

**PRACTICAS DE GOBIERNO CORPORATIVO ADOPTADAS POR LATAM AIRLINES GROUP S.A.  
NORMA DE CARÁCTER GENERAL N°341 – SUPERINTENDENCIA DE VALORES Y SEGUROS**

Práctica	Adopción	
	SI	NO
<b>1. Del funcionamiento del Directorio</b>		
<b>A. De la adecuada y oportuna información del directorio, acerca de los negocios y riesgos de la sociedad, así como de sus principales políticas, controles y procedimientos.</b>		
<b>a) El directorio cuenta con un procedimiento /mecanismo para la inducción de cada nuevo director, por medio del cual éste se informe respecto de la sociedad, sus negocios, riesgos, políticas, procedimientos, principales criterios contables y del marco jurídico vigente más relevante y aplicable a la sociedad y al directorio.</b>		X
<p>Explicación :</p> <p>La Sociedad no cuenta con un procedimiento formal para estos efectos. Sin embargo, cada vez que se realiza una elección de directores, los nuevos integrantes se reúnen con los principales ejecutivos de la compañía y con aquellas personas, áreas o unidades que cada uno de ellos estime pertinente. Este proceso de inducción se coordina por el Vicepresidente Senior de Finanzas de la Sociedad, en coordinación con el Presidente del Directorio y el Vicepresidente Ejecutivo de la compañía.</p>		

Práctica		Adopción	
		SI	NO
b)	El directorio cuenta con una política para la contratación de asesores especialistas en materias contables, financieras y legales que, entre otros aspectos, contemple la asignación de un presupuesto especial y suficiente para esos efectos. Además dicha política es revisada anualmente, en función de las necesidades que para ello se prevean.		X
<p>Explicación:</p> <p>No, la Sociedad no cuenta con un presupuesto especial para estos efectos. Sin embargo, cualquiera contratación de asesores especialistas debe realizarse en cumplimiento de la Política de Compras Corporativas de la Sociedad.</p>			

Práctica		Adopción	
		SI	NO
c)	<p><b>El directorio se reúne al menos semestralmente con la empresa de auditoría externa a cargo de la auditoria de los estados financieros para analizar:</b></p> <p><b>i) El programa o plan anual de auditoria.</b></p> <p><b>ii) Eventuales diferencias detectadas en la auditoria respecto de prácticas contables, sistemas administrativos y auditoria interna.</b></p> <p><b>iii) Eventuales deficiencias graves que se hubieren detectado y aquellas situaciones irregulares que por su naturaleza deban ser comunicadas a los organismos fiscalizadores competentes.</b></p> <p><b>iv) Los resultados del programa anual de auditoria.</b></p> <p><b>v) Los posibles conflictos de interés que puedan existir en la relación con la empresa de auditoria o su persona, tanto por la prestación de otros servicios a la sociedad o a las empresas de su grupo empresarial, como por otras situaciones.</b></p> <p><b>Con todo, se deberá explicar las materias que son analizadas en sesiones de directorio sin la presencia de gerentes o ejecutivos principales.</b></p>		X
<p>Explicación:</p> <p>El Directorio no tiene una política definida para estos efectos. Sin embargo, el auditor externo participa en el Comité de Directores cuatro (4) veces al año, tanto para la presentación de los estados financieros anuales, como respecto a los estados financieros trimestrales que son objeto de revisión limitada. En dichas reuniones 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.</p>			

Práctica		Adopción	
		SI	NO
<b>B.</b>	<b>Del correcto funcionamiento del directorio y su continuidad ante la ausencia de uno o más de sus miembros.</b>		
<b>a)</b>	<b>El directorio cuenta con un procedimiento establecido para detectar e implementar eventuales mejoras en el funcionamiento del directorio en su conjunto y ese proceso es realizado al menos una vez al año por una persona o entidad ajena a la sociedad.</b>		<b>X</b>
Explicación: El directorio no cuenta con un procedimiento formal como el descrito precedentemente. Sin perjuicio de lo anteriormente señalado, el directorio en forma permanente evalúa su funcionamiento. Cabe señalar que además del Directorio y del Comité de Directores de la Sociedad, LATAM Airlines Group S.A. cuenta con cuatro (4) sub-comités relativos a (i) Finanzas, (ii) Liderazgo, (iii) Estrategia y (iv) Marca, Producto y Programa de Viajero Frecuente.			

