# Política de
# **Sucesión de Ejecutivos Claves**

| Elaborado por: | Revisado por: | Aprobado por: |
|---|---|---|
| Fernando Moreno<br>Contralor Corporativo | Juan Andrés Errázuriz<br>Gerente General | Directorio Enaex S.A. |
| Fecha Elab.: 12.03.2013 | Fecha Rev.: 19.03.2013 | Fecha Aprob.: 21.03.2013 |
| Fecha última actualización: 06.11.2015 | Fecha Rev. Última actualización: 18.11.2015 | Fecha Aprob. Última actualización: 25.11.2015 |

## INTRODUCCIÓN

Enaex S.A., en lo sucesivo

## 1. OBJETIVO

El objetivo de este documento, es definir los lineamientos sobre los cuales se seguirá un proceso de sucesión de ejecutivos claves, que contribuya a asegurar la estabilidad y continuidad del negocio de la compañía, a través del desarrollo de profesionales 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, estableciendo los candidatos que pudieran suceder dichos cargos, además de un plan para su desarrollo.

## 2. ALCANCE

Esta política es aplicable para la planificación y preparación de la sucesión del Gerente General y otros ejecutivos, determinados *claves* por el Directorio.

## 3. RESPONSABLES

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

## 4. DEFINICIONES

**Ejecutivos claves:** Se refiere a los ejecutivos responsables de liderar y llevar a cabo la estrategia de la Compañía, siendo importantes pilares en su estructura, como por ejemplo: el Gerente General y otros definidos por el Directorio.

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

**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 Enaex ( GG/PRC-DIR-002-CAE )

## 6. LINEAMIENTOS GENERALES

- El Directorio evaluará la definición de los cargos claves, así como el perfil y competencias que se requieren para cada uno de ellos, considerando los procedimientos internos para identificar la diversidad de capacidades, conocimientos, experiencia y visiones con las que debe contar cada ejecutivo
- La Compañía podrá implementar el reclutamiento externo, o bien fomentar el desarrollo profesional interno y la promoción a los cargos claves vacantes, cuando sea necesario.
- El proceso de sucesión de ejecutivos 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 clave.
- La planificación de la sucesión de ejecutivos claves será revisada anualmente.

## 7. PROCEDIMIENTO DE SUCESIÓN DE EJECUTIVOS CLAVES

A continuación, se detallan los pasos a seguir para resguardar la continuidad de las funciones de un ejecutivo clave, en preparación para la sucesión de puestos claves.

La responsabilidad de ejecutar los siguientes pasos recae sobre quien designe el Directorio.

### 7.1 IDENTIFICACIÓN DE CARGOS:

- Identificar los cargos claves en cada área, debiendo ser documentados.
- Describir formalmente el perfil de cada cargo 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 clave.
- Identificar entre los colaboradores de Enaex 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 clave 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.
- Anualmente, el Directorio monitoreará el avance de los planes y definirá la necesidad de su actualización (fechas, nuevos potenciales candidatos, entre otros).

## 7.3 REMPLAZO

### REMPLAZO PERMANENTE

- Ante la ausencia permanente del Gerente General, el Directorio decidirá si será remplazado con el sucesor identificado internamente en Enaex S.A o por un candidato externo. Si se trata de la ausencia de un ejecutivo distinto al Gerente General, quien propondrá su remplazó, será el Gerente General.
- Si se decide remplazar al ejecutivo, con un profesional externo a la Compañía, se contratará a un asesor externo, experto en recursos humanos, la búsqueda o evaluación de candidatos, que cumplan con el perfil previamente definido para el puesto vacante, de conformidad con la *política de contratación de asesores externos para el Directorio*.
- El Directorio o la persona designada por éste, seleccionará al candidato que remplazará al ejecutivo y a su correspondiente encargado del traspaso de funciones e información relevante.
- El Directorio, en conjunto con el Gerente General, definirá un programa de entrenamiento para el sucesor escogido.

**REMPLAZO TEMPORAL**

- Ante la ausencia temporal (vacaciones, viajes, licencia, otros) de un ejecutivo clave, se designará a un sucesor o reemplazante 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 claves, será el Gerente General quien designe al ejecutivo remplazante.
- En caso que el ejecutivo clave no pueda volver a sus funciones, se seguirá el procedimiento previsto para el reemplazo permanente de ejecutivos.

### 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

La presente política entrará en vigencia al momento de la aprobación por el Directorio de Enaex S.A.