



NCG 461, auditoría y más allá

Estudio de mercado

forv/s
mazars

02	Forvis Mazars Chile
03	Principales hallazgos
05	Autores
06	Business Case
07	Metodología
09	Resultados
	Composición de los Directorios
	Evaluación de los Directorios
	Transparencia e independencia de los auditores
	Planes de sucesión
	Brecha salarial de género y postnatal
	Compensación de la alta gerencia
	Derechos Humanos
	Evaluación de Proveedores
	Cambio Climático
24	Anexos



Forvis Mazars Chile

Forvis Mazars está presente en Chile desde hace más de diez años a través de varios acuerdos de cooperación con firmas locales. Forvis Mazars decidió tomar un paso adelante a través de su integración con la firma de auditoría local Saavedra & Asociados, una firma chilena miembro de la red Praxity en Chile desde 1997, con 27 años de experiencia en temas de auditoría, financiamiento y evaluación de proyectos.

Forvis Mazars en Chile ofrece servicios específicos en auditoría, tax and legal, outsourcing, asesoramiento, ASG y sostenibilidad. Contamos con 200 profesionales multidisciplinarios, flexibles y disponibles, que se adaptan constantemente a las demandas de nuestros clientes.

Sostenibilidad y ASG en Forvis Mazars Chile

Para que las organizaciones tengan éxito hoy en día, la sostenibilidad debe estar en el centro de su modelo de negocio. En Forvis Mazars Chile ayudamos a las empresas a incorporar aspectos ASG en su estrategia y comunicaciones a los mercados de capital, para que puedan tomar decisiones informadas, cumplir con estándares de sostenibilidad locales e internacionales, y generar un impacto positivo en el medio. También apoyamos al sector financiero a fortalecer la incorporación de aspectos ASG en estrategias de inversiones y diseño de productos. Entregamos servicios de auditoría sobre indicadores ASG y reportes de sostenibilidad, para mejorar los procesos internos de colección y reporte de las empresas, y generar confianza y legitimidad a los usuarios de dicha información.

forvis
mazars

Entre brechas de comunicación y brechas de práctica, quedan espacios de mejora para las 163 empresas que reportaron bajo la NCG 461 este año, y más aún para implementar hoy las buenas prácticas que permitirán el cumplimiento de mañana.



Fanny Tora
Directora ASG y Sostenibilidad

Si bien algunos aspectos se pueden cumplir reportando la no existencia de una práctica, hay otros que son simplemente indicadores obligatorios de reportar. Aun así, no todas las empresas los reportan. Por ejemplo, 20 empresas no informan los rangos de edad de sus Directores, y 40 empresas no publican sus niveles de brecha salarial de género según la metodología impuesta por la CMF. Luego, en cuanto a la matriz de conocimientos del Directorio requerida por la norma, se esperaría que las empresas precisen los aspectos de la trayectoria de sus Directores que apalancan los conocimientos seleccionados en la matriz. No obstante, cuando en las matrices se informa un 17% de Directores con conocimientos en sostenibilidad, solo para un 2% hemos identificado evidencia que la respalda.

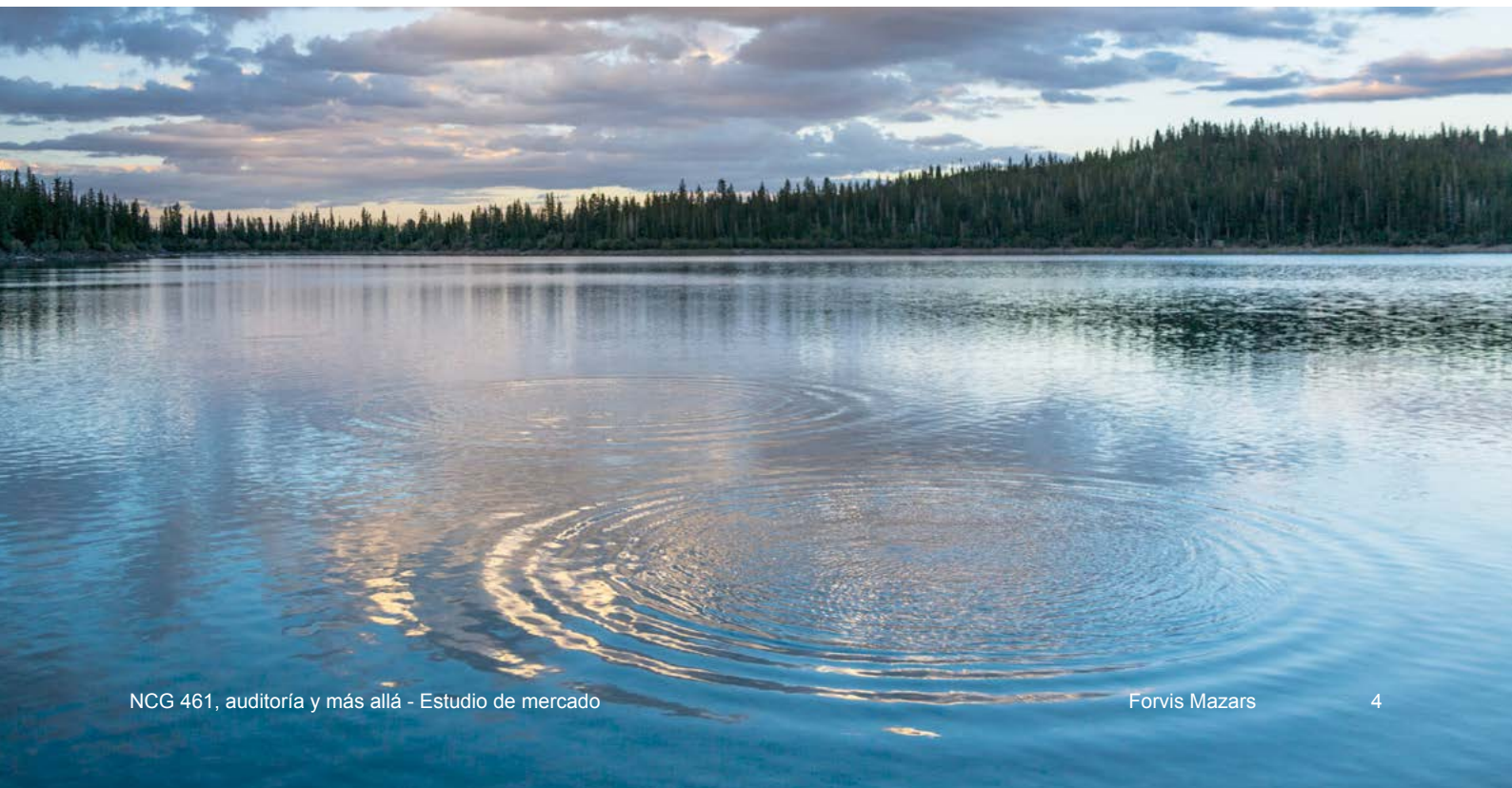
La norma además sugiere la incorporación de varias buenas prácticas, sobre las cuales se insta a reportar existencia y detalle. Entre el año pasado y este año, no hemos visto mucho avance en como las empresas fortalecen sus sistemas de riesgos, en particular para incluir riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático, y relacionados con Derechos Humanos. Sólo 8 de las 163 empresas reportan metas ASG incorporadas en sistemas de remuneración variable de su alta gerencia, lo cual es clave para demostrar a los inversionistas la alineación de la estrategia de la empresa con los intereses de sus altos ejecutivos. Finalmente, hubo entre 10 y 30 empresas que aumentaron su brecha salarial entre el año pasado y este año, dependiendo de la categoría de cargo reportada. La misma cantidad de empresas lograron reducir su brecha en distintas categorías de cargos. Llama la atención que no se hayan tomado más medidas correctivas luego de publicar los primeros niveles de brecha salarial el año pasado. Si bien la norma no solicita disminuir la brecha salarial, ni implementar de forma obligatoria las buenas prácticas que menciona, debería servir de guía para las empresas que buscan demostrar a los mercados de capitales la correcta incorporación de aspectos ASG a su estrategia y gobernanza.



Ruben López
Managing partner

Más allá del cumplimiento de la norma de hoy, ¿cómo se preparan las empresas para el cumplimiento de mañana? Vemos por ejemplo que solamente un 10% de las 163 empresas realizan auditoría externa de sus indicadores ASG. Lo más probable es que, siguiendo la tendencia global, la auditoría de ASG será obligatoria en el corto plazo, por lo cual sería útil para las empresas anticiparse. En nuestra experiencia, la auditoría es además una tremenda oportunidad para fortalecer los sistemas de reporte de indicadores ASG, que muchas veces no son todavía tan robustos como los de recopilación, control y reporte de indicadores financieros.