Práctica	Adopción	
	SI	NO
<b>b) El directorio ha establecido una política mediante la cual se propone a los directores el tiempo mínimo mensual que, en su opinión, es deseable que cada director deba destinar exclusivamente al cumplimiento de dicho rol en la sociedad, en atención a las características particulares de ésta.</b> <b>Con todo, se deberá indicar si esa política está o no a disposición de los accionistas y el público en general.</b>		X
Explicación: El Directorio no tiene una política para estos efectos.		

Práctica		Adopción	
		SI	NO
c)	El directorio cuenta con un mecanismo/procedimiento para mantener documentos de manera adecuada, los fundamentos, elementos y demás información de la sociedad que se hayan tenido en vista o se estén considerando para adoptar los diversos acuerdos del directorio, a objeto de evitar que como consecuencia del reemplazo, incapacidad, ausencia o renuncia de uno o más de sus miembros, se afecte la normal y oportuna toma de decisiones del mismo.	X	
<p>Explicación:</p> <p>Sí. El Vicepresidente Legal de la Sociedad, quien tiene la calidad de Secretario del Directorio, por orden de su Presidente, mantiene un archivo con todas las presentaciones que se efectúan durante cada sesión de directorio. Este archivo y registro se mantiene a disposición de los Directores de la Sociedad, tanto por medios físicos, como electrónicos, incluyendo la utilización por los Directores de un software que les permite acceder a dicha información en forma remota y en todo momento.</p>			

Práctica		Adopción	
		SI	NO
C.	Tratamiento por el directorio de los potenciales conflictos de interés que puedan surgir en el ejercicio del cargo de director.		
a)	<p>El director se rige por un Código de Conducta que como mínimo: i) identifica las principales situaciones que configuran un conflicto de interés; y ii) describe el procedimiento que debe seguir un director para declarar y resolver un conflicto de interés.</p> <p>Dicho Código, se refiere al menos a situaciones que, a pesar de no estar específicamente contenidas en la ley, de ser mal resueltas, podrían terminar afectando el interés social.</p> <p>Con todo, se deberá indicar si ese Código de Conducta está o no a disposición de los accionistas y el público en general.</p>	X	
<p>Explicación:</p> <p>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>. 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, <b>conflictos de intereses</b>, 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.</p>			

Práctica	Adopción	
	SI	NO
<b>D. Otras prácticas adoptadas por la sociedad, referidas a las materias de este numeral (No más de 5).</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Los directores 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.</li> </ul>		



Práctica		Adopción	
		SI	NO
<b>2. De la relación entre la sociedad, los accionistas y el público en general</b>			
<b>A. De la información que requieren los accionistas e inversionistas para la adecuada toma de decisiones, y de los mecanismos que facilitan la participación de los accionistas en las juntas de accionistas.</b>			
a)	Para efectos del proceso de postulación y elección de directores, el directorio cuenta con una política y procedimiento a objeto que el gerente general elabore y ponga a disposición de los accionistas, con al menos dos días de anticipación a la junta, un documento que contenga la experiencia y perfil profesional de los candidatos a director que, hasta el momento, hayan provisto dicha información a la sociedad.		X
Explicación: La Compañía se rige por la Ley sobre Sociedades Anónimas y su Reglamento y, en particular, respecto de esta materia, por lo señalado en el artículo 73 del Nuevo Reglamento sobre Sociedades Anónimas.			

Práctica	Adopción	
	SI	NO
<b>b) La sociedad cuenta con un mecanismo que permite la votación remota y participación en tiempo real de los accionistas en las juntas de accionistas.</b>		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	
	SI	NO
c) <b>La sociedad cuenta con mecanismos electrónicos que permiten divulgar oportunamente al mercado, en el transcurso de la junta de accionistas, los acuerdos que se adopten, así como otros sucesos de relevancia que ocurran durante ésta.</b>		X
<p>Explicación:</p> <p>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.</p>		

Práctica	Adopción	
	SI	NO
d) La sociedad cuenta con una persona, unidad o sistema cuyo objetivo principal es responder de manera oportuna a las inquietudes que razonablemente manifiesten los accionistas e inversionistas nacionales o extranjeros, respecto de la situación, marcha y negocios públicamente conocidos de la entidad, indicándoles además dónde pueden obtener la información que por ley pueden ser provista a los accionistas y al público en general.	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.		

