

24 de marzo de 2020
9:00 a 10:30 hrs (hora Santiago, Chile)

Presentadora: Fanny Tora, Head of South American Markets, Vigeo Eiris.

Medio: Zoom, presentación online, 149 personas conectadas en hora punta de transmisión.

Sesión de preguntas y respuestas (Q&A)
Lanzamiento de Estudio de Gobierno Corporativo 2020:
Desempeño de Empresas Latinoamericanas



Pregunta 1: ¿cómo se incorpora en la evaluación el tema controversias? Esto, a propósito que llama la atención en el top 10 Graña y Montero.

Respuesta: El tema controversias: se evalúa el nivel de severidad, gravedad y frecuencia de los casos identificados. El caso de Graña y Montero fue un caso muy fuerte e importante pero también se evalúa la reacción de la empresa. Si se meten hoy en la página web de Graña y Montero, verán que lo primero que aparece es una frase que dice “Ya no somos Graña y Montero. Estamos construyendo una nueva compañía, para asegurar que lo que pasó, jamás vuelva a suceder.” Lo que se busca ahí es evaluar que tan fuertes y robustos son los mecanismos de corrección que la empresa implementa porque esto hace la diferencia. Les doy otro ejemplo: en tema de corrupción. Transparency Internacional, ONG independiente especializada en tema de prevención de la corrupción considera que unos de los *best performers* en cuanto a prevención de la corrupción son Siemens y Alstom, dos empresas con prácticas de corrupción demostradas. En el caso de Siemens, casi quebró por temas de corrupción estructural instalada en sus operaciones con muchos impactos en el mundo entero. Estas dos empresas han sido capaces de transformar esto en una oportunidad para desarrollar las mejores prácticas de prevención que existen hoy en el mundo.

Pregunta 2: ¿podrías explicar en detalle el criterio de independencia aplicado por Vigeo Eiris?

Respuesta: Para ser sincera, no me sé todos los criterios de memoria. Son los criterios más exigentes a nivel internacional y que están basados en lineamientos del Reino Unido y de Estados Unidos.

Como ejemplo, un criterio que aplicamos y que no se aplica por las empresas chilenas es la duración de un director o una directora en un Directorio. Vigeo Eiris considera que a partir de 9 años en el mismo directorio el director ya no es independiente.

NOTA: Complementamos la respuesta anterior con la siguiente información:

Los principales criterios de independencia de los directores aplicados por Vigeo Eiris son: no haber sido miembro del Directorio más 9 años consecutivos o acumulados; no ser ejecutivo de la empresa o no haber sido ejecutivo de la empresa dentro de los 5 últimos años; no recibir acciones con opción de compra como compensación; no poseer o representar más del 3% de las acciones de la empresa.

Pregunta 3: ¿podrías detallar o explicar cómo se evalúa que los criterios ASG sean considerados e influyan en la remuneración de altos ejecutivos? Si pudieras referirte a si estos criterios debiesen ser una parte importante de la remuneración de este tipo de ejecutivos.

Respuesta: La forma de incluirlos es simple y parecida a lo que se ha hecho toda la vida con otros criterios. La empresa se va a fijar una meta a medio-largo plazo, va a decir por ejemplo para una empresa del rubro de la energía que, de aquí a 5 años, pretende tener el 50 % de su generación de energía a través de fuentes renovables. Eso debería movilizar a toda la empresa. También puede tener otro indicador que sea de rotación de empleados porque quiere disminuir la rotación de sus empleados a nivel grupo. Estos dos indicadores se van a calcular todos los años, se verá su evolución. Estos indicadores pueden entrar en un sistema de diseño de remuneración de altos ejecutivos. Se arma un plan en el cual se indica que en el próximo año se quiere llegar a 10%, al año siguiente a 25%, al año subsiguiente a 30%, etcétera y si se cumple, los altos ejecutivos tienen un tipo de bono relacionado y si no se cumple no lo cobran. Es bastante simple.

Si estos criterios debiesen ser una parte importante de la remuneración de este tipo de ejecutivos, entramos en un tema más subjetivo y que puede diferir mucho de un mercado a otro, de un país a otro, de un sector de actividad a otro. La idea es no hacer todo un sistema de remuneración nuevo. Hoy en día los altos ejecutivos tienen bono por desempeño. La idea es que estos bonos también dependan de logros y metas en aspectos ASG.

