

BOLSA DE
VALORES
DE LIMA

BVL

Parámetros de Evaluación de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo

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 calcularse un porcentaje de coincidencia y luego un porcentaje de coincidencia promedio.

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.

Parámetros:

- El porcentaje de coincidencia promedio entre los asuntos incorporados en la agenda con los puntos consignados en las actas es inferior a 50%. (0 pts.)
- El porcentaje de coincidencia promedio entre los asuntos incorporados en la agenda con los puntos consignados en las actas se encuentra entre 50% y menos de 65%. (1 pts.)
- El porcentaje de coincidencia promedio entre los asuntos incorporados en la agenda con los puntos consignados en las actas se encuentra entre 65% y menos de 75%. (2 pts.)
- El porcentaje de coincidencia promedio entre los asuntos incorporados en la agenda con los puntos consignados en las actas se encuentra entre 75% y menos de 85%. (3 pts.)
- El porcentaje de coincidencia promedio entre los asuntos incorporados en la agenda con los puntos consignados en las actas es por lo menos 85%. (4 pts.)

Principio 2

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 (ciudades) en donde se facilite la asistencia del mayor número de accionistas.

De forma alternativa, la empresa podrá ofrecer a sus accionistas los medios tecnológicos necesarios que les permitan asistir y participar remotamente en las Juntas, con los mismos derechos y obligaciones de quienes participan físicamente.

Parámetros:

- El lugar de celebración de la Junta es en una localidad en la que residen menos del 67% de los accionistas. Asimismo, la empresa no brinda los medios tecnológicos de asistencia y participación remota en tiempo real (0 pts.)
- El lugar de celebración de la Junta es en una localidad en la que residen entre el 67% y menos del 70% de los accionistas. Asimismo, la empresa no brinda los medios tecnológicos de asistencia y participación remota en tiempo real (1 pts.)
- El lugar de celebración de la Junta es en una localidad en la que residen entre el 70% y menos del 80% de los accionistas. Asimismo, la empresa no brinda los medios tecnológicos de asistencia y participación remota en tiempo real (2 pts.)
- El lugar de celebración de la Junta es en una localidad en la que residen entre el 80% y menos

del 95% de los accionistas y, asimismo, la empresa no brinda los medios tecnológicos de asistencia y participación remota en tiempo real (3 pts.)

- El lugar de celebración de la Junta es en una localidad en la que residen más del 95% de los accionistas y/o, la empresa pone a disposición de los accionistas los medios tecnológicos adecuados que permitan la asistencia y participación remota en tiempo real. (4 pts.)

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.

Parámetros:

- 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. (0 pts.)
- Se permite al accionista incorporar puntos a debatir en las Juntas, pero el mecanismo no se encuentra definido formalmente. (2 pts.)
- 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 incluye el mecanismo de comunicación de negación ó aprobación de dicho pedido de inclusión. (3 pts.)
- 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 así como el mecanismo de comunicación de negación ó aprobación de dicho pedido de inclusión. (4 pts.)

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 a la asistencia y voto. Se busca total libertad para la delegación.

Parámetros:

- El Estatuto, Reglamento Interno u otro documento similar no permite a los accionistas ejercer su derecho de hacerse representar en las Juntas Generales. (0 pts.)
- El Estatuto, Reglamento Interno u otro documento similar impone algunas restricciones en cuanto a la asistencia y voto. (2 pts.)
- El Estatuto, Reglamento Interno u otro documento similar, no impone restricción alguna en cuanto a la asistencia y voto. (4 pts.)

Principio 5 (ACTUALIZADO)

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 lleve a cabo un proceso de redención de las mismas; incorporándose estas posibilidades al momento de su emisión.

Parámetros¹:

- La empresa no cuenta con un documento formalmente aprobado en sesión de Directorio o en Junta General en el que se estipula que los tenedores de acciones sin derecho a voto, pueden participar en un proceso voluntario de canje por acciones con derecho a voto o de redención luego de un periodo determinado.(0 pts.)
- La empresa cuenta con un documento formalmente aprobado en sesión de Directorio o en Junta General , en el que se estipula que los tenedores de acciones sin derecho a voto, pueden participar en un proceso voluntario de canje por acciones con derecho a voto o redención, sin embargo, nunca ha llevado a cabo alguno de los mencionados procesos. (2 pts.)
- La empresa cuenta con un documento formalmente aprobado en sesión de Directorio, en el que se estipula que los tenedores de acciones sin derecho a voto, pueden participar en un proceso voluntario de canje por acciones con derecho a voto o de redención, y ha efectuado al menos un proceso en los últimos cinco años. (3 pts.)
- La empresa cuenta con un documento formalmente aprobado en sesión de Directorio, en el que se estipula que los tenedores de acciones sin derecho a voto, pueden participar en un proceso voluntario de canje por acciones con derecho a voto o de redención, y ha efectuado al menos un proceso en el periodo en evaluación. (4 pts.)

