



19490-2014

CIRCULAR N°

3067

-9 ENE 2015

**GOBIERNO CORPORATIVO EN LAS
CAJAS DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR**

Índice

1.	Del Gobierno Corporativo.....	3
1.1.	Concepto y finalidades	3
1.2.	Principios Básicos	3
2.	Responsabilidad de los Directorios de las C.C.A.F. en el ejercicio de sus funciones ..	4
2.1.	Aspectos Generales	4
2.2.	Responsabilidades del Directorio	5
3.	Responsabilidades de la Gerencia General de las C.C.A.F. respecto a su gestión.	6
3.1.	Responsabilidades del Gerente General.....	6
4.	Citación a las sesiones de Directorio.....	6
5.	Código de Buenas Prácticas y de Conducta	7
5.1	Definición	7
5.2	Implementación.....	7
5.3	Contenido Mínimo	7
5.4	Suscripción del Código de Buenas Prácticas y de Conducta.....	8
6.	Comités de Directores.....	8
6.1	Reglamento Interno de los Comités.....	9
6.2	Reportes al Directorio.....	10
7.	Vigencia.....	10

Esta Superintendencia, en uso de las atribuciones que le confieren las Leyes N°s 16.395, Orgánica de este Servicio, y 18.833, que contiene el Estatuto Orgánico de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar (C.C.A.F.), ha estimado necesario generar la presente circular en materia de Gobierno Corporativo. Lo anterior sin perjuicio de las instrucciones contenidas en las Circulares N°s 2502, de 2008; 2530, de 2009; 2588, de 2009; 2589, de 2009; 2599, de 2009; 2821, de 2012; 2980, de 2014 y 2982, de 2014, todas de este Servicio.

La presente Circular tiene como objetivo establecer un conjunto de principios, normas internas y un marco de los mejores estándares conforme a los cuales se debe regir el Gobierno Corporativo de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, que esta Superintendencia ha estimado imprescindible para que las Cajas en su rol de entidades de previsión social, contribuyan al bienestar social, a la creación de valor para sus afiliados y al mismo tiempo, desarrollen mecanismos para conocer, gestionar y mitigar los riesgos a que pueden verse expuestas en el desarrollo de sus actividades.

1. Del Gobierno Corporativo

1.1. Concepto y finalidades

Las principales finalidades del Gobierno Corporativo, tratándose de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar (CCAF), se refieren a impulsar el establecimiento de prácticas corporativas que les permitan cumplir sus funciones como entidades de previsión social, maximizando el bienestar de sus afiliados; velar por la transparencia en las operaciones y en la administración de dichas entidades; ampliar el conocimiento por parte del Directorio de la gestión de los recursos del Fondo Social de las C.C.A.F. y establecer que los Directorios implementen mecanismos para la resolución de eventuales conflictos de interés.

Por tanto, el Gobierno Corporativo es un elemento clave en la definición de la estrategia del funcionamiento de estas entidades de previsión social, permitiéndoles sustentabilidad en el largo plazo y en el desarrollo de sus funciones, además del cumplimiento de sus obligaciones normativas.

El Gobierno Corporativo en relación con las C.C.A.F. supone un conjunto de principios y normas internas que establecen los estándares que guían el comportamiento de los miembros de dichas entidades y enmarcan el proceso de toma de decisiones de sus directorios, de modo que éstas tengan como finalidad el bienestar del conjunto de sus afiliados, es decir, un estado de satisfacción como consecuencia de la solución apropiada de las necesidades del trabajador.

Lo anterior implica que tanto las prioridades como las decisiones de los directores y de los altos ejecutivos de las Cajas de Compensación, deben encontrarse alineadas en torno a los objetivos que ellas deben cumplir en su calidad de entidades de previsión social.

1.2. Principios Básicos

Los principios básicos son el marco conforme a los cuales se debe regir el Gobierno Corporativo en las C.C.A.F., para el cumplimiento de su rol como entidades de previsión social.

a) Autorregulación

La propia Caja de Compensación debe generar sus normas de Gobierno Corporativo, por sobre la presente, todo ello de acuerdo con la normativa legal y reglamentaria que las rige, y con las instrucciones de esta Superintendencia. Además, el Código de Buenas Prácticas y Conducta debe establecer como objetivos fundamentales la promoción de los mejores estándares de Gobierno Corporativo, regular como se manejarán los eventuales conflictos de interés que puedan afectar a un Director o a sus altos ejecutivos, además de proveer tanto a las entidades empleadoras, a los trabajadores y los pensionados afiliados como al público en general de información adecuada respecto de las políticas y prácticas de Gobierno Corporativo adoptadas por el Directorio.

b) Transparencia y divulgación de la información

El gerente general deberá mantener adecuada y oportunamente informados a los miembros del Directorio, al menos, de las principales materias relacionadas con su gestión, como también de todas aquellas que le sean solicitadas por los directores.

