



Evaluación de Madurez de Gobierno Corporativo ACHS

Informe 2024

KPMG en Chile

Febrero de 2025

Evaluación de Madurez Gobierno Corporativo

El Gobierno Corporativo se entiende como el conjunto de normas, principios y procedimientos que regulan la estructura y el funcionamiento de los órganos de gobierno de una organización. En concreto, establece las relaciones entre el Directorio, la Gerencia y las unidades de gestión clave y otros grupos de interés relevantes. Además, establece las reglas por las que se rige el proceso de toma de decisiones para el cumplimiento del propósito de la organización.

La adopción de buenas prácticas de Gobiernos Corporativos, es un ámbito estratégico transversal que actualmente se discute y se analiza en toda clase de instituciones y obedece a una tendencia general que busca el perfeccionamiento de la dinámica entre los distintos estratos de la institución en atención al escrutinio público, de los inversionistas y la sostenibilidad de las empresas en el largo plazo.

Las buenas prácticas corporativas no necesariamente responden a normas, por el contrario, muchas de ellas corresponden a estándares que son voluntarios y que presuponen el genuino interés de la organización de promover buenas conductas y disciplinas internas autoimpuestas que permitan aumentar el valor y la transparencia en las empresas. Por otra parte, dado que los estatutos constituyen un marco general de actuación de las organizaciones y sus mecanismos de gestión, es relevante complementarlos con prácticas concretas.

La Asociación Chilena de Seguridad es una corporación de derecho privado sin fines de lucro, financiada con recursos de terceros y que cumple roles de connotación pública de muy diversa índole. En efecto, ofrece prestaciones de salud, económicas y de prevención y es la mutual que aloja más afiliados en Chile. Su impacto social es incuestionable y dirigirla trae consigo una responsabilidad que no puede satisfacerse con menos que los estándares de las mejores prácticas locales e internacionales.

Si bien la ACHS es una institución altamente regulada y fiscalizada, uno de sus mayores desafíos es enfrentar apropiadamente su nivel de exposición política y social. Para ello es fundamental demostrar un compromiso con la transparencia para sus diversos grupos de interés, y transmitir que su mando es responsable y promueve una conducta de gobernanza ética y un desempeño efectivo de la organización. En esta línea, la ACHS ha implementado desde el año 2011 diversas prácticas de Gobierno Corporativo en distintos ámbitos y se encuentra comprometida con su evaluación periódica con el fin de conocer las oportunidades de mejora de manera continua.

Por esa razón, se encargó a KPMG la elaboración del presente trabajo de Evaluación de Madurez de Gobierno Corporativo en los términos aquí detallados.

Agradeciendo la confianza depositada en KPMG Auditores Consultores Limitada,



Karin Eggers
ESG Head en KPMGChile &
Co-Lead ESG South American Cluster



Valeria Flaviani
Socia GRC En KPMGChile



Motivación

Evaluación de Madurez Gobierno Corporativo - ACHS

1

Reputación

ACHS es una corporación de derecho privado sin fines de lucro, por ende, su reputación y probidad deben ser intachables, y la integridad de su gobierno corporativo evidente.

2

Impacto

Su propósito tiene un impacto social incuestionable, que exige adherirse a estándares de gobierno corporativo rigurosos.

3

Exposición

La ACHS tiene más de 2 millones 800 mil trabajadores afiliados, 93 mil empleadoras adherentes y 277 centros de salud en Chile. Su extendida presencia pone a la organización en un lugar de gran exposición.

Contenido

01	Objetivo y alcance	05
02	Metodología de trabajo	07
03	Resultados	11
04	Recomendaciones	15
05	Anexos	20

01. Objetivo y alcance

Objetivo y alcance

Evaluación de Madurez Gobierno Corporativo – ACHS

El objetivo general de este trabajo fue realizar una asesoría para conocer el nivel de madurez de los principales elementos del Gobierno Corporativo de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS).



Evaluar

Realizar una evaluación independiente de la madurez del Gobierno Corporativo de acuerdo a la Matriz de Diagnóstico Corporativo de la Asociación (en adelante la “Matriz”).