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 verificará que la empresa cuente, en algún documento interno aprobado por el Directorio, con una definición clara de *Director Independiente* sobre la cual se encuentre basada la elección de estos.

Parámetros:

- No existen directores independientes como miembros del Directorio. (0 pts.)
- Existe al menos un director independiente como miembro del Directorio. (1 pts.)
- El número de directores independientes representa del 20% a menos del 30% del total de miembros del Directorio. (2 pts.)
- El número de directores independientes representa del 30% a menos del 40% del total de miembros del Directorio. En caso el 50% o más del poder de votación se encuentre concentrado en manos de un solo accionista o de un mismo grupo económico, el número de directores independientes representa del 20% a menos del 30% del total de miembros del Directorio. (3 pts.)
- El número de directores independientes representa al menos el 40% del total de miembros del

¹ Las sociedades que no sean emisoras de acciones de inversión u otros valores accionarios sin derecho a voto se les considerará el máximo puntaje (4 puntos)

Directorio. En caso el 50% o más del poder de votación se encuentre concentrado en manos de un solo accionista o de un mismo grupo económico, el número de directores independientes representa al menos el 30% del total de miembros del Directorio. (4 pts.)

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.

Parámetros:

- La empresa no contrata asesorías en aspectos distintos o no relacionados a la sociedad auditora que dictaminó la información financiera, para la prestación de los servicios contemplados en el presente principio. (0 pts.)
- La empresa contrata asesorías en aspectos distintos o no relacionados a la sociedad auditora que dictaminó la información financiera, para la prestación de los servicios contemplados en el presente principio. (1 pts.)
- La empresa contrata asesorías en aspectos distintos o no relacionados a la sociedad auditora que dictaminó la información financiera para la prestación de los servicios contemplados en el presente principio. Asimismo revela algunos de estos servicios más no el porcentaje que representa cada uno respecto al total de los servicios prestados a la empresa. (2 pts.)
- La empresa contrata asesorías en aspectos distintos o no relacionados a la sociedad auditora que dictaminó la información financiera para la prestación de los servicios contemplados en el presente principio. Asimismo revela todos estos servicios más no el porcentaje que representa cada uno respecto al total de los servicios prestados a la empresa. (3 pts.)
- La empresa contrata asesorías en aspectos distintos o no relacionados a la sociedad auditora que dictaminó la información financiera para la prestación de los servicios contemplados en el presente principio. Asimismo revela todos estos servicios y el porcentaje que representa cada uno respecto al total de los servicios prestados a la empresa. (4 pts.)

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.

Parámetros:

- 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. (0 pts.)
- 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. (2 pts.)
- Existe la instancia o personal designado, verificable en Estatuto, reglamento interno o similar. (3 pts.)
- La persona o personas a cargo han realizado actividades en el sentido del principio. (4 pts.)

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.

Parámetros:

- El Estatuto, Reglamento Interno u otro documento similar no especifica los criterios de confidencialidad de la información. (0 pts.)
- 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. (1 pto.)
- 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. (2 pts.)
- 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. (3 pts.)
- 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 han firmado acuerdos de confidencialidad en forma previa a la entrega de la información. (4 pts.)

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.

Parámetros:

- La entidad no cuenta con un área de auditoría interna. (0 pts.)
- La entidad cuenta con un área de auditoría interna que reporta a la Gerencia General. (1 pts.)
- La entidad cuenta con un área de auditoría interna que reporta al Directorio. (2 pts.)
- La entidad cuenta con un área de auditoría interna conformada por un equipo multidisciplinario con experiencia en investigación de fraudes. El área reporta al Directorio. (3 pts.)
- La entidad cuenta con un área de auditoría interna conformada por un equipo multidisciplinario con experiencia en investigación de fraudes. Adicionalmente, al menos uno de los auditores cuenta con certificación. El área reporta al Comité de Auditoría. (4 pts.)

