



REGLAMENTO INTERNO DEL COMITÉ DE NOMBRAMIENTOS Y REMUNERACIONES


CISA.GC.RICNR.003

Julio 2023



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



 César Iglesias	Gobierno Corporativo	Versión 3.0
CISA.GC.RICNR.003	Reglamento Interno del Comité de Nombramientos y Remuneraciones	Fecha 20/7/2023 Página 2 de 15

Objeto de la Adopción de esta política

El presente reglamento del Comité de Nombramientos y Remuneraciones (en lo adelante, el “Reglamento”), tiene como objetivo establecer los lineamientos necesarios para el buen funcionamiento del Comité de Nombramientos y Remuneraciones (el “Comité”) de **CÉSAR IGLESIAS S. A.** (en lo adelante, la “Sociedad” o por su nombre completo), conforme a las buenas prácticas de gobierno corporativo, las disposiciones estatutarias de la Sociedad, el Código de Gobierno Corporativo, el Reglamento Interno del Consejo de Administración de la Sociedad (el “Consejo de Administración”), y las disposiciones del Reglamento de Gobierno Corporativo emitido por el Consejo Nacional del Mercado de Valores mediante resolución única de fecha 2 de abril de 2019 (R-CNMV-2019-11-MV) (el “Reglamento de Gobierno Corporativo”).

De igual modo, este Reglamento tiene como objetivo reglar las reuniones de dicho órgano, sus integrantes, las formalidades, requisitos de quórum, convocatorias, mecanismo para la toma de decisiones y demás procedimientos a tomar en consideración para su operatividad.

EL COMITÉ DE NOMBRAMIENTOS Y REMUNERACIONES


1. Misión del Comité de Nombramientos y Remuneraciones

La misión principal del Comité es apoyar al Consejo de Administración en el ejercicio de sus funciones relacionadas con las materias de nombramientos y remuneración de los miembros del Consejo de Administración y Alta Gerencia de la Sociedad (según estos términos se definen sucesivamente).

Para los fines del presente Reglamento, los términos que se indican a continuación tendrán los significados siguientes:

“**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 la Sociedad que han sido previamente aprobadas por el Consejo de Administración y/o el Comité Ejecutivo.

“**Bloques de Accionistas**” se refiere a las personas físicas o jurídicas que: (i) se conviertan en accionistas de la Sociedad en virtud de la suscripción de acciones emitidas mediante ampliación de capital a través de la oferta pública autorizada mediante resolución única de la Superintendencia del Mercado de Valores de fecha cuatro (4) de abril de dos mil veintidós (2022), por un total de hasta treinta y ocho millones setecientos veintiún mil doscientos veinte (38,721,220) acciones, y colocadas en el mercado de valores dominicano mediante colocación primaria de valores (las “Acciones de Oferta Pública”); y, (ii) alcancen, de manera individual o en conjunto con otros accionistas suscriptores de Acciones de Oferta Pública, al menos un diez por ciento (10%) de participación accionaria en el Capital Social Suscrito y Pagado de la Sociedad en virtud de la suscripción y, respecto a, dichas Acciones de Oferta Pública.

 César Iglesias	Gobierno Corporativo	Versión 3.0
CISA.GC.RICNR.003	Reglamento Interno del Comité de Nombramientos y Remuneraciones	Fecha 20/7/2023 Página 3 de 15

“**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.

“**Consejeros**” se refiere a los miembros del Consejo de Administración.

“**Consejeros Externos Independientes**” se refiere a aquellas personas de reconocido prestigio profesional que puedan aportar su experiencia y conocimiento para la administración de la Sociedad y cuya vinculación con ésta, sus accionistas consejeros y miembros de la alta gerencia se circunscribe exclusivamente a la condición de miembro del Consejo de Administración.


“**Consejeros Externos Patrimoniales**” se refiere a los accionistas o representantes de accionistas, personas físicas o jurídicas o personas que tienen una relación personal o profesional con los accionistas, que no están vinculados laboralmente con la Sociedad y son ajenas a la gestión diaria de la misma y cuya pertenencia al Consejo de Administración se deriva, directa o indirectamente, de la participación patrimonial en el capital de la Sociedad o de la voluntad de un accionista concreto o conjunto de accionistas actuando de forma concertada.

“**Consejeros Internos o Ejecutivos del Consejo de Administración**” se refiere a aquellos miembros, accionistas o no, que mantienen con la Sociedad una relación laboral estable y remunerada con competencias ejecutivas y funciones de alta dirección en la Sociedad o sus empresas vinculadas.

“**Consejo de Administración**” se refiere al órgano de la Sociedad 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 la Sociedad, dentro de los límites del objeto social y bajo reserva de aquellos poderes expresamente atribuidos por la Ley General de Sociedades Comerciales y Empresas Individuales de Responsabilidad Limitada Núm. 479-08 y sus modificaciones, a las Asambleas Generales de Accionistas. Los administradores podrán ser personas físicas o jurídicas, excepto por el Presidente del Consejo de Administración, posición que solo podrá ser ocupada por una persona física, bajo pena de nulidad de la designación.