Identificar

Identificar el nivel de implementación de las recomendaciones realizadas y el plan de acción formulado en la evaluación del periodo 2024.



Actualizar

Actualizar la Matriz incorporando aquellos elementos ausentes en la última revisión y que hoy son relevantes de considerar en materia de Gobernanza en base a las tendencias regulatorias y mejores prácticas y que por lo tanto requieren atención del Directorio y la Alta Administración.

Ejecución de la asesoría:

Esta evaluación fue desarrollada en el período comprendido entre los meses de octubre y diciembre de 2024.

Alcance de la asesoría:

Los “ámbitos de revisión” en el alcance de la revisión fueron los siguientes, siguiendo la metodología previamente definida:



Los resultados de los servicios de KPMG se fundamentaron en la información proporcionada por la Asociación. KPMG no calificará ni cuestionará la veracidad, validez e integridad de dicha información. KPMG no asume responsabilidad alguna por daños o perjuicios, directos o indirectos, derivados de información inexacta, errónea, incompleta o no fidedigna que sea proporcionada por el cliente.

Todas las decisiones relativas a la implementación de los planes de acción, sugerencias o conclusiones que formule KPMG serán de exclusiva responsabilidad de ACHS. Asimismo, cualquier decisión o acción que adopten o ejecuten terceros. En ningún caso, personal de KPMG ejercerá funciones como ejecutivo o empleado de ACHS.



02. Metodología de trabajo

Metodología de trabajo

Estándares y normativas a la base de esta consultoría

Principios Gob. Corporativo y G20

Establecen el estándar internacional que orienta a los responsables de la formulación de políticas para evaluar y mejorar el marco legal, reglamentario e institucional del gobierno corporativo, con vistas a favorecer la confianza y la integridad del mercado, la eficiencia económica, el crecimiento sostenible y la estabilidad financiera.

Introduce perfeccionamientos a la normativa que regula los Gobiernos Corporativos de las Empresas.

Ley N°20.382

NGG N° 461 (actualizada)

Define estándares de divulgación ASG y pone especial énfasis en la integración de tales aspectos en el Gobierno Corporativo, así como el rol del Directorio en la supervisión de ellos.

Ley N°21.595

La nueva Ley de Delitos Económicos y Ambientales sistematiza un catálogo de conductas penales que hacen necesaria la adecuación e implementación de un modelo robusto de gobernanza, prevención y gestión de riesgos penales en las empresas.



Metodología de trabajo

La evaluación se desarrolló a través de la revisión de la documentos claves proporcionados por la Asociación y la realización de entrevistas a miembros del Directorio y equipo ejecutivo de la ACHS.

Complementariamente, se llevaron a cabo 2 focus dirigidos a colaboradores ACHS, con el objetivo de generar un espacio de escucha que diera luces de posibles nuevos elementos a considerar.

1 Planificación y coordinación del proyecto:

- Realización de la reunión inicial (Kick-off).
- Definición de los actores relevantes del proyecto, acordar roles y responsables.
- Requerimiento de información.
- Coordinación de aspectos logísticos para reuniones con líderes clave.

2 Evaluación de la ejecución de Gobierno Corporativo para el período 2024:

- Revisión de los elementos de la Matriz de madurez de Gobierno Corporativo de ACHS.
- Revisión del grado de implementación de las recomendaciones elaboradas en el diagnóstico de Gobierno Corporativo efectuado para el período 2022.
- Reuniones con los miembros clave de ACHS.
- Determinación de las brechas existentes de los elementos señalados en la Matriz en relación a las recomendaciones formuladas en el diagnóstico realizado para el período 2022 y los planes de acción adoptadas por ACHS.
- Identificación de oportunidades de mejora en consideración a las buenas prácticas de Gobierno Corporativo de ACHS.
- Incorporación de nuevos elementos de gobernanza a la Matriz 2024 en base a estándares y/o mejores prácticas internacionales y nacionales, como los Principios de la OCDE y la NCG 461 (CMF), actualizada en octubre de 2024, la cual ha sido adoptada como mejor práctica para empresas comprometidas con la gestión de la sostenibilidad corporativa.
- Elaboración del presente informe de Madurez de Gobierno Corporativo.