Práctica	Adopción	
	SI	NO
e) <b>El directorio cuenta con un procedimiento formal para analizar y evaluar la suficiencia, oportunidad y pertinencia de las diversas revelaciones que la entidad realiza al mercado, a objeto de mejorar permanentemente la información de la sociedad que se provee al público en general.</b>	X	
<p>Explicación:</p> <p>El directorio no cuenta con un procedimiento formal. Sin embargo, en esta materia nos regimos por lo dispuesto en la Ley 18.045 sobre Mercado de Valores y en la normativa de la Superintendencia de Valores y Seguros en lo que dice relación con los procedimientos para la divulgación de hechos reservados, hechos esenciales e información de interés para el mercado. Al respecto, y en cumplimiento de tal normativa, LATAM Airlines Group S.A. cuenta con un Manual de Manejo de Información de Interés que se encuentra disponible en <a href="http://www.latamairlinesgroup.net">www.latamairlinesgroup.net</a> y en la página web de la Superintendencia de Valores y Seguros. Asimismo, se hace presente que el Directorio no ha delegado en el gerente general o en otras personas la divulgación de hechos que tengan el carácter de esencial, de manera que la información de hechos en tal calidad se mantiene como una decisión privativa del Directorio.</p>		

Práctica	Adopción	
	SI	NO
f) 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.	X	
Explicación: <a href="http://www.latamairlinesgroup.net">www.latamairlinesgroup.net</a>		

Práctica		Adopción	
		SI	NO
<b>B. Otras prácticas adoptadas por la sociedad, referidas a las materias de este numeral (No más de 5)</b>			
1.	Publicación mensual de estadísticas de tráfico de pasajeros y carga.		
2.	Publicación de resultados trimestrales resumidos, anticipadamente a la publicación de los Estados Financieros. Estos resultados anticipados se han publicado como Hecho Esencial. Lo anterior se realiza en la medida de lo posible.		
3.	Publicación trimestral de reporte de resultados, en conjunto con publicación de estados financieros, el cual contiene comentarios de la administración, información sobre financiamiento y liquidez, plan de flota y el <i>guidance</i> de la Sociedad en materia de capacidad y margen operacional. Este reporte se distribuye en Chile en calidad de información de interés de mercado, y se remite adicionalmente a las autoridades de valores en Estados Unidos de América y Brasil.		
4.	Trimestralmente, la Compañía mantiene una conferencia telefónica y una reunión presencial con analistas e inversionistas para explicar sus resultados trimestrales, posterior a la publicación de los mismos. Además, la compañía participa periódicamente en conferencias y reuniones con inversionistas y analistas que así lo soliciten.		
5.	Se publica periódicamente toda la información de interés en la página Web de la Compañía, <a href="http://www.latamairlinesgroup.net">www.latamairlinesgroup.net</a> , la cual, además es distribuida por email directamente a los analistas e inversionistas que solicitan estar en el listado de distribución de la Compañía.		
6.	La Compañía mantiene un Manual de Manejo de Información de Interés, que fue remitido a la SVS y se encuentra publicado en nuestra página Web.		

Práctica		Adopción	
		SI	NO
<b>3. De la sustitución y compensación de ejecutivos principales</b>			
<b>A. De los procedimientos de sucesión y de las políticas y planes de compensación de los ejecutivos principales.</b>			
<b>a) El directorio cuenta con un procedimiento para facilitar el adecuado funcionamiento de la sociedad ante el reemplazo o pérdida del gerente general o de ejecutivos principales. Tal procedimiento contempla políticas y mecanismos de selección de potenciales reemplazantes y el adecuado traspaso de funciones e información del gerente o ejecutivo principal a sus reemplazantes o al directorio.</b>		<b>X</b>	
<p>Explicación:</p> <p>El directorio no cuenta con un procedimiento formal para la sustitución de sus principales ejecutivos. No obstante lo anterior, 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> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Analizar y examinar la estructura organizacional de alto nivel.</li> <li>b. Recomendación de nombramiento del Vicepresidente Ejecutivo de la Sociedad ("LATAM CEO") y de sus reportes directos.</li> <li>c. Analizar y examinar política de compensación corporativa.</li> <li>d. Análisis y examen de estructuras de compensación del LATAM CEO y de sus reportes directores.</li> <li>e. Análisis y examen del plan de sucesión del LATAM CEO.</li> <li>f. Evaluación del desempeño del LATAM CEO.</li> <li>g. Análisis y examen de metas y seguimiento de objetivos relativos al proyecto de "<i>high performance organization</i>".</li> <li>h. Análisis y examen de política de contrataciones y control de dotaciones.</li> </ul>			



