



MANUAL DE PRÁCTICAS CORPORATIVAS

DIRECTORIO

LATAM AIRLINES GROUP S.A.

ÍNDICE

OBJETO DEL MANUAL	3
PUBLICACIÓN DEL MANUAL	3
REGULACIONES APLICABLES.....	3
CAPÍTULO I: SOBRE LATAM.....	5
1.1. El Directorio	
1.2. El Comité de Directores	
1.3. El Comité de Auditoría	
1.4. Los Sub-Comités:	
(a) Finanzas;	
(b) Estrategia & Sostenibilidad; y	
(c) Liderazgo.	
 CAPÍTULO II: PILARES GOBIERNO CORPORATIVO	 12
1. Establecimiento de códigos de ética y estándares de conducta para LATAM	
2. Establecimiento y revisión periódica de las estrategias y políticas generales LATAM	
3. Profesionalización del Directorio	
4. Implementación de medidas que colaboren con la efectiva toma de decisiones y entrega de información veraz, suficiente y oportuna al mercado.	
5. Supervisión de la alta gerencia en el cumplimiento de sus funciones y detección de riesgos	
6. Establecimiento de políticas adecuadas de remuneración y compensaciones para la alta gerencia y empleados LATAM.	
 CAPÍTULO III: PROCESO DE REVISIONES DE PRÁCTICAS DE GOBIERNO CORPORATIVO... ..	 26
 ANEXO 1: Estructura de Gestión de Riesgos	 27

OBJETO DEL MANUAL

El Manual de Prácticas Corporativas del Directorio de LATAM Airlines Group S.A. (el “Manual”) busca establecer los principios de gobierno corporativo que rigen su Directorio y darlos a conocer al mercado, así como sentar las bases de los procedimientos implementados para ir adoptando constantemente mejores prácticas en esta materia.

En adelante LATAM Airlines Group S.A. será referido indistintamente como “LATAM”, la “Sociedad” o la “Compañía”.

La Compañía constantemente evalúa la posibilidad de implementar mejores prácticas como la adhesión a códigos nacionales o internacionales, incorporando en este Manual principios de códigos internacionales como el *UK Corporate Governance Code* y los Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE y del G20, entre otros, pero no adhiriendo formalmente a ninguno de ellos.

Lo anterior considerando que el grupo LATAM del cual es parte la Sociedad, opera en distintos territorios y se somete a diferentes legislaciones y con el fin de recoger los principios que sean efectivos y acordes a su estructura.

Es en este contexto y con el fin de contribuir al mejor interés social de la Compañía, LATAM ha considerado beneficioso mantener un código interno que recoja los principios contenidos en los códigos nacionales e internacionales que sean aplicables tanto a la Sociedad como al grupo LATAM.

PUBLICACIÓN

El presente Manual fue publicado por primera vez con fecha 29 de marzo de 2019, correspondiendo la presente versión del Manual a la última modificación aprobada por el Directorio con fecha 4 de diciembre de 2024. El Manual se mantiene a disposición del mercado, accionistas y cualquier tercero en el sitio web corporativo de LATAM (<https://www.latamairlinesgroup.net/es/directrices-de-gobierno-corporativo>).

REGULACIONES APLICABLES

Las prácticas de Gobierno Corporativo del Directorio de LATAM se rigen por las principales

leyes y regulaciones que rigen esta materia tanto en Chile como Estados Unidos.

De esta manera, se rigen por lo dispuesto en la Ley N° 18.045 de Mercado de Valores (“LMV”), Ley N° 18.046 sobre Sociedades Anónimas (“LSA”) y su Reglamento y por la normativa de la Comisión para el Mercado Financiero (“CMF”).

Asimismo, se rige por las leyes y regulaciones de los Estados Unidos de América y de la *Securities and Exchange Commission* (“SEC”) de dicho país, en lo que corresponde a la emisión de ADRs.

CAPÍTULO I: SOBRE LATAM

LATAM Airlines Group S.A. es una sociedad anónima abierta constituida en Chile, inscrita ante la CMF bajo el N° 306, cuyas acciones se cotizan en la Bolsa de Comercio de Santiago y en la Bolsa Electrónica de Chile. Adicionalmente, sus acciones se cotizan en la Bolsa de Valores de Nueva York (“NYSE”) en la forma de *American Depositary Receipts* (“ADRs”).

Por su característica de ser una sociedad anónima abierta que transa sus acciones en la bolsa, los principios de un Gobierno Corporativo son parte fundamental del desempeño de LATAM, buscando una positiva interacción de las distintas personas y grupos de interés o *stakeholders* que se relacionan con la Compañía.

Los principales órganos del Gobierno Corporativo de LATAM son el Directorio, el Comité de Directores y el Comité de Auditoría constituido para dar cumplimiento a los fines de la Ley *Sarbanes - Oxley* de los Estados Unidos de América, junto con los Sub-Comités del Directorio creados luego de la combinación entre LAN y TAM el año 2012 que tratan materias específicas y se encuentran divididos en Finanzas, Estrategia & Sostenibilidad, y Liderazgo.

