




Política de Sucesión Gerente o Gerenta General y otros ejecutivos o ejecutivas

Versión 04
Página 1 de 6

Política de Sucesión Gerente o Gerenta General y otros ejecutivos o ejecutivas

	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Nombre/ Cargo	Miguel Correa - GAF	Comité de Auditoría y Riesgos.	Directorio.
Fecha	01-10-2024	08-10-2024	22-10-2024

	<p align="center">Política de Sucesión Gerente o Gerenta General y otros ejecutivos o ejecutivas</p>	<p>Versión 04 Página 2 de 6</p>
---	---	-------------------------------------

Contenido

PLAN DE SUCESION DEL GERENTE O GERENTA GENERAL Y DE OTROS EJECUTIVOS O EJECUTIVAS PUERTOS DE TALCAHUANO	3
I.- INTRODUCCION	3
II.- POLÍTICA DE SUCESIÓN DEL GERENTE O GERENTA GENERAL.....	3
III.- OBJETIVO	4
IV.- FINALIDAD.....	4
V.- AMBITO DE APLICACIÓN	4
VI.- RESPONSABLE.....	4
VII.- APROBACIÓN Y MODIFICACIONES.....	4
PROCEDIMIENTO DE SUCESIÓN TEMPORAL Y PERMANENTE.....	5

PLAN DE SUCESION DEL GERENTE O GERENTA GENERAL Y DE OTROS EJECUTIVOS O EJECUTIVAS PUERTOS DE TALCAHUANO

I.- INTRODUCCION

La sucesión del Gerente o Gerenta General, y de otros gerentes o gerentas de la Empresa, conlleva un proceso que involucra varios pasos con el propósito de asegurar la sucesión correcta de posiciones de la alta gerencia. Un plan de sucesión formal asegura la continuidad de la empresa. El propósito de este plan es asegurar que las habilidades y el liderazgo necesarios para reemplazar cualquier ejecutivo o ejecutiva saliente, estén disponibles cuando se le necesite. Un plan de sucesión eficaz del Gerente o Gerenta General debería permitir la selección de la persona más competente.

Idealmente, la metodología de búsqueda de un sucesor o sucesora para el cargo de gerente o gerenta general debiera estar definida en forma permanente y aprobada por el Directorio.

Así también, el mismo gerente o gerenta general debería tener la capacidad de generar y detectar nuevos liderazgos dentro de la empresa que con el tiempo tengan la posibilidad de sucederlo.

Para seleccionar a un nuevo gerente o gerenta general, el Directorio debe tener claro qué tipo de ejecutivo o ejecutiva necesita y que sea consistente con la Planificación Estratégica vigente, tener definido el perfil, disponer de potenciales candidatos o candidatas (externos o internos), disponer de una evaluación previa de los potenciales candidatos o candidatas, tener referencias de ellos o ellas, etc.

II.- POLÍTICA DE SUCESIÓN DEL GERENTE O GERENTA GENERAL

1. El Directorio evaluará anualmente el desempeño del gerente general o gerenta general, así como la estructura de su remuneración de acuerdo con los procedimientos establecidos y aprobados por el Directorio.
2. El Directorio en pleno trabajará en la propuesta y evaluación de las o los sucesores potenciales del gerente o gerenta general. En todo momento, el gerente o gerenta general deberá tener disponibles sus recomendaciones y evaluaciones acerca de los sucesores potenciales junto con un plan de desarrollo recomendado para dichos sucesores o sucesoras.
3. El Directorio velará para que en todo momento, los gerentes o gerentas de área tengan las competencias para desempeñar un posible reemplazo o sucesión en la gerencia general de la empresa.

El Gerente o Gerenta General deberá velar por la transferencia de información crítica al ejecutivo o ejecutiva subrogante.

4. En caso de que el gerente o gerenta general fallezca, quede incapacitado o incapacitada o por alguna otra razón deje su puesto en forma intempestiva, el Directorio definirá a la persona que hará las veces de sucesor o sucesora del gerente o gerenta general en forma interina, conforme a las reglas prescritas en el presente plan.

5. El gerente o gerenta general será nombrada y removida por el Directorio, con estricto apego a las buenas prácticas de gobiernos corporativos consignadas en el Código SEP, a las normas e instructivos de Gobierno y a las normas legales vigentes.

6. El Directorio tiene la facultad de designar, remover, fijar remuneraciones y demás condiciones de trabajo al gerente o gerenta general bajo criterios de calificación profesional. Los perfiles del puesto corresponden a estándares de formación académica, reconocido prestigio y amplia experiencia compatibles con las necesidades funcionales de la Empresa Portuaria Talcahuano San Vicente. En Anexo se describe el perfil para el cargo de Gerente o Gerenta General y ejecutivos o ejecutivas claves.

7. En lo pertinente se aplicarán las disposiciones señaladas en los puntos anteriores para el reemplazo y renovación del resto de los ejecutivos y ejecutivas.

