

| | |
|-----------|--|
| | Explicación: El procedimiento consta en el Manual de Gobierno Corporativo que se encuentra publicado en www.cbb.cl, documento que fue actualizado en diciembre de 2016. |
| viii | Lo que en opinión del directorio es un conflicto de interés y como en opinión de éste, o conforme al Código o Manual establecido al efecto, y sin perjuicio de aquellos conflictos de interés expresamente abordados por ley, debieran tratarse las situaciones e n las que se pudiere presentar uno de ellos. |
| | Explicación: El procedimiento consta en el Manual de Gobierno Corporativo que se encuentra publicado en www.cbb.cl, documento que fue actualizado en diciembre de 2016. |
| b) | El directorio cuenta con un procedimiento o mecanismo de capacitación permanente del directorio para la actualización de conocimientos, que: |
| i. | Define al menos anualmente las materias respecto de las cuales se harán capacitaciones a sus integrantes y el calendario de capacitaciones para el año correspondiente. |
| | Explicación: La compañía ha definido en su Manual de Gobierno Corporativo el establecer en base anual las materias respecto de las cuales se harán capacitaciones a los integrantes del Directorio. En sesión de directorio efectuada en el mes de diciembre de 2016 se aprobó dicho calendario. |
| ii. | Como parte de esas materias contempla las mejores prácticas de gobierno corporativo que han ido adoptando otras entidades tanto a nivel local como internacional. |
| | Explicación: Si bien durante el período 2017 se abordaron distintos temas que se expusieron al directorio, no se profundizó en prácticas adoptadas por otras entidades referidas a Gobierno Corporativo. |
| iii. | Como parte de esas materias contempla los principales avances que se han dado en el Último año a nivel local e internacional en lo referido a inclusión, diversidad y reportes de sostenibilidad. |
| | Explicación: Como parte de las materias respecto de las cuales se realizaron capacitaciones al Directorio se encuentra lo relacionado a inclusión, diversidad y reportes de sostenibilidad. Esta actividad fue realizada en Sesión de Directorio de noviembre de 2017, por la empresa PWC. |
| iv. | Como parte de esas materias contempla las principales herramientas de gestión de riesgos, incluidos los de sostenibilidad, que se han ido implementando en el Último año a nivel local e internacional. |
| | Explicación: Si bien durante el período 2017 se abordaron distintos temas que se expusieron al directorio, no se profundizó en la revisión de estas herramientas. |
| v. | Como parte de esas materias contempla los fallos, sanciones o pronunciamientos más relevantes que han ocurrido en el Último año a nivel local e internacional relacionados con los deberes de cuidado, reserva, lealtad, diligencia e información. |
| | Explicación: Si bien durante el período 2017 se abordaron distintos temas que se expusieron al directorio, no se profundizó en los términos indicados en estas materias. |
| vi. | Como parte de esas materias contempla una revisión de ejemplos de situaciones que configuran un conflicto de interés en el directorio y de formas en que esos conflictos de interés pueden evitarse o ser resueltos en el mejor interés social. |
| | Explicación: En la medida que se requiere, se revisan de manera detallada los posibles conflictos de interés, sin embargo no se han abordado a través de ejemplos, como lo indicado. |

| | |
|---|---|
| | |
| X | |
| | |
| | |
| X | |
| | |
| | X |
| | |
| X | |
| | |
| | X |
| | |
| | X |
| | |
| | X |
| | |

| | |
|-----------|--|
| vii. | Difunde anualmente las materias sobre las que en el último año se han realizado actividades de capacitación al directorio. |
| | Explicación: El procedimiento consta en el Manual de Gobierno Corporativo publicado en www.cbb.cl, documento que fue actualizado en diciembre de 2016. Dicho Manual establece la difusión dentro de los primeros tres meses del año siguiente al que éstas se efectuaron, mediante su publicación en la página Web de la compañía. |
| c) | El directorio cuenta con una política para la contratación de expertos(as) que lo asesoren en materias contables, tributarias, financieras, legales o de otro tipo: |
| i. | Que contemple la posibilidad de veto por parte de uno o más directores para la contratación de un(a) asesor(a) en particular. |
| | Explicación: Existe una Política definida en el Manual de Gobierno Corporativo. No obstante lo anterior, no se contempla la posibilidad de veto indicado en el presente numeral. |
| ii. | Que a requerimiento de al menos uno de sus integrantes sea contratada la asesoría para la materia requerida por aquel. |
| | Explicación: De acuerdo a la Política definida en el Manual de Gobierno Corporativo, el Director que requiera una asesoría específica debe plantearlo al directorio y ésta debe ser aprobada por este último por las mayorías establecidas en los estatutos. |
| iii. | Que, contemple la difusión, al menos una vez al año, de las asesorías solicitadas y no contratadas, especificando las razones por las que el directorio adopta esa decisión en particular lo cual además queda debidamente reflejado en el acta de la sesión correspondiente. |
| | Explicación: No existe mecanismo de difusión de las asesorías contratadas y no contratadas, no obstante, de las primeras se deja constancia en el acta respectiva de la sesión de directorio en la que se adopta el acuerdo, de conformidad a la política contenida en el Manual de Gobierno Corporativo publicado en www.cbb.cl, documento que fue actualizado en diciembre de 2016. |
| d) | El directorio se reúne al menos trimestralmente con la empresa de auditoría externa a cargo de la auditoría de los estados financieros para analizar: |
| i. | El programa o plan de auditoría. |
| | Explicación: El procedimiento consta en el Manual de Gobierno Corporativo publicado en www.cbb.cl, documento que fue actualizado en diciembre de 2016. |
| ii. | Eventuales diferencias detectadas en la auditoría respecto de prácticas contables, sistemas administrativos y auditoría interna. |
| | Explicación: El procedimiento consta en el Manual de Gobierno Corporativo publicado en www.cbb.cl, documento que fue actualizado en diciembre de 2016. |
| iii. | Eventuales deficiencias graves que se hubieran detectado y aquellas situaciones irregulares que por su naturaleza deban ser comunicadas a los organismos fiscalizadores competentes. |
| | Explicación: El procedimiento consta en el Manual de Gobierno Corporativo publicado en www.cbb.cl, documento que fue actualizado en diciembre de 2016. |

