

Política de Diversidad en el Consejo de Administración



Política de Diversidad en el Consejo de Administración

1. Objetivo:

Esta política tiene como objetivo brindar un marco de inclusión para promover la diversidad en el Consejo de Administración de Arca Continental.

2. Alcance:

Esta política se aplica al Consejo de Administración de Arca Continental (de aquí en adelante, el Consejo). Para los colaboradores es aplicable la política de Inclusión y Diversidad de la empresa.

3. Definiciones y abreviaciones:

Para los efectos de la composición del Consejo, la diversidad significa, pero no se limita a:

- habilidades y experiencia en diferentes industrias;
- género;
- edad;
- nacionalidad; y
- antecedentes culturales.

El Consejo hará buen uso de estas diferencias y distinciones entre individuos como uno de los criterios para determinar la composición óptima de sus miembros.

4. Lineamientos de la política:

Declaración

El Consejo cree en los beneficios que trae la diversidad y reconoce que la diversidad de pensamiento fortalece el proceso de toma de decisiones. Tener un Consejo compuesto por personas con diferentes habilidades, experiencias, antecedentes y perspectivas implica:

- ventaja competitiva;
- sólida comprensión de las oportunidades, los problemas y los riesgos;
- inclusión de diferentes conceptos, ideas y relaciones;
- diálogos mejorados; y
- mayor capacidad de supervisión de la organización y su gobernanza.

Los nombramientos del Consejo buscan reflejar colectivamente la naturaleza diversa del entorno comercial en el que opera la organización y hacerse en el contexto de las habilidades, la experiencia, la independencia y el conocimiento que el Consejo requiere para ser eficaz.

Nominación y nombramiento

Para lograr las aspiraciones de diversidad, se procurarán las siguientes actividades para establecer la composición del Consejo:

- Propiciar que la composición del Consejo considere el equilibrio de habilidades, experiencia, conocimientos, perspectivas, independencia y características en consonancia con las necesidades estratégicas de la empresa y el entorno en el que opera.
- Identificar candidatos idóneos para ser miembros considerando los méritos de los candidatos frente a criterios objetivos y teniendo debidamente en cuenta los beneficios de la diversidad en el equipo.
- Mantener una lista continua de posibles candidatos que busque un equilibrio entre ambos sexos y representatividad del contexto donde operamos.

5. Apoyo al cumplimiento de la política:

La Dirección General propondrá al Comité Ejecutivo del Consejo las acciones necesarias para facilitar el progreso con respecto a esta política.

De igual forma, revisará e informará sobre cualquier cambio con respecto a la diversidad del Consejo y sobre el progreso o cualquier desviación con respecto a esta política al Consejo de Administración de la Empresa o al Comité Ejecutivo de forma recurrente.

La aprobación de esta política, y cualquier modificación, estará a cargo del El Consejo de Administración. Su aplicación referente a la propuesta de consejeros corresponderá a los accionistas. El Consejo de Administración podrá delegar al Comité Ejecutivo el análisis y/o aprobación de cualquier cambio en la presente política.