Código – Versión	**PL-28-CMCH Versión 2**
Vigente desde	**Junio de 2024**
Próxima Revisión	**Sujeto a cambios de acuerdo a las necesidades de la Dirección de CMCH**

POLÍTICA DE SUCESIÓN Y REEMPLAZO DE EJECUTIVOS

PL-28-CMCH

Comité Auditoría Riesgo y Seguridad N° 100 de junio 2024
Junta Ordinaria Directorio N° 168 de junio de 2024

POLÍTICA DE SUCESIÓN Y REEMPLAZO DE EJECUTIVOS

1.- Objetivo:

El Objetivo de esta política es contar con un marco de referencia acerca de la sucesión y reemplazo de ejecutivos. La sucesión es un proceso estratégico en la gestión de personas, que permite asegurar la formación y desarrollo de ejecutivos para asumir mayores responsabilidades en el mediano y largo plazo. Mientras que los criterios de reemplazo tienen como objetivo asegurar la continuidad administrativa y operacional de la empresa.

2.- Alcance:
El alcance de esta política son todos los ejecutivos, entendiéndose por ellos, gerentes y subgerentes de Casa de Moneda de Chile S.A.

3.- Principales responsables:

Gerente(a) de Recursos Humanos
• Mantener actualizada esta política.
• Difundirlo a lo menos una vez al año, durante el último trimestre del año.
• Incorporarlo dentro del proceso de inducción de ejecutivos.

Abogado(a)
• Revisar que este procedimiento esté en concordancia con otros documentos relacionados.

Gerente(a) General
• Aprobar el plan de reemplazo de ejecutivos.

4.- Contenido de la Política:

4.1) **La organización mantiene un sistema de gestión del desempeño**, de ciclo anual, a través del cual se entrega retroalimentación sobre los aspectos que se destacan en el desempeño de los ejecutivos, aquellos aspectos que deben ser mejorados y los principales acuerdos para el año siguiente. Este proceso, incorpora una conversación de desempeño intermedia que se realiza a mitad del año y finaliza en el mes de febrero o marzo con la conversación de desempeño de cierre. El resultado de este proceso es una evaluación, expresada como un porcentaje, con un máximo de un 100%.

Para realizar la evaluación del ejecutivo, se tendrá en cuenta el cumplimiento de las metas del año y el resultado de la evaluación individual del desempeño, incluyendo los aspectos que debe mejorar.

4.2) Sucesión de ejecutivos, el Directorio revisara a lo menos una vez al año, una matriz en donde se posicione a- todos los ejecutivos en términos de desempeño y potencial para asumir mayores o nuevas responsabilidades en el mediano y largo plazo. El objetivo de este proceso es visibilizar las posibles líneas de sucesión de los cargos.

4.3) Reemplazo de ejecutivos, con el objetivo de dar continuidad administrativa y operacional a sus actividades en las distintas áreas de negocios, Casa de Moneda de Chile S.A. mantiene un plan de reemplazos de sus ejecutivos que permite afrontar y resolver de manera adecuada diferentes situaciones.

Este plan podrá ser usado de manera temporal por situaciones de crisis, ausencias ocasionales como enfermedad o vacaciones del ejecutivo, etc. y también en periodos más largos como lo sería la vacancia del cargo.

4.4) El reemplazo temporal de un ejecutivo será realizado por los ocupantes de los cargos bajo su dependencia y que le reportan directamente de acuerdo a la estructura organizacional. Los cargos y sus reemplazos se detallan a continuación:

- **Gerente(a) General** lo reemplaza el Gerente de Operaciones y en ausencia de este, la Gerente de Recursos Humanos o quien designe el Directorio.

- **Gerente(a) de Administración y Finanzas** lo reemplazan cada uno de los responsables de cada área, en su ámbito de responsabilidad.

-**Gerente(a) de Operaciones** lo reemplaza el Subgerente de Impresión de Valores, coordinando con cada uno de los Jefes de Departamento de esta área, en su ámbito de responsabilidad.

- **Gerente(a) Comercial** lo reemplaza el Jefe(a) del Departamento Licitaciones.

- **Gerente(a) de Seguridad Integral** lo reemplaza el Jefe de Seguridad Patrimonial, coordinando con cada uno de los Jefes de Departamento de esta área, en su ámbito de responsabilidad.

- **Gerente(a) o Subgerente(a) de Calidad**, lo reemplaza el Jefe(a) de Departamento más senior.

- **Abogado(a) más Senior, Abogado(a) Líder, Abogado(a) Jefe** es reemplazado por el abogado(a) más junior, un abogado de un estudio externo o quien defina el Gerente General.

- **Gerente(a) de Recursos Humanos** lo reemplaza el Jefe de Departamento Desarrollo Organizacional.

- **Gerente(a) de Auditoría y Oficial de Cumplimiento**, lo reemplaza el Auditor Interno más senior.

- **Contador General**, lo reemplaza el Encargado o Analista Contable más senior.

- **Subgerente(a) de Impresión de Valores** lo reemplaza el Jefe de Departamento de Producción de Billetes.

- **Subgerente(a) de Mantenimiento**, lo reemplaza el Jefe de Mantenimiento.

4.5) Durante el periodo en que un cargo esté vacante, será necesario que el Gerente General designe formalmente a la persona que actuará en forma interina en el cargo. En el caso de tratarse del Gerente General, será responsabilidad del Directorio realizar esta designación.

4.6) En el caso de vacaciones o permisos, será responsabilidad del ejecutivo completar el formulario de solicitud de feriado y obtener la autorización por escrito de su superior respectivo, informando claramente la persona y cargo de quien lo subroga de acuerdo con esta política. El formulario, debe ser entregado a él o la Gerente de Recursos Humanos y además deberá informar a través del sistema de correos de manera automática quien lo reemplaza.

5.- Revisión de la Política:

La Política será revisada al menos una vez al año o cuando ocurran cambios significativos que requieran su revisión y/o modificación.

6.- Aprobación

Al igual que todas las políticas de la empresa, existen dos instancias para la aprobación, la primera corresponde al Comité de Auditoría, Riesgo y Seguridad y la aprobación que debe ser ratificada por parte del Directorio de Casa de Moneda de Chile S.A.

7.- Control de cambios y versiones:

N° Versión	Elaboró	Fecha	Revisó	Próxima Revisión	Descripción del cambio
1	Susana Alcaíno Gerente Recursos Humanos	Junio-2023	Carlos Tolosa Gerente General	2024	Creación
2	Susana Alcaíno Gerente Recursos Humanos	Mayo-2024	Carlos Tolosa Gerente General	2025	Actualización cargos