| | |
|---|---|
| X | |
| | |
| | |
| | X |
| | |
| | X |
| | |
| | |
| X | |
| | |
| X | |
| | |
| X | |
| | |

| | |
|-----------|--|
| iv. | Los resultados del programa anual de auditoría. |
| | Explicación: El procedimiento consta en el Manual de Gobierno Corporativo publicado en www.cbb.cl, documento que fue actualizado en diciembre de 2016. |
| v. | Los posibles conflictos de interés que puedan existir en la relación con la empresa de auditoría o su personal, tanto por la prestación de otros servicios a la sociedad o a las empresas de su grupo empresarial, como por otras situaciones. |
| | Explicación: El procedimiento consta en el Manual de Gobierno Corporativo publicado en www.cbb.cl, documento que fue actualizado en diciembre de 2016. |
| e) | El directorio se reúne al menos trimestralmente con la unidad de gestión de riesgos de la entidad o responsable de función equivalente, para analizar: |
| i. | El adecuado funcionamiento del proceso de gestión de riesgos. |
| | Explicación: El Comité de Directores, por delegación del directorio, se reúne mensualmente para analizar esta materia, entre otras. El procedimiento consta en el Manual de Gobierno Corporativo publicado en www.cbb.cl. |
| ii. | La matriz de riesgos empleada por la unidad así como las principales fuentes de riesgos y metodologías para la detección de nuevos riesgos y la probabilidad e impacto de ocurrencia de aquellos más relevantes. |
| | Explicación: El Comité de Directores, por delegación del directorio, se reúne mensualmente para analizar esta materia, entre otras. El procedimiento consta en el Manual de Gobierno Corporativo publicado en www.cbb.cl. |
| iii. | Las recomendaciones y mejoras que en opinión de la unidad sería pertinente realizar para gestionar de mejor manera los riesgos de la entidad. |
| | Explicación: El Comité de Directores, por delegación del directorio, se reúne mensualmente para analizar esta materia, entre otras. El procedimiento consta en el Manual de Gobierno Corporativo publicado en www.cbb.cl. |
| iv. | Los planes de contingencia diseñados para reaccionar frente a la materialización de eventos críticos, incluida la continuidad del directorio en situaciones de crisis. |
| | Explicación: El Comité de Directores, por delegación del directorio, se reúne mensualmente para analizar esta materia, entre otras. El procedimiento consta en el Manual de Gobierno Corporativo publicado en www.cbb.cl. |
| f) | El directorio se reúne al menos trimestralmente con la unidad de auditoría interna, oficial de cumplimiento o responsable de función equivalente, para analizar: |
| i. | El programa o plan de auditoría anual. |
| | Explicación: Existe un Plan de Auditoría Anual que es revisado mensualmente por el Comité de Directores por especial delegación del Directorio. |
| ii. | Eventuales deficiencias graves que se hubieran detectado y aquellas situaciones irregulares que por su naturaleza deban ser comunicadas a los organismos fiscalizadores competentes o el Ministerio Público. |

| | |
|---|--|
| X | |
| | |
| X | |
| | |
| | |
| X | |
| | |
| X | |
| | |
| X | |
| | |
| | |
| X | |
| | |
| X | |
| | |
| X | |

