

	Bolsa Nacional de Valores, S. A. Plan Sucesión Alta Gerencia y Puestos Clave Marco de Gobierno	
	Código: B-PGGC-NI-CO1-AN03	Fecha de entrada en vigencia: 18/05/2017
	Versión N°7	Fecha de última actualización: 05/04/2023

1. Objetivo:

Asegurar la continuidad del negocio a través de la administración del conocimiento para los puestos definidos como alta gerencia y claves en la organización, según lo establecido en el marco de Gobierno Corporativo.

2. Aprobación del plan de Sucesión:

Es competencia de la Junta Directiva aprobar el plan de sucesión para las posiciones definidas como alta gerencia y puesto clave.

3. Definiciones:

Alta Gerencia: está conformada por todos los funcionarios que, por su función, cargo o posición, intervienen o tienen la posibilidad de intervenir en la toma de decisiones importantes dentro de la entidad. Son responsables del proceso de planeamiento, organización, dirección y control de los recursos organizacionales para el logro de los objetivos establecidos por la Junta Directiva.

Designación de Posiciones de Alta Gerencia: como Alta Gerencia se definen los puestos de Director General, [Director Legal](#), Director de Operaciones, Director de TIC's y Directora de Finanzas.

Puesto Clave: Posición dentro de la organización que resulta de importancia crítica en la definición y desarrollo de la estrategia de negocios o de las actividades sustantivas de BNV y Subsidiarias.

Designación de Puestos Clave: Dentro el equipo de ejecutivos se asignan los puestos Director Comercial.

Adicionalmente se incluyen los puestos de Gerente de Riesgos, Coordinador de Supervisión y Oficialía de Cumplimiento cuyo nombramiento debe ser aprobado por el Comité correspondiente y aprobado por la Junta Directiva, según normativa relacionada.

4. Requisitos y habilidades del puesto:

	Bolsa Nacional de Valores, S. A. Plan Sucesión Alta Gerencia y Puestos Clave Marco de Gobierno	
	Código: B-PGGC-NI-CO1-AN03	Fecha de entrada en vigencia: 18/05/2017
	Versión N°7	Fecha de última actualización: 05/04/2023

Tanto los requisitos de formación como las competencias técnicas y específicas de cada posición estarán definidas en el Manual de Puestos de la Bolsa Nacional de Valores.

El colaborador que se encuentre en proceso de formación deberá procurar el desarrollo de las competencias propias del puesto e ir desarrollando las competencias del puesto sucesor.

5. Verificación de cumplimiento de requisitos y habilidades:

El departamento de Desarrollo Humano realizará revisiones periódicas de los expedientes de personal a fin de validar el cumplimiento de los requisitos de formación necesaria, junto a un diagnóstico de competencias a través de las herramientas disponibles en el departamento, el cual servirá de base para elaborar el plan de desarrollo del colaborador dentro del plan de sucesión.

6. Designación de puesto o persona sucesora:

La designación de los sucesores se podrá realizar: funcionalmente, siguiendo la línea jerárquica natural, o a través del desempeño sobresaliente de un colaborador.

La Junta Directiva podrá delegar al comité correspondiente la contratación de una persona externa a la organización, para un puesto de alta gerencia o clave, cuando por temas de estrategia, se requiera contar con un perfil diferente al del colaborador que se encuentre en línea de sucesión.

Para realizar la asignación de los colaboradores que entrarán en proceso de formación dentro del plan de sucesión, el director del área, en conjunto con Desarrollo Humano, tomarán como base los resultados del desempeño y el diagnóstico de competencias realizado con el fin de seleccionar la persona que cuente con las características que más se adapten al perfil del puesto para el cual deberá formarse.

7. Designación de sucesor de Director General durante períodos de ausencia:

Se designa el puesto de Director Legal para que asuma la representación de la empresa durante los períodos de ausencia por vacaciones o enfermedad del Director General. La Dirección de Asesoría Legal es la responsable de realizar un poder generalísimo para que pueda actuar durante el período indicado.



Bolsa Nacional de Valores, S. A.
Plan Sucesión Alta Gerencia y Puestos Clave
Marco de Gobierno

Código: B-PGGC-NI-CO1-AN03

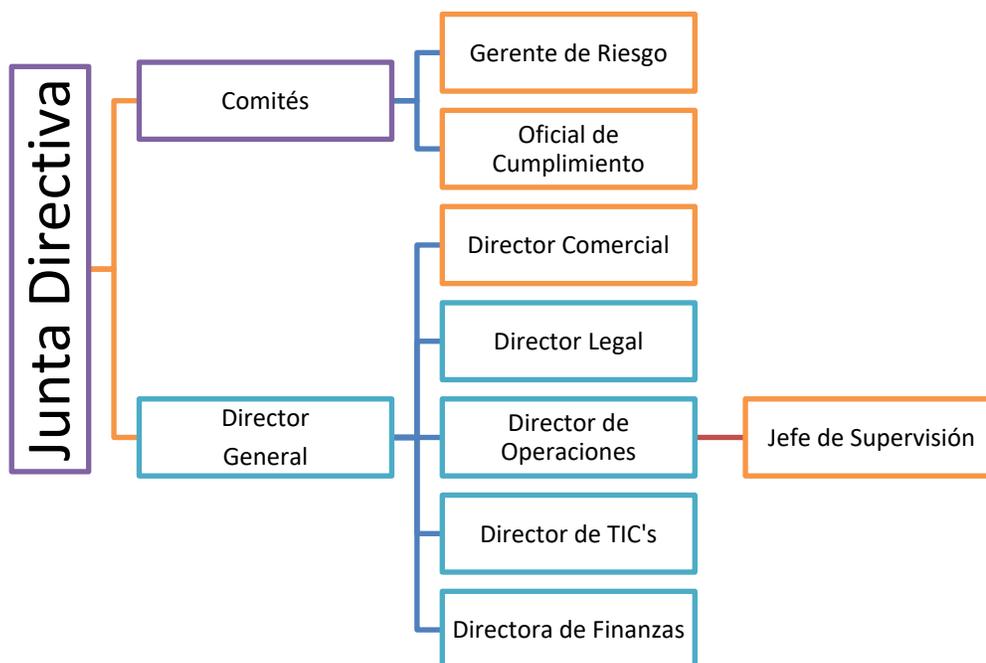
Fecha de entrada en vigencia: 18/05/2017

