

GOBIERNO CORPORATIVO

De conformidad con las guías y principios dictados mediante Acuerdo No. 12 de 11 de noviembre de 2003, para la adopción de recomendaciones y procedimientos relativos al buen gobierno corporativo de las sociedades registradas, responda a las siguientes preguntas en la presentación que se incluye a continuación, sin perjuicio de las explicaciones adicionales que se estimen necesarias o convenientes. En caso de que la sociedad registrada se encuentre sujeta a otros regímenes especiales en la materia, elaborar al respecto.

Grupo Latín American Kraft Investments Inc & Subsidiarias. ha desarrollado una estructura de Gobierno Corporativo con el fin de fortalecer la interacción entre sus accionistas, Junta Directiva, otros grupos de interés y principales ejecutivos y dignatarios. Esto ha permitido definir de mejor manera los objetivos a largo plazo de la compañía, determinar los medios para lograrlos y monitorear su desempeño.

La estructura de Gobierno Corporativo de Latín American Kraft Investments Inc & Subsidiarias se orienta a promover una adecuada administración de los recursos a través de eficiencia, productividad, competitividad y rentabilidad. Asimismo, se fundamenta en los valores de integridad, creatividad, orientación al cliente, lealtad y responsabilidad social, con miras al fortalecimiento y la solidez de la toma de decisiones que permitan alcanzar los resultados de una forma cada vez más eficientes para la compañía, asegurando de esta forma la sostenibilidad a largo plazo, el crecimiento y estrategias a largo plazo y la creación de valor.

El gobierno corporativo de la compañía se soporta a través de los siguientes componentes:

- Código de Ética y Prácticas Corporativas
- Misión, visión, valores y objetivos corporativos
- Estructura organizacional, de control interno y administración de riesgos
- Junta Directiva
- Ejecutivos Corporativos
- Centros de Servicios Corporativos
- Gerencias Operativas por Unidad Estratégica de Negocios
- Manuales de Políticas, Normas y Procedimientos
- Los distintos Comités (Auditoría, Cumplimiento y Administración de Riesgo, Compensaciones, Estratégico, Asuntos Fiscales, Crédito y Cobros, Inversiones y Ejecutivo).
- Auditoría Interna, Externa, Fiscal, Precios de Transferencias, Cumplimiento Ley de Lavado de Dinero.

Funciones

Entre las principales funciones del Gobierno Corporativo de Latin American Kraft Investments Inc. & Subsidiarias se encuentra el asegurar la integridad de los sistemas de información financiera y gerencial de la compañía; desarrollar, implementar y mantener un sistema de administración de riesgos; asegurar la integridad, independencia y objetividad de la auditoría externa e interna; asegurar la infraestructura de control interno suficiente y adecuada a las necesidades de la compañía; supervisar la adecuada documentación de procesos y sus niveles de cumplimiento; asegurar un

proceso, tanto interno como externo, suficiente y correcto de revelación de información; evaluación de conflicto de intereses; prevenir los fraudes.

