

## **GUÍA SOBRE ESTÁNDARES DE TRANSPARENCIA PARA LAS EMPRESAS**

### **I. ANTECEDENTES**

La presente guía es una recomendación de estándares de transparencia de la información de los gobiernos corporativos para las empresas no reguladas por la Norma de Carácter General N°461, de 12 de noviembre de 2021, de la Comisión para el Mercado Financiero, que dispone la estructura y contenido de la memoria anual de los emisores de valores. El objetivo es fomentar la confianza, favorecer las inversiones y la integridad en los negocios y generar estabilidad financiera de largo plazo.

Los estándares que se exponen a continuación sobre transparencia corporativa se basan en las convenciones y recomendaciones internacionales sobre la materia, como los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos; los Principios de Gobierno Corporativo del G20 y OCDE; el Modelo OCDE de Opciones para Obtener Información sobre la Propiedad Beneficiaria, entre otros.

Además, se han tomado en cuenta alguna de las exigencias de la Norma de Carácter General N°461 de la Comisión para el Mercado Financiero.

### **II. LOS ASPECTOS DEL GOBIERNO CORPORATIVO RECOMENDABLES A DIVULGAR**

Las empresas, según las recomendaciones internacionales sobre la materia, deben realizar comunicaciones oportunas y precisas de todas las cuestiones relevantes, entre las que cabe destacar: la situación financiera, los resultados, la propiedad y sus órganos de gobierno. Lo anterior, sin perjuicio, de la información que se encuentren obligadas a entregar a los organismos reguladores.

A continuación, se describen los principales aspectos que se recomienda divulgar.

#### **1. Misión, visión y propósito**

Informar la misión, visión y el propósito de la empresa, además de sus valores y principios corporativos. En particular, señalar si adhiere o no a los Principios Rectores sobre Derechos Humanos y Empresas emanados de las Naciones Unidas, u otro estándar o guía equivalente.

#### **2. Propiedad y Control**

Se recomienda indicar si la empresa tiene o no un controlador y si pertenece o no a un grupo empresarial. En caso de tener controlador, indicar el porcentaje controlado, directa e indirectamente, por el controlador o por cada uno de sus miembros. En caso de pertenecer a un grupo empresarial, indicar nombre del grupo al que pertenece.

Asimismo, se recomienda indicar nombre completo o razón social, y porcentaje de propiedad de todas las personas naturales o jurídicas, distintas de los controladores, que posean un 10% o más de la propiedad en la empresa.

Se sugiere presentar mediante un gráfico de torta la participación porcentual de los accionistas, incluyendo hasta aquellos que posean un 10% o más de la propiedad en la empresa.

### **3. Gobierno Corporativo**

Se recomienda informar la estructura y funcionamiento del gobierno corporativo de la empresa, haciendo referencia a la adopción de buenas prácticas, incluyendo al menos información sobre cómo la empresa integra un enfoque de sostenibilidad en sus negocios en materias ambientales, sociales y de respeto a los derechos humanos.

Asimismo, se recomienda informar si la empresa cuenta con políticas de debida diligencia y los resultados de dichas políticas en materia medioambiental, social, de derechos humanos y de lucha contra la corrupción.

Se recomienda presentar un organigrama de la estructura organizacional que incluya las unidades u órganos de dirección y/o liderazgo dentro de la organización, y de las unidades de control interno, gestión de riesgos, desarrollo sostenible o equivalente.

### **4. Directorio u órgano de administración equivalente**

Respecto al directorio u órgano de administración equivalente, se sugiere informar:

- a) La identificación de cada uno de sus integrantes señalando la fecha de su nombramiento o última reelección, como también de su cesación en el cargo cuando proceda, e incluyendo su profesión u oficio; si detenta la calidad de presidente o vicepresidente; y cuando corresponda, si su calidad de director es de titular o de suplente.
- b) Si son cónyuges o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad de Personas Expuestas Políticamente, según la definición de la Circular N°49 de la Unidad de Análisis Financiero.
- c) La identificación de los ejecutivos principales, indicando cargo, nombre, profesión y fecha desde la cual desempeña el cargo, y si son cónyuges o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad de Personas Expuestas Políticamente, según la definición de la Circular N°49 de la Unidad de Análisis Financiero.

### **5. Gestión de Riesgos**

Se recomienda que las empresas describan su marco de gestión de riesgos y de control interno, mencionando:

- a) Directrices generales establecidas por el directorio, u órgano de administración, sobre las políticas de gestión de riesgos operacionales, financieros, laborales, ambientales, sociales y de derechos humanos, señalando si ha tomado como guía principios, directrices o recomendaciones nacionales o internacionales, y cuáles son.
- b) Los riesgos y oportunidades identificados que la empresa hubiere determinado pudieran afectar el desempeño de sus negocios y su condición financiera.
- c) Si cuenta con una unidad de gestión de riesgos, específicamente encargada de la detección, cuantificación, monitoreo y comunicación de riesgos.

