

## **Política de Diversidad para la Conformación de la Nómina de Candidatos al Directorio**

### **1. Objetivo de la Política**

El objetivo de esta política es dar criterios que permitan garantizar que la conformación del Directorio de **Cristalerías de Chile S.A.** se base en consideraciones de diversidad, igualdad de oportunidades y el más alto nivel de competencia, experiencia y liderazgo, con el fin de asegurar que las decisiones estratégicas y operativas de la empresa se tomen de manera responsable y orientada al interés social. La diversidad en el Directorio es entendida como la inclusión de diferentes perspectivas, habilidades y antecedentes que fortalezcan la capacidad del Directorio para abordar los desafíos y las oportunidades del entorno a objeto de cumplir su propósito.

### **2. Criterios de Diversidad**

El Directorio estima conveniente plantear a los accionistas de la Compañía, el que se tengan en cuenta los siguientes criterios al momento de proponer candidatos a conformar el Directorio:

- **Diversidad de Capacidades:** que los candidatos al Directorio posean un perfil variado en cuanto a habilidades y conocimientos, que incluyan, entre otros, experiencia en áreas clave como finanzas, estrategia, gobierno corporativo, sostenibilidad, innovación y tecnología, así como habilidades interpersonales y de liderazgo.
- **Diversidad de Experiencia:** que los candidatos al Directorio provengan de sectores y disciplinas diversas, y que su experiencia profesional abarque diferentes tipos de empresas (grandes, medianas, pequeñas) y contextos geográficos, en la medida de lo posible.
- **Diversidad de Perspectivas y Visiones:** que se promueva la inclusión de personas con diferentes perspectivas, orientadas a enriquecer las discusiones del Directorio y asegurar que se cubran múltiples ángulos en la toma de decisiones que mejor fortalezcan la estrategia de la Sociedad.
- **Igualdad de Oportunidades:** toda postulación al cargo de Director será considerada sin discriminación alguna basada en sexo, edad, etnia, discapacidad o cualquier otra característica personal.

### **3. Procedimiento para la Conformación de la Nómina**

El Directorio informará en su página web con antelación a la junta de accionistas, los currículos que hubiera recibido de los postulantes al cargo de Director, donde constará las

capacidades y experiencias de los candidatos propuestos a la junta de accionistas para su elección al Directorio.

#### 4. Ausencia de Límite del 60% de un Mismo Sexo

Aunque se promueve activamente la no discriminación basada en el sexo, el Directorio estima que va en el mejor interés social no establecer una política que contemple un porcentaje fijo de representación de un sexo determinado en el Directorio, prefiriendo que los accionistas tengan en consideración criterios de **diversidad de capacidades y experiencias** para seleccionar a los candidatos al Directorio por parte de los accionistas, priorizando siempre la competencia, experiencia profesional y la mejor alineación con el perfil que resulte más adecuado para enriquecer el propósito de la compañía.

Las razones en las que se fundamenta lo anterior son las siguientes:

- **Enfoque en la Meritocracia:** El Directorio considera que la selección de los miembros debe basarse principalmente en las capacidades, habilidades, experiencia y visión estratégica de los candidatos, sin que un límite basado en el sexo de los candidatos pueda restringir la búsqueda de los mejores perfiles disponibles en función de los requerimientos de la empresa.
- **Diversidad Más Allá del Sexo:** La diversidad no solo debe entenderse desde una perspectiva basada en el sexo de los candidatos, sino también desde otras dimensiones, tales como la experiencia, el conocimiento, la perspectiva cultural, y la capacidad para gestionar distintos retos.
- **Flexibilidad Adaptativa:** Las necesidades y desafíos de la empresa pueden variar con el tiempo, por lo que el Directorio considera que una política flexible es más adecuada para asegurar que las decisiones estratégicas respondan adecuadamente a los cambios del entorno. Esto incluye adaptarse a la realidad de la disponibilidad de candidatos altamente cualificados, independientemente de su sexo.
- **Compromiso con la Igualdad de Oportunidades:** Aunque no se establece un límite porcentual en cuanto al sexo, el Directorio reafirma su compromiso con la igualdad de oportunidades y la no discriminación en relación a una propuesta que emana directamente de la libertad de los accionistas. Se adoptan medidas activas para asegurar que las candidaturas sean abiertas, transparentes y accesibles para todos los accionistas, sin discriminar a los postulantes.

Esta política fue aprobada en la sesión del Directorio celebrada el 21 de enero de 2025.