Metodología de trabajo

Evaluación de Madurez Gobierno Corporativo – ACHS

Manteniendo la metodología de evaluación de Gobierno Corporativo aplicada por ACHS en los ejercicios anteriores, se actualizó la Matriz de Madurez de Gobierno Corporativo ACHS, la que conserva la siguiente estructura:

- **Componentes:** Descripción del componente y subcomponente a analizar
- **N°:** Número de identificación
- **Elementos:** Define los principios de Gobierno Corporativo de los componentes a analizar
- **Situación Actual:** Análisis de los elementos existentes y faltantes de acuerdo a la documentación proporcionada y entrevistas realizadas.
- **Evidencia:** Descripción de la información, documentación revisada o entrevista realizada.
- **Recomendaciones:** Describe las acciones a realizar por parte de la ACHS para dar cumplimiento a la normativa vigente o mejores prácticas de Gobierno Corporativo
- **Seguimiento:** Presentación de hallazgos.
- **Nivel de implementación:** No cubierto; Parcialmente cubierto; Cubierto en su mayoría; Completamente cubierto.
- **Plan de Acción:** Se indica las medidas a adoptar para cubrir las brechas identificadas.
- **Responsable:** Encargado de la ejecución del plan de acción.
- **Plazo:** Tiempo definido para la ejecución del plan de acción.

Para evaluar el nivel de implementación de las prácticas y recomendaciones se utilizó la siguiente escala:

Escala de evaluación

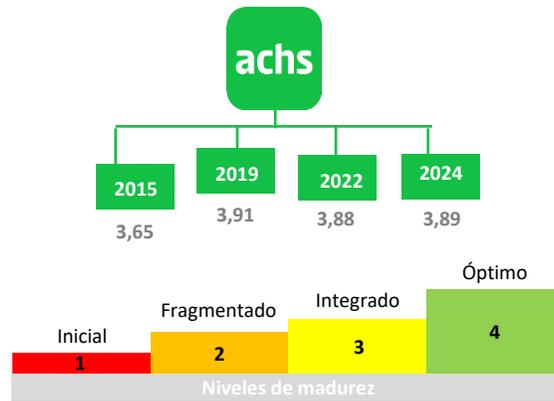
1	0% - 20%	No cubierto
2	20% - 60%	Parcialmente cubierto
3	60% - 80%	Cubierto en su mayoría
4	80% - 100%	Totalmente cubierto

03. Resultados

Resultados

Evaluación de Madurez Gobierno Corporativo – ACHS

De acuerdo con nuestra revisión, podemos concluir que ACHS se encuentra en un estado de madurez 3,89 respecto a la metodología acordada asociada al cumplimiento de los cinco (5) componentes (ámbitos de evaluación) que son: I) Cultura Corporativa II) Dirección Estratégica III) Estructura Organizacional IV) Comunicación Interna V) Comunicación Externa. Los componentes se desglosan en un total de treinta y dos (32) subcomponentes, que a su vez contienen noventa y ocho (98) elementos de evaluación. Para la evaluación de 2024, se tomaron en cuenta los puntajes de los 11 nuevos elementos que consideran aspectos ESG, los cuales no fueron considerados en la evaluación anterior.



En 2024 se llevó a cabo la evaluación tomando en cuenta los nuevos elementos incorporados en la evaluación del año 2022. A continuación, se detalla el resultado de la evaluación por cada uno de los componentes evaluados:

Componentes estratégicas	Estado de madurez 2024	Estado de madurez 2022	Diferencia
Cultura corporativa	3,67	3,79	- 0,17 ↓
Dirección estratégica	3,79	3,73	0,08 ↑
Estructura organizacional	4,00	3,94	0,06 ↑
Comunicación interna	4,00	4,00	0,00
Comunicación externa	4,00	3,86	0,14 ↑
Promedio	3,89	3,88	0,01 ↑

Resultados

Evaluación de Madurez Gobierno Corporativo – ACHS

De acuerdo a la evaluación realizada, podemos sostener que ACHS evidencia un alto compromiso con la excelencia, demostrando prácticas robustas en su Gobierno Corporativo, lo permite que éste garantice la orientación estratégica de la empresa, el control efectivo de la dirección por parte del Directorio y la rendición de cuentas ante la empresa y los accionistas, entre otros.

