

“ESG Board Readiness Index: La agenda ESG en los directorios de Chile”



CENTRO
GOBIERNO
CORPORATIVO
Y SOCIEDAD



Prof. Alfredo Enrione y Francisco Pavlic
Agosto 2022



Antecedentes: Nuevas presiones del entorno en la agenda ESG

Las presiones sobre las empresas en materias ESG no solo han aumentado en intensidad, sino también en el número y diversidad de actores que las ejercen. En este sentido, a los tradicionales actores, se han sumado con fuerza creciente, los inversionistas y el mercado financiero en general.



ACTIVISTAS



CONSUMIDORES



ORGANISMOS INTERNACIONALES



GOBIERNOS



Yvon Chouinard
PATAGONIA



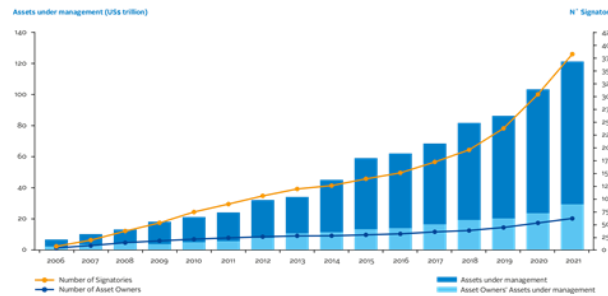
Douglas Thompkins
NORTH FACE +
PUMALIN



Antônio Luiz Seabra
NATURA

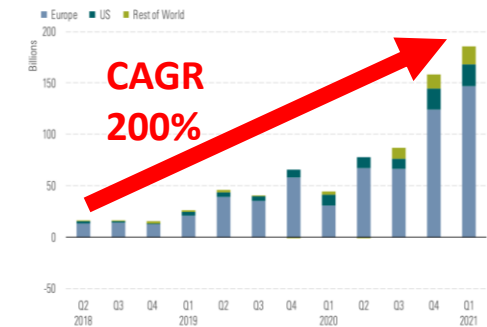
EMPRESARIOS/FILANTROPOS

SIGNATARIOS DEL PRI



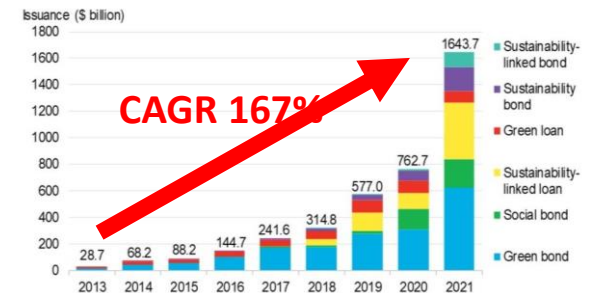
FONDOS DE EQUITY ESG

Exhibit 2 Quarterly Global Sustainable Fund Flows (USD Billion)



Source: Morningstar Direct, Manager Research. Data as of March 2021.