El Consejo de Administración estará compuesto por un número impar, de no menos de cinco (5) miembros y con un máximo de once (11) miembros, los cuales podrán o no ser accionistas de la Sociedad. Habrá dos (2) posiciones en el Consejo de Administración reservadas para ser ocupadas por Consejeros Externos Patrimoniales que representen los intereses de Bloques de Accionistas. En todo momento, una quinta parte (1/5) parte del Consejo de Administración estará compuesta por miembros externos independientes conforme lo estipulado por la Ley del Mercado de Valores Núm. 249-17 y el Reglamento de Gobierno Corporativo. Los siguientes perfiles deberán encontrarse en el Consejo de Administración:

- a) Derecho;
- b) Finanzas o mercado de valores;

 César Iglesias	Gobierno Corporativo	Versión 3.0
CISA.GC.RICNR.003	Reglamento Interno del Comité de Nombramientos y Remuneraciones	Fecha 20/7/2023 Página 4 de 15

- c) Análisis y manejo de riesgos; y
- d) Contabilidad y auditoría.


2. Composición del Comité

Los miembros del Comité, así como el presidente y secretario de este, serán designados mediante resolución del Consejo de Administración o por acta de consentimiento unánime del Consejo de Administración. El Comité deberá ser conformado de tal forma que permita que este ejerza sus competencias con independencia y la apropiada autoridad.

El Comité estará compuesto exclusivamente por miembros Consejeros Externos Patrimoniales y Consejeros Externos Independientes, y contará con un mínimo de tres (3) integrantes, al igual que por un invitado permanente, el Director de Recursos Humanos, quien participará en las reuniones del Comité con voz pero sin voto. Cuando menos uno (1) de los integrantes del Comité y el invitado permanente deberán contar con conocimientos en estrategia, recursos humanos, política salarial o materias afines, con un nivel suficiente para entender el alcance y la complejidad que estas materias representan en la Sociedad y les permita pronunciarse con rigor sobre los temas de competencia del Comité. Adicionalmente, uno (1) de los integrantes del Comité deberá ser uno de los Consejeros Externos Patrimoniales representante de los intereses de cualesquiera de los Bloques de Accionistas, en caso de existir.

Los miembros del Comité deberán ser personas que no ostenten un carácter ejecutivo en la Sociedad (es decir, que ejerzan funciones internas en la Sociedad), ni tener una relación con ningún individuo que, en opinión de los Consejeros, pueda interferir con el ejercicio independiente de sus responsabilidades como miembro del Comité. Las siguientes personas no podrán ser reconocidas como independientes:

- a. Un Consejero que sea o haya sido empleado(a) de la Sociedad durante los últimos tres (3) años;
- b. Un Consejero o cualquier pariente de esta persona con relación hasta el segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad, que haya aceptado compensación alguna por parte de la Sociedad en exceso de USD 120,000.00, durante cualquier período de doce (12) meses consecutivos durante los tres (3) años precedentes a su nombramiento como Consejero, siempre que sea diferente a:
 - i. Compensación por servicios al Consejo de Administración o cualquier comité de apoyo; o
 - ii. Compensación pagada a un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad por ser empleado de la Sociedad.
- c. Un Consejero que esté emparentado hasta el segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad con alguien que sea o haya sido Consejero o parte de la Alta Gerencia durante los últimos tres (3) años;

 César Iglesias	Gobierno Corporativo	Versión 3.0
CISA.GC.RICNR.003	Reglamento Interno del Comité de Nombramientos y Remuneraciones	Fecha 20/7/2023 Página 5 de 15

- d. Un Consejero que sea un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad de un accionista, un accionista mayoritario, de otro miembro del consejo de administración o de la alta gerencia de alguna organización de la cual la Sociedad haya recibido o pagado por servicios o por propiedades, en la actualidad o en los últimos tres (3) años fiscales que represente un importe mayor al 5% de las ganancias brutas anuales del receptor de los fondos para ese año o USD 200,000.00, el importe que sea mayor, exceptuando inversiones en valores emitidos por la Sociedad o contribuciones sin fines de lucro;
- e. Un Consejero de la Sociedad, o un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad de este Consejero, que sea miembro del consejo de administración o parte de la alta gerencia en otra entidad en la que en cualquier momento durante los últimos tres (3) años cualquier miembro del Consejo de Administración o de la Alta Gerencia de la Sociedad participaron como miembro del comité de nombramientos y remuneraciones de dicha entidad;
- f. Un Consejero que sea, o que tenga un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad que sea actualmente socio o accionista del auditor externo de la Sociedad, o que fue empleado o accionista del auditor externo que realizó la auditoría externa de la Sociedad durante uno o varios de los últimos tres (3) años;
- g. Un Consejero que se encuentre vinculado a la Sociedad o a sus vinculados, en contradicción con las disposiciones de los artículos 225 de la Ley del Mercado de Valores Núm. 249-17 y 51 del Reglamento de Gobierno Corporativo¹.

