

## ANEXO I

Práctica	Adopción	
<b>1. Del funcionamiento y composición del directorio</b>		
<b>a) El directorio cuenta con un procedimiento o mecanismo para la inducción de cada nuevo integrante, que tiene por objeto facilitar a éste el proceso de conocimiento y comprensión de:</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
i. Los negocios, materias y riesgos, incluidos los de sostenibilidad, que son considerados más relevantes, así como de las razones por las que en opinión del directorio aquéllos tienen esta condición.	X	
Explicación: La Sociedad cuenta desde el año 2016, con una política formal para estos efectos, denominada de "Inducción de Nuevos Directores" la cual contempla la entrega de información relevante para el rol del cada director, reuniones con los principales ejecutivos de la Sociedad y un proceso de inducción que permita al nuevo director informarse y comprender los negocios, riesgos, regulaciones aplicables, principios y reglas de Compliance, valores corporativos y principales políticas de la Sociedad.		
ii. Los grupos de interés relevantes que ha identificado la entidad, así como de las razones por las que en opinión del directorio aquéllos tienen esta condición y de los principales mecanismos que se emplean para conocer las expectativas y mantener una relación estable y duradera con aquéllos.	X	
Explicación: La Sociedad cuenta a partir del año 2016, con una política formal para estos efectos, denominada de "Sostenibilidad" la cual contempla la identificación de los grupos de interés relevantes para el Grupo LATAM, teniendo como criterio de identificación que éstos tengan una interacción directa o indirecta y de acuerdo a su nivel de interés e influencia que tienen en relación con la misma. Se contempla la definición de directrices para el desarrollo de estrategias y líneas de acción en beneficio de los grupos de interés definidos como relevantes para la empresa. Se definen metas y se contempla la evolución que han tenido los indicadores de sostenibilidad, en directa relación con los grupos de interés.		
iii. La misión, visión, objetivos estratégicos, principios y valores que debieran guiar el actuar de la sociedad, sus directores y personal, y las políticas de inclusión, diversidad, sostenibilidad y gestión de riesgos, aprobadas por el directorio.	X	
Explicación: La Sociedad cuenta con políticas formales para estos efectos entre las que destacan la de "Sostenibilidad", "Gestión de Riesgos", "Selección Interna y Externa" y el Manual de Buenas Prácticas Corporativas publicado en el sitio web de la Compañía.		
iv. El marco jurídico vigente más relevante aplicable a la entidad, al directorio y sus ejecutivos principales.	X	
Explicación: La Sociedad cuenta con políticas formales para estos efectos, entre las que destacan el Código de Conducta, la Política de Roles y Responsabilidades de Ejecutivos del Grupo LATAM y el Manual de Buenas Prácticas Corporativas publicado en el sitio web de la Compañía.		
v. Los Deberes de cuidado, reserva, lealtad, diligencia e información que conforme a la legislación vigente recaen en cada integrante del directorio,		X

Práctica	Adopción	
mediante ejemplos de fallos, sanciones o pronunciamientos más relevantes que han ocurrido en el último año a nivel local con esos deberes.		
vi. Los principales acuerdos adoptados en los últimos 2 años anteriores al inicio de su mandato y de las razones que se tuvieron en consideración para adoptar tales acuerdos o para descartar otras opciones evaluadas.	X	
Explicación: La Sociedad cuenta a partir del año 2016, con una política formal para estos efectos, denominada de "Inducción a Nuevos Directores" la cual contempla la entrega de información relevante para el rol del cada director, reuniones con los principales ejecutivos de la Sociedad y un proceso de inducción que permita al nuevo director informarse y comprender los negocios, riesgos, regulaciones aplicables, principios y reglas de Compliance, valores corporativos y principales políticas de la Sociedad.		
vii. Las partidas más relevantes de los estados financieros trimestrales y anuales del último año junto con sus respectivas notas explicativas, además de los criterios contables aplicados en la confección de dichos estados financieros.	X	
Explicación: La Sociedad cuenta a partir del año 2016, con una política formal para estos efectos, denominada de "Inducción a Nuevos Directores" la cual contempla la entrega de información relevante para el rol del cada director, reuniones con los principales ejecutivos de la Sociedad y un proceso de inducción que permita al nuevo director informarse y comprender los negocios, riesgos, regulaciones aplicables, principios y reglas de Compliance, valores corporativos y principales políticas de la Sociedad.		
viii. Lo que en opinión del directorio es un conflicto de interés y cómo 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 en las que se pudiere presentar uno de ellos.	X	
Explicación: La Sociedad cuenta con un Código de Conducta, que sin perjuicio de las normas legales aplicables a los directores en su calidad de tal, regula los procedimientos internos relativos a conflictos de interés.		
<b>b) El directorio cuenta con un procedimiento o mecanismo de capacitación permanente del directorio para la actualización de conocimientos, que:</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
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.		X
Explicación: La sociedad cuenta con un procedimiento a este respecto y define anualmente las materias respecto de las cuales se harán capacitaciones a sus integrantes y el calendario de capacitaciones para el año correspondientes, lo cual se encuentra contenido en el Manual de Buenas Prácticas Corporativas publicado en el sitio web de la Compañía, pero no fue implementado el 2019. Adicional a lo anterior, en materias de Compliance, el Directorio recibe una presentación y entrenamiento al menos dos veces al año.		
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.		X
Explicación: Efectivamente en las capacitaciones contenidas en el Manual de Buenas Prácticas Corporativas se incluyen materias de Gobierno Corporativo, pero no fue implementado el 2019.		