Responsabilidades de Gobierno Corporativo

- *Validar principios, criterios y prácticas contables:* la aplicación de NIIFs y US GAAP; validar razones que soportan el criterio adoptado; validar criterios con especialistas; criterios de interpretación de principios y documentación; análisis de estados financieros y reportes; análisis de variación de presupuestos.
- *Promover y evaluar infraestructura de control interno:* promover la definición, implementación y permanencia de un sistema de control interno sólido, suficiente y actualizado; asegurar la eficiencia y efectividad de la operación, protección de activos y optimización de recursos, integridad y confiabilidad de información financiera y administrativa; componentes del sistema de control como lo son el cumplimiento de leyes y reglamentos interno.
- *Promover la suficiencia de políticas y procedimientos:* promoción de normatividad corporativa y coordinación de la recopilación, ordenamiento, actualización y divulgación de políticas, normas y procedimientos corporativos.
- *Contratar y evaluar los servicios de auditoría externa:* Evaluación técnica y económica de propuestas de servicios de auditoría externa; monitoreo del desarrollo y cumplimiento de calidad del servicio, tiempo de avance y entrega; garantizar la integridad, independencia y objetividad; promover alto valor agregado de observaciones y recomendaciones; reuniones periódicas de seguimiento.
- *Definir mecanismos para la recepción y análisis de quejas:* Asegurar la existencia de procedimientos dentro de la compañía que permita recibir y dar trámite a quejas sobre prácticas contables indebidas, debilidades de control interno, fraudes, errores operativos, temas diversos que afecten la eficiencia o productividad de los procesos; asuntos diversos de control o auditoría; establecer procedimientos que permitan conocer este tipo de situaciones de manera confidencial e incluso anónima.
- *Resolver desacuerdos y toma de compromisos sobre observaciones y recomendaciones de auditoría:* conocimiento de contenido de reportes de auditoría externa e interna; conocimiento de diferencias de criterios entre responsables de operación y auditores respecto a las circunstancias o condiciones, su gravedad, el compromiso requerido y el tiempo o grado de esfuerzos necesario para solucionar los problemas; promover la adopción de compromisos que efectivamente resuelvan las situaciones negativas; lograr el máximo aprovechamiento y valor agregado posible del esfuerzo de auditoría.
- *Establecer sistemas de seguimiento de compromisos:* Cada recomendación de auditores requiere de un compromiso, que a su vez, debe orientarse a resolver el problema de raíz y no solamente el efecto identificado; definir planes de acción que especifiquen a la persona responsable y las fechas de ejecución; ejecutar revisiones de seguimiento y cumplimiento.
- *Ejercer el control de calidad de la gestión de auditoría interna corporativa (alto valor agregado):* promover la ejecución de la función de auditoría corporativa conforme a las normas para la práctica profesional de auditoría interna; desarrollar capacitaciones internas y externas; definir el programa anual de actividades y ejercer seguimiento permanente de su cumplimiento; fortalecer el alcance de las revisiones de sistemas; promover la utilización de la herramienta de auditoría contenida en SAP.
- *Desarrollar, implementar y mantener un sistema de administración de riesgos:* Identificar los riesgos, definir y revisar el ambiente de riesgo y definir las causas y consecuencias de estos; administrar los riesgos, evaluando y priorizándolos, mantener y revisar las estrategias y coordinarlas; medir y reportar la exposición de riesgos, midiendo y reportando la eficiencia de la administración de riesgos.
- *Promover sanciones ante incumplimientos:* Promover la creación de políticas sobre incumplimientos que especifique el régimen sancionatorio; divulgar a todo nivel el contenido de estas políticas y verificar su cumplimiento.

La implementación de Gobierno Corporativo proveerá a la compañía con mejores modelos de monitoreo y supervisión para minimizar el riesgo a nivel operativo, de liquidez, de mercado, legal y reputacional.

Los Comités y su conformación son los siguientes:

- **Comité de Auditoría** (monitoreo y evaluación de la calidad e integridad de la información contable, financiera y gerencial de los procesos de negocios):
 - o Auditoría interna y externa
 - Cuatro (4) directores
 - Un (1) director independiente
 Vigente desde hace más de 9 años y sin vencimiento para estos cargos.

- **Control del Cumplimiento y Administración de Riesgos**, se lleva a cabo a través de los siguientes comités, cada uno desde su propia competencia:
 - o **Comité de Compensaciones** (a nivel de Junta Directiva)
 - Interviene el Director de Recursos Humanos
 - Tres (3) directores de Junta Directiva
 - Un (1) director independiente
 Vigente desde hace más de 11 años y sin vencimiento para estos cargos.

 - o **Comité de Asuntos Fiscales** (a nivel Ejecutivo)
 - VP de Finanzas
 - Contralor
 - Director Legal
 - Gerente Corporativo de Asuntos Fiscales
 Vigente desde hace más de 13 años y sin vencimiento para estos cargos.

 - o **Comité de Créditos y Cobros** (a nivel Ejecutivo)
 - VP de Finanzas
 - Gerente Corporativo de Créditos y Cobros
 - Gerencia o Jefatura Legal
 - Gerente de Operaciones responsable de la cuenta
 Vigente desde hace más de 15 años y sin vencimiento para estos cargos.

 - o **Comité de Inversiones** (dependiendo del monto, a nivel Ejecutivo o Junta Directiva)
 - Presidente Ejecutivo
 - Gerencia de Inversiones y Proyectos
 - VP de Finanzas
 - VP de Estrategia y Desarrollo de Negocios.
 Vigente desde hace más de 13 años y sin vencimiento para estos cargos.

