

Manual de Gobierno Corporativo

Guía de buenas prácticas

2024

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
Administración y compromiso.....	3
Sostenibilidad al centro de la gestión	4
ESTRUCTURA DE GOBIERNO CORPORATIVO EN CHILE	4
Regulación y autorregulación en temas de Gobierno Corporativo	5
BUENAS PRÁCTICAS DE GOBIERNO CORPORATIVO.....	6
1. El Directorio.....	7
1.1. Roles y Responsabilidades	7
1.2. Representación en el Directorio.....	7
1.3. Composición del Directorio	7
1.4 Nominación, renovación e inducción de Directores	9
1.5. Evaluación del Directorio	11
1.6 Comités del Directorio	11
1.7. Relación del Directorio y de la Administración.....	14
2. Manejo de Conflictos de Interés y Código de Ética.....	15
2.1. Manejo de conflictos de interés.....	15
2.2. Código de Ética.....	15
2.3. Entrega de información al mercado y a la compañía.....	16
3. Divulgación de la Información.....	16
3.1 Información al Inversionista	17
3.2. Información de sostenibilidad	18
3.3 Cambios en la Composición de la Administración.....	19
3.4 Información Privilegiada	19
3.5. Hechos Esenciales y Reservados	20
3.6 Comunicaciones de la compañía.....	21
4. Remuneraciones	21
4.1 Remuneración del Directorio.....	21
4.2 Remuneración de la Administración	22
4.3 Compensaciones e Incentivos	23
5. Protección de accionistas minoritarios frente a procesos de ventas, fusiones, adquisiciones y otros procesos de reestructuración empresarial.....	24
6. Juntas de Accionistas y Votación.....	24
7. Sostenibilidad	25
DOCUMENTOS RELACIONADOS.....	26

INTRODUCCIÓN

AFP Cuprum es una Administradora de Fondos de Pensiones, cuyo propósito es contribuir, mediante la administración y gestión de inversiones de los fondos previsionales, a que los chilenos puedan alcanzar un bienestar financiero. En específico, mediante la gestión de los ahorros de los afiliados se busca que las personas puedan lograr la mejor pensión posible, gracias al resultado de una adecuada rentabilidad y seguridad de sus fondos. La gestión del patrimonio de sus beneficiarios se realiza comprometiéndose a promover e integrar la gestión responsable de las inversiones y así lograr un rendimiento sostenible a largo plazo.

Uno de los principales factores de sostenibilidad que considera AFP Cuprum para la gestión responsable de las inversiones es la promoción de un buen gobierno corporativo en las empresas, aportando en su propuesta de valor, con la convicción de que esta práctica tiene un impacto positivo en el desempeño financiero de largo plazo de los fondos de pensiones.

En este contexto, la presente guía se compone de una serie de recomendaciones y lineamientos respecto de buenas prácticas de gobierno corporativo que AFP Cuprum busca promover para elevar los estándares de gobierno corporativo de acuerdo a las mejores prácticas nacionales e internacionales. Asimismo, AFP Cuprum utiliza este documento para monitorear y proveer retroalimentación a las compañías donde invierte los recursos de sus afiliados, siempre considerando las circunstancias particulares de dichas empresas, así como el contexto en el cual se efectúa la inversión.

Administración y compromiso

Los inversionistas institucionales que administran recursos de terceros tienen obligaciones y deberes respecto a las personas y empresas que confían en la institución para la administración responsable y rentable de sus recursos. Por lo anterior, a este tipo de inversionistas se les denomina “agentes fiduciarios”¹.

En su rol como agentes fiduciarios, los inversionistas institucionales deben asegurarse de que los activos que administran se gestionen con prudencia y con un adecuado manejo de riesgos. Asimismo, deben cumplir de manera eficaz sus funciones de representantes de los propietarios, al ejercer de manera informada los derechos como accionistas en las empresas en las que invierten, ya que sus decisiones impactan directamente la rentabilidad y, por tanto, a sus clientes y afiliados.

La administración responsable de recursos de terceros puede ser entendida como la asignación, gestión y supervisión responsable del capital, asignándolo a negocios sostenibles que sean capaces

¹ Así han sido denominados en los Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE (2023).

de crear valor en el largo plazo. Por estas características especiales es que no sólo las compañías se han dotado de distintas políticas, procedimientos y documentos de actuación, sino que también algunas jurisdicciones del mundo han regulado las mejores prácticas de gobierno corporativo de los inversionistas institucionales sobre base voluntaria de adhesión, a través de códigos de participación de los inversionistas institucionales (“Códigos de Gestión” o, como se conocen en inglés, “*Stewardship Codes*”).

Un Código de Gestión es un conjunto de principios que tiene como objetivo fomentar en los inversionistas institucionales la adopción de un enfoque activo en el compromiso con el gobierno corporativo de las empresas donde invierten en nombre de sus beneficiarios finales. Ante la ausencia de un Código de Gobierno Corporativo y de Códigos de Gestión en Chile a la fecha de publicación de este documento, AFP Cuprum ha querido elevar la discusión sobre este tema. Para ello pone a disposición esta nueva versión de Manual de Gobierno Corporativo² a través de la cual comparte las mejores prácticas que se valoran al momento de tomar decisiones de inversión de los recursos que administra, siempre en cumplimiento de la normativa legal vigente.

Sostenibilidad al centro de la gestión

En la actualidad, el ejercicio de un buen gobierno corporativo es una de las piedras angulares de la estrategia de sostenibilidad de las compañías. Por lo mismo, su monitoreo, en conjunto con la búsqueda de mejores prácticas, se ha transformado en un desafío prioritario tanto para las compañías como para los inversionistas que consideran que los temas de sostenibilidad, están al centro de las responsabilidades fiduciarias.

Asimismo, la gestión de temas y riesgos de sostenibilidad se ha transformado en una estrategia de inversión estándar y una prioridad entre los líderes corporativos en todo el mundo. El llamado a gestionar estos temas correctamente no sólo viene de pares corporativos, sino también de organismos internacionales y reguladores locales, así como de inversionistas institucionales y otros grupos de interés, quienes pujan por la integración de buenas prácticas al interior de las compañías y por la divulgación de información material para la continuidad de la empresa que permita evaluar de mejor manera los riesgos a los que se expone.

ESTRUCTURA DE GOBIERNO CORPORATIVO EN CHILE

Si bien no existe una definición única, en términos generales, se entiende como gobierno corporativo al sistema por el cual las compañías son dirigidas, controladas y evaluadas, definiendo derechos, roles

² Cuprum AFP tiene una larga historia de promoción de buenas prácticas de Gobierno Corporativo. El primer Manual de Gobierno Corporativo fue publicado y difundido en 2006.

y responsabilidades de diferentes grupos (administradores, Directorio, accionistas controladores y minoritarios, y otros grupos de interés) al interior de una organización. Tampoco existe una lista única de objetivos o buenas prácticas, debido a que este concepto tiene características que evolucionan. Se considera que dentro de los objetivos de un buen gobierno corporativo están:

- Resguardar el valor de la compañía en el largo plazo a través de un adecuado rendimiento corporativo, teniendo en consideración a todos los accionistas y los grupos de interés respectivos.
- Definir procesos y controles en tareas de administración estratégica de la compañía.
- Minimizar y administrar los conflictos de interés del gobierno corporativo.
- Buscar la participación igualitaria de todos los accionistas y asegurar un trato justo por parte del Directorio y la administración de la compañía.
- Asegurar que las operaciones comerciales, financieras, no financieras materiales y de gobierno corporativo sean consistentemente informadas a los accionistas de manera que la información sea justa, precisa, a tiempo, relevante, completa y verificable.