| | |
|-----------|--|
| | Explicación: Son parte del seguimiento del Plan de Auditoría, el cual es revisado mensualmente por el Comité de Directores por especial delegación del Directorio. |
| iii. | Las recomendaciones y mejoras que en opinión de la unidad será pertinente realizar para minimizar la ocurrencia de irregularidades o fraudes. |
| | Explicación: Son parte del seguimiento del Plan de Auditoría, el cual es revisado mensualmente por el Comité de Directores por especial delegación del Directorio. |
| iv. | La efectividad de los modelos de prevención de delitos implementados por la sociedad. |
| | Explicación: La empresa aún no cuenta con un Modelo de Prevención de Delitos implementado, éste actualmente se encuentra en fase de implementación. |
| g) | El directorio se reúne al menos trimestralmente con la unidad de responsabilidad Social, Desarrollo Sostenible o responsable de función equivalente, para analizar: |
| i. | La efectividad de las políticas aprobadas por el directorio para difundir al interior de la organización, sus accionistas y al público en general los beneficios de la diversidad e inclusión para la sociedad. |
| | Explicación: Esta área está a cargo de recursos humanos y a la fecha no se contemplan reuniones trimestrales para tratar estos temas. |
| ii. | Las barreras organizacionales, sociales o culturales detectadas que pudieren estar inhibiendo la natural diversidad que se habrá dado de no existir esas barreras. |
| | Explicación: Esta área está a cargo de recursos humanos y no se contemplan reuniones trimestrales para tratar estos temas. |
| iii. | La utilidad y aceptación que han tenido los reportes de sostenibilidad difundidos a los grupos de interés relevantes de la sociedad. |
| | Explicación: Esta área está a cargo de recursos humanos y no se contemplan reuniones trimestrales para tratar estos temas. |
| h) | El directorio contempla durante cada año la realización de visitas en terreno a las distintas dependencias e instalaciones de la sociedad, para conocer: |
| i. | El estado y funcionamiento de esas dependencias e instalaciones. |
| | Explicación: Se contemplan anualmente reuniones de directorio en distintas plantas en las que los directores se ponen en conocimiento del estado y funcionamiento de esas dependencias e instalaciones. |
| ii. | Las principales funciones y preocupaciones de quienes se desempeñan en las mismas. |
| | Explicación: Se contemplan anualmente reuniones de directorio en distintas plantas en las que los directores se ponen en conocimiento de las principales funciones y preocupaciones de quienes se desempeñan en las mismas. |

| | |
|---|---|
| | |
| X | |
| | |
| | X |
| | |
| | |
| | X |
| | |
| | X |
| | |
| | |
| | X |
| | |
| | |
| X | |
| | |
| X | |
| | |

| | |
|------|---|
| iii. | Las recomendaciones y mejoras que en opinión de los responsables de esas dependencias e instalaciones sería pertinente realizar para mejorar el funcionamiento de las mismas. |
| | Explicación: Se contemplan anualmente reuniones de directorio en distintas plantas en las que los directores se ponen en conocimiento de las recomendaciones y mejoras que en opinión de los responsables de esas dependencias e instalaciones sería pertinente realizar para mejorar el funcionamiento de la misma. |
| i) | De las reuniones sostenidas para cada punto referido en las letras d) a la f) anteriores, al menos una por cada punto se realiza sin la presencia del gerente general de la sociedad. |
| | Explicación: Las sesiones de directorio se hacen en general con presencia del gerente general, salvo una sesión al año en la que los auditores externos realizan una presentación. |
| j) | El directorio cuenta con un procedimiento formal de mejoramiento continuo en operación: |
| i. | Para detectar e implementar eventuales mejoras en su organización y funcionamiento. |
| | Explicación: No existe un procedimiento formal, sin perjuicio de que el directorio evalúa permanentemente su operación y adopta caso a caso las medidas conducentes a un mejoramiento continuo. |
| ii. | Para detectar aquellas Áreas en que sus integrantes pueden fortalecerse y continuar perfeccionándose. |
| | Explicación: No existe un procedimiento formal, sin perjuicio de que el directorio evalúa permanentemente su operación y adopta caso a caso las medidas conducentes a un mejoramiento continuo. |
| iii. | Para detectar y reducir barreras organizacionales, sociales o culturales que pudieren estar inhibiendo la natural diversidad de capacidades, visiones, características y condiciones que se habrá dado en el directorio de no existir esas barreras. |
| | Explicación: No existe un procedimiento formal, sin perjuicio de que el directorio evalúa permanentemente su operación y adopta caso a caso las medidas conducentes a un mejoramiento continuo. |
| iv. | Que, sin perjuicio de las obligaciones legales, contemple expresamente la determinación del número mínimo de reuniones ordinarias, el tiempo promedio mínimo de dedicación presencial y remota a las mismas, y la antelación con la que se debiera remitir la citación y los antecedentes necesarios para la adecuada realización de aquellas, reconociendo las características particulares de la entidad así como también la diversidad de experiencias, condiciones y conocimientos existentes en el directorio, según la complejidad de las materias a tratar. |
| | Explicación: No existe un procedimiento formal que contemple lo que se indica. El directorio se reúne ordinariamente, conforme al calendario que anualmente el mismo acuerda, y extraordinariamente, cuando haya materias urgentes que tratar. No se ha establecido un tiempo promedio de dedicación presencial o remota a las sesiones de directorio, porque es un asunto que dependerá exclusivamente de las materias que se tratarán en cada uno de ellas. Respecto a los plazos y formalidades de las citaciones se está estrictamente a lo que dice la ley. |
| v. | Que contemple expresamente el cambio, en el caso que fuere pertinente, de la forma de organización y funcionamiento del directorio ante situaciones de contingencia o crisis |
| | Explicación: El procedimiento consta en el Manual de Gobierno Corporativo publicado en www.cbb.cl, documento que fue actualizado en diciembre de 2016. |

