
PARÁMETROS DE EVALUACIÓN DE PRÁCTICAS DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO ¹

Aquellas empresas listadas en la Bolsa de Valores de Lima (BVL) que tengan interés en ser reconocidas por la BVL como empresas que adoptan en un nivel adecuado las prácticas de buen gobierno corporativo, deberán remitir en forma voluntaria a la BVL, un documento donde la empresa autocalifique su nivel de adopción de dichas prácticas. La autocalificación deberá ser validada por una empresa consultora que haya sido previamente acreditada por la BVL para realizar esta función.

Se considerará como “Autocalificación” a las respuestas otorgadas en la evaluación subjetiva de la Sección Primera, contenida en el cuestionario “Información sobre el Cumplimiento de los Principios de Buen Gobierno para las Sociedades Peruanas”, documento que la Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores – CONASEV exige se anexe a la memoria anual que deben presentar las empresas listadas en bolsa, a partir del ejercicio 2004.

Las respuestas registradas en la “Autocalificación” serán evaluadas por las empresas consultoras (acreditadas por la BVL) siguiendo los siguientes parámetros de valuación:

Principio 1

No se debe incorporar en la agenda asuntos genéricos, debiéndose precisar los puntos a tratar de modo que se discuta cada tema por separado, facilitando su análisis y evitando la resolución conjunta de temas respecto de los cuales se puede tener una opinión diferente.

La agenda elaborada para la Junta debe ser comunicada con anticipación a través de un medio de comunicación masivo. El contenido de la agenda debe ser comparado con los puntos tratados en la reunión y consignados en el acta de la Junta realizada, debiendo coincidir exactamente.

La existencia de un punto genérico como por ejemplo “Otros puntos a tratar por el Área de Administración y Finanzas o por el Área Legal” se considerará como diferencia entre la agenda y los puntos tratados en la reunión.

Criterios de valuación:

- Los asuntos incorporados en la agenda coinciden con los puntos consignados en las actas en el 49% o menos de las Juntas realizadas en el último año y se discuten por separado. (Puntaje: 0)
- Los asuntos incorporados en la agenda coinciden con los puntos consignados en las actas del 50% a 64% de las Juntas realizadas en el último año y se discuten por separado. (Puntaje: 1)
- Los asuntos incorporados en la agenda coinciden con los puntos consignados en las actas del 65% a 79% de las Juntas realizadas en el último año y se discuten por separado. (Puntaje: 2)
- Los asuntos incorporados en la agenda coinciden con los puntos consignados en las actas del 80% a 95% de las Juntas realizadas en el último año y se discuten por separado. (Puntaje: 3)
- Los asuntos incorporados en la agenda coinciden con los puntos consignados en las actas de más del 95% de las Juntas realizadas en el último año y se discuten por separado. (Puntaje: 4)

Principio 2

¹ La BVL se reserva el derecho de modificar este documento en el momento que lo crea conveniente

El lugar de celebración de las Juntas Generales se debe fijar de modo que se facilite la asistencia de los accionistas a las mismas

Las Juntas deben realizarse en localidades en donde facilite la asistencia de la mayor tenencia accionaria.

Criterios de valuación:

- El lugar de celebración de la Junta es en una localidad en la que se encuentran menos del 67% de la tenencia accionaria. (Puntaje: 0)
- El lugar de celebración de la Junta es en una localidad en la que se encuentran entre el 67% y 69% de la tenencia accionaria. (Puntaje: 1)
- El lugar de celebración de la Junta es en una localidad en la que se encuentran entre el 70% y 79% de la tenencia accionaria. (Puntaje: 2)
- El lugar de celebración de la Junta es en una localidad en la que se encuentran entre el 80% y 94% de la tenencia accionaria. (Puntaje: 3)
- El lugar de celebración de la Junta es en una localidad en la que se encuentran más del 95% de la tenencia accionaria. (Puntaje: 4)

Principio 3

Los accionistas deben contar con la oportunidad de introducir puntos a debatir, dentro de un límite razonable, en la agenda de las Juntas Generales. Los temas que se introduzcan en la agenda deben ser de interés social y propio de la competencia legal o estatutaria de la Junta. El Directorio no debe denegar esta clase de solicitudes sin comunicar al accionista un motivo razonable

El Estatuto, Reglamento Interno, Manual u otro documento similar aprobado formalmente por la Junta General de Accionistas o el Directorio, debe considerar algún tipo de mecanismo que permita a los accionistas incorporar puntos a debatir más allá de lo dispuesto por la Ley General de Sociedades.

