sobre la base de los siguientes principios básicos:
 - A. Objetividad, Responsabilidad Individual y Respeto**
 - B. Lealtad, Discreción y Confidencialidad**
 - C. Transparencia de Información**
 - El Directorio en su conjunto y cada uno de sus miembros tienen el derecho a recibir la información de manera clara y debidamente explicada en el nivel de detalle necesario para facilitar el análisis, las discusiones, las revisiones y la toma de decisiones por parte del Directorio.
 - D. Ética**
 - El Directorio, a través del Comité de Auditoría y Riesgos, es el responsable de aprobar y supervisar el cumplimiento del Código de Ética de la Sociedad, al cual

deben sujetarse estrictamente los Directores, las Gerencias y todo el personal de la Sociedad.

3. MISIÓN DEL DIRECTORIO

El Directorio tiene como misión promover el desarrollo y crecimiento saludable de la Sociedad en forma sostenida y consistente como medio para lograr el incremento del valor para todos sus accionistas, contribuyendo al bienestar de sus colaboradores, la comunidad y el país.

4. ESTRUCTURA DEL DIRECTORIO

El Directorio recomendará a la Junta General de Accionistas una estructura que consista en una combinación de Directores No Independientes y Directores Independientes.

Ningún ejecutivo de la Sociedad podrá ser Director, con la única excepción del Presidente Ejecutivo.

4.1. Convocatoria, Elección y Nombramiento de Directores

El Comité de Nombramientos, Retribuciones y Recursos Humanos es responsable de recomendar al Directorio el o los postulantes que éste propondrá a la Junta General de Accionistas, sin perjuicio de la facultad que el Directorio tiene de completar su número en caso se produjese alguna vacante.

La persona que se proponga para ser designado Director, deberá reunir los requisitos previstos en las disposiciones legales vigentes y en el Estatuto de la Sociedad. Asimismo, se procurará que estas personas deban contar con diferentes especialidades y competencias, de manera que haya pluralidad de enfoques y opiniones.

El Director designado deberá suscribir una declaración señalando no encontrarse incurso en alguno de los impedimentos contemplados en las disposiciones señaladas en forma precedente, la que será remitida al Directorio de la Sociedad para referencia futura.

Se considerará "Director Independiente" a aquel que cumpla con las siguientes condiciones:

4.1.1. Contar con experiencia profesional, y solvencia moral y económica

La experiencia profesional, solvencia moral y solvencia económica con la que deberá contar el Director para ser calificado como Director independiente, deberá contener los siguientes parámetros mínimos:

4.1.1.1. Contar con experiencia profesional, la misma que deberá evidenciarse en su hoja de vida. La experiencia profesional que deberá tener el director es la siguiente:

- Formación universitaria completa
- Preferiblemente estudios de especialización y/o post-grado
- Experiencia profesional mínima de 5 años ocupando posiciones de gerencia y/o directivas en organizaciones locales y/o extranjeras relevantes
- No haber sido empleado de la Sociedad en calidad de ejecutivo durante el último año
- No debe ser asesor ni consultor, directa o indirectamente de la Sociedad.
- No ser miembro de la alta gerencia en simultaneo.

4.1.1.2. Contar con prestigio y solvencia moral. La solvencia moral comprende presentar una trayectoria de cumplimiento de principios éticos y buenas prácticas comerciales y corporativas, como:

- a) No haber recibido una sanción por parte de la SMV o SBS, que se encuentre firme en sede administrativa, o por instituciones equivalentes en el extranjero, correspondientes a: i) infracciones graves en los últimos diez (10) años, computados desde que adquirió firmeza la sanción; o ii) infracciones muy graves.
- b) No tener sentencia firme impuesta por una autoridad judicial nacional o extranjera, por la comisión de delito(s) doloso (s).
- c) No encontrarse comprendido en la lista OFAC, emitida por la Oficina de Control de Activos Extranjeros del Departamento de Tesoro de los Estados Unidos de América (OFAC), en la cual se incluyen países, personas y/o entidades, que colaboran con el terrorismo y el tráfico ilícito de drogas o en alguna lista similar sea local o extranjera.

4.1.1.3. Contar con solvencia económica. Para estos efectos se considera que cuentan con solvencia económica:

- (i) Los que no registren deudas vencidas por más de ciento veinte (120) días calendario o en cobranza judicial, en ambos casos, mayores a dos (2) UIT.
- (ii) Los que no se encuentren con más del cincuenta por ciento (50%) de sus deudas con categoría de clasificación dudosa, pérdida u otra equivalente, en alguna empresa del sistema financiero o en alguna central de riesgo, nacional o extranjera.
- (iii) Los que no tengan más del cincuenta por ciento (50%) de su patrimonio afectado por medidas cautelares derivadas de procesos judiciales o procedimientos administrativos.

4.1.1.4. Diversidad y meritocracia.

El Comité de Nombramientos, Retribuciones y Recursos Humanos toma en consideración ciertos factores durante el proceso de selección y recomendación de candidatos, asegurando así que el Directorio se beneficie de una amplia gama de perspectivas y experiencias que contribuyan al éxito y la sostenibilidad de la Sociedad.

Se valorará la diversidad en la experiencia profesional y académica, incluyendo, pero no limitándose a distintos sectores industriales, funciones empresariales y trayectorias profesionales, para enriquecer el debate y la toma de decisiones con una variedad de conocimientos y habilidades.

