



POLÍTICA GENERAL PLAN DE SUCESIÓN


CISA.GC.PS.001

Julio 2023



**Desde 1910
la calidad es nuestro
mejor producto.**



	Gobierno Corporativo	Versión 1.0
CISA.GC.PS.001	POLÍTICA GENERAL PLAN DE SUCESIÓN	Fecha 20/7/2023 Página 2 de 6

I. OBJETIVO.


Definir el marco de referencia o plan que establecerá las acciones tendientes a desarrollar el proceso estratégico y sistemático que permitirá identificar y desarrollar el talento humano con las habilidades y el potencial requerido para asegurar el reemplazo de las posiciones claves y/o críticas de César Iglesias S. A. (“CISA”), con una visión a futuro.

II. ALCANCE.

Esta política aplica a todos los miembros de CISA identificados con las habilidades y el potencial requerido para ocupar las posiciones claves y/o críticas de CISA.

III. DEFINICIONES.

- a. **“Alta Gerencia”**: se refiere al personal clave de la dirección y, en concreto, el gerente general o ejecutivo principal y las personas que reportan directamente a él. Los miembros de la alta gerencia son los responsables de planificar, dirigir y controlar las estrategias y las operaciones de CISA.
- b. **“Comité de Apoyo”**: se refiere a los comités de apoyo del Consejo de Administración de CISA, compuestos por el Comité Ejecutivo, el Comité de Nombramientos y Remuneraciones, el comité de auditoría y cumplimiento regulatorio y el comité de riesgos.
- c. **“Comité de Nombramientos y Remuneraciones”**: se refiere al comité de apoyo del Consejo de Administración de CISA cuya misión principal es apoyar al Consejo en el ejercicio de sus funciones relacionadas con las materias de nombramientos y remuneración de los miembros del Consejo de Administración, Alta Gerencia y Ejecutivos de la Sociedad. Entre los propósitos de este comité se encuentra recomendar al Consejo de Administración las personas a ser propuestas por el Consejo para elección en calidad de Ejecutivo.
- d. **“Comité Ejecutivo”** se refiere al comité de apoyo del Consejo de Administración cuya función principal será la gestión integral del negocio de dicha Sociedad, planificando, dirigiendo y controlando las estrategias y las operaciones generales de la Sociedad, incluyendo la ejecución del plan estratégico aprobado por el Consejo de Administración y la supervisión del desempeño de la alta gerencia y los demás empleados de la Sociedad.
- e. **“Competencias Claves”**: Se refiere a los niveles de conocimientos técnicos, destrezas y habilidades requeridas para desempeñar con un alto nivel, las funciones de una posición determinada.
- f. **“Consejeros”**: se refiere a los miembros del Consejo de Administración.

	Gobierno Corporativo	Versión 1.0
CISA.GC.PS.001	POLÍTICA GENERAL PLAN DE SUCESIÓN	Fecha 20/7/2023 Página 3 de 6

- g. **“Consejo” o “Consejo de Administración”**: se refiere al órgano de CISA encargado de la administración y gestión de los negocios de la Sociedad, teniendo las facultades más amplias para actuar en cualquier circunstancia en nombre de CISA, dentro de los límites del objeto social y bajo reserva de aquellos poderes expresamente atribuidos por la Ley de General de Sociedades Comerciales y Empresas Individuales de Responsabilidad Limitada núm. 479-08 y sus modificaciones, a las Asambleas Generales de Accionistas.
- h. **“Ejecutivos”**: se refiere a los principales ejecutivos responsables de planificar, dirigir y controlar las estrategias y las operaciones generales de CISA, que han sido previamente aprobadas por el Consejo de Administración.
- i. **“Plan de Sucesión”, “Plan” o “PDS”**: significa una serie de acciones estratégicas y sistemáticas realizadas en distintos intervalos de tiempo, las cuales en su conjunto componen un plan, con el objetivo de identificar y desarrollar el talento humano con las habilidades y el potencial requerido para asegurar el reemplazo de las posiciones claves y/o críticas de CISA.
- j. **“Vicepresidente Ejecutivo” o “Vicepresidencia Ejecutiva”**: se refiere al ejecutivo principal de CISA.


IV. RESPONSABILIDADES.

- a. El Comité de Nombramientos y Remuneraciones, es el órgano responsable de proponer al Consejo de Administración las políticas que normarán los Planes de Sucesión del personal clave y Consejeros de la empresa y velará por su desarrollo y aplicación.
- b. El Consejo de Administración, con el apoyo del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, será responsable de la aplicación, monitoreo y control del Plan de Sucesión para las posiciones de orden Ejecutivo.
- c. El consultor legal corporativo será responsable de gestionar el Plan de Sucesión de los Consejeros y miembros de los Comités de Apoyo del Consejo.
- d. El personal clave, Ejecutivo o Consejero participante en el Plan de Sucesión, deberá comprometerse a cumplir anualmente con las acciones formativas y de desarrollo de talento establecidas en dicho Plan.