Pregunta 4: si pudieras referirte a efectividad de NCG 385 y su impacto en Gob Corp en Chile: ¿cuál sería el rol del regulador, no solo en Chile, sino en los 5 países del Estudio, para “mover” al mercado en este tema?

Respuesta: Hay detalle de esto en el estudio y luego cuando entraremos en hallazgos por aspectos de evaluación, me voy a referir a las normativas locales para explicar o dar luces de desempeño a nivel país.

Pregunta 5: por favor, ¿puedes explicar o profundizar en los estándares internacionales utilizados en el Estudio? ¿Tiene un componente de ajuste al contexto Latinoamericano?

Respuesta: En el estudio está el detalle de todos los textos que utilizamos. La gran mayoría son textos internacionales como de la OCDE y de Pacto Global. El ajuste al contexto latinoamericano en términos de exigencia o de lo que se busca como buena práctica, es decir lo que sería el 100 entre el 0 y el 100, está definido por los textos internacionales. Hemos visto algunos ejemplos de donde la regulación ayuda al mercado a subir sus prácticas y eso evidentemente es el caso en todos los países del mundo.

Pregunta 6: en cuanto a tema de diversidad de género en el Directorio, ¿se evalúa lo que las propias empresas evaluadas declaran en lo referido a sus políticas formales aprobadas sobre inclusión / paridad? ¿Y la diversidad se mide solo por género o se incluyen otras variables como edad, experiencia sectorial, profesiones, etc?

Respuesta: Se incluyen una serie de criterios, de los cuales mencioné algunos. Les mostré sólo el KPI de género, pero se mira también el tema de la edad, de la experiencia sectorial, de la profesión y de la experiencia país.

Recuerdo que una empresa que llegamos a asesorar en tema de Gobierno Corporativo, empresa chilena que generaba más de la mitad de sus ventas en Brasil, y el Directorio estaba compuesto solamente de personas chilenas que no habían tenido ningún tipo de experiencia profesional en Brasil, y además en este momento Brasil estaba con problemas de devaluación de la moneda. No tenían nadie en el Directorio que pudiera darles luces de lo que estaba pasando en Brasil, como se podía proyectar ahí, como se podía abordar, etc.

Estos también son criterios de diversidad que son importantes de abordar y de tener en el Directorio. Cada empresa sabrá exactamente cuales son las habilidades que necesita en su Directorio.

En referencia a si se evalúan lo que las propias empresas declaran, los analistas de Vigeo Eiris buscan información pública de las empresas, hacen preguntas directamente a las empresas y, como bien se llaman analistas: analizan. O sea que no hace falta que una empresa comunique algo tal cual para que esté tomado en cuenta, se buscan detalles, respaldos, como mencioné en algún momento, si una empresa dice “este director es independiente”, no por eso el analista lo va a considerar independiente, va a evaluar cuales son los criterios de independencia y va a dar su evaluación del nivel de independencia. Esto es una regla general de evaluación.

NOTA: Complementamos la respuesta anterior con la siguiente información:

Hablando de la diversidad de experiencia de los directores, también valoramos que los directores tengan experiencia en temas Ambientales y Sociales asociados al rubro de la empresa. Esto puede ser conocimiento académico o habilidades profesionales. Que los miembros del directorio tengan experiencia en temas ASG ciertamente ayuda a que estos temas estén integrados en la estrategia de la empresa.

También valoramos la presencia de representantes de los empleados en el directorio, una práctica bastante común en Europa, ya que son grupos de interés de alta importancia para la empresa.

Pregunta 6: en cuanto a mecanismo de alerta para accionistas, ¿se ha evaluado en el Estudio si las empresas utilizan estos mecanismos para informar a los accionistas en caso de problema o controversia?

NOTA: Complementamos la respuesta anterior con la siguiente información:

Para responder a las controversias, no se ha observado que muchas empresas tienden a comunicar muy proactivamente o directamente a sus accionistas, más bien son reactivas a las preocupaciones de ellos, y hacen eventualmente comunicados de prensa. Aún así, se valora que las empresas comuniquen su estrategia ASG a los inversionistas y accionistas (durante *roadshows*, juntas anuales de accionistas, etc.), instancias que pueden aprovechar para comunicar también acerca de las lecciones aprendidas de controversias.