Los referidos criterios serán de aplicación sin perjuicio de los parámetros objetivos que establece el artículo 161 de la Ley General de Sociedades.

Sin perjuicio de lo mencionado, en caso la Sociedad tenga conocimiento que uno de los directores independientes pierda la condición de independiente deberá registrar dicha información en su página web y comunicarla a la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV) como hecho de importancia.

4.1.2. Estar desvinculado de la Sociedad, sus accionistas y directivos

Los Directores independientes deberán cumplir con las siguientes condiciones para que se consideren desvinculados de la Sociedad:

4.1.2.1. No ser accionista en un porcentaje mayor al uno por ciento (1%) del capital social de la sociedad, no tener la capacidad de ejercer el derecho de voto en dicho porcentaje ni contar con acuerdo(s) que le permita(n) ejercer el derecho a adquirir

acciones de la sociedad en dicho porcentaje.

Esta regla debe ser extensiva para el caso de los contratos de usufructo, garantía mobiliaria o cualquier otro que le otorgue el derecho de ejercer el voto por una participación mayor al uno por ciento (1%) del capital social (incluyendo acuerdos con la Sociedad o con accionistas).

Asimismo, se establece que la firma de un contrato de opción u otro que permita a la persona a ser designada como Director independiente, adquirir acciones por un porcentaje mayor al uno por ciento (1%) del capital social, implica que no existe desvinculación y, por tanto, de haberlo celebrado, la persona no podrá ser designada como Director independiente. Cabe destacar que, a los fines de la aplicación del criterio, es irrelevante en qué momento puede ejercer la opción.

4.1.2.2. No ser Director, miembro de la Alta Gerencia o empleado de la Sociedad o de una empresa de su mismo grupo económico o en alguna empresa que sea accionista de la Sociedad con participación igual o mayor al cinco por ciento (5%) de su capital social.

La referencia a Alta Gerencia en el presente Reglamento se entenderá efectuada a la plana gerencial de primera línea¹.

La mencionada restricción no aplica en el supuesto de que se trate de un Director independiente que sea reelegido en la misma Sociedad o designado como Director independiente en alguna otra empresa de su mismo grupo económico.

4.1.2.3. No haber sido Director, miembro de la Alta Gerencia, empleado de la sociedad, de una empresa de su mismo grupo económico o en alguna empresa accionista de la sociedad con participación igual o mayor al cinco por ciento (5%) de su capital social, salvo que hubieran transcurrido tres (3) años, desde el cese en esa relación.

Dicha restricción no aplica en el supuesto de que se trate de un Director que ha tenido la condición de independiente en los últimos tres (3) años.

4.1.2.4. No tener o haber tenido en los últimos tres (3) años una relación de negocio comercial o contractual, directa o indirecta, y de carácter significativo, con la Sociedad o cualquier otra empresa de su mismo grupo económico.

Para dicho efecto se debe tener presente lo siguiente:

- La relación de negocio comercial o contractual alcanza, entre otras, las de proveeduría, consultoría y asesoría, sea la contraparte de la Sociedad una persona natural, una persona jurídica o se realice mediante un contrato asociativo. De igual manera no debe estar afiliado a un cliente o proveedor de la Sociedad de manera significativa. Asimismo, no debe tener contratos de servicios personales con la Sociedad o con un miembro de la alta dirección, ni estar afiliado a una entidad sin ánimo de lucro que reciba contribuciones significativas de la empresa.
- La relación de negocio comercial o contractual directa se entiende significativa cuando se emitan comprobantes de pago, o se hubiesen producido prestaciones por un valor superior al uno por ciento (1%) de los ingresos anuales de la Sociedad o superior al cinco por ciento (5%) de los ingresos anuales del Director independiente.

- La relación de negocio comercial o contractual indirecta, se produce cuando el Director independiente es a su vez accionista con participación superior al cinco por ciento (5%), Director, miembro de la Alta Gerencia o socio de la persona jurídica con la cual la Sociedad o alguna empresa de su grupo económico tiene o hubiese tenido una relación de negocio comercial o contractual significativa. En dicho supuesto se entenderá como significativa cuando cualquiera de las partes hubiera emitido comprobantes de pago o se hubiesen producido prestaciones por un valor superior al uno por ciento (1%) de sus ingresos anuales.

¹ Conformada por el Gerente General y todos aquellos gerentes que lideran áreas corporativas de negocio y soporte, con reporte directo a la Gerencia General.

4.1.2.5. No ser cónyuge, ni mantener una unión de hecho, ni mantener una relación análoga de afectividad, ni tener relación de parentesco por consanguinidad o por afinidad hasta el segundo grado, con accionistas con participación igual o superior al cinco por ciento (5%) de su capital social, miembros del Directorio o de la Alta Gerencia de la Sociedad

En tal sentido, debe tenerse en cuenta los siguientes criterios:

- i) Se entiende por unión de hecho, al supuesto reconocido en el Código Civil
- ii) Se entiende por relación análoga de afectividad, a la uniones similares o equivalentes a una unión de hecho,
- iii) Respecto al parentesco, se deberá entender a los parientes hasta segundo grado, con lo cual, adicionalmente a los ligados por consanguinidad (padres, abuelos, hermanos, hijos y nietos), se incluyen a los ligados por afinidad hasta el segundo grado (padres, abuelos, hermanos, hijos y nietos del cónyuge).

