

# **COMPAÑÍA PESQUERA CAMANCHACA S.A.**

## **Directrices y procedimientos sobre compensaciones, indemnizaciones e incentivos a los ejecutivos principales.**

### **1.- Introducción.**

1.1 En orden a contar con un sistema de remuneraciones para los gerentes y ejecutivos principales de Compañía Pesquera Camanchaca S.A. (la “Compañía”), que permita alinear la calidad de la gestión y aspiraciones de los gerentes y ejecutivos principales de la Compañía, con los objetivos de corto, mediano y largo plazo de la Compañía, el Directorio ha acordado las siguientes directrices y procedimiento.

1.2 Para los efectos de estas directrices y procedimiento, se entenderá por ejecutivos principales aquéllos ejecutivos cuya continuidad de funciones sea relevante para la Compañía, siendo éstos el Gerente General y sus reportes directos, los gerentes regionales de las operaciones que se realizan fuera de Santiago, el gerente de la oficina de Miami y los gerentes de venta de las divisiones de Salmones y Pesca (los “Ejecutivos Principales”).

### **2.- Directrices.**

2.1 Para contar con profesionales de excelencia y la continuidad de estos, las compensaciones, remuneraciones e indemnizaciones de los Ejecutivos Principales deberán siempre ser competitivas y ajustarse en monto, términos y condiciones a aquéllas que prevalezcan en el mercado para dicho nivel de profesionales.

2.2 Las rentas de los Ejecutivos Principales tendrán un componente fijo y otro variable. El componente fijo deberá ser parte relevante de la renta del Ejecutivo Principal y estará directamente vinculado al desempeño razonable de las funciones, roles y objetivos del cargo respectivo. El componente variable deberá incentivar a los Ejecutivos Principales a comprometerse leal y efectivamente en la superación de los objetivos que se les ponga, entregando esfuerzos extraordinarios que lleven a la Compañía por una buena trayectoria en el entorno que enfrente.

2.3 Las metas específicas vinculadas al componente variable, deberán incluir en forma equilibrada el cumplimiento de objetivos de corto plazo y otros que tengan efectos en el mediano plazo. A su vez, las metas deberán ser razonables y acordes con la misión, visión, sustentabilidad y dirección estratégica de la Compañía. Para los Ejecutivos Principales distintos del Gerente General, éste último estará encargado de fijar esas metas e informarlas al Comité de Directores una vez al año, así como de informar a este Comité de los resultados posteriores.

2.4 El desempeño de los Ejecutivos Principales deberá ser evaluado en lo posible por factores objetivos y cuyo logro sea idealmente verificable, los que deberán ser previamente establecidos y puestos en conocimiento de éstos de forma escrita. Con todo, se ponderará en su evaluación, aquéllas situaciones externas a su desempeño que pudiesen haber facilitado o dificultado el cumplimiento de las respectivas metas, a fin de lograr evaluaciones justas y equitativas.

2.5 Las metas que se establezcan, deben evitar generar recompensas por resultados efímeros o que no reflejen la fortaleza y mejor capacidad de desarrollo de la Compañía en el futuro. Para ello, se tendrá especial atención a los aspectos contables de la información que se tenga a la mano para evaluar el logro de los objetivos que corresponda.

2.6 El Directorio o la administración, según corresponda, procurarán evaluar en forma integral el cumplimiento de las metas establecidas, de forma que se tengan en cuenta el fiel cumplimiento del código de conducta de la Compañía y la sustentabilidad de sus negocios.

2.7 El Directorio incluirá en el plan de auditoría interna y solicitará a los auditores externos de la Compañía incluir, en su plan anual de auditoría, la revisión de los aspectos contables y financieros asociados a los resultados exigidos para el devengo de las compensaciones variables de sus Ejecutivos Principales.

2.8. El Directorio determinará a aquellos Ejecutivos Principales que adicionalmente a las anteriores directrices, serán beneficiados por opciones de compra de acciones de la Compañía, en las condiciones que la ley y dicho programa lo determine. Todo ello para asegurar un correcto alineamiento entre recompensas y objetivos de los accionistas y los de este grupo.

### **3.- Procedimiento.**

3.1 El Comité de Directores de la Compañía examinará anualmente los sistemas de remuneraciones y planes de compensación de los gerentes, ejecutivos principales de la sociedad, incluyendo las metas puestas sobre los Ejecutivos Principales para efectos de sus recompensas variables, debiendo informar al Presidente del Directorio sus observaciones al respecto.

3.2 El Directorio revisará a lo menos una vez al año, las compensaciones, indemnizaciones e incentivos del Gerente General, sin la presencia de éste.

3.3 El Directorio revisará anualmente la información contable y financiera relacionada a los logros y resultados de la administración que estén asociados al

cumplimiento de las metas exigidas para el devengo de las compensaciones variables de sus Ejecutivos Principales.

3.3 El Directorio evaluará anualmente sus políticas y acuerdos sobre compensaciones, indemnizaciones e incentivos de sus Ejecutivos Principales, teniendo especial consideración en prevenir que dichas políticas y acuerdos generen incentivos a que sus Ejecutivos Principales expongan a la sociedad a riesgos que no estén acordes a las políticas definidas sobre la materia o a la comisión de eventuales ilícitos.

3.4 El presente procedimiento entrará en vigencia una vez aprobado por el Directorio.