¹ Artículo 225 de la Ley del Mercado de Valores Núm. 249-17. Los miembros externos independientes y, en su caso, los respectivos suplentes, deberán ser seleccionados por su experiencia, capacidad y prestigio profesional, considerando además que puedan desempeñar sus funciones libres de conflictos de interés y sin estar supeditados, directa o indirectamente, a intereses personales, patrimoniales o económicos. Para los fines de la ley, no se considerarán miembros independientes las personas relacionadas a la sociedad cotizada y a sus vinculados.

Artículo 51 del Reglamento de Gobierno Corporativo. Además de los requisitos previstos en el artículo 225 de la ley del mercado de valores, para que un miembro del Consejo de Administración pueda ser calificado como Consejero Externo Independiente, el candidato propuesto debe cumplir con los criterios siguientes: I. Independencia de los accionistas de la sociedad.

a) No tener una participación mayor al tres por ciento (3%), de manera directa o indirecta, en la sociedad o de alguna empresa del grupo financiero al que pertenece la sociedad.

b) No ser ni haber sido en los (últimos tres (3) años miembro del consejo o accionista significativo de una empresa individual que sea accionista de la sociedad o de alguna empresa del grupo financiero al que pertenece la sociedad.


c) No ser empleado de un accionista persona física del participante del mercado de valores e de alguna empresa del grupo financiero al que pertenece el participante.

II. Independencia del participante del mercado de valores y de los miembros externos patrimoniales del consejo.

a) No haber tenido en el (último año relación directa de negocio comercial o contractual de cualquier naturaleza y que carácter significativo ve con la sociedad o alguna empresa del grupo financiero al que pertenece la sociedad.

b) No haber tenido en el último año relación indirecta (a través de sociedades) de negocio comercial o contractual de cualquier naturaleza y de carácter significativo con la sociedad o alguna empresa del grupo financiero al que pertenece la sociedad.

c) No ser directivo o empleado de sociedades que mantengan relaciones de negocio comercial o contractual de cualquier naturaleza y de carácter significativo con la sociedad o empresas del grupo financiero al que pertenece la sociedad.

 César Iglesias	Gobierno Corporativo	Versión 3.0
CISA.GC.RICNR.003	Reglamento Interno del Comité de Nombramientos y Remuneraciones	Fecha 20/7/2023 Página 6 de 15

El Consejo de Administración, por medio del Comité, será el encargado de realizar la evaluación de los requisitos de independencia y otros requisitos exigibles para ser miembro del Consejo. El informe en el que se concrete el proceso de evaluación de los candidatos deberá ser presentado al Consejo de Administración y puesto a disposición de los accionistas previo a la reunión de la Asamblea de Accionistas en la que se deban elegir los miembros del Consejo de Administración.

El Comité podrá obtener apoyo, puntual o de forma permanente, de miembros de la Alta Gerencia con experiencia sobre las materias de competencia o de expertos externos que, a juicio del Comité, puedan contribuir a un mejor funcionamiento.

3. Condiciones para ser Miembro del Comité

i) Condiciones Mínimas: Los miembros del Comité deberán reunir las siguientes condiciones mínimas:

- a. Ser profesional en el área económica, derecho, financiera, empresarial o de gestión humana;
- b. De intachable reputación; y
- c. De solvencia probada.

ii) Inhabilidades para ser Miembro del Comité: no podrán ser miembros del Comité:

- a. Los menores no emancipados;
- b. Los que fueren legalmente incapaces o interdictos;
- c. Los que hayan sido condenados por infracciones criminales y por bancarrota simple o fraudulenta en virtud de una sentencia irrevocable;

d) No haber sido en los últimos tres (3) años ejecutivo principal o empleado en la sociedad o en empresas del grupo financiero al que pertenece la sociedad.

c) No recibir de la sociedad o cualquier empresa de grupo financiero al que pertenece la sociedad cualquier remuneración o beneficio distinto de la remuneración para ser miembro del consejo de la sociedad.

III. No parentesco.

a) No tener relación de parentesco próximo con accionistas significativos de la sociedad o de empresas del grupo financiero al que pertenece la sociedad.

b) No tener relación de parentesco próximo con miembros externos patrimoniales del consejo de administración de la sociedad o de las empresas del grupo financiero al que pertenece la sociedad.

c) No tener relación de parentesco próximo con miembros de la alta gerencia de la sociedad o de empresas del grupo financiero al que pertenece la sociedad.

Párrafo. Se entenderá que existe parentesco próximo cuando se trate del cónyuge o pareja en unión libre y parientes dentro del segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad.


I V. No relaciones con empresas comunes con miembros del consejo.

a) No ser miembro del consejo o ejecutivo de una empresa cualquiera en la que algún miembro del consejo o de la alta gerencia de la sociedad sea miembro externo.

