



REGLAMENTO DEL DIRECTORIO



TABLA DE CONTENIDOS

Tabla de contenidos	2
Título I. Aspectos generales.....	4
Artículo 1.- Finalidad y alcance	4
Artículo 2.- Aprobación y modificación	4
Artículo 3.- Vigencia e interpretación del Reglamento	4
Artículo 4.- Publicación y difusión	4
Artículo 5.- Marco normativo	4
Título II. Composición y competencias	5
Artículo 6.- Estructura y Composición.....	5
Artículo 7.- Categorías de directores.....	5
Artículo 8.- Comités del Directorio	6
Artículo 9.- Competencias del Directorio.....	6
Artículo 10.- Competencias del Presidente, Vicepresidente y Secretario	6
Artículo 11.- Del Gerente General y la Alta Gerencia	7
Título III. Funcionamiento del Directorio	8
Artículo 12.- Plan de trabajo del Directorio.....	8
Artículo 13.- Convocatoria y envío de información.....	8
Artículo 14.- Sesiones no presenciales	8
Artículo 15.- Quórum, adopción de acuerdos y actas.....	8
Artículo 16.- Evaluación del Directorio.....	9
Título IV. Nombramiento, vacancia y planes de sucesión	9
Artículo 17.- Nombramiento de los Directores	9
Artículo 18.- Vacancia.....	9
Artículo 19.- Planes de sucesión	9
Título V. Deberes y derechos de los directores.....	10
Artículo 20.- Deber de diligencia	10
Artículo 21.- Deber de lealtad.....	10
Artículo 22.- Deber de no competencia.....	10
Artículo 23.- Deber de confidencialidad.....	11
Artículo 24.- Deber de no utilización de los activos sociales.....	11
Artículo 25.- Derecho a la información.....	11
Artículo 26.- Derecho al asesoramiento de expertos	11
Artículo 27.- Derecho a programas de inducción.....	12
Artículo 28.- Derecho a retribución.....	12
Título VI. Conflictos de interés.....	12

Artículo 29.- Conflictos de Interés.....	12
Anexo I Procedimiento de Evaluación de la Idoneidad de los Candidatos a Directores	13
Anexo II Auto-declaración de la Independencia de los Directores	17
Anexo III Plan de Trabajo del Directorio	18
Anexo IV Política de Sucesión para el Directorio y la Alta Gerencia	20
Anexo V Programa de Inducción para Directores Nuevos.....	23
Anexo VI Política de Administración de Conflictos de Interés al Interior del Directorio	25

Título I. Aspectos generales

Artículo1. - Finalidad y alcance

- 1.1. El presente reglamento tiene por objeto regular, bajo los principios del buen gobierno corporativo, las condiciones y procedimientos relacionados al funcionamiento del Directorio de APC CORPORACIÓN S.A. (en adelante, “La Sociedad”), como órgano de administración, así como las normas de conducta de sus miembros, conforme a lo establecido en la Ley y en el Estatuto.
- 1.2. Este Reglamento es de aplicación al Directorio, a los directores y a los comités del Directorio.

Artículo2.- Aprobación y modificación

- 2.1. El Directorio de la Sociedad es responsable de la aprobación y/o modificación del presente Reglamento.
- 2.2. Sin perjuicio de lo mencionado en el párrafo anterior, se podrá someter el presente Reglamento a la aprobación de la Junta General de Accionistas.

Artículo3.- Vigencia e interpretación del Reglamento

- 3.1. El presente Reglamento entrará en vigor a partir de su aprobación por el Directorio o la Junta General de Accionistas, según sea el caso.
- 3.2. El Reglamento tiene vigencia indefinida.
- 3.3. El Reglamento se interpretará de acuerdo a la Ley y al Estatuto. El Directorio de la Sociedad estará a cargo de la interpretación del Reglamento en caso de duda. De existir alguna discrepancia entre lo establecido en este Reglamento y el Estatuto, prevalecerá siempre lo dispuesto por éste último.

Artículo4.- Publicación y difusión

- 4.1. El Reglamento estará a disposición de los accionistas, inversionistas y demás grupos de interés de la Sociedad, en el domicilio social y en la página web corporativa de la Sociedad.
- 4.2. El Directorio será el responsable de mantener actualizado el Reglamento, poniendo a disposición de los grupos de interés mencionados, la última versión del mismo.

Artículo5.- Marco normativo

El presente reglamento ha sido elaborado teniendo en cuenta la siguiente normativa:

- 5.1. Ley 26887 - Ley General de Sociedades. Perú, 1997 (En adelante “La Ley”)
- 5.2. Estatuto Social de APC CORPORACIÓN S.A. (En adelante “El Estatuto”)
- 5.3. Principios de Gobierno Corporativo. OECD, 2015.
- 5.4. Lineamientos para un Código Latinoamericano de Gobierno Corporativo. CAF, 2013.
- 5.5. Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas. SMV (Perú), 2013.
- 5.6. Metodología de Validación para el Índice de Buen Gobierno Corporativo (IBGC) de la Bolsa de Valores de Lima. BVL, 2015.

Título II. Composición y competencias

Artículo 6.- Estructura y Composición

- 6.1. De acuerdo al Estatuto, el Directorio de la Sociedad está conformado por no menos de tres (3) ni más de siete (7) miembros, siendo elegidos por un periodo de tres (3) años.
- 6.2. El número de directores debe ser fijado por la Junta General de Accionistas, previamente a la elección del nuevo Directorio, cuando ello corresponda de acuerdo al Estatuto.
- 6.3. La sociedad evitará la designación de directores suplentes y/o alternos.
- 6.4. El Directorio estará constituido por al menos un tercio (1/3) de directores independientes, los cuales cumplen con los criterios estipulados en la definición de director independiente de la Sociedad, incluidos en el presente Reglamento.
- 6.5. El Directorio contará con un Presidente, un Vicepresidente y un Secretario, quienes serán elegidos en su primera sesión.
- 6.6. La sociedad divulga en su página web, los nombres de los Directores, su calidad de independencia y sus hojas de vida, entre otros aspectos relevantes.

Artículo 7.- Categorías de directores

- 7.1. Con el propósito de representar fielmente la estructura accionarial de la Sociedad, el Directorio podría contar con distintas categorías de miembros en su seno, cada una de las cuales, en última instancia, representará una visión distinta de acuerdo al origen de su nombramiento. En ese sentido, los directores pueden ser internos o externos, estos últimos a su vez pueden ser patrimoniales o independientes.
- 7.2. Los directores ejecutivos¹ son aquellos con competencias ejecutivas y funciones de alta dirección en la sociedad.
- 7.3. Los directores externos son aquellos que, sin estar vinculados a la gestión ordinaria de la Sociedad, representan el conjunto de los intereses generales y difusos que concurren en ella, así como el de accionistas significativos. Esta categoría se descompone, a su vez, en las siguientes sub-categorías:
 - a. Directores Patrimoniales²: Son los representantes de accionistas personas jurídicas, y/o personas físicas propietarias de acciones de la sociedad, y/o personas propuestas por los anteriores o que tengan con los accionistas una relación personal o profesional, que no están vinculados laboralmente con la sociedad y cuya pertenencia al Directorio se deriva, directa o indirectamente, de la participación patrimonial en el capital de la Sociedad y de la voluntad de un accionista concreto o conjunto de accionistas actuando de forma concertada.
 - b. Directores Independientes: Son aquellos seleccionados por su trayectoria profesional, honorabilidad, suficiencia e independencia económica y desvinculación con la sociedad, sus accionistas o directivos.
- 7.4. Adicionalmente, la Sociedad ha establecido las siguientes condiciones mínimas que deberán cumplir los directores independientes:
 - a. No ser director o empleado de una empresa del mismo grupo empresarial de la Sociedad, salvo que hubieran transcurrido 3 o 5 años, respectivamente, desde el cese en esa relación.
 - b. 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.
 - c. No ser cónyuge, ni tener relación de parentesco en primer o segundo grado de consanguinidad, o en primer grado de afinidad, con accionistas mayoritarios o

¹ Conocidos también como directores internos.

