



Estudio de mercado
NCG 461 y más allá

mazars

Índice

Mazars Chile	1
Autores del estudio	2
Business case	6
Metodología	7
Resultados	9
Anexos	24

Mazars Chile

Mazars es una **firma líder internacional** en auditoría, impuestos y asesoría, que aspira a construir los cimientos económicos de un mundo justo y próspero. Fundada en Europa, Mazars está presente en Chile desde hace más de 12 años.

Se desarrolló a través de su oficina en Santiago, que actualmente está compuesta por 10 socios y más de 190 funcionarios. Trabaja con más de 350 clientes, nacionales e internacionales, con todos los servicios que brinda una firma de auditoría de reconocimiento mundial.

En los últimos años, **la firma ha desarrollado su oferta de servicios** y generado nuevas áreas de experticia, que hoy cubren la totalidad de los servicios de que dispone el Grupo Mazars: auditoría, consultoría, asesoría financiera, tributario y legal, outsourcing y sostenibilidad, tanto para clientes locales como extranjeros.

Sostenibilidad y ASG en Mazars Chile

Para que las organizaciones tengan éxito hoy en día, **la sostenibilidad** debe estar en el centro de su modelo de negocio. En Mazars estos criterios se consideran en la evaluación de riesgos y en la prestación de servicios de consultoría, para ayudar a las empresas a tomar decisiones informadas, cumplir con estándares de sostenibilidad locales e internacionales, y generar un **impacto positivo en el medio.**

mazars

Autores del estudio – Equipo Mazars ASG Chile



Fanny tora

Directora de Sostenibilidad y ASG Mazars Chile

Fanny es Máster en Management de NEOMA Business School (Francia), con especialidad en finanzas y desarrollo sostenible. Realizó parte de sus estudios en la Pontificia Universidad Católica de Chile. Antes de unirse al equipo de Mazars en 2022, Trabajo más de 13 años en Vigeo Eiris (hoy Moody's ESG), agencia de calificación ASG líder en Europa. Como analista ASG en Francia, evaluó el desempeño ASG de empresas para entregar informes a inversionistas. En 2013 creó y dirigió la filial de Vigeo Eiris en Chile. Contrató y capacitó a más de 30 profesionales ASG y lideró el desarrollo comercial de Vigeo Eiris en la región de Latinoamérica, a través de calificaciones ASG para inversionistas y empresas, revisiones de bonos y prestamos verdes y sociales, talleres a directores y capacitaciones a profesionales, entre otros.

Fanny es docente en la Universidad Adolfo Ibáñez en programas de gobierno corporativo y en la Universidad Finis Terrae en el Diplomado de Finanzas Sostenibles. También ha dado charlas en la Universidad de Chile, la Universidad Alberto Hurtado y la Universidad Diego Portales y en numerosos eventos de finanzas sostenibles y ASG en la región.

Además, es Consejera de Comercio Exterior para el estado francés (CCEF), nominada en 2019 por el Primer Ministro de Francia.

Lidera los servicios ASG y Sostenibilidad para Chile y la región Latam, con foco en finanzas sostenibles, estrategias ASG y buenas prácticas de Gobernanza.

Autores del estudio – Equipo Mazars ASG Chile



Maximiliano León

Consultor Senior Sostenibilidad y ASG

Maximiliano León es Licenciado en Ciencia Política de la Pontificia Universidad Católica de Chile, actualmente cursa el Magíster de Diseño e Innovación Sostenible de la Universidad del Desarrollo. Antes de unirse a Mazars en 2022, pasó 6 años en Vigeo Eiris (ahora Moody's ESG). Comenzó como analista ASG; calificando empresas en función de su desempeño en sostenibilidad para respaldar la toma de decisiones de inversionistas.

En 2020, se unió al departamento de Finanzas Sostenibles de Moody's ESG donde se desempeñó elaborando Opiniones de Segunda Parte (SPO) para la emisión de bonos y préstamos verdes y sociales, así como instrumentos vinculados a la sostenibilidad. Maximiliano asesora a clientes de Mazars sobre la incorporación de asuntos ASG a sus estrategias, tanto de inversiones como corporativas, así como en cumplimiento normativo y reportería.

Autores del estudio – Equipo Mazars ASG Chile



Mirko Vlahović
Consultor Sostenibilidad y ASG

Mirko Vlahović es Constructor Civil de la Universidad Técnica Federico Santa María y Máster en Entorno Construido Sustentable de la University of New South Wales. Antes de incorporarse a Mazars a finales de 2022, trabajó 2 años en Vigeo Eiris (ahora Moody's ESG) como analista, calificando empresas según su desempeño ASG.

Posee experiencia en proyectos de construcción sostenible, y está certificado como Asesor de la certificación de edificio sustentable (CES) y como evaluador para la calificación energética de viviendas (CEV) del Ministerio de Vivienda y Urbanismo. Además, está certificado en la elaboración de reportes de sostenibilidad de acuerdo con el estándar Global Reporting Initiative (GRI).

Mirko asesora a clientes de Mazars en incorporación de asuntos ASG en sus estrategias, cumplimiento normativo y reportes, con foco particular en los desafíos ambientales.

Autores del estudio – Equipo Mazars ASG Chile



Sofía Álvarez
Consultora Sostenibilidad y ASG

Sofía Álvarez es Antropóloga Social de la Pontificia Universidad Católica de Chile con un Máster en Medios, Comunicación y Cultura de la Universitat Autònoma de Barcelona. Antes de incorporarse a Mazars a finales de 2022, trabajó dos años en Vigeo Eiris (ahora Moody's ESG) como analista, calificando empresas según su desempeño ASG.

Ha desarrollado experticia en Social Life-Cycle Assessment (S-LCA), contando con una certificación por parte de Pré Sustainability.

Sofía asesora a clientes de Mazars en incorporación de asuntos ASG en sus estrategias, cumplimiento normativo y reportes, con foco particular en políticas de relación con proveedores, estándares laborales y Derechos Humanos.

mazars

Business case

Para muchas empresas, el mayor desafío es la tarea de **incorporar los principios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG)** en su estrategia a largo plazo. Hacerlo no se trata simplemente de gestionar los riesgos y reducir las huellas de carbono, sino que implica impulsar un cambio significativo, encontrar nuevas oportunidades y mejorar el rendimiento general del negocio.

Las empresas que dan **prioridad a la sostenibilidad crean valor económico** y contribuyen a ecosistemas saludables y comunidades fuertes, tienden también a tener una resiliencia incorporada que los ayuda a atravesar períodos turbulentos. En un contexto de consumidores más informados y empoderados, y donde los gobiernos cada vez exigen más transparencia a las empresas sobre la gestión de sus impactos ambientales y sociales.