En la evaluación realiza este año, de los 98 elementos evaluados, 88 calificaron con puntuación “4”, 9 elementos con puntuación “3” y sólo 1 elemento obtuvo una puntuación “2”.



- 85 mantuvieron su puntuación “4”
- 13 tuvieron la siguiente evaluación:

3 elementos mejoraron de 3 a 4:

- Desvinculación
- Capacitación e Introducción a Nuevos Miembros
- Página web Corporativa

3 se mantuvieron en nota 3:

- Modelo Antifraude
- Libre Competencia
- Gestión del Riesgo de Fraude

2 elementos bajaron de 4 a 3:

- Código de Gobierno Corporativo
- Reclutamiento y Contratación

4 nuevos elementos tuvieron nota 3:

- Diversidad, Equidad e Inclusión
- Estrategia ESG
- Aspectos Sociales
- Aspectos de Gobernanza

1 nuevo elemento tuvo nota 2:

- Riesgos ESG

Escala de evaluación

1	0% - 20%	No cubierto
2	20% - 60%	Parcialmente cubierto
3	60% - 80%	Cubierto en su mayoría
4	80% - 100%	Totalmente cubierto

Componentes evaluados

A continuación presentamos los ámbitos de Gobierno Corporativo revisados y sus respectivos componentes:

I. Cultura corporativa	II. Dirección estratégica	III. Estructura organizacional	IV. Comunicación interna	V. Comunicación externa
Cultura Organizacional	Planificación Estratégica	Directorio	Entrega de Información al Directorio	Relación con Clientes y Autoridades
Código de Gobierno Corporativo	Gestión de Riesgos	Presidente del Directorio	Medios de Comunicación Interna	Posicionamiento Corporativo en Públicos de Interés
Código de Ética	Cumplimiento	Comité de Auditoría		
Reglamento Orden, Higiene y Seguridad	Auditoría Interna	Comité de Riesgo		
Sustentabilidad y Responsabilidad Social Empresarial	Auditoría Externa	Comité de Prevención		
Fraude	Inversiones y Financiamiento	Gerente General		
Transacción con Partes Relacionadas	Plan de Gestión de Crisis	Administración		
Conflictos de Interés	Riesgos ESG	Comité de Gestión de Públicos de Interés		
Libre Competencia	Ciberseguridad y Privacidad de Datos	Comité de Salud		
Memoria		Sesiones de Directorio		
Diversidad, Equidad e Inclusión		Reportabilidad de los Comités		
ESG: Estrategia y Reportabilidad, Ambiental, Social y Gobernanza		Trabajo Intercomités		

04. Recomendaciones

Recomendaciones

Evaluación de Madurez Gobierno Corporativo – ACHS

I Cultura corporativa

1) Cultura Organizacional:

1.3 Reclutamiento y Contratación:

ACHS presenta políticas formales y bien estructuradas en materia de reclutamiento y contratación, como por ejemplo, la Política de Contratación de Parientes, que prohíbe la contratación de familiares directos para evitar conflictos de interés y permite excepciones evaluadas por el Comité de Ética, aspecto que refleja un compromiso claro con la integridad, transparencia y buenas prácticas en la materia. Además, la Política de Reclutamiento y Contratación de Talentos define de manera clara y detalladas el proceso en cuestión y sus fases: reclutamiento, selección y negociación, así como también responsables. El documento además se alinea a las mejores prácticas y a aspectos contenidos en los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos (ONU), al aludir a los principios éticos de la meritocracia e igualdad de oportunidades, como base para el reclutamiento y selección en ACHS.