La estructura de gobierno corporativo predominante en Chile es consistente con la del Modelo de Control³ y por ello la regulación chilena ha puesto énfasis en la protección de los accionistas minoritarios en contraposición al controlador, muchas veces también los fundadores de la compañía. Adicionalmente, Chile es un país miembro de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y por lo tanto en materia de gobierno corporativo se adscribe a los “Principios de Gobierno Corporativo”⁴. AFP Cuprum cumple su labor consciente del ámbito corporativo y normativo en el que opera.

Regulación y autorregulación en temas de Gobierno Corporativo

Hasta la fecha, el enfoque de la regulación chilena para abordar el gobierno corporativo de las empresas se ha basado en gran medida en la ley (*hard law*), a diferencia de lo ocurrido en otros países de Latinoamérica, donde la autorregulación y los códigos voluntarios han jugado un papel más preponderante. Las principales fuentes de normas de gobierno corporativo aplicables a las

³ El Modelo de Control supone compañías donde existe un accionista controlador, por lo que el problema de agencia se manifiesta entre éste y los accionistas minoritarios. En este caso, el accionista controlador es quien tiene primordialmente el poder y la información, mientras que los accionistas minoritarios tienden a estar disgregados y conformados más bien por inversionistas institucionales con distintas escalas de involucramiento en el desempeño de la compañía. Dado que en este modelo la alta gerencia está designada por el controlador, existen naturalmente elementos de control sobre los mismos. Por ello, en este caso, los controles de gobierno corporativo tienden a limitar el poder del controlador, a poner énfasis en los derechos de los accionistas minoritarios y a reforzar el correcto flujo de información tanto a los minoritarios como al mercado.

⁴ Los Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE se publicaron por primera vez en 1999, convirtiéndose en un referente internacional en la materia. Han sido revisados en tres oportunidades, en 2004, en 2015 y en 2023. A los últimos dos procesos fueron invitados los países del G20 que no pertenecen a la OCDE, el Comité de Supervisión Bancaria de Basilea, el Consejo de Estabilidad Financiera y el Banco Mundial.

sociedades cotizadas en Chile están contenidas en la Ley de Sociedades Anónimas (Ley N° 18.046), la Ley del Mercado de Valores (Ley N° 18.045), el Reglamento de Sociedades Anónimas (Decreto Supremo N° 702/2011 del Ministerio de Hacienda), las Normas Generales emitidas por la Comisión para el Mercado Financiero (“CMF”) y las normas especiales sobre gobierno corporativo emitidas por la Superintendencia de Pensiones aplicables a las Administradoras de Fondos de Pensiones⁵.

La autorregulación en temas de gobierno corporativo en Chile se ha dado a través de regulaciones que han exigido la difusión de prácticas de gobierno corporativo. Así, en 2011, la entonces Superintendencia de Valores y Seguros (“SVS”) emitió la Norma de Carácter General (“NCG”) N° 341, que obligó por primera vez a las empresas supervisadas a responder un cuestionario anual respecto a prácticas de gobierno corporativo. Luego de un proceso de revisión y reforma iniciado en 2014, la SVS emitió una nueva versión a través de la NCG N°385, junto con la cual se emitió la NCG N°386, que introdujo por primera vez la obligación de informar ciertos criterios de sostenibilidad. Después de un proceso de actualización y reformulación iniciado en 2020, en noviembre de 2021 la CMF emitió la NCG N°461, que modifica el contenido de la NCG N°30 que contiene las directrices para la confección de la memoria anual de las compañías. Esta norma incorpora la obligación de divulgar información relativa a gobierno corporativo e información de sostenibilidad.

BUENAS PRÁCTICAS DE GOBIERNO CORPORATIVO

En esta sección se expone un conjunto de lineamientos generales de buen gobierno corporativo, así como la posición de AFP Cuprum frente a una serie de principios y tópicos de dicha materia. AFP Cuprum entiende que los estándares y normas de gobierno corporativo pueden diferir en cada compañía y que cada una debe evaluar qué prácticas crean valor en el largo plazo, tomando en consideración no sólo la industria en la que opera sino también sus circunstancias particulares (principio conocido en gobierno corporativo como *“one size does not fit all”*). Sin embargo, existen buenas prácticas transversales a distintas industrias que reflejan un marco mínimo que toda compañía susceptible de recibir inversiones de parte de AFP Cuprum debieran cumplir.

El objetivo final de AFP Cuprum con este documento, en su rol de empresa de administración responsable de patrimonios, es incentivar la mejora de las prácticas de gobierno corporativo existentes en Chile y con ello aumentar el valor de las inversiones de los fondos pensiones, objetivo que se desprende de la preocupación permanente de la administradora de velar por el interés de sus afiliados.

⁵ El sistema de pensiones se rige por el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, su Reglamento, el Régimen de Inversiones, el Compendio de Normas del Sistema de Pensiones, Resoluciones, Normas de Carácter General y Oficios emitidos por la Superintendencia.

1. El Directorio

1.1. Roles y Responsabilidades

Los miembros del Directorio son elegidos por la Junta de Accionistas de la compañía y usan su juicio de negocios para administrar la empresa⁶, dirigiendo su estrategia, asesorando comercialmente a la administración y supervisando su gestión.

El Directorio debe establecer y mantener un marco de mecanismos de gobernanza sólidos y eficaces para apoyar la supervisión de los objetivos estratégicos de la empresa y de los riesgos que la afectan. Si bien, por su naturaleza, los mecanismos de gobernanza variarán entre las compañías, estos siempre deben asegurar que como mínimo exista una estructura que permita a los directores efectuar un seguimiento de los objetivos estratégicos, de los principales riesgos y del cumplimiento normativo a través de métricas y otras herramientas. Los distintos mecanismos deben ejercerse de manera que no afecte la gestión de la empresa y el manejo que efectúa la gerencia⁷.

Los directores se deben por igual a la sociedad y a todos los accionistas⁸, aun cuando sean elegidos por un grupo o clase particular, manteniendo los mismos deberes para con la sociedad y los demás accionistas, sin privilegiar los intereses de quienes los eligieron.

1.2. Representación en el Directorio

AFP Cuprum considera que la mejor forma de definir los derechos de voto de un accionista es a partir del principio *“una acción, un voto”*. Este principio establece que los derechos políticos o de voto de un accionista dependen de sus derechos económicos sobre la compañía, lo que, en términos generales, permite alinear los intereses de todos los accionistas y asegura que las compañías decidan en base al apoyo de una verdadera mayoría de los accionistas.

En ciertas circunstancias calificadas, el principio *“una acción, un voto”* puede supeditarse a otras formas de definición de derechos de voto, siempre y cuando existan razones que lo justifiquen y dichas razones se alineen con el interés de todos los accionistas.

1.3. Composición del Directorio

⁶ Artículo 31 de la Ley N° 18.046 sobre Sociedades Anónimas y Artículo 78 del Decreto Supremo N° 702 de 2011, del Ministerio de Hacienda, que aprueba el reglamento de Sociedades Anónimas.

⁷ Artículo 39, inciso segundo, de la Ley N° 18.046 sobre Sociedades Anónimas.

⁸ Artículo 39, inciso tercero, de la Ley N° 18.046 sobre Sociedades Anónimas.