Es en este mismo contexto que la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) publica en noviembre de 2021 la **Norma de Carácter General N°461**, con el objetivo de que las entidades fiscalizadas por la CMF reporten sus políticas, prácticas y metas ASG, permitiendo a los inversionistas y el público en general reconocer aquellas compañías más preparadas para identificar, cuantificar y gestionar sus riesgos (CMF, 2021).



Metodología

El presente estudio busca conocer cómo las empresas incorporan temáticas de sostenibilidad y gobierno corporativo en su memoria anual, conocida también como Memoria Integrada, en el primer ejercicio de reporte bajo las exigencias de la NCG 461 de la CMF, en base a una selección de criterios que se detallan en el Anexo 1.A. Además, se han considerado en el análisis buenas prácticas tomando en consideración los siguientes estándares internacionales:



● *TCFD - Task Force on Climate-Related Financial Disclosures*



● *UK Corporate Governance Code*



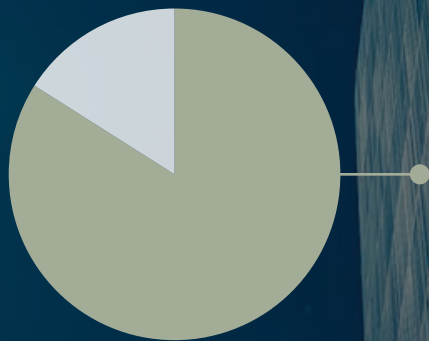
● *G20/OECD Principles of Corporate Governance*



● *IFRS S1 - General Requirements for Disclosure of Sustainability-related Financial Information*

Metodología

El detalle de las buenas prácticas se encuentra disponible en el Anexo 1.B.
El alcance del estudio considera un universo de 81 sociedades, conformado por:



70 emisores de valores con activos totales consolidados sobre los 20 millones de UF obligados a reportar conforme a NCG 461.

11 sociedades que reportaron de manera voluntaria, ya que no les eran aplicables los requerimientos de la NCG 461 para las memorias 2022. 6 de ellas corresponden a filiales de sociedades que están obligadas a cumplir con lo establecido en la NCG 461 en su reporte 2022.

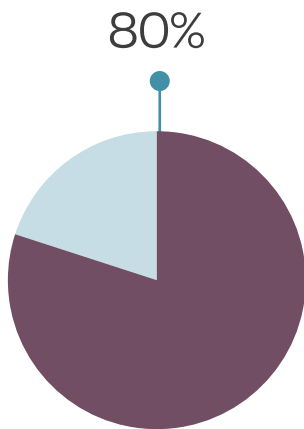


El listado completo de entidades consideradas en este estudio se encuentra disponible en el Anexo 2.

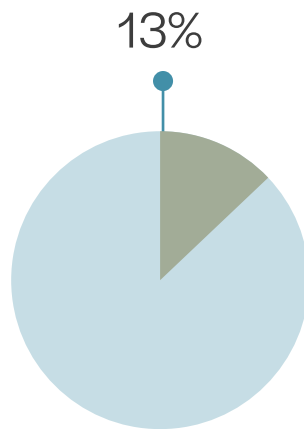


Resultados

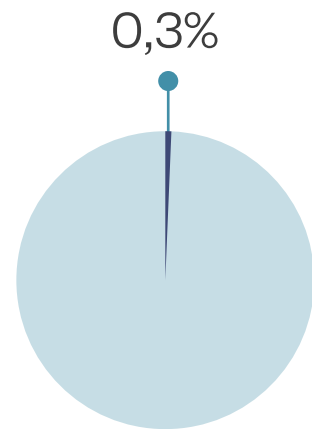
Diversidad en Directorios



Directores Chilenos
(reportados por 79
empresas)

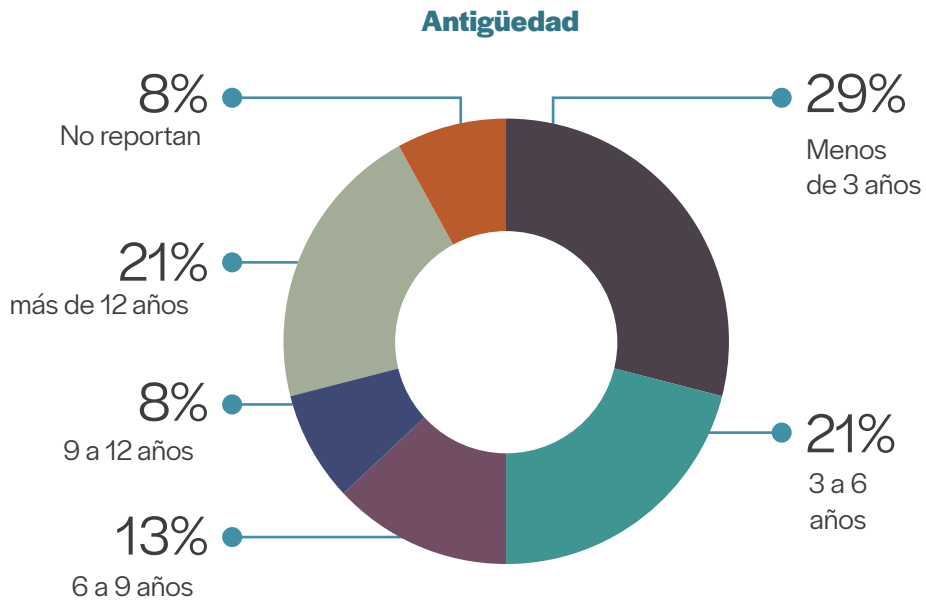
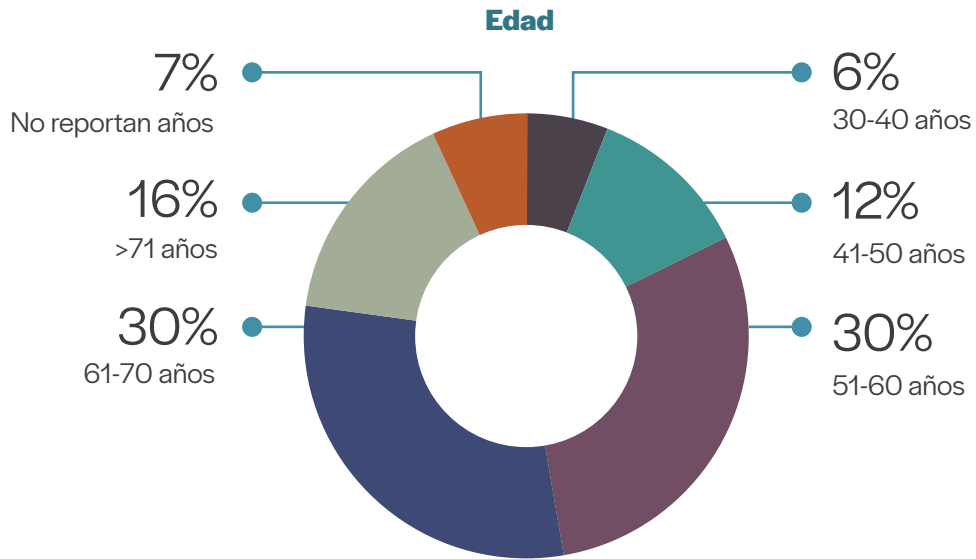


