



## POLÍTICA CORPORATIVA

---

### DIVERSIDAD EN EL DIRECTORIO

Versión	Descripción de cambios	Aprobación	Vigencia
1.0	Versión inicial	Directorio	Abril 2021

Este documento contiene información de propiedad de Coca - Cola Andina, que ha sido preparada estrictamente con el propósito de ser utilizada en las operaciones de la Compañía y no podrá ser proporcionada, rephraseada o revelada parcial o totalmente a terceros sin la autorización expresa de la Gerencia Corporativa responsable de este documento.



**POLÍTICA CORPORATIVA**  
**DIVERSIDAD EN EL DIRECTORIO**

Vigencia: Abril 2021  
Versión 1.0

## INDICE

1. Introducción .....	3
2. Objetivo .....	3
3. Aspectos a considerar en la nominación de candidatos a directores .....	3
4. Difusión .....	4



**POLÍTICA CORPORATIVA**

Vigencia: Abril 2021

**DIVERSIDAD EN EL DIRECTORIO**

Versión 1.0

## **1. Introducción**

La diversidad en los equipos permite una complementariedad para entender los fenómenos, identificar las oportunidades y mitigar los riesgos enriqueciendo a su vez el proceso de toma de decisiones.

La diversidad alienta distintas perspectivas y una mayor capacidad para evaluar en forma crítica cómo operamos nuestra Compañía e interactuamos con nuestros diversos públicos de interés: los beneficios de la diversidad son componentes clave de nuestro éxito a largo plazo.

## **2. Objetivo**

El objetivo de esta política es establecer en términos generales las condiciones y cualidades que deberían considerar los accionistas de la Compañía en las propuestas que ellos hagan para ocupar el cargo de Director de Coca-Cola Andina.

La presente Política busca mitigar posibles barreras de género, sociales o culturales que pudieran inhibir de algún modo la natural diversidad de capacidades, experiencias, visiones, características y condiciones que deben primar en el directorio de la empresa, las que permitan velar de mejor forma por la sustentabilidad del negocio y agregar valor en el largo plazo.

Esta Política debe ser entendida como una sugerencia a nuestros señores accionistas, dejándose expresa constancia que no supone en ningún caso algún tipo de restricción para la nominación de candidatos al Directorio de la Compañía.

En el caso que sea el Directorio quien nombra un nuevo director, producto de que hay una vacante antes de la realización de la Junta de Accionistas, se sugiere que el Directorio siga estos mismos principios de diversidad en su nominación.

## **3. Aspectos a considerar en la nominación de candidatos a directores**

Coca-Cola Andina ha impulsado una cultura inclusiva, en la que promover la diversidad es un valor fundamental. Dado lo anterior, y considerando la importancia del rol del Directorio en la Compañía, sugerimos a nuestros accionistas la consideración de los siguientes principios al momento de llevar a cabo la nominación de un candidato al Directorio:

1. Los miembros del Directorio deben cumplir altos estándares en el ejercicio del cargo y poseer las habilidades y experiencia adecuadas, siempre enfocados en capturar mayor valor a la Compañía.
2. Un candidato a director o directora debe ser seleccionado sobre la base de su capacidad, su experiencia y solidez, así como su comportamiento ético y sus cualidades personales en consideración al ejercicio de un rol de liderazgo en su campo de especialidad, que puedan traducirse en un desempeño eficiente del cargo.
3. La proposición de la persona a elegir debería considerar diversas perspectivas complementarias:



## **POLÍTICA CORPORATIVA**

Vigencia: Abril 2021

### **DIVERSIDAD EN EL DIRECTORIO**

Versión 1.0

- ✓ diversidad de género;
- ✓ distintas edades, culturas, nacionalidades o países de origen, creencias religiosas o confesiones, o pensamiento político, entre otras consideraciones de máxima diversidad en inclusión.
- ✓ diversidad y consecuente complementariedad en los estudios de sus integrantes, ya sean universitarios o de otra índole;
- ✓ distintos niveles de especialidad de sus miembros;
- ✓ variadas experiencias profesionales previas que complementen sus futuras labores.
- ✓ No habrá ningún tipo de discriminación que no sea a las mejores cualidades personales y profesionales, asociadas a los desafíos propios de nuestra compañía, para tomar las decisiones de nombrar a los directores.

Lo óptimo es que el directorio posea una combinación adecuada de conocimientos, experiencia y habilidades, diversidad, que favorezca su efectividad y buen desempeño colectivo.

#### **4. Difusión**

La presente política se publicará en nuestro sitio interno de Políticas Corporativas, en el sitio web de la Compañía, y se dará a conocer en la Memoria Anual y demás publicaciones que se consideren pertinentes.