1.1. EL DIRECTORIO

La administración de LATAM la ejerce el Directorio elegido por la Junta de Accionistas de la Compañía y es el órgano que analiza y establece la visión estratégica de LATAM, cumpliendo así un rol fundamental en el gobierno corporativo de la Compañía.

a) *Composición del Directorio, elección y renovación.*

Conforme a los estatutos de LATAM, el Directorio se encuentra integrado por nueve miembros titulares, no hay directores suplentes y cada dos años se renueva la totalidad de sus miembros, pudiendo ser reelegidos indefinidamente en sus funciones.

En caso de vacancia, deberá procederse a la renovación total del Directorio, en la próxima junta ordinaria de accionistas que deba celebrar la Sociedad y en el intertanto, el Directorio puede nombrar un reemplazante.

El Directorio designa de entre sus miembros un Presidente y un Vicepresidente. El Vicepresidente hace las veces de Presidente en caso de ausencia o de impedimento de éste. En caso de ausencia o impedimento del Presidente y del Vicepresidente, el Directorio puede designar un Presidente interino. Para los efectos de las suplencias mencionadas, las ausencias o impedimentos que los motivan no será necesario acreditarlos ante terceros.

b) *Elección del Directorio*

LATAM respeta la autonomía y la libertad de los accionistas para elegir e informar a la Compañía los candidatos más idóneos para postular al cargo de Director, así como la voluntad soberana de la Junta de Accionistas para emitir sus votos y elegir a las personas que ocuparán la posición de Director

De acuerdo a la legislación vigente y a los estatutos de LATAM, los Directores se eligen por la Junta de Accionistas en votación acumulativa. Cada accionista cuenta con un voto por acción y puede emitir todos sus votos a favor de un candidato o bien repartir sus votos entre cualquier número de candidatos. Estas disposiciones aseguran que un accionista que posea más del 10% de las acciones en circulación pueda elegir al menos a un representante en la instancia. No se requiere ser accionista para ser Director.

El Directorio, sin perjuicio de la potestad de la Junta de Accionistas de definir a los candidatos y de elegir a los miembros del Directorio, ha implementado el siguiente procedimiento para orientar e informar a los accionistas, con antelación a la Junta de Accionistas en que se elegirán Directores, acerca de la experiencia, profesión u oficio de quienes son candidatos al Directorio:

- a) Envío de la carta nominación del candidato al cargo de Director firmada por el accionista conforme a la ley aplicable (“Nominación”).
- b) Envío de *curriculum vitae* y biografía que incluya la profesión y oficio del candidato a director, así como su experiencia profesional (“CV”).
- c) Recepción por parte de LATAM y publicación en el sitio web de *Investor Relations* LATAM <https://www.latamairlinesgroup.net/>, (“Sitio Web”) de la Nominación y del CV.
- d) Recepción por LATAM de la carta de aceptación o declaración jurada del candidato, según corresponda (“Aceptación”) y posterior publicación en el Sitio Web.

En consideración al respeto de la libertad de los accionistas para decidir sobre las nominaciones de candidatos a la posición de Director y a la elección de la integración de los directorios , LATAM cuenta con un canal oficial de comunicación con *Investor Relations* de la Compañía, investorrelations@latam.com, el cual se encuentra siempre habilitado para resolver preguntas y actuar como guía para ayudar a los accionistas en la búsqueda y elección de candidatos al Directorio.

c) Remuneración del Directorio.

Los Directores de LATAM son remunerados en sus funciones. El otorgamiento de la remuneración y su monto es determinado anualmente por la Junta de Accionistas.

d) Funcionamiento del Directorio

El Directorio de LATAM se reúne, conforme lo exige la legislación vigente, en sesiones ordinarias regulares y en sesiones extraordinarias, cada vez que las necesidades sociales así lo exijan.

Las reuniones de Directorio se constituyen con la asistencia de la mayoría de los Directores.

Los acuerdos de Directorio se toman por la mayoría absoluta de los Directores asistentes, salvo los acuerdos que según la ley requiera una mayoría superior. En caso de empate, decidirá el voto del que preside la reunión.

Actúa de Secretario el Gerente General de la Sociedad o la persona que expresamente designe el Directorio para servir dicho cargo.