Pregunta 7: si pudieras profundizar en la lógica de una acción un voto y los efectos positivos que esta política tiene. También explicar o mencionar si el Estudio evalúa el comportamiento de los accionistas controladores o mayoritarios en relación a los accionistas minoritarios.

La lógica del principio “una acción = un voto” es básicamente respecto de los derechos de los accionistas de forma un poco básica, es decir, que cada accionista por tener una parte del capital de la empresa debe poder tener la misma parte de poder -en este caso de voto- sobre su estrategia, y esto está recomendado por textos internacionales.

En relación al comportamiento de los accionistas controladores con los accionistas minoritarios, hemos visto que algún punto de atención en el estudio es el comportamiento del accionista mayoritario con la empresa, es decir si existe algún comité que revisa las transacciones entre sus accionistas y la empresa.

NOTA: Complementamos la respuesta anterior con la siguiente información:

Existen otros mecanismos de salvaguarda de las transacciones con accionistas mayoritarios, por ejemplo, el hecho de revisar dichas transacciones en reuniones del directorio donde los representantes del accionista mayoritario no pueden votar. También, el hecho que el directorio esté compuesto de una mayoría de directores independientes es una forma de salvaguardar este tipo de transacción, y resguardar los derechos de los accionistas minoritarios.

Pregunta 8: ¿en el Estudio se ha incorporado la visión de los inversionistas institucionales sobre la información ASG que publican las empresas?

La persona que hizo la pregunta es quizá de Chile y se refiere a la NCG 386, que está ahora en consulta y que busca fomentar la publicación de información ASG de cara a los inversionistas.

Habrán visto que en cada uno de los aspectos de evaluación (Directorio, Auditoría, Accionistas, y Remuneración de los Altos Ejecutivos), siempre hay un componente ASG (inclusión de tema ASG en la remuneración, inclusión de temas ASG en las reuniones de los Directorios, inclusión de temas ASG en los sistemas de auditorías y controles internos). Entonces se busca la incorporación de estos aspectos ASG de forma transversal.

Esta pregunta me permite precisar que acá, lo que se evalúa es solo la G (Gobierno Corporativo) de ASG, este estudio es sobre Gobernanza. Las evaluaciones que hace Vigeo Eiris no son solamente

sobre Gobernanza, son sobre temas Ambientales, Sociales y de Gobernanza. Aquí hicimos un extracto solamente de la parte Gobernanza de las empresas para sacar este Estudio, por lo tanto, la evaluación de cual es la calidad de la información ASG que publica la empresa se va a visibilizar más en la evaluación ASG completa.

Pregunta 9: Si pudieras profundizar en cómo se evalúa en el Estudio el rol, estructura, funcionamiento del Comité de Auditoría existente en el Directorio.

Respuesta: Hay una serie de atribuciones que se busca que tenga el Comité de Auditoría en términos, por ejemplo, de supervisión de control interno. En términos por ejemplo de relaciones con los auditores externos. Hay una serie de aspectos ahí que se evalúan, cuyo detalle está en el Estudio (página 18).

Pregunta 10: Sabemos que el Estudio evalúa solamente a empresas de Latinoamérica, pero ¿podrías mencionar o entregar tu opinión sobre el rango de puntajes en los que, de acuerdo a Vigeo Eiris, se ubican las empresas de Estados Unidos y Europa?

Respuesta: Así es. Muy al ojo, yo les diría que entre 20 a 30 puntos más en promedio. Eso es muy, muy al ojo. En el Estudio igual en algunas partes hay referencias del promedio de otras regiones, o del promedio mundial. También lo mencioné para algunos últimos aspectos de evaluación, pero en el Estudio está en otros. Pero en general yo les diría que, en nivel de independencia de los directores, mucho mayor en Estados Unidos, también naturalmente porque muchas empresas allá no tienen accionistas mayoritarios, sino que tienen el capital repartido entre muchos accionistas que son todos minoritarios, naturalmente hay muchos más directores independientes. En temas de género, también son temas bastante culturales y de largo aliento, en Estados Unidos y en Europa está mejor, pero tampoco está así como muy bien instalado. En temas de remuneración hay bastante más transparencia, sí.

Pregunta 11: ¿Podieras entregarnos tu opinión o darnos alguna referencia que permita revisar la existencia de un Estudio que evidencie la relación entre un buen desempeño ASG y el buen desempeño económico de las empresas?

Respuesta: Miles, miles. Se los dejamos en las respuestas a las preguntas que vamos a enviar después, con mucho gusto.

NOTA: Complementamos la respuesta anterior con la siguiente información:

Dentro de los estudios que evidencien la relación entre el desempeño ASG y el desempeño económico, recomendamos los siguientes:

- Un estudio de *Bank of America* que demuestra que las empresas que toman en cuenta factores ASG presentan un mejor desempeño que las empresas que no lo hacen: <https://about.bankofamerica.com/en-us/what-guides-us/esg-a-z-report.html#fbid=TWppO7DHh87>
- Un estudio publicado en el *Journal of Sustainable Finance & Investment*, que compara 2,000 estudios publicados sobre ese tema: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2699610

- Un artículo de AXA Investment Managers que destaca varios artículos de investigación académica que demuestran la correlación positiva entre desempeño ASG y desempeño financiero:
https://realassets.axa-im.com/content/-/asset_publisher/x7LvZDsY05WX/content/esg-and-financial-returns-the-academic-perspective/23818
- Un artículo de Moody's:
https://www.moody's.com/research/Moodys-Generating-value-in-values-investing-ESG-a-new-growth--PBC_1215090
- Un artículo de S&P:
https://www.spglobal.com/_assets/documents/ratings/the-esg-advantage-exploring-links-to-corporate-financial-performance-april-8-2019.pdf

Anexo: Agradecimientos

Como un reconocimiento a todas personas e instituciones que hicieron posible la realización de esta actividad, incluimos en este documento el feedback de las personas que se conectaron a la transmisión vía Zoom:

User: Daniwinicki

"Felicitaciones Fanny y equipo! Excelente aporte"

User: rafaeldelahaza

"Muchas gracias. Muy buena presentación"

User: Tomas

"Muy buen trabajo, felicitaciones a sus autores"

User: Tamara

"Felicitaciones a todos, excelente estudio"

User: ivonne.schencke

"Muchas gracias, muy interesantes las conclusiones"

User: Priscila Cabrera

"Excelente investigación, muchas gracias por darlo a conocer!!!"

User: Agustina Errázuriz T.

"Muy bueno el estudio. Gran exposicion. Además muy buena calidad"

User: Uwe Hasseldieck

"Muchas gracias. Gran trabajo! vemos que hay bastante por avanzar aún."

User: iPhone de Maria Ignacia

"Muy buen estudio, gracias por el esfuerzo de hacerlo por zoom. Espero el estudio, saludos."

User: Evelyn Johana Riquelme Aguilera

"muchas gracias por la presentación."

User: Joaquín Grez

"Gracias muy interesante y esperados el estudio, felicitaciones"

User: Jocelyn Black

"Muchas gracias me encantaría contar con las mejores prácticas que comentaron y como se implementa una remuneración con ASG. gracias felicitaciones"

User: catalina gonzalez

"Muchas gracias Fanny por la presentación, muy interesante, felicitaciones a todos el equipo!"

User: Juan Pablo Borquez

"Felicitaciones y muchas gracias."

User: Ivonne Munden

"gracia Fanny y German H. por la invitación como siempre un lujo este informe . esperamos el envío del PDF."

User: Pedro Pablo Fernandez

"Muchas gracias Fanny, muy buena investigación!!! Esperaremos el informe para leerlo en detalle"

User: Isabela Klemes - Enel Chile

"Felicitaciones y muchas gracias a todos!!!"

User: Agustina Errázuriz T.

"Gracias Fanny"

User: Patricia

"Muchas gracias por la presentacion, excelente."

User: patricia guajardo

"Excelente"

User: MROJASM

"Muchas gracias!! muy interesante! Felicitaciones y esperamos el reporte"

User: P Diaz

"Muchas graciasFelicitaciones a los autores"