 - o **Equipo Corporativo-Operativo** (a nivel Ejecutivo)
 - Presidente Ejecutivo
 - Presidente Ejecutivo Adjunto
 - VP de Finanzas
 - VP Comercial
 - VP Grupo Fibra
 - VP Grupo Laflex
 - VP Grupo Empaques de Lujo (Vassi)
 - VP de Estrategia y Desarrollo de Negocios
 - Directora de RRHH

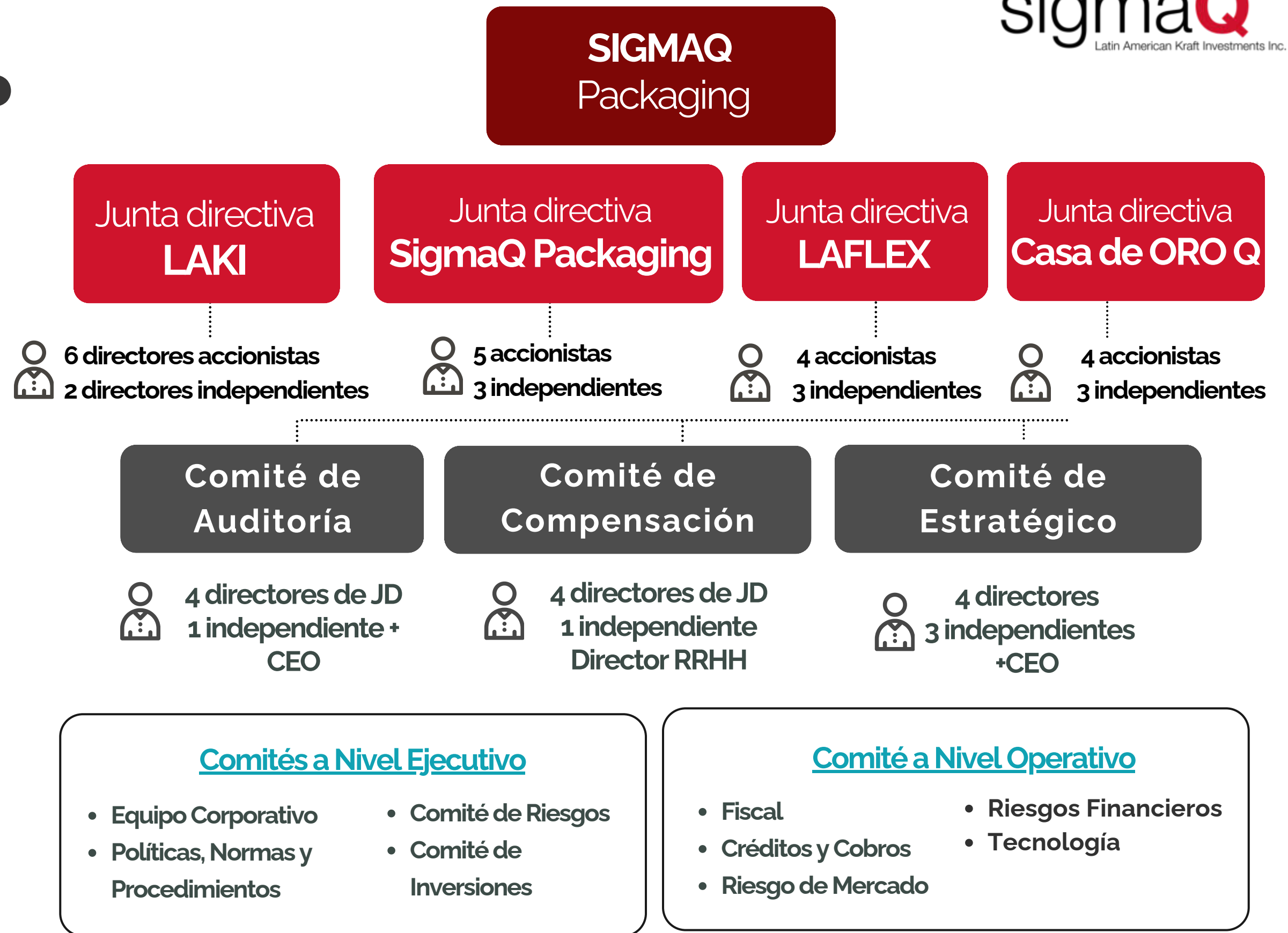
- Director Legal Corporativo
Vigente desde hace más de 13 años y sin vencimiento para estos cargos.

Cada uno en su competencia, evalúa los niveles de riesgos y monitoreo para toma de decisiones.