Criterios de valuación:

- No existe ningún mecanismo implementado en el Estatuto, Reglamento Interno, Manual u otro documento similar que permita al accionista incorporar puntos a debatir en las Juntas. (Puntaje: 0)
- Se permite al accionista incorporar puntos a debatir en las Juntas, pero el mecanismo no se encuentra definido formalmente. (Puntaje: 1)
- El Estatuto, Reglamento Interno, Manual u otro documento similar comprende en sus artículos el mecanismo que permite a los accionistas incorporar puntos a debatir en las Juntas. (Puntaje: 2)
- El Estatuto, Reglamento Interno, Manual u otro documento similar comprende en sus artículos el mecanismo que permite a los accionistas incorporar puntos a debatir en las Juntas, pero no se comunica cuando se deniega su inclusión en la agenda. (Puntaje: 3)
- El Estatuto, Reglamento Interno, Manual u otro documento similar comprende en sus artículos el mecanismo que permite a los accionistas incorporar puntos a debatir en las Juntas y se comunica cuando se deniega su inclusión en la agenda. (Puntaje: 4)

Principio 4

El estatuto no debe imponer límites a la facultad que todo accionista con derecho a participar en las Juntas Generales pueda hacerse representar por la persona que designe

Verificar en el Estatuto, Reglamento Interno u otro documento similar si los artículos relacionados con las representaciones imponen algún tipo de restricción en cuanto asistencia y voto. Se busca total libertad para la delegación.

Criterios de valuación:

- El Estatuto, Reglamento Interno u otro documento similar, en los artículos relacionados con representaciones impone algún tipo de restricción en cuanto asistencia y voto. (Puntaje: 0)
- El Estatuto, Reglamento Interno u otro documento similar, en los artículos relacionados con representaciones no impone ningún tipo de restricción en cuanto asistencia y voto. (Puntaje: 4)

Principio 5

Es recomendable que la sociedad emisora de acciones de inversión u otros valores accionarios sin derecho a voto, ofrezca a sus tenedores la oportunidad de canjearlos por acciones ordinarias con derecho a voto o que prevean esta posibilidad al momento de su emisión.

Verificar que en el prospecto o en el Estatuto Social, se indique la posibilidad de canje por acciones con derecho a voto al término de un periodo determinado. Se busca una acción un voto.

Criterios de valuación:

- El prospecto o las acciones de inversión u otros valores accionarios sin derecho a voto no especifican la posibilidad de cambio por acciones con derecho a voto. (Puntaje: 0)
- La empresa sin que esté estipulado en un prospecto ha realizado un proceso voluntario de canje de las acciones de inversión u otros valores accionarios sin derecho a voto por acciones con derecho a voto. (Puntaje 2)
- El prospecto o las acciones de inversión u otros valores accionarios sin derecho a voto especifican la posibilidad de cambio por acciones con derecho a voto luego de un periodo determinado. (Puntaje: 4)

Principio 6

Se debe elegir un número suficiente de directores capaces de ejercer un juicio independiente, en asuntos donde haya potencialmente conflictos de intereses, pudiéndose, para tal efecto, tomar en consideración la participación de los accionistas carentes de control. Los directores independientes son aquellos seleccionados por su prestigio profesional y que no se encuentran vinculados con la administración de la sociedad ni con los accionistas principales de la misma.

Se contará como directores independientes a aquellos directores que han cumplido con un proceso de selección formal, en el cual se ha evaluado su capacidad profesional y prestigio, así como que su capacidad y especialidad estén alineadas a los *value drivers* del negocio. Un Director no debería estar vinculado al o a los accionistas.

Criterios de valuación:

-
- No existen directores independientes como miembros del Directorio. (Puntaje: 0)
 - Existe al menos un director independiente como miembro del Directorio. (Puntaje: 1)
 - El número de directores independientes representa entre el 30% y 39% del total de miembros del Directorio. (Puntaje: 2)
 - El número de directores independientes representa entre el 40% y 49% del total de miembros del Directorio y existe al menos uno que representa a las minorías. (Puntaje: 3)
 - El número de directores independientes representa el 50% o más del total de miembros del Directorio y existe al menos uno que representa a las minorías. (Puntaje: 4)

Principio 7

Si bien, por lo general las auditorías externas están enfocadas a dictaminar información financiera, éstas también pueden referirse a dictámenes o informes especializados en los siguientes aspectos: peritajes contables, auditorías operativas, auditorías de sistemas, evaluación de proyectos, evaluación o implantación de sistemas de costos, auditoría tributaria, tasaciones para ajustes de activos, evaluación de cartera, inventarios, u otros servicios especiales. Es recomendable que estas asesorías sean realizadas por auditores distintos o, en caso las realicen los mismos auditores, ello no afecte la independencia de su opinión. La sociedad debe revelar todas las auditorías e informes especializados que realice el auditor.