III.- OBJETIVO

Permitir la sucesión del cargo de Gerente o Gerenta General sin mayores traumas para la Empresa, privilegiando la capacidad y conocimiento del negocio con el fin de asegurar la continuidad operativa de la Empresa.

IV.- FINALIDAD

Mantener la continuidad operativa de la Empresa.

V.- AMBITO DE APLICACIÓN

Al Gerente o Gerenta General, y otros ejecutivos o ejecutivas de la Empresa Portuaria Talcahuano San Vicente.

VI.- RESPONSABLE

El responsable de aplicar el plan de sucesión recae en el Directorio.

VII.- APROBACIÓN Y MODIFICACIONES

El presente plan fue aprobado por el Comité de Auditoría y Riesgos y, posteriormente por el Directorio de la Empresa en Sesión celebrada el 22 de octubre de 2024.

En el caso de modificación del Reglamento se debe registrar la fecha en que el Directorio apruebe los cambios.

PROCEDIMIENTO DE SUCESIÓN TEMPORAL Y PERMANENTE

Procedimiento para la sucesión del cargo de Gerente o Gerenta General, sea temporal o de carácter permanente.

1.- Conocido el hecho por el cual se inhabilita en sus funciones el Gerente o Gerenta General titular, se procederá a informar inmediatamente al Presidente o Presidenta del Directorio; tal información deberá ser proporcionada por el ejecutivo o ejecutiva subrogante, en este caso el Gerente o la Gerenta de Administración y Finanzas y en caso de ausencia de este, por el ejecutivo o ejecutiva que se encuentre en funciones.

2.- El Directorio analizará la situación y procederá a designar, por mayoría absoluta de los directores y/o directoras en ejercicio con derecho a voto, un Gerente o Gerenta General Interina, de entre los ejecutivos o las ejecutivas en funciones.

3.- Acto seguido, el Presidente o Presidenta del Directorio podrá, previa autorización del Directorio, proceder a encargar a una empresa de Head Hunter, la búsqueda y selección del Gerente o Gerenta General. Esta empresa debe ser seleccionada del listado vigente que posee el SEP. Podrán participar en este proceso como potenciales candidatos, los ejecutivos o ejecutivas de la Empresa Portuaria quienes deberán contar con las competencias y habilidades para el cargo.

La Empresa Portuaria deberá desarrollar un plan de acción para cada ejecutivo y ejecutiva a fin de ir incorporando paulatinamente en él o ella las habilidades necesarias y experiencias que le permitan desarrollarse como candidatos o candidatas para cubrir el cargo.

4.- Se proporcionará al Head Hunter los antecedentes sobre el perfil requerido para proveer dicho cargo (Se adjunta descripción de cargo Gerente o Gerenta General).

5.- La empresa de Head Hunter deberá efectuar el proceso de selección de candidatos conforme a los términos y requisitos entregados por el Presidente o Presidenta del Directorio.

6.- Hecho lo anterior la empresa de Head Hunter deberá presentar una quina al Presidente o Presidenta del Directorio, a objeto de preparar la Entrevista Personal a cada uno de los candidatos o candidatas seleccionadas.

7.- La Entrevista Personal podrá ser realizada por un Comité conformado por el Presidente o Presidenta del Directorio y un Director o Directora

8.- El Comité deberá programar hora, día y lugar para realizar las entrevistas, lo que deberá ser comunicado con la debida anticipación a la empresa Head Hunter, con el objeto de efectuar una adecuada coordinación con los y las postulantes seleccionadas.

9.- Concluido el proceso de entrevistas, el Comité se reunirá para decidir por los candidatos o candidatas más idóneas para el cargo, presentando idealmente una terna al Directorio para que éste efectúe la selección.

10.- El Directorio en pleno y por mayoría absoluta de los directores y/o directoras en ejercicio con derecho a voto, seleccionará al candidato o candidata, lo que será informado al Head Hunter para proceder a la formalización respectiva.

11.- Le corresponderá al Directorio, con el voto favorable de la mayoría absoluta de sus miembros en ejercicio y al momento de su designación, establecer las condiciones económicas y contractuales para el cargo.

12- La formalización del contrato de trabajo se realizará entre el candidato o candidata seleccionada y el Presidente o Presidenta del Directorio. En el caso de otros ejecutivos u otras ejecutivas el contrato se formalizará entre el candidato o candidata seleccionada y el gerente o gerenta general.

13.- Se realizará un proceso de inducción al nuevo Gerente o Gerenta, proporcionándole todos los antecedentes y documentos que le permitan un adecuado entendimiento de la Empresa y sus negocios.

HOJA DE CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Párrafo	Versión	Cambio realizado
25-10-2022	Todos	02	Aprobada por Directorio.
20-06-2023	Todos	03	Actualización sin cambios aprobado por Directorio
22-10-2024	Todos	04	Modificaciones aprobadas por Directorio