| | |
|---|---|
| X | |
| | |
| | |
| | X |
| | |
| | X |
| | |
| | X |
| | |
| | X |
| | |
| X | |
| | |

| | |
|-----------|---|
| vi. | Que considere la asesoría de un experto ajeno a la sociedad para la detección e implementación de esas eventuales mejoras o Áreas de fortalecimiento. |
| | Explicación: No existe un procedimiento formal que contemple lo que se indica, sin perjuicio de ello el directorio evalúa permanentemente sus posibilidades de mejoras y fortalecimiento y adopta caso a caso las medidas que correspondan para obtener tales objetivos. |
| vii. | En que la detección a que se refiere los números i a iii anteriores, se realice al menos sobre una base anual. |
| | Explicación: Se ha preferido que las posibles mejoras se vayan resolviendo caso a caso. |
| k) | El directorio cuenta con un sistema de información en operación y de acceso por parte de cada director que: |
| i. | Le permite acceder, de manera segura, remota y permanente, a todas las actas y documentos tenidos a la vista para cada sesión del directorio de los Últimos 3 años, de acuerdo a un mecanismo de ordenamiento que facilite su indexación y búsqueda de información. |
| | Explicación: Los directores pueden acceder a dicha información a través de la intranet de la empresa, para lo cual cuentan con una clave de acceso individual. |
| ii. | Le permite acceder, de manera segura, remota y sin perjuicio de las obligaciones legales respecto al plazo de envío y contenido de las citaciones, a la minuta o documento que sintetiza todas las materias que se tratarán en esa sesión y los demás antecedentes que se presentarán en dicha sesión o adicionales necesarios para prepararse para la misma. |
| | Explicación: Los directores pueden acceder a dicha información a través de la intranet de la empresa, para lo cual cuentan con una clave de acceso individual. |
| iii. | Permite el acceso a qué se refiere el número ii anterior, con al menos 5 días de antelación a la sesión respectiva. |
| | Explicación: Los directores pueden acceder a dicha información a través de la intranet de la empresa con al menos 5 días de antelación a la sesión respectiva. |
| iv. | Le permite acceder de manera segura, remota y permanente, al sistema de denuncias implementado por la sociedad. |
| | Explicación: Los directores pueden acceder vía remota, a través de una clave personal, al sistema de denuncias implementado por la sociedad. |
| v. | Le permite revisar el texto definitivo del acta de dicha sesión. |
| | Explicación: Los directores pueden acceder a dicha información a través de la intranet de la empresa, para lo cual cuentan con una clave de acceso individual. |
| vi. | Permite la revisión a que se refiere el número v anterior, con no más de 5 días posteriores a la sesión respectiva. |
| | Explicación: El plazo generalmente es superior a 5 días. |

| | |
|---|---|
| | X |
| | |
| | X |
| | |
| | |
| X | |
| | |
| X | |
| | |
| X | |
| | |
| X | |
| | |
| | X |
| | |

| 2. De la relación entre la sociedad, los accionistas y el público en general | | SI | NO |
|--|--|----|----|
| a) | El directorio ha implementado un procedimiento formal y en operación para que los accionistas de la sociedad se puedan informar: | | |
| i. | Con al menos 3 meses de antelación a la junta de accionistas en que se elegirán directores, acerca de la diversidad de capacidades, condiciones, experiencias y visiones que en opinión del directorio resulta aconsejable formen parte del mismo para que éste esté en mejores condiciones de velar por el interés social. | | X |
| | Explicación: No existe procedimiento formal en sentido indicado. Al respecto la sociedad se rige estrictamente por lo dispuesto en la ley. | | |
| ii. | Antes de la votación correspondiente, del número máximo de directorios que, en opinión del directorio, es aconsejable tengan los directores que sean electos por los accionistas. | | X |
| | Explicación: No existe un procedimiento especial que establezca el número máximo de directorios en los que pueden participar los directores de CBB. | | |
| iii. | Antes de la votación correspondiente, la experiencia, profesión u oficio del candidato a director | | X |
| | Explicación: No existe un procedimiento formal, sin perjuicio de la publicación en la página web de CBB del perfil de los candidatos, según se indica en el Manual de Gobierno Corporativo de CBB, publicado en su página web www.cbb.cl | | |
| iv. | Antes de la votación correspondiente, si el candidato a director mantiene o ha mantenido en los Últimos 18 meses relaciones contractuales, comerciales o de otra naturaleza con el controlador de la sociedad, o sus principales competidores o proveedores. | | X |
| | Explicación: No existe un procedimiento formal, sin perjuicio de la publicación en la página web de CBB del perfil de los candidatos, según se indica en el Manual de Gobierno Corporativo de CBB, publicado en su página web www.cbb.cl | | |
| b) | El directorio ha implementado un mecanismo, sistema o procedimiento formal que permita: | | |
| i. | A los accionistas participar y ejercer su derecho a voto por medios remotos, en la misma oportunidad que el resto de los accionistas que están físicamente representados en la junta. | | X |
| | Explicación: No existe un procedimiento que permita a los accionistas a ejercer su derecho a voto por medios remotos, entre otras razones por considerarlo innecesario atendido al alto porcentaje de participación presencial experimentado en las juntas. | | |
| ii. | A los accionistas obtener, de manera remota y en tiempo real, lo que ocurre durante las juntas de accionistas. | | X |
| | Explicación: La celebración de la Junta de Accionistas y sus acuerdos son informados en los términos en que actualmente exige la ley. No existe un procedimiento que permita a los accionistas obtener por medios remotos y en tiempo real lo que ocurre en las juntas, entre otras razones por considerarlo innecesario atendido al alto porcentaje de participación presencial experimentado en las mismas. | | |
| iii. | Al público en general informarse en tiempo real de los acuerdos adoptados en la junta de accionistas. | | X |