Práctica	Adopción	
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.		X
Explicación: Efectivamente en las capacitaciones contenidas en el Manual de Buenas Prácticas Corporativas se contemplan 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, pero no fue implementado el 2019.		
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.		X
Explicación: Efectivamente en las capacitaciones contenidas en el Manual de Buenas Prácticas Corporativas se contemplan 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 pero no fue implementado el 2019.		
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.		X
Explicación: Efectivamente en las capacitaciones contenidas en el Manual de Buenas Prácticas Corporativas se contempla incluir la jurisprudencia más relevante relacionada con los deberes de cuidado, reserva, lealtad, diligencia e información. Adicionalmente, la Vicepresidencia Legal de la Sociedad participa del Directorio y del Comité de Directorio, asesorando a sus integrantes en relación al marco normativo aplicable a la sociedad, a sus directores y ejecutivos, incluyendo desarrollos y noticias relevantes en materia de deberes de cuidado, reserva, lealtad, diligencia e información		
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.		X
Explicación: La Sociedad ha aprobado un Código de Conducta que contempla ejemplos para cada materia cubierta por el mismo. Al respecto, la Vicepresidencia Legal de la Sociedad participa del Directorio y del Comité de Directorio, asesorando a sus integrantes en relación al marco normativo aplicable a la sociedad, a sus directores y ejecutivos, incluyendo la identificación de eventuales conflictos de interés y su adecuado tratamiento y resolución. Los miembros del Directorio se rigen por el Código de Conducta de la Compañía el cual es puesto a su disposición y que se encuentra publicado en la página Web de la Compañía <a href="http://www.latamairlinesgroup.net">www.latamairlinesgroup.net</a> . Adicionalmente, el Directorio ha aprobado un Manual de Manejo de Información de Interés en cumplimiento de la Norma de Carácter General No. 270 de 2010 de la Superintendencia de Valores y Seguros, el cual regula la política de transacciones en valores por parte de directores, ejecutivos principales y gerentes de la Sociedad, incluyendo criterios de divulgación, períodos de bloqueo, mecanismo de difusión de información de interés y mecanismos de resguardo de información confidencial, entre otras materias. Finalmente, los directores y los principales ejecutivos deben preparar y entregar a la sociedad un Formulario de Personas Relacionadas, el cual deben actualizar en la medida que se verifiquen cambios a su contenido.		
vii. Difunde anualmente las materias sobre las que en el último año se han realizado actividades de capacitación al directorio.		X
Explicación: No existe difusión a este respecto.		

Práctica	Adopción	
	SI	NO
<b>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:</b>		
i. Que contemple la posibilidad de veto por parte de uno o más directores para la contratación de un(a) asesor(a) en particular.	X	
Explicación: La Sociedad cuenta con un procedimiento especial para estos efectos contemplado en el Manual de Buenas Prácticas Corporativas publicado en el sitio web de la Compañía, consistente en que dos o más directores pueden solicitar la contratación de un experto que los asesore en materias específicas debiendo justificar en una sesión de directorio la necesidad de contar con dicha contratación y el interés social que la justifica. Estando lo anterior aprobado, la Administración debe proponer un listado de nombres para elección de los directores respecto de la cual existirá la posibilidad de veto por parte de uno o más directores para la contratación de un(a) asesor(a) en particular. Dicha contratación del asesor debe seguir las políticas de la Compañía en cuanto a contratación de proveedores, conflictos de interés y condiciones de mercado.		
ii. Que a requerimiento de al menos uno de sus integrantes sea contratada la asesoría para la materia requerida por aquél.		X
Explicación: Dos o más directores pueden solicitar la contratación de un experto que los asesore en materias específicas.		
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 adoptó esa decisión en particular, lo cual además queda debidamente reflejado en el acta de la sesión correspondiente.		X
Explicación: No existe difusión a este respecto.		
<b>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:</b>	SI	NO
i. El programa o plan de auditoría.		X
Explicación: El auditor externo presenta anualmente en el Comité de Directores, de preferencia durante el segundo semestre de cada año calendario, el programa o plan de auditoría de los respectivos estados financieros anuales.		
ii. Eventuales diferencias detectadas en la auditoría respecto de prácticas contables, sistemas administrativos y auditoría interna.		X
Explicación: El auditor externo participa en el Comité de Directores dos (2) veces al año, tanto para la presentación de los estados financieros anuales, como respecto a los estados financieros semestrales que son objeto de revisión limitada. En dichas reuniones el auditor externo informa al Comité de Directores acerca de las revisiones realizadas, las deficiencias encontradas, su evaluación del control interno, los resultados de su auditoría y se da cuenta de otros servicios a la sociedad o grupo empresarial permitidos por la normativa aplicable. Habitualmente en los Comités de Directores en que se presentan los estados financieros trimestrales y anuales con la presencia de los auditores externos, participan algunos o todos los miembros del Directorio que no integran dicho comité. Asimismo, en la citación a la sesión del Comité de Directores y del Directorio que deben pronunciarse sobre los estados financieros trimestrales o anuales, que se envía a la totalidad de los directores, se adjunta la presentación del auditor externo que comprende su opinión de auditoría, los aspectos relevantes de la auditoría y las conclusiones emanadas de la revisión de los controles internos.		

Práctica	Adopción	
iii. Eventuales deficiencias graves que se hubieran detectado y aquellas situaciones irregulares que por su naturaleza deban ser comunicadas a los organismos fiscalizadores competentes.		X
Explicación: El auditor externo participa en el Comité de Directores dos (2) veces al año, tanto para la presentación de los estados financieros anuales, como respecto a los estados financieros semestrales que son objeto de revisión limitada. En dichas reuniones el auditor externo informa al Comité de Directores acerca de las revisiones realizadas, las deficiencias encontradas, su evaluación del control interno, los resultados de su auditoría y se da cuenta de otros servicios a la sociedad o grupo empresarial permitidos por la normativa aplicable. Habitualmente en los Comités de Directores en que se presentan los estados financieros trimestrales y anuales con la presencia de los auditores externos, participan algunos o todos los miembros del Directorio que no integran dicho comité.		
iv. Los resultados del programa anual de auditoría.		X
Explicación: El auditor externo participa en el Comité de Directores al que corresponde revisar y examinar los estados financieros anuales. En dicha reunión el auditor externo informa al directorio acerca de las revisiones realizadas, las deficiencias encontradas, su evaluación del control interno, los resultados de su auditoría y se da cuenta de otros servicios a la sociedad o grupo empresarial permitidos por la normativa aplicable. Habitualmente en los Comités de Directores en que se presentan los estados financieros anuales con la presencia de los auditores externos, participan algunos o todos los miembros del Directorio que no integran dicho comité. Asimismo, en la citación a la sesión del Comité de Directores y del Directorio que deben pronunciarse sobre los estados financieros anuales, que se envía a la totalidad de los directores, se adjunta la presentación del auditor externo que comprende su opinión de auditoría, los aspectos relevantes de la auditoría y las conclusiones emanadas de la revisión de los controles internos.		
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.		X
Explicación: El Directorio ha aprobado una política de contratación de trabajos adicionales por parte de los auditores externos de la Sociedad y de sus filiales, ya sea en Chile o en el extranjero, siguiendo las directrices de la legislación chilena y de las reglas de los Estados Unidos de América (en su calidad de emisor de ADRs), de manera de asegurar la independencia de sus auditores y de identificar y resolver eventuales conflictos de interés. Adicionalmente, el auditor externo al informar al Comité de Directores acerca de la revisión y examen de los estados financieros trimestrales y anuales, da cuenta de cualquier hecho o circunstancia que pudiera afectar su independencia, lo que es parte de su presentación que se remite a la totalidad de los Directores.		
<b>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:</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
i. El adecuado funcionamiento del proceso de gestión de riesgos.		X
Explicación: De acuerdo a la Política Corporativa de Gestión del Riesgo y Resiliencia, el Vicepresidente Senior de Finanzas de la Sociedad y el Director de Riesgos y Control Interno de LATAM, se reúnen al menos semestralmente con el Comité de Directores, informando los avances en la gestión del riesgo. Asimismo, lo reportado al Comité de Directores es informado por éste al Directorio. La Política de Gestión de Riesgos Corporativa, conforme los modelos, criterios y umbrales definidos por el Directorio, <u>debe ser revisada y aprobada anualmente en dicha instancia.</u>		