² Conocidos también como directores accionistas o directores propietarios.

- controlantes, miembros del directorio representantes de accionistas mayoritarios o controlantes o de la Alta Gerencia de la Sociedad (CEO o CFO).
- d. No haber sido en los últimos ocho (8) años miembros de la Alta Gerencia o empleados en la Sociedad.
 - e. No haber sido durante los últimos tres (3) años, socio o empleado del Auditor externo o del Auditor de cualquier sociedad de su mismo grupo.
- 7.5. La propuesta de nombramiento de un director independiente deberá acompañarse de una declaración del Directorio, que indique que el candidato cumple los criterios de independencia estipulados anteriormente. Dicha declaración forma parte del Procedimiento de Evaluación de la Idoneidad de los Candidatos a Directores, incluido en el anexo I del presente Reglamento.
- 7.6. Adicionalmente, una vez realizada la elección de un director independiente, este debe firmar una auto-declaración de independencia, de acuerdo al formato Auto-declaración de la Independencia de los Directores, incluido en el anexo II del presente Reglamento. Esta auto-declaración debe ser renovada con una periodicidad anual.

Artículo 8.- Comités del Directorio

- 8.1. El Directorio podrá conformar órganos especiales con el propósito de que se enfoquen en el análisis de aquellos aspectos más relevantes para el desempeño de la sociedad.
- 8.2. Estos órganos especiales se constituirán al interior del Directorio como mecanismos de apoyo, debiendo contar cada uno con un reglamento aprobado por el Directorio, el mismo que podrá modificarlos posteriormente, de ser necesario.
- 8.3. En este sentido, la sociedad ha conformado los siguientes comités del Directorio:
 - a. Comité de Auditoría.
 - b. Comité de Gobierno Corporativo.
 - c. Comité Ejecutivo.
- 8.4. Los comités deberán reflejar razonablemente la composición del Directorio, debiendo ser presididos o mayoritariamente conformados por directores independientes.

Artículo 9. - Competencias del Directorio

- 9.1. El Directorio tiene las facultades de gestión y de representación legal necesarias para la administración de la Sociedad dentro de su objeto, con excepción de los asuntos que la Ley o el Estatuto atribuyan a la Junta General.
- 9.2. Sin perjuicio de las funciones ya asignadas por la Ley y el Estatuto, el Directorio tiene las siguientes funciones estratégicas:
 - a. Aprobar y dirigir la estrategia corporativa de la sociedad.
 - b. Establecer objetivos, metas y planes de acción incluidos los presupuestos anuales y los planes de negocios.
 - c. Controlar y supervisar la gestión y encargarse del gobierno y administración de la sociedad.
 - d. Supervisar las prácticas de buen gobierno corporativo y establecer las políticas y medidas necesarias para su mejor aplicación y divulgación.

Artículo 10.- Competencias del Presidente, Vicepresidente y Secretario

- 10.1. El Directorio, en su primera sesión, debe elegir entre sus miembros a su Presidente y Vicepresidente. Además, deberá designar a un Secretario, el mismo que no necesita ser director.
- 10.2. El Presidente del Directorio deberá ser elegido entre los miembros externos del mismo, pudiendo ser un director patrimonial o un director independiente, de acuerdo a las definiciones incluidas en el artículo 7 del presente Reglamento.

- 10.3. Teniendo en cuenta la importancia de su cargo y el nivel de compromiso y dedicación que este representa, el Presidente del Directorio contará con una remuneración diferenciada a la de los otros directores, lo cual se incluye en la política de retribución del Directorio establecida por la Junta General de Accionistas.
- 10.4. El Presidente del Directorio tiene como funciones principales las siguientes:
- a. Asegurar que el Directorio fije e implemente eficientemente la dirección estratégica de la Sociedad, en línea con lo mencionado en el artículo anterior.
 - b. Impulsar la acción de gobierno de la Sociedad, actuando como enlace entre los accionistas y el Directorio.
 - c. Coordinar y planificar el funcionamiento del Directorio, lo cual incluye:
 - I. Convocar a las sesiones del Directorio
 - II. Preparar el orden del día de las sesiones (en coordinación con el Gerente General, el Secretario del Directorio y los demás directores)
 - III. Entregar en forma oportuna y debida la información sobre los puntos a tratar a los directores.
 - IV. Presidir las sesiones y manejar los debates.
 - V. Velar por la ejecución de los acuerdos del Directorio y el seguimiento de encargos del Directorio, entre otros aspectos.
 - d. Monitorear la participación de los Directores
 - e. Coordinar la realización de la evaluación anual del Directorio.
 - f. Presidir la Junta General de Accionistas.
 - g. Representación institucional de la Sociedad, en coordinación con el Gerente General.
- 10.5. El Vicepresidente se encargará de sustituir al Presidente en ausencia o enfermedad y, en general, en todos los casos, ejerciendo las funciones o atribuciones que se consideren oportunas por el Directorio o por el mismo Presidente.
- 10.6. El Directorio, a propuesta del Presidente, nombrará un Secretario del Directorio, que no necesitará ser Director. El Secretario tendrá como función principal auxiliar al Presidente en el desarrollo de sus funciones y velar por el buen funcionamiento del Directorio, para lo cual realizará las siguientes funciones específicas:
- a. Conservar la documentación social, reflejar debidamente en los libros de actas el desarrollo de las sesiones, y dar fe de los acuerdos de los órganos sociales.
 - b. Velar por la legalidad formal y material de las actuaciones del Directorio y garantizar que sus procedimientos y reglas de gobierno sean respetados y regularmente revisados.
 - c. Comprobar la regularidad estatutaria de las actuaciones del Directorio, el cumplimiento de las disposiciones emanadas de los organismos reguladores, y la consideración, en su caso, de sus recomendaciones, así como velar por la observancia de los principios o criterios de Gobierno Corporativo aceptados por la Sociedad y las normas del Reglamento del Directorio.

Artículo 11.- Del Gerente General y la Alta Gerencia

- 11.1. Las funciones y atribuciones del Gerente General están estipuladas en la Ley y el Estatuto.
- 11.2. La Sociedad reconoce la existencia de una debida delimitación de funciones entre la administración o gobierno de la Sociedad (representada por el Directorio) y su gestión ordinaria (a cargo de la Alta Gerencia³ con el liderazgo del Gerente General). En ese sentido, se deben considerar los siguientes aspectos:
- a. Con carácter general, el Directorio concentra sus actividades en las funciones generales de estrategia, supervisión, gobierno y control descritas en el artículo 9 del presente Reglamento, delegando la gestión ordinaria en la Alta Gerencia.

³ La Alta Gerencia incluye al Gerente General y a los gerentes de primera línea.