Se debe informar respecto a todos los servicios que la sociedad auditora o auditor presta a la sociedad, especificándose el porcentaje que representa cada uno, y su participación en los ingresos de la sociedad auditora o auditor.

En caso de que la Firma de Auditoría haya prestado servicios profesionales de asesoría o consultoría en los aspectos tratados en este principio, se considerará como un servicio realizado por auditores distintos, si estos servicios han sido prestados por un equipo de trabajo diferente al que realiza la auditoría externa enfocada a dictaminar información financiera, lo cual puede ser con una declaración de la Firma auditora en la que demuestre que los equipos son diferentes.

Criterios de valuación:

- La empresa no contrata auditorías externas distintas a la que dictaminó la información financiera (Puntaje: 0)
- Se contrata al auditor externo para prestar servicios que pueden afectar su independencia de opinión, ya que dichos servicios son realizados por profesionales que a su vez integran el equipo de auditoría externa. (Puntaje: 1)
- Se contrata al auditor externo quien a través de un equipo/empresa distinta presta servicios de asesoría en los aspectos contemplados en el presente principio, y siempre que se revele detalladamente las auditorías externas especiales que brinde a la sociedad.(Puntaje: 2)
- Se contrata a auditores externos para labores distintas a la auditoría financiera. Estos auditores externos son distintos y no relacionados a la empresa que dictamina los EEFF, pero no hay información sobre el total de servicios prestados ni sobre el % que representa cada uno y su % en los ingresos de la sociedad auditora. (Puntaje: 3)
- Se contrata a auditores externos para labores distintos a la auditoria financiera. Estos auditores externos no están relacionados con la empresa que dictamina los EEFF y se cuenta con información sobre el total de servicios prestados, así como sobre el % que representa cada uno y su % en relación con los ingresos de la sociedad auditora. (Puntaje: 4)

Principio 8

La atención de los pedidos particulares de información solicitados por los accionistas, los inversionistas en general o los grupos de interés relacionados con la sociedad, debe hacerse a través de una instancia y/o personal responsable designado al efecto.

Verificar en el Estatuto, Reglamento Interno u otro documento similar la existencia de un Comité o una Gerencia encargada de la atención de este tipo de pedidos, la misma que deberá haber realizado funciones y reportado al Directorio.

Criterios de valuación:

- No se cuenta con una instancia y/o personal designado para la atención de pedidos de información de los accionistas, inversionistas y grupos de interés. (Puntaje: 0)
- Se cuenta con la instancia y personal designado para la atención de estos pedidos, pero sólo se verifica ello en el papel, no hay nombramiento de personal a cargo ni atenciones verificables. (Puntaje: 2)
- Existe la instancia o personal designado, verificable en Estatuto, reglamento interno o similar.(Puntaje 3)
- La persona o personas a cargo han realizado actividades en el sentido del principio. (Puntaje: 4)

Principio 9

Los casos de duda sobre el carácter confidencial de la información solicitada por los accionistas o por los grupos de interés relacionados con la sociedad deben ser resueltos. Los criterios deben ser adoptados por el Directorio y ratificados por la Junta General, así como incluidos en el estatuto o reglamento interno de la sociedad. En todo caso la revelación de información no debe poner en peligro la posición competitiva de la empresa ni ser susceptible de afectar el normal desarrollo de las actividades de la misma.

Verificar en el Estatuto, Reglamento Interno u otro documento similar la existencia de artículos que establezcan los criterios de confidencialidad de la información a ser revelada a accionistas, inversionistas y a los grupos de interés, así como los mecanismos para solucionar los casos en que se presenten dudas, lo cual podrá ser complementado con la firma de un acuerdo de confidencialidad que establezca los mecanismos legales a seguir en caso se revele información confidencial.