Este es un derecho individual de los directores y colectivo del Directorio.

Las C.C.A.F. deberán generar información confiable y acceso a la misma, tanto al interior de la Caja como para las entidades empleadoras, trabajadores y pensionados afiliados, los órganos reguladores y fiscalizadores, y el público en general, debiendo además tratarse de una información oportuna, completa y precisa.

c) Protección del Fondo Social de las C.C.A.F.

Considerando que la misión de las C.C.A.F. es la administración de prestaciones de seguridad social, ellas deberán resguardar los recursos del Fondo Social con el objeto de cautelar los intereses de los trabajadores y pensionados afiliados.

d) Control y auditoría interna

Las C.C.A.F. deberán implementar políticas y procedimientos de control interno y gestión de riesgos, disponiendo para dicho efecto de personal especializado en la materia.

Del mismo modo, las Cajas de Compensación deberán establecer procedimientos que permitan a su personal efectuar denuncias de eventualidades irregularidades y/o ilícitos, con el debido resguardo de su confidencialidad.

2. Responsabilidad de los Directorios de las C.C.A.F. en el ejercicio de sus funciones**2.1. Aspectos Generales**

Considerando que el directorio es el principal órgano de gobierno corporativo de las C.C.A.F. y que el gerente general es el ejecutor de sus acuerdos, esta Superintendencia instruye que, en el ejercicio de las funciones de administración que les compete a ambos desempeñar, estas se desarrollen con profesionalismo, integridad, competencia e independencia, garantizando la debida transparencia en sus gestiones, evitando conflictos de interés y problemas de agencia. En consecuencia, las decisiones que se adopten

deberán encontrarse alineadas con los objetivos superiores de las Cajas como entidades de previsión social y evitar cualquier perjuicio al Fondo Social.

2.2. Responsabilidades del Directorio

Sobre la base de los principios en que se funda el Gobierno Corporativo que emanan de los artículos 41, 43 y 44 de la Ley N° 18.833, el directorio de las C.C.A.F. es responsable de:

- a) Aprobar las directrices estratégicas de la Caja y ejercer un control eficaz de su gestión.
- b) Establecer que sus integrantes participen en la aprobación y seguimiento de las definiciones estratégicas de la C.C.A.F.
- c) Disponer que sus integrantes participen obligatoriamente en los comités de directorio.
- d) Revisar y fijar las remuneraciones y otros ingresos, incluyendo los que provengan de honorarios por servicios prestados, de gastos de representación, viáticos, regalías y, en general, todo otro estipendio que se otorgue al gerente general y a los altos ejecutivos de la C.C.A.F, de acuerdo con la política de remuneraciones debidamente fundada y aprobada por el directorio.
- e) Definir y aprobar las políticas generales relacionadas con los Sistemas de Gestión de Riesgos y de Control Interno, adoptando las medidas necesarias para crear una cultura organizacional en dichas materias.
- f) Ejercer sus funciones y actuaciones buscando siempre el interés de sus afiliados y de la Caja, como entidad de previsión social.
- g) Adoptar las medidas necesarias para que el auditor interno dependa e informe directamente al directorio y mantenga su independencia respecto de la Gerencia General y de los altos ejecutivos de las Cajas.
- h) Aprobar el proceso de selección de la auditoría externa, considerando las bases que elabore la gerencia general
- i) Establecer mecanismos que permitan resolver eventuales conflictos de interés, que podrían generarse, por ejemplo, en caso que los directores o altos ejecutivos de las Cajas participen como directores en empresas relacionadas o bien, cuando se encuentren relacionados con empresas que presten servicios a dicha entidad.
- j) Informarse, previamente a la toma de decisiones y, en caso de ser necesario, solicitar asesoría y capacitación en las materias que puedan ser objeto de acuerdo de directorio.
- k) Adoptar las medidas necesarias para que el directorio y cada uno de sus miembros disponga de herramientas permanentes de capacitación en las principales materias, referentes a la administración de la Caja de Compensación.