Mujeres en el directorio
(reportados por 79
empresas)



Directores en situación
de discapacidad

Resultados



Resultados

Se busca que los Directorios cuenten con una **diversidad de conocimientos y experiencias** complementarias, para diseñar y desafiar la estrategia a largo plazo de la empresa. Las diversidades de condición (género, edad, discapacidad) también aportan positivamente a los análisis y decisiones que debe tomar el órgano Director, y además son cada vez más exigidos o valorados por reguladores y actores de mercado (inversionistas, clientes, etc.).

Una mayor diversidad en los Directorios llevará naturalmente a abarcar un mayor espectro de temáticas en las estrategias del negocio, aprovechando la complementariedad de habilidades y visiones de los Directores. Aquí se busca diversidad de género, de formación, de experiencia, entre otras

Casi la mitad de los integrantes (44%) cuenta con experticia en el sector de actividad de la empresa donde ejercen como Directores. Luego una parte importante (35%) tiene trayectoria y experticia en finanzas corporativas o de mercado. Casi todos los Directorios cuentan con 1 o 2 expertos en temas legales (sumando 13% de los Directores). Respecto a los Directores que aportan conocimientos en el ámbito ASG, según lo reportado por las empresas son 114 Directores (16%). Esta cifra es muy alentadora considerando la creciente necesidad de contar con esta experticia dentro de los Directorios. Ya que se busca cada vez más Directores con experiencia en estos ámbitos, es interesante conocer los tipos de perfiles que fueron considerados como expertos ASG. Al revisar en detalle las biografías de dichos Directores, encontramos evidencia universitaria, de profesión o cargo relacionado a temas ASG para 23 de ellos (3%). Surge entonces la necesidad de informar con más detalle a los mercados de capitales sobre el tipo de experticia ASG que aporta cada Director, sobre todo considerando que los ámbitos ASG son amplios y diversos. No es lo mismo contar con un sociólogo con experiencia en relaciones con comunidades que con un experto en cambio climático. En particular a conocimientos sobre el cambio climático y sus impactos para los negocios a futuro, no hemos encontrado ningún Director cuya biografía entregue detalles de conocimientos especializados. Este ámbito de experticia es cada vez más necesario para proyectar los negocios a largo plazo y cumplir con las normativas nacionales e internacionales que requieren cada vez más que el mismo Directorio esté liderando la estrategia de mitigación y adaptación de la empresa al cambio climático.

Resultados

Matriz de Conocimientos de Directorios

44%

Experiencia en el sector industrial de la compañía

3%

Experiencia ASG demostrada (en biografías)

16%

Experiencia ASG reportada

0%

Experiencia en cambio climático

13%

Experiencia legal

35%

Experiencia financiera



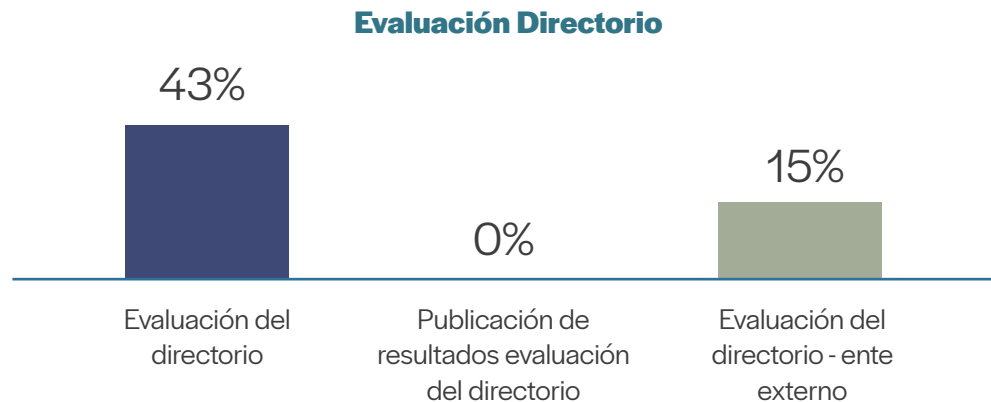
Resultados

En la línea de diversidad e inclusión, dos cifras son relevantes de abordar a partir del análisis: la inclusión de personas en situación de discapacidad y la presencia de mujeres en los Directorios. Con solo un 0,3% de Directores en situación de discapacidad presentes en las 81 memorias integradas estudiadas, podemos decir que los procesos de inclusión no han llegado a ser completamente integrados en las empresas, quedando al debe en la inclusión de personas con discapacidad.

Respecto a la **inclusión de mujeres** en los Directorios, las cifras de diversidad de género representarán un desafío para muchas de las compañías en el mediano plazo. Con una representatividad del 13% en el total de Directorios, la presencia de mujeres en Directorios no es una constante en todas las empresas, y es de esperar que la legislación que se comience a desarrollar establecerá cuotas progresivas de género. Dentro de los 23 Directores que dan cuenta en sus biografías de experiencia o estudios relacionados con sostenibilidad, el 40% son Directoras, siendo que la presencia de Directoras no sobrepasa el 13% del total de Directores. Además, todas las Directoras con experiencia en ASG, a excepción de una, llevan menos de cuatro años en el directorio. La integración de mujeres preparadas en estos temas es una **tendencia presente en el mercado**, por lo que las iniciativas de preparación de futuras Directoras y directores en estas temáticas cobran gran valor, ya que las compañías pueden agregar conocimientos nuevos, con perspectivas que consideren temas ASG y se pueda asegurar una mayor resiliencia del negocio a futuro.