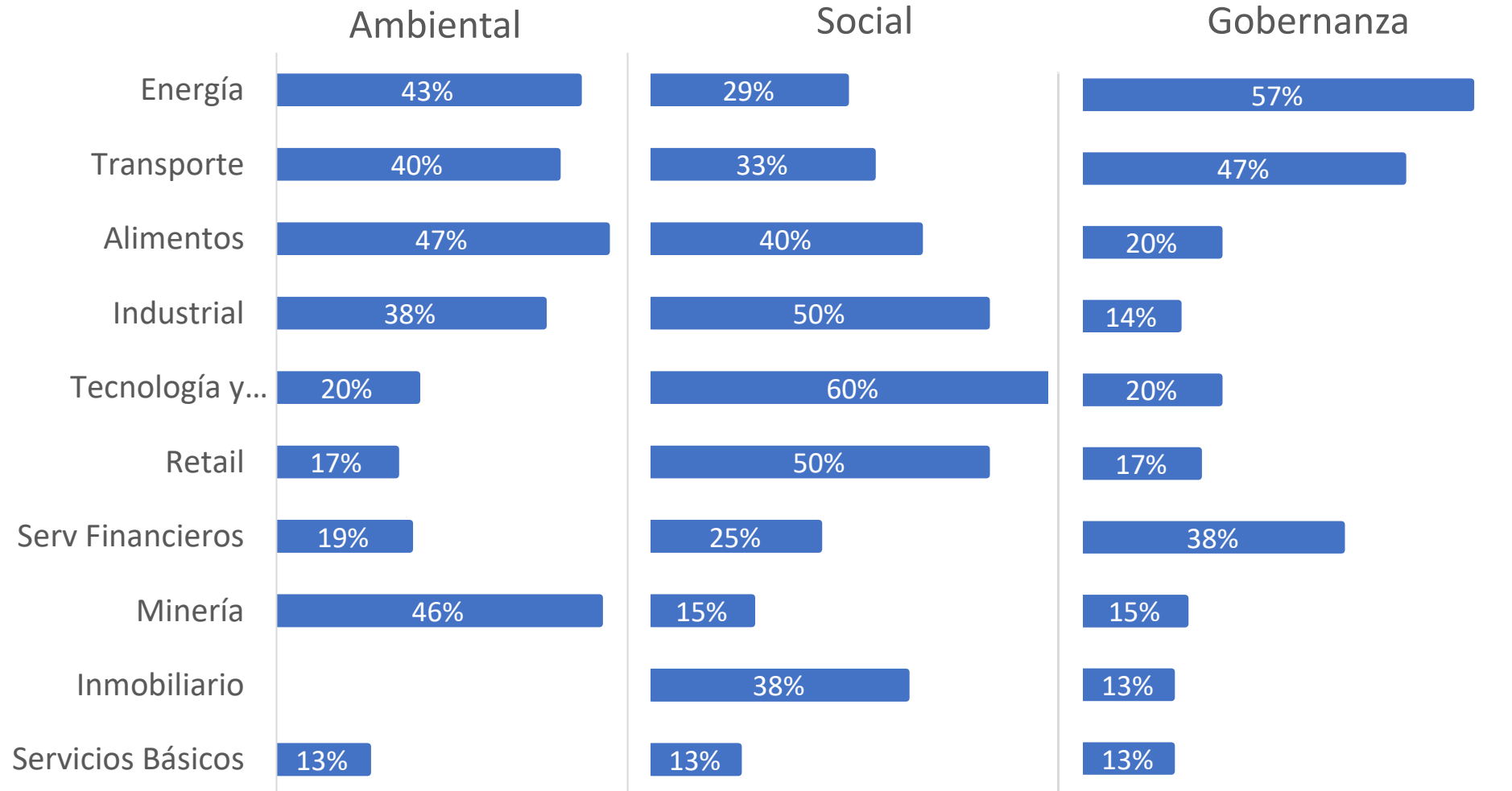
INSTRUMENTOS DE DEUDA ESG



Antecedentes: La percepción de presión varía por industria

A partir de nuestros estudios vemos que esta presión también se replica en el contexto nacional, teniendo en cuenta las dimensiones específicas del concepto...