Criterios de valuación:

- El Estatuto, Reglamento Interno u otro documento similar no especifica los criterios de confidencialidad de la información. (Puntaje: 0)
- El Estatuto, Reglamento Interno u otro documento similar no especifica los criterios de confidencialidad de la información, pero se firman acuerdos de confidencialidad previo a la entrega de información a los accionistas, inversionistas y grupos de interés. (Puntaje: 1)
- El Estatuto, Reglamento Interno u otro documento similar especifica los criterios de confidencialidad de la información a ser entregada a accionistas, inversionistas y grupos de interés. (Puntaje: 2)
- El Estatuto, Reglamento Interno u otro documento similar especifica los criterios de confidencialidad de la información a ser entregada a accionistas, inversionistas y grupos de interés, así como los mecanismos para resolver los casos de duda. (Puntaje: 3)
- El Estatuto, Reglamento Interno u otro documento similar especifica los criterios de confidencialidad de la información a ser entregada a accionistas, inversionistas y grupos de interés, así como los mecanismos para resolver los casos de duda. Asimismo, se firman

acuerdos de confidencialidad en forma previa a la entrega de la información. (Puntaje: 4)

Principio 10

La sociedad debe contar con auditoría interna. El auditor interno, en el ejercicio de sus funciones, debe guardar relación de independencia profesional respecto de la sociedad que lo contrata. Debe actuar observando los mismos principios de diligencia, lealtad y reserva que se exigen al Directorio y la Gerencia.

Además de la existencia del área de auditoría interna se debe evaluar el nivel de reporte, así como el perfil del equipo que la conforma.

Criterios de valuación:

- La entidad no cuenta con un área de auditoría interna. (Puntaje: 0)
- La entidad cuenta con un área de auditoría interna que reporta a la Gerencia de línea. (Puntaje: 1)
- La entidad cuenta con un área de auditoría interna que reporta al Directorio. (Puntaje: 2)
- La entidad cuenta con un área de auditoría interna conformada por un equipo multidisciplinario propio o tercerizado, que reporta al Directorio. (Puntaje: 3)
- La entidad cuenta con un área de auditoría interna conformada por un equipo multidisciplinario propio o tercerizado, que reporta al Comité de Auditoría. (Puntaje: 4)

Principio 11

El Directorio debe realizar ciertas funciones claves, a saber: 1) Evaluar, aprobar y dirigir la estrategia corporativa; 2) establecer los objetivos y metas así como los planes de acción principales, la política de seguimiento, control y manejo de riesgos, los presupuestos anuales y los planes de negocios; 3) controlar la implementación de los mismos; y supervisar los principales gastos, inversiones, adquisiciones y enajenaciones.

Revisar que en las actas de reunión del Directorio de las diferentes sesiones realizadas durante el último año, se hallan incluido los siguientes aspectos:

1. Definición de objetivos estratégicos y estrategias corporativas.
2. Monitoreo de los niveles de exposición a los riesgos relacionados con el logro de objetivos
3. Supervisión de gastos e inversiones
4. Cumplimiento de presupuestos

Criterios de valuación:

- Las actas de las sesiones de Directorio no incluyen ninguno de los aspectos especificados. (Puntaje: 0)
- Las actas de las sesiones de Directorio incluyen al menos uno de los aspectos especificados. (Puntaje: 1)
- Las actas de las sesiones de Directorio incluyen al menos dos de los aspectos especificados. (Puntaje: 2)
- Las actas de las sesiones de Directorio incluyen al menos tres de los aspectos especificados. (Puntaje: 3)
- Las actas de las sesiones de Directorio incluyen todos los aspectos especificados. (Puntaje: 4)

Principio 12

Seleccionar, controlar y, cuando se haga necesario, sustituir a los ejecutivos principales, así como fijar su retribución.

Determinar el porcentaje de las gerencias de primera línea en las cuales el Directorio haya participado en su selección y/o sustitución, así como en la fijación de su retribución.

Criterios de valuación:

- El Directorio participa en la selección y/o sustitución de menos del 30% de las gerencias de primera línea. (Puntaje: 0)
- El Directorio participa en la selección y/o sustitución de hasta el 50% de las gerencias de primera línea. (Puntaje: 1)
- El Directorio participa en la selección y/o sustitución de todas las gerencias de primera línea. (Puntaje: 2)
- El Directorio participa en la selección y/o sustitución de todas las gerencias de primera línea, así como en la fijación de su retribución mediante un porcentaje variable de hasta el 20%. Asimismo, las actas de las sesiones del Directorio evidencian el control sobre el desempeño de las gerencias mediante los acuerdos tomados respecto de los informes presentados por éstas. (Puntaje: 3)
- El Directorio participa en la selección y/o sustitución de todas las gerencias de primera línea, así como en la fijación de su retribución mediante un porcentaje variable de hasta el 40%. Asimismo, las actas de las sesiones del Directorio evidencian el control sobre el desempeño de las gerencias mediante los acuerdos tomados respecto de los informes presentados por éstas. (Puntaje: 4)

Principio 13

Evaluar la remuneración de los ejecutivos principales y de los miembros del Directorio, asegurándose que el procedimiento para elegir a los directores sea formal y transparente.