| | |
|-----------|--|
| | Explicación: La celebración de la Junta de Accionistas y sus acuerdos son informados en los términos en que actualmente exige la ley. No existe un procedimiento que permita al público en general informarse en tiempo real de los acuerdos adoptados en las juntas, sin embargo el acta de la junta es publicada en la página web de la sociedad www.cbb.cl |
| iv. | Al público en general informarse de los acuerdos adoptados en la junta de accionistas, con un desfase inferior a 5 minutos de votado el acuerdo respectivo. |
| | Explicación: La celebración de la Junta de Accionistas y sus acuerdos son informados en los términos en que actualmente exige la ley. No existe un procedimiento que permita al público en general informarse de los acuerdos adoptados en la junta de accionistas con un desfase inferior a 5 minutos de votado el acuerdo respectivo, sin embargo el acta de la junta es publicada en la página web de la sociedad www.cbb.cl |
| c) | El directorio ha aprobado una política y establecido procedimientos formales que tienen por objetivo proveer anualmente al público información respecto a: |
| i. | Las políticas adoptadas por la sociedad en materia de responsabilidad social y desarrollo sostenible. |
| | Explicación: Durante el año 2017 Cementos Bio Bio definió y emitió su Política de Sostenibilidad, la cual establece los criterios asociados a responsabilidad social y desarrollo sostenible. Esta Política se encuentra publicada en la pág. web de la sociedad www.cbb.cl |
| ii. | Los grupos de interés identificados por la sociedad como relevantes, así como las razones por las que tales grupos tienen esa condición. |
| | Explicación: La sociedad como parte de su análisis de la cadena de valor identificó sus principales grupos de interés, así como las razones que explican esta condición y las estrategias a adoptar con cada una de ellas. Este análisis se encuentra disponible en el Reporte de Sostenibilidad de la compañía. |
| iii. | Los riesgos relevantes, incluidos los de sostenibilidad, de la sociedad, así como las principales fuentes de esos riesgos. |
| | Explicación: No se ha considerado necesario hasta la fecha establecer un procedimiento formal de información al público respecto de los riesgos relevantes. |
| iv. | Los indicadores medidos por la sociedad en materia de responsabilidad social y desarrollo sostenible |
| | Explicación: Durante el período 2017, junto con la elaboración del reporte de sostenibilidad se han sintetizado una serie de indicadores que dan cuenta de la evolución de la empresa en distintos ámbitos, incluyendo aquellos relacionados con aspectos sociales y de sostenibilidad. |
| v. | La existencia de metas y la evolución que han tenido los indicadores de sostenibilidad. |
| | Explicación: Durante el período 2017, junto con la elaboración del reporte de sostenibilidad se han sintetizado una serie de indicadores que dan cuenta de la evolución de la empresa en distintos ámbitos, incluyendo aquellos relacionados con aspectos sociales y de sostenibilidad. |