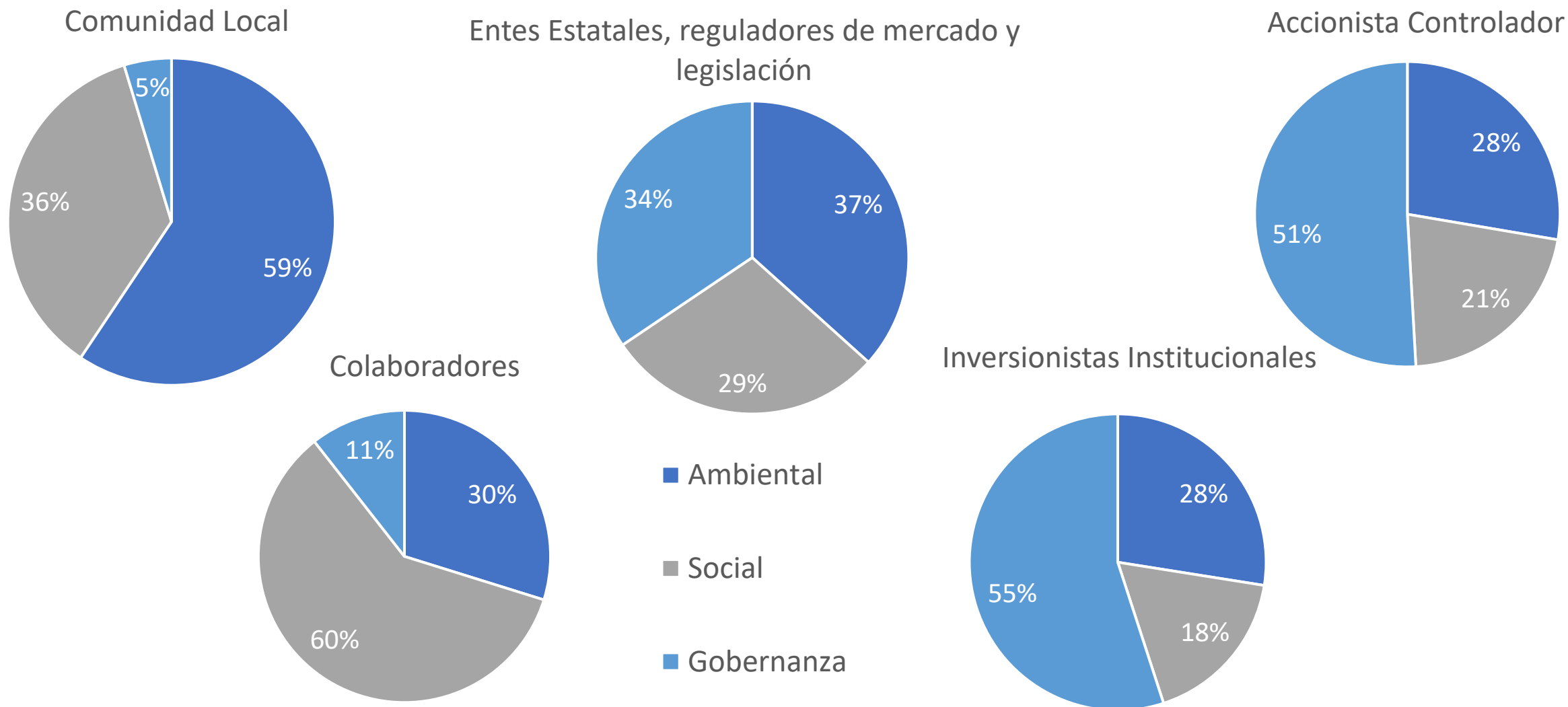
Porcentaje de Empresas que indican tener un alto grado de presiones ESG, según dimensión:



Fuente: ESE - Estudios ESG en Directores marzo 2022

Antecedentes: El contenido de las demandas varía por stakeholder

... y según la prioridad con que presiona cada stakeholder sobre estas dimensiones.



Antecedentes: Regulación parece venir al rescate en medio de la confusión de estándares y métricas

Noviembre de 2021, ocurrieron dos hechos relevantes a nivel global y local.

A nivel global