- b. La Alta Gerencia cuenta con autonomía suficiente y acorde a las facultades que le sean delegadas, para el desarrollo de las funciones asignadas, dentro del marco de políticas y lineamientos definidos por el Directorio, y bajo su control.
 - c. Las designaciones del Gerente General y del Presidente de Directorio de la Sociedad deberán recaer en diferentes personas. Sin perjuicio de lo mencionado en este punto, el Gerente General podrá ser designado como director, como forma de garantizar la cercanía y el conocimiento de los asuntos de la Sociedad.
- 11.3. El Directorio deberá realizar una evaluación anual del desempeño del Gerente General, para lo cual implementará una metodología desarrollada por el Comité de Gobierno Corporativo, en coordinación con la Sub Gerencia de Recursos Humanos.
- 11.4. La remuneración del Gerente General y de los demás miembros de la Alta Gerencia cuenta con un componente fijo y uno variable, que toma en consideración los resultados de la Sociedad, basados en una asunción prudente y responsable de riesgos, y el cumplimiento de las metas trazadas en los planes respectivos.
- 11.5. De acuerdo al Estatuto, la Gerencia General tendrá como órgano consultivo al Comité Ejecutivo, para tratar aspectos estrictamente administrativos. La composición del Comité será establecida por el Directorio, quien designará a sus miembros.

Título III. Funcionamiento del Directorio

Artículo 12.- Plan de trabajo del Directorio

- 12.1. El Directorio cuenta con un plan de trabajo que contribuye a la eficiencia de sus funciones, pudiendo utilizar el formato de Plan de Trabajo del Directorio, incluido en el anexo III del presente Reglamento.
- 12.2. El número y la programación de las sesiones ordinarias permiten cumplir adecuadamente con dicho plan de trabajo y efectuar el debido seguimiento del desempeño de la Sociedad en sus aspectos relevantes.
- 12.3. El Plan de Trabajo para cada ejercicio debe ser elaborado y aprobado por el Directorio, de preferencia durante su última sesión correspondiente al ejercicio anterior.

Artículo 13.- Convocatoria y envío de información

- 13.1. La convocatoria para las sesiones del Directorio se realizará en la forma que señale la Ley y el Estatuto, teniendo en cuenta la programación de las sesiones contenida en el plan de trabajo mencionado en el artículo anterior.
- 13.2. Sin perjuicio de lo mencionado en el punto anterior, la información referida a los asuntos a tratar en las sesiones del Directorio debe ser puesta a disposición de los directores con al menos cinco (5) días hábiles de anticipación a la fecha prevista para la realización de la sesión, salvo lo dispuesto en el último párrafo del artículo 167 de la Ley. Dicha información será puesta a disposición de los directores utilizando los canales descritos en el artículo 25 del presente Reglamento.

Artículo 14.- Sesiones no presenciales

- 14.1. Podrán realizarse sesiones del Directorio no presenciales, a través de medios escritos, electrónicos, videoconferencias o de otra naturaleza que permitan la comunicación y garanticen la autenticidad del acuerdo.
- 14.2. Cualquier director puede oponerse a que se utilice este procedimiento, y exigir la realización de una sesión presencial.

Artículo 15.- Quórum, adopción de acuerdos y actas

- 15.1. La determinación del quórum de las sesiones del Directorio, así como los requerimientos y condiciones para la adopción de acuerdos y el posterior registro de estos en las respectivas actas, están estipulados en la Ley.

Artículo 16.- Evaluación del Directorio

- 16.1. El Directorio deberá evaluar anualmente su desempeño como órgano colegiado y el desempeño individual de sus miembros, para lo cual podrá utilizar el Procedimiento de Auto-Evaluación del Desempeño del Directorio, aprobado por este órgano.
- 16.2. Así mismo, al menos cada dos (2) años la evaluación del desempeño deberá ser realizada con el acompañamiento de asesores externos.

Título IV. Nombramiento, vacancia y planes de sucesión

Artículo 17.- Nombramiento de los Directores

- 17.1. La Junta General de Accionistas tiene como función exclusiva e indelegable la elección de los miembros del Directorio, de acuerdo a lo estipulado en el Reglamento de la Junta General de Accionistas, el Estatuto y la Ley. En ese sentido, esta elección se realizará en base a los miembros propuestos a directores que cumplan con todos los requisitos exigidos por la sociedad y por las normas de buen gobierno corporativo. Por otro lado, el Directorio de la Sociedad debe estar constituido con representación de la minoría, debiendo realizarse una elección por voto acumulativo, según lo estipulado en el artículo 164 de la Ley.
- 17.2. La Sub Gerencia de Recursos Humanos se encargará de realizar la evaluación de la idoneidad de los candidatos a directores, debiendo seguir el procedimiento establecido en el anexo I del presente Reglamento, el cual incluye los requisitos exigidos por la sociedad para ser director, los impedimentos que señala la ley y el cumplimiento de los criterios de independencia de los directores que declaran tener dicha condición.
- 17.3. Posteriormente, la Sub Gerencia de Recursos Humanos elevará la lista final de candidatos a directores ante la Junta General de Accionistas.
- 17.4. La Junta General de Accionistas elegirá a los directores de acuerdo al Procedimiento de Elección de Directores, incluido en el Reglamento de la Junta General de Accionistas.

Artículo 18.- Vacancia

- 18.1. Los directores pueden ser removidos en cualquier momento, bien sea por la Junta General o por la junta especial que los eligió, aun cuando su designación hubiese sido una de las condiciones del pacto social.
- 18.2. El cargo de director vaca por fallecimiento, renuncia, remoción o por incurrir el director en alguna de las causales de impedimento señaladas por la Ley o el Estatuto, e incluidas en el procedimiento establecido en el anexo I del presente Reglamento.
- 18.3. Si se produjese la vacancia de uno o más directores, el Comité de Gobierno Corporativo de acuerdo a lo estipulado en el artículo anterior, propondrá al Directorio a los candidatos a reemplazar a los directores vacados.
- 18.4. Con base en la lista de candidatos presentada, el Directorio elegirá a los directores reemplazantes para completar su número por el período que aún resta al Directorio.
- 18.5. Así mismo, para el caso de vacancias múltiples, se deberá seguir lo dispuesto en la Ley y el Estatuto.

Artículo 19.- Planes de sucesión

- 19.1. A fin de garantizar la continuidad del funcionamiento del Directorio y la Alta Gerencia y minimizar los impactos de la transición en la marcha de la Sociedad tras el cambio de liderazgo de la misma, el Comité de Gobierno Corporativo del Directorio deberá velar por la aplicación y cumplimiento de la Política de Sucesión para el Directorio y la Alta Gerencia, de acuerdo a lo estipulado en el anexo IV del presente Reglamento.

Título V. Deberes y derechos de los directores

Artículo 20.- Deber de diligencia

- 20.1. El director deberá cumplir los deberes impuestos por la Ley y el Estatuto de la Sociedad y resto de la normativa interna con fidelidad al interés social, entendido como el interés de la Sociedad, que será el de la creación de valor en beneficio de los accionistas.
- 20.2. Respecto al seguimiento de los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas, y de acuerdo a lo estipulado en el artículo 33 del Reglamento de la Junta General de Accionistas de la Sociedad, se ha designado al Gerente General como la persona responsable de realizar dicho seguimiento, debiendo emitir reportes periódicos al Directorio, en los casos que sea necesario.
- 20.3. Dichos reportes deberán constar en las actas de sesión del Directorio correspondiente, estando a disposición de los accionistas, al amparo de lo dispuesto en el artículo 19 del Reglamento de la Junta General de Accionistas.