1.2. COMITÉ DE DIRECTORES

LATAM, en su calidad de sociedad anónima abierta y conforme lo establece la legislación chilena aplicable en esta materia, tiene la obligación de constituir un Comité de Directores.

a) Composición

De los nueve integrantes del Directorio, tres de ellos forman parte de su Comité de Directores, el cual cumple tanto el rol previsto en la LSA, como las funciones del Comité de Auditoría

exigido por la *Sarbanes Oxley Act* de los Estados Unidos de América y la respectiva normativa de la SEC.

b) Funcionamiento y Funciones

El Comité de Directores sesiona habitualmente en forma regular y tiene las funciones previstas en el Artículo 50 bis de la LSA y demás normativa aplicable, pudiéndose al efecto destacarse las siguientes materias:

- (1) Examinar los informes de los auditores externos, el balance y demás estados financieros presentados por los administradores o liquidadores de la sociedad a los accionistas, y pronunciarse respecto de éstos en forma previa a su presentación a los accionistas para su aprobación.
- (2) Proponer al directorio nombres para los auditores externos y clasificadores privados de riesgo, en su caso, que serán sugeridos a la junta de accionistas respectiva. En caso de desacuerdo, el directorio formulará una sugerencia propia, sometiéndose ambas a consideración de la junta de accionistas.
- (3) Examinar los antecedentes relativos a las operaciones a que se refiere el Título XVI y evacuar un informe respecto a esas operaciones. Una copia del informe será enviada al directorio, en el cual se deberá dar lectura a éste en la sesión citada para la aprobación o rechazo de la operación respectiva.
- (4) Examinar los sistemas de remuneraciones y planes de compensación de los gerentes, ejecutivos principales y trabajadores de la sociedad.
- (5) Preparar un informe anual de su gestión, en que se incluyan sus principales recomendaciones a los accionistas.
- (6) Informar al directorio respecto de la conveniencia de contratar o no a la empresa de auditoría externa para la prestación de servicios que no formen parte de la auditoría externa, cuando ellos no se encuentren prohibidos de conformidad a lo establecido en el Artículo 242 de la LMV, en atención a si la naturaleza de tales servicios pueda generar un riesgo de pérdida de independencia.
- (7) Las demás materias que señale el estatuto social, o que le encomiende una junta de

accionistas o el directorio, en su caso.

c) Requisito de Independencia

En términos generales, un Director se considera como independiente cuando él o ella no tienen vinculaciones o intereses de una naturaleza o volumen relevante, con LATAM, las demás sociedades LATAM, su controlador ni con los ejecutivos principales, ni relacionales de parentesco con estos últimos, ni tampoco otro tipo de vinculaciones previstas en la LSA.

En particular, no se considerará independiente a quienes se hayan encontrado en cualquier momento dentro de los últimos dieciocho meses, en alguna de las siguientes circunstancias:

1) Mantuvieron cualquier vinculación, interés o dependencia económica, profesional, crediticia o comercial, de una naturaleza y volumen relevante, con la sociedad, las demás sociedades del grupo del que ella forma parte, su controlador, ni con los ejecutivos principales de cualquiera de ellos, o hayan sido directores, gerentes, administradores, ejecutivos principales o asesores de éstas.

2) Mantuvieron una relación de parentesco hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con las personas indicadas en el número anterior.

3) Hubiesen sido directores, gerentes, administradores o ejecutivos principales de organizaciones sin fines de lucro que hayan recibido aportes, contribuciones o donaciones relevantes de las personas indicadas en el número 1).

4) Hubiesen sido socios o accionistas que hayan poseído o controlado, directa o indirectamente, 10% o más del capital; directores; gerentes; administradores o ejecutivos principales de entidades que han prestado servicios jurídicos o de consultoría, por montos relevantes, o de auditoría externa, a las personas indicadas en el número 1).

5) Hubiesen sido socios o accionistas que hayan poseído o controlado, directa o indirectamente, 10% o más del capital; directores; gerentes; administradores o ejecutivos principales de los principales competidores, proveedores o clientes de la sociedad.

Para poder ser elegidos como directores independientes, los candidatos deberán ser propuestos por accionistas que representen el 1% o más de las acciones de la sociedad, con a

lo menos diez días de anticipación a la fecha prevista para la Junta de Accionistas llamada a efectuar la elección de los Directores.

Las normas de los Estados Unidos de América exigen tener un Comité de Auditoría compuesto por lo menos de tres miembros del Directorio, que se ajuste a los requisitos de independencia establecidos en la Regla 10A del *Exchange Act*.

1.3. COMITÉ DE AUDITORÍA (AUDIT COMMITTEE UNDER US LAW)

El Comité de Auditoría se encuentra constituido para dar cumplimiento a la normativa de la U.S. Securities and Exchange (“SEC”) y de la Bolsa de Valores de Nueva York (“NYSE”) a la cual se encuentra sujeta la Compañía debido al registro de los valores de LATAM en la NYSE. El objetivo principal del Comité de Auditoría es asistir al Directorio en su supervisión de los estados financieros de LATAM, el cumplimiento de LATAM con los requisitos legales y regulatorios y las calificaciones, el desempeño y la independencia de los auditores independientes.