Práctica	Adopción	
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.		X
Explicación: La Sociedad cuenta con una Política Corporativa de Gestión del Riesgo y Resiliencia, que tiene por objeto identificar, evaluar y gestionar los riesgos de la Sociedad, mediante la creación y posterior monitoreo y gestión de una matriz de riesgo corporativa, especialmente aquellos que puedan afectar de manera importante el cumplimiento de los objetivos estratégicos y la sustentabilidad de la compañía. Todo lo anterior, con arreglo a la Política de Gestión del Riesgo y Resiliencia aprobada por el Directorio el año 2015, la cual dictamina que el Vicepresidente Senior de Finanzas de la Sociedad y el Director de Riesgos y Control Interno de LATAM, se reúnen al menos semestralmente con el Comité de Directores para estos efectos.		
iii. Las recomendaciones y mejoras que en opinión de la unidad sería pertinente realizar para gestionar de mejor manera los riesgos de la entidad.		X
Explicación: La Política Corporativa de Gestión del Riesgo y Resiliencia de LATAM contempla la identificación de recomendaciones y mejoras para gestionar de mejor manera los riesgos de la entidad. El Vicepresidente Senior de Finanzas de la Sociedad y el Director de Riesgos y Control Interno de LATAM, se reúnen al menos trimestralmente con el Comité de Directores, informando los avances en la gestión del riesgo. Asimismo, lo reportado al Comité de Directores es informado por éste al Directorio. De manera consistente con lo anterior, la Política de Gestión de Riesgos Corporativa, conforme los modelos, criterios y umbrales definidos por el Directorio, debe ser revisada y aprobada anualmente en dicha instancia.		
iv. Los planes de contingencia diseñados para reaccionar frente a la materialización de eventos críticos, incluida la continuidad del directorio en situaciones de crisis.		X
Explicación: La Sociedad cuenta con una Política Corporativa de Gestión de Riesgo y Resiliencia. La Sociedad ha definido niveles de criticidad y acciones para cada uno de los riesgos identificados en la Matriz de Riesgo de la Sociedad, incluyendo a sus respectivos responsables.		
<b>f) El directorio se reúne al menos trimestralmente con la unidad de auditoría interna, oficial de cumplimiento o responsable de función equivalente, para analizar:</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
i. El programa o plan de auditoría anual.		X
Explicación: El Director Senior de Auditoría de la Sociedad se reúne habitualmente con el Comité de Directores, con el objetivo de revisar desarrollo y resultados de los planes de auditoría interna, incluyendo principales hallazgos, planes de acción definidos y seguimiento de los mismos. Asimismo, el Gerente Senior de Compliance reporta periódicamente y al menos dos veces al año, tanto al Comité de Directores, como al Directorio, de los avances en el plan de compliance de la Sociedad, incluyendo principales iniciativas, tales como entrenamientos, planes de difusión, funcionamiento y estadísticas del canal de denuncias éticas de la Sociedad. Se hace presente que las materias tratadas en el Comité de Directores son informadas al Directorio en cada sesión del mismo, por medio del Presidente de dicho Comité o por su secretario.		
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	
Explicación: En el evento de detectarse eventuales deficiencias graves que por su naturaleza deban ser comunicadas a los organismos fiscalizadores competentes o al Ministerio Público, el área Legal de la Sociedad tiene por responsabilidad asumir la		

Práctica	Adopción	
responsabilidad de recibir, identificar y resolver los pasos a seguir en tales situaciones, informando al Directorio de lo ocurrido, en caso de ser relevante para la marcha o el interés social. Se hace presente que, en cada sesión ordinaria de directorio, y en las extraordinarias si fuere necesario, el Vicepresidente Legal de la Sociedad expone los principales asuntos de orden legal de interés para el Directorio, incluyendo aquellas situaciones irregulares. Asimismo, el Vicepresidente Senior de Finanzas de la Sociedad participa habitualmente en las sesiones de Directorio, como también del Comité de Directores, teniendo dentro de sus responsabilidades informar cualquier deficiencia grave o irregularidad que hubiera detectado o que debieran ser comunicadas a cualquier autoridad competente.		
iii. Las recomendaciones y mejoras que en opinión de la unidad sería pertinente realizar para minimizar la ocurrencia de irregularidades o fraudes.		X
Explicación: Tanto Auditoría Interna, como Compliance, informan al Directorio o al Comité de Directores, según corresponda, las acciones y planes correctivos adoptados para cada una de las irregularidades o fraudes de relevancia detectados e informados al Directorio o al Comité, como parte de su deber periódico de información al mismo.		
iv. La efectividad de los modelos de prevención de delitos implementados por la sociedad.		X
Explicación: La Sociedad tiene un manual de prevención de delitos preparado al amparo de la Ley No. 20.393 sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, cuyo Modelo de Prevención se encuentra debidamente certificado y monitoreado por certificadores independientes en forma periódica. La Gerencia de Compliance participa en el Directorio de la Sociedad con una periodicidad a lo menos semestral, informando acerca del desarrollo y avances en su plan de cumplimiento.		
<b>g) El directorio se reúne al menos trimestralmente con la unidad de Responsabilidad Social, Desarrollo Sostenible o responsable de función equivalente, para analizar:</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
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.		X
Explicación: La Sociedad ha elaborado una estrategia de sostenibilidad que contempla los ámbitos de cambio climático, gobernanza y ciudadanía corporativa. Los avances en estas materias se presentan anualmente, en un Reporte de Sostenibilidad, este año 2019 por primera vez integrado con la Memoria Anual de la Compañía, que tiene como base los nueve temas considerados como los más importantes por los públicos de interés (stakeholders) y por la Sociedad, y siguiendo las directrices del Global Reporting Initiative (GRI) y que toma en cuenta los principios del Pacto Global. Este reporte se encuentra disponible en <a href="http://www.latamairlinesgroup.net">www.latamairlinesgroup.net</a> , en <a href="http://lan.com">lan.com</a> , <a href="http://tam.com.br">tam.com.br</a> y se comunica internamente a todos los colaboradores.		
ii. Las barreras organizacionales, sociales o culturales detectadas que pudieren estar inhibiendo la natural diversidad que se habría dado de no existir esas barreras.		X
Explicación: La Sociedad elabora y presenta anualmente, en forma integrada con su Memoria Anual, un Reporte de Sostenibilidad que presenta las acciones de la empresa en los ámbitos económico, social y ambiental y que tiene como base los nueve temas considerados como los más importantes por los públicos de interés (stakeholders) y por la Sociedad, y siguiendo las directrices del Global Reporting Initiative (GRI). Este reporte se encuentra disponible en <a href="http://www.latamairlinesgroup.net">www.latamairlinesgroup.net</a> , en <a href="http://lan.com">lan.com</a> , <a href="http://tam.com.br">tam.com.br</a>		
iii. La utilidad y aceptación que han tenido los reportes de sostenibilidad difundidos a los grupos de interés relevantes de la sociedad.		X