Artículo 21.- Deber de lealtad

- 21.1. Los directores deberán obrar de buena fe en interés de la Sociedad, con la honestidad y escrupulosidad del gestor de negocios ajenos.
- 21.2. No podrán servirse del nombre de la compañía o de su cargo en la misma para realizar operaciones por cuenta propia o de personas a ellos vinculadas, ni utilizar sus facultades para fines distintos de aquellos para los que han sido nombrados.
- 21.3. Ningún director podrá realizar, en beneficio propio o de personas a él vinculadas, inversiones u operaciones ligadas a los bienes de la compañía, de las que haya tenido conocimiento con ocasión del ejercicio de su cargo, cuando la inversión o la operación hubiera sido ofrecida a la compañía o éste tuviera interés en ella, siempre que la compañía no haya expresamente desestimado dicha inversión u operación sin mediar influencia del director interesado. Para esto se tendrá en cuenta lo expresado en el título VI del presente Reglamento.
- 21.4. El Director no podrá solicitar pago alguno ni cobrar comisiones por la celebración de contratos entre la compañía y sus proveedores, ni tampoco por la prestación de los servicios de la compañía a terceros.
- 21.5. Así mismo, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 8 del Reglamento de la Junta General de Accionistas de la Sociedad y velando por los intereses de los accionistas, en caso de propuestas referidas a operaciones corporativas (fusiones, escisiones, ampliaciones de capital, entre otras), el Directorio debe presentar a la Junta General de Accionistas un informe detallado sobre las características de dichas operaciones. Dicho informe deberá contar con la opinión independiente de un asesor externo de reconocida trayectoria.

Artículo 22.- Deber de no competencia

- 22.1. Los directores deberán comunicar la participación accionarial o de negocio que tuvieran en el capital de las compañías de la competencia así como los cargos o las funciones que ejerzan en las mismas, y la realización, por cuenta propia o ajena, de actividades análogas al objeto social de la Sociedad.

- 22.2. Aquel director que cese en el cargo no podrá aceptar su designación como director de otra compañía de la competencia, durante un período de dos (2) años a contar desde que se produzca el cese, salvo autorización expresa del Directorio de la empresa en la que cesa, y sin perjuicio de lo que, para estos casos, pudieran establecer las normas aplicables.

Artículo 23.- Deber de confidencialidad

- 23.1. Los Directores, en el ejercicio de su cargo y después de cesar en él, deberán guardar reserva de las informaciones de carácter confidencial, datos o antecedentes que conozcan como consecuencia de su cargo.
- 23.2. Salvo lo que prevean las leyes, la información señalada no podrá ser comunicada o divulgada.
- 23.3. El director no podrá usar información no pública de la compañía con fines privados si no media un acuerdo previo del Directorio.

Artículo 24.- Deber de no utilización de los activos sociales

- 24.1. El director no podrá utilizar para su uso personal los activos de la Sociedad ni tampoco valerse de su posición en esta última para obtener una ventaja patrimonial que no le corresponda por razón de sus funciones, a no ser que haya satisfecho una contraprestación adecuada.

Artículo 25.- Derecho a la información

- 25.1. Los directores tienen derecho a ser informados de todo lo relacionado con la marcha de la sociedad y a tener acceso, de forma regular, a suficiente información fidedigna respecto al cumplimiento de sus funciones y responsabilidades en la Sociedad.
- 25.2. Los canales de comunicación establecidos para que los directores reciban la información mencionada en el punto anterior son:
- Atención presencial en la sede de la Sociedad
 - Comunicación escrita
 - Correo electrónico
 - Página web corporativa
 - Teléfono (fijo y/o celular)
 - Videoconferencia
 - Otros medios disponibles
- 25.3. La Gerencia General es responsable de cumplir y hacer cumplir la política de entrega de información al Directorio y a sus directores.
- 25.4. Así mismo, de acuerdo a lo dispuesto en el Reglamento de la Junta General de Accionistas, el Gerente General es el encargado de realizar el seguimiento de los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas, debiendo emitir reportes periódicos al Directorio, en los casos que sea necesario. Dichos reportes deberán constar en las actas de la sesión del Directorio correspondiente, estando a disposición de los accionistas, al amparo del derecho de información de los mismos.

Artículo 26.- Derecho al asesoramiento de expertos

- 26.1. Los directores, en el ejercicio de sus funciones, podrán obtener el auxilio de los expertos internos de la Sociedad, así como proponer al Directorio la contratación de asesores externos que les auxilien en relación con los posibles problemas que se puedan plantear en el ejercicio del cargo, en caso de que fuesen problemas concretos de cierto relieve y complejidad.
- 26.2. Tratándose de la contratación de asesores externos, el Directorio podrá desestimar la solicitud, brindando las justificaciones del caso al director solicitante, las cuales pueden ser:

- a. Costo desproporcionado en relación con la importancia del problema y los activos e ingresos de la Sociedad; o
- b. Dicho asesoramiento puede ser adecuadamente prestado por expertos y técnicos de la propia Sociedad.

Artículo 27.- Derecho a programas de inducción

- 27.1. Los directores que se integren por primera vez al Directorio participarán en un programa de inducción sobre la realidad de la empresa, su complejidad, y las materias claves de la misma, de forma que puedan contar con una visión lo más profunda posible sobre la empresa en el menor tiempo posible.
- 27.2. El Comité de Gobierno Corporativo, en coordinación con la Gerencia de Asuntos Corporativos, llevará a cabo los programas de inducción, de acuerdo a lo estipulado en el Programa de Inducción para Directores Nuevos, incluido en el anexo V del presente Reglamento.

Artículo 28.- Derecho a retribución

- 28.1. Los miembros del Directorio tienen derecho a percibir una retribución por la labor efectuada, que combina el reconocimiento a la experiencia profesional y dedicación hacia la sociedad.
- 28.2. La política de retribución del Directorio será establecida por la Junta General de Accionistas, considerando la propuesta del Comité de Gobierno Corporativo.
- 28.3. Cuando la Junta General de Accionistas deba elegir a los nuevos miembros del Directorio, hará referencia a la política de retribución del Directorio vigente, pudiendo en cualquier momento modificarla.

Título VI. Conflictos de interés

Artículo 29.- Conflictos de Interés

- 29.1. El Directorio es responsable de realizar el seguimiento y control de los posibles conflictos de interés que surjan en dicho órgano, de acuerdo a lo estipulado en la Política de Administración de Conflictos de Interés al Interior del Directorio incluida en el anexo VI del presente Reglamento.
- 29.2. Cuando exista un potencial conflicto de interés para los directores de acuerdo a los lineamientos de la política mencionada en el punto anterior, los directores se abstienen de votar o participar en dichos asuntos.
- 29.3. Los miembros del Directorio y la Alta Gerencia se encuentran prohibidos de recibir préstamos de la sociedad o de cualquier empresa de su grupo económico, a menos que cuenten con autorización previa del Directorio.

Anexo I

Procedimiento de Evaluación de la Idoneidad de los Candidatos a Directores

Título I. Aspectos Generales

1. Finalidad

- 1.1. El objetivo del presente procedimiento es evaluar la idoneidad de los candidatos a miembros del Directorio (en adelante “El/Los Candidato/s”) de APC CORPORACIÓN S.A. (En adelante “La Sociedad”), que serán propuestos a la Junta General de Accionistas.

2. Alcance y aplicación

- 2.1. Este procedimiento está dirigido a los candidatos a ser elegidos miembros del Directorio de la Sociedad para un periodo determinado.
- 2.2. La elección posterior de los directores de la Sociedad será realizada por la Junta General de Accionistas, de acuerdo al Procedimiento de Elección de Directores, incluido en el Reglamento de la Junta General de Accionistas.