V. independencia de los auditores externos.

a) No ser o haber sido durante los últimos tres (3) años, socio o empleado de la firma de auditoría externa de la sociedad o empresas del grupo financiero al que pertenece la sociedad.

Párrafo I. Se entenderá por significativa la relación de negocios de cualquier naturaleza cuando se hubieran cruzado facturas o pagos por un valor superior al diez por ciento (10%) de los ingresos anuales de cualquiera de las partes.

	Gobierno Corporativo	Versión 3.0
CISA.GC.RICNR.003	Reglamento Interno del Comité de Nombramientos y Remuneraciones	Fecha 20/7/2023 Página 7 de 15

- d. Las personas que en virtud de una decisión judicial o administrativa definitiva se les haya inhabilitado para el ejercicio de la actividad comercial; y
- e. Los funcionarios al servicio de la administración pública con funciones a su cargo relacionadas con las actividades propias de la Sociedad.

4. Formalidades para la Celebración de las Reuniones del Comité

- i) **Reuniones:** El Comité se reunirá trimestralmente de manera ordinaria y, de forma extraordinaria, en virtud de convocatoria del presidente del Comité, tan a menudo como el interés social de la Sociedad así lo exija, en el asiento social, o en el lugar señalado en la convocatoria.


La convocatoria deberá ser realizada por lo menos cinco (5) días calendario de anticipación a la fecha propuesta para la reunión y deberá ser hecha en forma de circular, por un medio físico o electrónico que deje constancia de su recibo, con la indicación del orden del día. Si todos los miembros del Comité estuvieren presentes y de acuerdo, el Comité podrá deliberar válidamente sin necesidad de convocatoria.

Un número de miembros del Comité que represente por lo menos la mitad del total de sus miembros, podrá por sí mismo proceder válidamente a la convocatoria del Comité, todas las veces que lo considere necesario, y el interés de la Sociedad así lo exija, en cuyo caso observarán las mismas formalidades que el presidente del Comité para la convocatoria.

Las resoluciones del Comité podrán ser adoptadas en un acta unánime sin necesidad de reunión presencial siempre las resoluciones adoptadas consten en un acta firmada por todos los miembros del Comité.

El Comité remitirá informes regularmente al Consejo de Administración respecto de la celebración de sus reuniones y las decisiones adoptadas; y presentará un informe de rendición de cuentas anual al Consejo de Administración para fines de que sea incluido en el informe anual de gobierno corporativo de la Sociedad.

- ii) **Cuórum:** La presencia efectiva de la mayoría de los miembros del Comité es necesaria para la validez de sus deliberaciones, y a falta de este cuórum, la sesión quedará levantada para celebrarse el día que fije el presidente del Comité.
- iii) **Votos:** Las decisiones del Comité se tomarán por el voto afirmativo de la mayoría simple de sus miembros presentes en la reunión.
- iv) **Actas:** Las decisiones del Comité se comprobarán por actas inscritas en un registro especial físico o electrónico, que certificará el presidente del Comité y firmarán todos los miembros del Comité presentes. El secretario del Comité será el encargado de redactar las actas tendrá bajo su custodia el libro de actas del Comité. Las copias y extractos de dichas actas harán fe cuando estén certificadas por el presidente del Comité. Dichas actas deberán estar a disposición de la Superintendencia del Mercado de Valores, en caso de que esta las requiera.

 César Iglesias	Gobierno Corporativo	Versión 3.0
CISA.GC.RICNR.003	Reglamento Interno del Comité de Nombramientos y Remuneraciones	Fecha 20/7/2023 Página 8 de 15

El acta de la reunión indicará los nombres y las demás generales de los miembros presentes, excusados o ausentes y del invitado permanente. El acta también deberá dejar constancia de la presencia o ausencia de las personas convocadas a la reunión en virtud de alguna disposición legal, así como de la presencia de cualquier otra persona que, por acuerdo del Comité, haya asistido a la reunión, incluyendo el auditor interno.


No obstante lo anterior, todas las decisiones del Comité podrán ser adoptadas en un acta suscrita por todos los miembros sin necesidad de reunión presencial, pudiendo el voto ser expresado a través de cualquier medio electrónico o digital. Asimismo, para estos casos, las decisiones serán tomadas por mayoría y la voluntad del miembro participante deberá manifestarse expresamente mediante el medio de comunicación simultánea utilizado y así se ha de hacer constar en el acta posterior correspondiente. Los acuerdos tomados deberán ser notificados por escrito en el transcurso de las veinticuatro (24) horas siguientes, a todos los miembros del Comité, quienes por el mismo medio deberán retornar acuse de recibo. Estas decisiones tendrán la misma fuerza y efecto que las que hubieren sido adoptadas en una reunión del Comité. En todos estos casos las deliberaciones del Comité serán comprobadas por un acta debidamente firmada por todos los miembros del Comité.