1.3.1. Número de directores

El Directorio debe estar compuesto por un número de directores que, cumpliendo con las disposiciones legales⁹, sea acorde al tamaño de la compañía y que asegure la protección de los intereses de los accionistas minoritarios. El número de partícipes debe permitir un funcionamiento eficiente y efectivo del Directorio, dar cabida a la diversidad, experiencia, y tiempo que garantice la participación de cada miembro, evitando una dilución del poder de los votos de cada miembro.

1.3.2. Directores independientes

Además de las exigencias legales, y siempre en cumplimiento de estas¹⁰, es deseable que exista un número suficiente de directores independientes, libres de conflictos de interés o influencia de partes relacionadas, para asegurar la objetividad en la toma de decisiones del directorio y su capacidad de supervisar la gestión.

La participación de directores independientes competentes en el Directorio es recomendable por su capacidad para aportar una visión autónoma y objetiva a la compañía y de la ejecución de la estrategia corporativa, conocimiento sobre otras industrias y mercados, y manejo imparcial de conflictos de interés. Considerando el importante rol que cumplen, se promoverá conforme a las posibilidades de voto de AFP Cuprum, la existencia del mayor número posible de directores independientes.

La determinación de la independencia debe efectuarse considerando criterios legales con sustento en la realidad, en particular respecto a su relación con el accionista controlador. AFP Cuprum valora positivamente el nombramiento por parte del controlador o grupo controlador de directores no relacionados directamente a dicho grupo y cuyo nombramiento se deba a su calidad profesional. AFP Cuprum insta a las compañías a manifestar cómo definen internamente la categoría de “director independiente” y cómo se da cumplimiento no sólo a las disposiciones de la Ley de Sociedades Anónimas sino también al artículo 155 del D.L.3500.

1.3.3. Diversidad en la composición del directorio

⁹ El artículo 31 de la Ley N° 18.046 sobre Sociedades Anónimas señala que el número mínimo de directores para las sociedades anónimas abiertas es de 5 miembros. Para las compañías que poseen un patrimonio bursátil igual o superior 1,5 millones de UF, y a lo menos un 12,5% de sus acciones emitidas con derecho a voto, se encuentren en poder de accionistas que individualmente controlen o posean menos del 10% de tales acciones, el mínimo legal se incrementa a 7 en las condiciones señaladas por el artículo 50 bis.

¹⁰ Artículo 50 bis de la Ley 18.046 sobre Sociedades Anónimas y el artículo 155 del D.L. N°3.500.

Los directorios deben ser lo suficientemente diversos para garantizar la consideración de una amplia gama de perspectivas que permita la participación activa y colaborativa de todos los miembros, en el contexto de la operación de la compañía y del cumplimiento de los compromisos de sostenibilidad y de la regulación.

Las empresas deben asegurarse de que los directores agreguen valor al Directorio como órgano colegiado a través de sus conocimientos, habilidades y experiencias específicas. De esta manera, el directorio debe preocuparse de hacer esfuerzos para detectar y reducir barreras organizacionales, sociales o culturales que pudieren estar inhibiendo la diversidad de capacidades, condiciones, experiencias y visiones.

Es deseable que las empresas mantengan bajo revisión regular la efectividad de su directorio en base a su composición y diversidad, evaluando a los directores nominados para su elección o reelección en el marco de la composición del Directorio en su conjunto. Esta evaluación debe considerar una serie de factores, en el contexto histórico, industrial y de la operación propia de la compañía, incluida la necesidad potencial de abordar las brechas en habilidades, experiencia, independencia y diversidad.

1.3.4. Asistencia del Directorio y número de directorios en total

AFP Cuprum promoverá directores que cuenten con el tiempo suficiente para ejercer sus responsabilidades adecuadamente y no respaldará a directores que hayan faltado a sus compromisos en el Directorio o en los comités de los que es parte¹¹. Por otra parte, no se considera deseable que un director independiente sea miembro de más de cinco mesas directivas de Sociedades Anónimas Abiertas, a fin de garantizar que los directores dediquen el tiempo y el esfuerzo adecuados para el cumplimiento de sus deberes y funciones, así como para evitar riesgos de interlocking¹².

1.4 Nominación, renovación e inducción de Directores

1.4.1. Nominación de Directores

¹¹ Artículo 78 del Decreto Supremo N° 702 de 2011, del Ministerio de Hacienda, que aprueba el reglamento de Sociedades Anónimas.

¹² El interlocking ocurre cuando un director afiliado a una organización se sienta también en el directorio o en la alta gerencia de otra organización. Si las organizaciones pertenecen a la misma industria o industrias afines, o son partes relacionadas, o competidores en ciertos ámbitos, puede existir el riesgo de que se manifieste un conflicto de interés o potenciales conductas contrarias a la libre competencia.

AFP Cuprum considera que debe existir un proceso formal y transparente para la nominación de los miembros del Directorio. Siempre en cumplimiento de la normativa legal vigente¹³, la nómina de directores debe estar precedida de información suficiente sobre los candidatos individuales para que los accionistas puedan evaluar la idoneidad de cada nominado individual y la composición general del Directorio. La información debe permitir evaluar cómo la experiencia y conocimientos del Directorio se alinean individual y colectivamente con la estrategia y el negocio a largo plazo de la compañía.

AFP Cuprum considera como información relevante señalar si el director nominado: ha sido ejecutivo de la compañía, asesor de la compañía o subsidiarias; recibe o ha recibido incentivos, directa o indirectamente desde la compañía adicionales a labores de director; tiene vínculos familiares cercanos con directores o altos directivos de la empresa; tiene cargos cruzados o vínculos significativos con otros directores a través de la participación en otras empresas u organismos; es un accionista significativo de la compañía o representa o está asociado a algún accionista significativo. En el caso de nominación de directores independientes, es relevante informar si el ejercicio de sus funciones se ha realizado por un tiempo lo suficientemente largo como para que la independencia pueda verse comprometida.

1.4.2. Renovación del Directorio

Dentro de la legalidad permitida¹⁴, AFP Cuprum manifiesta su interés en que las compañías posean una clara política acerca de la elección y rotación de todos los miembros del Directorio. La renovación se implementa mejor a través de un programa continuo de evaluaciones de directores individuales, realizado anualmente, para garantizar que se satisfagan las necesidades cambiantes del directorio y para traer nuevas perspectivas, habilidades y diversidad, en la medida que sea necesario y acorde con las circunstancias de la industria y la compañía respectiva.

En lo que se refiere a los directores independientes, cuando alguno cumpla seis años de permanencia en un Directorio, o en caso de que, como consecuencia de una reelección pudiera llegar a superar dicho período, se evaluará su reelección considerando la necesidad de rotación adecuada, la experiencia y el desempeño del involucrado en cuanto a su labor como director independiente.

1.4.3. Inducción de nuevos directores

AFP Cuprum considera que las compañías deben contar con procedimientos o mecanismos eficaces para la inducción de nuevos integrantes del Directorio, señalando las materias más relevantes que se

¹³ Artículo 73 del Decreto Supremo N° 702 de 2011, del Ministerio de Hacienda, que aprueba el reglamento de Sociedades Anónimas.

¹⁴ Artículo 31 de la Ley N° 18.046 sobre Sociedades Anónimas.

han determinado que ellos debieran conocer y comprender, siempre tomando en consideración el contexto en que opera la compañía y las responsabilidades que la ley les imputa.

1.5. Evaluación del Directorio

Dentro del contexto de cada compañía y Directorio, es deseable que exista un proceso de evaluación periódico para el mejoramiento continuo de su funcionamiento. Este puede ser aplicado individualmente o bien al Directorio en su conjunto. Asimismo, puede ser interno o a través del apoyo de terceros.

