

Funcionamiento del Consejo de Administración

I. Proceso de selección de miembros

El Comité de Nominaciones y Compensaciones (“el Comité”) es el órgano encargado de los procedimientos de selección, nombramiento y renovación del Consejo de Administración. Estos deberán ir dirigidos a lograr una composición de los órganos sociales de la Entidad que haga posible el adecuado ejercicio de las funciones que les son atribuidas por la Ley, los Estatutos Sociales y sus propios Reglamentos, en el mejor interés social.

Las propuestas de nombramiento o reelección de consejeros que el Consejo de Administración haga a la Asamblea General Ordinaria de accionistas de la Sociedad y los nombramientos que realice directamente para la cobertura de vacantes en el ejercicio de sus facultades de cooptación se aprobarán a propuesta del Comité, en el caso de consejeros independientes, y previo informe de este Comité, en el caso de los restantes consejeros.

Las propuestas que se sometan para aprobación a la Asamblea General de Accionistas deberán ir acompañadas de un informe justificativo del Comité en el que se valore la competencia, experiencia y méritos del candidato propuesto.

A estos efectos, se evaluará el equilibrio de conocimientos, competencias y experiencia en el Consejo de Administración, así como las condiciones que deban reunir los candidatos para cubrir las vacantes que se produzcan, valorando la dedicación de tiempo que se considere necesario para que puedan desempeñar adecuadamente su cometido, en función de las necesidades que los órganos de gobierno de la Sociedad tengan en cada momento.

Los miembros del Consejo son electos y reelectos anualmente e individualmente.

II. Declaración de Independencia

Cada miembro independiente, al aceptar la nominación a ser miembro del Consejo de Administración, firma una declaración de independencia mediante la cual confirman: no tener impedimentos legales para ocupar el puesto, ni conflictos de interés en contra de la Sociedad y que pueden desempeñar sus funciones sin estar supeditados a intereses personales, patrimoniales o económicos y no se encuentran en ninguno de los supuestos previstos en el artículo 26 de la Ley del Mercado de Valores, dentro de los que se encuentran los siguientes:

1. Los consejeros independientes no deben haber sido empleados por la compañía en un puesto de funcionario ejecutivo durante el último año.

2. Los consejeros independientes no deben ser (y no debe estar afiliado a una empresa que sea) un asesor o consultor de la Sociedad o un miembro de la dirección de la misma.
3. Los consejeros independientes no deben estar afiliados a un cliente o proveedor significativo de la Sociedad.
4. Los consejeros independientes no deben tener contrato(s) de servicios personales con la Sociedad o un miembro de la dirección de la misma.
5. Los consejeros independientes no deben estar afiliados a una entidad sin fines de lucro que reciba contribuciones significativas de la Sociedad.
6. Los consejeros independientes no deben haber sido socios o empleados del auditor externo de la Sociedad durante el año anterior.
7. Los consejeros independientes no deben tener ningún otro conflicto de intereses que el consejo determine que signifique que no pueden ser considerados independientes.

Asimismo, se procurará que en la composición del Consejo exista el equilibrio adecuado entre las distintas clases de consejeros, procurando que el número de consejeros independientes sea, al menos, el 50% del total de consejeros.

III. Asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y antigüedad de los miembros de dicho órgano colegiado.

Cuando se convoca a una reunión del Consejo de Administración, por Ley debe estar presentes por lo menos la mitad de los Consejeros. Alsea requiere que asista por lo menos el 50% + 1.

En promedio se convocan 6 reuniones al año y se tiene una asistencia promedio del 95% a todas las reuniones del Consejo.

Los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad tienen en promedio una duración o permanencia en sus cargos de aproximadamente 11.36% años.

IV. Evaluación de desempeño del Consejo de Administración

Una vez al año, se realiza una autoevaluación del desempeño del Consejo mediante la cual cada uno de los miembros evalúa el desempeño del órgano, incluyendo la participación de los miembros y la del mismo miembro.

El objetivo de la evaluación individual de Consejeros es el desarrollo personal, reconocimiento que el desempeño individual contribuye al resultado general de eficiencia del Consejo. Este cuestionario da a los Consejeros la oportunidad de examinar la forma en que cada uno está operando como individuos y como miembros del Consejo y muestra las sugerencias de mejora. Es parte de un proceso que está destinado a mejorar la eficiencia del Consejo en su conjunto. Los resultados son concentrados y presentados para discusión de cada Consejero y el Presidente. Se califican los siguientes aspectos:

- Aspecto organizativo
- Interacción
- Calidad de las contribuciones
- Ambiente político
- Gobernabilidad, desempeño y funciones

En 2017 se introdujo una metodología de autoevaluación más detallada y con preguntas más técnicas.

V. Requerimientos de participación accionaria

No se han establecido restricciones ni requerimientos de participación accionaria por parte de los miembros ejecutivos del Consejo de Administración ni por parte del Director General de la Sociedad.

V. Integración de la mujer en el Consejo de Administración.

La Sociedad considera importante la incorporación de la mujer en la integración del Consejo de Administración, pues sus habilidades le permiten aportar ideas y puntos de vista distintos a los asuntos de la sociedad, enriqueciendo así la diversidad de conocimientos y experiencias, de conformidad con el Código de Principios y Mejores Prácticas de Gobierno Corporativo.

VII. Métricas de evaluación utilizadas para establecer la compensación de ejecutivos

Los siguientes resultados financieros son utilizados para definir la compensación variable del Director General de la Sociedad.

- Ventas Mismas Tiendas en %
- Ventas totales Asea 2020
- Órdenes en %
- EBITDA en %

- Utilidad por Acción
- # de restaurantes, HR y ROI de CAPEX

Lo anterior es adicional a su responsabilidad de desarrollar el talento necesario para asegurar la continuidad en la gestión de la compañía.

Respecto a incentivos de desempeño a largo plazo, la Sociedad cuenta con lineamientos relacionados a bonos diferidos. El 50% del bono del Director General es diferido en forma de acciones.

VIII. Política de diversidad.

La sociedad en la selección de los miembros del consejo de administración considera factores de diversidad como el género, raza, etnia, país de origen, nacionalidad y aspectos culturales.