V. POLÍTICA.

a. Política General:


- i. El Comité de Nombramientos y Remuneraciones definirá las competencias conductuales claves deseadas en los puestos de Alta Gerencia, las cuales deberán ser revisadas y actualizadas anualmente, en caso que aplique;

	Gobierno Corporativo	Versión 1.0
CISA.GC.PS.001	POLÍTICA GENERAL PLAN DE SUCESIÓN	Fecha 20/7/2023 Página 4 de 6

- ii. El Comité de Nombramiento y Remuneraciones identificará, junto al Comité Ejecutivo, los candidatos para la sucesión de los miembros del Consejo de Administración y de los Comités de Apoyo;
- iii. El Comité de Nombramientos y Remuneraciones identificará junto al Vicepresidente Ejecutivo al personal clave de la organización para la sucesión de los miembros de la Alta Gerencia;
- iv. Sin limitar la potestad que posee el Comité Ejecutivo de nombrar a los miembros de la Alta Gerencia por facultad delegada del Consejo de Administración en los estatutos sociales de CISA, para participar en el Plan de Sucesión, los candidatos elegibles deberán cumplir con los requisitos siguientes:
 1. Título universitario.
 2. Por lo menos 3 años laborando en la empresa.
 3. Cumplir satisfactoriamente y de manera consistente, las competencias técnicas y conductuales requeridas para la posición que ocupa.
 4. Poseer el potencial requerido para desarrollar las competencias técnicas y conductuales de la posición jerárquica que pretende o se proyecta ocupar.
 5. Obtener resultados satisfactorios en las evaluaciones de competencias y psicológicas, entre otras, a las que sea sometido.
 6. Ser recomendado por su superior jerárquico inmediato para participar en el Plan de Sucesión cuya recomendación deberá contar con la aprobación del Vicepresidente Ejecutivo, respecto a los miembros de la Alta Gerencia;
 7. Ser recomendado por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones, cuya recomendación deberá contar con la aprobación del Comité Ejecutivo, respecto al Vicepresidente Ejecutivo;
 8. Ser recomendado por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones, cuya recomendación deberá contar con la aprobación del Consejo de Administración (evitando situaciones de conflictos de interés), respecto a los miembros del Consejo de Administración y Comités de Apoyo;
 9. Demostrar satisfactoriamente y de manera consistente, lealtad y compromiso laboral con CISA.

	Gobierno Corporativo	Versión 1.0
CISA.GC.PS.001	POLÍTICA GENERAL PLAN DE SUCESIÓN	Fecha 20/7/2023 Página 5 de 6

- v. Excepcionalmente, el Comité Ejecutivo podrá variar o exceptuar algunos de los requisitos anteriores, respecto a los miembros de la Alta Gerencia, según las circunstancias particulares de la posición en cuestión.
- vi. CISA otorgará las herramientas de trabajo pertinentes, asumirá las capacitaciones técnicas necesarias y concederá el tiempo que sea requerido durante las jordanas de trabajo —sujeto a la aprobación de la Vicepresidencia Ejecutiva, la dirección de gestión humana y el supervisor inmediato del respectivo colaborador— para que aquellos colaboradores seleccionados a participar en el Plan de Sucesión desarrollen las competencias necesarias para ocupar la posición jerárquica proyectada.
- vii. El Comité de Nombramientos y Remuneraciones propondrá al Consejo de Administración un Plan de Sucesión por un periodo no inferior a 3 años y no mayor a 10 años.
- viii. El Plan de Sucesión será revisado en una base anual y se ajustará, de ser necesario, a las necesidades de la empresa y los colaboradores participantes de dicho Plan.
- ix. La dirección de gestión humana será responsable de rendir informe de los avances y resultados de la participación de los candidatos en el Plan.
- x. El Comité de Nombramientos y Remuneraciones supervisará constantemente las alternativas de retención de talentos ejecutivos recomendando los incentivos económicos, académicos y a nivel organizacional que sean apropiados.
- xi. Por su parte, el Consejo de Administración fomentará una cultura de sucesión y crecimiento profesional conforme con la naturaleza y estructura de la empresa.
- xii. La dirección de gestión humana deberá establecer los mecanismos de evaluación y seguimiento a los colaboradores participantes del Plan de Sucesión, con la finalidad de verificar las competencias adquiridas y el nivel de desarrollo.
- xiii. El Consejo de Administración, con la recomendación del Comité Ejecutivo y Comité de Nombramientos y Remuneraciones, será el órgano encargado de aprobar las erogaciones o inversiones que sean necesarias para implementar el Plan de Sucesión, previa aprobación por parte de la Vicepresidencia Ejecutiva y la dirección de gestión humana.
- xiv. Los colaboradores seleccionados para participar en el Plan de Sucesión deberán garantizar la inversión económica por parte de CISA en su adiestramiento técnico o estudios. En tal virtud, al momento de ingresar al Plan de Sucesión, deberán firmar una carta de compromiso, mediante la cual, por lo menos, se

	Gobierno Corporativo	Versión 1.0
CISA.GC.PS.001	POLÍTICA GENERAL PLAN DE SUCESIÓN	Fecha 20/7/2023 Página 6 de 6

comprometen a permanecer en la empresa por un período igual al doble del tiempo invertido durante dicho adiestramiento técnico o estudios, contado a partir del final de los mismos pero que en ningún caso excederá de dos años.

VI. Modificaciones

El Comité de Nombramientos y Remuneraciones deberá, de tiempo en tiempo y según lo considere necesario, revisar y evaluar la efectividad de la presente Política y recomendará cualquier modificación de la misma al Consejo de Administración para su aprobación.