5. Remoción y Renuncia de Miembros del Comité

- i) Vacante: En caso de presentarse una vacante en el Comité, por renuncia o cualquier otra causa, dicha posición quedará vacante hasta la próxima reunión del Consejo de Administración, a menos que el Comité quedase reducido a menos del número mínimo establecido por el Reglamento de Gobierno Corporativo (i.e., mínimo 3 integrantes). En caso de reducción de los miembros por debajo del mínimo establecido por el Reglamento de Gobierno Corporativo, los miembros restantes deberán solicitar al Presidente del Consejo de Administración que dicho foro sea convocado para que proceda con los nombramientos a los fines de completar los miembros de dicho Comité.

En caso de que un miembro del Comité renuncie, deberá poner por escrito las razones de su renuncia.

- ii) Remoción: Algún miembro del Comité sólo podrá proponer al Consejo de Administración la remoción de uno cualquiera de sus miembros en caso de incumplimiento con las disposiciones de los Estatutos Sociales de la Sociedad, y las leyes y regulaciones aplicables.
- iii) Licencia: El Comité podrá conceder licencia a sus miembros por un período que no exceda (3) reuniones. En estos casos, el Consejo de Administración designará un miembro suplente, el cual deberá reunir la misma condición del miembro a quien le han concedido la licencia (v.gr., miembro externo patrimonial o miembro externo independiente).

 César Iglesias	Gobierno Corporativo	Versión 3.0
CISA.GC.RICNR.003	Reglamento Interno del Comité de Nombramientos y Remuneraciones	Fecha 20/7/2023 Página 9 de 15

6. Remuneraciones de los Miembros del Comité

La compensación de los miembros del Comité será determinada según la política de remuneraciones y retribuciones para los miembros del Consejo de Administración y la Alta Gerencia.

7. Política General de Remuneración para los Miembros del Consejo de Administración y Alta Gerencia

El Consejo de Administración, el Comité Ejecutivo y el Comité de Nombramientos y Remuneraciones en el ejercicio de sus funciones, en lo que respecta a la determinación de las remuneraciones y retribuciones para los miembros del Consejo de Administración y de la Alta Gerencia, así como las propuestas de políticas de remuneraciones y retribuciones para los miembros del Consejo de Administración y la Alta Gerencia de la Sociedad, respectivamente, estarán regidos por los siguientes principios generales:

a) Gobernanza efectiva

- Vigilancia activa del diseño y operación del sistema de remuneraciones y retribuciones de la Sociedad.
- Monitoreo y revisión del sistema de remuneraciones y retribuciones para garantizar que esté operando conforme fue previsto.
- El personal de control financiero y de riesgos deberá ser independiente, tener la autoridad apropiada, y ser compensados de tal forma que sea independiente de las áreas de negocio que supervisan y proporcional al rol que desempeñan.


b) Alineación efectiva de las remuneraciones y retribuciones con la toma prudente de riesgos

- La compensación deberá ser ajustada al tipo de riesgo al que se expone el miembro del Consejo o de la Alta Gerencia.
- Los resultados de compensación deben ser simétricos con los resultados de riesgo.
- Los calendarios de pago de compensaciones deberán ser sensibles a la perspectiva temporal de riesgos.
- La combinación de efectivo, acciones y otras formas de compensación deben ser consistentes con la alineación de riesgo.

c) Supervisión efectiva y participación de grupos de interés

- Revisión rigurosa y sustentada de las prácticas de compensación, y atención a las deficiencias mediante acción supervisora.
- Divulgar información clara, comprensiva y oportuna sobre las prácticas de remuneración y retribución para facilitar la participación constructiva de los grupos de interés.

La retribución concreta de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad por su participación en calidad de miembro del Consejo de Administración de la Sociedad y/o de cualquier comité de apoyo del Consejo, será aprobada por la asamblea general de accionistas


 César Iglesias	Gobierno Corporativo	Versión 3.0
CISA.GC.RICNR.003	Reglamento Interno del Comité de Nombramientos y Remuneraciones	Fecha 20/7/2023 Página 10 de 15

competente. Dicha retribución será aprobada por la asamblea general de accionistas en montos totales respecto a cada tipo de compensación, siguiendo los lineamientos de la política de remuneraciones y retribuciones del Consejo de Administración y Alta Gerencia, y tomando en consideración las recomendaciones del Consejo de Administración al efecto. Las recomendaciones del Consejo podrán contar con las propuestas realizadas por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones al Consejo de Administración en ese sentido. Dichas recomendaciones deberán tomar en cuenta las condiciones imperantes en el mercado laboral correspondiente, al momento de realizar la recomendación, respecto a las retribuciones que perciben consejeros cuyos perfiles se ajustan a los criterios y necesidades de la Sociedad.