En promedio las empresas evaluadas generan un 75% de sus ventas en Chile y el 25% en otros países (data reportada por 67% de las empresas revisadas). El 80% de los Directores son de nacionalidad chilena. Si es que la repartición es homogénea, demuestra el entendimiento por parte de los Directorios de la necesidad de contar con Directores de otros países cuando parte relevante de las operaciones se realizan fuera de Chile. Una buena práctica, recomendada por la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) e implementada en muchas empresas internacionales es la creación de un **Comité de Nominación** dentro del Directorio. Este Comité permite identificar las áreas de conocimientos específicos que el Directorio necesita reforzar (nacionalidad, ASG, digital, sector, género, legal, independencia, etc.) y enfocar la búsqueda de candidatos relevantes en este sentido. Ninguna empresa evaluada cuenta con dicho comité todavía.

Resultados

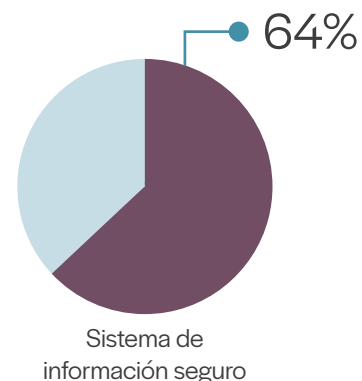


Un **57% de las compañías no reportan realizar evaluación de desempeño de sus Directorios**, un 15% de las empresas reciben asesoría de un ente externo para la realización del proceso de evaluación, y ninguna publica los resultados de la evaluación en su memoria integrada.

Se espera que exista la **necesidad de mejora continua** en el órgano de gobierno, para lo que es indispensable monitorear la efectividad de las prácticas de gobernanza de la compañía y hacer cambios según sea necesario. Por un lado, realizar una evaluación anual de desempeño permitirá al Directorio actuar sobre los resultados reconociendo fortalezas y abordar cualquier debilidad de este, y generará confianza en los inversionistas, más aún si se comunican los resultados de dicha evaluación.

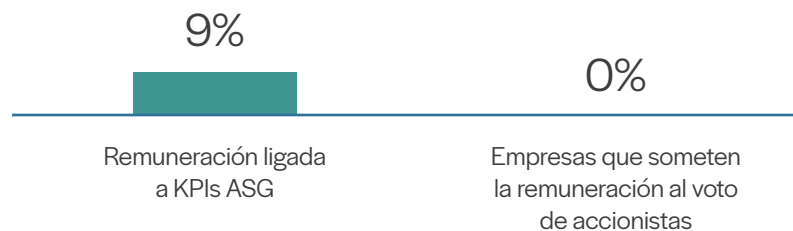
Sistema de información para el Directorio

Del total de las memorias 2022 revisadas, sólo un 64% de las compañías reportan contar con un sistema de información que permite el acceso remoto y seguro a los Directores. Para el buen desempeño de su gobierno corporativo, las compañías deben poseer las políticas, procesos, información, tiempo y recursos necesarios para que el sistema de información funcione de manera eficiente y eficaz. Además, asegurarse de contar con estar herramientas permite enfrentar de mejor manera los riesgos de seguridad digital, principalmente los relacionados con la seguridad y privacidad de datos.



Resultados

Compensación de la alta gerencia



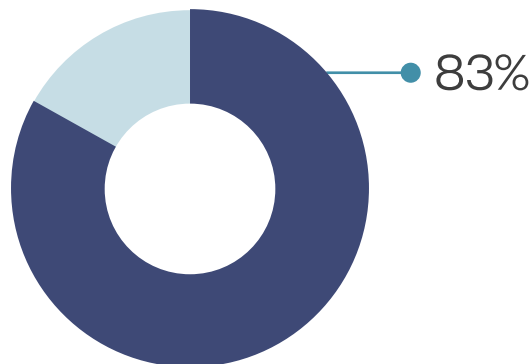
La **integración de objetivos vinculados al desempeño ASG** de la empresa en el plan de remuneración variable de la alta gerencia permite alinear los intereses de la empresa y su estrategia ASG con los intereses de sus gerentes. El publicar estos indicadores genera confianza a los inversionistas respecto a esta adecuada alineación de intereses y respecto de la robustez de los objetivos fijados en los ámbitos ASG.

Sólo 7 de las 81 compañías revisadas reportan el detalle de los indicadores de desempeño ASG que establecieron para determinar la renta variable de los ejecutivos. Algunos ejemplos de indicadores reportados son la reducción de la huella ambiental o de carbono, metas de equidad de género, indicadores relacionados a gestión de talento y tasas de accidentabilidad de los trabajadores.

Ninguna de las compañías reportó someter la estructura salarial de la alta gerencia al voto de los accionistas, lo que podría generar brechas al definir los indicadores de desempeño apropiados. Esta es una práctica común en otras jurisdicciones, por ejemplo, en Estados Unidos, donde la SEC (Securities and Exchange Commission) exige a las compañías públicas someter la remuneración del CEO y otros altos ejecutivos al menos a un voto consultivo de los accionistas. La NCG 461 pide a las compañías reportar si cuenta con procedimientos para someter las estructuras salariales del gerente general y demás ejecutivos principales a aprobación de los accionistas, de manera adicional a la aprobación del Directorio o sus comités.

Resultados

Indicadores ASG



Reporte de indicadores de sostenibilidad - SASB

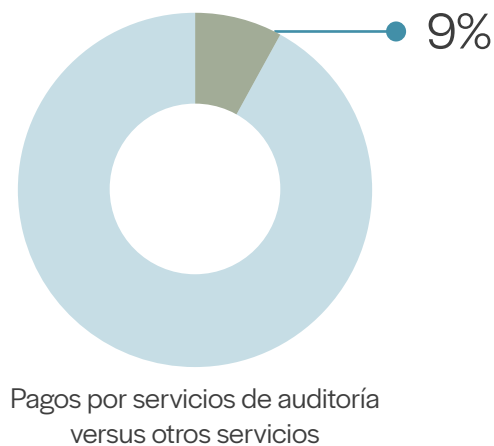
Una de las principales novedades que incorporó la NCG 461 en materia de divulgación de temas ASG fue el **requisito de reportar indicadores de sostenibilidad por industria**, tomando como referencia la definición de métricas del Sustainability Accounting Standards Board (SASB). Según nuestros hallazgos, de las 81 compañías obligadas a reportar bajo la NCG 461, 67 cumplen con este requisito de reportar indicadores según SASB.

En un contexto más global, el International Financial Reporting Standards (IFRS), ente que establece los estándares de reportes financieros y contables para compañías a nivel internacional, lanzó recientemente los **nuevos estándares IFRS S1 y IFRS S2** para el reporte de información financiera vinculada a la sostenibilidad e información financiera relacionada al cambio climático, respectivamente¹.