La evaluación debe garantizar que se satisfagan las necesidades cambiantes del Directorio, dando cabida a nuevas perspectivas, habilidades y diversidad a medida que sea necesario, permitiendo asimismo la capacitación, fortalecimiento y perfeccionamiento en aquellas materias que son consideradas como más relevantes para efectos de una continua actualización de conocimientos y cumplimiento de la estrategia de la compañía.

1.6 Comités del Directorio

La compañía debe dotarse de aquellos Comités de Directorio a los que está obligado por ley¹⁵ y, además, de aquellos Comités que considere necesarios dependiendo de su industria, riesgos, propósito, y modelo de negocios, entre otros factores relevantes.

Además de los Comités estables, las compañías podrán dotarse de Comités ad-hoc para decidir sobre asuntos especiales, tales como transacciones donde se requiera atención especial (sea por su complejidad, por existir un conflicto de interés, entre otros), investigaciones de eventos adversos o significativos, o situaciones puntuales que ameriten un estudio pormenorizado de un tema.

En el caso que se constituyan, los Comités de Directorio deben tener estatutos claramente articulados que establezcan sus roles, responsabilidades, funciones, periodicidad y contar con un plan de rotación que permita un reemplazo periódico de sus miembros para introducir nuevas perspectivas en su labor de supervisión.

Cuando una compañía ha decidido dotarse de Comités de Directorio, debiese entregar la información sobre la estructura a través de la que operan, incluyendo las materias tratadas por cada comité y los miembros que lo conforman.

Dependiendo de las circunstancias particulares de cada compañía, AFP Cuprum considera como buena práctica la existencia de todos o algunos de los siguientes Comités de Directorio:

¹⁵ Artículo 50 bis de la Ley 18.046 sobre Sociedades Anónimas.

1. Comité de Directores

La creación del Comité de Directores es una exigencia legal contenida en el artículo 50 bis de la Ley de Sociedades Anónimas para las sociedades que cumplen con lo señalado en dicha norma. Las funciones y responsabilidades legales de este Comité lo asemejan a los Comités de Auditoría, Remuneración (Compensaciones) y Vigilancia. En las sociedades en las que no es una exigencia legal, se puede constituir voluntariamente como buena práctica o delegar sus funciones principales en los distintos Comités de los que se haya dotado la compañía, de acuerdo con sus circunstancias particulares.

Cuando se constituye, por exigencia legal este Comité debe estar presidido por un director independiente y estar conformado en su mayoría por directores independientes elegidos sin influencia decisiva del controlador. Cuando se constituye como buena práctica también es recomendable que, en lo posible, sea presidido por un director independiente y/o conformado en su mayoría por directores independientes,

Los objetivos de este Comité, sea que exista de forma obligatoria por ley o que se adopte como buena práctica, incluyen las materias contenidas en el artículo 50 bis señalado:

- Examinar y pronunciarse respecto de los informes de las empresas de auditoría externa, el balance y demás estados financieros de la sociedad en forma previa a su presentación a los accionistas para su aprobación.
- Proponer al Directorio empresas de auditoría externa y clasificadores privados de riesgo como candidatos para ser sugeridos a la Junta de Accionistas respectiva. En caso de desacuerdo con el Directorio, el Comité puede llevar una alternativa distinta a la Junta de Accionistas, sometiendo ambas propuestas a consideración de la Junta de Accionistas.
- Examinar los antecedentes relativos a las operaciones entre partes relacionadas a que se refiere el Título XVI de la Ley de Sociedades Anónimas y generar un informe respecto a ellas.
- Proponer al Directorio una política general de manejo de conflictos de interés, y pronunciarse acerca de las políticas generales de habitualidad respecto de operaciones entre partes relacionadas.
- Examinar los sistemas de remuneraciones y planes de compensación de los gerentes, ejecutivos principales y trabajadores de la sociedad.
- Preparar un informe anual de su gestión, que incluya sus principales recomendaciones a los accionistas.
- Informar al Directorio respecto de la conveniencia de contratar a la empresa de auditoría externa para la prestación de servicios distintos de la auditoría, en la medida que esté permitido y no se pierda independencia de juicio.
- Otras que señale el estatuto social o le encomiende la Junta de Accionistas o el Directorio.

2. Comité de Auditoría

El objetivo de este Comité es asegurar que la información financiera publicada por la compañía sea completa, precisa, relevante y oportuna, por lo que es recomendable su existencia, a menos que sus tareas sean asumidas por el Comité de Directores.

El Comité debiera discutir con la empresa de auditoría externa los hechos más relevantes ocurridos en el año auditado, incluyendo los hechos que fueron solucionados y aquellos que están aún pendientes. Asimismo, el Comité debiera informar las objeciones hechas por la empresa de auditoría externa, solicitando una explicación a la administración de la compañía acerca de dichas objeciones en caso de que corresponda.

AFP Cuprum considera recomendable que las compañías definan e informen una política de rotación de la empresa de auditoría externa y/o de los socios auditores. La política deberá ser consistente con los requerimientos legales¹⁶, procurando una rotación de la empresa de auditoría externa o de los socios auditores como máximo cada cinco años a fin de mantener la condición de independencia de la compañía. También es recomendable la publicación del costo anual de la auditoría.

AFP Cuprum analizará en su mérito y, caso a caso, la propuesta de empresa de auditoría externa que entregue el Directorio de la compañía. Los posibles cambios de empresa de auditoría externa y/o socio auditor serán analizados caso a caso para efectos de garantizar su independencia de juicio.

3. Comité de Remuneraciones y/o Compensaciones

Este Comité es responsable de garantizar que las compensaciones y otros incentivos hacia los ejecutivos de la compañía actúen de manera de incrementar el valor y retorno de la compañía, siempre considerando las cifras que se manejen en el mercado, por lo que es recomendable su existencia, a menos que sus tareas sean asumidas por el Comité de Directores u otro Comité que asuma estas funciones.

Conjuntamente, debe procurar que los paquetes de incentivos ofrecidos a la administración sean acordes con el nivel de responsabilidad de cada ejecutivo y que se alineen con la creación de valor de largo plazo y la estrategia de sostenibilidad de la compañía, de acuerdo con sus circunstancias particulares¹⁷.

4. Comité de Riesgos

¹⁶ TÍTULO XXVIII de la Ley N° 18.045 de Mercado de Valores.

¹⁷ Las prácticas recomendadas están contenidas en la sección número 4 del presente documento.

Este Comité tiene como función establecer las directrices generales para la correcta identificación, gestión y supervisión de riesgos, especialmente operacionales, financieros, laborales, normativos (en especial los derivados de la responsabilidad penal de las personas jurídicas), ambientales (en particular los físicos y de transición referidos a cambio climático), de seguridad (incluyendo ciberseguridad) y sociales¹⁸, por lo que es recomendable su existencia, a menos que sus tareas sean asumidas por otro Comité de conformidad con las circunstancias particulares de la compañía y ello sea pública y transparentemente señalado.

Este Comité deberá asegurar que la compañía identifique adecuadamente los riesgos y oportunidades que pudieran afectar de manera material el desempeño de los negocios de la compañía, su responsabilidad 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.

5. Comité de Vigilancia

La función de este comité especial es examinar los antecedentes relativos a operaciones con empresas relacionadas, con el objeto de prevenir y detectar eventuales conflictos de interés por inversiones conjuntas u otras, por lo que es recomendable su existencia, a menos que sus tareas sean asumidas por el Comité de Directores u otro Comité de conformidad con las circunstancias particulares de la compañía y ello sea pública y transparentemente señalado.