La independencia de los auditores externos es y será siempre legítimamente cuestionada, y así debe ser. Por esta razón, es de esperar que las empresas robustezcan sus prácticas para demostrar esta independencia. Hoy en día un 48% de las empresas IPSA no ha cambiado de firma de auditoría externa en más de 7 años, y las llamadas Big4 concentran un 87% del mercado (97% en el IPSA). La rotación de auditores externos es esencial para mantener la integridad y la transparencia en las prácticas contables de una compañía, así como para resguardar la objetividad y la independencia del auditor. Además, la diversidad en la auditoría puede impulsar la innovación y la adopción de mejores prácticas en la gestión financiera. Implementar una auditoría conjunta, donde dos firmas auditoras distintas revisan los estados financieros, es otra buena práctica. Fomenta la transparencia y reduce el riesgo de conflictos de interés, ya que las firmas auditoras se supervisan mutuamente, garantizando así una evaluación más objetiva y rigurosa, simplemente porque “cuatro ojos ven más que dos”.





Maximiliano León

Consultor Senior

#ASG

#Finanzas sostenibles

Licenciado en Ciencia Política

Pontificia Universidad Católica de Chile



Cristina Rojas

Auditora Senior

#Auditoría financiera

Ingeniera comercial

Contadora auditora

Universidad Andrés Bello



Sofía Álvarez

Consultora

#ASG

#Social

Antropóloga Social

Pontificia Universidad Católica de Chile

Máster en Medios, Comunicación y Cultura

Universitat Autònoma de Barcelona



Mirko Vlahovic

Consultor

#ASG

#Ambiental

Constructor Civil

Universidad Técnica Federico Santa María

Máster en Entorno Construido Sostenible

University of New South Wales



Alix AIN

Consultora

#Risk Management

Licenciada en Finanzas y Control de Gestión

EMD Business School



Ninoska Allendes

Auditora

#Auditoría financiera

Contador público y auditor

Universidad de Santiago de Chile

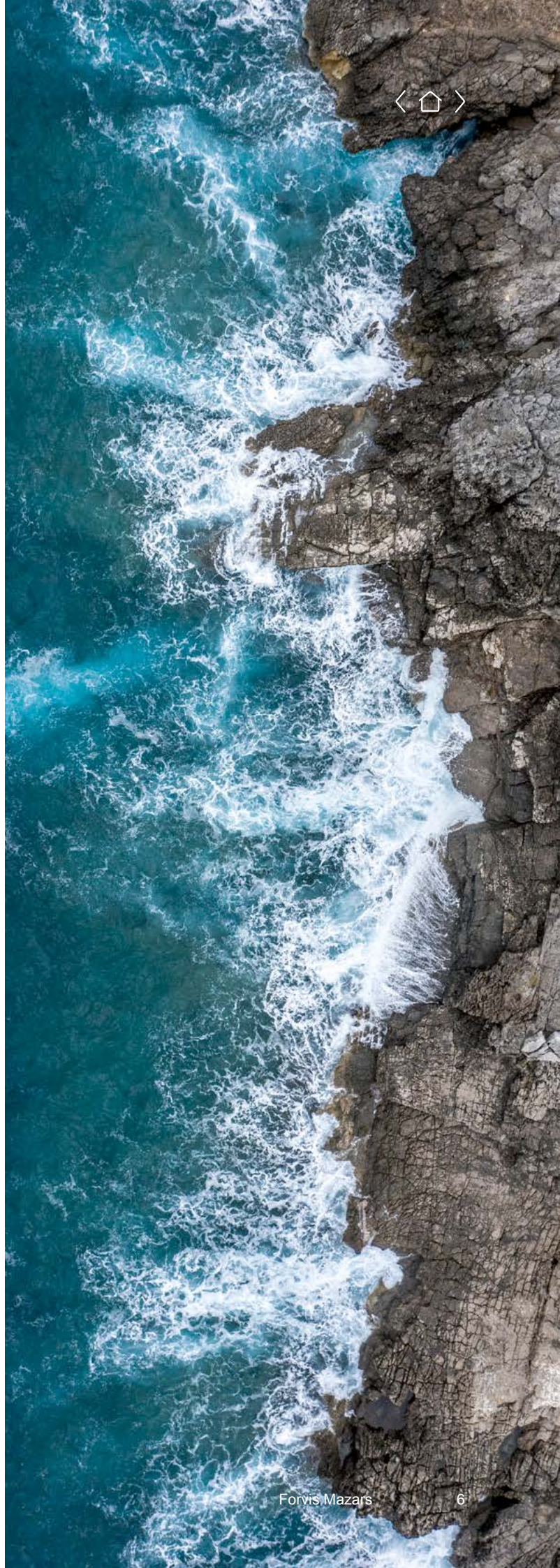
Business case



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).



El presente estudio busca en primer lugar conocer cómo las empresas incorporan temáticas de sostenibilidad y gobierno corporativo en su memoria anual, conocida también como Memoria Integrada, 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 de gobernanza, sostenibilidad, y auditoría externa, tomando en consideración los siguientes estándares internacionales:



TCFD - Task Force on Climate-Related Financial Disclosures



G20/OECD Principles of Corporate Governance



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



Comisión para el Mercado Financiero - Norma de Carácter General N° 461

El detalle de las buenas prácticas se encuentra disponible en el Anexo 1.B.

El alcance del estudio considera dos universos:

GLOBAL

- El universo “Global” de 163 sociedades:



163

sociedades

- 81 sociedades anónimas abiertas que reportaron por primera vez su Memoria Integrada en 2023. De estas, 70 reportaron de forma obligatoria según la aplicación de la NCG 461 y 11 que, no habiendo sobrepasado el umbral de activos totales establecidos, reportaron de forma voluntaria. Estas 81 empresas reportaron en 2024 su segunda Memoria NCG 461.
- 82 sociedades con activos totales consolidados sobre el millón de UF que reportaron por primera vez sus Memorias Integradas de acuerdo con la NCG 461. De estas, 16 reportaron de forma voluntaria.

El listado completo de las 163 entidades se encuentra disponible en Anexo 2.

IPSA

- El universo “IPSA” de 29 sociedades:



29

sociedades

- El Índice de Precios Selectivo de Acciones (IPSA), que mide el rendimiento de algunas de las acciones más grandes y líquidas en la Bolsa de Santiago¹, se compone actualmente de 29 compañías, de las cuales 25 ya estaban consideradas en el universo “Global”, por lo que, para efectos de este estudio, aplicamos el mismo proceso de evaluación para 4 compañías adicionales.

El listado de las 29 compañías IPSA se encuentra en el Anexo 3.

¹ <https://www.spglobal.com/spdji/es/documents/methodologies/methodology-sp-clx-indices-spanish.pdf>

Composición de los Directorios

Sigue baja la participación femenina en Directorios.

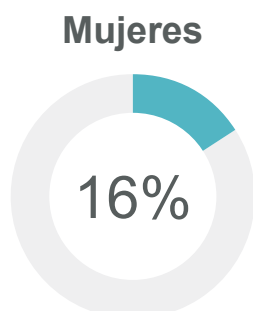
GLOBAL



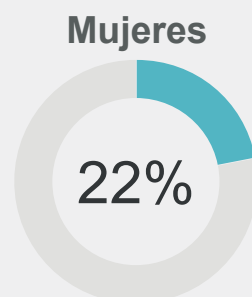
IPSA



GLOBAL



IPSA



Esta baja participación de mujeres en Directorios (16% en universo global, 22% en universo IPSA) viene a reforzar la relevancia de iniciativas que hoy están siendo impulsadas desde los reguladores y a nivel de mercado, como el proyecto de ley que busca implementar de forma gradual una cuota de participación de mujeres en los Directorios hasta llegar a un **40%**². Además, recordemos que a mediados de 2023 el Ministerio de Hacienda emitió en el mercado internacional un bono vinculado a sostenibilidad (SLB, por sus siglas en inglés) que por primera vez incluyó un indicador de género, en este caso, alcanzar una participación del **40%** de mujeres en las empresas fiscalizadas por la CMF al 31 de diciembre de 2031³.