Práctica	Adopción	
<p>Explicación: La Sociedad elabora y presenta anualmente, integrada con su Memoria Anual, un Reporte de Sostenibilidad que presenta las acciones de la empresa en los ámbitos económico, social y ambiental y que tiene como base los nueve temas considerados como los más importantes por los públicos de interés (stakeholders) y por la Sociedad, y siguiendo las directrices del Global Reporting Initiative (GRI). Este reporte se encuentra disponible integrado en la Memoria en <a href="http://www.latamairlinesgroup.net">www.latamairlinesgroup.net</a></p>		
<p><b>h) El directorio contempla durante cada año la realización de visitas en terreno a las distintas dependencias e instalaciones de la sociedad, para conocer:</b></p>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<p>i. El estado y funcionamiento de esas dependencias e instalaciones.</p>		X
<p>Explicación: El Directorio no tiene una directriz a este respecto. El Directorio realiza anualmente al menos dos (2) a tres (3) sesiones fuera de Chile, de manera de efectuar una revisión de los negocios y operaciones de sus filiales en forma directa, con participación del equipo ejecutivo local y con visitas a instalaciones relevantes para tales negocios y operaciones.</p>		
<p>ii. Las principales funciones y preocupaciones de quienes se desempeñan en las mismas.</p>		X
<p>Explicación: El Directorio no tiene una directriz a este respecto. El Directorio realiza anualmente al menos dos (2) a tres (3) sesiones fuera de Chile, de manera de efectuar una revisión de los negocios y operaciones de sus filiales en forma directa, con participación del equipo ejecutivo local y con visitas a instalaciones relevantes para tales negocios y operaciones.</p>		
<p>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.</p>		X
<p>Explicación: El Directorio no tiene una directriz a este respecto. El Directorio realiza cada año calendario al menos dos (2) a tres (3) sesiones fuera de Chile, de manera de efectuar una revisión de los negocios y operaciones de sus filiales en forma directa, con participación del equipo ejecutivo local y con visitas a instalaciones relevantes para tales negocios y operaciones.</p>		
<p><b>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.</b></p>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<p>Explicación: Si bien no existe una práctica a este respecto, el Gerente General de la Sociedad no participa habitualmente en las sesiones del Comité de Directores, que es la instancia en la que participan e intervienen habitualmente los auditores externos, la unidad de auditoría interna, la dirección de riesgos y control interno y la gerencia de Compliance de la Sociedad.</p>		X
<p><b>j) El directorio cuenta con un procedimiento formal de mejoramiento continuo en operación:</b></p>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<p>i. Para detectar e implementar eventuales mejoras en su organización y funcionamiento.</p>		X
<p>Explicación: El directorio no tiene una práctica de realizar anualmente una evaluación de su organización y funcionamiento.</p>		
<p>ii. Para detectar aquellas áreas en que sus integrantes pueden fortalecerse y continuar perfeccionándose.</p>		X
<p>Explicación: El directorio no cuenta con un procedimiento formal a este respecto.</p>		
<p>iii. Para detectar y reducir barreras organizacionales, sociales o culturales que pudieren estar inhibiendo la natural diversidad de capacidades, visiones,</p>		X

Práctica	Adopción	
características y condiciones que se habría dado en el directorio de no existir esas barreras.		
Explicación: El directorio no cuenta con un procedimiento formal a este respecto.		
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 aquéllas, 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.		X
Explicación: El Directorio no tiene un procedimiento formal a este respecto. Junto con dar cumplimiento a las exigencias legales que son aplicables, y si bien no existe una directriz formal para estos efectos, el Directorio tiene por política fijar de manera anual el calendario de sesiones del Directorio, incluyendo una planificación de la agenda de materias a tratar durante ese período anual.		
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.		X
Explicación: El Directorio no tiene un procedimiento para estos efectos.		
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.		X
Explicación: El Directorio no tiene una política para estos efectos. Sin embargo, el Directorio puede resolver, y lo ha hecho en el pasado, la contratación de un experto para estos fines cuando lo considere pertinente.		
vii. En que la detección a que se refiere los números i a iii anteriores, se realice al menos sobre una base anual.		X
Explicación: El Directorio no tiene una política para estos efectos.		
<b>k) El directorio cuenta con un sistema de información en operación y de acceso por parte de cada director que:</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
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.	X	
Explicación: A través del sistema Diligent Boardbooks los directores tienen acceso a las actas de directorio desde el año 2013 y a las presentaciones desde el año 2016.		
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.		X
Explicación: El Directorio puede acceder, de manera remota y segura, a la agenda, carpeta y presentaciones del próximo directorio por medio de un software (Diligent Boardbooks)		
iii. Permite el acceso a que se refiere el número ii anterior, con al menos 5 días de antelación a la sesión respectiva.		X
Explicación: El Directorio puede acceder, de manera remota y segura, a la agenda, carpeta y presentaciones del próximo directorio por medio de un software (Diligent		

Práctica	Adopción	
Boardbooks) normalmente con anterioridad pero algunas de las presentaciones y otros antecedentes se suben en forma posterior		
iv. Le permite acceder de manera segura, remota y permanente, al sistema de denuncias implementado por la sociedad.	X	
Explicación: Los Directores pueden acceder en forma remota y segura al canal de denuncias éticas de la sociedad, a través de la URL <a href="https://canalconfidencial.com.br/grupolatam/">https://canalconfidencial.com.br/grupolatam/</a> .		
v. Le permite revisar el texto definitivo del acta de dicha sesión.	X	
Explicación: El Directorio puede acceder, de manera remota y segura, al texto de las actas de sesiones de directorio, a través de un software (Diligent Boardbooks).		
vi. Permite la revisión a que se refiere el número v anterior, con no más de 5 días posteriores a la sesión respectiva.		X
Explicación: El texto del acta definitiva de cada sesión se remite en conjunto con la citación a la siguiente sesión ordinaria de directorio.		