1.4. SUB-COMITÉS DE DIRECTORES

El Directorio ha definido la integración de tres sub-comités del Directorio para revisar, discutir y efectuar recomendaciones al Directorio de la Sociedad sobre las materias de competencia de cada uno de ellos. En efecto,

(i) Comité de Finanzas;

El Comité de Finanzas se centra en las políticas y estrategia financiera de la Compañía, proyecciones de flujos de caja e inversiones en la estructura del capital y de deuda, así como estrategias de hedging de tipo de cambio, inversión de la caja e impositiva, entre otros.

(ii) Comité de Estrategia & Sostenibilidad;

El Comité de Estrategia se centra en la estrategia corporativa, asuntos actuales y los planes a tres años y presupuestos para las principales unidades de negocios y áreas funcionales y estrategias de revisiones de alto nivel. Asimismo, este Comité revisa en forma trimestral los

temas de Sostenibilidad, con el objeto de mantener actualizada la visión estratégica de la Compañía en esta materia.

Indicadores de Sostenibilidad:

Es de público conocimiento que existen distintos indicadores para medir el rendimiento de la Compañía en materia de sostenibilidad. Es en este contexto, y conforme lo solicita la Norma de Carácter General N° 519, Sección II de la CMF, para reportar las métricas establecidas por el *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB) que resulten materiales para la Compañía, el Directorio acordó que la clasificación de industrias más pertinente conforme al *Sustainable Industry Classification System* (SICS) es el [sector transporte, aerolínea, dado que el giro principal de la Compañía es el transporte aéreo de pasajeros.

(iii) *Comité de Liderazgo;*

El Comité de Liderazgo se enfoca, entre otras cosas, en supervisar el desarrollo de la cultura del grupo LATAM, en la estructura organizacional de alto nivel, la designación del vicepresidente ejecutivo de la Compañía o *Chief Executive Officer* (“CEO LATAM”) y a los ejecutivos que reporten a éste; definir la filosofía de compensaciones corporativas, estructuras y niveles de compensación y objetivos para el CEO LATAM y otros funcionarios clave, plan de sucesión o contingencia para el CEO LATAM y evaluación de desempeño del CEO LATAM.

CAPÍTULO II: PRINCIPIOS QUE RIGEN EL GOBIERNO CORPORATIVO DEL DIRECTORIO LATAM

El Gobierno Corporativo es una directriz fundamental que rige el trabajo que diariamente realizan los órganos de administración de LATAM, sustentado en altos estándares de transparencia y profesionalismo, todo lo cual impacta la eficiencia dentro de LATAM y genera confianza en el mercado de valores, dos valores principales para la Compañía. LATAM se encuentra constantemente buscando una positiva interacción de las distintas personas y grupos de interés o *stakeholders* que se relacionan con la Compañía.

Si bien el cumplimiento de los estándares éticos y de cumplimiento normativo fijados por el Directorio de LATAM es de responsabilidad de todos los empleados, en un primer nivel los principales responsables de un Gobierno Corporativo son el Directorio, el Comité de Directores y los Ejecutivos Principales de LATAM, rigiéndose por los siguientes principios:

1. Establecimiento de códigos de ética y estándares de conducta para LATAM

a) Código de Conducta

La base de las decisiones y actividades comerciales realizadas en LATAM se sustentan en sus principios éticos, los cuales se encuentran establecidos en el Código de Conducta de LATAM, único para todos los empleados y colaboradores, el cual tiene por objeto velar por el cumplimiento por parte de todos sus empleados de estándares éticos, de transparencia y cumplimiento normativo exigido por LATAM.

Este Código de Conducta fue aprobado por el Directorio y se encuentra en permanente revisión por parte de dicho organismo. Asimismo, cualquier modificación a dicho Código debe ser aprobada por el Directorio.

b) Código de Conducta para Altos Ejecutivos

Adicional al Código de Conducta aplicable a todos los trabajadores de LATAM, el Directorio consideró necesaria la implementación de un Código de Conducta para Altos Ejecutivos, que promueve conductas honestas y éticas en la divulgación de información financiera, cumplimiento normativo y ausencia de conflictos.

Este Código es aplicable sólo para aquellos empleados de LATAM considerados como Altos

Ejecutivos y Altos Ejecutivos Financieros, esto es Vicepresidente Senior de Finanzas LATAM y sus reportes directos, directores bajo los reportes directos del Vicepresidente Senior de Finanzas LATAM, incluyendo a los *Chief Financial Officers* o CFO de las empresas que forman parte de LATAM y todos los ejecutivos que formen parte de la Gerencia de *Investor Relations*.

c) Canal de Denuncias

Asimismo, el grupo LATAM tiene un Canal de Denuncias (https://www.canalconfidencial.com.br/grupo_latam/) por medio del cual los trabajadores y *stakeholders* pueden plantear sus inquietudes directamente por medio electrónico o vía telefónica, en forma reservada y con la seguridad de que tales inquietudes serán debidamente tratadas o investigadas, garantizando que no se adoptará represalia alguna en contra del denunciante.