Información sobre sostenibilidad

Temas sobre sostenibilidad que reflejen los impactos de la organización en el medio ambiente y

Información financiera sobre sostenibilidad
Subconjunto de temas sobre sostenibilidad claves para la creación

Información financiera
Temas financieros reflejados actualmente en los estados financieros.

ESTÁNDARES SASB

Requerimientos jurisdiccionales

IFRS

GRI



A nivel local

CMF COMISIÓN PARA EL MERCADO FINANCIERO

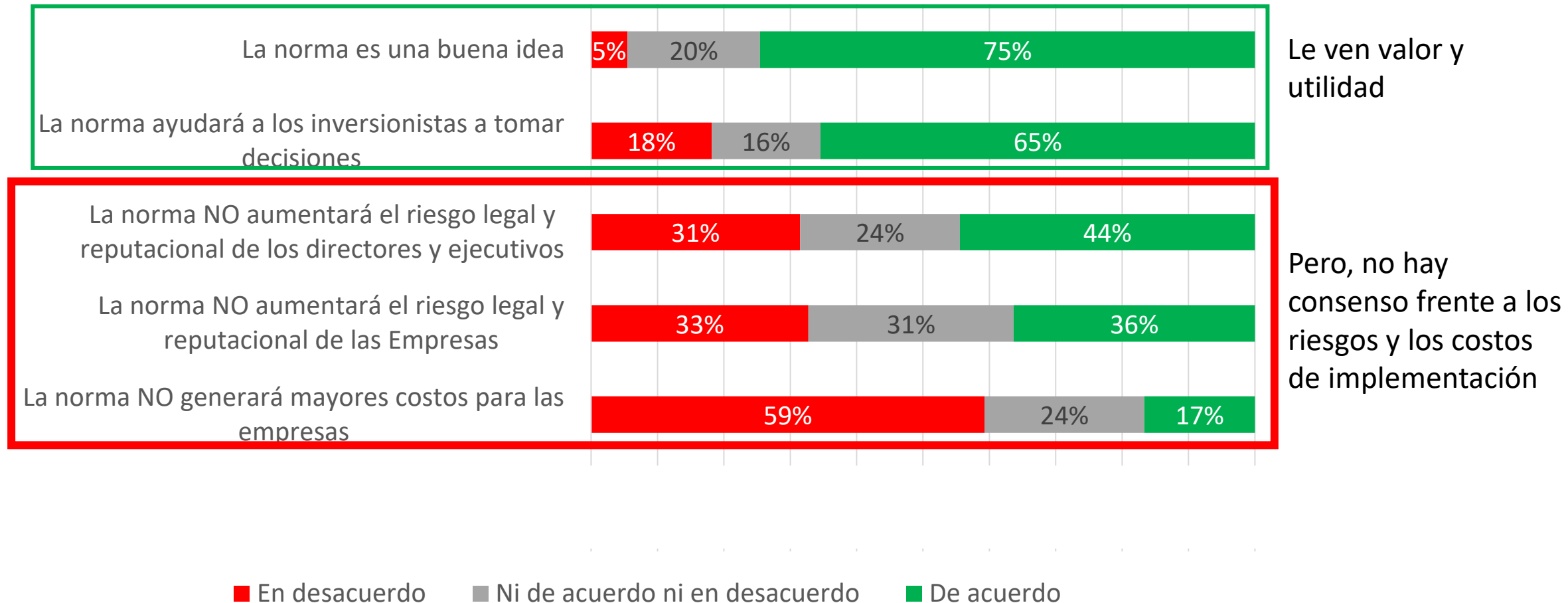
Divulgación de Sostenibilidad en la NCG 461 y su supervisión