## 2. De la relación entre la sociedad, los accionistas y el público en general.

a) El directorio ha implementado un procedimiento formal y en operación para que los accionistas de la sociedad se puedan informar:	SI	NO
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: El Directorio no tiene una política a este respecto. La elección de los miembros del directorio es materia de la junta de accionistas.		
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: El Directorio no tiene una política a este respecto.		
iii. Antes de la votación correspondiente, la experiencia, profesión u oficio del candidato a director.		X
Explicación: El Directorio da cumplimiento al artículo 73 del Reglamento de la Ley de Sociedades Anónimas, informando la lista de candidatos a director y sus declaraciones de no tener inhabilidades para desempeñar el cargo.		
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: El Directorio da cumplimiento al artículo 73 del Reglamento de la Ley de Sociedades Anónimas, informando la lista de candidatos a director y sus declaraciones de no tener inhabilidades para desempeñar el cargo.		
b) El directorio ha implementado un mecanismo, sistema o procedimiento formal que permita:	SI	NO
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: Si bien la Ley Sobre Sociedades Anónimas da esta posibilidad, la Compañía no ha implementado mecanismos que permitan el voto a distancia.		

Práctica	Adopción	
ii. A los accionistas observar, de manera remota y en tiempo real, lo que ocurre durante las juntas de accionistas.		X
Explicación: Si bien es posible contar con los medios electrónicos que nos permitirían entregar la información durante el transcurso de las Juntas de Accionistas, no se estima necesario proceder a implementar tales medios. La información se da a conocer en la medida que corresponda, a través de hechos esenciales o de información de interés del mercado, una vez concluida la respectiva Junta de Accionistas.		
iii. Al público en general informarse en tiempo real de los acuerdos adoptados en la junta de accionistas.		X
Explicación: Si bien es posible contar con los medios electrónicos que nos permitirían entregar la información durante el transcurso de las Juntas de Accionistas, no se estima necesario proceder a implementar tales medios. La información se da a conocer en la medida que corresponda, a través de hechos esenciales o de información de interés del mercado, una vez concluida la respectiva Junta de Accionistas.		
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.		X
Explicación: Si bien es posible contar con los medios electrónicos que nos permitirían entregar la información durante el transcurso de las Juntas de Accionistas, no se estima necesario proceder a implementar tales medios. La información se da a conocer en la medida que corresponda, a través de hechos esenciales o de información de interés del mercado, una vez concluida la respectiva Junta de Accionistas.		
<b>c) El directorio ha aprobado una política y establecido procedimientos formales que tienen por objetivo proveer anualmente al público información respecto a:</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
i. Las políticas adoptadas por la sociedad en materia de responsabilidad social y desarrollo sostenible.	X	
Explicación: La Sociedad ha elaborado una estrategia de sostenibilidad que contempla los ámbitos de cambio climático, gobernanza y ciudadanía corporativa. Los avances en estas materias se presentan anualmente, en un Reporte de Sostenibilidad, este año 2019 por primera vez integrado con la Memoria Anual de la Compañía, que tiene como base los nueve temas considerados como los más importantes por los públicos de interés (stakeholders) y por la Sociedad, y siguiendo las directrices del Global Reporting Initiative (GRI) y que toma en cuenta los principios del Pacto Global. Este reporte se encuentra disponible integrado en la Memoria en <a href="http://www.latamairlinesgroup.net">www.latamairlinesgroup.net</a> , en <a href="http://lan.com">lan.com</a> , <a href="http://tam.com.br">tam.com.br</a> y se comunica internamente a todos los colaboradores. La Sociedad cuenta desde el año 2016, con una política formal para estos efectos, la cual define los principales lineamientos y principios que deberán ser seguidos por los Ejecutivos en el desarrollo y articulación de estrategias, actividades e iniciativas de desarrollo sostenible de la Sociedad, buscando potenciar instancias de mayor accountability de cara a todos sus públicos de interés a efectos de fortalecer la transparencia en la gestión de estas materias y prever los riesgos asociados a la organización, aplicando los correspondientes principios internacionalmente reconocidos.		
ii. Los grupos de interés identificados por la sociedad como relevantes, así como las razones por las que tales grupos tienen esa condición.	X	
Explicación: La Sociedad elabora y presenta anualmente, en forma integrada con su Memoria Anual, un Reporte de Sostenibilidad que informa las acciones de la empresa en los ámbitos económico, social y ambiental y que tiene como base los nueve temas considerados como los más importantes por los públicos de interés (stakeholders) y por la Sociedad, y siguiendo las directrices del Global Reporting Initiative (GRI). Este reporte se encuentra disponible en <a href="http://www.latamairlinesgroup.net">www.latamairlinesgroup.net</a> . Asimismo, la Sociedad es parte		