3. Responsables

- 3.1. La Sub Gerencia de Recursos Humanos (En adelante “La Sub Gerencia”) es el órgano responsable por la realización de la presente evaluación.

4. Aprobación y modificación

- 4.1. La aprobación de la presente política es responsabilidad del Directorio.
- 4.2. La Sub Gerencia podrá proponer las modificaciones al procedimiento que estime pertinentes, las cuales deberán ser aprobadas por el Directorio.

Título II. Evaluación de la idoneidad de candidatos

5. Lista preliminar de candidatos

- 5.1. Cuando la Junta General de Accionistas deba elegir a los miembros del Directorio para un periodo determinado, de acuerdo a la periodicidad establecida en el Estatuto, la Sub Gerencia deberá identificar en el mercado local y/o internacional, a un número razonable de candidatos potenciales.
- 5.2. Los candidatos potenciales podrán ser propuestos a sugerencia de los miembros actuales del Directorio.
- 5.3. La Sub Gerencia recopilará toda la información necesaria de los candidatos (Hojas de vida, antecedentes, informes específicos, etc.). Así mismo, de ser necesario podrá coordinar la realización de entrevistas, ya sea manera presencial o remota.
- 5.4. A continuación la Sub Gerencia elaborará la Lista Preliminar de Candidatos, procurando la existencia de candidatos con diversos enfoques y opiniones.
- 5.5. Los candidatos serán sometidos a la evaluación de idoneidad, la cual consta de tres (3) etapas:
 - a. Cumplimiento de los requisitos mínimos para ser director
 - b. Impedimentos para ser director
 - c. Cumplimiento de los criterios de independencia (solo para directores independientes)

6. Cumplimiento de los requisitos mínimos para ser director

La Sociedad, teniendo en cuenta características específicas requeridas por las actividades que realiza, ha determinado los siguientes requisitos mínimos que deben ser cumplidos por todos los candidatos:

- 6.1. Profesión y especialidad
 - a. Poseer título universitario en Economía, Administración de Empresas, Mercadeo, Ingeniería, o carrera afín
 - b. Poseer maestría en Negocios.
 - c. Poseer al menos diez (10) años de experiencia en posiciones directivas o gerenciales
 - d. Poseer comprensión del entorno regulatorio nacional.
- 6.2. Prestigio e idoneidad moral
 - a. Reconocido prestigio nacional/internacional
 - b. No contar con procesos judiciales en proceso, sentencias, antecedentes policiales/judiciales, etc.
 - c. No haber participado en escándalos mediáticos
- 6.3. Experiencia general y específica
 - a. Experiencia general: mínimo 10 años
 - b. Experiencia específica:
- 6.4. Independencia económica
 - a. El candidato debe contar con una actividad principal generadora de ingresos que le permita gozar de independencia económica respecto a sus labores como director de la Sociedad.
- 6.5. Disponibilidad de tiempo
 - a. El candidato debe contar con tiempo suficiente para realizar sus labores con dedicación y calidad, teniendo en cuenta los intereses de la Sociedad.
 - b. El tiempo destinado a las labores como director de la Sociedad incluye principalmente la revisión y análisis de información, la participación efectiva en las sesiones del Directorio y sus comités, la representación institucional de la Sociedad, entre otros aspectos.
 - c. Se tomará en cuenta el tiempo dedicado por el candidato a su participación en otros Directorios y a su actividad profesional privada.

7. Impedimentos para ser director

- 7.1. La Sociedad ha tomado en cuenta una serie de impedimentos para ser director, de acuerdo a la normativa local vigente. En ese sentido, el artículo 29° del Estatuto Social estipula los impedimentos para ser director.

8. Cumplimiento de los criterios de independencia (solo para directores independientes)

- 8.1. Esta etapa solo será de aplicación para aquellos candidatos que, a criterio de la Sub Gerencia, sean considerados como independientes, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 7 del Reglamento del Directorio.
- 8.2. En ese sentido, los candidatos considerados como independientes deberán cumplir los siguientes requisitos:
 - a. No ser director o empleado de una empresa de su mismo grupo empresarial, salvo que hubieran transcurrido 3 o 5 años, respectivamente, desde el cese en esa relación.
 - b. No tener, o haber tenido en los últimos tres (3) años una relación de negocio comercial o contractual, directa o indirecta, y de carácter significativo⁴, con la Sociedad o cualquier otra empresa de su mismo grupo.

⁴ La relación de negocios se presumirá significativa cuando cualquiera de las partes hubiera emitido facturas o pagos por un valor superior al 1% de sus ingresos anuales.

- c. No ser cónyuge, ni tener relación de parentesco en primer o segundo grado de consanguinidad, o en primer grado de afinidad, con accionistas mayoritarios o controlantes, miembros del directorio representantes de accionistas mayoritarios o controlantes o de la Alta Gerencia de la Sociedad (CEO o CFO).
- d. No haber sido en los últimos ocho (8) años miembros de la Alta Gerencia o empleados en la Sociedad.
- e. No haber sido durante los últimos tres (3) años, socio o empleado del Auditor externo o del Auditor de cualquier sociedad de su mismo grupo.

9. Lista final de candidatos

- 9.1. Luego de realizar la evaluación de los candidatos incluidos en la lista preliminar, la Sub Gerencia elaborará la Lista Final de Candidatos, la cual deberá contener a todos los candidatos idóneos de acuerdo a los criterios de evaluación mencionados anteriormente.
- 9.2. La Lista Final de Candidatos incluye un resumen general del cumplimiento de la idoneidad de los candidatos y las hojas de vida de los mismos, de acuerdo al formato presentado al final de este anexo.
- 9.3. Se entiende que un candidato es idóneo cuando cumple con todos los requisitos mínimos para ser director y no está incluido en alguna de las causales de impedimento que señala la normativa local vigente. Además, los candidatos considerados como independientes deben cumplir con todos los criterios de independencia estipulados en el artículo 7 del Reglamento del Directorio.
- 9.4. Finalmente, la Sub Gerencia elevará la lista final de candidatos a directores ante la Junta General de Accionistas, para la elección de los miembros del Directorio.

LISTA FINAL
Candidatos a ser miembros del Directorio

APC CORPORACIÓN S.A.

Junta General de Accionistas
DD.MM.AAAA

I. Aspectos generales

Comité Evaluador	Sub Gerencia de Recursos Humanos
Integrantes	1. 2. 3. 4. 5.
Fecha de elaboración	DD.MM.AAAA
Fecha de aprobación	Documento aprobado en sesión del Directorio con fecha DD.MM.AAAA

II. Criterios de evaluación

Criterios	Referencia
Cumplimiento de todos los requisitos mínimos para ser director de la Sociedad.	Anexo I del Reglamento del Directorio
No incurrir en alguna de las causales de impedimento señaladas en la normativa local vigente.	Anexo I del Reglamento del Directorio Artículo 161 de la Ley General de Sociedades
Cumplimiento de todos los criterios de independencia <i>(Aplicable solo a candidatos considerados independientes)</i>	Anexo I del Reglamento del Directorio Artículo 7 del Reglamento del Directorio

III. Lista final de candidatos

Candidatos	Independiente (S/N)	Cumplimiento (S/N)		
		Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				

Documentos adjuntos:

Hojas de vida de los candidatos.