3. Responsabilidades de la Gerencia General de las C.C.A.F. respecto a su gestión.

3.1. Responsabilidades del Gerente General.

De acuerdo a los principios que inspiran las buenas prácticas y que emanan de los artículos 52 y 53 de la Ley N° 18.833, le corresponde al Gerente General:

- a) Adoptar las medidas necesarias para informar adecuada y oportunamente al directorio y cada director, al menos en los siguientes aspectos:
- Estatutos actualizados de la C.C.A.F. y reglamentos particulares de sus regímenes de prestaciones adicionales y de crédito social.
 - Informes de gestión y de ejecución tanto internos como externos de las principales áreas estratégicas de la Caja tales como Crédito Social, Prestaciones Adicionales, Prestaciones Legales, entre otras.
 - Hechos Relevantes que la C.C.A.F. sobre los cuales tome conocimiento.
 - Participación de la C.C.A.F. y de los aportes que ésta pudiere realizar en otras sociedades, corporaciones u organismos filiales o relacionados. Así como de las transacciones que se efectúen entre dichos organismos y también con entes externos que sean de importancia significativa para la CCAF y/o la filial.
 - Estados financieros individuales y consolidados, y sus respectivas notas explicativas, de acuerdo con las normas IFRS y lo instruido por esta Superintendencia sobre la materia.
 - Otorgar un acceso directo y permanente al directorio de la correspondencia de la gerencia general.
 - Establecer un procedimiento que permita proporcionar a cada nuevo director información sobre las materias relevantes relacionadas con la C.C.A.F.
- b) Proveer oportuna y adecuadamente al Directorio y a los directores de los mecanismos necesarios para capacitarse permanentemente acerca de la gestión y la administración de las Cajas de Compensación y de los mejores estándares de Gobiernos Corporativos.

4. Citación a las sesiones de Directorio

El Directorio deberá establecer los plazos mínimos y los mecanismos más adecuados para citar, con la antelación necesaria, a sus directores, tanto a las sesiones ordinarias como extraordinarias que se celebren.

A la citación antes referida, se debe adjuntar la respectiva tabla que contenga las materias objeto de la citación y, cuando corresponda, los antecedentes necesarios para el análisis previo por parte de los directores. Lo anterior, con la finalidad que éstos se encuentren debidamente informados sobre las materias que se tratarán en dichas sesiones.

5. Código de Buenas Prácticas y de Conducta

5.1 Definición

El Código de Buenas Prácticas y de Conducta debe promover los mejores estándares de Gobierno Corporativo en los directorios de las Cajas de Compensación. Asimismo, dicho Código debe contemplar los mecanismos necesarios para proporcionar tanto a las entidades empleadoras, los trabajadores y los pensionados afiliados, como al público en general, de información adecuada respecto de las políticas y prácticas de gobierno corporativo adoptadas por dichos directorios.

El referido Código debe incentivar la conducta ética al interior de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, en conformidad con la normativa legal, reglamentaria y administrativa que rige a dichas entidades.

5.2 Implementación

Es responsabilidad del Directorio de cada Caja de Compensación, establecer y difundir un Código de Buenas Prácticas y de Conducta al interior de la organización, fijando los mecanismos que permitan medir su efectividad, evaluar sus resultados y realizar los ajustes y correcciones que correspondan.

Para los efectos de medir el grado de cumplimiento del referido Código, el Directorio de la Caja de Compensación deberá disponer que se efectúe, a lo menos una evaluación anual por una empresa de auditoría externa registrada en el listado que, al efecto, lleva la Superintendencia de Valores y Seguros.

5.3 Contenido Mínimo

Se establecen las cláusulas esenciales que debe contener el Código de Buenas Prácticas y de Conducta.

- a) Declaración de Valores, esto es, señalar los valores que resultan preponderantes para la Caja de Compensación, como por ejemplo: integridad y probidad; compromiso con las entidades empleadoras afiliadas; compromiso con los trabajadores y pensionados afiliados; desempeño efectivo y eficiente de la Caja, de acuerdo con el marco legal, reglamentario y administrativo que la rige.
- b) Relaciones con las entidades empleadoras, los trabajadores y los pensionados afiliados, indicando que la Caja de Compensación tendrá como objetivo entregar con calidad y oportunidad las prestaciones que correspondan a éstos, basándose en el respeto, la transparencia, la dignidad e igualdad en el trato.
- c) Mecanismos para manejar conflictos de interés, entendiendo que éstos se producen cuando el interés personal, directo o indirecto, de un director, del

gerente general, del fiscal o de cualquier otro ejecutivo superior de la C.C.A.F. pueda afectar la independencia necesaria en la adopción de una decisión o en una actuación que involucre los valores y los intereses de la Caja de Compensación, ya que son estos últimos los que, en cualquier caso, deben primar. Esto se da, entre otros casos, cuando un director o los mencionados ejecutivos superiores toman decisiones o participan de evaluaciones o estudios que tiendan a favorecer; invertir o contratar a alguna filial, empresa contratista o relacionada en que se desempeñen directivos o altos ejecutivos que sean familiares por consanguinidad o afinidad hasta tercer grado inclusive, en cuyo caso debe de abstenerse de participar.