Asimismo, se considerará cualquier relación análoga de afectividad respecto a los criterios antes descritos.

4.1.2.6. No ser Director o miembro de la Alta Gerencia de otra empresa, en la que algún Director o miembro de la Alta Gerencia de la Sociedad sea parte del Directorio, salvo que este último sea Director independiente de la Sociedad

La Sociedad podrá realizar las indagaciones necesarias a partir de la información proporcionada por el Director, a fin de determinar si este comparte directorio en otra empresa con un Director o miembro de Alta Gerencia de la Sociedad.

4.1.2.7. No ser o haber sido durante los últimos tres (3) años, socio o empleado de la sociedad que presta servicios de auditoría externa a la Sociedad o a cualquier otra sociedad de su grupo económico

4.1.3. No participar simultáneamente como Director independiente en más de cinco (5) sociedades que tengan al menos un valor inscrito en el Registro Público del Mercado de Valores (RPMV).

Se establece que el número máximo de directorios en los que podría intervenir como independiente en sociedades que tenga al menos un valor inscrito en el RPMV no debe ser mayor a cinco (5), salvo que dichas empresas formen parte de un mismo grupo económico. En ese

sentido, se incluye en dicho número máximo a la Sociedad.

Sin perjuicio de ello, si, por ejemplo, un Director independiente tiene dicha condición en cuatro empresas con valores inscritos en el RPMV del mismo grupo económico, pero además es Director independiente en otra empresa que no pertenezca a dicho grupo económico, se considerará que ha alcanzado el tope máximo permitido. Y en el supuesto de que asuma el cargo de Director independiente en otra empresa con valores inscritos en el RPMV, tendría necesariamente que asumirse que pierde la condición de Director independiente, no pudiendo ser calificado como Director independiente por las sociedades que tienen que revelar información en cumplimiento de lo dispuesto por la SMV.

No se limita la participación como director en sociedades que no tienen valores inscritos en el RPMV, con lo cual, si una persona es designada como Director (independiente o no) en cinco (5) sociedades que no tienen valores inscritos en el RPMV, no tendrá inconveniente legal en calificar como independiente en una sociedad con valores inscritos en el RPMV. Sin perjuicio de ello, la Sociedad podrá evaluar si el director designado en la Sociedad cuenta con el tiempo suficiente para dedicarse a su labor en la Sociedad.

4.1.4. No tener más de diez (10) años continuos o alternados durante los últimos quince (15) años, como Director independiente de la Sociedad o de alguna empresa de su grupo económico.

Este cómputo se aplica por sociedad, salvo que se trate de sociedades que formen parte de un mismo grupo económico, en cuyo caso, el plazo se computa sumando el tiempo de permanencia como Director en cualquiera de las empresas del mismo grupo económico. En ese sentido, por ejemplo, de encontrarse designado como Director independiente en dos (2) empresas de un mismo grupo económico en períodos diferentes, se sumarán dichos períodos para el cálculo de los diez (10) años. Por otro lado, si el supuesto fuera que la persona ejerce simultáneamente el cargo de Director independiente en dos (2) Directorios de empresas pertenecientes al mismo grupo económico, a la vez, teniendo en uno tres (3) años de designado y en el otro cuatro (4) años, para efectos del cómputo de los diez (10) años, se entenderá que tiene en total cuatro (4) años como Director independiente; no se suman los períodos en cada empresa, sino que únicamente se considerará el mayor. Por ello, en este último supuesto, el Director independiente solo podría ser calificado como tal en las empresas pertenecientes al mismo grupo económico únicamente por seis (6) años adicionales.

De verificarse un período de tiempo mayor a diez (10) años, en las empresas del grupo, la persona no podrá ser calificada como Director independiente, en ninguna de las empresas del grupo económico.

Adicionalmente, el Director independiente deberá suscribir una declaración jurada mediante declara cumplir con los criterios señalados en el presente Reglamento de Directorio para ser considerado como independiente. Sin perjuicio de ello, la Sociedad podrá, si lo considera conveniente, solicitarle información adicional o realizar búsquedas a través de medios de información públicos respecto al cumplimiento de tales criterios. La suscripción de la referida declaración jurada será requerida a los directores que sean designados como independientes de manera previa a su aceptación del cargo.

Asimismo, al menos una vez al año, los directores designados como independientes suscribirán la declaración anual antes indicada a fin de verificar que los criterios de independencia se mantengan en cumplimiento, la cual será informada al Directorio.

4.2. Incorporación de Directores

- La incorporación de Directores se llevará a cabo en los periodos de renovación del Directorio o, en su defecto, finalizado el año fiscal en ejercicio.
- Previo a su incorporación y participación en Sesiones del Directorio, cada Director recibirá una inducción, copia de las Políticas de la Sociedad, del Reglamento del Directorio de la Sociedad, del Reglamento de la Junta General de Accionistas y del Código de Ética.
- La recepción firmada de dichos documentos supone su conformidad y su compromiso a cumplir las políticas, prácticas, funciones, roles, responsabilidades y demás normas descritas en los mencionados documentos, que regirán de ahí en adelante su actuación como miembros del Directorio.
- Conforme a lo establecido en el artículo 152-A en la Ley General de Sociedades, quien sea elegido como Director, deberá aceptar el cargo de manera expresa por escrito y legaliza su firma ante notario público.

4.3. Cese de Directores

- Los Directores permanecerán en su cargo durante el periodo de su mandato establecido en el estatuto, salvo los casos de vacancia.
- Asimismo, los Directores deberán poner su cargo a disposición del Directorio de la Sociedad, y aceptar la decisión de los demás directores sobre su continuidad, quedando obligados en este último caso a formalizar la correspondiente renuncia, en los siguientes supuestos:
 - Cuando incurran en algunos de los supuestos de incompatibilidad o prohibición previstos en la normativa vigente, en el Estatuto, o en el presente Reglamento.
 - Cuando se produjeran cambios significativos en su situación profesional o en el carácter, en virtud del cual hubieran sido designados como tales.
 - En caso de incumplimiento grave de sus obligaciones en el desempeño de sus funciones como Director.
 - Cuando por hechos imputables al Director en su condición de tal, se hubiere ocasionado un daño grave al patrimonio o reputación de la Sociedad, o perdiera la honorabilidad comercial y profesional necesaria para ostentar la condición de Director de la Sociedad.

En los casos de cese por separación, o causal incapacitante del Director, éste sin necesidad de declaración previa quedará automáticamente impedido de recibir la dieta contemplada en el artículo 49° del Estatuto.

En caso de renuncia o fallecimiento de un Director, éste cesará al momento de su comunicación a la Sociedad, recibiendo él o sus herederos, las dietas correspondientes tal como lo contempla el artículo 49° del Estatuto calculada, para tales efectos, hasta la sesión previa a dicha comunicación.

Si un Director fallece en el ejercicio del cargo, se calculará y entregará –a los herederos legalmente acreditados- la dieta que le corresponda en función del tiempo en que desempeñó su labor durante el ejercicio en que ocurre su deceso y cuando dicho beneficio resulte exigible para todos los directores.

4.4. Sucesión de Directores

El Directorio establecerá planes de sucesión según corresponda, cuya ejecución será encomendada al Comité de Nombramientos, Retribuciones y Recursos Humanos.

5. FUNCIONES DEL DIRECTORIO

5.1. Funciones específicas del Directorio dentro de los roles centrales

El Directorio tendrá las funciones específicas siguientes:

(i) Funciones relacionadas con el rol de dirección estratégica y de creación de valor

- Evaluar los objetivos y planes estratégicos de la Sociedad que le presente la gerencia y alta dirección, solicitar modificaciones a estos planes, y aprobarlos, de ser el caso.
- Decidir sobre las recomendaciones específicas de política y asegurar el soporte necesario para la implementación de las decisiones que propone la alta dirección.
- Ejercer la dirección con independencia de la administración, con un juicio claro, objetivo y bien fundamentado con una visión compartida, consistente con los objetivos de la Sociedad y los lineamientos estratégicos aprobados por el Directorio.
- Utilizar los órganos y Comités que se establezcan para respaldar sus decisiones, juicios y gestión directiva.
- Proponer, seleccionar y contratar a los asesores externos probos en caso el Directorio requiera de asesoría especializada, pudiendo delegar dicha contratación al Gerente General.

(ii) Funciones relacionadas al rol de monitoreo y control

- Establecer las políticas, normas y procedimientos de control y seguimiento de la ejecución de las estrategias.
- Monitorear el cumplimiento de la normatividad tributaria, laboral y regulatoria que concierna a la Sociedad, así como la posible ocurrencia de situaciones de contingencia, con el soporte de la Gerencia.
- Monitorear el desempeño de las compañías en las cuales la Sociedad mantiene participación, así como elegir a los Directores que la representarán en dichas compañías.

(iii) Funciones relacionadas al rol de servicio

- Disponer del tiempo necesario para poder asumir las responsabilidades de manera plena, tanto a nivel de Directorio como en los Comités que se establezcan.
- Velar por mantener un equilibrio entre los Directores que posibilite la pluralidad y la discrepancia ordenada, respetuosa y objetiva de opiniones que agreguen valor en línea con los objetivos de la Sociedad.
- Interpretar y precisar, cuando corresponda, las disposiciones y términos de este reglamento.

(iv) Funciones relacionadas al rol de cumplimiento

- Cumplir de manera estricta con las atribuciones determinadas por la Ley General de Sociedades, el Estatuto de la Sociedad y el presente Reglamento.
- Cumplir con todas las regulaciones del mercado de capitales en lo que sea de su competencia.
- Mantener y respetar los canales de comunicación adecuados para brindar u obtener información relevante en la gestión del Directorio.
- Procurar que la Sociedad opere de manera responsable, eficiente y efectiva.
- Definir políticas de responsabilidad social.
- Revisar y aprobar el reporte de Cumplimiento del Código de Buen Gobierno Corporativo para las sociedades peruanas que se presenta conjuntamente con la memoria anual de la sociedad.

5.2. Remuneración del Directorio

La remuneración de los Directores se regirá por lo que dispone el artículo 49° del Estatuto de la Sociedad y es aprobada por la Junta General de Accionistas.