Anexo II

Auto-declaración de la Independencia de los Directores

DECLARACIÓN DE INDEPENDENCIA

Yo _____ con documento de identidad/pasaporte No. _____ con _____ años de edad, de estado civil _____ de nacionalidad _____ y con residencia en (país) _____; como miembro del Directorio de _____ (En adelante "La Sociedad"), desde el _____ ocupando el cargo de _____; declaro mi condición de DIRECTOR INDEPENDIENTE, para lo cual manifiesto que a la fecha de la firma de esta declaración, cumplo con los criterios de independencia estipulados en el artículo 7 del Reglamento del Directorio de la Sociedad. En ese sentido, respondo a las siguientes preguntas que definen con mayor detalle el grado de vinculación:

Si No

- ¿El Director evaluado es o ha sido director o empleado de una empresa de su mismo grupo empresarial, salvo que hubieran transcurrido 3 o 5 años, respectivamente, desde el cese en esa relación?
- ¿El Director evaluado tiene o ha 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?
- ¿El Director evaluado es cónyuge o tiene relación de parentesco en primer o segundo grado de consanguinidad, o en primer grado de afinidad, con accionistas mayoritarios o controlantes, miembros del directorio representantes de accionistas mayoritarios o controlantes o de la Alta Gerencia de la Sociedad (CEO o CFO)?
- ¿ El Director evaluado es o ha sido en los últimos ocho (8) años miembros de la Alta Gerencia o empleados en la Sociedad?
- ¿El Director evaluado es o ha sido durante los últimos tres (3) años, socio o empleado del Auditor externo o del Auditor de cualquier sociedad de su mismo grupo?

Lugar	Fecha	Firma

Anexo III

Plan de Trabajo del Directorio

El presente Plan de Trabajo del Directorio de APC CORPORACIÓN S.A. (En adelante “La Sociedad”), abarca el periodo de tiempo comprendido entre el **DD.MM.AAA y el DD.MM.AAAA**. Además de la conformación del Directorio y sus comités, incluye la programación de sesiones a realizarse en el periodo mencionado; y los lineamientos estratégicos y planes de acción que los directores deben realizar con el fin de alcanzar los objetivos organizacionales propuestos y supervisar el cumplimiento de los mismos. Este documento fue aprobado por el Directorio en sesión con fecha **XX.XX.XXXX**

1. Conformación

El Directorio de la Sociedad vigente para el ejercicio **20XX** está conformado de la siguiente manera:

No.	Nombre	Cargo	Fecha de Nombramiento	Categoría (dependiente o independiente)
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				

2. Comités de apoyo

Los comités de apoyo al Directorio para el ejercicio **20XX** están conformados de la siguiente manera:

a) Comité de Auditoría

No.	Nombre	Cargo en la sociedad	Cargo en el comité	Fecha de Nombramiento	Categoría (dependiente o independiente)
1					
2					
3					
4					
5					

b) Comité de Gobierno Corporativo

No.	Nombre	Cargo en la sociedad	Cargo en el comité	Fecha de Nombramiento	Categoría (dependiente o independiente)
1					
2					
3					
4					
5					

3. Programación de sesiones

Durante el ejercicio **20XX**, el Directorio y sus comités realizarán las siguientes sesiones:

a) Sesiones del Directorio

No.	Fecha programada	Lugar de realización	Naturaleza (presencial/no presencial)	Agenda
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				

b) Sesiones de los comités del Directorio

Comité de Auditoría

No.	Fecha programada	Lugar de realización	Naturaleza (presencial/no presencial)	Agenda
1				
2				
3				
4				

Comité de Gobierno Corporativo

No.	Fecha programada	Lugar de realización	Naturaleza (presencial/no presencial)	Agenda
1				
2				
3				
4				

4. Objetivos estratégicos y planes de acción

De acuerdo al Plan Estratégico de la Sociedad para el periodo **XXXX-XXXX**, se han considerado los siguientes objetivos estratégicos y sus respectivos planes de acción, los cuales serán supervisados por el Directorio y sus comités.

No.	Objetivos Estratégicos	Planes de acción	Área responsable	Supervisión
1				
2				
3				
4				

5. Presupuesto

6. Evaluación

De acuerdo a lo estipulado en el artículo 16 del Reglamento del Directorio, el Directorio de la Sociedad realiza evaluaciones periódicas de su desempeño, tanto de manera colectiva como individual. En ese sentido, durante el ejercicio **20XX** se tienen programadas las siguientes evaluaciones:

No.	Tipo de Evaluación (auto evaluación / consultores externos)	Fecha	Periodo Comprendido	Responsable
1				
2				

Anexo IV

Política de Sucesión para el Directorio y la Alta Gerencia

Título I. Aspectos Generales

Artículo 1.- Finalidad

- 1.1. El Directorio de APC CORPORACIÓN S.A. (En adelante “La Sociedad”), ha aprobado la presente política, con el fin de garantizar la continuidad del funcionamiento del Directorio y la Alta Gerencia en los casos de cambios originados por vacancia de acuerdo a lo estipulado en el artículo 18 del Reglamento del Directorio y el artículo 157 de la Ley General de Sociedades.
- 1.2. El resultado de la aplicación de la presente política es la minimización de los impactos de la transición en la marcha de la Sociedad tras el cambio de liderazgo de la misma.

Artículo 2.- Alcance

- 2.1. La presente política de sucesión será aplicable a:
 - a. Directorio: Incluye a todos los directores.
 - b. Alta Gerencia: Incluye al Gerente General y a gerentes de primera línea.

Artículo 3.- Responsables

- 3.1. El Comité de Gobierno Corporativo (en adelante “El Comité”) será responsable, en coordinación con la Sub Gerencia de Recursos Humanos, de la aplicación y cumplimiento de la presente política.

Artículo 4.- Aprobación y modificación

- 4.1. La aprobación de la presente política es responsabilidad del Directorio.
- 4.2. El Comité podrá proponer las modificaciones a la política que estime pertinentes, las cuales deberán ser aprobadas por el Directorio.

Título II. Casos de vacancia

Artículo 5.- Casos de vacancia

- 5.1. Los cargos de miembros del Directorio o Alta Gerencia, según lo indicado en el artículo 2, vacan por fallecimiento, renuncia, remoción o por incurrir en alguna de las causales de impedimento de acuerdo a la normativa local vigente. En ese sentido, los artículos 161 y 189 de la Ley General de Sociedades estipulan que no pueden ser directores ni Gerente General⁵:
 - a. Los incapaces.
 - b. Los quebrados.
 - c. Los que por razón de su cargo o funciones estén impedidos de ejercer el comercio.
 - d. Los Funcionarios y Servidores Públicos, que presten servicios en entidades públicas cuyas funciones estuvieran directamente vinculadas al sector económico en el que la Sociedad desarrolla su actividad empresarial, salvo que representen la participación del Estado en dichas sociedades.
 - e. Los que tengan pleito pendiente con la Sociedad en calidad de demandantes o estén sujetos a acción social de responsabilidad iniciada por la Sociedad y los que estén

⁵ Por extensión, se aplican los mismos impedimentos para los gerentes de primera línea.

- impedidos por mandato de una medida cautelar dictada por la autoridad judicial o arbitral.
- f. Los que sean directores, administradores, representantes legales o apoderados de sociedades o socios de sociedades de personas que tuvieran en forma permanente intereses opuestos a los de la Sociedad o que personalmente tengan con ella oposición permanente.
- 5.2. Tratándose de la remoción de algún miembro del Directorio o Alta Gerencia, aplican las siguientes consideraciones:
- Directores: Pueden ser removidos en cualquier momento, bien sea por la Junta General o por la junta especial que los eligió, aun cuando su designación hubiese sido una de las condiciones del pacto social.
 - Gerente General: Puede ser removido en cualquier momento por el Directorio o por la Junta General, cualquiera que sea el órgano del que haya emanado su nombramiento.
 - Gerentes de primera línea: Pueden ser removidos en cualquier momento por el Directorio o el Gerente General.