Adicionalmente, ACHS ha logrado cumplir con las metas fijadas internamente de equidad de género en los procesos de reclutamiento y contratación, lo que motivó a una actualización de su política en el último tiempo. En esta actualización se decidió no hacer mención específica a la inclusión de mujeres en las ternas finales de los procesos de selección.

No obstante, observamos como oportunidad de mejora hacer una mención de manera explícita, en la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), el *principio de no discriminación* acorde a los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos. Considerando el amplio espectro de minorías que forman parte de los colaboradores de la ACHS, recomendamos enunciar de qué manera ACHS abordará, en etapas claves del proceso de contratación, la incorporación de estos grupos, tales como personas con discapacidad (PcD), personas migrantes, personas de la diversidad sexual u otros grupos *target* que ACHS defina en su proceso de reclutamiento y contratación.

1.10 Diversidad, Equidad e Inclusión

ACHS ha avanzado en la formalización de su compromiso con la diversidad, equidad e inclusión a través de la Política de Equidad, Inclusión y Diversidad, que define cinco principios organizacionales y declara explícitamente la promoción de un ambiente laboral inclusivo. Asimismo, se han implementado acciones de reporte al Directorio sobre iniciativas de equidad de género y la adhesión a la Iniciativa de Paridad de Género (IPG).

Sin embargo, no se evidencia una integración de dicha Política con otras políticas claves de la compañía, así como tampoco un reflejo de la gestión corporativa de la diversidad, equidad e inclusión en su Memoria Integrada. En este sentido, sugerimos definir y comunicar el compromiso y las metas que ACHS defina, como alcanzar el 1,5% en inclusión, respecto en estas materias a sus públicos de interés, dando cuenta además de los avances en el desempeño anual de la organización, vía su Memoria Integrada. Para ello, sugerimos definir un Modelo de Gestión de Diversidad, Equidad e Inclusión, que defina lineamientos estratégicos, con grupos *targets* del modelo y metas a corto, mediano y largo plazo; una gobernanza para esta materia, así como también procedimientos claves para el cumplimiento de las metas definidas. Todo esto, con el fin de elevar la gestión de la diversidad, equidad e inclusión a un nivel más estratégico, alineada a los principios y valores ACHS.

2) Código de Gobierno Corporativo

Si bien planteamos que el Gobierno Corporativo de ACHS aparece como robusto y efectivo, tanto en las entrevistas con miembros del Directorio como en la revisión de los estatutos de ACHS por parte de nuestro equipo Legal, evidenciamos una falencia vinculada a ausencia de mecanismos para la remoción de miembros del Directorio, ante por ejemplo conductas ilícitas, eventuales conflictos de interés o un actuar que pudiese no reflejar los principios ACHS.

Tampoco existe una descripción específica en el Código de Gobierno Corporativo para llevar a cabo el procedimiento de denuncia e investigación en caso de conductas ilícitas o irregulares de los directores. El proceso de denuncia actual no abarca los delitos o potenciales ilícitos del Directorio ya que se enfoca en los colaboradores.

La única posibilidad que se podría llegar a usar de manera indirecta para remover a un director es a través de la Política de Prevención de Delitos. Esta política establece que, en caso de verificarse hechos o conductas que constituyan ilícitos, la ACHS procederá a la desvinculación inmediata del colaborador, sin derecho a indemnización, en virtud de las conductas graves señaladas como causal de despido en el Artículo 160 del Código del Trabajo, numeral 1°, letras a) y e). Además, se citará al Comité de Ética para que se pronuncie sobre la procedencia de denuncia o presentación de líneas base contra los supuestos responsables del hecho delictivo. Sin perjuicio de ello, esta política no cubre al menos de manera directa y precisa a rol del director y además a ellos no les resultan aplicables las causales de despido del Código del Trabajo.

Se recomienda evaluar una eventual asesoría legal específica para modificar los estatutos legales de la ACHS y/o desarrollar un procedimiento especial que defina claramente deberes y prohibiciones, así como eventuales mecanismos de remoción de miembros del Directorio. Asimismo, sugerimos reforzar en el Código de Conducta deberes y prohibiciones explícitas para miembros del Directorio de ACHS, a modo de mecanismo de autoregulación.