La inclusión en la NCG 461 de los indicadores SASB como el reporte de riesgos climáticos, inspirados en el TCFD (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures), pueden ser un buen punto de partida para la implementación de los estándares IFRS S1 y S2 a nivel local en el futuro próximo.

Resultados

Transparencia e independencia de los auditores externos



La NCG 461 establece que las compañías deben reportar sus políticas para la contratación por parte del Directorio de expertos que lo asesoren en materias contables, tributarias, financieras, legales o de otro tipo, además de reportar el monto total desembolsado por asesorías contratadas. Algo que la norma no exige, pero que considera una buena práctica a nivel internacional es la **divulgación de los montos pagados a la firma de auditoría externa**, tanto por los servicios de auditoría como por los otros servicios pagados a la misma, lo que aporta mayor transparencia y una mayor garantía de la independencia del auditor externo frente a estas tareas. La prestación de servicios distintos de la auditoría por parte del auditor externo a una empresa puede afectar su independencia. Para hacer frente a estos potenciales riesgos, algunos países exigen la publicación de ambas cifras por separado en las memorias de las empresas. De las 81 compañías revisadas, 7 cumplen con la publicación de los montos pagados por servicios de auditoría y montos pagados por otros servicios, lo que indica que solo un 9% de las memorias entregadas a la CMF este año cumplen con esta buena práctica.

Resultados

Plan de sucesión

46%

Plan de sucesión
de emergencia

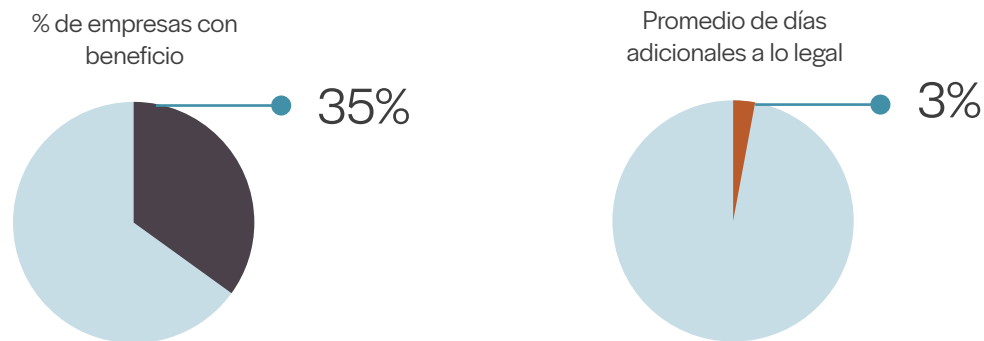
33%

Plan de sucesión
de largo plazo

Para reportar la existencia de un plan de sucesión, hemos diferenciado entre el de emergencia, que busca que la empresa se prepare para enfrentar la ausencia inesperada de la alta gerencia o de algún gerente con rol crítico, y el de sucesión a largo plazo, que busca definir los reemplazos a realizar en la alta gerencia durante el desarrollo normal de las actividades de la empresa. **Solo un 46% de los Directorios reportan tener un plan de sucesión para casos de emergencia**, y un 33% uno que considera el largo plazo. La baja reportaría de estas estrategias por las compañías se puede interpretar por los inversionistas como un riesgo a la resiliencia del negocio, tanto a nivel de gestión de crisis como para el desarrollo a largo plazo.

Resultados

Postnatal para padres



Solo un 35% de las empresas entrega días extras a los legales a los padres o personas no gestantes por el nacimiento de un hijo. El promedio de días extras entregados por las compañías a personas no gestantes (o solo padres) es de 3 días, adicionales a los 5 días legales en Chile.

La facilitación del proceso de maternidad y paternidad no es solo beneficioso para el desarrollo compartido de la crianza de los hijos e hijas, sino que también refiere a los conceptos base que las empresas tienen respecto al género y la inclusión dentro de la empresa. **La promoción de la presencia de los padres en la crianza de sus hijos,** desde el inicio de sus vidas, es una herramienta para la inserción laboral de las mujeres, reduciendo las barreras discriminatorias y aumentando las oportunidades para un desarrollo laboral continuo para todas quienes tienen hijos mientras trabajan.

Resultados

Brecha Salarial y disponibilidad de postnatal para padres

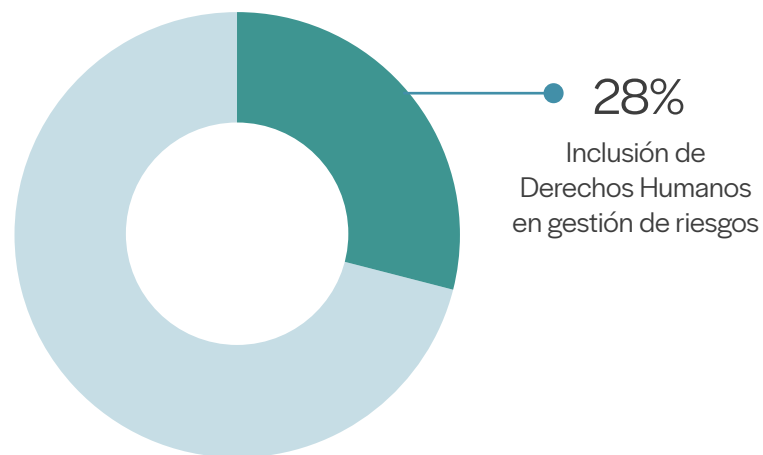
	Alta gerencia	Gerencia	Jefatura	Operario	Fuerza de Venta	Administrativo	Auxiliar	Otros profesionales	Otros técnicos
Promedio media	79%	89%	94%	91%	93%	106%	88%	88%	89%
Promedio mediana	82%	91%	94%	88%	93%	105%	85%	89%	90%
Número de empresas que reportan media	36	57	58	41	38	60	24	57	46
Número de empresas que reportan mediana	30	51	48	35	35	50	25	49	39

Respecto a las cifras de **brecha salarial** de género, llama la atención que no todas las empresas reportan sus cifras, o a veces reportan sin seguir las indicaciones detalladas de cálculo entregadas por la CMF en la NCG 461, lo cual impide realizar comparación de una empresa a otra. En cuanto a la data reportada adecuadamente, existe brecha salarial afectando a las mujeres en todos los rangos de puesto definidos por la CMF, con la excepción del cargo “administrativo”. Los indicadores reportados varían ampliamente entre la brecha más pequeña a la más amplia, donde las diferencias pueden duplicarse en puntos porcentuales.

