



Gobierno Corporativo

Guía sobre estándares de transparencia para las empresas

●●● FICHA AVANZADA

Fecha	2025
Tpo. de lectura	18 min.

I. Antecedentes

La presente guía es una recomendación de estándares de transparencia de la información de los gobiernos corporativos para las empresas no reguladas por la Norma de Carácter General N°461, de 12 de noviembre de 2021, de la Comisión para el Mercado Financiero, que dispone la estructura y contenido de la memoria anual de los emisores de valores. El objetivo es fomentar la confianza, favorecer las inversiones y la integridad en los negocios y generar estabilidad financiera de largo plazo.

FGE



Los estándares que se exponen a continuación sobre transparencia corporativa se basan en las convenciones y recomendaciones internacionales sobre la materia, como los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos; los Principios de Gobierno Corporativo del G20 y OCDE; el Modelo OCDE de Opciones para Obtener Información sobre la Propiedad Beneficiaria, entre otros.

Además, se han tomado en cuenta alguna de las exigencias de la Norma de Carácter General N°461 de la Comisión para el Mercado Financiero.

II. Los aspectos del gobierno corporativo recomendables a divulgar

Las empresas, según las recomendaciones internacionales sobre la materia, deben realizar comunicaciones oportunas y precisas de todas las cuestiones relevantes, entre las que cabe destacar: la situación financiera, los resultados, la propiedad y sus órganos de gobierno. Lo anterior, sin perjuicio, de la información que se encuentren obligadas a entregar a los organismos reguladores.

A continuación, se describen los principales aspectos que se recomienda divulgar.

1. Misión, visión y propósito

Informar la misión, visión y el propósito de la empresa, además de sus valores y principios corporativos. En particular, señalar si adhiere o no a los Principios Rectores sobre Derechos Humanos y Empresas emanados de las Naciones Unidas, u otro estándar o guía equivalente.

2. Propiedad y Control

Se recomienda indicar si la empresa tiene o no un controlador y si pertenece o no a un grupo empresarial. En caso de tener controlador, indicar el porcentaje controlado, directa e indirectamente, por el controlador o por cada uno de sus miembros. En caso de pertenecer a un grupo empresarial, indicar nombre del grupo al que pertenece.

Asimismo, se recomienda indicar nombre completo o razón social, y porcentaje de propiedad de todas las personas naturales o jurídicas, distintas de los controladores, que posean un 10% o más de la propiedad en la empresa.

Se sugiere presentar mediante un gráfico de torta la participación porcentual de los accionistas, incluyendo hasta aquellos que posean un 10% o más de la propiedad en la empresa.



3. Gobierno Corporativo

Se recomienda informar la estructura y funcionamiento del gobierno corporativo de la empresa, haciendo referencia a la adopción de buenas prácticas, incluyendo al menos información sobre cómo la empresa integra un enfoque de sostenibilidad en sus negocios en materias ambientales, sociales y de respeto a los derechos humanos.

Asimismo, se recomienda informar si la empresa cuenta con políticas de debida diligencia y los resultados de dichas políticas en materia medioambiental, social, de derechos humanos y de lucha contra la corrupción.

Se recomienda presentar un organigrama de la estructura organizacional que incluya las unidades u órganos de dirección y/o liderazgo dentro de la organización, y de las unidades de control interno, gestión de riesgos, desarrollo sostenible o equivalente.

4. Directorio u órgano de administración equivalente

Respecto al directorio u órgano de administración equivalente, se sugiere informar:

- ✓ La identificación de cada uno de sus integrantes señalando la fecha de su nombramiento o última reelección, como también de su cesación en el cargo cuando proceda, e incluyendo su profesión u oficio; si detenta la calidad de presidente o vicepresidente; y cuando corresponda, si su calidad de director es de titular o de suplente.
- ✓ Si son cónyuges o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad de Personas Expuestas Políticamente, según la definición de la Circular N°49 de la Unidad de Análisis Financiero.
- ✓ La identificación de los ejecutivos principales, indicando cargo, nombre, profesión y fecha desde la cual desempeña el cargo, y si son cónyuges o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad de Personas Expuestas Políticamente, según la definición de la Circular N°49 de la Unidad de Análisis Financiero.

5. Gestión de Riesgos

Se recomienda que las empresas describan su marco de gestión de riesgos y de control interno, mencionando:

- ✓ Directrices generales establecidas por el directorio, u órgano de administración, sobre las políticas de gestión de riesgos operacionales, financieros, laborales, ambientales, sociales y de derechos humanos, señalando si ha tomado como guía principios, directrices o recomendaciones nacionales o internacionales, y cuáles son.
- ✓ Los riesgos y oportunidades identificados que la empresa hubiere determinado pudieran afectar el desempeño de sus negocios y su condición financiera.
- ✓ Si cuenta con una unidad de gestión de riesgos, específicamente encargada de la detección, cuantificación, monitoreo y comunicación de riesgos.