6) ESG

6.2 Estrategia ESG

En los últimos dos años ACHS ha avanzado en la gestión de la Sostenibilidad, definiendo estrategia de sostenibilidad (ESG) con pilares “Ambiental”, “Social” y de “Gobernanza”, y ejes de trabajo específicos. Asimismo, se ha avanzado en levantamiento de líneas base en materias específicas, como la medición de huella de carbono, consumo energético y el mapeo de grupos de interés, entre otros.

No obstante, al momento de evaluar los avances en estas materias a través de la revisión de los documentos solicitados e información pública, la gestión de la sostenibilidad o de tales aspectos ESG aún no se encuentra reflejada en la toma de decisiones a nivel estratégico en el Gobierno Corporativo. Si bien, existe un Gerente a cargo de la materia que reporta al Comité de Públicos de Interés, se evidencia que, dada la naturaleza de este Comité y contingencias propias de la operación ACHS, en éste suele poner su foco en asuntos más bien de relacionamiento con públicos de interés y reputación, despriorizando la supervisión y mirada estratégica en materias de sostenibilidad o gestión ESG.

Siguiendo las mejores prácticas del mercado y con el fin de fortalecer la gobernanza en materias ESG, se recomienda la creación de un Comité específico de alto nivel para la definición estratégica y supervisión de estas materias, donde un integrante de este reporte de manera trimestral los avances y metas al Directorio. Además, es esencial definir la temporalidad y privacidad, de las metas fijadas en la Estrategia ESG. En paralelo, se deben trazar hitos intermedios para las metas definidas. En paralelo, es necesario señalar cuáles metas son de gestión (implementación de iniciativas claves) y cuáles corresponden a metas asociadas al impacto del negocio. Para avanzar en la evaluación e integración de riesgos ESG claves para el negocio, y generar planes de acción específicos para mitigar tales riesgos, recomendamos la adopción de la NCG N°461, actualizada, de la CMF. Esta normativa toma en consideración la tendencia mundial de la integración de datos financieros a contar de la realización de un ejercicio de doble materialidad, que recomendamos realizar después del 2025. Al mismo tiempo la normativa se ha instalado como una mejor práctica para la divulgación de la gestión ESG, lo cuál mejorará la transparencia interna y externa de estos temas. También se deben definir objetivos ESG en remuneración variable de ejecutivos clave. Finalmente, es necesario fortalecer las instancias de formación y comunicación en materias ESG para el Directorio y la alta gerencia, como también diferentes equipos de la organización.

6.4 Aspectos Sociales

ACHS ha definido los ejes estratégicos sociales dentro de su Estrategia ESG, destacando iniciativas como salud integral, seguridad vial y diversidad e inclusión. Además, la organización ha implementado programas piloto y proyectos específicos como la reducción de listas de espera y ambientes laborales seguros en el sector educativo. Sin embargo, las metas definidas para los pilares “Bienestar e Inclusión de trabajadores ACHS” y “Aporte a la sociedad y fomento de comunidades saludables” carecen de temporalidad e hitos intermedios. Por otro lado, no se observan procesos que permitan identificar riesgos sociales con sus proveedores.

Se recomienda realizar una Debida Diligencia en materia de Derechos Humanos, elaborar una Política de Derechos Humanos y actualizar la Política de Proveedores para incluir criterios sociales alineados con la estrategia ESG (como condiciones laborales y derechos humanos al momento de seleccionar proveedores).

6.5 Aspectos de Gobernanza

La Política de Sostenibilidad y la Estrategia ESG de la ACHS destacan la importancia de una gobernanza transparente, proba y responsable, pero carecen de especificidad en varios aspectos clave. Aunque se menciona que el Gobierno Corporativo seguirá “mejores prácticas reconocidas”, no se identifican estándares específicos como los Principios de la OCDE o GRI, lo que limita la claridad y credibilidad de estas declaraciones. Además, no existe un comité de sostenibilidad formal que supervise la integración y monitoreo de las iniciativas ESG en la estrategia institucional.