- **Comité de Evaluación y Postulación de Directores Independientes y Ejecutivos Clave:**
Los accionistas de las series de acciones con derecho a voto, contempladas en el Pacto Social de Latin American Kraft Investments Inc., nombran en forma independiente a los Directores de la Junta Directiva, así como también puede conocer por medio del Comité de Compensaciones, conformado por representación de la Junta Directiva, las nominaciones de los Directores y Ejecutivos Claves.
 - Cuatro (4) directores
 - Un (1) director independiente
Vigente desde hace más de 10 años y sin vencimiento para sus cargos.
- **Comité Estratégico** (a nivel de Junta Directiva. Operaciones de ejecución presupuestaria de corto plazo y seguimiento a la planeación estratégica de mediano y largo plazo):
 - Tres (3) directores de la Junta Directiva, quienes conocen sobre proyectos especiales encomendados por la Junta Directiva.
Con vigencia de más de 13 años, y funcionamiento permanente.

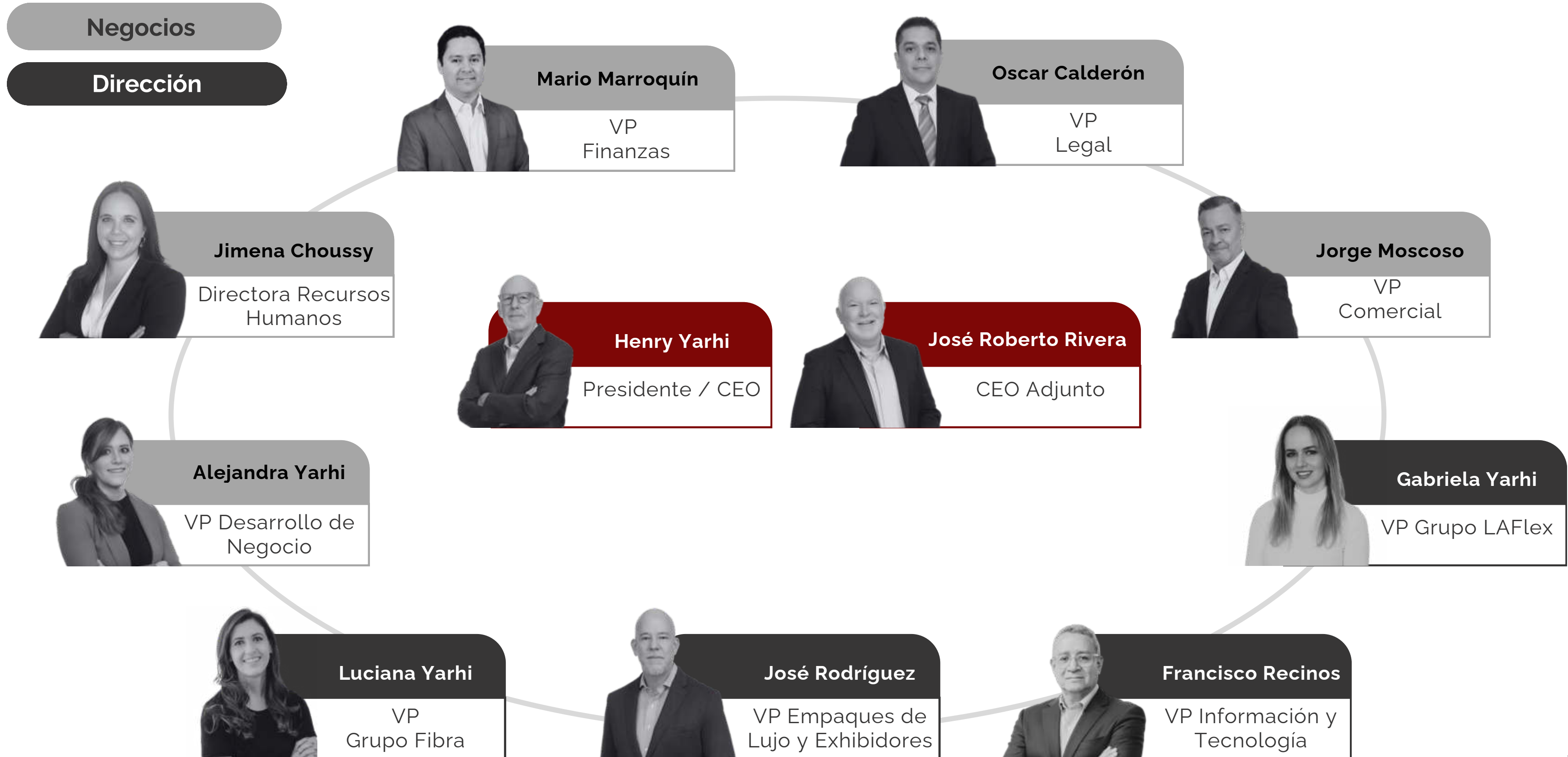
Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo

- Asegurar la integridad de los sistemas de información del grupo
- Desarrollar, implementar y mantener sistemas de administración de riesgos
- Asegurar la integridad, independiencia y objetividad de la auditoría externa e interna
- Asegurar infraestructura de control interno suficiente y adecuado
- Desarrollar talento humano y esquemas de compensación
- Supervisar documentación de procesos y su cumplimiento
- Asegurar un proceso adecuado de revelación de la información del grupo.
- Prevenir fraudes



* A nivel de Junta Directiva se están conformando los comités de Inteligencia Artificial y de Innovación y Desarrollo

Equipo Corporativo



Plan de Sucesión



**Prioridad diaria
en la agenda de
trabajo desde
hace 10 años.**



**Junta Directiva de
SigmaQ muy
involucrada en el
proceso.**



**Se tiene un protocolo
en caso algo suceda.
En 24 horas estaríamos
funcionando con
normalidad.**

Se ha trabajado con cuatro consultores a lo largo del tiempo.
Actualmente TRANSILIENT.

Plan de Sucesión

Sucesión no es solamente relevar a **Henry Yarhi**; aunque es una parte importante.

Se trata de un **proyecto de fortalecimiento organizativo** que incluye:

➤ Grupos de empresas con sus equipos operativos completos y autosuficientes. Mandos medios sólidos.

➤ Las decisiones corporativas son realizadas por el equipo corporativo, para que todos conozcan todos los aspectos del negocio.

➤ Plan de sucesión: cada puesto, especialmente los identificados como críticos, a todos los niveles, tienen dos o tres personas identificadas para sustituir al actual. Se **gestiona activamente la preparación de estos potenciales sustitutos** para poder llevar a cabo la transición de **manera fluida, ordenada y con poco riesgo**.

➤ Identificación de **altos potenciales**: personas con talento y liderazgo. Realizamos un trabajo enfocado en capacitarlos, desarrollarlos integralmente y proporcionarles oportunidades para un rápido crecimiento.

- Contratamos con la visión de mantener siempre un grupo importante de “altos potenciales”, para ir alimentando la organización con estos jóvenes talentosos.
- Implementamos un esquema de mentoría para guiar a los altos potenciales en su desarrollo profesional.

Plan de Sucesión para Apoyar Visión a Futuro



Para garantizar la continuidad, contamos con un plan estratégico consensuado, totalmente socializado y enraizado a través de todo el grupo. Este plan asegura una dirección clara y firme.



Visión a futuro

- Transformación notable y alto nivel de excelencia.
- Integración de tecnología avanzada y renovación de maquinaria.
- Rentabilidad y sostenibilidad destacadas.
- Transparencia y modelo de negocio sólido.
- Crecimiento personal y profesional de empleados.
- Capacitaciones continuas y ambiente inclusivo.
- Mejor proveedor de empaques y exhibidores en América.
- Reconocido como el proveedor más confiable.
- Preferido por clientes, competencia superada.
- Fortalecimiento en Norteamérica, especialmente México.
- Compromiso con comunidades y el planeta.

Plan de Sucesión

- La responsabilidad ante la Junta Directiva es tener listos al menos dos sucesores.
- Actualmente, la misma persona ejerce el puesto de Presidente de la Junta Directiva y CEO. El próximo paso natural, en el momento adecuado, es que esta persona tome el rol de Presidente de la Junta Directiva y el sucesor asuma el rol de CEO. Estamos preparados para este cambio y estamos buscando el momento más apropiado para llevarlo a cabo, en un rango de 2 a 4 años.
- La empresa cuenta con una amplia experiencia en cambios organizacionales, habiendo realizado al **menos cuatro transformaciones importantes y una transición fluida y exitosa de la primera a la segunda generación.**
- Las **tres hijas del presidente** trabajan en la empresa y están altamente comprometidas con SigmaQ. Acumulan 25 años de experiencia en más de 20 puestos a lo largo de toda la organización. El legado de la generación anterior se mantiene firme con tres pilares sólidos y activos en la generación que viene.

En conclusión, la empresa está sólidamente organizada, cuenta con un gran talento listo para crecer, dispone de procesos organizacionales que garantizan la continuidad, un legado asegurado y un equipo corporativo robusto.