Principio 11

El Directorio debe realizar ciertas funciones clave, 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 hayan incluido los siguientes aspectos:

1. Definición de objetivos estratégicos, estrategias corporativas y planes de acción.
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

Parámetros:

- Las actas de las sesiones de Directorio no incluyen ninguno de los aspectos especificados. (0 pts.)
- Las actas de las sesiones de Directorio incluyen al menos uno de los aspectos especificados. (1 pts.)
- Las actas de las sesiones de Directorio incluyen el aspecto N°1 arriba especificado y adicionalmente uno de los tres aspectos restantes. (2 pts.)
- Las actas de las sesiones de Directorio incluyen el aspecto N°1 arriba especificado y adicionalmente dos de los tres aspectos restantes. (3 pts.)
- Las actas de las sesiones de Directorio incluyen todos los aspectos especificados. (4 pts.)

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. Verificar la existencia de un Comité de Compensaciones y Remuneraciones.

Asimismo, se verificará que la empresa cuente con algún documento interno aprobado por el Directorio, en el cual se especifiquen los cargos que son considerados *ejecutivos principales*, los cuales al menos, deberán ser la gerencia general y las gerencias de primera línea.

Se tomará en cuenta el período en revisión o, en su defecto, el último en que se seleccionaron y/o sustituyeron ejecutivos principales.

Parámetros:

- Las políticas de selección y/o sustitución de los ejecutivos principales no se encuentran debidamente especificadas en el Estatuto, Reglamento Interno u otro documento similar. (0 pts.)
- Las políticas de selección y/o sustitución de los ejecutivos principales se encuentran debidamente especificadas en el Estatuto, Reglamento Interno u otro documento similar. Asimismo, el Directorio ha participado de la selección y/o sustitución de al menos el 30% de sus ejecutivos principales. (1 pts.)
- Las políticas de selección y/o sustitución de los ejecutivos principales se encuentran debidamente especificadas en el Estatuto, Reglamento Interno u otro documento similar. Asimismo, el Directorio ha participado en la selección y/o sustitución de todos los ejecutivos principales. (2 pts.)
- Las políticas de selección y/o sustitución de los ejecutivos principales se encuentran debidamente especificadas en el Estatuto, Reglamento Interno u otro documento similar. Asimismo, el Directorio ha participado en la selección y/o sustitución de todos los ejecutivos principales, así como en la fijación de su retribución. (3 pts.)
- Las políticas de selección y/o sustitución de los ejecutivos principales se encuentran debidamente especificadas en el Estatuto, Reglamento Interno u otro documento similar. Asimismo, el Directorio ha participado en la selección y/o sustitución de todos los ejecutivos principales, así como en la fijación de su retribución a través de un Comité de Compensaciones y Remuneraciones. Adicionalmente, el Directorio ha participado en la evaluación y determinación de los criterios de cálculo de la retribución variable de los ejecutivos principales. (4 pts.)

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 el Directorio quien puede elegir a los miembros reemplazantes.

Parámetros:

- La Junta de Accionistas no participa en la evaluación de la remuneración de los miembros del Directorio. (0 pts.)

- La Junta de Accionistas participa en la evaluación de la remuneración de los miembros del Directorio. (2 ptos.)
- La Junta de Accionistas participa en la evaluación de la remuneración de miembros del Directorio. Adicionalmente, han aprobado un procedimiento que asegura la elección formal y transparente de directores. (3 ptos.)
- La Junta de Accionistas participa en la evaluación de la remuneración de miembros del Directorio. Adicionalmente, han aprobado un procedimiento que asegura la elección formal y transparente de directores. Dicho procedimiento se encuentra disponible para el público inversionista interesado. (4 ptos.)

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.

Parámetros:

- No existe un código de ética o similar que defina los mecanismos de seguimiento y control de los posibles conflictos de interés. (0 ptos.)
- Existe un código de ética o similar que se encuentra debidamente difundido y aprobado, pero no contempla un artículo específico sobre conflictos de interés. (1 pto.)
- 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. (2 ptos.)
- 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 (ó del área encargada del seguimiento de los asuntos de ética) con respecto a uso fraudulento de activos, lo cual se encuentra debidamente detallado en las actas del Directorio. (3 ptos.)
- 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 (ó del área encargada del seguimiento de los asuntos de ética) con respecto a uso fraudulento de activos y transacciones entre partes interesadas, lo cual se encuentra debidamente detallado en las actas del Directorio. (4 ptos.)

Principio 15 (ACTUALIZADO)

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 el aseguramiento de la gestión de riesgos y control interno, así como revisión y seguimiento a las labores de auditoría externa y auditoría interna.

Asimismo, verificar en el acta de la Sesión que se hayan tratado todos estos aspectos por separado.