Versión N°7

Fecha de última actualización: 05/04/2023

Como medida para asegurar la continuidad de negocio, se contará con un segundo puesto dentro de la línea de sucesión de tal manera que, ante la ausencia del Director Legal, el Director de Operaciones asumirá la representación de BNV. Ambos colaboradores deberán llevar un programa de formación, que asegure el desarrollo de las competencias necesarias para asumir el puesto en ausencia del Director General.

8. Organigrama Alta Gerencia y Puestos Clave:





Bolsa Nacional de Valores, S. A.
Plan Sucesión Alta Gerencia y Puestos Clave
Marco de Gobierno

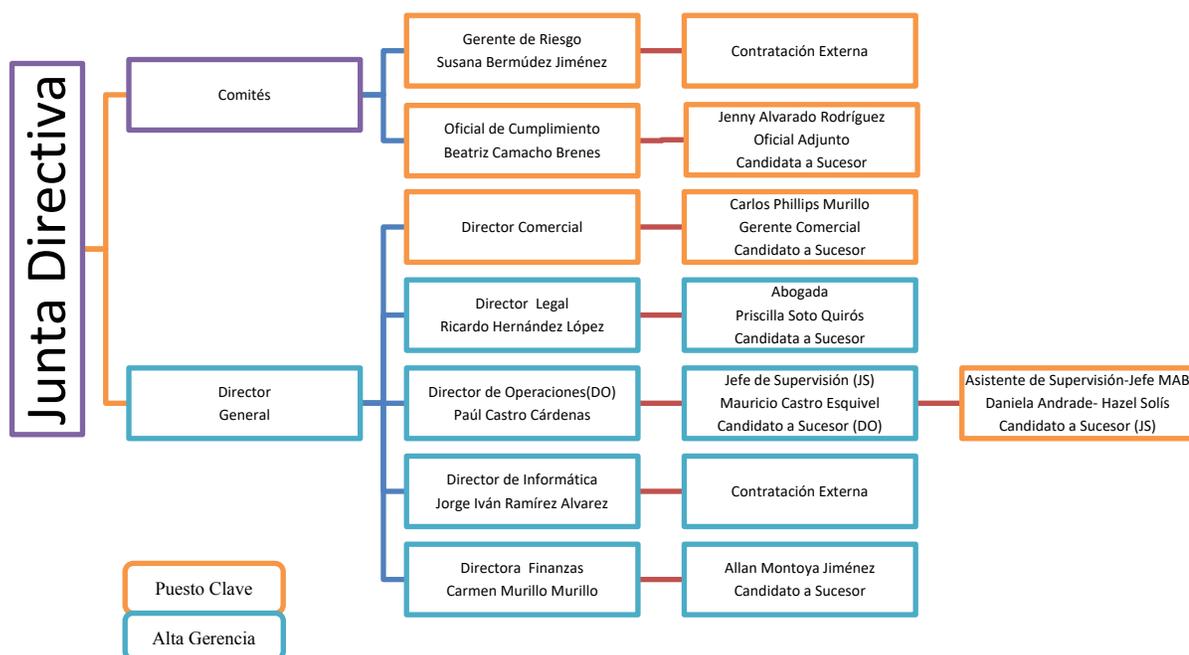
Código: B-PGGC-NI-CO1-AN03

Fecha de entrada en vigencia: 18/05/2017

Versión N°7

Fecha de última actualización: 05/04/2023

8.1 Designación funcional de sucesores período 2023



9. Formación del colaborador:

Los colaboradores que se encuentren dentro de la línea de sucesión contarán con un plan de formación para el desarrollo de habilidades, conocimiento técnico y adquisición de experiencia que le permita ejecutar exitosamente el puesto para el cual se está desarrollando.

Dentro de las acciones de formación se pueden valorar: formación académica, especializaciones técnicas, capacitaciones, coaching o mentoring, las cuales se deben realizar de forma continua.

El departamento de Desarrollo Humano será el responsable de dar seguimiento al cumplimiento del plan de acción, a través de la herramienta institucional, designada para tal fin.

	Bolsa Nacional de Valores, S. A. Plan Sucesión Alta Gerencia y Puestos Clave Marco de Gobierno	
	Código: B-PGGC-NI-CO1-AN03	Fecha de entrada en vigencia: 18/05/2017
	Versión N°7	Fecha de última actualización: 05/04/2023

10. Revisión del plan de sucesión:

El departamento de Desarrollo Humano será el responsable, de revisar anualmente el Plan de Sucesión para Alta Gerencia y Puestos Clave de BNV.

En caso de ser necesario realizar modificaciones sobre el personal sucesorio, deberá ser presentado ante los comités correspondientes para su valoración y posterior aprobación de la Junta Directiva.