Se observarán las siguientes reglas para calcular la remuneración que le corresponde recibir a cada Director:

- Se considera que el Director asiste a las sesiones de Directorio en forma presencial o virtual, mas no a través de apoderado.
- Se considera válida la concurrencia a una sesión a través de apoderado y por excepción, sólo en el caso de que se varíe la fecha de las sesiones previamente establecidas y que el Director no pueda asistir a ella(s) por razones debidamente justificadas, a criterio del Directorio.
- Además, es válida la asistencia a aquellas sesiones ordinarias o extraordinarias que se convoquen con la debida antelación, por medios electrónicos disponibles en el lugar de la sesión, cuando el Directorio, por mayoría simple, considere que los motivos o circunstancias particulares lo justifican.
- Los Directores podrán recibir un adelanto mensual con cargo a la dieta que le corresponde percibir como remuneración anual. El monto y la periodicidad del adelanto serán definidos por el Directorio. El total recibido como adelanto durante el ejercicio será deducido de la remuneración total a percibir por los Directores de acuerdo con el Artículo 49 del Estatuto.

6. PRÁCTICAS Y NORMAS DE OPERACIÓN DEL DIRECTORIO

El Directorio se regirá de acuerdo con las siguientes prácticas y normas de operación:

6.1. Mejores prácticas y operación

Se definen como buenas prácticas para el funcionamiento del Directorio las siguientes:

- Análisis, aprobación y seguimiento de la Estrategia Corporativa.
- Evaluación del desempeño del Gerente General y su compensación, previa opinión del Comité de Nombramientos, Retribuciones y Recursos Humanos.

- Supervisión del desarrollo de los niveles gerenciales y planes de sucesión de la Sociedad, previa opinión del Comité de Nombramientos, Retribuciones y Recursos Humanos.
- Evaluación de sus propias actividades como Directorio.
- Evaluación de su propio desempeño como Director.

6.2. Información y Documentación Previa

Tres o más días útiles antes de cada sesión de Directorio, los Directores recibirán de la Gerencia General toda la información necesaria que será materia de la Agenda de la sesión.

7. FUNCIONAMIENTO DE LAS SESIONES DE DIRECTORIO

7.1. Participantes de las Sesiones

El Directorio tiene dos tipos de participantes a las sesiones: 1) Directores y 2) Participantes.

Serán considerados como participantes del Directorio aquellas personas distintas a los Directores, que mediante solicitud expresa se les convoque, o en su defecto sean acreditadas por el Directorio para contar con su participación en aquellas Sesiones que se indique.

Son considerados participantes recurrentes en las Sesiones del Directorio:

- Gerente General de la Sociedad
- Secretario del Directorio

El Directorio podrá considerar como participantes no recurrentes, siempre y cuando así lo solicite uno o más miembros del Directorio, o a solicitud de la Gerencia General, los siguientes:

- Asesores Externos
- Gerentes de Área
- Jefaturas

7.2. Funciones de los miembros del Directorio

Son las que establece la Ley General de Sociedades y el Estatuto Social.

A. Presidente

1. Coordinar, definir y proponer la agenda anual, mensual y trimestral que se tratará en las Sesiones de Directorio, lo que hará conjuntamente con la Gerencia General y que luego será comunicada a los Directores para sus comentarios y aprobación.
2. Promover la participación activa de todos los Directores.
3. Notificar formalmente las decisiones del Directorio a la Gerencia General en los casos en que la Gerencia General no participe.
4. Actuar como moderador en las decisiones sujetas a voto.
5. Notificar a los accionistas, entes reguladores y terceros de interés los hechos relevantes que lo requieran.
6. Proponer a los Directores la metodología para la autoevaluación conjunta del desempeño del Directorio e impulsar la realización de esta evaluación anualmente.

B. Presidente Ejecutivo

Son las que establece el Estatuto Social y las que se consignan a continuación, además de las funciones del Presidente:

El Presidente Ejecutivo desempeñará funciones ejecutivas en la Sociedad de manera independiente o conjuntamente con el Gerente General.

C. Vicepresidente

1. Coordinar las actividades de los Comités nombrados por el Directorio, apoya su adecuado funcionamiento y asegura el reporte de las actividades de estos ante el Directorio.
2. Recibir por encargo o delegación, funciones que el Presidente proponga al Directorio y que éste lo apruebe.

D. Director

1. Cumplir las responsabilidades que el Directorio le asigne específicamente como miembro del Directorio y, si fuera el caso, de los Comités que pudiera integrar.
2. Estar dispuesto a integrar los Comités de Directorio para los cuales pueda ser nominado.
3. Asistir a todas las sesiones convocadas y evitar ausencias parciales, salvo casos de fuerza mayor formalmente informados con anticipación.
4. Evitar los conflictos de roles y funciones con la Gerencia General o cualquiera de los ejecutivos de la sociedad.
5. Mantener una conducta personal, empresarial y comercial impecable.
6. Participar activamente en la toma de decisiones estratégicas en busca de la mejora permanente en el desempeño de la Sociedad.
7. Definir los grandes objetivos a ser cumplidos por la Gerencia General.
8. Discutir, aprobar, monitorear y controlar la estrategia, planes de negocio y presupuestos.
9. Evaluar permanentemente y aprobar la gestión del Gerente General, y brindar la retroalimentación correspondiente.
10. Analizar permanentemente la situación del mercado que afecta la gestión de los negocios.
11. Aplicar las mejores prácticas de dirección y de Buen Gobierno Corporativo en el Directorio.
12. Revisar y aprobar la evaluación del desempeño del Gerente General realizada y presentada por el Presidente del Directorio, previa opinión del Comité de Nombramientos, Retribuciones y Recursos Humanos, delegando en éste la retroalimentación de los resultados al Gerente General.