La distribución de la retribución aprobada por la asamblea general de accionistas competente a favor de los miembros del Consejo de Administración y de los comités de apoyo será determinada por el Consejo de Administración, bajo los lineamientos de la política de remuneraciones y retribuciones del Consejo de Administración y Alta Gerencia, tomando en consideración los periodos de publicación de información financiera al público general y evitando situaciones de conflictos de interés de conformidad con las disposiciones de la política de manejo de información privilegiada, operaciones con partes vinculadas y conflictos de interés. La determinación de la compensación del vicepresidente ejecutivo será determinada por el Comité Ejecutivo. Para los fines anteriores, el Consejo de Administración y el Comité Ejecutivo podrán consultar las recomendaciones del Comité de Nombramientos y Remuneraciones al efecto.

De conformidad con las disposiciones de los Estatutos Sociales de la Sociedad, el reglamento interno del Consejo de Administración y el reglamento interno del Comité Ejecutivo, el Consejo de Administración determinará la compensación general fija y/o variable de los miembros de la Alta Gerencia. Sobre la base de la compensación general aprobada por el Consejo de Administración para la Alta Gerencia, el Comité Ejecutivo determinará la compensación del ejecutivo principal y delega el establecimiento de los paquetes de compensación de los miembros de la Alta Gerencia en el vicepresidente ejecutivo, quien fijará los paquetes de compensación del resto de los integrantes de la Alta Gerencia dentro de los parámetros establecidos en la política de remuneraciones y retribuciones del Consejo de Administración y Alta Gerencia. Tanto para la determinación de la compensación del ejecutivo principal como para la del resto de los integrantes de la Alta Gerencia, el Comité Ejecutivo y el vicepresidente ejecutivo podrán apoyarse en las propuestas del Comité de Nombramientos y Remuneraciones al efecto.

La Sociedad podrá distribuir compensación variable a favor de los miembros de la Alta Gerencia, sujeto al cumplimiento de indicadores claves de desempeño (KPIs). Dicha compensación variable será distribuida de los fondos reservados para pagos de compensación variable a favor de los miembros de la Alta Gerencia. La distribución de dicha compensación variable será aprobada por el Comité Ejecutivo de la Sociedad y su entrega se realizará tomando en consideración los periodos de publicación de información financiera al público general. El Comité Ejecutivo asignará el importe específico de la compensación variable atribuible al ejecutivo principal y delega en el vicepresidente ejecutivo la asignación de los importes específicos de la compensación variable atribuible al resto de los miembros de la Alta Gerencia, según el cumplimiento de indicadores claves de desempeño (KPIs).


 César Iglesias	Gobierno Corporativo	Versión 3.0
CISA.GC.RICNR.003	Reglamento Interno del Comité de Nombramientos y Remuneraciones	Fecha 20/7/2023 Página 11 de 15

Cualquier remuneración, permanente o no, de los miembros del Consejo de Administración, miembros de los Comités del Consejo de Administración y los miembros de la Alta Gerencia de la Sociedad, podrá incluir una o a varias de las opciones listadas más adelante. El Consejo de Administración, con la recomendación del Comité de Nombramientos y Remuneraciones determinará la forma de distribución de la remuneración correspondiente, luego de haber recibido la aprobación de la asamblea general de accionistas competente del monto total de la retribución aplicable a distribuir, de acuerdo con las opciones siguientes:

- i. Pago en especie con acciones comunes de la Sociedad o con opciones para la adquisición de dichas acciones, sujeto al mecanismo autorizado por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones y a los límites de remuneración aprobados.
- ii. Sueldos fijos u otras remuneraciones por el desempeño de funciones técnicas, administrativas o concejales.
- iii. Una suma fija anual, a título de honorarios, por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y sus comités de apoyo.
- iv. Remuneraciones o beneficios excepcionales para contrataciones o mandatos especiales que sean de interés societario.
- v. Bonificaciones especiales por nueva contratación, relocalización, por término de contrato de trabajo o por objetivos cumplidos.

Al momento de realizar la evaluación mediante la cual se estructuran y se determinan las remuneraciones y las retribuciones a ser pagadas, se deberá considerar la condición financiera, las proyecciones futuras de la Sociedad, su exposición al riesgo y las condiciones imperantes en el mercado laboral correspondiente, al momento de realizar la evaluación y determinación, respecto a las remuneraciones y retribuciones que perciben consejeros y ejecutivos cuyos perfiles se ajustan a los criterios y necesidades de la Sociedad. En ese orden, se deberá promover la creación de incentivos atados a las remuneraciones y las retribuciones alineados con la creación de valor a largo plazo y contrarrestar riesgos. Por lo tanto, para la determinación del monto de las compensaciones variables y su asignación en la Sociedad se podrían tomar en cuenta aspectos como los riesgos actuales y potenciales a los que la Sociedad se expone considerando (i) el costo y la cantidad de capital requerido para solventar los riesgos tomados; (ii) el costo y la cantidad de riesgo de liquidez asumidos para conducir el negocio; y (iii) la consistencia en el tiempo y probabilidad de la incorporación de futuros beneficios a los beneficios actuales. Las retribuciones basadas en desempeño podrán ser determinadas conforme al alcance de indicadores claves de desempeño (“KPIs”) y las contribuciones realizadas, considerando también la antigüedad, experiencia y/o el nivel de responsabilidad del Consejero o miembro de la Alta Gerencia en cuestión.