² https://tramitacion.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin_ini=15516-34

³ <https://biblio.hacienda.cl/chile-s-sustainability-linked-bonds-report-june-2024/1-slb-bond-issuances-and-framework>

Resultados

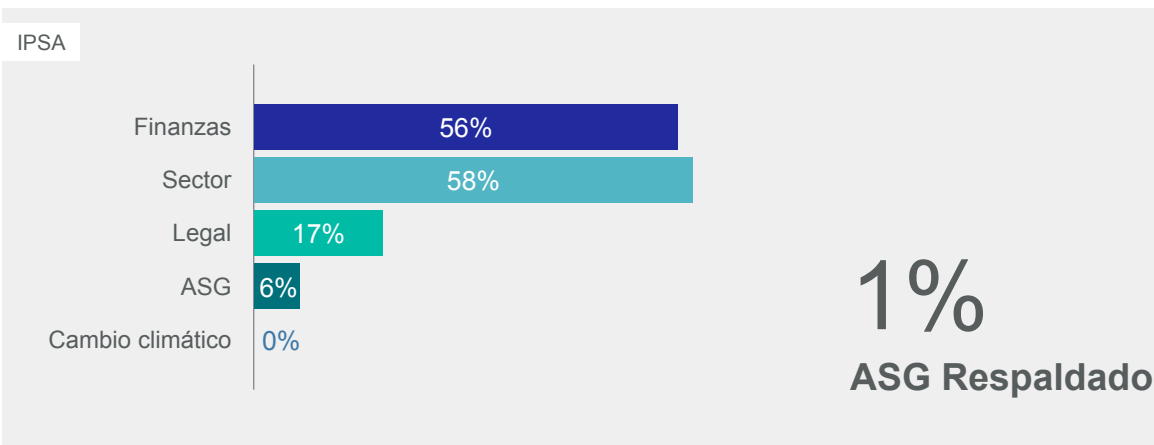
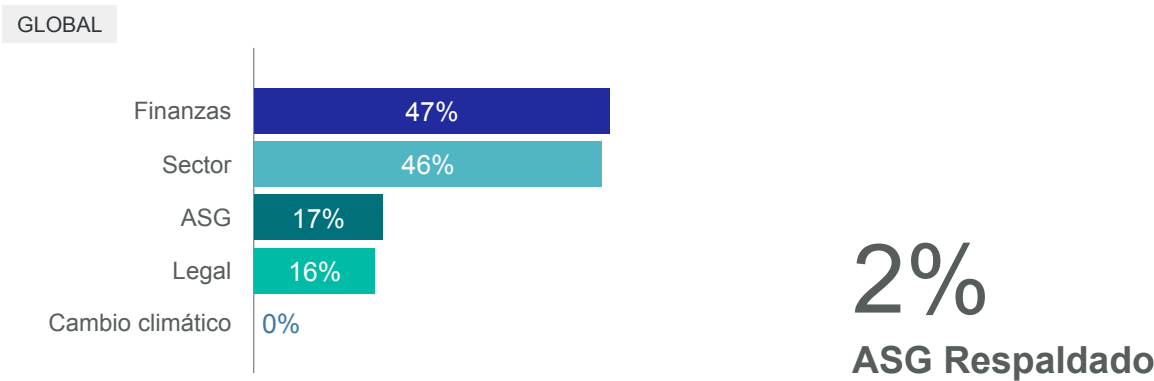
Composición de los Directorios

La NCG 461 exige que las empresas publiquen la composición de sus Directorio en términos de género, edad, discapacidad y antigüedad en el cargo, además de publicar una matriz de conocimientos, habilidades y experiencias de los Directores. Se busca que los Directores cuenten con una diversidad de conocimientos y experiencias complementarias, para diseñar y desafiar la estrategia de largo plazo de la empresa. La diversidad aporta 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.). El % de Directores que aparece con “ASG Respaldado” corresponde a las biografías de Directores en memorias integradas donde se entrega evidencia relevante para demostrar la experiencia y conocimientos en temas de sostenibilidad.

Matriz de conocimientos

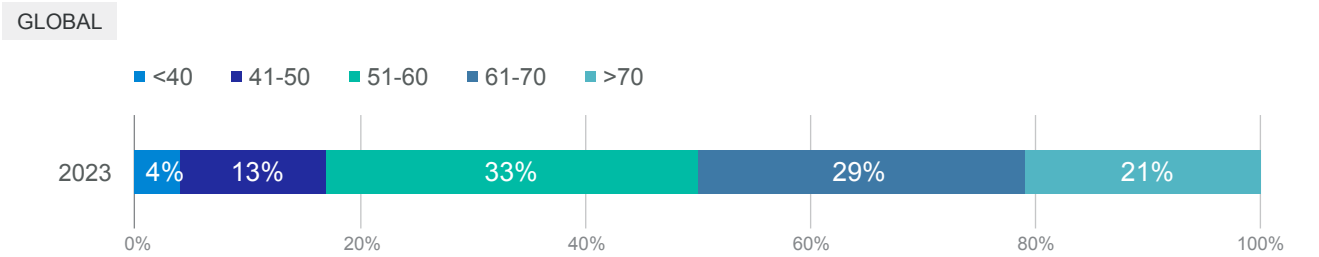
A continuación, los conocimientos de Directores tal como fueron reportados en matrices en las memorias anuales.



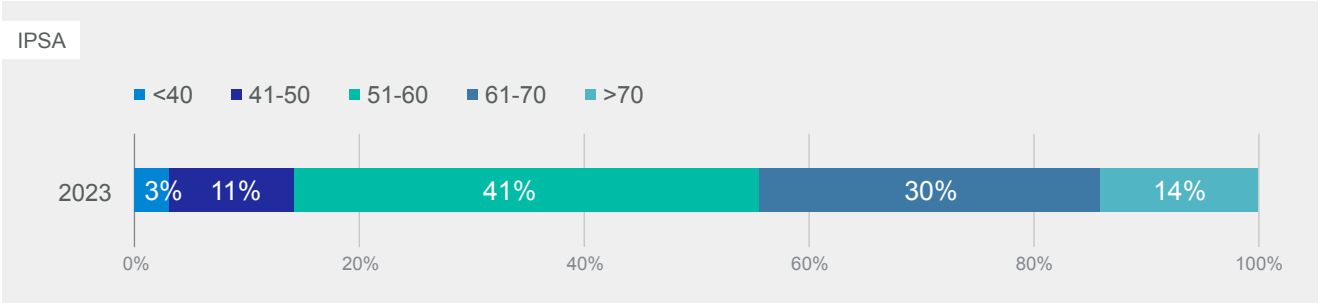
Todavía falta que las empresas publiquen más detalles sobre las experiencias en sostenibilidad y ASG de los Directores.

Este año nuevamente se identificó un muy bajo nivel de divulgación – con respaldo relevante – sobre los conocimientos y habilidades en sostenibilidad de los Directores, correspondiendo a los % “ASG Respaldo”. Del total de Directores, un 17% reporta contar con conocimientos ASG, pero sólo el 2% entrega evidencia para respaldarlo. Al igual que para las experiencias sectoriales, en finanzas, en temas legales, se busca que las empresas reporten precisamente cuales son las credenciales de sus directores identificados con conocimientos sobresalientes en temas ASG y de sostenibilidad. Lo mismo se espera para valorar a los Directores que tienen experiencia particular sobre el cambio climático.

Edad*

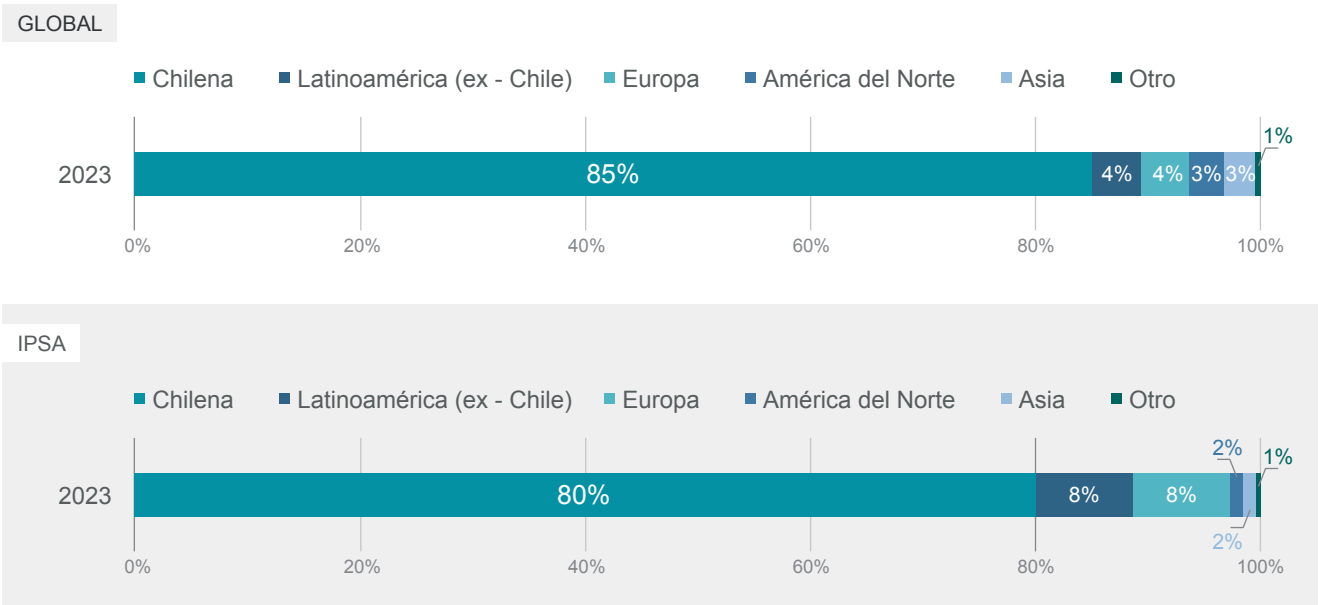


* 20 empresas no reportan las edades de sus Directores.