Parámetros:

- No existe un Comité de Auditoría formalmente establecido al interior del Directorio que haya tratado estos aspectos. Tampoco han sido tratados por el Directorio. (0 pts.)
- 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. (1 pto.)
- Existe un Comité de Auditoría formalmente establecido que sesiona al menos dos veces al año para tratar estos aspectos en cada una de las sesiones. (2 pts.)
- Existe un Comité de Auditoría formalmente establecido que sesiona al menos tres veces al año para tratar estos aspectos en cada una de las sesiones. (3 pts.)
- Existe un Comité de Auditoría formalmente establecido que sesiona al menos cuatro veces al año para tratar estos aspectos en cada una de las sesiones. (4 pts.)

Principio 16

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

Verificar la existencia de un Comité de Gobierno Corporativo -ó algún comité que lleve a cabo funciones de revisión de prácticas de gobierno corporativo- formalmente establecido dentro del Directorio. En su defecto, verificar la existencia de un área dentro de la empresa que se encargue de la función mencionada.

Parámetros:

- El Directorio no ha constituido formalmente un Comité de Gobierno Corporativo. Asimismo, la empresa no cuenta con un área especializada que se encargue de la función que menciona el principio. (0 pts.)
- El Directorio no ha constituido formalmente un Comité de Gobierno Corporativo. Sin embargo, la empresa cuenta con un área especializada que se encarga de la función que menciona el principio. Dicha función se encuentra debidamente estipulada en algún documento aprobado por el órgano competente (e.g. Manual de Organización y Funciones). (1 pto.)
- El Directorio ha constituido formalmente un Comité de Gobierno Corporativo que cuenta con al menos un director independiente y que sesiona como mínimo una vez al año para tratar estos aspectos. (2 pts.)
- El Directorio ha constituido formalmente un Comité de Gobierno Corporativo que cuenta con al menos un director independiente y que sesiona como mínimo dos veces al año para tratar estos aspectos. (3 pts.)
- El Directorio ha constituido formalmente un Comité de Gobierno Corporativo que cuenta con al menos un director independiente y que sesiona como mínimo tres veces al año para tratar estos aspectos. (4 pts.)

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.

Verificar que se respeten los criterios de confidencialidad y reserva de la información.

Parámetros:

- La entidad no cuenta con una política de información formalmente definida en Estatuto, Reglamento Interno o similar. (0 pts.)
- La entidad cuenta con una política de información formalmente definida en Estatuto, Reglamento Interno o similar, pero el Directorio no realiza supervisión. (1 pts.)
- 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. (2 pts.)
- 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. (3 pts.)
- 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. (4 pts.)

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.

Parámetros:

- El Directorio no ha conformado ningún Comité u órgano especial. (0 pts.)
- El Directorio ha conformado al menos un Comité que sesionó 2 o más veces en el periodo de evaluación, pero no cuenta con director independiente. (1 pts.)
- El Directorio ha conformado al menos un Comité que cuenta con director independiente y sesiona 2 o más veces en el periodo de evaluación. (2 pts.)
- El Directorio ha conformado al menos dos Comités que cuentan con director independiente y sesionan 2 o más veces en el periodo de evaluación. (3 pts.)
- El Directorio ha conformado al menos dos Comités que cuentan con director independiente y sesionan 4 o más veces al año en el periodo de evaluación. (4 pts.)

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 que el Directorio esté compuesto por directores propuestos por todos los tipos de accionistas con que cuenta la empresa

1. Directores propuestos por los accionistas mayoritarios o de control.
2. Directores propuestos por los accionistas minoritarios
3. Directores propuestos por los accionistas sin derecho a voto

Parámetros:

- El Directorio está conformado únicamente por directores propuestos solo por accionistas mayoritarios o de control. (0 pts.)
- El Directorio está conformado por directores propuestos por dos tipos de accionistas. (2 pts.)
- El Directorio está conformado por directores propuestos por todos los tipos de accionistas con que cuenta la empresa. (3 pts.)
- El Directorio está conformado por directores propuestos por todos los tipos de accionistas con que cuenta la empresa y al menos un director independiente. (4 pts.)

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.