Dentro de la información reportada, observamos que para todos los cargos, las empresas informan una brecha salarial promedio sobre el 75%, lo que constituye un buen punto de inicio para abordar estas temáticas dentro de los negocios.

Resultados

Derechos Humanos en la gestión de riesgos.

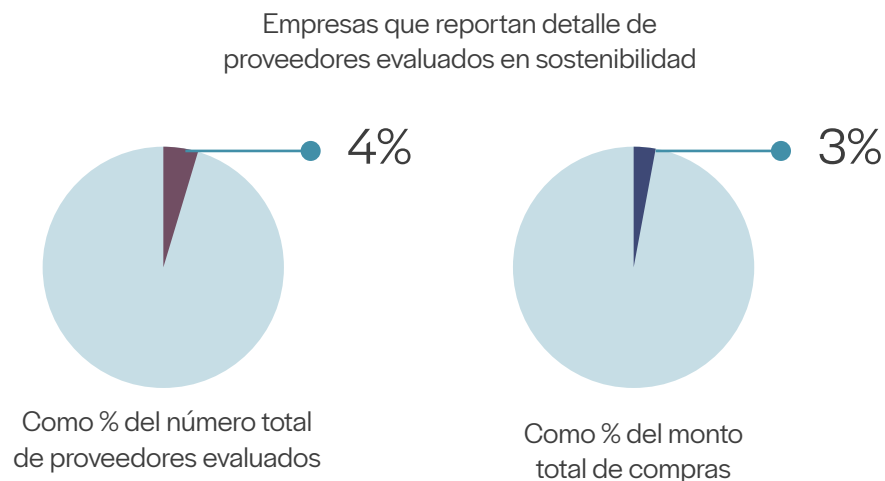


Un bajo porcentaje (28%) de compañías reportan realizar Due Diligence en Derechos Humanos para sus proveedores. Esto implica un alto riesgo de violaciones de Derechos Humanos de diversos tipos, lo cual puede generar riesgos legales, reputacionales y operacionales, además de impactar negativamente la relación de la empresa con su entorno y comunidad

La aplicación de un estudio de debida diligencia en Derechos Humanos relacionado con la cadena de valor de la empresa y con los impactos de los productos permite ver precisamente las situaciones de riesgo a las que se enfrentan las compañías y tomar acciones para mitigar estos riesgos.

Resultados

Estudio de proveedores



Las empresas que realizan y reportan el porcentaje de proveedores evaluados en temáticas de sostenibilidad no supera el 4% para el caso de estudio sobre el total de proveedores, y tampoco logra superar el 3% para el análisis de proveedores sobre el monto total de compras. Además, durante el desarrollo de este estudio, se han encontrado casos donde las compañías reportan tener un proceso para la realización de estas evaluaciones, pero no divulgan información sobre la cantidad de proveedores evaluados o los resultados.

La aplicación de estos procesos de evaluación permite a las compañías medir el conocimiento y avances de sus proveedores en temáticas de sostenibilidad, lo que a su vez también demuestra una decisión de la industria de gestionar los riesgos presentes en su cadena de valor. En este sentido, se espera que las grandes empresas apoyen a sus proveedores en la integración de aspectos ASG, para reducir los impactos ambientales de sus productos y servicios y mejorar las condiciones laborales y bienestar de todos los involucrados en la cadena de producción. Además, la integración de esta práctica dentro de las empresas permite anticipar futuras exigencias a nivel internacional y local en temas de proveedores, debida diligencia en derechos humanos y análisis de ciclo de vida.

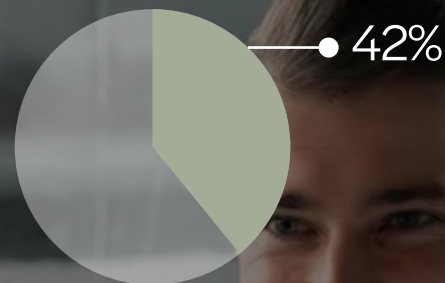
Resultados

Reporte de riesgos físicos y de transición y análisis TCFD

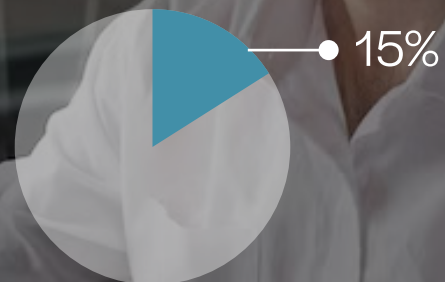
La publicación de riesgos y oportunidades, físicos y de transición, ligados al cambio climático es uno de los aportes significativos de la normativa de reportería de la CMF. Del total de entes que reportaron durante este año, solo un 42% reportan riesgos físicos y de transición relacionados con el cambio climático que afectan a su negocio, y tan sólo un 15% incluyen un análisis completo en base a Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD). Un marco sólido para el gobierno corporativo con respecto a las cuestiones de sostenibilidad puede ayudar a las empresas a reconocer y responder a los intereses de los accionistas y las diferentes partes interesadas, así como contribuir a su propio éxito a largo plazo. Dicho marco debería incluir la divulgación de cuestiones relacionadas con el clima, como riesgos físicos y de transición.

Para lograr este objetivo, el TCFD ha desarrollado un marco de presentación de informes basado en un conjunto de recomendaciones de divulgación coherentes para uso de las empresas como medio para proporcionar transparencia sobre sus exposiciones al riesgo relacionadas con el clima a inversores.