- d) Si cuenta con una unidad de auditoría interna o equivalente, responsable de la verificación de la efectividad y cumplimiento de las políticas, procedimientos y controles para la gestión de riesgos.
- e) Si cuenta con un Código de Ética o de Conducta o documento equivalente que define los principios y lineamientos que deben guiar el actuar del personal y del Directorio.
- f) Si cuenta con programas de divulgación de información y capacitación permanente para el personal respecto de las políticas, procedimientos, controles y códigos implementados para la gestión de riesgos.
- g) Si cuenta con un canal disponible para su personal, accionistas, clientes, proveedores y/o terceros ajenos a la empresa, para la denuncia de eventuales irregularidades o ilícitos, señalando cómo funciona ese canal, en específico si garantiza el anonimato del denunciante, si permite al denunciante conocer el estado de su denuncia, y si es puesto en conocimiento de su personal, accionistas, clientes, proveedores y terceros, tanto mediante capacitaciones como a través del sitio en internet de la empresa.
- h) Si cuenta con un modelo implementado de prevención de delitos conforme a lo establecido en la Ley N°20.393 y destinado a evitar la comisión de éstos en la organización, si el modelo de prevención de delito se encuentra certificado por una empresa certificadora habilitada para tal efecto y por cuántos años está certificado.
- i) Si cuenta con un Encargado de Prevención de Delitos que reporte a la autoridad superior.
- j) Si cuenta con un reglamento de relacionamiento con autoridades y si éste contempla una política interna sobre lobby y gestión de intereses.
- k) Informes de auditoría externa de los estados financieros de la empresa.

## **6. Personal**

Se recomienda que la empresa informe:

- a) Número de personas por género (hombres, mujeres u otro).
- b) Número de personas por nacionalidad.
- c) Número de personas con discapacidad.
- d) Número de personas por rango de edad.
- e) Si la empresa cuenta con políticas para prevenir y gestionar el acoso laboral y sexual, señalando expresamente si cuenta con programas de capacitación sobre esas materias y con canales de denuncia.
- f) Si la empresa cuenta con una política de subcontratación; cuáles son los estándares laborales que son exigidos a esas empresas; y los procedimientos que se hayan adoptado para verificar que dichas empresas cumplen permanentemente con esos estándares.

- g) Si la empresa cuenta con una política de remuneraciones, con indicación si existe una política de equidad salarial que vele por una compensación equitativa entre los trabajadores de conformidad con sus roles y responsabilidades, y las metas y planes para reducir las inequidades que pudieran existir, en cumplimiento de la ley N°20.348 que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones.
- h) Si la empresa cuenta con una política de atracción del talento.
- i) Si la empresa cuenta con un mecanismo de evaluación de desempeño.
- j) Si la empresa cuenta con una política de diversidad e inclusión. Explicando tanto como se identifican la diversidad de capacidades, conocimientos, condiciones, experiencias y visiones en los distintos niveles de la organización y cuáles son las políticas de contratación al respecto; como también, como la empresa reduce las barreras organizacionales, sociales, y culturales que pudieran estar inhibiendo las diversas capacidades, condiciones, experiencias y sesiones que si no existieran se habrían producido naturalmente en la organización.

## **7. Cumplimiento legal y normativo**

- a) Clientes. Se recomienda informar si la empresa cuenta con procedimientos destinados a prevenir y detectar incumplimientos regulatorios referidos a los derechos de sus clientes, en especial respecto a la Ley N°19.496 sobre Protección de los Derechos del Consumidor
- b) Trabajadores. Se recomienda informar si la empresa cuenta con procedimientos destinados a prevenir y detectar incumplimientos regulatorios referidos a los derechos de sus trabajadores.
- c) Medioambiente. Se recomienda informar los modelos de cumplimiento o programas de cumplimiento que contengan información sobre la definición de sus obligaciones ambientales.
- d) Libre Competencia. Se recomienda informar si la empresa cuenta con procedimientos destinados a prevenir y detectar incumplimientos regulatorios que puedan afectar la libre competencia.
- e) Otros. Se recomienda informar si la empresa cuenta con procedimientos destinados a prevenir y detectar incumplimientos regulatorios a la Ley N°20.393 que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas.

## **8. Estrategia**

Se sugiere informar el enfoque estratégico de la organización, considerando un horizonte de corto, mediano y largo plazo. La definición de sus objetivos estratégicos, y la planificación para alcanzarlos.