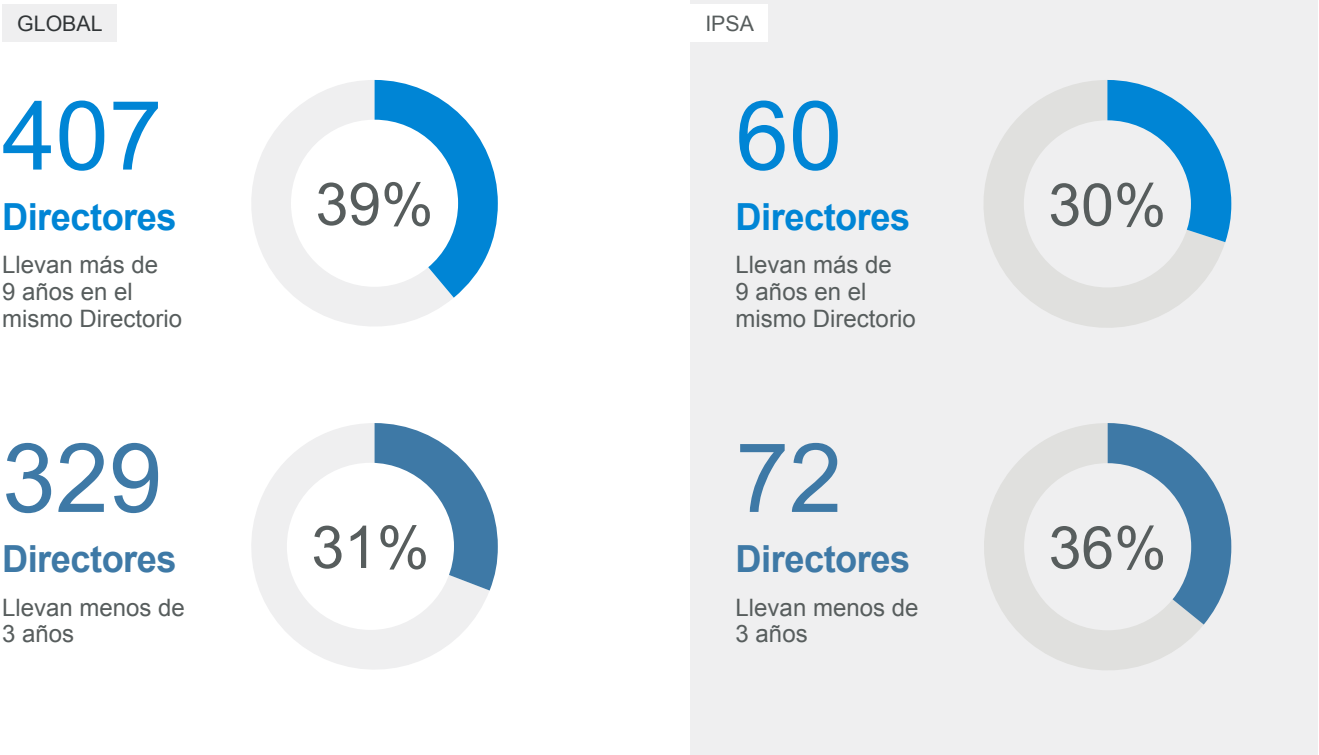


Composición de los Directorios

Nacionalidad



Antigüedad en el Directorio



Resultados

Composición de los Directorios

La participación de una misma persona en varios directorios puede tener ciertos beneficios para las compañías como lo es contar con directores que tengan mayor visión y experiencia en distintas organizaciones en la industria y en otros mercados. Sin embargo, se corre el riesgo de que estas personas terminen participando en demasiados Directorio a la vez, lo que puede limitar sus

capacidades para responder de forma adecuada a sus responsabilidades en cada una de estas organizaciones. Este fenómeno conocido como “over-boarding” es un tema de preocupación para inversionistas institucionales quienes han ido incorporando lineamientos en sus guías de votación para restringir el número de directorios en los que una misma persona puede participar.

Over-boarding

GLOBAL

29 directores

participan de entre 4 y 8 Directorios de las 163 empresas

156 directores

participan de entre 2 y 3 Directorios de las 163 empresas

IPSA

0 directores

participan de entre 4 y 8 Directorios de empresas del IPSA

13 directores

participan de entre 2 y 3 Directorios de empresas del IPSA

Resultados

Evaluación de los Directorios

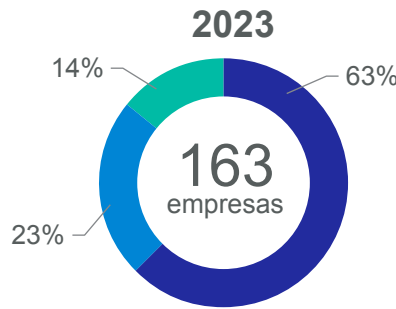
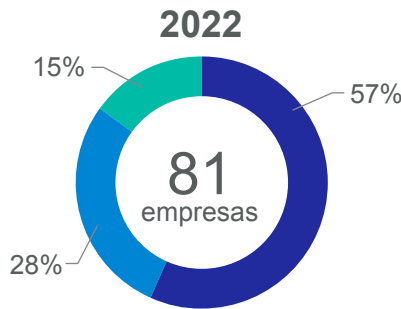
Reconociendo la necesidad de mejora continua en el órgano de gobierno, resulta indispensable monitorear la efectividad de las prácticas de gobernanza de la compañía y hacer cambios según sea necesario. Realizar una evaluación anual de

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.

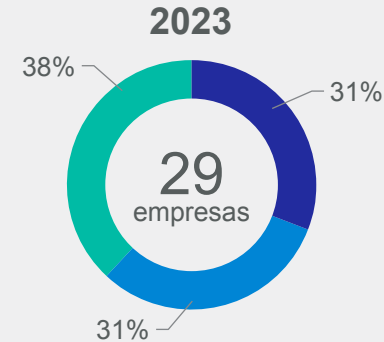
Evaluación de los Directorios

GLOBAL

- No reportan sistema de evaluación
- Reportan realizar evaluación del Directorio internamente
- Reportan realizar evaluación del Directorio por un ente externo



IPSA



Ninguna empresa publica el detalle de los resultados de la evaluación del Directorio.

Al comparar las memorias integradas de 2022 y 2023, la falta de información sobre la realización de evaluaciones al Directorio se mantiene como tendencia. Tanto para el año anterior como para este año, las empresas que no publican información sobre la evaluación del Directorio representan más del 50% del universo analizado. Esta tendencia cambia para el caso particular de las empresas IPSA, que en su mayoría sí reportan la realización de estas evaluaciones, y, de hecho, la mayoría de estas reportan contar con evaluaciones con la participación de externos, lo cual se considera una buena práctica.

Transparencia e independencia de los auditores

Para demostrar al mercado la necesaria independencia de los auditores externos, se espera que las empresas establezcan una política de rotación de firmas de auditoría externa. En Chile la Norma de Carácter General n° 275 establece que las empresas deben realizar un cambio del Socio y el equipo de trabajo que audita sus estados financieros

al cabo de 5 años, sin embargo, la compañía no está obligada a cambiar de firma auditora. La NCG 461 pide además que las empresas publiquen información sobre los servicios de asesoría contable o legal contratados por el Directorio, en particular aquellos contratados a la firma auditora a cargo de la auditoría de estados financieros.

Más de un tercio de las 163 empresas revisadas no ha cambiado de firma auditora en los últimos 7 años.

Sin rotación de auditores externos en los últimos:

GLOBAL



IPSA



Más de un tercio de las 163 empresas revisadas no ha cambiado de firma auditora en los últimos 7 años. En el caso de las empresas IPSA esta cifra sube al 48%. Se espera una mayor rotación de las firmas auditorías, al ser una buena práctica para demostrar la independencia y robustez de la auditoría externa.

Transparencia e independencia de los auditores

GLOBAL

87%

de las empresas son auditadas por Big4

24%

cambiaron 2 veces o más de auditores en los últimos 8 años

80%

de las empresas reportan indicadores ASG según estándar SASB

10%

realizan auditoría externa de parte de sus indicadores ASG

IPSA

97%

de las empresas son auditadas por Big4

7%

cambiaron 2 veces o más de auditores en los últimos 8 años

93%

de las empresas reportan indicadores ASG según estándar SASB

34%

realizan auditoría externa de parte de sus indicadores ASG

El nivel de concentración del mercado en términos de auditoría externa es muy elevado. Las llamadas “Big4” (Deloitte, KPMG, EY y PWC) auditan al 87% de las empresas que reportaron NCG 461 y al 97% de las empresas del IPSA. El reporte de indicadores ASG esta casi generalizado, pero solamente el 10% de las empresas (34% de las IPSA) incorporan auditoría externa de sus indicadores ASG, la cual ya la CMF indicó que hará obligatoria en un corto plazo.