Reporte de riesgos físicos y de transición



Reporte análisis TCFD completo



Anexos

Anexo 1.A - Criterios NCG 461 de la CMF considerados en la evaluación

Sección	Indicación
3. Gobierno Corporativo	
3.2	<p data-bbox="354 478 456 506">Directorio</p> <p data-bbox="505 478 1404 575">iii. Respecto de los servicios contratados con la firma auditora a cargo de la auditoría de estados financieros, como también con otras entidades, que por su monto se estime que resultan relevantes respecto del presupuesto anual del Directorio, deberá hacerse mención a la identidad de los contratados, el monto pagado y el tipo de servicios contratados.</p> <p data-bbox="505 611 1273 638">iv. Una matriz de conocimientos, habilidades y experiencia de los miembros del Directorio.¹</p> <p data-bbox="505 663 1404 760">ix. Si el Directorio evalúa regularmente su desempeño colectivo y/o individual, además del de sus Comités, indicando los procedimientos que se hubieren implementado para el mejoramiento continuo de su funcionamiento, señalando la periodicidad con la cual se evalúa ese desempeño y se revisan y actualizan esos procedimientos, y refiriéndose en particular a:</p> <p data-bbox="505 768 1404 842">a. La detección de aquellas áreas en que sus integrantes pueden capacitarse, fortalecerse y continuar perfeccionándose, señalando las materias que son consideradas como más relevantes para efectos de una continua actualización de conocimientos.</p> <p data-bbox="505 850 1404 921">b. La detección y reducción barreras organizacionales, sociales o culturales que pudieren estar inhibiendo la natural diversidad de capacidades, visiones, características y condiciones que se habría dado en su composición de no existir esas barreras.</p> <p data-bbox="505 930 1404 1001">c. Si considera la eventual contratación de asesoría de un experto ajeno a la sociedad para la evaluación del desempeño y funcionamiento del directorio, además de la detección e implementación de eventuales mejoras o áreas de fortalecimiento.</p> <p data-bbox="505 1029 1404 1100">xi. Si contempla expresamente el cambio, en el caso que fuere pertinente, de su forma de organización interna y funcionamiento ante situaciones de contingencia o crisis, contando con un plan de continuidad operacional.</p> <p data-bbox="505 1127 1404 1178">xii. Si cuenta con un sistema de información que le permita acceder a cada integrante, de manera segura, remota y permanente, a:</p> <p data-bbox="505 1186 1404 1236">a. Las actas y documentos tenidos a la vista para cada sesión de Directorio, o equivalente, indicando la extensión temporal del registro histórico de tales actas y documentos.</p> <p data-bbox="505 1245 1404 1316">b. La minuta o documento que sintetiza todas las materias que se tratarán en cada sesión y los demás antecedentes que se presentarán en la misma o adicionales necesarios para su preparación, todo lo anterior sin perjuicio de las obligaciones legales respecto al plazo de envío del contenido de las citaciones.</p> <p data-bbox="505 1325 1068 1352">c. Un sistema o canal de denuncias que se hubiere implementado.</p> <p data-bbox="505 1360 1404 1411">d. Al texto definitivo del acta de cada sesión, indicando el plazo posterior a la respectiva sesión en que esa acta se encuentra disponible para su consulta.</p> <p data-bbox="505 1438 1068 1465">xiii. Respecto a la conformación del Directorio se deberá reportar:</p> <p data-bbox="505 1474 1404 1524">a. El número total de directores separados por hombres y mujeres, distinguiendo entre directores titulares y suplentes.</p> <p data-bbox="505 1533 1404 1583">b. El número de directores por nacionalidad, separados por hombres y mujeres, distinguiendo entre directores titulares y suplentes.</p> <p data-bbox="505 1591 1404 1642">c. El número de directores según rango de edad de acuerdo a los rangos contemplados en la sección 5.1.3., separados por hombres y mujeres, distinguiendo entre directores titulares y suplentes.</p> <p data-bbox="505 1650 1404 1701">d. El número de directores por antigüedad en la organización de acuerdo a los rangos contemplados en la sección 5.1.4., separados por hombres y mujeres, distinguiendo entre directores titulares y suplentes.</p> <p data-bbox="505 1709 1404 1759">e. El número de directores en situación de discapacidad, separados por hombres y mujeres, distinguiendo entre directores titulares y suplentes.</p> <p data-bbox="505 1768 1404 1818">f. La brecha salarial por sexo en función de la media y la mediana, en los términos señalados en la sección 5.4.2., en el evento que existan remuneraciones diferenciadas entre directores o que existan regalías, dietas u otro tipo de compensaciones que no resulten aplicables a todos ellos.</p>

Anexos

Anexo 1.A - Criterios NCG 461 de la CMF considerados en la evaluación

Sección	Indicación	
3. Gobierno Corporativo		
3.6	Gestión de riesgos	ii. Los riesgos y oportunidades que la entidad hubiere determinado pudieran afectar de manera material el desempeño de sus negocios y su condición financiera, describiendo el impacto de aquellos tanto en el desarrollo de sus actividades, como en su estrategia y planificación financiera, y la resiliencia del modelo de negocios ante la materialización de los mismos. Para lo anterior se deberán tener en consideración las definiciones, lineamientos y recomendaciones que, sobre gestión de riesgos, incluidos los de cambio climático, han sido emitidos por organismos internacionales reconocidos en esos ámbitos, tales como COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway), COBIT (Control Objectives for Information and Related Technology), ISO (International Organization for Standardization) y TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosure), entre otros.
		iii. Procedimientos de debida diligencia en materia de derechos humanos.
		x. Si cuenta con procedimientos para establecer un Plan de Sucesión, el cual incorpore la identificación entre los trabajadores de la entidad u otros externos, a potenciales reemplazantes del gerente general y demás ejecutivos principales. Deberá señalar si ese Plan de Sucesión permite reemplazar oportunamente al gerente general y demás ejecutivos principales, y traspasar sus funciones e información relevante, ante su ausencia imprevista, minimizando el impacto que ello tendría en la organización.
		xii. Si cuenta con procedimientos para someter las estructuras salariales y políticas de compensación e indemnización del gerente general y demás ejecutivos principales a aprobación de los accionistas, de manera adicional a la aprobación del Directorio o de uno de sus Comités. Por su parte, si considera la divulgación de esas estructuras y políticas al público en general.
5. Personas		
5.4.2	Brecha Salarial	Anual por sexo y para cada categoría de funciones de aquellas definidas al inicio de la sección 5, medida como el porcentaje que el salario bruto de las mujeres representa respecto del salario bruto de los hombres.
5.7	Permiso postnatal	Si la entidad confiere más días que los mínimos establecidos por ley de permiso post natal paternal y, en caso que ello fuere efectivo, indicar ese número de días adicionales.
7. Gestión de proveedores		
7.2	Evaluación de proveedores	Número de proveedores que se hubieren analizado durante al año considerando aquellos criterios de sostenibilidad que la propia entidad se hubiere definido, el porcentaje que éstos representan del total de proveedores evaluados, el porcentaje de las compras totales del año que corresponde a proveedores analizados bajo criterios de sostenibilidad, distinguiendo, al menos, entre proveedores nacionales y extranjeros.
8. Indicadores		
8.2	Indicadores de sostenibilidad por tipo de industria	Métricas en materia de sostenibilidad que resulten materiales para la entidad de acuerdo con su sector industrial, al que hace referencia la sección 6.1. Para tales efectos se ajustará a la clasificación de industrias Sustainable Industry Classification System (SICS) que a juicio del directorio u órgano de administración resulte más pertinente, y a la definición de métricas Sustainability Accounting Standards establecidas por el Sustainability Accounting Standards Board (SASB).