Tanto el Consejo de Administración como el Comité Ejecutivo y el Comité de Nombramientos y Remuneraciones velarán por la correcta implementación de la política de remuneraciones y


 César Iglesias	Gobierno Corporativo	Versión 3.0
CISA.GC.RICNR.003	Reglamento Interno del Comité de Nombramientos y Remuneraciones	Fecha 20/7/2023 Página 12 de 15

retribuciones tanto de los miembros del Consejo como de la Alta Gerencia, así como por su revisión periódica para verificar la efectividad de la misma. En ese sentido, en caso de identificarse deficiencias, se procederá oportunamente con acciones correctivas apropiadas tendentes a contrarrestar riesgos y garantizar la creación de valor a largo plazo.


8. Funciones del Comité de Nombramientos y Remuneraciones

Son funciones del Comité las siguientes:

- a) Informar en la Asamblea General de Accionistas sobre sus actuaciones y atender las cuestiones que les planteen los accionistas en materias de su competencia;
- b) Proponer y revisar los perfiles y los criterios que deben seguirse para la composición del Consejo de Administración. El Comité será responsable de revisar anualmente los criterios, las habilidades requeridas y la composición del Consejo de Administración;
- c) Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia de los candidatos propuestos a miembro del consejo y rendirle los resultados de dicha evaluación al Consejo de Administración;
- d) Informar, cuando corresponda, de la calificación de independiente de los candidatos a miembro del Consejo de Administración, para su propuesta a la Asamblea General de Accionistas por parte del Consejo de Administración o directamente por los accionistas;
- e) En los casos de reelección o ratificación de miembros del Consejo de Administración, formular una propuesta de evaluación del trabajo desempeñado y la dedicación efectiva al cargo durante el último periodo;
- f) Informar al Consejo de Administración aquellos casos de miembros que puedan afectar negativamente el funcionamiento del Consejo de Administración o la reputación de la Sociedad y, en particular, cuando se incurra en alguno de los supuestos de incompatibilidad, inhabilidad o prohibición legal;
- g) Proponer al Consejo de Administración la política de sucesión de los miembros del Consejo de Administración y la Alta Gerencia y demás posiciones clave de la sociedad;
- h) Evaluar a los candidatos, proponer el nombramiento y remoción del ejecutivo principal de la Sociedad;
- i) Apoyar en la identificación de individuos calificados para formar parte del Consejo de Administración;
- j) Requerir la contratación de oficinas de reclutamiento de Consejeros y de ejecutivos para formar parte de la Alta Gerencia, incluyendo autorizar el pago de los honorarios acordados con las oficinas de reclutamiento;

 César Iglesias	Gobierno Corporativo	Versión 3.0
CISA.GC.RICNR.003	Reglamento Interno del Comité de Nombramientos y Remuneraciones	Fecha 20/7/2023 Página 13 de 15

- k) Recomendar al Consejo de Administración y Comité Ejecutivo las personas a ser nominadas para elección como miembros del Consejo de Administración por ante la Asamblea de Accionistas, tomando en cuenta los candidatos propuestos por los accionistas (lo cual incluye a los Bloques de Accionistas);
- l) Supervisar en una base anual la ejecución de la autoevaluación del Consejo de Administración y de los comités de apoyo (lo cual incluye una autoevaluación del propio Comité) para determinar que estos están funcionando de manera efectiva;
- m) Asistir al Comité Ejecutivo, en caso de que dicho órgano lo requiera, en la revisión y aprobación, en una base anual, de las metas y objetivos corporativos relevantes para la compensación del ejecutivo principal, así como en la evaluación del desempeño de dicho ejecutivo principal a la luz de las metas y objetivos corporativos fijados y, en ese sentido, en la determinación de la compensación del ejecutivo principal basado en su evaluación;
- n) Asistir al vicepresidente ejecutivo, en ocasión que dicho ejecutivo lo requiera, en la revisión y determinación de la compensación de los otros miembros de la Alta Gerencia, incluyendo los salarios, bonos o incentivos, paquetes de terminación de relación laboral y cualquier otra forma de compensación;
- o) Orientar y recomendar al Comité Ejecutivo, en caso de que dicho órgano lo requiera, respecto a planes de incentivos accionarios de la Sociedad, acciones con opción de compra para los empleados o cualquier otro plan de beneficios relacionado con acciones de la Sociedad;
- p) Consultar con asesores legales o asesores de compensación sobre cualquier asunto que sea necesario para agotar las responsabilidades del Comité, manteniendo los factores de independencia aplicables. El Comité será responsable de la supervisión del trabajo realizado por los asesores contratados por la Sociedad;
- q) Asistir al Comité Ejecutivo, en caso de que dicho órgano lo requiera, con la preparación de las evaluaciones de desempeño de los miembros de la Alta Gerencia. El Comité podrá sugerir la frecuencia de las evaluaciones y, en ocasión que el Comité Ejecutivo se lo solicite, supervisará su conducción;
- r) Proponer los criterios objetivos por los cuales la Sociedad contrata y remunera a los miembros de la Alta Gerencia;
- s) Proponer al Consejo de Administración la política de remuneración de los miembros del Consejo de Administración, y la política de remuneración de la Alta Gerencia;
- t) Proponer al Consejo de Administración, dentro del marco de la política de remuneración de los miembros del Consejo de Administración, la cuantía individual de las retribuciones de los miembros del Consejo de Administración;