E. Gerente General

1. Definir conjuntamente con la Presidencia Ejecutiva del Directorio el cronograma para el planeamiento estratégico, plan y presupuesto de la Sociedad.
2. Preparar, conjuntamente con el equipo de Gerencia, el plan de negocios bianual, plan operativo anual y presupuesto.
3. Responsable integral por la gestión y administración del negocio, la implementación de la estrategia aprobada por el Directorio y del cumplimiento de los objetivos y metas aprobados por el Directorio.
4. Presentar los resultados producto de la Gestión de la Sociedad e implementar las estrategias y planes definidos y aprobados.

5. Ejecutar las disposiciones del Directorio.
6. Proveer la información completa y oportuna al Directorio y a la Junta de Accionistas, según sea el caso.
7. Asumir plena responsabilidad por el contenido de la información presentada a los Directores.
8. Ser miembro consultivo para la toma de decisiones correspondientes al rol del Directorio.
9. A solicitud del Directorio y para tomas de decisión de éste, seleccionar, elegir y contratar a asesores externos especializados probos en caso la situación lo amerite.

Con respecto a las funciones, atribuciones y responsabilidades de la Gerencia General, se debe considerar que quien ocupe esta posición:

- i Debe entregar al Directorio la información de manera clara y debidamente explicada en el nivel de detalle necesario para facilitar el análisis, las discusiones, las revisiones y la toma de decisiones.
- ii Debe contar con autonomía suficiente para desarrollar sus funciones adecuadamente dentro de los lineamientos que señale el Directorio.
- iii Debe actuar bajo los mismos principios de diligencia, lealtad y reserva que tiene el Directorio.
- iv Debe respetar los poderes y roles de los cargos que le reportan, de tal manera que no haya una concentración o que se trate de evitar la falta de responsabilidad del personal subordinado, si es que fuere el caso.
- v Debe recibir una parte de su retribución acorde a los objetivos definidos para su cargo, el cumplimiento de estos y de sus metas y la evolución de los resultados de la operación del corto, mediano y largo plazo.

F. Secretario de Directorio

1. Apoyar a la Presidencia del Directorio en el control de agenda.
2. Preparar y redactar las actas de Directorio.
3. Coordinar la firma y registro de actas.

G. Asesores externos

1. Ser la voz consultiva para asesorar al Directorio en aspectos técnicos que éstos requieran.
2. Preparar el material necesario para sustentar su opinión, sus conceptos y recomendaciones con los medios que se requieran.

H. Auditores externos

1. Presentar y sustentar ante el Directorio y/o Comité de Auditoría y Riesgos de los planes detallados y el cronograma para la conducción de la auditoría.
2. Presentar y sustentar su informe de auditoría ante el Directorio.
3. Explicar al Directorio el análisis de los estados financieros y la situación general de la Sociedad.

I. Ejecutivos de la Sociedad

- Ser la voz consultiva para guiar las decisiones del Directorio en la gestión del negocio en los aspectos específicos de su área de responsabilidad.

J. Comités del Directorio

1. Los Comités son órganos de apoyo del Directorio que tienen un rol específico y enfocado en áreas o temas que se consideren claves y estratégicos para asegurar la creación de valor y para optimizar la función del Directorio, tanto en su rol estratégico como el de control o servicio.
2. Los Comités se forman a sugerencia de la Presidencia del Directorio o de uno o más Directores; sus objetivos y normas de funcionamiento serán discutidos y definidos en el propio Directorio, renovándose anualmente su funcionamiento en caso de ser necesario.
3. El Directorio establecerá la necesidad de nombrar los Comités que se consideren pertinentes para la buena marcha de la Sociedad. Cada Comité tendrá un Manual de Funcionamiento en el que se establecerán las funciones y alcance necesarios para llevar a cabo su cometido, de modo tal que haga su trabajo dentro de las áreas de responsabilidad que se le encomiende. Dicho Manual será propuesto por cada Comité para aprobación del Directorio.
4. La duración de los Comités de Directorio es de tres (3) años, los cuales se renovarán en los años que coincidan con cada elección de Directorio.

7.3. Sesiones de Directorio

Sesiones ordinarias: Sesiones de periodicidad mensual con fechas y agendas predefinidas. Las agendas de las Sesiones ordinarias tendrán una estructura estándar de acuerdo con el periodo que corresponda, según se define en la sección 8.1 del presente Reglamento.

Sesiones extraordinarias: Sesiones convocadas para tratar asuntos específicos que por su naturaleza requieran de análisis y discusiones adicionales enfocadas en el tema particular.