| | |
|---|---|
| | |
| | X |
| | |
| | |
| X | |
| | |
| X | |
| | X |
| | |
| X | |
| | |
| X | |
| | |

| | |
|------|---|
| d) | Para efectos de la definición de las políticas, indicadores y formato de reporte referidos en la letra c) anterior, se han seguido estándares internacionales como, por ejemplo, las directrices contenidas en la ISO 26000:2010, o los Principios y Estándares de Reportes y Difusión de la "Global Reporting Initiative" o del "International Integrated Reporting Council". |
| | Explicación: La elaboración del Reporte de Sostenibilidad 2017 que muestra el quehacer de nuestra empresa en los ámbitos económico, social y medioambiental, se ha formulado de acuerdo a los contenidos de Global Reporting Initiative (GRI). |
| e) | La sociedad cuenta con una unidad de relaciones con los accionistas, inversionistas y medios de prensa que: |
| i. | Permite a éstos aclarar dudas de la sociedad, sus negocios principales riesgos, situación financiera, económica o legal y negocios públicamente conocidos de la entidad. |
| | Explicación: La sociedad cuenta con el Área de Relación con el Inversionista, la se encarga, entre otras cosas, de aclarar las dudas que se indican. |
| ii. | Cuenta con personas que, al menos, dominen el idioma inglés para responder a las consultas de quienes no hablen español. |
| | Explicación: El Área de Relación con el Inversionista cuenta con personas que dominan el idioma inglés para responder consultas de quienes no hablan español. |
| iii. | Es la Única unidad autorizada por el directorio para responder tales consultas a los accionistas, inversionistas y medios de prensa. |
| | Explicación: El Área de Relación con Inversionistas es la única autorizada para responder consultas a los accionistas e inversionistas. Tratándose de los medios de prensa la relación será a través del Directorio o del Gerente General Corporativo, de acuerdo al Manual de Gobierno Corporativo. |
| f) | El directorio cuenta con un procedimiento formal de mejoramiento continuo en operación: |
| i. | Para detectar e implementar, eventuales mejoras en los procesos de elaboración y difusión de las revelaciones que realiza la entidad al mercado a objeto que éstas sean de fácil comprensión por el público. |
| | Explicación: No hay un procedimiento especial establecido, sin perjuicio de que cada información es sometida a un riguroso análisis de las áreas comercial, financiera y legal, de modo que la información sea de fácil comprensión al público. |
| ii. | Para detectar e implementar, eventuales mejoras en los procesos de elaboración y difusión de las revelaciones que realiza la entidad al mercado, a objeto que dichas comunicaciones sean provistas al mercado de manera oportuna. |
| | Explicación: No hay un procedimiento especial establecido, sin perjuicio de que cada información es sometida a un riguroso y oportuno análisis de las áreas comercial, financiero y legal, de modo que la información sea revelada oportunamente. |
| iii. | Que considere la asesoría de un experto ajeno a la sociedad para la detección e implementación de esas eventuales mejoras. |

| | |
|---|---|
| | |
| X | |
| | |
| X | |
| | |
| X | |
| | |
| | |
| | X |
| | |
| | X |
| | |
| | X |

| | | | |
|-----|---|---|---|
| | Explicación: No hay un procedimiento especial establecido, sin perjuicio de que cada información es sometida a un riguroso análisis de las áreas comercial, financiera y legal, de modo que la información sea de fácil comprensión al público y oportuna. | | |
| iv. | En que la detección a que se refieren los números i y ii anteriores, se realiza al menos sobre una base anual. | | X |
| | Explicación: Como indicamos, no hay un procedimiento especial establecido. | | |
| g) | La sociedad cuenta con una página web actualizada por medio de la cual los accionistas pueden acceder a toda su información pública, de manera sencilla y de fácil acceso. | | |
| | Explicación: La información está disponible en página web www.cbb.cl | X | |

| | |
|---|---|
| | |
| | X |
| | |
| | |
| X | |

| 3. De la gestión y control de riesgos | | SI | NO |
|--|---|-----------|-----------|
| a) | El directorio ha implementado un proceso formal de Gestión y Control de Riesgos el cual se encuentra en operación y que: | | |
| i. | Tiene como directrices generales las políticas de gestión de riesgos aprobadas por el directorio. | X | |
| | Explicación: El Comité de Directores, por delegación del directorio, revisa el levantamiento de riesgos detallado por Área de Auditoría e imparte las directrices generales para su implementación. El procedimiento consta en el Manual de Gobierno Corporativo actualizado a diciembre de 2016, que se encuentra publicado en www.cbb.cl | | |
| ii. | Cuenta con una unidad de Gestión de Riesgos o equivalente, encargada de la detección, cuantificación, monitoreo y comunicación de riesgos, y que reporta directamente al directorio. | X | |
| | Explicación: Esas labores son desarrolladas por Auditoría Interna, que reporta directamente al Comité de Directores en forma mensual y al Gerente General, y al Directorio a través de estos últimos. El procedimiento consta en el Manual de Gobierno Corporativo actualizado a diciembre de 2016, que se encuentra publicado en www.cbb.cl | | |
| iii. | Cuenta con una unidad de Auditoría Interna o equivalente, responsable de la verificación de la efectividad y cumplimiento de las políticas, procedimientos, controles y códigos aprobados por el directorio, y que reporta directamente a éste. | X | |
| | Explicación: Esas labores son desarrolladas por Auditoría Interna, que reporta directamente al Comité de Directores en forma mensual y al Gerente General, y al Directorio a través de estos últimos. El procedimiento consta en el Manual de Gobierno Corporativo actualizado a diciembre de 2016, que se encuentra publicado en www.cbb.cl | | |
| iv. | Incorpora dentro del proceso de cuantificación, monitoreo y comunicación de riesgos tanto los riesgos directos de la entidad como aquellos indirectos que pueden surgir de las demás empresas del grupo empresarial al que pertenece la entidad. | X | |
| | Explicación: Esas labores son desarrolladas por Auditoría Interna, que reporta directamente al Comité de Directores en forma mensual y al Gerente General, y al Directorio a través de estos últimos. El procedimiento consta en el Manual de Gobierno Corporativo actualizado a diciembre de 2016, que se encuentra publicado en www.cbb.cl | | |
| v. | Considera el impacto potencial que tendrá la materialización de los riesgos de sostenibilidad económicos, sociales y ambientales a los que la misma está expuesta. | X | |