Práctica	Adopción	
	SI	NO
b) <b>El directorio ha establecido directrices y procedimientos formales tendientes a prevenir que las políticas de compensación e indemnización de los gerentes y ejecutivos principales, generen 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.</b>	X	
<p>Explicación:</p> <p>El directorio no tiene una política formal al respecto. Sin embargo, el Sub-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 (<i>benchmarking</i>). Asimismo, la política de compensaciones de la Sociedad es evaluada periódicamente por el Comité de Directores.</p>		

Práctica	Adopción	
	SI	NO
<b>B. Otras prácticas adoptadas por la sociedad, referidas a las materias de este numeral (No más de 5 )</b>		

Práctica		Adopción	
		SI	NO
<b>4. De la definición, implementación y supervisión de políticas y procedimientos de control interno y gestión de riesgos en la empresa</b>			
<b>A. De la administración adecuada de los riesgos inherentes a los negocios que realiza la entidad y de la adopción de las medidas que correspondan a objeto que los riesgos finalmente asumidos por la misma, se enmarquen dentro de las políticas definidas al efecto.</b>			
<b>a)</b>	<b>La sociedad cuenta políticas y procedimientos formales para la administración de sus riesgos, siendo el personal atingente, independiente del vínculo contractual que lo una con la sociedad, debidamente informado y capacitado respecto de tales materias. Además, dichas políticas y procedimientos son revisados periódicamente y actualizados, si correspondiere.</b>	<b>X</b>	
<p>Explicación:</p> <p>La Sociedad cuenta con diversas políticas y procedimientos formales para la administración de sus riesgos de diversa naturaleza. Por un lado existe un Comité de Seguridad que se reúne periódicamente y que atiende materias de seguridad aeronáutica. La Sociedad debe dar cumplimiento a las directrices y reglas de la Dirección General de Aeronáutica Civil de la República de Chile, de manera que en especial los tripulantes de mando, de cabina, mecánicos y personal de aeropuertos deben contar con las licencias, entrenamientos y capacitaciones periódicas, según corresponda, requeridas al efecto por dicha autoridad, como también aquellas establecidas por la Sociedad a fin de cumplir con tales requerimientos, como con aquellas auditorías operacionales de que es objeto de tiempo en tiempo. Por otra parte, la Sociedad cuenta con un Gerente Senior de Compliance, quien reporta al Vicepresidente Senior Legal de la Sociedad, quien dentro de sus funciones debe realizar, organizar e implementar cursos de entrenamientos en materia de compliance, incluyendo el Código de Conducta de la Sociedad y las políticas y directrices internas emitidas con ocasión del mismo, lo que incluye entrenamientos presenciales, entrenamientos on-line, participación en cursos de inducción de nuevos empleados y comunicados periódicos a través de los sistemas electrónicos de la Sociedad.</p> <p>A partir del año 2014 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 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.</p> <p>Por otra parte, el Directorio de la Sociedad creó en el año 2014 un Comité de Riesgo, integrado por dos miembros del Directorio, más el Vicepresidente Senior de Finanzas de la Sociedad, el cual tiene por objeto supervigilar la implementación del Pilar de Riesgos de la Sociedad, en especial en los relativo a la gestión de tales riesgos y a la estructuración de una matriz de riesgos corporativos.</p>			