1.7. Relación del Directorio y de la Administración

De conformidad a la ley¹⁹, el Directorio tiene la labor de designar a uno o más gerentes, fijando sus atribuciones y deberes, pudiendo sustituirlos a su arbitrio. Debe existir una clara separación entre las responsabilidades de la alta Administración y las responsabilidades del Directorio. Esto último permitirá un mejor balance entre poder y autoridad de modo que no exista concentración de poder en un sólo representante, y también un mejor cumplimiento de la labor de supervisión del Directorio.

El Directorio debe procurar que la Administración identifique de manera oportuna los factores de riesgo del negocio y la industria, las responsabilidades a las que pueda estar sujeta la compañía, y los planes contingentes para afrontarlos y/o prevenirlos.

¹⁸ De acuerdo con las circunstancias de la compañía que se trate, la supervisión de los riesgos ambientales y sociales podrá ser efectuada por un Comité de Sostenibilidad o similar.

¹⁹ Artículo 49 de la Ley 18.046 sobre Sociedades Anónimas, y artículo 88 del Decreto Supremo N° 702 de 2011, del Ministerio de Hacienda, que aprueba el reglamento de Sociedades Anónimas.

El Directorio debe procurar la gestión adecuada de los riesgos a través de la existencia de áreas encargadas de monitorear el cumplimiento de la normativa a la que está afecta la compañía y la correcta gestión de la auditoría interna. De conformidad con la forma que haya adoptado la compañía según sus circunstancias particulares, es recomendable que las áreas encargadas del cumplimiento y de la auditoría interna tengan acceso sin intermediarios al Directorio, sea que dichas áreas dependen funcionalmente de éste y le informen regularmente; o bien lo hagan a un Comité de Directorio de manera independiente al gerente general.

2. Manejo de Conflictos de Interés y Código de Ética

2.1. Manejo de conflictos de interés

AFP Cuprum está comprometida con los más altos estándares de ética, profesionalidad y comportamiento, de los cuales una parte crítica es la identificación y gestión de conflictos potenciales o reales de interés. Se considera que el cumplimiento de las exigencias legales²⁰ es el mínimo, y la compañía debe contar con mecanismos explícitos y formales que le permitan detectar y gestionar los conflictos de interés, percibidos o reales, según corresponda, y que garanticen que las decisiones se basen en maximizar el valor a largo plazo para la compañía, y que no sean el producto de un conflicto.

Toda compañía debiera tener una política interna formal – tanto para ejecutivos como para directores – frente a un problema de conflicto de interés. Esta política puede ser informada en el Código de Ética, o su equivalente, de cada compañía. Es recomendable que haya capacitaciones regulares, tanto a directores como ejecutivos respecto a este tema, que clarifiquen y delimiten cuáles son las expectativas de la compañía respecto a sus conductas en este tema. Y también, que incluyan en caso de existir dudas, el deber de recurrir al área de Compliance.

Ni los directores ni los miembros de la administración y sus relacionados pueden exigir ni aceptar pagos u otras ventajas o beneficios relacionados con su actividad distintos a su remuneración como ejecutivos, ya sea para sí mismos o para terceros, ni conceder ventajas injustificadas a estos últimos.

Los directores y los miembros de la administración deben estar comprometidos con los intereses de la compañía. Ningún miembro del directorio ni de la administración debe perseguir intereses personales con sus decisiones, ni utilizar para su beneficio personal las oportunidades de negocio que haya conocido debido a su cargo²¹.

2.2. Código de Ética

²⁰ Título XVI de la Ley N° 18.046 sobre Sociedades Anónimas.

²¹ Artículo 42 de la Ley N° 18.046 sobre Sociedades Anónimas.

El Código de Ética o Código de Conducta, según se haya elegido su denominación, de toda compañía establece los estándares éticos de conducta que deben respetarse, basándose en principios básicos de integridad, confianza, honestidad y transparencia. Si bien la existencia del Código de Ética no es una obligación legal, su confección y publicación es considerada como una excelente práctica de gobierno corporativo.

Este código debiera definir las guías para una buena conducción de la compañía como también los lineamientos para afrontar un posible conflicto de interés al interior de la organización. El objetivo es conocer por escrito la postura de la compañía frente a temas tan delicados como los conflictos de interés entre la administración y sus accionistas, y trato justo y leal hacia todos los grupos de interés. Adicionalmente, debiera definir las políticas internas ante tópicos de gran importancia que guardan relación con la ética. Entre estos tópicos podemos señalar:

- Confidencialidad de la información.
- Uso adecuado de los activos de la compañía. Se debe evitar el uso con fines particulares.
- Priorizar los intereses de la compañía por sobre los intereses personales o de terceros.
- Prohibición del aprovechamiento o desvío de oportunidades de negocios atractivas para la compañía hacia directores, miembros de la administración o hacia una persona relacionada a éstos o aquellos.
- Mecanismos de resguardo y control para la correcta transacción de títulos de la compañía por parte de personas afectas a la normativa de información privilegiada al interior de la compañía.

2.3. Entrega de información al mercado y a la compañía.

La compañía debería establecer mecanismos y procedimientos para que los directores, gerentes y ejecutivos principales informen a las Bolsas y a los mismos emisores su posición, directa o indirecta, en valores de la compañía a la que presten servicios o en emisores de su grupo empresarial.

Asimismo, las personas antes indicadas, deberían informar mensualmente a la misma compañía, a la que prestan servicios, acerca de su posición en valores de proveedores, clientes y empresas competidoras más relevantes.

3. Divulgación de la Información

Toda compañía debe divulgar en forma oportuna y transparente todos los asuntos materiales, incluyendo la situación y resultados financieros, sostenibilidad, propiedad y gobierno de la empresa. El objetivo es minimizar las posibles asimetrías de información entre personas relacionadas a la organización y el mercado. También se busca mantener permanentemente informados a todos los

inversionistas de la compañía, de forma que éstos puedan tomar las decisiones que estimen pertinentes.

AFP Cuprum considera que, al momento de tomar una decisión de inversión y determinar el valor de una compañía, es de vital importancia la calidad y alcance de la información que puede obtener de la compañía, disminuyendo la incertidumbre al tomar decisiones de inversión.

3.1 Información al Inversionista

Desde el punto de vista del inversionista existen un conjunto de elementos que, sin perjuicio del cumplimiento de la normativa vigente aplicable a cada compañía, AFP Cuprum valora. Entre dichos elementos se encuentran:

- Presentación y discusión, en forma al menos anual, de los estados financieros.
- Comunicado de prensa trimestral, que podría ser publicado en la página web de la compañía.
- Contacto periódico con un representante autorizado de la compañía (sea un área dedicada como Investor Relations o un representante que cumpla el rol al interior de la compañía).
- Memoria Anual, la que, cumpliendo con sus respectivos estándares normativos²², es deseable que contenga los siguientes puntos e información:
 - El número de reuniones del Directorio y sus Comités efectuadas durante el año, como así también de la asistencia individual de cada partícipe.
 - La remuneración de los miembros de la Junta Directiva, clasificándola según dietas, detallando la componente fija y la componente variable, si existiere. En este caso, los datos debiesen presentarse de forma individualizada.
 - La remuneración de todos los miembros de las Juntas Directivas de filiales (no sólo para aquellos miembros que al mismo tiempo son miembros del Directorio de la matriz), clasificándola según dietas, detallando la componente fija y la componente variable, si existiere. Los datos debiesen presentarse de forma individualizada.
- Los principales puntos del Código de Ética de la compañía, en caso de haberlo.
- Los principales puntos del programa de cumplimiento de la compañía, que mitigue adecuadamente los riesgos normativos, especialmente aquellos derivados de la normativa de responsabilidad penal de la persona jurídica.
- Informar de las variables de riesgo del negocio y de la industria.
- Información de sostenibilidad conforme se describe en el punto siguiente.