 César Iglesias	Gobierno Corporativo	Versión 3.0
CISA.GC.RICNR.003	Reglamento Interno del Comité de Nombramientos y Remuneraciones	Fecha 20/7/2023 Página 14 de 15

- u) Asegurar la observancia de la política de remuneración de los miembros del Consejo de Administración y Alta Gerencia, así como la transparencia y revelación de sus retribuciones;
- v) Revisar periódicamente los programas de remuneración de los miembros del Consejo de Administración y de la Alta Gerencia y hacer las recomendaciones pertinentes al Consejo de Administración;
- w) Formular el informe anual sobre la política de remuneración de los miembros del Consejo de Administración, la política de remuneración de la Alta Gerencia y la gestión anual del Comité;
- x) Autoevaluar el desempeño del Comité de forma anual y reportar sus resultados al Consejo de Administración;
- y) Apoyar al presidente del Consejo de Administración en la realización de la evaluación anual de dicho órgano y de sus comités, revisar los resultados del proceso y formular sugerencias para el mejor funcionamiento del mismo;
- z) Asistir al Comité Ejecutivo, en ocasión que dicho órgano se lo requiera, en la supervisión de los planes de sucesión de la Alta Gerencia, liderando la transición pertinente ante una vacante no planeada, en caso de ser necesario;
- aa) Conocer y evaluar las propuestas de la Alta Gerencia con relación a la política de recursos humanos de la Sociedad e informar al Consejo de Administración con anterioridad a su aprobación;
- bb) Proponer al Consejo de Administración, en coordinación con el comité de riesgos, medidas de protección de la responsabilidad de los miembros del Consejo, lo cual pudiera incluir y no estar limitado a, la contratación de pólizas de seguros; y,
- cc) Llevar a cabo toda atribución que haya sido delegada por el Consejo de Administración y que sea compatible con el objeto de este Comité.

9. Funciones del Presidente del Comité

El presidente es quien dirige las reuniones del Comité y dentro de sus atribuciones y facultades se encuentran las siguientes:

- i) Presidir las reuniones del Comité;
- ii) Ejecutar y velar por el cumplimiento y fiel ejecución de las disposiciones y acuerdos tomados en la Asamblea General de Accionistas, por el Consejo de Administración o por el Comité respecto a asuntos relacionados con el presente Reglamento;
- iii) Convocar las reuniones ordinarias y/o extraordinarias del Comité; y

 César Iglesias	Gobierno Corporativo	Versión 3.0
CISA.GC.RICNR.003	Reglamento Interno del Comité de Nombramientos y Remuneraciones	Fecha 20/7/2023 Página 15 de 15

- iv) Rendir a la Asamblea General Ordinaria de los Accionistas de la Sociedad las cuentas por el trabajo realizado cuando esto le sea requerido y regularmente al Consejo de Administración.

10. Funciones del Secretario del Comité

El secretario del Comité ejercerá las funciones de secretario de las reuniones del Comité, y si dicho funcionario no asistiere a la reunión, el presidente del Comité designará la persona que desempeñará dicho cargo en esa reunión.

Dentro de sus atribuciones y facultades se encuentran las siguientes:

- i) Redactar las actas de las reuniones del Comité y conservarlas en buen orden y estado en el domicilio social o en el lugar que sea determinado por el órgano societario competente;
- ii) Reflejar debidamente en los libros de actas el desarrollo de las sesiones del Comité, la nómina de asistencia, así como expedir las copias ordenadas por el presidente del Comité;
- iii) Velar por la legalidad formal y material de las actuaciones del Comité, y garantizar que los procedimientos y reglas de gobierno corporativo relacionados al Comité sean respetados y regularmente revisados;
- iv) Comprobar la regularidad reglamentaria de las actuaciones del Comité, y velar porque el Comité exija el cumplimiento de las disposiciones emanadas de los organismos reguladores y la consideración, en su caso, de sus recomendaciones;
- v) Conservar en buen orden los documentos soporte de las reuniones del Comité; y
- vi) Ejercer las demás funciones que le confiera el Consejo de Administración o el presidente del Comité.

11. Modificación del Reglamento

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

Las modificaciones deben ser remitidas a la Superintendencia del Mercado de Valores para fines de revisión e inscripción en el Registro del Mercado de Valores.