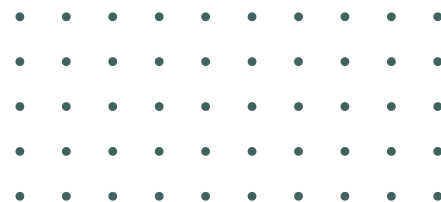




# POLÍTICA DE GESTIÓN DE DESEMPEÑO

---



1. Los Gerentes Generales establecerán los objetivos para la organización durante el período de enero a abril, comunicándolos a las Gerencias, Jefaturas y colaboradores correspondientes.
2. Los objetivos para los Gerentes Generales y los equipos ejecutivos deberán considerar dimensiones financieras, operacionales, estratégicas y conductas ASG (ambientales, sociales y de gobierno corporativo).
3. Se deben incluir además uno o más riesgos estratégicos identificados por los comités y directorios respectivos en la evaluación de desempeño del Gerente General y los ejecutivos de primera línea, en caso de que no estén contemplados en alguna de las dimensiones mencionadas en el punto 2.
4. Las jefaturas serán responsables de construir los objetivos junto con sus equipos, proporcionar retroalimentación y evaluar el progreso de los objetivos al menos dos veces al año, brindando los conocimientos y herramientas necesarios para alcanzarlos.
5. Se implementará una evaluación 360 para todos los cargos la cual funcionará como un insumo adicional a la evaluación que realiza la jefatura a fin de año. Esta evaluación es de carácter confidencial y solo tendrá acceso la gerencia de personas o equivalente, colaborador y jefatura.
6. Las jefaturas podrán proponer personas a incluir en la evaluación 360 y deben validar el listado final de personas a incluir en la medición.
7. Después del proceso de evaluación de desempeño, cada Gerente debe ratificar y validar los puntajes obtenidos por su área antes de cerrar la evaluación.
8. Cada colaborador tiene derecho a pedir una calibración de su evaluación justificando su petición por escrito la cual será coordinada por la Gerencia de personas o equivalente, convocando a miembros de diferentes áreas con el objetivo de alinear criterios y evitar sesgos en las evaluaciones.
9. La calibración será realizada mediante método cualitativo (punto 8). Se aplicará un método cuantitativo cuando los puntajes no se distribuyan normalmente en más de un área (ej. método de calibración de regresión a la media).
10. La Gerencia de personas o equivalente será responsable de interactuar con las gerencias en el diseño de planes de desarrollo profesional de los colaboradores.
11. La Gerencia de personas o equivalente será la encargada de comunicar el inicio, el estado de avance y el cierre del proceso de gestión de desempeño a toda la organización.