Además, es altamente deseable que la compañía entregue, periódicamente y ante cambios importantes, una guía sobre sus proyecciones futuras de mediano y largo plazo (*guidance*). El objetivo es mantener igualmente informados a todos los accionistas sobre las perspectivas de largo plazo de la compañía. No debe confundirse esta guía con la habitual práctica en otros países de entregar un *earnings guidance* con anterioridad a la entrega de resultados de la compañía.

²² Norma de Carácter General N°30 de la CMF, en caso de corresponder.

3.2. Información de sostenibilidad

Siempre en cumplimiento de la normativa vigente en lo referente a los estándares mínimos que debe divulgar una compañía sobre materias de sostenibilidad²³, los esfuerzos de divulgación deben enfocarse en los factores materiales para la continuidad de su negocio y que podrían afectar sus resultados. Los factores de sostenibilidad materiales son los que se puede esperar razonablemente que afecten el valor de los activos de una empresa y su capacidad para generar ingresos. Sin embargo, el propio impacto de una empresa en la sociedad en su conjunto o del medio ambiente también podrían considerarse materiales si se espera que afecte el valor de la empresa a través de cambios sociales, legales y/o regulatorios.

AFP Cuprum considera que la calidad de la información proporcionada por las compañías forma parte integral de la evaluación que de ellas se haga. En general, la ausencia, la ambigüedad de información o el exceso de información no material²⁴ afectará negativamente la evaluación de sostenibilidad de los emisores.

Asimismo, AFP Cuprum considera que las políticas de capital humano, como los programas de capacitación, las políticas de retención, los planes de participación accionaria de los empleados y las estrategias de diversidad pueden comunicar información importante sobre las fortalezas competitivas de las empresas a los participantes del mercado.

AFP Cuprum espera y valora que si una empresa establece públicamente un *target* o meta relacionada con la sostenibilidad, aun cuando no sea mandatorio por ley, exista divulgación de métricas verificables y en lo posible – de acuerdo a las características de la compañía – auditadas o comprobadas por terceros independientes para permitir a los inversionistas evaluar la credibilidad y el progreso hacia el cumplimiento de la meta anunciada.

AFP Cuprum ha detectado que uno de los principales desafíos que presentan las compañías a la hora de reportar métricas de sostenibilidad se relaciona a la falta de lineamientos claros. Para aportar al mercado local en este aspecto, AFP Cuprum se ha dotado de un documento de expectativas de divulgación²⁵ por parte de emisores de valores para un adecuado análisis de factores de sostenibilidad, basados principalmente en los estándares SASB²⁶. En base a ello, siempre en cumplimiento de la normativa vigente aplicable a cada compañía, se valora que se entregue la siguiente información:

²³ En especial, Norma de Carácter General N°30 de la CMF.

²⁴ Cuprum AFP considera que la entrega de información ambigua o el exceso de información no material pueden aumentar el riesgo de entregar información etiquetada como ASG o de sostenibilidad de manera oportunista, con el fin de atraer inversionistas sin comprometerse realmente con la inversión sostenible y la creación de valor en el largo plazo.

²⁵ El documento puede ser consultado en el sitio web de Cuprum AFP.

²⁶ Sustainability Accounting Standards Board (SASB). www.sasb.org.

- Los riesgos y oportunidades en materias de sostenibilidad que la entidad hubiere determinado que 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 podrán tener en consideración las definiciones, lineamientos y recomendaciones sobre gestión de riesgos de sostenibilidad, incluidos los de cambio climático, que han sido emitidos por organismos internacionales reconocidos en esos ámbitos.
- Compromisos adheridos por la compañía asociados a factores de sostenibilidad (PRI, UN Global Compact, entre otros).
- Detalle de la estructura y equipo responsable de los asuntos relacionados a factores de sostenibilidad de la compañía, comprendiendo sus dependencias, funciones compartidas y principales responsabilidades.
- Si cuenta con un canal disponible para su personal, accionistas, clientes, proveedores y/o terceros ajenos a la entidad, para la denuncia de eventuales irregularidades o hechos ilícitos.
- Si ha efectuado una identificación de aquellos grupos de interés que son relevantes para la entidad y las razones por las que tales grupos tienen esa condición.
- En cumplimiento de la normativa vigente y considerando la realidad de la compañía, se deberán reportar métricas en materia de sostenibilidad que resulten materiales para la entidad de conformidad a los estándares internacionales aplicables.
- Es deseable que las compañías publiquen sus prácticas de gobierno corporativo en una Política o Manual de Gobierno Corporativo.

3.3 Cambios en la Composición de la Administración

Cualquier salida o ingreso de ejecutivos a la administración debe informarse públicamente en forma oportuna al mercado y debe quedar reflejado en la Memoria Anual. Asimismo, movimientos de altos ejecutivos dentro de la compañía deben ser informados de la misma forma.

3.4 Información Privilegiada

Conforme a lo dispuesto en la Ley de Mercado de Valores las compañías deben definir procesos internos para el manejo y publicación, tanto de la información que pueda afectar el precio de la acción, como de las transacciones de instrumentos financieros realizadas por personas que posean información privilegiada. En tal sentido, la Ley²⁷ instruye a los emisores la adopción de una política que establezca normas, procedimientos, mecanismos de control y responsabilidades, que definan las condiciones y circunstancias bajo las cuales los directores, gerentes, administradores y ejecutivos

²⁷ Artículo 16 de la Ley N° 18.045 de Mercado de Valores.

principales, y entidades controladas directamente por ellos o a través de terceros, pueda adquirir o enajenar valores de la sociedad o valores cuyo precio o resultado dependa o esté condicionado, en todo o en parte significativa, a la variación o evolución del precio de dichos valores.

Las limitaciones que imponga la política a la que hace referencia la Ley deberán hacerse cargo de los riesgos materiales y significativos que ha analizado y sopesado el Directorio de la compañía, por lo que su elección debiera ser adecuadamente fundada. Adicionalmente, dichos procesos internos pueden estar incorporados en el Código de Ética interno de la compañía.

Es recomendable limitar el número de personas con acceso a información privilegiada a aquellas estrictamente necesarias, así como minimizar el tiempo que transcurre entre la generación y la divulgación pública de dicha información.

Asimismo, es recomendable ser claros sobre la definición, el acceso y uso de la información privilegiada y sus posibles consecuencias a través de capacitaciones periódicas sobre la materia, y herramientas como declaraciones previas de intereses o “preclearance”, entre otros. Adicionalmente, se recomienda establecer períodos de bloqueo previos a cierres financieros en que se impida la transacción de acciones, actuando bajo la presunción de que los directores y gerentes siempre podrían poseer información privilegiada. En el caso de negocios, transacciones u otros, que aún no hayan sido divulgados al mercado, es siempre recomendable la firma de acuerdos de confidencialidad para todas las personas involucradas y que se les restrinja las transacciones con valores de la compañía durante períodos razonables, de conformidad con las características del negocio y sus expectativas de éxito.