Título III. Evaluación y designación de los reemplazantes

Artículo 6.- Supervisión permanente

- 6.1. El Comité deberá realizar una supervisión permanente de los posibles casos de vacancia según lo estipulado en el artículo anterior.
- 6.2. En ese sentido, el Comité informará al Directorio de aquellos casos de directores o miembros de la Alta Gerencia que puedan afectar negativamente al funcionamiento del Directorio o al crédito y reputación de la Sociedad y, en particular, cuando se hallen incursos en alguno de los supuestos de incompatibilidad o prohibición legalmente previstos.
- 6.3. El Comité podrá coordinar con la Sub Gerencia de Recursos Humanos, con el objetivo de implementar verificaciones o controles periódicos, debiendo informar en cualquier caso de los resultados al Directorio.

Artículo 7.- Bolsa de candidatos potenciales

- 7.1. El Comité, en coordinación con la Sub Gerencia de Recursos Humanos, deberá identificar en el mercado local y/o internacional, candidatos potenciales que pudieran eventualmente reemplazar a algún miembro del Directorio o la Alta Gerencia, en caso de que se produjese alguno de los supuestos de vacancia mencionados anteriormente. Así mismo, los candidatos potenciales podrán ser propuestos a sugerencia de los miembros actuales del Directorio.
- 7.2. Tratándose de los directores, los candidatos potenciales deberán cumplir con los criterios de idoneidad descritos en el Anexo I del Reglamento del Directorio de la Sociedad. En el caso de los miembros de la Alta Gerencia, el Comité deberá cumplir con los requerimientos mínimos para cada puesto contemplados en el Manual de Organización y Funciones de la Sociedad.
- 7.3. El Directorio deberá ser informado permanentemente de los datos de las personas que conforman la bolsa de candidatos potenciales, pudiendo requerir al Comité información adicional o presentar observaciones, las mismas que deberán ser respondidas por el Comité, y en todo caso, resueltas por el Directorio.

Artículo 8.- Designación de los reemplazantes

- 8.1. Si se produjese la vacancia de uno o más directores o algún miembro de la Alta Gerencia, el Comité propondrá al Directorio a los reemplazantes, los cuales estaban incluidos en la bolsa de candidatos potenciales.
- 8.2. Tratándose del reemplazo de miembros del Directorio, el Comité deberá seguir lo dispuesto en el artículo 17 del Reglamento del Directorio.

Anexo V

Programa de Inducción para Directores Nuevos

Título I. Aspectos Generales

Artículo 1.- Finalidad

- 1.1. El presente programa de inducción tiene como objetivo brindarles a los nuevos directores de APC CORPORACIÓN S.A. (En adelante “La Sociedad”), una capacitación introductoria que les permita, en términos generales, conocer a mayor detalle las actividades de la Sociedad y su organización, así como sus facultades y responsabilidades como miembros del Directorio de la Sociedad.

Artículo 2.- Alcance y aplicación

- 2.1. Este programa está dirigido a los directores nuevos que se incorporen al Directorio de la Sociedad.
- 2.2. Así mismo, está dirigido a aquellos directores vigentes que no hayan participado de un programa de inducción desde su designación.
- 2.3. Este programa será aplicado cada vez que se designe a un nuevo director, o cuando así lo determine el Comité de Gobierno Corporativo.

Artículo 3.- Responsables

- 3.1. El Comité de Gobierno Corporativo (en adelante “El Comité”) será responsable, en coordinación con la Sub Gerencia de Recursos Humanos, de la aplicación y cumplimiento de la presente programa.

Artículo 4.- Aprobación y modificación

- 4.1. La aprobación de la presente política es responsabilidad del Directorio.
- 4.2. El Comité podrá proponer las modificaciones al programa que estime pertinentes, las cuales deberán ser aprobadas por el Directorio.

Título II. Desarrollo del programa

Artículo 5.- Estructura

- 5.1. El Programa de inducción cuenta con tres (3) fases: a) Entrega de documentos organizacionales, b) Presentación de la Sociedad y su giro de negocio, y C) Estructura y funcionamiento del Directorio.
- 5.2. De preferencia, el Programa de inducción se llevará a cabo en forma presencial. Sin embargo, se podrán realizar sesiones de inducción remotas, según lo determine el Comité de acuerdo a la disponibilidad de los directores.
- 5.3. Tratándose de una inducción presencial, la misma se llevará a cabo en la sede social, o en el lugar que el Comité estime conveniente, debiendo realizar las coordinaciones necesarias para garantizar la óptima participación de los directores.
- 5.4. Tratándose de una inducción remota, esta se desarrollará a través de alguno de los canales de comunicación a distancia descritos en el artículo 25 del Reglamento del Directorio de la Sociedad.
- 5.5. El programa tendrá una duración aproximada de dos (2) horas, debiendo ser desarrollado, de preferencia, en un mismo día.

- 5.6. De acuerdo a la disponibilidad de los directores, se podrán llevar a cabo sesiones de inducción separadas, en los lugares y horarios más convenientes, según lo determine el Comité.

Artículo 6.- Fase 1: Entrega de documentos organizacionales

- 6.1. Esta fase comprende la entrega a los directores nuevos de los siguientes documentos organizacionales:
 - a. Estatuto Social
 - b. Reglamento de la Junta General de Accionistas
 - c. Reglamento del Directorio
 - d. Código de Conducta
 - e. Manual de organización y funciones
 - f. Memoria anual del último ejercicio
 - g. EEFF auditados anuales de los últimos tres (3) años
 - h. Reglamento interno de trabajo
- 6.2. La entrega de información puede ser realizada en formato físico (documentos impresos) y/o en formato virtual (documentos en formato Pdf o Word), según lo determine el Comité. En este último caso, los documentos serán enviados previamente a los correos electrónicos de los directores registrados en la Sociedad.

Artículo 7.- Fase 2: Presentación de la Sociedad y su giro de negocio.

- 7.1. Esta fase comprende una presentación realizada por el Gerente General y/o otros gerentes de primera línea que este designe.
- 7.2. La duración aproximada de la presentación es de una (1) hora, pudiendo ser dividida en varias secciones que pueden tener expositores diferentes de acuerdo al tema tratado. Sin perjuicio de lo mencionado anteriormente, el Gerente General deberá realizar la presentación inicial de la Sociedad y una breve introducción de la misma.
- 7.3. La presentación debe contener, al menos, los siguientes temas:
 - a. Presentación y reseña histórica de la Sociedad
 - b. Descripción del accionariado
 - c. Estructura organizativa de la Sociedad: Composición del Directorio y Alta Gerencia
 - d. Misión, visión y valores
 - e. Plan Estratégico y planes de acción
 - f. Cartera de productos y/o servicios
 - g. Características del sector y los competidores
 - h. Participación con los grupos de interés

Artículo 8.- Fase 3: Estructura y funcionamiento del Directorio.