Informes periódicos respecto de las denuncias, se entregan al Directorio y al Comité de Directores dentro de la cuenta semestral que realiza Compliance, teniendo la obligación dicha área de poner el conocimiento de los Directores en caso que existan denuncias graves que comprometan los estándares éticos establecidos por LATAM.

d) Programa de Compliance.

El Programa de *Compliance*, conforme al cual la Gerencia de Compliance, que forma parte de la Vicepresidencia Legal de LATAM, vela por el cumplimiento de las leyes y regulaciones que aplican a los negocios y actividades de la Compañía en los distintos países en que opera, se lleva a cabo en coordinación con y bajo la supervisión del Directorio y el Comité de Directores. Para garantizar el seguimiento regular del programa de Compliance, el Departamento de Compliance dispone de un mapa de control que se actualiza periódicamente.

e) Modelo de Prevención de Delitos y Cumplimiento de Buenas Prácticas Corporativas

Con el propósito de dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley N° 20.393 sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas y a la Ley 21.595 sobre Delitos Económicos, que modifica la Ley 20.393 sobre la Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica, LATAM ha implementado un Modelo de Prevención de Delitos y Cumplimiento de Prácticas Corporativas (“MDP”) y la [Política Corporativa de Prevención de Delitos](#) (la “Política”)

aplicable a todos sus empleados y colaboradores.

En el contexto de estas normativas, el grupo LATAM cuenta con una Política de Prevención de Delitos que, a su vez, establece el Modelo de Prevención de Delitos (“MPD”) del grupo LATAM para la organización, la administración y la supervisión de la prevención de los delitos. Este Modelo define áreas responsables de la prevención de delitos, establece lineamientos de gobernanza, regula el ambiente de control, señala instancias de reporte y capacitación, entre otros temas.

Los documentos que integran el Modelo de Prevención de Delitos son los siguientes:

1. Política de Prevención de Delitos.
2. Código de Conducta del grupo LATAM
3. Política de Anticorrupción
4. Política de Protección y Privacidad de Datos Personales
5. Políticas de Seguridad de la Información
6. Procedimiento de Comité de Administración del Código de Conducta
7. Canal de Denuncias del grupo LATAM
https://www.canalconfidencial.com.br/grupo_latam/
8. Política de Regalos, Viajes, Entretenimiento y Servicios Especiales
9. Política de Fondos por Rendir
10. Política de Compras
11. Política de Sostenibilidad
12. Cláusulas para Proveedores y TPis
13. Matriz de Riesgos Modelo de Prevención de Delitos

Se establece que en caso de incumplimientos o riesgos de incumplimientos, estos pueden ser informados a través del [Canal de Denuncias](#) establecido, un canal seguro, libre de represalias y que puede ser usado anónimamente, según los lineamientos de la regulación local.

2. Establecimiento y revisión periódica de las estrategias y políticas internas generales

El Directorio de LATAM ha considerado fundamental elaborar y aprobar políticas internas aplicables a la Compañía en ciertas materias específicas tales como Gobierno Corporativo, Finanzas, Recursos Humanos, Seguridad de la Información, Compras y *Compliance*.

Estas políticas internas son revisadas y aprobadas por el Comité de Directores y el Directorio o por el Comité Ejecutivo en consideración al rol fundamental de establecer los principios que deben regir estas materias y que deben ser seguidas por todos los empleados LATAM y

por los terceros que establecen relaciones comerciales, contractuales y de cualquier tipo con la Compañía.

La estandarización de documentos corporativos LATAM, tiene como objetivo definir los tipos y la estructura de los documentos internos y sus anexos, estableciendo reglas, conceptos y criterios de estandarización que son esenciales para que se promueva la adecuada gestión de los mismos, además de brindar el soporte necesario en el caso de eventuales procesos judiciales, auditorías internas y externas.

Por eso, el Departamento de Compliance creó el Procedimiento Gestión de Políticas y Documentos Normativos, el que cuenta con un Sistema de Estructura de Documentos.

El Directorio se encuentra en constante revisión de las políticas internas LATAM y en permanente análisis de la necesidad de implementación de nuevas políticas que pudieran requerirse, siendo las más relevantes a esta fecha las siguientes, las cuales se encuentran a disposición de todos los trabajadores en el Portal LATAM:

Gobierno Corporativo

- Código de Conducta del grupo LATAM
https://drive.google.com/file/d/1ZZwKcyzn8Y4FDpTUh3PICW_5SZUD_DzJ/view
- Política Corporativa de Prevención de Delitos
<https://drive.google.com/file/d/1mW09m2bFozLU5qc1HML1kJix05GUtj7K/view>
- Política Inducción de Nuevos Miembros del Directorio
<https://drive.google.com/file/d/1Ep9Q89JJRi05WldU4MNj6-W7jaIyyRCy/view>
- Política Corporativa de Control de Operaciones con Partes Relacionadas
<https://drive.google.com/file/d/1Bx5TMkbwcZxg9GyqfS2EoV--44ntqVx4/view>
 - Anexo 1: Formulario sobre Información de Personas Relacionadas
- Política Tributaria Corporativa
<https://drive.google.com/file/d/1F8MCCPy5bR2JZfR0ad9ljrdmbmstcZeo/view>