Práctica	Adopción	
<p>del Dow Jones Sustainability Index desde el año 2014, y anteriormente del Dow Jones Sustainability Index Emerging Markets desde el 2012 hasta el 2014, de manera que existe un compromiso con el desarrollo y avance en materias de sostenibilidad y responsabilidad social de la empresa.</p> <p>La Sociedad cuenta a partir del año 2016, con una política formal para estos efectos, la cual entre otras cosas contempla la identificación de los grupos de interés que deben ser considerados en la adopción de políticas y en la toma de decisiones respecto a las mismas.</p>		
<p>iii. Los riesgos relevantes, incluidos los de sostenibilidad, de la sociedad, así como las principales fuentes de esos riesgos.</p>	X	
<p>Explicación: La Sociedad cuenta a partir del año 2016, con una política formal para estos efectos, la cual entre otras cosas contempla la identificación y gestión oportuna de riesgos económicos, sociales y ambientales. Por ello, el Grupo LATAM ha implementado un Sistema de Gestión de Riesgo, administrado por el Comité de Directores del Grupo LATAM y el Chief Risk Officer (CRO), conforme la delegación del Directorio del Grupo LATAM, quien lo ha delegado a un Comité de Directores. Lo anterior en virtud de la Política de Gestión de Riesgos Integrados del Grupo LATAM, aprobada por el referido Directorio.</p>		
<p>iv. Los indicadores medidos por la sociedad en materia de responsabilidad social y desarrollo sostenible.</p>	X	
<p>Explicación: La Sociedad cuenta a partir del año 2016, con una política formal para estos efectos, la cual entre otras cosas contempla los indicadores medidos en materia de sostenibilidad. Para ello, se ha definido como estándar de medición uno de los más reconocidos a nivel mundial, el Índice de Sostenibilidad de Dow Jones (DJSI), además de reportar de manera voluntaria al Carbon Disclosure Project. El DJSI es un benchmark de sostenibilidad mundialmente reconocido, del cual LATAM forma parte a nivel mundial desde el año 2014, y anteriormente desde el 2012 en la categoría Mercados Emergentes.</p>		
<p>v. La existencia de metas y la evolución que han tenido los indicadores de sostenibilidad.</p>	X	
<p>Explicación: La Sociedad cuenta a partir del año 2016, con una política formal para estos efectos, la cual entre otras cosas desarrolla el método para establecer metas y la evolución de los indicadores de sostenibilidad.</p>		
<p><b>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".</b></p>	SI	NO
<p>Explicación: Lo informado precedentemente se ha realizado siguiendo las directrices del Global Reporting Initiative (GRI). Asimismo, la Sociedad es parte del Dow Jones Sustainability Index desde el año 2014, y anteriormente del Dow Jones Sustainability Index Emerging Markets desde el 2012 hasta el 2014, de manera que existe un compromiso con el desarrollo y avance en materias de sostenibilidad y responsabilidad social de la empresa.</p>	X	
<p><b>e) La sociedad cuenta con una unidad de relaciones con los accionistas, inversionistas y medios de prensa que:</b></p>	SI	NO

Práctica	Adopción	
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.	X	
Explicación: La Compañía cuenta con una Dirección de Relación con Inversionistas y Estudios especialmente dedicada a dar respuesta a las inquietudes de nuestros accionistas e inversionistas, tanto nacionales como extranjeros. Asimismo, la Sociedad tiene una Vicepresidencia de Asuntos Corporativos responsable por la relación de la empresa con los medios de prensa.		
ii. Cuenta con personas que, al menos, dominen el idioma inglés para responder a las consultas de quienes no hablen español.	X	
Explicación: Sí, los integrantes de tales unidades, dominan el idioma inglés.		
iii. Es la única unidad autorizada por el directorio para responder tales consultas a los accionistas, inversionistas y medios de prensa.	X	
Explicación: Efectivamente, tales unidades son las únicas unidades autorizadas para responder consultas de accionistas, inversionistas y medios de prensa, según corresponda.		
<b>f) El directorio cuenta con un procedimiento formal de mejoramiento continuo en operación:</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
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.	X	
Explicación: Efectivamente en el Manual de Buenas Prácticas Corporativas se contempla la determinación del Directorio de revisar el proceso de envío de información al mercado con el objeto de 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 oportunas y de fácil comprensión por el público. Para cumplir con lo anterior, anualmente se reúnen con la Dirección de Relación con Inversionistas y Estudios con el objeto de revisar el proceso de envío de información al mercado.		
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.	X	
Explicación: Efectivamente en el Manual de Buenas Prácticas Corporativas se contempla la determinación del Directorio de revisar el proceso de envío de información al mercado con el objeto de 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 oportunas y de fácil comprensión por el público. Para cumplir con lo anterior, anualmente se reúnen con la Dirección de Relación con Inversionistas y Estudios con el objeto de revisar el proceso de envío de información al mercado.		
iii. Que considere la asesoría de un experto ajeno a la sociedad para la detección e implementación de esas eventuales mejoras.		X
Explicación: El Directorio no tiene una política a este respecto. Sin perjuicio de lo anterior, es responsabilidad del Vicepresidente Legal de la Sociedad velar para que el Directorio de cumplimiento a los deberes de información continua conforme las normas que aplican a la Sociedad en Chile y en el extranjero, deber en el cual el Vicepresidente Legal requiere o puede requerir la asesoría de expertos ajenos a la empresa.		

<b>Práctica</b>	<b>Adopción</b>	
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: Efectivamente para cumplir con (i) y (ii), anualmente se reúne el Directorio con la Dirección de Relación con Inversionistas y Estudios con el objeto de revisar el proceso de envío de información al mercado.		
<b>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.</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
Explicación: Sí, <a href="http://www.latamairlinesgroup.net">www.latamairlinesgroup.net</a>	X	

### 3. De la gestión y control de riesgos

<b>a) El directorio ha implementado un proceso formal de Gestión y Control de Riesgos el cual se encuentra en operación y que:</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
i. Tiene como directrices generales las políticas de gestión de riesgos aprobadas por el directorio.	X	
Explicación: La Sociedad cuenta con una Política Corporativa de Gestión del Riesgo y Resiliencia. A partir del año 2013 la Planificación Estratégica de la Sociedad contempla un Pilar de Riesgos, cuyo desarrollo se encuentra bajo la responsabilidad del Vicepresidente Senior de Finanzas de la Sociedad y que cuenta con un Director de Riesgos y Control Interno, que tiene por objeto identificar, evaluar y gestionar los riesgos de la Sociedad, mediante la creación y posterior monitoreo y gestión de una matriz de riesgo corporativa, especialmente aquellos que puedan afectar de manera importante el cumplimiento de los objetivos estratégicos y la sustentabilidad de la compañía.		
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: La unidad de Gestión de Riesgos, a cargo del Director de Riesgos y Control Interno, quien reporta al Vicepresidente Senior de Finanzas de la Sociedad, es la encargada de la coordinación y seguimiento de las distintas unidades y áreas de la sociedad para efectos de la detección, cuantificación, monitoreo y comunicación de riesgos. Esta unidad reporta periódicamente los avances y desarrollo de sus funciones al Comité de Directores, el que a su vez informa de lo anterior al Directorio.		
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: Sí, la Sociedad cuenta con un área de Auditoría Interna, que reporta directamente al Directorio por intermedio del Comité de Directores.		
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: Sí. Incorpora lo anterior.		
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	
Explicación: La Sociedad cuenta con una Política Corporativa de Gestión del Riesgo y Resiliencia. A partir del año 2013 la Planificación Estratégica de la Sociedad contempla un		