Parámetros:

- La información referida a los asuntos a tratar es puesta a disposición de los miembros del Directorio el mismo día o un día antes que se realice la sesión programada. Además, dicha información no fue entregada por completo, quedando pendientes de regularizar algunos documentos (entrega parcial). (0 pts.)
- La información referida a los asuntos a tratar es puesta a disposición de los miembros del Directorio dos días antes que se realice la sesión programada. Además, dicha información no fue entregada por completo, quedando pendientes de regularizar algunos documentos (entrega parcial). (1 pts.)
- La información referida a los asuntos a tratar es puesta a disposición de los miembros del Directorio tres días antes que se realice la sesión programada. Asimismo, la información requerida fue entregada en su totalidad en el plazo mencionado. (2 pts.)
- La información referida a los asuntos a tratar es puesta a disposición de los miembros del Directorio cuatro días antes que se realice la sesión programada. Asimismo, la información requerida fue entregada en su totalidad en el plazo mencionado. (3 pts.)
- La información referida a los asuntos a tratar es puesta a disposición de los miembros del Directorio cinco o más días antes que se realice la sesión programada. Asimismo, la información requerida fue entregada en su totalidad en el plazo mencionado. (4 pts.)

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.

Parámetros:

- La entidad no cuenta con alguna política definida para la contratación de servicios especializados para la toma de decisiones, por parte del Directorio. (0 pts.)
- 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. (2 pts.)
- 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. (4 pts.)

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.

Parámetros:

- La entidad no cuenta con una política de inducción para los miembros del Directorio. (0 pts.)
- 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. (1 pts.)
- 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. (2 pts.)
- 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. (3 pts.)
- 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. (4 pts.)

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.

Parámetros:

- La entidad no cuenta con procedimientos definidos para la elección de directores reemplazantes. (0 pts.)
- La entidad cuenta con procedimientos definidos para la elección de directores reemplazantes en las cuales las vacancias son cubiertas en un máximo de cinco sesiones ordinarias. (1 pts.)
- La entidad cuenta con procedimientos definidos para la elección de directores reemplazantes en las cuales las vacancias son cubiertas en un máximo de cuatro sesiones ordinarias. (2 pts.)

- La entidad cuenta con procedimientos definidos para la elección de directores reemplazantes en las cuales las vacancias son cubiertas en un máximo de tres sesiones ordinarias. (3 pts.)
- La entidad cuenta con procedimientos definidos para la elección de directores reemplazantes en las cuales las vacancias son cubiertas en un máximo de dos sesiones ordinarias. (4 pts.)

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 que en el Estatuto, Reglamento Interno, Manual u otro documento similar aprobado formalmente por la Junta General de Accionistas o el Directorio se encuentre una 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.

Parámetros:

- 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. (0 pts.)
- 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, algunas de ellas se superponen. (2 pts.)
- 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 (4 pts.)

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. Si no se aplica se toma como que no existe.

Parámetros:

- La entidad no cuenta con un manual de organización y funciones o un manual de descripción de puestos, que defina claramente las funciones de los funcionarios con cargos gerenciales. (0 pts.)
- La entidad cuenta con un manual de organización y funciones o un manual de descripción de puestos que define claramente las funciones de los funcionarios con cargos gerenciales, sin embargo, algunas de ellas se superponen entre ellas y/o con las funciones del Presidente del Directorio, Presidente Ejecutivo y/o Gerente General. (2 pts.)
- La entidad cuenta con un manual de organización y funciones o un manual de descripción de puestos que define claramente las funciones de los funcionarios con cargos gerenciales y además no se superponen entre ellas ni con las funciones del Presidente del Directorio, Presidente Ejecutivo y/o Gerente General. (3 pts.)
- La entidad cuenta con un manual de organización y funciones o un manual de descripción de

puestos que define claramente las funciones de los funcionarios con cargos gerenciales y además no se superponen entre ellas ni con las funciones del Presidente del Directorio, Presidente Ejecutivo y/o 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. (4 pts.)

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.

Parámetros:

- La entidad no cuenta con una política de remuneración variable para la Gerencia General. (0 pts.)
- La entidad cuenta con una política de remuneración variable para la Gerencia General, pero los factores de cálculo no han sido actualizados en función a las estrategias vigentes del negocio. (1 pts.)
- La entidad cuenta con una política de remuneración variable para la Gerencia General, con factores de cálculo alineados a las estrategias del negocio, siendo el porcentaje de la remuneración variable menos del 15% de la remuneración total. (2 pts.)
- La entidad cuenta con una política de remuneración variable para la Gerencia General, con factores de cálculo alineados a las estrategias del negocio, siendo el porcentaje de la remuneración variable menos del 30% de la remuneración total. (3 pts.)
- La entidad cuenta con una política de remuneración variable para la Gerencia General, 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. (4 pts.)