



POLÍTICA CORPORATIVA

SUCESIÓN DE CARGOS

Versión	Descripción de cambios	Aprobación	Vigencia
1.0	Versión inicial	Miguel Ángel Peirano	Diciembre 2019
2.0	Versión Revisada	Miguel Ángel Peirano	Mayo 2025

Este documento contiene información de propiedad de Coca - Cola Andina, que ha sido preparada estrictamente con el propósito de ser utilizada en las operaciones de la Compañía y no podrá ser proporcionada, rephraseada o revelada parcial o totalmente a terceros sin la autorización expresa de la Gerencia Corporativa responsable de este documento.



**POLÍTICA CORPORATIVA
DE SUCESION DE CARGOS**

Vigencia: Mayo 2025
Versión 2.0

INDICE

1. Introducción	3
2. Objetivo	3
3. Alcance.....	3
4. Política Corporativa de Sucesión de Cargos - Descripción	3
5. Definiciones	8
6. Responsabilidades	9
7. Vigencia	10



**POLÍTICA CORPORATIVA
DE SUCESION DE CARGOS**

Vigencia: Mayo 2025

Versión 2.0

1. Introducción

La Política de Sucesión de cargos de Coca-Cola Andina entrega los lineamientos generales para llevar a cabo un proceso sistémico y sostenido, cuyo objetivo es identificar y desarrollar los sucesores actuales y futuros de cargos ejecutivos, asegurando el desarrollo continuo de la estrategia de la compañía y la continuidad operacional del negocio. Este esfuerzo pasa también por atraer, retener y desarrollar a los talentos necesarios en la empresa, entregándoles el conocimiento e impulsando el capital intelectual actual y del futuro

Este tema conlleva una gran responsabilidad para los líderes que gestionan la organización y también para los propios empleados que son, antes que nadie, los principales responsables del desarrollo de sus carreras.

2. Objetivo

El objetivo de este documento es establecer los lineamientos sobre los cuales se realizará un proceso regular y ordenado de Plan de Sucesión, que contribuya a asegurar la estabilidad y continuidad de la compañía, a través del reclutamiento, desarrollo y retención de profesionales que sean potenciales sucesores del Equipo Directivo, Gerentes de Comité y de todos sus reportes directos, con el fin de garantizar la continuidad del negocio a través de sucesores adecuadamente preparados para asumir con éxito posiciones gerenciales y de liderazgo dentro de la empresa, y que nuestro talento logre desarrollar las competencias necesarias para alcanzar los objetivos organizacionales.

3. Alcance

Esta política es aplicable para la planificación y preparación de los planes de sucesión de todas aquellas posiciones de nivel Equipo Directivo (CEO/Vicepresidente Ejecutivo, Gerentes Generales y Gerentes Corporativos), Gerentes de Comité y sus reportes directos, en todas las operaciones y filiales establecidas en Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y la Oficina Corporativa.

4. Política Corporativa de Sucesión de Cargos - Descripción

La planificación de sucesión está contemplada dentro de nuestro proceso anual de Revisión de Talento, el cual comienza con el relevamiento de los planes de sucesión en las funciones de cada operación, siguiendo con la actividad a nivel de los comités de gerentes de cada operación y funciones corporativas, para culminar con la revisión formal del Equipo Directivo.

Este proceso se realiza de acuerdo con la siguiente planificación:

- ✓ Esta reunión se realizará formalmente una vez al año, preferentemente durante el cuarto trimestre.

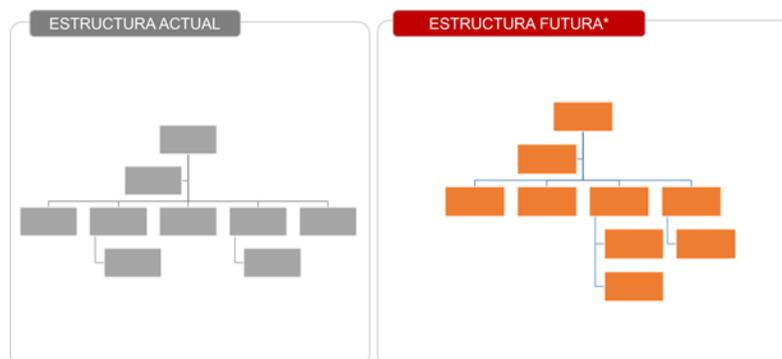
- ✓ El Equipo Directivo es responsable por sus planes de sucesión, la identificación y desarrollo de sus potenciales sucesores, ya que un plan de sucesión robusto permitirá administrar en forma proactiva el talento en estos roles.