3.5. Hechos Esenciales y Reservados

De conformidad a la Ley de Mercado de Valores, las compañías están obligadas a divulgar en forma veraz, suficiente y oportuna toda información esencial respecto de sí mismo, de los valores ofrecidos y de la oferta. Se entiende por información esencial, o hechos esenciales, aquella información que un hombre juicioso consideraría importante para sus decisiones sobre inversión²⁸. Si bien la determinación de la calidad de un hecho como esencial es prerrogativa exclusiva del Directorio, en dicha determinación deberán considerarse elementos cuantitativos y cualitativos para resolver si la información es material para las decisiones de inversión y si la información pudiese tener efectos en el desempeño económico de los valores ofrecidos, incluso si se trata de información aún preliminar. Cuando el Directorio divulgue un hecho esencial, es fundamental que la información sea completa, de manera que el mercado pueda entender e internalizar los efectos económicos de la información y así éstos sean incorporados oportunamente al precio de transacción de los valores.

Siempre en cumplimiento de las disposiciones legales y normativa interna de la compañía, el Directorio podrá dar a la información esencial el carácter de hecho reservado, debido a que involucra

²⁸ Artículo 9 de la Ley N° 18.045 de Mercado de Valores.

negociaciones de la Sociedad que se encuentran pendientes. Los hechos reservados deben versar sobre negociaciones iniciadas y que se llevan a cabo actualmente sobre aspectos esenciales al negocio, cuyo conocimiento público perjudique el interés social (económico) de la compañía.

3.6 Comunicaciones de la compañía

Con el fin de resaltar la transparencia de la compañía, se debe publicar toda aquella información relevante a través de sus distintas plataformas de comunicación y en especial su sitio web. Se valora que se encuentre la siguiente información:

- Ejemplares actualizados de sus estatutos firmados por el gerente, con indicación de la fecha y notaría en que se otorgó la escritura de constitución y la de sus modificaciones, en su caso, y de los datos referentes a sus legalizaciones.
- La memoria (integrada cuando corresponda), el informe de la empresa de auditoría externa y los estados financieros auditados de la sociedad.
- La modificación de los estados financieros.
- Comunicación del derecho a retiro que pueda asistir a los accionistas.
- El acta de la junta de accionistas más reciente.
- Los informes de los evaluadores independientes al día hábil siguiente de recibidos por la Sociedad, en el caso de operaciones entre personas relacionadas que deban ser sometidas a la decisión de la Junta de Accionistas.
- Las opiniones de los directores acerca de la conveniencia de la operación para el interés social, de los reparos u objeciones que hubiese expresado el Comité de Directores, en su caso, así como de las conclusiones de los informes de los evaluadores o peritos.
- Las políticas generales de habitualidad, determinadas por el Directorio de la sociedad, y el acuerdo que establezca dichas políticas o su modificación como hecho esencial.

Adicionalmente, se puede incluir información como los comunicados de prensa, hechos esenciales, presentaciones corporativas, el Código de Ética, el Manual de Gobierno Corporativo, así como también toda aquella información que la administración estime de interés o conveniente. Esta información debe ser actualizada regularmente.

Se recomienda que todo sitio web de la compañía contenga un apartado de Relación con Inversionistas en el cual se informe de los distintos temas de interés para el inversionista.

4. Remuneraciones

4.1 Remuneración del Directorio

De conformidad a la Ley²⁹, los estatutos de cada compañía deberán determinar si los directores serán o no remunerados por sus funciones y en caso de serlo, la cuantía de las remuneraciones será fijada anualmente por la Junta Ordinaria de Accionistas. Cualquier modificación a los planes de compensación también deberá ser materia de Junta.

AFP Cuprum considera como una buena práctica de gobierno corporativo que exista un proceso formal y transparente para establecer los paquetes de remuneraciones y cualquier beneficio de los directores. El nivel de remuneración y compensación, tanto su piso mínimo como máximo, debe ser tal que permita atraer, retener y motivar a los distintos directores, a la vez que esté alineada con la situación económica y financiera de la compañía, y con la maximización del valor de ésta en el largo plazo.

AFP Cuprum analizará caso a caso cada plan de remuneración del Directorio que sea propuesto a la Junta de Accionistas. Sin perjuicio de lo anterior, la remuneración individual de cada director debiera estar en línea con la remuneración de mercado, con la realidad de la compañía y en su totalidad no debe representar un porcentaje excesivo. AFP Cuprum valora la incorporación de una componente variable en el plan de remuneraciones del Directorio que busque alinear sus incentivos con el interés de los accionistas y con la creación de valor en el largo plazo.

Dada la crítica labor que desempeña el Comité de Directores, se valora que cada miembro de este comité tenga una remuneración adicional por cumplimiento de este rol, considerando el número de sesiones del Comité al año. En caso de existir otros Comités, también la asistencia a éstos deberá considerarse para la determinación de la remuneración de cada miembro, todo ello conforme a la realidad y condiciones que enfrenta la respectiva compañía.

4.2 Remuneración de la Administración

Toda compañía debe poseer una estructura de remuneraciones, beneficios u otras ventajas de la Administración capaz de proveer incentivos correctos para la creación de valor en el largo plazo. Esta estructura debe estar estrechamente relacionada con la situación financiera actual de la compañía y debe estar en correspondencia con las remuneraciones de mercado.

Las remuneraciones, tanto en forma individual como en su conjunto, deben estar alineadas con los objetivos de largo plazo de la compañía teniendo en consideración, en todo momento, la maximización de valor de la compañía y el cumplimiento de la estrategia de sostenibilidad que la compañía haya determinado teniendo en cuenta sus circunstancias particulares.

²⁹ Artículo 33 de la Ley N° 18.046 sobre Sociedades Anónimas, en concordancia al artículo 75 del Decreto Supremo N° 702 de 2011, del Ministerio de Hacienda, que aprueba el reglamento de Sociedades Anónimas.

AFP Cuprum estima adecuado que los paquetes de remuneración de la Administración estén compuestos en parte por una remuneración variable que busque alinear sus incentivos con el interés de los accionistas y con la creación de valor en el largo plazo.

AFP Cuprum sostiene que es responsabilidad del Directorio, del Comité de Directores y de cada uno de sus integrantes recabar la información necesaria para establecer los términos específicos de los planes de compensación para ejecutivos. AFP Cuprum valorará de mejor manera los planes de compensaciones propuestos por el Comité de Remuneraciones del Directorio, o el Comité que cumpla este rol, cuando dicho Comité esté compuesto mayoritariamente por directores independientes y, además, no se contravenga ninguno de los planteamientos presentados en este documento.