- Política Corporativa de Sostenibilidad
<https://drive.google.com/file/d/1Gtsq8cvsSUzt7FxBxr6O740qcx6nIUdD/view>
 - Anexo 1: Procedimiento para la aprobación y mejoramiento continuo de la Política de Sostenibilidad y su información al público

- Política Operacional de Aprobación de Servicios Adicionales Prestados por Auditoras Externas
https://drive.google.com/file/d/1RLA_icoJOiZhDQh9IqViTpCxj0keBn_R/view
 - Anexo 1: Listado de Servicios Prohibidos
 - Anexo 2: Listado de Servicios Permitidos

- Política Corporativa de Fusiones y Adquisiciones
https://drive.google.com/file/d/1h1ikl_GJR_w4ANo4STcc-TltdbNbu69A/view
 - Anexo 1: Cláusulas Obligatorias en las Declaraciones y Garantías
 - Anexo 2: Listado de Verificación de Due Diligence FCPA

- Procedimiento de Donaciones y Contribuciones Políticas
<https://drive.google.com/file/d/1Qhmz55-n3ImQc36VvyiznoYYYsQJTgFr/view>
 - Anexo 1: Formulario de Solicitud de Donación

Compliance

- Política Corporativa de Anticorrupción
https://drive.google.com/file/d/17BQdBgVj4tYP2lD4TRk_hLBGlHjzkjpm/view
 - Anexo 1 *Due Diligence* (DD) y Proceso de Contratación de TPIs
 - Anexo A: Cuestionario del Procedimiento de Auditoría para Terceros Intermediarios
 - Anexo B: Cuestionario estándar del Procedimiento de Auditoría que debe ser llenado por un Tercero Intermediario
 - Anexo C: Evaluación de Riesgos de Terceros Intermediarios
 - Anexo D: Modelo de Disposiciones Contractuales para Terceros y Terceros Intermediarios

- Política Operacional de Regalos, Entretenimiento, Viajes y Servicios Preferentes
<https://drive.google.com/file/d/1r1ZqXpyeXp3KdJtUgAQPZVob2cF2bEw/view>
 - Listado Autorizado de Cargos para Funcionarios Públicos Preferentes

- Procedimiento sobre Comités de Administración del Código de Conducta
- Procedimiento Gestión de Políticas y Documentos Normativos
- Código de Conducta para Altos Ejecutivos
<https://drive.google.com/file/d/1EQhuIv5BY2Rj3gnBW7UMgUqwXCN9qTBR/view>
- Procedimiento de Comité de Compliance

Recursos Humanos

- Política Operacional de Movilidad Interna
https://drive.google.com/file/d/1RBWDnYITU9QjJWfxCB51rWcQ_Y_WGYIW/view
 - Anexo 1: Reglas de Comportamiento en Entrevistas de Selección
 - Anexo 2: Declaración de Conflicto de Intereses
- Política Operacional de Selección Externa
- Política Operacional de Comisión de Servicio
 - Anexo 1: Exclusivo Mantenimiento
- Política Operacional de Staff Travel
- Política Operacional de Contratación de Servicios Transitorios
- Política Operacional de Redes Sociales

Seguridad de la Información

- Política Corporativa de Seguridad de la Información
https://drive.google.com/file/d/1mqWOBcefyrjWTwJTHlQeLPn2mw_KoAt/view
- Política Operacional de Clasificación de la Información
- Normas de Seguridad PCI LATAM
- Norma de *Backup & Restore*
- Norma de Seguridad de Acceso a Internet y Red Inalámbrica (Wi-Fi)
- Norma de Reglas de Utilización del Correo Electrónico Corporativo

- Norma de Seguridad para Cuentas de Servicio, Correo y Departamental
- Norma de Seguridad de Dispositivos Móviles Corporativos
 - Carta de Compromiso con Dispositivos Móviles
- Norma de Seguridad de Acceso a los Directorios (FileShare)
- Norma de Reglas de Configuración de Antivirus
- Norma de Mesa Limpia
- Norma de Control de Acceso Lógico a la Información
- Norma de Continuidad de Servicios de TI
- Norma de Gestión de Incidentes de Seguridad de la Información
 - Anexo A: Categoría de los Incidentes de Seguridad de la Información
- Norma de Metodología de Continuidad de Servicios de TI
- Norma de Gestión de Vulnerabilidades

Finanzas

- Política Operacional de Riesgo Crédito
https://drive.google.com/file/d/1F-J1RC-PBp6TsdDJp_qpQkc41SnFc95i/view
- Política Operacional de Tesorería Corporativa
- Política Operacional de Provisiones para Juicios
- Política Operacional de Fondos por Rendir