Para relevar la información necesaria y solicitada, con el fin de tener un plan de sucesión a nivel global, se deberán realizar las siguientes 3 instancias de reunión:

- 1.- **Creación del Plan Sucesión para cada Gerente Funcional dentro de cada país:** En esta reunión participa el Gerente de Recursos Humanos de cada Operación, el *Business Partner* y/o el responsable de Desarrollo Organizacional y el Gerente Funcional. El producto entregable es el Plan de Sucesión del Gerente Funcional y de cada función corporativa, con los planes de acción necesarios.
- 2.- **Creación del Plan Sucesión para la Operación.** En esta reunión participa el Comité de Gerentes y el Gerente de Recursos Humanos de la Operación. Por su parte, para el caso de la Oficina Corporativa, lo elabora cada gerente corporativo respecto de su área. El producto entregable es el Plan de Sucesión y los planes de acción necesarios.
- 3.- **Creación de un Plan de Sucesión Global.** En esta reunión participan todos los miembros del Equipo Directivo y el producto entregable es el Plan de Sucesión Global para todos los cargos definidos y el plan de acción necesario para desarrollarlo.

La información que se revisa en estas reuniones es la siguiente:

- a.- **Estructura Actual y Futura** de la función / operación, considerando una proyección de tiempo desde 12 a 24 meses. (cambios previstos en el mediano plazo requerirán preparar candidatos para esos nuevos / diferentes cargos)



b.- Pipeline de Sucesión por Cargo en una dimensión 1:1:2 para cada una de las posiciones de nivel Directivo, Gerentes de Comité y sus reportes directos.

Este elemento muestra la sucesión para un cargo específico donde debe indicarse:

- Un sucesor listo hoy para ocupar la posición
- Un sucesor a corto plazo – hasta 3 años
- Dos sucesores a largo plazo – hasta 6 años



c.- Salud del Pipeline:

Para cada una de las posiciones de nivel Ejecutivo, Gerentes de Comité y sus reportes directos, se debe entregar un resumen con la siguiente información (ejemplo):

Cargo	Grado del cargo	Status	Nombre	Fecha Ingreso Al actual cargo	Corto Plazo		Largo Plazo
					Listo Hoy	Hasta 3 años	Hasta 6 años
Cargo / País 1	GXX		NN1	01-01-2000			
Cargo / País 2	GXX		NN2	01-01-2000			
Cargo / País 3	GXX		NN3	01-01-2000			
Cargo / País 4	GXX		NN4	01-01-2000			
Cobertura							

Status de la Sucesión:	
	Si todos los casilleros están en verde (Listo hoy, hasta 3 años, hasta 6 años)
	Hay solo un candidato de los dos necesarios a largo plazo (hasta 6 años) en el pipeline de sucesión
	No hay candidatos en el pipeline de Sucesión

d.- Mapa Potencial & Niveles de Liderazgo Grados

Este mapa nos permite consolidar la información de los sucesores de cada Operación. La responsabilidad por administrar este registro es de las áreas de Recursos Humanos de cada operación. Consiste en un cuadro con el potencial identificado para cada persona de los niveles N-1, N-2 y N-3, siendo N el Vicepresidente Ejecutivo.

El potencial será determinado dentro de tres categorías: D, N+1 y N+2

D = Desarrollo en el mismo nivel de liderazgo

N+1 Demuestra potencial para subir un nivel de liderazgo en 3 años

N+2 Demuestra potencial para subir dos niveles de liderazgo en 6 años

Nota: ver niveles de liderazgo en el punto 5.

La información mínima necesaria en este registro es la siguiente:

- ✓ País
- ✓ Nombre
- ✓ Cargo / Posición
- ✓ Grado
- ✓ Posición en el Pipeline de sucesión
- ✓ Nivel de Liderazgo
- ✓ Potencial

e.- Movimientos Internacionales

- 1) Lista de candidatos por salir de su país
En esta planilla se deben incorporar todas aquellas personas que estén dispuestas y disponibles para realizar un movimiento internacional.
- 2) Necesidades levantadas por cada país:
En esta planilla se deben incorporar los cargos que se necesitan para completar las posiciones claves sin candidatos identificados en la operación o en el corporativo.

Pool de Talento para Movimientos Internacionales

Pais	Persona	Área Origen	Cargo	Grado	Potencial	Tiempo
<input type="text"/>	 Nombre 1	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	3 / 5 años
<input type="text"/>	 Nombre 2	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	3 / 5 años
<input type="text"/>	 Nombre 3	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	3 / 5 años
<input type="text"/>	 Nombre 4	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	3 / 5 años
<input type="text"/>	 Nombre 5	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	3 / 5 años

Considerar: Personas con potencial que la Operación desea exponer y desarrollar.