Práctica	Adopción	
	SI	NO
<b>b) El directorio cuenta con un Comité o unidad que le reporte directamente, dedicado a controlar que las políticas y procedimientos, referidos en la letra anterior, se cumplan y que por ende, la exposición a los riesgos efectivamente asumidos, sea acorde a lo definido en tales políticas.</b>	<b>X</b>	
<p>Explicación:</p> <p>La Sociedad cuenta con (i) una Dirección de Auditoría Interna, (ii) una Dirección de Seguridad Aérea y Terrestre y (iii) una Gerencia Senior de Compliance de la Sociedad. El Gerente de Auditoría Interna reporta directamente al Comité de Directores de la Sociedad y para efectos de Seguridad Aérea y Terrestre, se cuenta con un Comité Ejecutivo Mensual y con reportes periódicos (al menos anualmente) al Directorio de la Sociedad. Asimismo, el Gerente Senior de Compliance reporta funcionalmente al Vicepresidente Senior Legal de la Sociedad y efectúa reportes periódicos al Comité de Directores y al Directorio de la compañía.</p> <p>Asimismo, el Directorio de la Sociedad creó un Comité de Riesgo, integrado por dos miembros del Directorio, más el Vicepresidente Senior de Finanzas de la Sociedad, el cual tiene por objeto supervigilar la implementación del Pilar de Riesgos de la Sociedad, en especial en los relativo a la gestión de tales riesgos y a la estructuración de una matriz de riesgos corporativos.</p>		

Práctica	Adopción	
	SI	NO
c) <b>La sociedad cuenta con un procedimiento establecido y conocido por todo su personal, cualquiera sea el vínculo contractual con ella, especialmente diseñado para la denuncia eventuales irregularidades o ilícitos, que dé garantías respecto de la confidencialidad de la identidad del denunciante.</b>	X	
<p>Explicación:</p> <p>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 a través del Portal interno de la Compañía. Este canal de denuncias es 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 el Gerente de RRHH, un abogado y el gerente de relaciones laborales. 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>		

Práctica	Adopción	
	SI	NO
<b>d) El directorio ha implementado un Código de Conducta Ética, que define los principios que guían el actuar de todo su personal, independiente del vínculo contractual con ella, y cuenta con procedimientos adecuados para capacitar a su personal respecto de tales principios.</b>	<b>X</b>	
<p>Explicación:</p> <p>La Compañía cuenta con un Código de Conducta el cual se publicó y distribuyó por primera vez en noviembre de 2008 y, desde esa fecha, es entregado a todos los trabajadores de la compañía quienes deben firmarlo indicando su recepción. Además se encuentra disponible en la página web de la Compañía. Asimismo, la Sociedad cuenta con un Gerente Senior de Compliance, que forma parte de la Vicepresidencia Legal de la Compañía, quien dentro de sus funciones debe realizar, organizar e implementar cursos de entrenamientos en materia de compliance, incluyendo el Código de Conducta de la Sociedad y políticas y directrices internas emitidas con ocasión del mismo, lo que incluye entrenamientos presenciales, entrenamientos on-line, participación en cursos de inducción de nuevos empleados y comunicados periódicos a través de los sistemas electrónicos de la Sociedad.</p> <p>En Diciembre de 2014 la Sociedad efectuó el lanzamiento de un nuevo Código de Conducta LATAM, que refunde y actualiza los códigos de conducta de LAN y TAM y que fuera aprobado por el Directorio de LATAM Airlines Group. Este nuevo Código de Conducta LATAM se encuentra disponible en la página web de la Sociedad (<a href="http://www.latamairlinesgroup.net">www.latamairlinesgroup.net</a>).</p>		

<b>B. Otras prácticas adoptadas por la sociedad, referidas a las materias de este numeral (No más de 5)</b>
<p>1. Implementación durante el año 2014 de las nuevas políticas aprobadas por el Directorio de la Sociedad, relativas a (i) Política de Anti-Corrupción de LATAM, (ii) Política de Regalos, Entretenimiento y Hospitalidad para Clientes y Proveedores LATAM, (iii) Política de Regalos, Entretenimiento y Hospitalidad para Funcionarios Públicos y Terceros LATAM, (iv) Política de Roles y Responsabilidades de Ejecutivos de LATAM y (v) Política de Escalamiento de LATAM (incluyendo canales de denuncias éticas).</p>

5.	Otras prácticas adoptadas por la sociedad, que no están referidas a las materias antes señaladas (No más de 5)