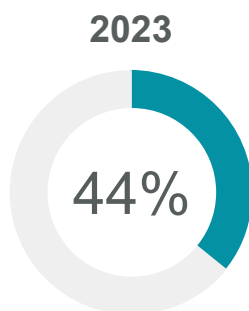
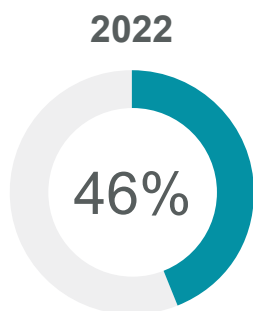
Planes de sucesión

Los planes de sucesión se centran en identificar y preparar a empleados potenciales para asumir roles claves de liderazgo en la organización a futuro, o en situación de emergencia. Si bien generalmente su detalle específico conlleva información confidencial, se busca que las empresas puedan transparentar la existencia y metodología de elaboración de estos planes, con el fin de generar confianza a los mercados de capitales. El plan de sucesión de emergencia deberá señalar si permite reemplazar

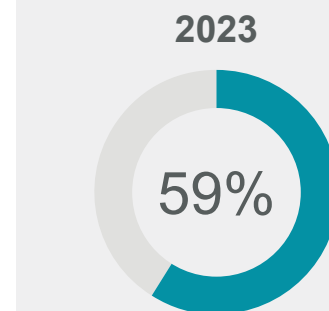
oportunamente al gerente general y demás ejecutivos principales y traspasar sus funciones e información relevante, ante su ausencia imprevista, minimizando el impacto que ello tendría en la organización. El plan de sucesión de largo plazo permite ir renovando los liderazgos dentro de la organización, lo que demuestra un compromiso real de las compañías con la atracción y retención del talento.

Reporta un plan de sucesión de emergencia

GLOBAL

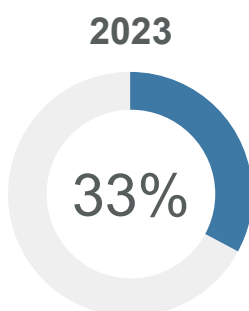
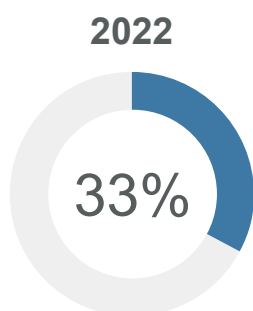


IPSA

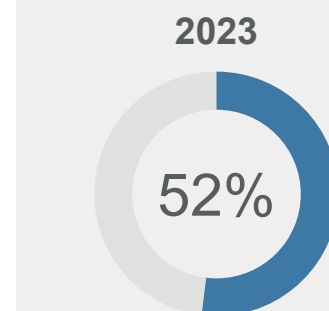


Reporta un plan de sucesión a largo plazo

GLOBAL



IPSA



Brecha salarial de género y postnatal

La NCG 461 exige que las empresas informen las cifras (media y mediana) de la brecha salarial de género para cada categoría de funciones preestablecida por la norma, siguiendo el método de cálculo definido en la misma norma. Como consecuencia, se espera que las empresas tomen

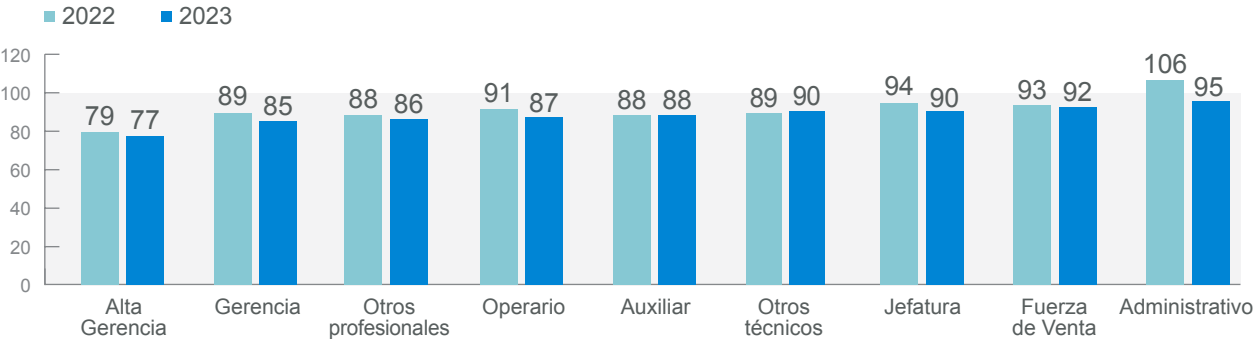
medidas para reducir y eliminar la brecha salarial de género eventualmente identificada. También se solicita que las empresas reporten si entregan como beneficio días de postnatal adicionales a lo legal, para padres y cuidadores.

Una brecha del 90 en la categoría Jefatura significa que en ese nivel de cargos, si un hombre recibe un sueldo de 1,000,000 CLP, una mujer recibe 900,000 CLP.

Brecha salarial de género

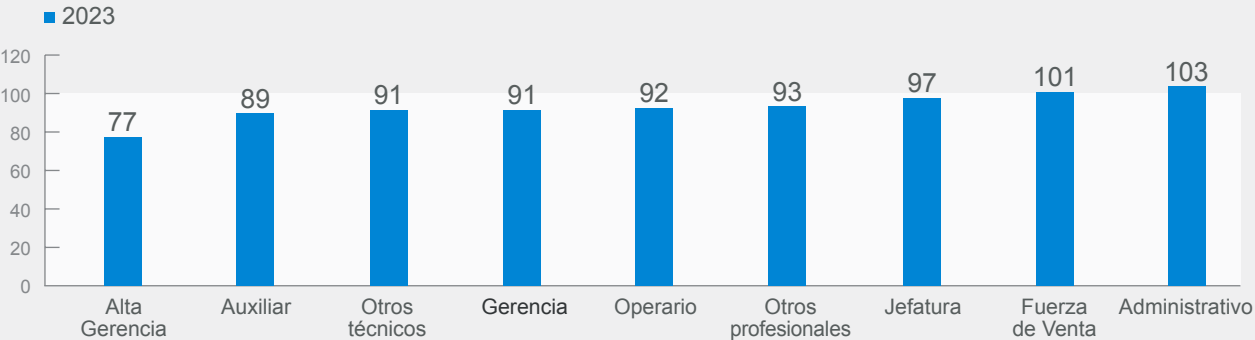
GLOBAL

Al menos 40 empresas **no reportan** la brecha salarial de género según las instrucciones de la CMF.



IPSA

Al menos 3 empresas **no reportan** la brecha salarial de género según las instrucciones de la CMF.

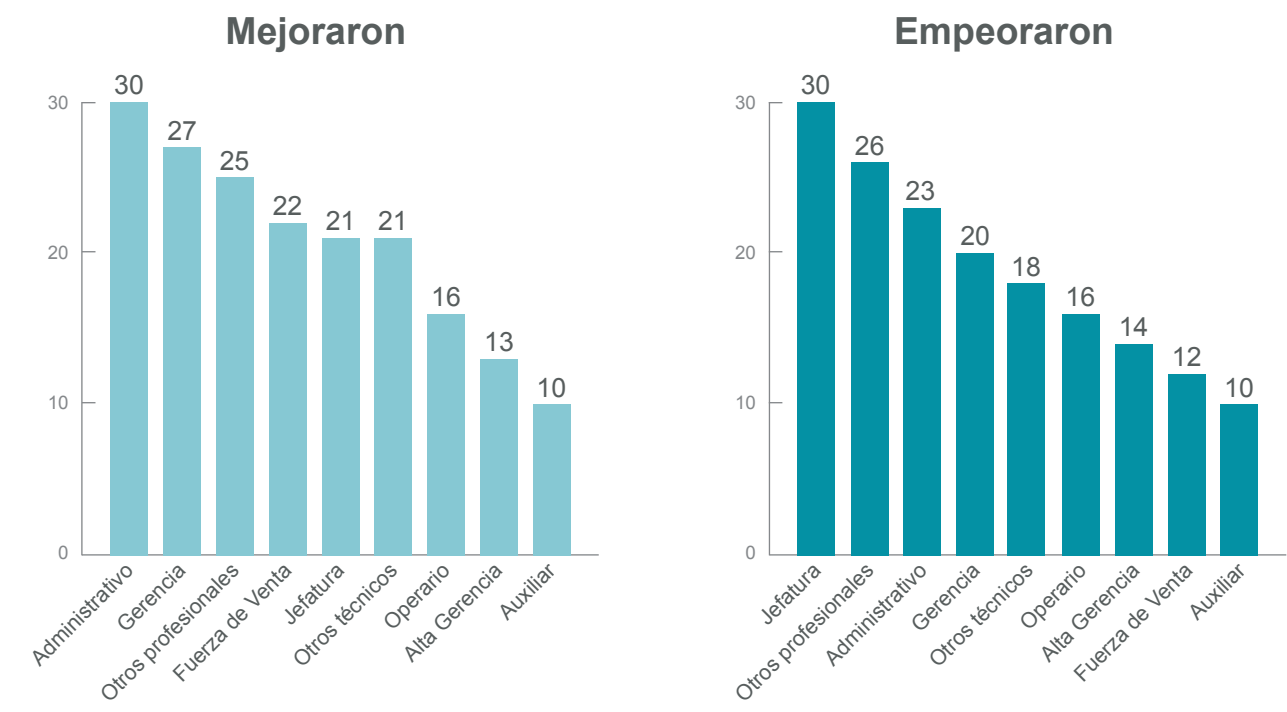


Brecha salarial de género y postnatal

De las empresas que reportaron su brecha salarial de género en 2022 y en 2023, por categoría:

27 empresas mejoraron (redujeron) su brecha salarial de género en la categoría Gerencia.