Necesidades de Talento para Movimientos Internacionales

Pais	Cargo	Área	Grado	Fecha de Asignación	Duración de la asignación
<input type="text"/>	Posición 1	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	años
<input type="text"/>	Posición 2	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	años
<input type="text"/>	Posición 3	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	años
<input type="text"/>	Posición 4	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	años

5. Definiciones

Plan de Sucesión: El plan de sucesión es un proceso estratégico de la organización el cual ofrece oportunidades de continuidad y crecimiento, con la finalidad de que la empresa se encuentre preparada en caso de que los empleados, sujetos de esta política, se muevan dentro o fuera de la compañía, y de esta forma puedan ser sustituidos por talentos que demuestren potencial y competencias para ocupar dichas posiciones. El plan de Sucesión o Talento entrega una medida adecuada y oportuna para entender como está desarrollado el nivel de sucesión y poder generar así planes de acción en todo el ciclo de Recursos Humanos, desde la estrategia de contratación, planes de desarrollo, planes de carrera, estrategia de compensaciones y clima organizacional. A su vez, identifica y prepara posiciones de crecimiento y desarrollo para empleados de alto potencial, de tal forma de asegurar su progresión de cargo a realizar, para crecer dentro de la organización.

Equipo Directivo: Se refiere a los ejecutivos responsables de liderar y llevar a cabo la estrategia de la compañía, para dar cumplimiento a sus objetivos. Las posiciones son las siguientes: Gerentes Generales de las Operaciones, Gerentes Corporativos y todos sus reportes directos

Gerentes de Comité o reportes de Gerentes Corporativos: Son todas aquellas posiciones que reportan directamente a un Gerente General de la Empresa o a los Gerentes Corporativos.

Potencial: Es un marco de referencia útil para identificar a los líderes futuros, evaluar y entrenar sus habilidades y competencias, planificar y seguir su desempeño y medir su desarrollo, junto a la capacidad que tienen éstos para asumir crecientemente mayores responsabilidades.

El potencial individual se centra en el futuro de la persona, refiriéndose a lo que la persona puede llegar a hacer o ser dentro de un determinado contexto. Implica la capacidad de desarrollo personal de sus propios talentos, destrezas y conocimientos, los que se traducen en la adquisición de aquellas competencias que le permitirán avanzar en su carrera profesional en el contexto organizacional.

El potencial será definido en tres niveles, de acuerdo a lo identificado en el punto anterior (D, N+1 y N+2)

Pipeline: En forma esquemática es el cuadro de sucesión completo para una posición, el cual está compuesto por al menos:

- Un sucesor listo hoy para ocupar la posición
- Un sucesor a corto plazo – hasta 3 años
- Dos sucesores a largo plazo – hasta 6 años

Movimientos Internacionales: Es la asignación de un empleado de una operación a otra operación, pudiendo ser transferido en una condición de Expatriación (traslado temporal por un período estimado de 3 a 5 años),

Localización (traslado permanente de un empleado de un país a otro) o Proyecto de Corto Plazo (traslado temporal de hasta un año plazo). Mayor información a este respecto se encuentra en la Política Corporativa de Movimientos Internacionales de Personas.

Nivel de Liderazgo: Es una agrupación de grados salariales, entendida como etapas incrementales en términos de responsabilidades y desafíos que una persona enfrenta en su carrera profesional. Implica un desarrollo progresivo y se construye sobre la base de incorporar las experiencias pasadas, actuales y futuras.

Los niveles de liderazgo, agrupados en grados, que se utilizarán para estos efectos son los siguientes:

Nivel de Liderazgo	Grados
VI	>24
V	23 – 24
V	21 – 22
III	19 – 20
II	17 – 18
I	14 - 15 – 16

6. Responsabilidades

- ✓ **Gerentes Funcionales** de cada Operación, son responsables por la entrega de los planes de sucesión de sus áreas funcionales y de los planes de acción.
- ✓ **Gerentes de RRHH de las Operaciones**, son responsables de construir el plan de sucesión de una operación / función y de organizar y planificar las reuniones para realizar el ejercicio de sucesión y a la vez dar seguimiento a los planes de acción de cada uno de los países
- ✓ **Gerentes de Desarrollo Organizacional**, son responsables de coordinar el proceso completo de Revisión de Talento de su Operación, además de consolidar toda la información para construir el mapa de sucesión de la Operación.



**POLÍTICA CORPORATIVA
DE SUCESION DE CARGOS**

Vigencia: Mayo 2025

Versión 2.0

- ✓ **Gerentes Corporativos**, son responsables por la entrega de los planes de sucesión de sus áreas corporativas y de los planes de acción.
- ✓ **Gerente Corporativo de Desarrollo Organizacional**, es responsable de coordinar el proceso completo de Talent Review con todas las operaciones y la oficina corporativa, además de consolidar toda la información para construir el mapa de sucesión global de la compañía.
- ✓ **Gerente de Recursos Humanos Corporativo**, es responsable de realizar la sesión anual de Revisión de Talento y dar seguimiento a los planes de acción identificados en esta reunión.

7. Vigencia

El presente documento contiene la versión 2.0 de la Política de Sucesión de Cargos y entrará en vigencia a partir de mayo 2025