De acuerdo con la normatividad local la Junta de Accionistas nombra a los directores y establece su retribución, solo en caso de vacancias es que el Directorio puede elegir a miembros reemplazantes.

Criterios de valuación:

- El Directorio no participa en la determinación de la remuneración de los principales ejecutivos. (Puntaje: 0)
- El Directorio participa en la determinación de la remuneración de los principales ejecutivos, la cual es fija. (Puntaje: 1)
- El Directorio participa en la determinación de los criterios de cálculo (Balance scorecard) de la remuneración variable de hasta 20% de los principales ejecutivos. (Puntaje: 2)
- El Directorio participa en la determinación de los criterios de cálculo (Balance scorecard) de la remuneración variable de hasta 40% de los principales ejecutivos. (Puntaje: 3)
- El Directorio participa en la determinación de los criterios de cálculo (Balance scorecard) de la remuneración variable de hasta 40% de los principales ejecutivos, dichos criterios se encuentran alineados con los objetivos estratégicos (Puntaje: 4)

Principio 14

Realizar el seguimiento y control de los posibles conflictos de intereses entre la administración, los miembros del Directorio y los accionistas, incluidos el uso fraudulento de activos corporativos y el abuso en transacciones entre partes interesadas.

Los conflictos de interés deben estar contemplados en el Código de Ética, en el Reglamento Interno o similar, el cual debe contener un artículo específico al respecto.

Criterios de valuación:

- No existe un código de ética o similar que defina los mecanismos de seguimiento y control de los posibles conflictos de interés. (Puntaje: 0)
- Existe un código de ética o similar que se encuentra debidamente difundido y aprobado, pero no contempla un artículo específico sobre conflictos de interés. (Puntaje: 1)
- Existe un código de ética o similar que se encuentra debidamente difundido y aprobado, que contempla uno o más artículos sobre seguimiento y control de conflictos de interés. (Puntaje: 2)
- Existe un código de ética o similar que se encuentra debidamente difundido y aprobado, que contempla uno o más artículos sobre seguimiento y control de conflictos de interés. Asimismo, el Directorio ha analizado reportes de Auditoría Interna con respecto a uso fraudulento de activos (Puntaje: 3)
- Existe un código de ética o similar que se encuentra debidamente difundido y aprobado, que contempla uno o más artículos sobre seguimiento y control de conflictos de interés. Asimismo, el Directorio ha analizado reportes de Auditoría Interna con respecto a uso fraudulento de activos y transacciones entre partes interesadas (Puntaje: 4)

Principio 15

Velar por la integridad de los sistemas de contabilidad y de los estados financieros de la sociedad, incluida una auditoría independiente, y la existencia de los debidos sistemas de control, en particular, control de riesgos financieros y no financieros y cumplimiento de la ley.

Verificar la existencia de un Comité de Auditoría que sesione varias veces al año, para revisar los temas relacionados con riesgos y control interno bajo el enfoque de COSO-ERM, así como revisión y seguimiento a las labores de auditoría externa y auditoría interna.

Criterios de valuación:

- No existe un Comité de Auditoría formalmente establecido al interior del Directorio que haya tratado estos aspectos. Tampoco han sido tratados por el Directorio. (Puntaje: 0)
- Existe un Comité de Auditoría formalmente establecido que sesiona una vez al año para tratar estos aspectos. O estos aspectos han sido tratados solo una vez por el Directorio. (Puntaje: 1)
- Existe un Comité de Auditoría formalmente establecido que sesiona dos veces al año. (Puntaje: 2)
- Existe un Comité de Auditoría formalmente establecido que sesiona tres veces al año. (Puntaje: 3)
- Existe un Comité de Auditoría formalmente establecido que sesiona al menos cuatro veces al año. (Puntaje: 4)

Principio 16

Supervisar la efectividad de las prácticas de gobierno de acuerdo con las cuales opera, realizando cambios a medida que se hagan necesarios.