| SI | NO |
|-----------|-----------|
| | |
| X | |
| | |
| X | |
| | |
| X | |
| | |
| X | |

| | |
|-----------|--|
| | Explicación: Considera todas las variables antes indicadas y son reportadas al Comité de Directores y al Gerente General y por éstos al Directorio. |
| vi. | Tiene como guía principios, directrices y recomendaciones nacionales e internacionales como, por ejemplo, los desarrollados por "The Committee of Sponsoring Organizations" (COSO, por sus siglas en inglés) o los contenidos en "Control Objectives for Information and Related Technology" (COBIT, por sus siglas en inglés) creados por ISACA o la ISO 31000:2009 e ISO 31004:2013. |
| | Explicación: La sociedad ha adoptado como directrices en gestión de riesgos aquellas desarrolladas por "The Committee of Sponsoring Organizations" (COSO, por sus siglas en inglés) |
| vii. | Contempla un Código de Conducta o documento equivalente aprobado por el directorio y revisado anualmente, que define los principios y lineamientos que deben guiar el actuar del personal y directorio de la entidad. |
| | Explicación: El procedimiento consta en el Manual de Gobierno Corporativo que se encuentra publicado en www.cbb.cl. |
| viii. | Contempla la información y capacitación permanente de todo el personal atingente, independiente del vínculo contractual que lo una con la sociedad, respecto de las políticas, procedimientos, controles y códigos implementados para la gestión de riesgos. |
| | Explicación: La capacitación se hace caso a caso a instancias de la administración o por encargo del Directorio. No hay una política específica establecida. |
| ix. | Es revisado y actualizado, al menos anualmente. |
| | Explicación: El Proceso de Gestión y control de Riesgo se va analizando, revisando y actualizando de manera dinámica, de acuerdo a las necesidades que se van presentando y no en base anual. |
| b) | El directorio ha implementado un procedimiento formal y que está en operación: |
| i. | Para canalizar las denuncias por parte de su personal, cualquiera sea el vínculo contractual, accionistas, clientes, proveedores o terceros ajenos a la sociedad, de eventuales irregularidades o ilícitos. |
| | Explicación: Existe un procedimiento de denuncias la página web tanto de la compañía como de las filiales. |
| ii. | Que garantiza el anonimato del denunciante. |
| | Explicación: El procedimiento es vía digital y garantiza el anonimato del denunciante. |
| iii. | Que permite al denunciante conocer el estado de su denuncia. |
| | Explicación: El denunciante puede conocer el estado de sus denuncias para lo cual sólo debe incluir un correo electrónico, también de carácter anónimo. |
| iv. | Que es puesto en conocimiento de su personal, accionistas, clientes, proveedores y terceros, tanto mediante capacitaciones como a través del sitio en Internet de la entidad. |