Práctica	Adopción	
Pilar de Riesgos, cuyo desarrollo se encuentra bajo la responsabilidad del Vicepresidente Senior de Finanzas de la Sociedad y que cuenta con un Director de Riesgos y Control Interno, que tiene por objeto identificar, evaluar y gestionar los riesgos de la Sociedad, mediante la creación y posterior monitoreo y gestión de una matriz de riesgo corporativa, especialmente aquellos que puedan afectar de manera importante el cumplimiento de los objetivos estratégicos y la sustentabilidad de la compañía.		
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.		X
Explicación: La Política Corporativa de Gestión de Riesgos y Resiliencia no se ha elaborado conforme alguno de los estándares antes referidos. Se deja constancia que los controles implementados por la Sociedad para efectos de la Ley Sarbanes-Oxley, en su calidad de emisor de ADRs registrados en Estados Unidos, se ejecutan conforme el estándar COSO.		
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.	X	
Explicación: El Directorio ha aprobado un Código de Conducta para la Compañía el cual es puesto a su disposición y que se encuentra publicado en su página Web <a href="http://www.latamairlinesgroup.net">www.latamairlinesgroup.net</a> . Dicho Código de Conducta establece directrices en materia de prácticas laborales, medio ambiente, seguridad y salud, consumo de alcohol y drogas, privacidad e informaciones confidenciales, propiedad intelectual, material, bienes y servicios, conflictos de intereses, relaciones con clientes y entidades gubernamentales, relación con proveedores, leyes de defensa de la competencia, responsabilidad financiera, incluyendo prevención contra lavado de dinero y pagos indebidos, comercio internacional (regulaciones aduaneras y de cambios internacionales) y seguridad de la información. El proceso de revisión del mismo se produce anualmente.		
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.	X	
Explicación: La Política de Gestión de Riesgo Corporativa considera información y capacitación permanente del personal atingente. Asimismo, el Plan de Compliance de la Sociedad contempla entrenamientos periódicos de carácter presencial y on-line del Código de Conducta, y en otras materias de manera de asegurar el cumplimiento con la normativa y políticas de la Sociedad que sean aplicables a cada unidad de la Sociedad, según corresponda.		
ix. Es revisado y actualizado, al menos anualmente.	X	
Explicación: Es revisado y actualizado, al menos anualmente.		
<b>b) El directorio ha implementado un procedimiento formal y que está en operación:</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
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.	X	
Explicación: La Compañía cuenta con canales de denuncia a través de los cuales los trabajadores pueden plantear sus inquietudes, quejas y reclamos, directamente por medio electrónico o a través del Canal de Denuncias de la Compañía. Este canal de denuncias es		

Práctica	Adopción	
<p>administrado por un tercero experto en la materia y permite –si así lo desea el denunciante– mantenerse en el anonimato. Toda información recibida por esta vía es investigada y evaluada por un Comité de Administración del Código de Conducta conformado en cada país por:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La Vicepresidencia de Personas a través de dos responsables: uno por Relaciones Laborales (en los países que existan como Chile, Brasil, Colombia, Argentina, Ecuador y Perú) y otro representante de Recursos Humanos designado por cada empresa u Oficina Regional de nivel Ejecutivo.</li> <li>• La Vicepresidencia Legal a través del Abogado interno de cada empresa u Oficina Regional responsable por temas laborales,</li> <li>• El representante del Departamento de Compliance a través del responsable por los temas de denuncias internas de cada empresa u Oficina Regional (ejemplo Chile y Brasil).</li> </ul> <p>Este Comité de Conducta, a su vez, responde por sus acciones ante el Comité de Directores. Dentro de las responsabilidades de dicho comité están el velar por el cumplimiento de los principios y de los compromisos declarados en el Código de Conducta, garantizar que las investigaciones se realicen con la debida agilidad, confidencialidad y en un marco de respeto y que se adopten las medidas correctivas recomendadas.</p>		
<p>ii. Que garantiza el anonimato del denunciante.</p>	X	
<p>Explicación: Sí. Garantiza anonimato del denunciante.</p>		
<p>iii. Que permite al denunciante conocer el estado de su denuncia.</p>	X	
<p>Explicación: El denunciante siempre puede consultar el estado de su denuncia a través de la plataforma web del canal de denuncias, para lo cual cuenta con un número de reclamo, o al encargado del Comité de Administración del Código de Conducta, si ésta fue canalizada por otra vía.</p>		
<p>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.</p>	X	
<p>Explicación: Sí, la existencia del canal de denuncias éticas es ampliamente informado a nivel de personal, accionistas, clientes, proveedores y terceros, incluyendo sitios web internos para el personal, en la página de internet para inversionistas (<a href="http://www.latamairlinesgroup.net">www.latamairlinesgroup.net</a>) y en los contratos con proveedores de la Sociedad.</p>		
<p><b>c) El directorio ha implementado un procedimiento formal y que está en operación:</b></p>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<p>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.</p>		X
<p>Explicación: El Directorio no tiene un procedimiento formal al efecto. El Directorio ha creado un Sub-Comité de Liderazgo, que constituye una instancia formal de reunión bimestral cuyo objetivo es analizar, evaluar y resolver en general sobre la designación, sustitución y compensación de altos ejecutivos y considera en forma periódica, entre otras, las siguientes materias:</p> <p>a. Analizar y examinar la estructura organizacional de alto nivel.</p>		