- 8.1. Esta fase comprende una presentación realizada por el Presidente del Directorio.
- 8.2. La duración aproximada de la presentación es de una (1) hora, pudiendo ser dividida en varias secciones que pueden tener expositores diferentes de acuerdo al tema tratado.
- 8.3. La presentación debe contener, al menos, los siguientes temas:
 - a. Revisión general del Estatuto Social y Reglamento de la JGA y Directorio
 - b. Descripción de las funciones, deberes y derechos de los directores
 - c. Revisión de las actas del Directorio del último ejercicio
 - d. Presentación del Plan de Trabajo del Directorio para el ejercicio
 - e. Explicación de la metodología de evaluación del Directorio

Anexo VI

Política de Administración de Conflictos de Interés al Interior del Directorio

Título I. Aspectos Generales

Artículo 1.- Finalidad

- 1.1. La presente política tiene el objetivo de establecer el conjunto de reglas y principios para prevenir, detectar, manejar y revelar los conflictos de interés al interior del Directorio de APC CORPORACIÓN S.A. (En adelante “La Sociedad”).

Artículo 2.- Alcance

- 2.1. El presente Procedimiento es aplicable a todos los miembros del Directorio.

Artículo 3.- Responsables

- 3.1. El Comité de Gobierno Corporativo (en adelante “El Comité”) será responsable de la aplicación y cumplimiento de la presente política.
- 3.2. El Comité, con el fin de realizar sus funciones de una manera óptima, podrá coordinar con otros órganos o trabajadores de la Sociedad, tales como el responsable de la aplicación del Código de Conducta, Sub Gerencia de Recursos Humanos, entre otros.

Artículo 4.- Aprobación y modificación

- 4.1. La aprobación de la presente política es responsabilidad del Directorio.
- 4.2. El Comité podrá proponer las modificaciones a la política que estime pertinentes, las cuales deberán ser aprobadas por el Directorio.

Artículo 5.- Condiciones generales

- 5.1. De las obligaciones de los directores:
 - a. Privilegiar el interés de la sociedad sobre los intereses propios o de terceros relacionados o no, en cualquier situación en que se plantee un conflicto de interés.
 - b. Los directores, aún después de cesar en sus funciones, deberán guardar reserva y confidencialidad respecto de toda la información contable, financiera y de cualquier otra índole que tengan acceso en el ejercicio de su cargo.
 - c. Actuar con absoluta imparcialidad en el desempeño de sus funciones, expresando independencia a sus vinculaciones con personas o instituciones ajenas.
 - d. Los directores deberán informar a la Sociedad las operaciones que realizan directa o indirectamente con proveedores, clientes y otros grupos de interés o partes vinculadas de la Sociedad. Así mismo, la realización de dichas operaciones o transacciones requerirá la autorización del Directorio.
- 5.2. De las prohibiciones de los directores:
 - a. Los directores no pueden adoptar acuerdos que no cautelen el interés social, favoreciendo sus propios intereses o los de terceros relacionados; ni usar en beneficio propio o de terceros relacionados las oportunidades comerciales o de negocios de que tuvieren conocimiento en razón de su cargo.
 - b. El director que tenga interés contrario al de la sociedad o se beneficie directa o indirectamente con dicha decisión, deberá manifestarlo al Directorio y abstenerse de votación, deliberación y resolución de dicho asunto.

Título II. Clasificación de conflictos de interés

Artículo 6.- Conflictos de interés por actividad

- 6.1. Los conflictos de interés por actividad se pueden presentar como las siguientes situaciones:
- Proveer a clientes asesoramiento en inversiones o gestión discrecional de carteras simultáneamente gestionar un fondo de inversión o una cuenta propia de negociación de valores
 - Recibir mandatos de clientes en banca de inversión que resulten incompatibles con la estrategia de la sociedad o con mandatos recibidos de otros clientes.
 - El director puede obtener un beneficio financiero, o evitar una pérdida financiera, a expensas del cliente.
 - El director tiene incentivos financieros o de otro tipo para favorecer los intereses de otro cliente o frente a los intereses del cliente.
 - El director recibe de una persona distinta del cliente un incentivo en relación con un servicio prestado al cliente, en forma de dinero, bienes o servicios, aparte de la comisión o retribución habitual por ese servicio.
 - Adquisición o contratación por parte de la compañía de activos fijos a ejecutivos, directivos, administradores o empleados de ésta, que participen en el análisis o toma de la decisión respectiva, o a quien tenga la calidad de cónyuges, compañeros permanentes o parientes hasta dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o único civil de aquellos. En todo caso existirá conflicto de interés si el negocio se realiza en condiciones sustancialmente diferentes a las del mercado.

Artículo 7.- Conflictos de interés por operaciones con partes vinculadas

- 7.1. Los conflictos de interés también pueden tratarse de transacciones u operaciones en las que el objeto de transacción pueden ser acciones de la sociedad o cualquier otro bien o servicio tales como operaciones financieras, suministros, alquileres, garantías, compra-venta de activos, etc. Además puede tratarse de transacciones entre la empresa y los miembros del Directorio, accionistas, miembros de la Alta Gerencia.
- 7.2. Dichas operaciones pueden proceder, con la condición de no ocultarse y de no generar un riesgo de abuso o de apropiación indebida en perjuicio de los accionistas minoritarios, y en beneficio de personas más cercanas a los órganos de administración de la Sociedad.

Título III. Prevención y manejo de conflictos de interés

Artículo 8.- Prevención

- 8.1. El Comité, como órgano responsable de la aplicación de la presente política, deberá desarrollar medidas para prevenir la existencia de conflictos de interés, según los términos estipulados anteriormente.
- 8.2. En ese sentido, los conflictos de interés deben ser identificados según la siguiente clasificación:
- Conflictos de interés reales: Cuando los directores se enfrentan a un conflicto real y existente.
 - Conflictos de interés potenciales: Cuando los directores se encuentran o podrían encontrarse en una situación que podría dar lugar a un conflicto de intereses.
 - Conflictos de interés percibidos: Cuando los directores se encuentran o podría encontrarse en una situación que podría percibirse como conflictiva, aunque de hecho no sea así.

- 8.3. Así mismo, es importante que los directores, en el desarrollo de sus actividades, tomen las decisiones o medidas necesarias para reconocer y asegurarse de que no se produzca un conflicto de interés en los términos mencionados anteriormente, o de que no exista la posibilidad de que se produzca, en primer lugar. Para esto, deberán tener en cuenta lo estipulado en esta política, respecto a sus obligaciones y prohibiciones, debiendo reportar al comité en los casos mencionados.
- 8.4. El Comité, en coordinación con el responsable de la aplicación del Código de Conducta de la Sociedad, realizará una revisión anual sobre la posible existencia de operaciones que pudieran generar un conflicto de interés de parte de los directores, según lo mencionado en el artículo 5 del presente Reglamento.
- 8.5. Los resultados y principales hallazgos de la revisión mencionada en el punto anterior deben ser presentados al Directorio en un informe, cuya presentación deberá constar en actas.

Artículo 9.- Detección y manejo

- 9.1. En caso el Comité haya detectado un caso de conflicto de interés, ya sea real, potencial o percibido, este deberá ser comunicado inmediatamente al Presidente del Directorio, quien deberá tomar las medidas necesarias para su mitigación.
- 9.2. En ese sentido, el Comité presentará además su recomendación de actuación para cada caso, quedando a decisión del Presidente su cumplimiento total o parcial, sometiendo al voto los casos que así lo requieran.
- 9.3. Tratándose de casos de conflictos reales y comprobados, se deberá tener en cuenta si dicho conflicto ha causado daños y perjuicios directos o indirectos a la Sociedad, en cuyo caso el director involucrado puede ser removido según lo estipulado en el artículo 180 de la Ley General de Sociedades.