- d) Manejo y uso de la información, que conoce en el uso de su función de director de la Caja o de su desempeño en ella, de modo que los miembros del Directorio, los gerentes, el fiscal o cualquier otro ejecutivo superior de la C.C.A.F. no puedan obtener ventajas, ganancias o evitar pérdidas personales mediante la utilización de la información reservada o estratégica de la Caja de Compensación, ya sea directa o indirectamente, o para beneficio propio o ajeno.
- e) Obligatoriedad del cumplimiento del Código de Buenas Prácticas para todos los integrantes de la Caja de Compensación.
- f) Establecer sanciones frente a la contravención de las disposiciones del Código de Buenas Prácticas y de Conducta, las que pueden ir desde amonestación verbal, escrita, multa, suspensión o desvinculación del cargo.

5.4 Suscripción del Código de Buenas Prácticas y de Conducta

El Directorio de la Caja de Compensación debe adoptar las medidas necesarias para que el Código de Buenas Prácticas y de Conducta sea conocido por todos los miembros de la entidad y sea de acceso público.

El personal de la Caja de Compensación de Asignación Familiar, en todo caso, debe suscribir un documento mediante el cual declare que conoce el citado Código, obligándose a cumplirlo integralmente.

6. Comités de Directores

Los Comités de Directores de las Cajas de Compensación deben estar integrados por al menos dos de sus directores y serán siempre presididos por uno de ellos, quien tendrá el voto dirimente en la adopción de los acuerdos. Además, podrán integrar dichos Comités otras personas especializadas en la materia, que presten asesoría a la labor de los miembros del Comité, pudiendo participar en las deliberaciones solamente con derecho a voz. Dichos asesores deberán retirarse de las sesiones de Comité a petición de cualquiera de los directores.

Es necesaria la existencia de al menos, los siguientes Comités:

- a) Comité de Auditoría que ejerza, entre otras, las siguientes funciones:
 - Supervigilar y pronunciarse sobre los resultados de las auditorías internas y externas y sobre el control de gestión de la C.C.A.F.

- Ponderar los riesgos tanto de orden financiero como operativo a los que se encuentre expuesta la C.C.A.F.
 - Llevar a cabo la revisión de modificaciones a los estatutos de entidades relacionadas, como asimismo las transacciones y aportes a éstas, proponiendo su aprobación o rechazo al Directorio.
 - Proponer al Directorio la adopción de políticas que permitan enfrentar, eficazmente, eventuales conflictos de interés.
- b) Comité de Riesgo que ejerza, entre otras, las siguientes funciones:
- Evaluar, sobre la base de un diagnóstico previo, los riesgos relevantes que se estime deben ser mitigados o bien aceptados, priorizándolos sobre la base de sus implicancias en relación con la estrategia definida por la C.C.A.F., e informando de ello al Directorio, de modo que dicho cuerpo colegiado adopte las decisiones que estime convenientes.
 - Definir una política que permita enfrentar y mitigar los riesgos identificados, en cuyo diseño se consideren, entre otros aspectos: recursos, estrategias y mecanismos de verificación y supervigilancia y, proponer, además, las actualizaciones y perfeccionamiento constantes de la misma.
- c) Comité de Beneficios Sociales que ejerza, entre otras, las siguientes funciones:
- Asesorar al Directorio en la implementación de los regímenes de bienestar social - prestaciones adicionales, crédito social y prestaciones complementarias - que administre la Caja.
 - Supervigilar el correcto y oportuno otorgamiento a los afiliados de la C.C.A.F., de aquellos beneficios establecidos en el Reglamento Particular de Prestaciones Adicionales y sus respectivos programas anuales.
 - Implementar y proponer al Directorio una metodología que permita identificar y medir cualitativa y/o cuantitativamente aquellos estados de necesidad de mayor relevancia entre sus afiliados, con el objeto que dicho cuerpo colegiado pueda fijar, con un mayor y mejor nivel de información los programas de los regímenes de prestaciones adicionales - promoviendo aquellas de carácter gratuito - como asimismo los convenios que puedan establecerse en materia de prestaciones complementarias.

6.1 Reglamento Interno de los Comités

Los Comités de Directores deben contar con un Reglamento que rijan su constitución y funcionamiento en donde se establezca a lo menos la obligación de levantar acta de sus sesiones, deliberaciones, argumentos y de los acuerdos que se adopten.

6.2 Reportes al Directorio

Los informes emanados de los Comités de Directores deberán ser comunicados al Directorio, al menos mensualmente, a través del Presidente de dicho cuerpo colegiado.

7. Vigencia

Las instrucciones anteriormente referidas entrarán en vigencia a partir del día primero del mes siguiente a la fecha de la presente Circular.

Saluda Atentamente a Ud.




CLAUDIO REYES BARRIENTOS

SUPERINTENDENTE DE SEGURIDAD SOCIAL


NMM/ CGCU/ SFR/ SVZ/ CLLR/ RSC

DISTRIBUCIÓN

- CAJAS DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR