

Compendio de Normas que regulan a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar

/ 5 LIBRO V. ASPECTOS OPERACIONALES Y ADMINISTRATIVOS / 5.1 TÍTULO I: GOBIERNO CORPORATIVO DE LAS C.C.A.F. / 5.1.12 BUENAS PRÁCTICAS EN GESTIÓN DE CUMPLIMIENTO CORPORATIVO

5.1.12 BUENAS PRÁCTICAS EN GESTIÓN DE CUMPLIMIENTO CORPORATIVO

Se entiende por buena práctica en gestión del cumplimiento corporativo al conjunto de mecanismos y funciones que posibilitan, mediante el establecimiento de instrucciones y procedimientos adecuados y acordes a la naturaleza de la Caja de Compensación, prevenir, controlar y dar tratamiento a los riesgos provocados por el incumplimiento, cuando éstos se materializan.

Lo anterior implica identificar, analizar y evaluar los riesgos por eventuales incumplimientos de sus obligaciones, como lo son sanciones y posibles pérdidas reputacionales de la organización, y generar planes para mitigarlos; buscando, en consecuencia, generar mayor valor, confianza y reputación.

La implementación de la gestión del cumplimiento corporativo debe realizarse con una visión integral de la organización, la cual debe estar alineada con el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Caja de Compensación:

a) Ámbitos del cumplimiento corporativo

Para efectos de esta regulación, el cumplimiento corporativo incorpora dentro de su alcance todos los ámbitos del cumplimiento que afectan a la Caja de Compensación, distinguiendo dentro de éste, el cumplimiento legal y normativo, y el cumplimiento organizacional. Ambos componentes del cumplimiento corporativo pueden gestionarse sobre un marco estratégico, táctico y operacional común:

i) Cumplimiento legal y normativo

El cumplimiento legal y normativo corresponde a la adecuación de las actuaciones de la Caja de Compensación a las disposiciones de rango constitucional, legal y reglamentario aplicables a su gestión y a las normas de carácter administrativas dictadas por las entidades públicas reguladoras.

En particular, corresponde considerar dentro del ámbito del cumplimiento legal y normativo, los mecanismos necesarios para asegurar el cumplimiento de los requerimientos e instrucciones impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social en términos de la oportunidad de las respuestas, de la implementación de las instrucciones, del envío de reportes periódicos, de la forma y fondo de esas respuestas, de la calidad y consistencia de la información reportada y del cumplimiento de los objetivos inherentes a las instrucciones formuladas.

ii) Cumplimiento Organizacional

Por cumplimiento organizacional se entiende la adecuación del comportamiento de los integrantes de la C.C.A.F., incluyendo directores, alta administración y colaboradores, a las regulaciones internas y a los compromisos asumidos por la C.C.A.F., derivados de las buenas prácticas implementadas, y que constan en políticas, certificaciones, estándares éticos, ambientales, entre otros.

b) Elementos a considerar dentro del cumplimiento corporativo

Para la implementación del cumplimiento corporativo, se recomienda considerar al menos los siguientes elementos:

i) Visión Integral

La cultura corporativa inserta en la organización en forma multidisciplinaria, que se enfoca no solo en el cumplimiento de las leyes, normas o regulaciones, sino que, además, busca prevenir y evitar todas aquellas conductas que puedan dañar la reputación de la Caja.

En este sentido, además del cumplimiento de las normas legales y reglamentarias es recomendable que la Caja de Compensación adopte todas las medidas que sean necesarias para el debido respeto de sus normas éticas y buenas prácticas corporativas.

ii) Integrada a la gestión de riesgos

La gestión del cumplimiento corporativo es compatible con la función de gestión integral de riesgos, donde éstos y las oportunidades se han identificado, y la labor se orienta a la ejecución de actividades y procesos que cumplan con las normas legales, además de la prevención de conductas organizacionales que excedan los límites de riesgo aceptado.

iii) Fuente de creación de valor organizacional y de confianza

El cumplimiento corporativo integral es una fuente de creación de valor organizacional y de confianza cuando abarca todas las dimensiones que conllevan a un desarrollo sustentable, por lo que es importante que se considere un alcance más allá del cumplimiento legal y normativo, incluyendo, además, el comportamiento ético.

c) Factores que impactan el cumplimiento corporativo

Se recomienda que la Caja de Compensación incorpore en el alcance de su sistema de gestión de cumplimiento, el adherir a

las mejores prácticas en relación con los criterios ASG, entendiendo esto último como referencia a las variables Ambientales, Sociales y de Gobierno Corporativo, y de cómo éstas deben integrarse al referido sistema.

La incorporación de estas variables contribuirá al desarrollo sustentable de la Caja de Compensación con foco en la calidad y oportunidad en la administración de los regímenes a que se refiere la Ley N°18.833.

i) Variables ambientales

Hacen referencia al respeto y cuidado del medio ambiente por parte de la organización. Se incluyen en este criterio cuestiones como el tipo de energía utilizada, si se cuenta con un plan de eficiencia energética, el destino que se da a los desechos de la operación, como el reciclaje o la eliminación de productos obsoletos, o las medidas tomadas contra la contaminación o en transporte.

ii) Variables sociales

Corresponde al compromiso con el desarrollo de la sociedad y se refiere a las relaciones de la organización con sus trabajadores, empresas afiliadas, trabajadores y pensionados afiliados, proveedores e incluso con las comunidades en las que opera. Por ejemplo, si compra a proveedores locales, si promueve el respeto de los derechos humanos y la conciliación laboral y familiar, entre otros.

iii) Variables de gobierno corporativo

Se relacionan de forma directa con la administración de la Caja de Compensación y la calidad de la gestión de esta. La responsabilidad en el gobierno de la organización puede incluir buenas prácticas como contar con un comité de directorio que entre sus funciones se encargue del tema de sustentabilidad, una política o instrucciones sobre sustentabilidad de largo plazo, fomentar la transparencia, contar con una política o instrucciones en materia de compra de bienes y servicios o de inversión responsable. También tiene estrecha relación con promover un debate equilibrado en el directorio entre los representantes de los trabajadores y entidades empleadoras afiliadas, para la toma de decisiones.