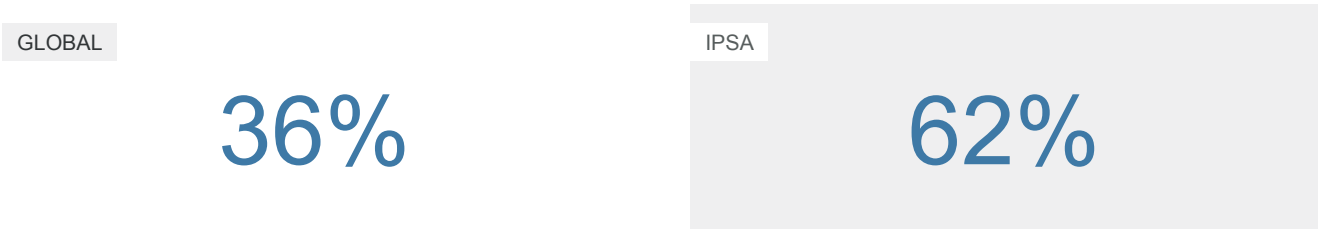
GLOBAL



Los gráficos de barra muestran las compañías que reportaron bajo la NCG 461 en 2022 y en 2023, y que demostraron una mejora o un deterioro en términos de brecha salarial. Así, por ejemplo, se observa que hubo 30 compañías que reportaron su brecha en ambos años, y que mostraron una mejora (una reducción de la brecha) para los cargos Administrativos. Por el contrario, hubo 30 empresas que publicaron este indicador en ambos años y que, según sus cifras reportadas, empeoraron la brecha salarial para los cargos de Jefatura. En general, se observa que aún existe un espacio de mejora para que las empresas reduzcan sus brechas de género en todas las categorías de funciones.

Brecha salarial de género y postnatal

Empresas que reportan beneficio de días de postnatal adicionales a lo legal para los padres y cuidadores



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 es necesario para alinear los intereses de la empresa y su estrategia ASG con los intereses de sus

gerentes. El publicar estos indicadores genera mayor confianza en los inversionistas respecto a esta adecuada alineación de intereses y respecto de la robustez de los objetivos fijados en los ámbitos ASG.

Número de empresas que reportan metas ASG incorporadas en sistema de incentivos de la alta gerencia



Aún son pocas las empresas que reportan de forma detallada el uso de indicadores ASG como parte de los incentivos en la remuneración de la alta gerencia (menos del 10% del universo en cada año). Algunos indicadores que las empresas reportan usar para estas metas son la huella de carbono, tasas de accidentes, tasas de mujeres, puntajes obtenidos en índices ASG externos, eficiencia energética, tratamiento de residuos.

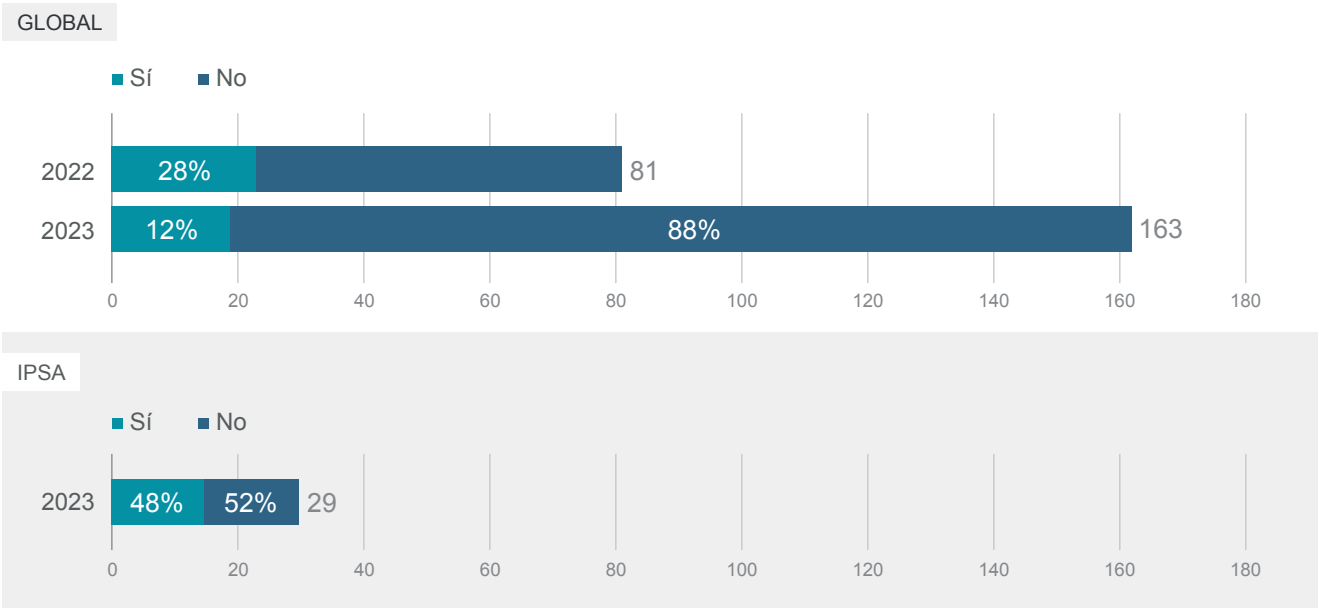
Derechos Humanos

Los procesos de debida diligencia en derechos humanos, realizados dentro de las operaciones y a lo largo de la cadena de valor, permiten a la empresa identificar potenciales riesgos sociales y de vulneración de derechos humanos, tomar acciones para mitigarlos, y en última instancia aplicar medidas

de remediación. Se espera que las compañías vayan más allá de una mera declaración o compromiso respecto a este tema y que reporten de forma clara las acciones que están tomando para promover y proteger los derechos humanos en el desarrollo de sus actividades, incluyendo su cadena de valor.

Reportan integración de derechos humanos en sus sistemas de gestión de riesgo:

Es necesario avanzar con análisis de riesgos de derechos humanos y transparencia sobre estos.



La mayoría de las empresas analizadas para el periodo 2022 y 2023 reportan información insuficiente sobre la implementación de procesos de debida diligencia e integración de los derechos humanos en sus sistemas de gestión de riesgo. Este es un tema que cada vez adquiere mayor relevancia en los mercados internacionales y gradualmente a nivel local. En 2023 entró en vigencia en Alemania la ley de debida diligencia que tiene por objeto fortalecer los derechos humanos y de estándares ambientales en las cadenas de suministro globales. Esta norma exige que las empresas alemanas lleven a cabo estos análisis de riesgo entre sus proveedores a nivel global, lo que impacta también proveedores ubicados en Chile. Esta norma inspiró la Directiva de la Unión Europea “CSDDD” que obliga a las compañías de todos los países miembros a implementar sistemas similares. En Chile, el ministerio de Justicia y Derechos Humanos ya anunció que enviará un proyecto de ley para implementar una norma similar a estos estándares europeos⁴.

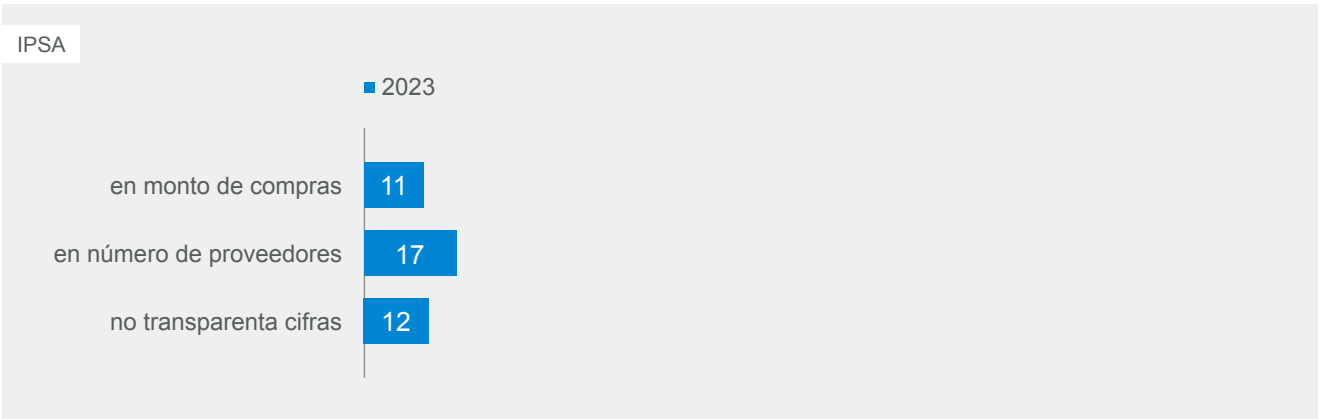
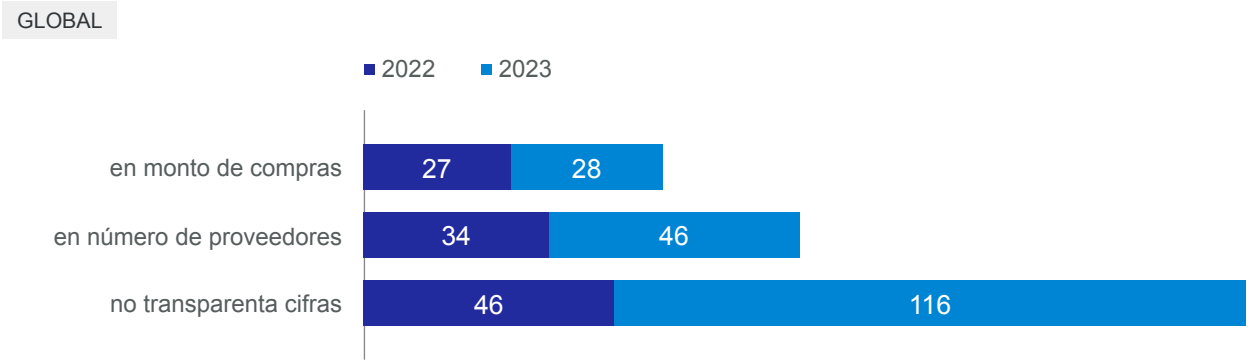
⁴ <https://www.minjusticia.gob.cl/gobierno-anuncia-que-el-proximo-ano-ingresara-proyecto-de-ley-de-debida-diligencia-en-materia-de-derechos-humanos-y-empresas/>