Efectuar un seguimiento de los resultados de las autocalificaciones realizadas por la entidad para el presente periodo y el periodo anterior, en lo que respecta a la evolución de la entidad en la aplicación de los principios de buen gobierno corporativo

Criterios de valuación:

- No ha habido ninguna evolución en cuanto a los aspectos a mejorar, la calificación sigue siendo la misma o ha bajado con respecto a la obtenida en el periodo anterior (Puntaje: 0)
- Existe una mejora en la calificación obtenida de hasta 5% con respecto a la calificación obtenida en el periodo anterior. (Puntaje: 1)
- Existe una mejora en la calificación obtenida de hasta 10% con respecto a la calificación obtenida en el periodo anterior. (Puntaje: 2)
- Existe una mejora en la calificación obtenida de hasta 20% con respecto a la calificación obtenida en el periodo anterior. (Puntaje: 3)
- Existe una mejora en la calificación obtenida de 30% o más, con respecto a la calificación obtenida en el periodo anterior o ha obtenido el puntaje máximo (Puntaje: 4)

Principio 17

Supervisar la política de información.

Verificar en las actas de reunión del último período si ha sido parte de la agenda del Directorio la supervisión y el monitoreo de la política de información.

Criterios de valuación:

- La entidad no cuenta con una política de información formalmente definida en Estatuto, Reglamento Interno o Similar. (Puntaje: 0)
- La entidad cuenta con una política de información formalmente definida en Estatuto, Reglamento Interno o Similar, pero el Directorio no realiza supervisión (Puntaje: 1)
- La entidad cuenta con una política de información formalmente definida en Estatuto, Reglamento Interno o Similar y el Directorio incluye en su agenda este tema una vez al año (Puntaje: 2)
- La entidad cuenta con una política de información formalmente definida en Estatuto, Reglamento Interno o Similar y el Directorio incluye en su agenda este tema dos veces al año (Puntaje: 3)
- La entidad cuenta con una política de información formalmente definida en Estatuto, Reglamento Interno o Similar y el Directorio incluye en su agenda este tema tres o más veces al año (Puntaje: 4)

Principio 18

El Directorio podrá conformar órganos especiales de acuerdo a las necesidades y dimensión de la sociedad, en especial aquella que asuma la función de auditoría. Asimismo, estos órganos especiales podrán referirse, entre otras, a las funciones de nombramiento, retribución, control y planeamiento. Estos órganos especiales se constituirán al interior del Directorio como mecanismo de apoyo y deberán estar compuestos preferentemente por directores independientes, a fin de tomar decisiones imparciales en cuestiones donde puedan surgir conflictos de intereses.

Verificar la creación y cantidad de Comités especiales dentro del Directorio, como por ejemplo el Comité de Auditoría, así como la cantidad de veces que estos Comités sesionan durante el año.

Criterios de valuación:

- El Directorio no ha conformado ningún Comité u órgano especial. (Puntaje: 0)
- El Directorio ha conformado al menos un Comité que cuenta con un director independiente y sesiona menos de 4 veces al año. (Puntaje: 1)
- El Directorio ha conformado al menos un Comité que cuenta con un director independiente y sesiona 4 o más veces al año. (Puntaje: 2)
- El Directorio ha conformado dos o más Comités que cuenta con un director independiente y sesionan menos de 4 veces al año. (Puntaje: 3)
- El Directorio ha conformado dos o más Comités que cuenta con un director independiente y sesionan más de 4 veces al año. (Puntaje: 4)

Principio 19

El número de miembros del Directorio de una sociedad debe asegurar pluralidad de opiniones al interior del mismo, de modo que las decisiones que en él se adopten sean consecuencia de una apropiada deliberación, observando siempre los mejores intereses de la empresa y de los accionistas.

Verificar el tipo de directores que conforman el Directorio, entre los que se deberá contar con directores de los siguientes tipos que representen a los grupos mencionados a continuación:

1. Directores independientes
2. Directores de la familia o dueños
3. Directores de accionistas comunes
4. Directores de minoritarios
5. Directores de accionistas sin derecho a voto

Criterios de valuación:

- El Directorio está conformado únicamente por directores que representan a la familia (dueños) o a accionistas comunes. (Puntaje: 0)
- El Directorio está conformado además de los directores que representan a la familia (dueños) o a accionistas comunes, por uno más de los tipos de directores listados. (Puntaje: 1)
- El Directorio está conformado además de los directores que representan a la familia (dueños) o a accionistas comunes, por dos más de los tipos de directores listados. (Puntaje: 2)
- El Directorio está conformado además de los directores que representan a la familia (dueños) o a accionistas comunes, por todos los tipos de directores listados. (Puntaje: 3)
- El Directorio está conformado además de los directores que representan a la familia (dueños) o a accionistas comunes, por todos los otros tipos de directores listados, en donde los independientes representan el 50% o más del total de miembros. (Puntaje: 4)

Principio 20

La información referida a los asuntos a tratar en cada sesión, debe encontrarse a disposición de los directores con una anticipación que les permitan su revisión, salvo que se traten de asuntos estratégicos que demanden confidencialidad, en cuyo caso será necesario establecer los mecanismos que permita a los directores evaluar adecuadamente dichos

asuntos.

La información referida a los asuntos a tratar, debe ser puesta a disposición del Directorio con anticipación a la realización de las sesiones programadas.

Criterios de valuación:

- La información referida a los asuntos a tratar es puesta a disposición del Directorio el mismo día o un día antes de que se realice la sesión programada. (Puntaje: 0)
- La información referida a los asuntos a tratar es puesta a disposición del Directorio dos días antes al que se realiza la sesión programada. (Puntaje: 1)
- La información referida a los asuntos a tratar es puesta a disposición del Directorio tres días antes al que se realiza la sesión programada. (Puntaje: 2)
- La información referida a los asuntos a tratar es puesta a disposición del Directorio cuatro días antes al que se realiza la sesión programada. (Puntaje: 3)
- La información referida a los asuntos a tratar es puesta a disposición del Directorio cinco o más días antes al que se realiza la sesión programada. (Puntaje: 4)

Principio 21

Siguiendo políticas claramente establecidas y definidas, el Directorio decide la contratación de los servicios de asesoría especializada que requiera la sociedad para la toma de decisiones.

Deben existir políticas preestablecidas con respecto a la contratación de servicios de asesoría especializada para la toma de decisiones, las mismas que deben estar plasmadas en el Estatuto, Reglamento Interno, Manual u otro documento similar aprobado formalmente por el Directorio.

Criterios de valuación:

- La entidad no cuenta con ninguna política definida para la contratación de servicios especializados para la toma de decisiones, por parte del Directorio. (Puntaje: 0)
- La entidad cuenta con una política informal pero aplicada de manera consistente, para la contratación de servicios especializados para la toma de decisiones, por parte del Directorio. (Puntaje: 2)
- La entidad cuenta con una política formalmente definida y aprobada, para la contratación de servicios especializados para la toma de decisiones, por parte del Directorio. (Puntaje: 4)

Principio 22

Los nuevos directores deben ser instruidos sobre sus facultades y responsabilidades, así como sobre las características y estructura organizativa de la sociedad.

Verificar la existencia de una política de inducción para los miembros del Directorio, así como la existencia de evidencia de su aplicación.

Criterios de valuación:

-
- La entidad no cuenta con una política de inducción para los miembros del Directorio. (Puntaje: 0)
 - La entidad cuenta con una política de inducción para los miembros del Directorio, pero no existe evidencia de su aplicación durante el período en revisión o el último en que se eligieron o reemplazaron directores. (Puntaje: 1)
 - La entidad cuenta con una política de inducción para los miembros del Directorio, existiendo evidencia de su aplicación durante el período en revisión o el último en que se eligieron o reemplazaron directores para al menos 50% de los nuevos directores. (Puntaje: 2)
 - La entidad cuenta con una política de inducción para los miembros del Directorio, existiendo evidencia de su aplicación durante el período en revisión o el último en que se eligieron o reemplazaron directores para al menos 75% de los nuevos directores. (Puntaje: 3)
 - La entidad cuenta con una política de inducción para los miembros del Directorio, existiendo evidencia de su aplicación durante el período en revisión o el último en que se eligieron o reemplazaron directores para todos los nuevos directores. (Puntaje: 4)

Principio 23

Se debe establecer los procedimientos que el Directorio sigue en la elección de uno o más reemplazantes, si no hubiera directores suplentes y se produjese la vacancia de uno o más directores, a fin de completar su número por el período que aún resta, cuando no exista disposición de un tratamiento distinto en el estatuto.

Verificar en el Estatuto, Reglamento Interno, Manual u otro documento similar aprobado formalmente por la Junta General de Accionistas o el Directorio, la existencia de los procedimientos de elección de reemplazantes para los miembros del Directorio.