Para abordar estas brechas, se recomienda crear un Comité de Sostenibilidad en la administración que de cuenta al Directorio de las materias de ESG. Además, es importante la designación de un director que pueda liderar estos ámbitos para fortalecer la gobernanza en materia de ESG. Esta gobernanza deberá contar con roles, objetivos y periodicidad de reuniones (semestral o trimestral), buscando mayor involucramiento en los temas estratégicos ESG, dada las nuevas exigencias del mercado y otros públicos de interés.

7) Fraude

7.1 Modelo Antifraude

ACHS cuenta con una Política de Prevención de Fraude, que establece lineamientos claros para la detección y tratamiento de fraudes, así como la promoción de principios éticos y valores institucionales. Sin embargo, el Procedimiento General de Gestión de Fraudes no ha sido actualizado desde 2021, lo que podría limitar su efectividad ante nuevos riesgos emergentes. Además, no se evidencia la realización de actividades preventivas específicas, como una matriz de riesgos de fraude o diagnósticos periódicos de procesos.

9) Libre Competencia

9.1 Programa de Cumplimiento

ACHS cuenta con una Política de Libre Competencia que establece directrices claras sobre conductas prohibidas, responsabilidades y sanciones para prevenir prácticas contrarias a la libre competencia. Además, la Matriz de Riesgos de la Ley N°20.393 incluye un riesgo identificado relacionado con incumplimientos de la normativa de libre competencia, catalogado como riesgo inherente “medio” y residual “bajo”. Sin embargo, no se evidencia un análisis detallado de los procesos más susceptibles a infracciones actuales o potenciales en materia de libre competencia. Tampoco se observan medidas específicas para prevenir y mitigar dichos riesgos.

Se recomienda capacitar a los colaboradores clave (con énfasis en directores y áreas de compras o comercial a través de casos reales de la industria) y aplicar las recomendaciones del “Programa de Cumplimiento de la Normativa de Libre Competencia de la Fiscalía Nacional Económica”.

Recomendaciones

Evaluación de Madurez Gobierno Corporativo – ACHS



Dirección estratégica

13) Gestión de Riesgos

13.3 Gestión del Riesgo de Fraude

De acuerdo con la información suministrada por la Administración, se determinó que no se cuenta con la evidencia que respalde que se implementaron actividades de prevención específicas para reducir el riesgo de ocurrencia de fraude, de acuerdo con las recomendaciones de la auditoría realizada en el año 2022, por lo que se recomienda:

- Realizar actividades de prevención específicas para reducir el riesgo de ocurrencia de hechos de fraude o conductas irregulares en cada proceso (mapa de riesgos de fraude; diagnóstico de procesos; evaluación de los riesgos de fraude, entre otras actividades).
- Actualizar o verificar la vigencia del Procedimiento General de Gestión riesgos de Fraude.

13.5 Riesgos ESG

De acuerdo con la evidencia proporcionada y entrevistas realizadas, vemos como espacio de mejora el poder identificar, evaluar y cuantificar los riesgos más críticos en materias ESG, así como también su integración en una matriz específica o en la matriz de riesgos corporativa.

Al respecto, recomendamos realizar la evaluación de riesgos ESG críticos, como los climáticos y sociales, siguiendo las mejores prácticas y acorde a estándares internacionales tales como: Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) y Debida Diligencia en Derechos Humanos. Asimismo, sugerimos definir con mayor claridad la supervisión de tales riesgos por parte del Directorio.

Cabe destacar que la modificación de la NCG N°461 de la CMF va en línea con los requerimientos de SUSESO. Asimismo, desde el mundo financiero y, con el fin de promover negocios cada vez más resilientes, que integren en su estrategia de negocio la sostenibilidad y la mirada de la doble-materialidad, en los próximos años se deberá considerar la adopción de los estándares IFRS S1 y S2 al reportar con NCG N°461, los que incluyen riesgos y oportunidades en materias de sostenibilidad (S1) y cambio climático (S2).

KPMG