Práctica	Adopción	
<p>b. Recomendación de nombramiento del Vicepresidente Ejecutivo de la Sociedad ("LATAM CEO") y de sus reportes directos.</p> <p>c. Analizar y examinar política de compensación corporativa.</p> <p>d. Análisis y examen de estructuras de compensación del LATAM CEO y de sus reportes directos.</p> <p>e. Análisis y examen del plan de sucesión del LATAM CEO.</p> <p>f. Evaluación del desempeño del LATAM CEO.</p> <p>g. Análisis y examen de metas y seguimiento de objetivos relativos al proyecto de "high performance organization".</p> <p>h. Análisis y examen de política de contrataciones y control de dotaciones.</p>		
<p>ii. Para identificar la diversidad de capacidades, conocimientos, condiciones, experiencias y visiones con que deben contar sus ejecutivos principales.</p>	X	
<p>Explicación: Sí, la Sociedad cuenta con procedimientos a este respecto bajo la responsabilidad de la Vicepresidencia de Personas de la Sociedad. Asimismo, el Directorio ha creado un Comité de Liderazgo, que constituye una instancia formal de reunión bimestral cuyo objetivo es analizar, evaluar y resolver en general sobre la designación, sustitución y compensación de altos ejecutivos y considera en forma periódica, entre otras, las siguientes materias:</p> <p>a. Analizar y examinar la estructura organizacional de alto nivel.</p> <p>b. Recomendación de nombramiento del Vicepresidente Ejecutivo de la Sociedad ("LATAM CEO") y de sus reportes directos.</p> <p>c. Analizar y examinar política de compensación corporativa.</p> <p>d. Análisis y examen de estructuras de compensación del LATAM CEO y de sus reportes directos.</p> <p>e. Análisis y examen del plan de sucesión del LATAM CEO.</p> <p>f. Evaluación del desempeño del LATAM CEO.</p> <p>g. Análisis y examen de metas y seguimiento de objetivos relativos al proyecto de "high performance organization".</p> <p>h. Análisis y examen de política de contrataciones y control de dotaciones</p>		
<p>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.</p>	X	
<p>Explicación: Sí, la Sociedad cuenta con procedimientos a este respecto bajo la responsabilidad de la Vicepresidencia de Personas de la Sociedad. Asimismo, el Directorio ha creado un Comité de Liderazgo, que constituye una instancia formal de reunión bimestral cuyo objetivo es analizar, evaluar y resolver en general sobre la designación, sustitución y compensación de altos ejecutivos y considera en forma periódica, entre otras, las siguientes materias:</p> <p>a. Analizar y examinar la estructura organizacional de alto nivel.</p> <p>b. Recomendación de nombramiento del Vicepresidente Ejecutivo de la Sociedad ("LATAM CEO") y de sus reportes directos.</p> <p>c. Analizar y examinar política de compensación corporativa.</p> <p>d. Análisis y examen de estructuras de compensación del LATAM CEO y de sus reportes directos.</p> <p>e. Análisis y examen del plan de sucesión del LATAM CEO.</p> <p>f. Evaluación del desempeño del LATAM CEO.</p> <p>g. Análisis y examen de metas y seguimiento de objetivos relativos al proyecto de "high performance organization".</p> <p>h. Análisis y examen de política de contrataciones y control de dotaciones.</p>		

Práctica	Adopción	
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.	X	
<p>Explicación: Sí, la Sociedad cuenta con procedimientos a este respecto bajo la responsabilidad de la Vicepresidencia de Personas de la Sociedad. Asimismo, el Directorio ha creado un Comité de Liderazgo, que constituye una instancia formal de reunión bimestral cuyo objetivo es analizar, evaluar y resolver en general sobre la designación, sustitución y compensación de altos ejecutivos y considera en forma periódica, entre otras, las siguientes materias:</p> <p>a. Analizar y examinar la estructura organizacional de alto nivel.</p> <p>b. Recomendación de nombramiento del Vicepresidente Ejecutivo de la Sociedad ("LATAM CEO") y de sus reportes directos.</p> <p>c. Analizar y examinar política de compensación corporativa.</p> <p>d. Análisis y examen de estructuras de compensación del LATAM CEO y de sus reportes directos.</p> <p>e. Análisis y examen del plan de sucesión del LATAM CEO.</p> <p>f. Evaluación del desempeño del LATAM CEO.</p> <p>g. Análisis y examen de metas y seguimiento de objetivos relativos al proyecto de "high performance organization".</p> <p>h. Análisis y examen de política de contrataciones y control de dotaciones.</p>		
v. En que la detección a que se refieren los números i y ii anteriores, se realiza al menos sobre una base anual.		X
Explicación: Para efectos del numeral ii anterior, el proceso de detección se hace en forma permanente bajo la responsabilidad de la Vicepresidencia de Personas de la Sociedad.		
<b>d) El directorio ha implementado un procedimiento formal y que está en operación:</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
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 estén acorde a las políticas definidas sobre la materia o a la comisión de eventuales ilícitos.	X	
Explicación: El Comité de Liderazgo, conformado por 4 directores y que sesiona en forma mensual, tiene a su cargo el análisis de la estructura organizacional de alto nivel de la Compañía, así como de la política de compensación corporativa, que se procura alinear siempre con los intereses de la Compañía y así prevenir incentivos a conflictos de interés. Dicho análisis considera la estructuración de una política de compensaciones que evite generar en los ejecutivos principales incentivos que puedan ir en contra de los intereses de la sociedad, de las políticas y directrices existentes o de la normativa vigente, lo que incluye la revisión y evaluación de modelos y mejores prácticas disponibles en el mercado (benchmarking). Asimismo, la política de compensaciones y los sistemas de remuneraciones de la Sociedad son presentados al Comité de Directores por el Vicepresidente Senior de Recursos Humanos de la Compañía en forma anual y en todo caso cada vez que exista una modificación al respecto.		
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.		X

<b>Práctica</b>	<b>Adopción</b>	
Explicación: El directorio no tiene una política formal al respecto.		
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.		X
Explicación: La Sociedad informa las remuneraciones de los ejecutivos principales de la compañía en su Memoria Anual y en los demás reportes financieros trimestrales y anuales que le son aplicables, conforme lo previsto en la Ley de Mercado de Valores y en la normativa pertinente de la Superintendencia de Valores y Seguros.		
iv. Que contempla someter dichas estructuras salariales y políticas a aprobación de los accionistas.		X
Explicación: El Directorio no tiene contemplado someter dichas estructuras salariales y políticas a la aprobación de los accionistas.		

#### **4. De la evaluación por parte de un tercero**

<b>a) La autoevaluación del directorio respecto a la adopción de las prácticas contenidas en la presente normativa:</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
i. Ha sido revisada y validada por un tercero ajeno a la sociedad.		X
Explicación: No se ha contado con la asesoría de terceros para la preparación de esta evaluación.		
ii. La persona o equipo de personas que realizan 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 e implementación de procesos, gestión de riesgos o mejoramiento continuo.		X
Explicación: No se ha contado con la asesoría de terceros para la preparación de esta evaluación.		
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.		X
Explicación: No se ha contado con la asesoría de terceros para la preparación de esta evaluación.		
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.		X
Explicación: No se ha contado con la asesoría de terceros para la preparación de esta evaluación.		