Criterios de valuación:

- La entidad no cuenta con procedimientos definidos para la elección de directores reemplazantes o las vacancias son cubiertas en más de cinco sesiones ordinarias. (Puntaje: 0)
- Las vacancias son cubiertas en un máximo de cinco sesiones ordinarias. (Puntaje: 1)
- Las vacancias son cubiertas en un máximo de cuatro sesiones ordinarias. (Puntaje: 2)
- Las vacancias son cubiertas en un máximo de tres sesiones ordinarias. (Puntaje: 3)
- Las vacancias son cubiertas en un máximo de dos sesiones ordinarias. (Puntaje: 4)

Principio 24

Las funciones del Presidente del Directorio, Presidente Ejecutivo de ser el caso, así como del Gerente General deben estar claramente delimitadas en el estatuto o en el reglamento interno de la sociedad con el fin de evitar duplicidad de funciones y posibles conflictos.

Verificar en el Estatuto, Reglamento Interno, Manual u otro documento similar aprobado formalmente por la Junta General de Accionistas o el Directorio la definición clara de las funciones del Presidente de Directorio, Presidente Ejecutivo y del Gerente General, así como la aplicación efectiva de lo definido en estos documentos. En caso no se aplique, se considerará como que no existe.

Criterios de valuación:

-
- El Estatuto, Reglamento Interno, Manual u otro documento similar aprobado formalmente no cuentan con una definición clara de las funciones del Presidente de Directorio, Presidente Ejecutivo y del Gerente General. (Puntaje: 0)
 - El Estatuto, Reglamento Interno, Manual u otro documento similar aprobado formalmente cuentan con una definición clara de las funciones del Presidente de Directorio, Presidente Ejecutivo y del Gerente General sin embargo alguna o algunos de ellos se superponen. (Puntaje: 2)
 - El Estatuto, Reglamento Interno, Manual u otro documento similar aprobado formalmente cuentan con una definición clara de las funciones del Presidente de Directorio, Presidente Ejecutivo y del Gerente General (Puntaje 4)

Principio 25

La estructura orgánica de la sociedad debe evitar la concentración de funciones, atribuciones y responsabilidades en las personas del Presidente del Directorio, del Presidente Ejecutivo de ser el caso, del Gerente General y de otros funcionarios con cargos gerenciales.

Verificar la existencia de un manual de organización y funciones o un manual de descripción de puestos, así como la aplicación efectiva de lo definido en estos documentos, dado que si no se aplica se toma como que no existe.

Criterios de valuación:

- La entidad no cuenta con un manual de organización y funciones o un manual de descripción de puestos, que defina claramente las funciones del Presidente de Directorio, Presidente Ejecutivo y del Gerente General. (Puntaje: 0)
- La entidad cuenta con un manual de organización y funciones o un manual de descripción de puestos, que define claramente las funciones del Presidente de Directorio, Presidente Ejecutivo y del Gerente General. Además, debe contar con una estructura formal de poderes, otorgados por el órgano competente, que permita a estas personas desempeñar sus funciones de manera efectiva. (Puntaje: 4)

Principio 26

Es recomendable que la Gerencia reciba, al menos, parte de su retribución en función a los resultados de la empresa, de manera que se asegure el cumplimiento de su objetivo de maximizar el valor de la empresa a favor de los accionistas.

Verificar la existencia de una política de remuneración variable en función al cumplimiento de indicadores que deberán estar relacionados a factores claves alineados a las estrategias del negocio.

Criterios de valuación:

- La entidad no cuenta con una política de remuneración variable para la gerencia. (Puntaje: 0)
- La entidad cuenta con una política de remuneración variable para la gerencia, pero los factores de cálculo no han sido actualizados en función a las estrategias vigentes del negocio. (Puntaje: 1)
- La entidad cuenta con una política de remuneración variable para la gerencia, con factores de cálculo alineados a las estrategias del negocio, siendo el porcentaje de la remuneración variable menos del 15% de la remuneración total. (Puntaje: 2)

-
- La entidad cuenta con una política de remuneración variable para la gerencia, con factores de cálculo alineados a las estrategias del negocio, siendo el porcentaje de la remuneración variable menos del 30% de la remuneración total. (Puntaje: 3)
 - La entidad cuenta con una política de remuneración variable para la gerencia, con factores de cálculo alineados a las estrategias del negocio, siendo el porcentaje de la remuneración variable del 30% o más de la remuneración total. (Puntaje: 4)