| | |
|---|---|
| | |
| X | |
| | |
| X | |
| | |
| | X |
| | |
| | X |
| | |
| | |
| X | |
| | |
| X | |
| | |
| X | |

| | |
|-----------|---|
| | Explicación: El procedimiento de denuncias se encuentra explicitado en la página web de la misma y se ha sido informado a todos los trabajadores de CBB por los canales habituales de difusión empleados por la Sociedad (diarios murales, correos a toda la organización, charlas, etc.) |
| c) | El directorio ha implementado un procedimiento formal y que está en operación: |
| i. | Para detectar y reducir barreras organizacionales, sociales o culturales que pudieren estar inhibiendo la diversidad de capacidades, condiciones, experiencias y visiones que, sin esas barreras, se habría dado naturalmente en la organización. |
| | Explicación: El Departamento de Recursos Humanos de CBB se encuentra debidamente instruido respecto de las políticas de no discriminación a las cuales adhiere la empresa. No se ha visto la necesidad de implementar un procedimiento formal al respecto. |
| ii. | Para identificar la diversidad de capacidades, conocimientos, condiciones, experiencias y visiones con que deben contar sus ejecutivos principales. |
| | Explicación: Durante el período 2017 la compañía realizó un proceso de evaluación a sus principales ejecutivos, con el fin de identificar, entre otros temas, la diversidad de capacidades, conocimientos, experiencias y visiones. |
| iii. | Para identificar entre los trabajadores de la entidad, a potenciales reemplazantes del gerente general y demás ejecutivos principales, en función del proceso de identificación descrito en el numeral ii anterior. |
| | Explicación: Como parte del proceso de evaluación realizado por la compañía descrito en punto anterior, se abordó el tema relacionado a plan de sucesión, con el fin de identificar potenciales reemplazantes de sus principales ejecutivos. |
| iv. | Para reemplazar oportunamente al gerente general y demás ejecutivos principales, y traspasar sus funciones e información relevante, ante su ausencia imprevista, minimizando el impacto que ello tendría en la organización. |
| | Explicación: El procedimiento consta en el Manual de Gobierno Corporativo actualizado a diciembre de 2106, que se encuentra publicado en www.cbb.cl |
| v. | En que la detección a que se refieren los números i y ii anteriores, se realiza al menos sobre una base anual. |
| | Explicación: El Departamento de Recursos Humanos de CBB se encuentra debidamente instruido respecto de las políticas de no discriminación a las cuales adhiere la empresa. No se ha visto la necesidad de implementar un procedimiento formal al respecto. |
| d) | El directorio ha implementado un procedimiento formal y que está en operación: |
| i. | Para revisar, al menos sobre una base anual, las estructuras salariales y políticas de compensación e indemnización del gerente general y demás ejecutivos principales, con el fin de detectar y corregir eventuales incentivos a que dichos ejecutivos expongan a la sociedad a riesgos que no están acorde a las políticas definidas sobre la materia o a la comisión de eventuales ilícitos. |

| | |
|---|---|
| | |
| | |
| | X |
| | |
| X | |
| | |
| X | |
| | |
| | X |
| | |
| | |
| X | |

| | |
|------|---|
| | Explicación: La compañía mantiene como procedimiento, al menos sobre una base anual, revisar la estructura salarial de sus trabajadores, donde se encuentran sus ejecutivos principales y el gerente general. Cabe indicar que esta revisión es presentada al Comité de Recursos Humanos, el cual está integrado por 4 Directores de la sociedad además del Gerente General y el Gerente de Recursos Humanos, con el fin de asegurar que los incentivos de los ejecutivos principales estén alineados a la estrategia y sostenibilidad de la compañía en el largo plazo. |
| ii. | Que contempla la asesoría de un tercero ajeno a la sociedad que apoye al directorio, y al comité de directores en caso que corresponda, en la revisión a que se refiere el numeral i anterior. |
| | Explicación: El proceso de revisión en base anual descrito en punto anterior, considera la asesoría de un tercero ajeno a la sociedad. Para el proceso 2017 la revisión fue asesorada por la consultora Mercer. |
| iii. | Que contempla la difusión de las estructuras salariales y políticas de compensación e indemnización del gerente general y demás ejecutivos principales, en el sitio en Internet de la sociedad. |
| | Explicación: Sin perjuicio de que el Manual de Gobierno Corporativo publicado en www.cbb.cl , contempla pautas generales sobre estas materias, no se ha considerado realizar acciones adicionales de difusión del detalle de las mismas por estimarlas de carácter reservado. |
| iv. | Que contempla someter dichas estructuras salariales y políticas a aprobación de los accionistas. |
| | Explicación: Se estima que las políticas salariales son de responsabilidad exclusiva del directorio y la administración de la empresa. |

| | |
|---|---|
| | |
| X | |
| | |
| | X |
| | |
| | X |
| | |

| 4. De la evaluación por parte de un tercero | |
|---|--|
| a) | La autoevaluación del directorio respecto a la adopción de las prácticas contenidas en la presente normativa: |
| i. | Ha sido revisada y validada por un tercero ajeno a la sociedad. |
| | Explicación: Por el momento no se ha considerado una evaluación independiente. |
| ii. | La persona o equipo de personas que realizaron la revisión y validación, cuenta con experiencia acreditada de al menos 5 años en evaluación de procesos y efectividad de controles, o en la prestación de servicios profesionales de asesoría o consultoría en diseño de implementación de procesos, gestión de riesgos o mejoramiento continuo. |
| | Explicación: Por el momento no se ha considerado una evaluación independiente. |
| iii. | La entidad o personas que realizaron la revisión y validación, son fiscalizados por la Superintendencia u organismo público o privado extranjero de similar competencia. |
| | Explicación: Por el momento no se ha considerado una evaluación independiente. |

| SI | NO |
|----|----|
| | |
| | X |
| | |
| | X |
| | |
| | X |
| | |

| | |
|-----|--|
| iv. | La entidad o personas que realizaron la revisión y validación, pertenecen a una nómina establecida por las bolsas nacionales de entidades que cumplen las condiciones definidas por las mismas para certificar la autoevaluación a que se refiere la presente normativa. |
| | Explicación: Por el momento no se ha considerado una evaluación independiente. |

| | |
|--|---|
| | X |
| | |