- ✓ Si cuenta con una unidad de auditoría interna o equivalente, responsable de la verificación de la efectividad y cumplimiento de las políticas, procedimientos y controles para la gestión de riesgos.
- ✓ Si cuenta con un Código de Ética o de Conducta o documento equivalente que define los principios y lineamientos que deben guiar el actuar del personal y del Directorio.
- ✓ Si cuenta con programas de divulgación de información y capacitación permanente para el personal respecto de las políticas, procedimientos, controles y códigos implementados para la gestión de riesgos.
- ✓ Si cuenta con un canal disponible para su personal, accionistas, clientes, proveedores y/o terceros ajenos a la empresa, para la denuncia de eventuales irregularidades o ilícitos, señalando cómo funciona ese canal, en específico si garantiza el anonimato del denunciante, si permite al denunciante conocer el estado de su denuncia, y si es puesto en conocimiento de su personal, accionistas, clientes, proveedores y terceros, tanto mediante capacitaciones como a través del sitio en internet de la empresa.
- ✓ Si cuenta con un modelo implementado de prevención de delitos conforme a lo establecido en la Ley N°20.393 y destinado a evitar la comisión de éstos en la organización, si el modelo de prevención de delito se encuentra certificado por una empresa certificadora habilitada para tal efecto y por cuántos años está certificado.
- ✓ Si cuenta con un Encargado de Prevención de Delitos que reporte a la autoridad superior.
- ✓ Si cuenta con un reglamento de relacionamiento con autoridades y si éste contempla una política interna sobre lobby y gestión de intereses.
- ✓ Informes de auditoría externa de los estados financieros de la empresa.

6. Personal

Se recomienda que la empresa informe:

- ✓ Número de personas por género (hombres, mujeres u otro).
- ✓ Número de personas por nacionalidad.
- ✓ Número de personas con discapacidad.
- ✓ Número de personas por rango de edad.
- ✓ Si la empresa cuenta con políticas para prevenir y gestionar el acoso laboral y sexual, señalando expresamente si cuenta con programas de capacitación sobre esas materias y con canales de denuncia.
- ✓ Si la empresa cuenta con una política de subcontratación; cuáles son los estándares laborales que son exigidos a esas empresas; y los procedimientos que se hayan adoptado para verificar que dichas empresas cumplen permanentemente con esos estándares.
- ✓ Si la empresa cuenta con una política de remuneraciones, con indicación si existe una política de equidad salarial que vele por una compensación equitativa entre los trabajadores de conformidad con sus roles y responsabilidades, y las metas y planes para reducir las inequidades que pudieran existir, en cumplimiento de la ley N°20.348 que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones.
- ✓ Si la empresa cuenta con una política de atracción del talento.
- ✓ Si la empresa cuenta con un mecanismo de evaluación de desempeño.



- ✓ Si la empresa cuenta con una política de diversidad e inclusión. Explicando tanto como se identifican la diversidad de capacidades, conocimientos, condiciones, experiencias y visiones en los distintos niveles de la organización y cuáles son las políticas de contratación al respecto; como también, como la empresa reduce las barreras organizacionales, sociales, y culturales que pudieran estar inhibiendo las diversas capacidades, condiciones, experiencias y sesiones que si no existieran se habrían producido naturalmente en la organización.

7. Cumplimiento legal y normativo

- Clientes. Se recomienda informar si la empresa cuenta con procedimientos destinados a prevenir y detectar incumplimientos regulatorios referidos a los derechos de sus clientes, en especial respecto a la Ley N°19.496 sobre Protección de los Derechos del Consumidor
- Trabajadores. Se recomienda informar si la empresa cuenta con procedimientos destinados a prevenir y detectar incumplimientos regulatorios referidos a los derechos de sus trabajadores.
- Medioambiente. Se recomienda informar los modelos de cumplimiento o programas de cumplimiento que contengan información sobre la definición de sus obligaciones ambientales.
- Libre Competencia. Se recomienda informar si la empresa cuenta con procedimientos destinados a prevenir y detectar incumplimientos regulatorios que puedan afectar la libre competencia.
- Otros. Se recomienda informar si la empresa cuenta con procedimientos destinados a prevenir y detectar incumplimientos regulatorios a la Ley N°20.393 que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas.

8. Estrategia

Se sugiere informar el enfoque estratégico de la organización, considerando un horizonte de corto, mediano y largo plazo. La definición de sus objetivos estratégicos, y la planificación para alcanzarlos.

FUENTE: el contenido de esta ficha fue elaborado por la Fundación Generación Empresarial, FGE.