¹ La experiencia ASG de los miembros del directorio fue determinada según lo detallado en sus biografías y no en lo informado en la matriz de conocimientos.

Anexos

Anexo 1.B - Buenas prácticas de estándares internacionales consideradas en la evaluación

TCFD - Task Force on Climate-related Financial Disclosure²

Área	a. Descripción de la supervisión por parte del directorio de riesgos y oportunidades relacionados con el clima
Gobernanza	a. Descripción del rol de la gerencia en la evaluación y gestión de riesgos y oportunidades relacionados con el clima.
	b. Descripción de los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima que ha identificado la organización a corto, medio y largo plazo.
Estrategia	a. Descripción del impacto de los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima sobre los negocios, la estrategia y la planificación financiera de la organización.
	b. Descripción de la resiliencia de la estrategia de la organización, teniendo en cuenta los diferentes escenarios relacionados con el clima, como un escenario con 2°C o menos.
	c. Descripción de los procesos de la organización para identificar y evaluar los riesgos relacionados con el clima.
Gestión de riesgos	a. Descripción de los procesos de la organización para gestionar los riesgos relacionados con el clima.
	b. Divulgación de las métricas utilizadas por la organización para evaluar los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima acorde con su proceso de estrategia y gestión de riesgos.
	c. Descripción de cómo los procesos para identificar, evaluar y gestionar los riesgos relacionados con el clima están integrados en la gestión general de riesgos de la organización.
Métricas y objetivos	a. Divulgación de las métricas utilizadas por la organización para evaluar los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima acorde con su proceso de estrategia y gestión de riesgos.
	b. Divulgación del Alcance 1, Alcance 2 y, si procede, el Alcance 3 de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y sus riesgos relacionados.
	c. Descripción de los objetivos utilizados por la organización para gestionar los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima y el rendimiento en comparación con los objetivos.

² Este estudio considera buena práctica que una compañía reporte un análisis TCFD completo.

Anexos

UK Corporate Governance Code

Sección	Disposición	
2	División de responsabilidades	9. Ejecutivo no debe convertirse en presidente del directorio de la misma empresa.

G20/OECD Principles of Corporate Governance

Sección	Principio	
V. Responsabilidades del directorio		
V.D	Cumplimiento de funciones clave del directorio	4. Directorio lo asiste un comité de nominaciones que puede definir los perfiles de sus miembros y del CEO y recomendar al directorio sobre sus nombramientos. Ejecutivo no debe convertirse en presidente del directorio de la misma empresa.
VI. Sostenibilidad y resiliencia		
VI.A	Coherencia, comparabilidad y fiabilidad de la divulgación de sostenibilidad	5. Evaluación externa y objetiva de la divulgación de información relacionada con la sostenibilidad de una empresa.

IFRS S1 - General Requirements for Disclosure of Sustainability-related Financial Information

Sección	Objetivo	
Gobernanza		
27	Procesos, controles y procedimientos de gobernanza que una entidad utiliza para monitorear, administrar y supervisar los riesgos y oportunidades relacionados con la sostenibilidad	5. Evaluación externa y objetiva de la divulgación de información relacionada con la sostenibilidad de una empresa.

Anexos

Anexo 2 – Listado de compañías

AES ANDES S.A.	COLBUN S.A.	CRISTALERIAS DE CHILE S.A.
AGUAS ANDINAS S.A.	COMPAÑIA CERVECERIAS UNIDAS S.A.	EMBOTELLADORA ANDINA S.A.
AGUAS DEL VALLE S.A.	ENEL AMERICAS S.A.	NITRATOS DE CHILE S.A.
ALMENDRAL S.A.	ENEL CHILE S.A.	NORTE GRANDE S.A.
ANTARCHILE S.A.	ENEL DISTRIBUCION CHILE S.A.	PARQUE ARAUCO S.A.
BESALCO S.A.	ENEL GENERACION CHILE S.A.	PAZ CORP S.A.
COMPAÑIA ELECTRO METALURGICA S.A.	ENGIE ENERGIA CHILE S.A.	PLAZA S.A.
CORPORACION NACIONAL DEL COBRE DE CHILE	ENJOY S.A.	POTASIOS DE CHILE S.A.
BICECORP S.A.	ESSBIO S.A.	PUERTO VENTANAS S.A.
BLUMAR S.A.	ESVAL S.A.	QUIÑENCO S.A.
CAMANOHACA S.A.	FALABELLA S.A.	RIPLEY CHILE S.A.
CAP S.A.	FERROCARRIL DEL PACIFICO S.A.	RIPLEY CORP S.A.
CAROZZI S.A.	FORESTAL CONSTRUCTORA Y COMERCIAL DEL PACIFICO SUR S.A.	SALFACORP S.A.
CENCOSUD S.A.	GRUPO EMPRESAS NAVIERAS S.A.	SIGDO KOPPERS S.A.
CENCOSUD SHOPPING S.A.	GRUPO SECURITY S.A.	SMU S.A.
CLINICA LAS CONDES S.A.	HORTIFRUT S.A.	SOCIEDAD ANONIMA VIÑA SANTA RITA
COCA COLA EMBONOR S.A.	INTERCHILE S.A.	SOCIEDAD DE INVERSIONES ORO BLANCO S.A.
COMPAÑIA GENERAL DE ELECTRICIDAD S.A.	INVERCAP S.A.	SOCIEDAD DE INVERSIONES PAMPA CALICHERA S.A.
COMPAÑIA SUD AMERICANA DE VAPORES S.A.	INVERSIONES AGUAS METROPOLITANAS S.A.	SOCIEDAD MATRIZ SAAM S.A.
EMPRESA NACIONAL DE AERONAUTICA DE CHILE	INVERSIONES LA CONSTRUCCION S.A.	SOCIEDAD QUIMICA Y MINERA DE CHILE S.A.
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES S.A.	INVERSIONES NUTRAVALOR S.A.	SOCOVELA S.A.
EMPRESAS AQUACHILE S.A.	INVEXANS S.A.	SONDA S.A.
EMPRESAS CMPC S.A.	LATAM AIRLINES GROUP S.A.	TELEFONICA CHILE S.A.
EMPRESAS COPEC S.A.	METROGAS S.A.	TELEFONICA MOVILES CHILE S.A.
EMPRESAS GASCO S.A.	MINERA VALPARAISO S.A.	TRANSELEC S.A.
EMPRESAS LIPIGAS S.A.	MOLIBDENOS Y METALES S. A.	VIÑA CONCHA Y TORO S.A.
ENAEX S.A.	NATURGY CHILE GAS NATURAL S.A.	VIÑA SAN PEDRO TARAPACA S.A.