4.3 Compensaciones e Incentivos

Dentro de los distintos planes de compensación podemos señalar:

- i. Compensaciones sobre utilidades: AFP Cuprum no objeta este tipo de planes de compensación cuando se establecen como porcentaje de la utilidad del ejercicio – o un promedio móvil de ejercicios – o cuando se establecen como porcentaje del exceso de utilidades sobre cierto valor mínimo de algún indicador apropiado (e.j. X% del exceso de utilidades por sobre un Y% de ROE). No obstante, AFP Cuprum podría cuestionar este tipo de compensación cuando juzgue que no se han establecido los resguardos necesarios para minimizar potenciales efectos negativos de este tipo de planes. Por ejemplo, es necesario evitar la generación de incentivos perversos, poner cuidado en posibles distorsiones generadas por resultados volátiles en empresas cíclicas y valorar correctamente ex-ante todos los posibles escenarios de esta clase de planes de compensación. Además, se debe tener cuidado con los indicadores sobre los que se construye este tipo de planes debido a que pueden ser susceptibles a ser artificialmente alterados. Por otro lado, las utilidades no recurrentes producidas por eventos extraordinarios no deben ser incluidas en la estimación de esta clase de compensaciones.
- ii. Compensaciones sobre dividendos: AFP Cuprum no apoya este tipo de política porque podría generar incentivos perversos contrarios a la maximización del valor de la compañía en el largo plazo.
- iii. Acciones: AFP Cuprum evaluará aquellos casos en que una parte de la remuneración a los directores y ejecutivos se base en acciones de la compañía. Con ello se busca un mejor alineamiento entre los intereses de los directores y/o ejecutivos y los intereses de todos los accionistas.
- iv. Opciones sobre acciones (Stock options): AFP Cuprum no objeta su uso como método de incentivos a directores y ejecutivos, en la medida que se estudie cuidadosamente su uso³⁰, en el caso

³⁰ Algunos incentivos perversos pueden originarse en la naturaleza asimétrica de las opciones. Por ejemplo, se debe controlar la posibilidad que el beneficiario de la opción aumente maliciosamente la volatilidad del activo subyacente con el objetivo de maximizar el valor de la opción, volatilidad que puede resultar costosa para los accionistas.

particular de cada compañía, al ser instrumentos complejos. Esto porque las *stock options*, si bien pueden ser una herramienta efectiva para alinear incentivos, son también costosas para los accionistas pues aumentan el número de acciones de la compañía, diluyendo el valor de las acciones existentes. En caso de utilizarse, se debe considerar la aprobación del incentivo por parte de los accionistas de conformidad a la normativa vigente y la correcta información al mercado.

AFP Cuprum considera una buena práctica que, en caso de que un Director o ejecutivo abandone la compañía, todas las acciones que haya obtenido como remuneración, sea directamente o por medio de opciones, tengan un periodo restringido de al menos un año para su venta desde la salida del Director o ejecutivo.

5. Protección de accionistas minoritarios frente a procesos de ventas, fusiones, adquisiciones y otros procesos de reestructuración empresarial

AFP Cuprum cree que la mejor protección de los intereses de los accionistas minoritarios frente a un proceso de reestructuración empresarial se logra asegurando que todos los accionistas sean tratados de igual manera, cualquiera sea la causa de tal evento y entregando al Directorio actual y/o al Comité de Directores el tiempo y los recursos suficientes para cumplir con sus deberes legales y evaluar si existen mejores alternativas que maximicen el valor para todos los accionistas.

AFP Cuprum se opone a cualquier tipo de adquisición de acciones por parte del controlador a un grupo específico de accionistas y a un precio sobre el de mercado. También se opone a cualquier posible acuerdo abusivo que beneficie económicamente al controlador en perjuicio de los demás socios y sin que el acuerdo reporte un beneficio a la sociedad³¹. Estas operaciones deben ser abiertas en las mismas condiciones para todos los accionistas de la compañía, conforme lo señala la normativa vigente³².

Siempre en cumplimiento de la normativa vigente, AFP Cuprum recomienda, como buen proceder de gobierno corporativo, que todo Directorio se pronuncie por escrito previamente sobre los planes internos de protección de los derechos de los accionistas minoritarios.

6. Juntas de Accionistas y Votación

Las Juntas de Accionistas, como órgano social soberano a través del cual se articula el derecho del accionista a intervenir en la toma de decisiones esenciales de la sociedad, deben posibilitar del modo

³¹ Artículo 134 bis de la Ley N° 18.046 sobre Sociedades Anónimas.

³² Contenida principalmente en la Ley N° 18.045 de Mercado de Valores, en especial en sus Títulos IV de transacciones sobre valores de oferta pública, IX de la información en la obtención de control y XXV de la Oferta Pública de Adquisición de Acciones.

más eficaz esa participación, facilitando la representación del accionista que no puede concurrir a la misma y la expresión de sus intereses a través del derecho de voto.

Las Juntas de Accionistas debieran disponer de los medios que permitan a todo accionista ejercer su derecho a votar. Para lograr este cometido, la compañía debe hacer llegar con la suficiente antelación toda aquella información relevante para que los accionistas puedan llegar bien informados a la instancia.

Dentro de la información relevante se valora la información concerniente a:

- Posibles cambios dentro del Directorio.
- Remuneraciones propuestas para el Directorio.
- Informe de materias a tratar y propuesta de votos.
- Se recomienda que los sistemas de votación sean acordes con los avances tecnológicos actuales. Es por esta razón que AFP Cuprum apoya toda iniciativa conducente a permitir la votación electrónica a distancia, siempre que se garantice la fidelidad, inalterabilidad y confidencialidad del ejercicio del voto, todo ello enmarcado dentro de la legalidad vigente.

AFP Cuprum valora especialmente la publicación de una minuta detallada con las propuestas de forma previa a la Junta, que contenga información tal que permita a los accionistas e inversionistas llegar a dicha instancia con una preparación mayor.

Finalmente, con el objeto de ejercer sus derechos de información y voto sobre la compañía de forma adecuada, los accionistas deben tener en cuenta las siguientes responsabilidades:

- Garantizar que el derecho de obtener información acerca de la compañía no afecte la habilidad de la misma para competir en el mercado.
- Garantizar que el derecho a influir en las decisiones de la compañía no se traducirá en un obstáculo para las operaciones de ésta.
- Conocer que la influencia en la toma de decisiones de la compañía se transforma en hechos y actuaciones que, en el largo plazo, deben estar acordes con el interés económico de todos los accionistas de ésta.

7. Sostenibilidad

La sostenibilidad es uno de los pilares fundamentales de la estrategia de AFP Cuprum. La estrategia de la compañía tiene un enfoque integral, que busca maximizar la rentabilidad de los fondos de pensiones y, a la vez, minimizar los riesgos, incluyendo todos aquellos que sean materiales para la continuidad de las inversiones como lo pueden ser aspectos medioambientales, sociales, de cambio climático y de gobierno corporativo.

En este contexto, el marco de gobierno corporativo debe proporcionar incentivos para las empresas y sus inversionistas a tomar decisiones de financiación e inversión, así como a gestionar sus riesgos, de forma que contribuya a la sostenibilidad y resiliencia de la compañía.

AFP Cuprum valora el desarrollo de planes acordes con la estrategia de sostenibilidad de la organización y la industria, así como mecanismos y herramientas de medición y monitoreo, en la medida que sean materiales para la continuidad de la compañía, teniendo en cuenta sus circunstancias particulares, tales como:

- El impacto ambiental de los productos y operaciones de la compañía.
- El impacto social en la comunidad de las estrategias y decisiones de la compañía.
- Prácticas laborales justas para todos los empleados de la empresa.
- Capacitación y desarrollo de los empleados de la organización.
- Políticas y mecanismos claros de cumplimiento de la regulación laboral, medioambiental, de protección al consumidor, de libre competencia, tributaria, anticorrupción nacional y extranjera, al suelo, sobre la comunidad, de sociedades anónimas y de mercado de valores, entre otras.
- Mecanismos que permitan, en caso de enfrentar contingencias, ser capaz de reaccionar y mitigar, reducir o eliminar posibles riesgos, o las consecuencias negativas en caso de materialización de alguno, cuya ocurrencia podría afectar los negocios de la empresa.

DOCUMENTOS RELACIONADOS

- Política de Inversiones y Solución de Conflictos de Interés
- Documento de Expectativas de divulgación por parte de emisores de valores chilenos para un adecuado análisis de factores ASG
- Compendio de buenas prácticas de Gobierno Corporativo