Las siguientes son consideraciones y guías operativas para la realización de las Sesiones de Directorio de la Sociedad:

- Los Directores deben asistir presencial o virtualmente a todas las sesiones de Directorio.
- El Gerente General participará en el Directorio como responsable y representante de la gestión y administración y, por consiguiente, de la presentación de resultados de la Sociedad, a efectos de analizar la evolución del negocio, el cumplimiento de objetivos y para plantear los temas estratégicos y exponer, en general, los temas que se le requieran como parte de la agenda. Actuará además como voz consultiva de las decisiones y sustentando posiciones en las deliberaciones. Si por cualquier razón no está presente el Gerente General o en el caso de que este cargo no se encuentre cubierto por alguna razón, esta responsabilidad la asume el Presidente del Directorio.
- El Gerente General será responsable del seguimiento y control del cumplimiento de lo expresado en las actas y comunicados del Directorio o en su defecto, esta responsabilidad corresponderá al Presidente del Directorio.
- Los temas a tratar en los Directorios estarán siempre incluidos en las correspondientes agendas y corresponderán a los roles, responsabilidades y funciones asignadas al Directorio y descritas en el presente Reglamento.
- Se podrán incluir puntos adicionales que no se hayan previsto en la Agenda si es que lo aprueban los Directores en forma unánime.
- Las decisiones serán tomadas por mayoría absoluta de votos de los Directores participantes, pero procurando el consenso luego de los análisis y debates requeridos para la toma de una

decisión informada. Es responsabilidad del Presidente del Directorio someter a votación un asunto en caso que no exista consenso.

- El Directorio es solidariamente responsable por los acuerdos que tome y que estén relacionados a terceras partes interesadas o que puedan lesionar a terceros y tiene las responsabilidades que señala la ley y el Estatuto, salvo el caso de algún Director en particular que haya salvado su voto. El acuerdo de Directorio es unitario y todos los Directores están obligados a aceptarlo, aunque hayan votado en contra. Es un cuerpo colegiado y sus decisiones se toman en forma unánime o por mayoría.
- Los Directores están obligados a cuidar que sus intervenciones se lleven a cabo guardando normas de respeto y cordialidad frente a los otros Directores o participantes que intervengan en la Sesión. El Presidente del Directorio está facultado a exigir al Director que infrinja esta norma a que se ajuste a la misma y a que retire los términos que puedan ser considerados como agraviantes por alguno de los asistentes a la Sesión. Se dejará constancia en acta de dicho incumplimiento y se retirarán las expresiones que se consideren ofensivas con la aprobación de la mayoría.

7.4. Periodicidad y duración de las Sesiones de Directorio

- La periodicidad de las sesiones podrá ser revisada, confirmada o redefinida anualmente por el propio Directorio.
- El Directorio sesionará, además, en otras oportunidades, cuando sea necesario para la Sociedad o podrá hacerlo en sesiones especiales para temas específicos.
Sesión estratégica: en adición a las Sesiones mensuales, anualmente se realizará una Sesión de Directorio conteniendo como punto principal de agenda la revisión integral de la ejecución de la estrategia, su validación y análisis para confirmación o ajustes. En esta Sesión, la Presidencia del Directorio y la Gerencia General conducen la presentación de la estrategia que será sustentada conjuntamente con el equipo de Gerencia que presentará el Plan Estratégico actualizado, incluyendo los resultados de su ejecución y los planes estratégicos corporativos y funcionales para el mediano y largo plazo.
Se considerarán también estratégicas las 14 sesiones de aprobación y seguimiento del presupuesto anual.
- Las sesiones ordinarias de Directorio tendrán una duración que permita dilucidar apropiadamente el o los asuntos que deban ser discutidos.
- Asimismo, las sesiones ordinarias no deben tener, de preferencia, una duración mayor a 4 horas.
- La duración de las sesiones podrá exceder el máximo recomendado de manera excepcional si es que la situación particular así lo requiera a criterio del propio Directorio.
- El Directorio puede decidir, si así lo considera, que se suspenda la sesión para continuar en otro momento.
- La sesión estratégica realizada anualmente tendrá la duración que la Presidencia y Gerencia General determinen como necesaria y será informada con anticipación a los miembros del Directorio en la convocatoria.
- Puede haber una sesión continuada si lo acuerda el Directorio, en el caso de que el tema a tratarse sea urgente, lo que no requiere de una nueva convocatoria si así lo decide el Directorio, tratando que las sesiones empiecen y culminen, de ser posible, con el mismo número de Directores presentes.

8. AGENDAS DE DIRECTORIO

La Agenda de Directorio es el instrumento básico para la gestión de las Sesiones de Directorios y tendrá los requisitos fijados por la Ley General de Sociedades y el Estatuto.

8.1. Foco y objetivos diferenciados para las Agendas

Las categorías de temas que deben ser cubiertos estarán incluidas en las agendas de Directorio, las mismas que se diferencian en el objetivo central y enfoque de acuerdo a los siguientes criterios:

- Agenda ordinaria:
 - Control de resultados económicos, financieros y seguimiento del presupuesto.
 - Seguimiento y control de desempeño de mercado.
 - Seguimiento y control de las operaciones logísticas, producción y costos.
 - Situación de los proyectos estratégicos.
- En las sesiones correspondientes a los meses de julio, octubre y marzo se tratará lo relacionado con la distribución de dividendos, según la política aprobada.
- En la agenda correspondiente a la sesión de octubre, se definirán los parámetros o premisas para la preparación de los planes y presupuesto del año siguiente.
- En la agenda correspondiente a la sesión de noviembre, se presentará el presupuesto del ejercicio siguiente para su revisión.
- En la agenda correspondiente a la sesión de diciembre, se presentará y aprobará la última revisión del presupuesto para el ejercicio siguiente.
- En la agenda correspondiente al mes de febrero se discutirá la revisión, análisis y discusión de resultados de la autoevaluación colectiva del Directorio.