- Política Operacional de Fondos Fijos
- Política Operacional de Pagos Generales

https://drive.google.com/file/d/1R_7fTz8_8eR6nvODSC6LAG_DTHJ7dTKZ/view

- Política Operacional de Tarjeta de Crédito

Procurement

- Política Operacional de Compras

https://drive.google.com/file/d/1RyMs0Ax0V_oCQKgIK6iPj5Otoy4OhSvu/view

- Anexo A: Listado de Categorías de Compras Técnicas
- Anexo B: Listado de Categorías de Compras No Técnicas
- Anexo C: Procedimiento Excepciones Política de Compras

3. Profesionalización del Directorio

a) Aporte de conocimientos, experiencia y diversidad por parte del Directorio

El Directorio se encuentra conformado por nueve integrantes con diversos perfiles y experiencias profesionales que aportan distintas visiones al Directorio.

Asimismo, considerando que, bajo legislación chilena, existe un solo caso en que los Directores tienen injerencia en la elección de un Director, esto es caso para el caso de vacancia de un Director, el Directorio acordó que, para este caso, para efectos de la designación del reemplazante hasta la próxima Junta de Accionistas donde debe procederse a la renovación total los miembros del Directorio, el Directorio considerará además de los factores de capacidad e idoneidad para ocupar el cargo de director, factores que permitan tener una mayor diversidad, entre ellos, nacionalidad, edad y el género del candidato.

b) Inducción Directores nuevos

El Directorio cuenta con un procedimiento para la inducción de cada nuevo integrante, que tiene por objeto facilitar a éste el proceso de conocimiento y comprensión de LATAM, sus negocios y funcionamiento.

En particular, esta inducción contempla la entrega de información relevante para el rol de cada Director, reuniones con los principales ejecutivos de la Sociedad y un proceso de inducción que permite al nuevo Director informarse y comprender los negocios, riesgos, regulaciones

aplicables, principios y reglas de Compliance, valores corporativos y principales políticas de la Sociedad.

4. *Implementación de medidas que colaboren con la efectiva toma de decisiones y la entrega de información veraz, suficiente y oportuna al mercado.*

a) Planificación y Revisión de Plan de Mejoramiento Continuo.

El Directorio, en su interés por promover una gestión efectiva, cuando lo considere necesario explorará la posibilidad de planificar su agenda anual durante el último cuatrimestre del año, identificando temas clave que podrían ser relevantes para el período siguiente. Asimismo, podría evaluar:

- La organización y composición del Directorio, evaluando, si se estima necesario, oportunidades de fortalecimiento de su rol.
- Los procesos de comunicación al mercado, considerando eventuales mejoras que faciliten una divulgación clara y oportuna de la información.

b) Manual de Manejo de Información de Interés

Si bien el Manual de Manejo de Información de Interés de LATAM es una exigencia de la CMF y, a partir de la dictación de la Ley N° 20.382 sobre Gobiernos Corporativos, una exigencia también de la legislación chilena sobre Mercado de Valores. LATAM, basada en

las normas vigentes, regula los criterios de divulgación de operaciones, los períodos de bloqueo voluntarios para la compra y venta de acciones de LATAM, los mecanismos de difusión continua de información de interés para el mercado y los mecanismos de resguardo de la información confidencial por parte de los empleados y ejecutivos de LATAM.

c) Contratación de expertos(as) que lo asesoren en materias específicas.

Los Directores tienen la posibilidad de requerir la contratación de un experto para que los asesore en materias específicas, tales como materias contables, tributarias, financieras, legales o de otro tipo, para lo cual se siguen las siguientes reglas:

- a) El o los Directores que solicitan la contratación del experto deben justificar en una sesión de Directorio la necesidad de contar con dicha contratación y el interés social que la justifica.
- b) La contratación del asesor debe seguir las políticas de la Compañía en cuanto a contratación de proveedores, conflictos de interés y condiciones de mercado.
- c) La Administración propondrá un listado de nombres para elección de los Directores.
- d) Existirá la posibilidad de veto por parte de uno o más Directores para la contratación de un(a) asesor(a) en particular.

5. Supervisión de la alta gerencia en el cumplimiento de sus funciones y detección de riesgos

El Directorio se encuentra constantemente supervisando el cumplimiento de las funciones por parte de la alta gerencia, así como la detección de riesgos y la correcta implementación de las políticas que se han definido a través de las siguientes acciones:

a) Reuniones con áreas críticas de la Compañía

El Directorio ha definido como relevantes sostener al menos las siguientes reuniones con la siguiente periodicidad:

- Semestralmente con la empresa de auditoría externa a cargo de la auditoría de los estados financieros;
- Anualmente con la Unidad de Gestión de Riesgos;
- Anualmente con Auditoría Interna;
- Semestralmente con Compliance.