Evaluación de Proveedores

La evaluación de sostenibilidad permite medir el conocimiento y avance de los proveedores sobre estos temas y demuestra una decisión de la industria para la gestión los riesgos ambientales y sociales en su cadena de valor. Se espera que las grandes empresas apoyen a sus proveedores

para que puedan incorporar aspectos ASG en su operación, mejorando las condiciones de trabajo y de vida para todos los involucrados en las diferentes cadenas de valor. Esta práctica también permite anticipar futuras exigencias a nivel internacional y local en estos ámbitos.

Transparenta cifras sobre proveedores evaluados

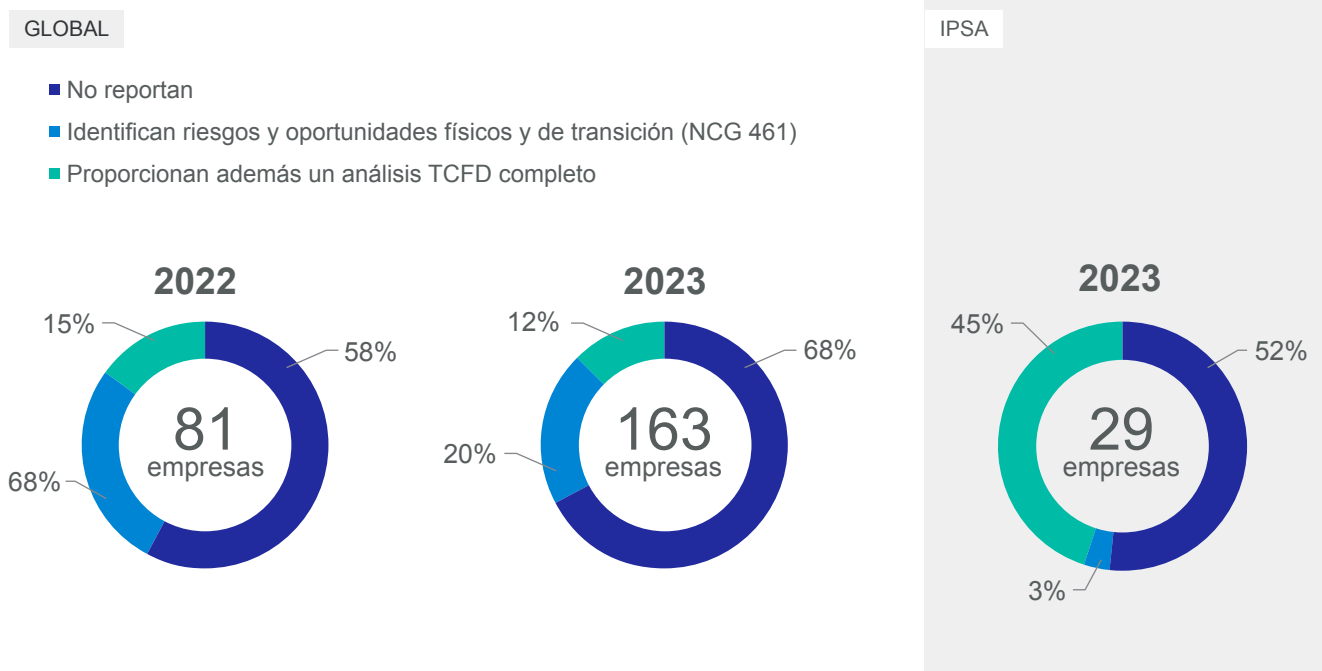


Al realizar evaluación de sostenibilidad en la cadena de valor es relevante que dicha evaluación tenga una cobertura significativa. Por lo tanto, es necesario divulgar información cuantitativa sobre los proveedores evaluados, por ejemplo en montos de compras y en número de proveedores, y asegurar que estén cubiertos los proveedores más críticos o relevantes.

La identificación de riesgos y oportunidades ligados al cambio climático es clave para las estrategias a corto y largo plazo de las empresas, sobre todo considerando el impacto financiero del cambio climático. El TCFD ha desarrollado un marco de presentación de informes que permite dar a conocer cómo las empresas incorporan la gestión de los riesgos del cambio climático en sus estructuras de gobernanza, en la estrategia de largo plazo y en el

marco global de gestión de riesgos de la compañía. La normativa de la CMF toma uno de los aspectos claves de este estándar de reporte, exigiendo a las empresas divulgación de riesgos físicos y de transición derivados del cambio climático que pudieran tener impacto en el desarrollo del negocio. Además, se incorporará en el corto plazo el nuevo estándar IFRS S2 en esta misma línea.

Reportan análisis de riesgos relacionados con cambio climático



0%

Directores con expertiz en cambio climático

Más de la mitad de las compañías siguen sin reportar análisis de su exposición a las consecuencias del cambio climático. Recordamos además que no se han identificado biografías de Directores con conocimiento avanzado en esta temática. Con todo, el análisis de los riesgos climáticos sigue representando una brecha importante en el mercado local, y preocupa sobre la capacidad de las empresas de demostrar como anticipan y mitigan los efectos del cambio climático sobre sus operaciones.



Anexo 1.A

Sección	Indicación	
3. Gobierno Corporativo		
3.2	Directorio	iv. Una matriz de conocimientos, habilidades y experiencia de los miembros del Directorio ⁵ .
		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: 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. 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. 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.
		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.
		xiii. Respecto a la conformación del Directorio se deberá reportar: a. El número total de directores separados por hombres y mujeres, distinguiendo entre directores titulares y suplentes. b. El número de directores por nacionalidad, separados por hombres y mujeres, distinguiendo entre directores titulares y suplentes. 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. 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. e. El número de directores en situación de discapacidad, separados por hombres y mujeres, distinguiendo entre directores titulares y suplentes. 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.

⁵ 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.

Anexo 1.A

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. Cómo se detectan todos esos riesgos y cómo se determinan aquellos relativamente más significativos que los demás, incluyendo si en dicho proceso se consideran cambios en la regulación existente o el surgimiento de nueva regulación y 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.

Anexo 1.B

TCFD - Task Force on Climate-related Financial Disclosure⁶

Área	Recomendación
Gobernanza	a. Descripción de la supervisión por parte del directorio de riesgos y oportunidades relacionados con el clima.
	b. Descripción del rol de la gerencia en la evaluación y gestión de riesgos y oportunidades relacionados con el clima.
Estrategia	a. Descripción de riesgos y oportunidades relacionados con el clima que la organización ha identificado en el corto, mediano y largo plazo.
	b. Descripción del impacto de dichos riesgos y oportunidades en el modelo de negocio, la estrategia y la planificación financiera.
	c. Descripción de la resiliencia de la estrategia de la organización, considerando diferentes escenarios climáticos, incluyendo un escenario de 2°C o inferior.
Gestión de riesgos	a. Descripción de los procesos de identificación, evaluación y gestión de riesgos relacionados con el clima.
	b. Descripción de los procesos para gestionar los riesgos relacionados con el clima.
	c. Descripción de cómo los procesos para identificar, evaluar y gestionar de los riesgos relacionados con el clima están integrados en la gestión general de riesgos de la organización.
Métricas y objetivos	a. Reporte de indicadores utilizados para evaluar la gestión de riesgos y oportunidades relacionados con el clima en línea con su estrategia y proceso de gestión de riesgos.
	b. Reporte de emisiones de Alcance 1, 2 y 3 (si aplica) y los riesgos relacionados.
	c. Descripción de los objetivos usados para la gestión de riesgos y oportunidades relacionados con el clima y el desempeño frente a los objetivos.

⁶ Este estudio considera buena práctica que una compañía reporte un análisis TCFD completo.