- En las sesiones ordinarias de abril, julio, octubre y enero (para el seguimiento y control de presupuesto): se incluirán además los siguientes aspectos:
 - Seguimiento y control de presupuesto.
 - Proyección de resultados para el ejercicio vigente y del año siguiente.
- En las sesiones ordinarias de junio y diciembre: se incluirán los siguientes aspectos:
 - Control de riesgos y contingencias.

- Agenda extraordinaria:
 - Agenda anual: En diciembre, además de la sesión ordinaria, se llevará a cabo la siguiente sesión extraordinaria:
 - Estratégica y Presupuesto: Revisión de la estrategia y definición de temas estratégicos y presupuestales para la agenda del año siguiente.

9. EVALUACION DEL DIRECTORIO

El Directorio, en forma colegiada, llevará a cabo anualmente una evaluación de su propio desempeño para identificar posibles mejoras y medidas correctivas, de ser el caso.

(i) Encuestas de autoevaluación conjunta:

Ver Formato 1: Autoevaluación de Directorio.

Finalizando el año fiscal y durante la última sesión del Directorio, la Presidencia enviará a los miembros del Directorio el formato de evaluación conjunta que, luego de ser completado por cada Director, será analizado y consolidado para emitir un informe resumen de los principales hallazgos y oportunidades de mejora. Este informe será entregado a cada uno de los Directores.

Toda la información y respuestas consignadas en los formatos de evaluación completados por los Directores serán tratados en forma confidencial y de uso restringido y será utilizado en forma consolidada y no individual.

(ii) Sesión de Directorio para revisión del informe de evaluación y retroalimentación conjunta:

En la sesión de Directorio de enero de cada año se incluirá en agenda la revisión, análisis y discusión de resultados de la autoevaluación colectiva del Directorio correspondiente al año anterior, definiéndose de ser el caso iniciativas de mejora.

(iii) Alternativamente, el Directorio podrá llevar a cabo cada dos años, o cuando lo considere oportuno, una evaluación externa respecto al desempeño grupal y la calidad de la información recibida por el Directorio, acompañado de asesores especialistas. Para tal efecto, el Directorio establecerá y aprobará pautas y un proceso adecuado para llevar a cabo estas evaluaciones, tomando en cuenta las sugerencias de los directores y las mejores prácticas y estándares del mercado.

10. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS COMITÉS REGULARES

El Directorio tiene dos Comités: Comité de Auditoría y Riesgos y el Comité de Nombramientos, Retribuciones y Recursos Humanos. El Directorio nombra a los integrantes de los Comités y supervisará que la Presidencia de los mismos recaiga en directores independientes.

Los Manuales de Funcionamiento de cada Comité se someterán a la aprobación del Directorio y serán revisados cada vez que éste lo considere conveniente.

El Directorio podrá nombrar y conformar los Comités que considere necesarios para el buen funcionamiento de la Sociedad.

10.1. Comité de Auditoría y Riesgos:

El Comité de Auditoría y Riesgos, en adelante el Comité CAR, es creado por el Directorio con el propósito de propiciar el adecuado control de la gestión y de los riesgos de la Sociedad, y establecer y mantener el entorno y condiciones para tal fin.

10.2. Comité de Nombramientos, Retribuciones y Recursos Humanos:

La función principal del Comité de Nombramientos, Retribuciones y Recursos Humanos comprende el apoyo y asesoría a la Gerencia General en la adopción de políticas generales de recursos humanos que permitan cumplir con el crecimiento y desarrollo de la organización, y definir políticas y sistema de evaluación y remuneraciones de la gerencia a partir de la recomendación de la Gerencia General.

10.3. Organización y funcionamiento de los Comités de Directorio:

- Los Comités sesionarán con la periodicidad definida específicamente para cada uno.
- Cada Comité nombrará un Director que lo presida, quien será responsable de las convocatorias y agendas de trabajo.
- Finalizada las sesiones de Comité se redacta un acta de la sesión, la misma que es entregada para su registro a la Secretaría del Directorio.
- El Presidente del Comité presenta un breve resumen de hechos de importancia y actividad del Comité en la siguiente sesión ordinaria de Directorio como parte de la agenda de esta.

11. NORMAS COMPLEMENTARIAS

Las propuestas del Directorio referidas a operaciones corporativas que puedan afectar el derecho de no dilución de los accionistas (por ejemplo, fusiones, escisiones, ampliaciones de capital, entre otras) deberán ser explicadas previamente por este órgano colegiado en un informe detallado con la opinión independiente de un asesor externo de reconocida solvencia profesional nombrado por el mismo Directorio.

Dicho informe detallado podrá ser puesto a disposición de los accionistas, a criterio del mismo Directorio.

Todos los miembros del Directorio deben firmar el acuse de recibo de este Reglamento cuando haya sido aprobado por el Directorio.

Magdalena del Mar, junio de 2024