- Regularmente, conforme sea necesario con *Investor Relations* con el objeto de revisar el proceso de envío de información al mercado.
- Regularmente, conforme sea necesario con el Secretario del Directorio y el Director Senior de Planificación para detectar e implementar eventuales mejoras en la organización y funcionamiento.

b) Análisis de Estados Financieros

Revisión por parte del Comité de Directores y del Directorio de la exactitud y veracidad en la elaboración de los estados financieros de la Compañía, de la correcta aplicación de los principios contables correspondientes, así como su correcta divulgación al mercado.

c) Relación directa del Directorio y Comité de Directores con la Auditoría Interna y Externa de la Compañía

La empresa de auditoría externa participa en el Comité de Directores dos 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 la empresa de auditoría externa informa al Comité de Directores acerca de las revisiones realizadas, las deficiencias encontradas, su evaluación del control interno, los resultados de su auditoría y de ser aplicable, 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 la empresa de auditoría externa que comprende su opinión de auditoría, los aspectos relevantes de la auditoría y las conclusiones emanadas de la revisión de los controles internos.

La Sociedad cuenta con un área de Auditoría Interna, que reporta directamente al Directorio por intermedio del Comité de Directores. El Director Senior de Auditoría de la Sociedad se reúne habitualmente con el Comité de Directores, con el objetivo de revisar el 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 Programa 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.

d) Supervisar los modelos internos y comportamiento en la asunción de riesgos. Revisión constante de los sistemas internos de control que tiene implementado la Compañía con especial énfasis en la normativa SOX y comportamiento en asunción de riesgos.

El Vicepresidente Senior de Finanzas de la Sociedad y el Director de Riesgos y Controles Internos de LATAM se reúnen al menos anualmente 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 Sociedad cuenta con una Política Corporativa de Gestión del Riesgo, 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 Corporativa de Gestión de Riesgo <https://drive.google.com/file/d/1S6wGZ5yvyqqI9bSwUaLVbFhTD3PFtFAy/view>

En el Anexo 1 del presente Manual se incluye un esquema que representa la estructura establecida para desarrollar la gestión de riesgo, que considera el establecimiento de tres líneas de gestión.

e) Política Corporativa de Control de Operaciones con Partes Relacionadas
<https://drive.google.com/file/d/1Bx5TMkbwcZxg9GyqfS2EoV--44ntqVx4/view>

El Directorio implementó una Política de Control de Operaciones con Partes Relacionadas LATAM que tiene por objeto definir los procedimientos internos de LATAM para efectos de dar cumplimiento al Título XVI de la LSA, el cual regula las operaciones con partes relacionadas de las sociedades anónimas abiertas y sus filiales.

Esta Política contiene la definición por parte de LATAM de los criterios que deben medirse para someter a conocimiento y aprobación del Comité de Directores y Directorio en caso que corresponda, ciertas operaciones con partes relacionadas, sin perjuicio de su revelación en los estados financieros de LATAM, además de las condiciones básicas que deben cumplir todas las operaciones con partes relacionadas.

Adicional a lo anterior, existe una obligación de información por parte de los Directores y Ejecutivos Principales consistente en notificar al Secretario del Directorio cualquier operación, negociación o contrato que sea de su interés y que involucre a la Sociedad o a cualquiera de sus filiales. Lo anterior además se materializa con la obligación de los directores y los principales ejecutivos de preparar y entregar periódicamente a la Sociedad un Formulario de Personas Relacionadas, el cual deben actualizar en la medida que se verifiquen cambios a su contenido.

6. Establecimiento de políticas adecuadas de remuneración y compensaciones para la alta gerencia y empleados LATAM y planes de sucesión.

Con el objeto de tener una especial dedicación sobre esta materia, se creó el Subcomité del Directorio denominado de “Liderazgo”, conformado por cuatro directores y que sesiona en forma regular, y cuyo objeto principal es la revisión de estructuras salariales y políticas de compensación de los principales ejecutivos, así como planes de sucesión. De esta manera, entre otras materias este Subcomité se enfoca a revisar la estructura de compensaciones, remuneraciones y beneficios de todos los empleados de la Compañía, con especial énfasis en la revisión de los salarios de los Ejecutivos Principales y el CEO LATAM.

El Comité de Liderazgo 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.

CAPÍTULO III: PROCESO DE REVISIÓN DE PRÁCTICAS DE GOBIERNO CORPORATIVO

Las prácticas de Gobierno Corporativo de LATAM se encuentran en revisión continua por parte del Directorio, con el fin de que sus procesos de autorregulación internos estén completamente alineados con la normativa vigente y con los valores de LATAM.

En concreto, LATAM realiza sesiones mensuales ordinarias tanto del Comité de Directores como de los Sub-Comités con el fin de alcanzar a abarcar las distintas materias que deben ser analizadas realizándose sesiones extraordinarias cuando el interés social lo exige.

ANEXO 1

Estructura de Gestión de Riesgo

El siguiente esquema representa la estructura establecida para desarrollar la gestión de riesgo, que considera el establecimiento de tres líneas de gestión.