Anexo 1.B

G20/OECD Principles of Corporate Governance

Sección	Principio	
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	(a)v. Inclusión de métricas de rendimiento ASG en las políticas de remuneración.

Anexo 2

Empresas que reportan NCG 461

ADMINISTRADORA AMERICANA DE INVERSIONES S.A.	COMPAÑIA SUD AMERICANA DE VAPORES S.A
AES ANDES S.A	COMPAÑIAS CIC S.A.
AGUAS ANDINAS S.A	CORPORACION NACIONAL DEL COBRE DE CHILE
AGUAS ARAUCANIA S.A.	CRISTALERIAS DE CHILE S.A
AGUAS CORDILLERA S.A.	DUNCAN FOX S.A.
AGUAS DEL ALTIPLANO S.A.	ECHEVERRIA, IZQUIERDO S.A.
AGUAS DEL VALLE S.A	ELECTRICA PUNTILLA S.A.
AGUAS MAGALLANES S.A.	EMBOTELLADORA ANDINA S.A
AGUAS MANQUEHUE S.A.	EMPRESA CONSTRUCTORA MOLLER Y PEREZ-COTAPOS S.A.
ALFA TRANSMISORA DE ENERGIA S.A.	EMPRESA DE LOS FERROCARRILES DEL ESTADO
ALMENDRAL S.A	EMPRESA ELECTRICA DE MAGALLANES S.A.
ANTARCHILE S.A	EMPRESA ELECTRICA PEHUENCHE S.A.
BANVIDA S.A.	EMPRESA NACIONAL DE AERONAUTICA DE CHILE
BESALCO S.A	EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES S.A
BETLAN DOS S.A.	EMPRESA NACIONAL DEL PETROLEO
BICECORP S.A	EMPRESAS AQUACHILE S.A
BLANCO Y NEGRO S.A.	EMPRESAS CMPC S.A
BLUMAR S.A	EMPRESAS COPEC S.A
CAMANCHACA S.A	EMPRESAS GASCO S.A
CAP S.A	EMPRESAS HITES S.A.
CAROZZI S.A	EMPRESAS IANSA S.A.
CELEO REDES OPERACION CHILE S.A.	EMPRESAS LA POLAR S.A.
CELULOSA ARAUCO Y CONSTITUCION S.A.	EMPRESAS LIPIGAS S.A
CEMENTO POLPAICO S.A.	EMPRESAS RED SALUD S.A.
CEMENTOS BIO BIO S.A.	EMPRESAS TRICOT S.A.
CENCOSUD S.A	ENAEX S.A
CENCOSUD SHOPPING S.A	ENEL AMERICAS S.A
CGE TRANSMISION S.A.	ENEL CHILE S.A
CHILQUINTA DISTRIBUCION S.A.	ENEL DISTRIBUCIÓN CHILE S.A
CINTAC S.A.	ENEL GENERACIÓN CHILE S.A
CLINICA LAS CONDES S.A	ENERGIA LATINA S.A.
CLUB HIPICO DE SANTIAGO S.A.	ENGIE ENERGIA CHILE S.A
COAGRA S.A.	ENJOY S.A
COCA COLA EMBONOR S.A	ENLASA GENERACION CHILE S.A.
COLBÚN S.A	ENVASES DEL PACIFICO S.A.
COMPAÑIA AGROPECUARIA COPEVAL S.A.	ESSBIO S.A
COMPAÑIA CERVECERIAS UNIDAS S.A	ESVAL S.A
COMPAÑIA CHILENA DE FOSFOROS S.A.	FALABELLA S.A
COMPAÑIA DE INVERSIONES LA ESPAÑOLA S.A.	FERIA DE OSORNO S.A.
COMPAÑIA ELECTROMETALURGICA S.A	FERROCARRIL DEL PACIFICO S.A
COMPAÑIA GENERAL DE ELECTRICIDAD S.A	FORESTAL CONSTRUCTORA Y COMERCIAL DEL PACIFICO SUR S.A
COMPAÑIA INDUSTRIAL EL VOLCAN S.A.	FORUS S.A.

Anexo 2

Empresas que reportan NCG 461

FRUTICOLA VICONTO S.A.	POTASIOS DE CHILE S.A
GASCO INVERSIONES S.A.	PUERTO VENTANAS S.A
GRUPO EMPRESAS NAVIERAS S.A	QUEMCHI S.A.
GRUPO SECURITY S.A	QUIÑENCO S.A
HIPERMARC S.A.	RIPLEY CHILE S.A
HORTIFRUT S.A	RIPLEY CORP S.A
INGEVEC S.A.	SALFACORP S.A
INMOBILIARIA MANQUEHUE S.A.	SALMONES CAMANCHACA S.A.
INMOBILIARIA SAN PATRICIO S.A.	SCHWAGER S.A.
INSTITUTO DE DIAGNOSTICO S.A.	SERVICIOS FINANCIEROS PROGRESO S.A.
INTERCHILE S.A	SIGDO KOPPERS S.A
INVERCAP S.A	SMU S.A
INVERSIONES AGUAS METROPOLITANAS S.A	SOCIEDAD AGRICOLA LA ROSA SOFRUCO S.A.
INVERSIONES COVADONGA S.A.	SOCIEDAD ANONIMA VIÑA SANTA RITA S.A
INVERSIONES DE LA CONSTRUCCION S.A	SOCIEDAD DE INVERSIONES CAMPOS CHILENOS S.A.
INVERSIONES NUTRAVALOR S.A	SOCIEDAD DE INVERSIONES NORTE SUR S.A.
INVERSIONES SIEMEL S.A.	SOCIEDAD DE INVERSIONES ORO BLANCO S.A
INVERSIONES UNESPA S.A.	SOCIEDAD DE INVERSIONES PAMPA CALICHERA S.A
INVERSIONES UNION ESPAÑOLA S.A.	SOCIEDAD MATRIZ SAAM S.A
INVEXANS S.A	SOCIEDAD NACIONAL DE OLEODUCTOS S.A.
IPAL S.A.	SOCIEDAD PUNTA DEL COBRE S.A.
LATAM AIRLINES GROUP S.A	SOCIEDAD QUIMICA Y MINERA DE CHILE S.A
MARITIMA DE INVERSIONES S.A.	SOCIEDAD TRANSMISORA METROPOLITANA S.A.
MASISA S.A.	SOCOVELA S.A
MELON S.A.	SONDA S.A
METROGAS S.A	SOPROLE INVERSIONES S.A.
MINERA VALPARAISO S.A	SOQUIMICH COMERCIAL S.A.
MOLIBDENOS Y METALES S.A	TELEFONICA CHILE S.A
MULTIEXPORT FOODS S.A.	TELEFONICA MOVILES CHILE S.A
NATURGY CHILE GAS NATURAL S.A	TRANSELEC CONCESIONES S.A.
NAVARINO S.A.	TRANSELEC S.A
NITRATOS DE CHILE S.A	TRANSMISORA DEL PACIFICO S.A.
NORTE GRANDE S.A	UNNIO SEGUROS GENERALES S.A.
NUEVA ATACAMA S.A.	VIÑA CONCHA Y TORO S.A
NUEVOSUR S.A	VIÑA LOS VASCOS S.A.
OXIQUIM S.A.	VIÑA SAN PEDRO TARAPACA S.A
PARQUE ARAUCO S.A	VIÑEDOS EMILIANA S.A.
PAZ CORP S.A	WATT'S S.A.
PLAZA S.A	ZONA FRANCA DE IQUIQUE S.A.
PORTUARIA CABO FROWARD S.A.	

Anexo 3

Empresas IPSA 2024

SOC QUIMICA MINERA DE CHILE S.A.
BANCO DE CHILE
BANCO SANTANDER-CHILE
EMPRESAS COPEC S.A.
FALABELLA S.A.
BANCO DE CREDITO E INVERSIONES
CENCOSUD S.A.
LATAM AIRLINES GROUP S.A.
EMPRESAS CMPC S.A.
ENEL AMERICAS S.A.
ENEL CHILE S.A.
EMBOTELLADORA ANDINA S.A.
PARQUE ARAUCO S.A.
COMPANIA SUD AMERICANA DE VAPORES S.A.
QUINENCO S.A.
COLBUN S.A.
AGUAS ANDINAS S.A.
BANCO ITAU CHILE
COMPANIA CERVECERIAS UNIDAS S.A.
CENCOSUD SHOPPING S.A.
VINA CONCHA Y TORO S.A.
PLAZA S.A.
CAP S.A.
EMP. NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES S.A.
SMU S.A.
ENGIE ENERGIA CHILE S.A.
INVERSIONES AGUAS METROPOLITANAS S.A.
RIPLEY CORP S.A.
SOCIEDAD DE INVERSIONES ORO BLANCO S.A.

Contactos

Fanny Tora

Directora ASG y Sostenibilidad
Forvis Mazars, Chile
fanny.tora@mazars.cl

Maximiliano León

Consultor Senior ASG y Sostenibilidad
Forvis Mazars, Chile
maximiliano.leon@mazars.cl

Diseño: Designio Ltda.

© julio 2024