Mauricio Larrain Errázuriz
Vice Presidente CMF
Junio 2022

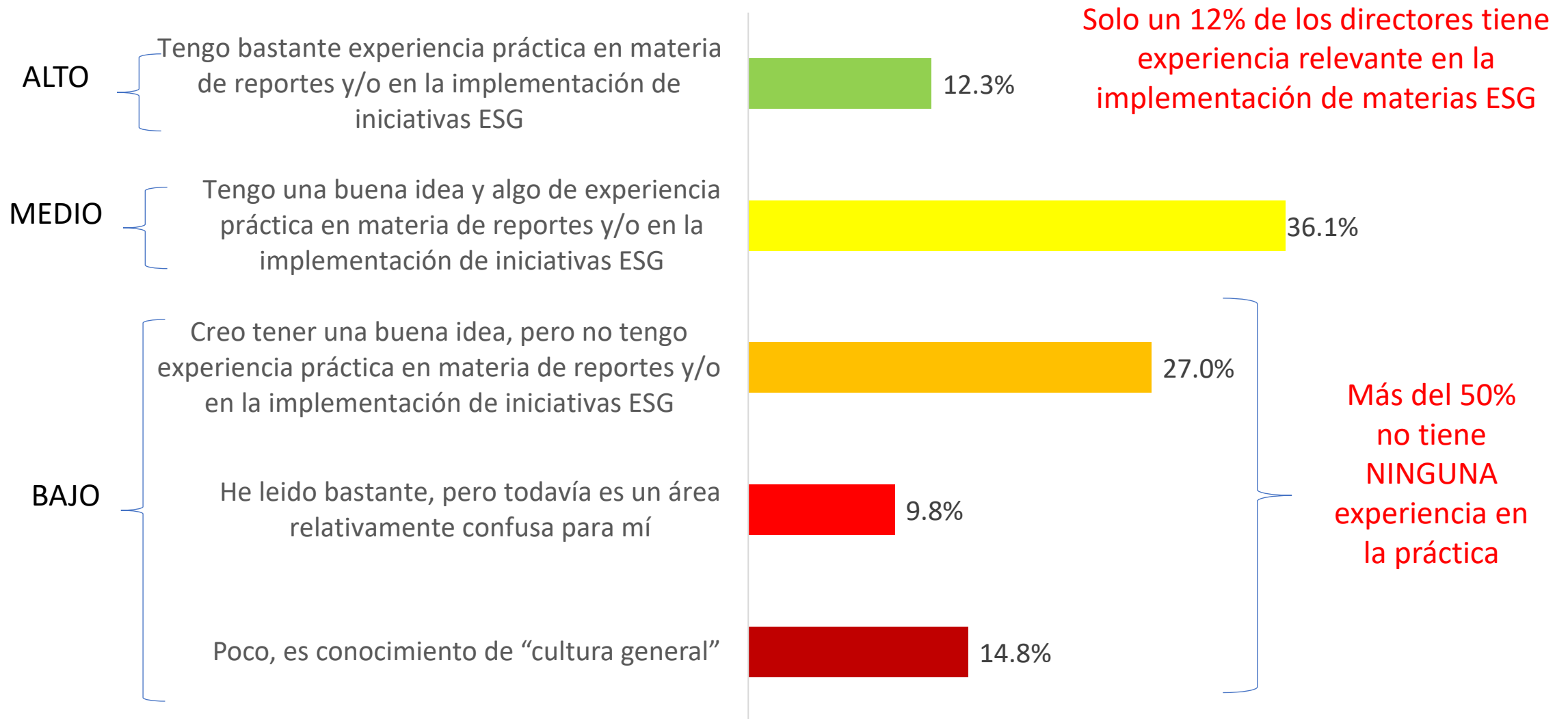


La NCG 461 en general fue bien acogida entre los directores, pero expresaron preocupaciones sobre su implementación

1. Grado de acuerdo respecto a las siguientes informaciones



Antecedentes: los directorios no tienen suficientes conocimientos prácticos para liderar la agenda ESG

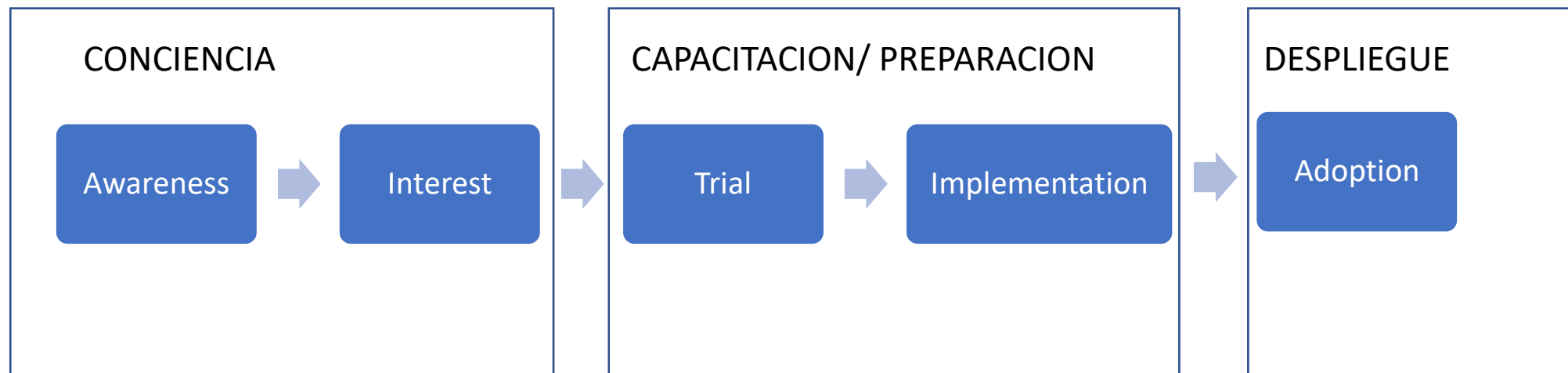


Board Readiness Index

Marco Teórico del BRI (Board Readiness Index)

El Board Readiness Index está basado en la teoría de difusión (DOI) desarrollada por el sociólogo Everett Rogers¹. Esta describe entre otros fenómenos sociales relacionados con la innovación, la manera en que las organizaciones enfrentadas a procesos de cambio, recogen el feedback del entorno para internalizar y crear las capacidades necesarias para actuar de acuerdo a nuevas expectativas.

En este sentido, se postula que al interior de las organizaciones se crea conciencia, se desarrolla interés en base a las nuevas expectativas, se desarrollan competencias y se evalúan, se prueban y finalmente se adoptan estas nuevas prácticas. A partir de esta conceptualización, se ha elaborado el BRI en base a preguntas que buscan medir los niveles de (1) Conciencia, (2) Competencias y (3) Despliegue que el directorio percibe sobre sus Empresas.



¹ Rogers, E. M., & Williams, D. (1983). Diffusion of Innovations (Glencoe, IL: The Free Press, 1962).

Composición del índice

	Conciencia
Ce1	Presencia de Canales de Comunicación
Ce2	Suscripción a algún marco o estándar ESG
Ce3	Participación en Index ESG
Ce5	Instancias de revisión de métricas ESG
Ce4	Frecuencia de revisión de métricas ESG

	Competencias
Co1	Nivel de conocimiento del Directorio sobre materias ESG
Co2	Nivel de Recursos (conocimientos, talentos, tecnologías, etc.) para mitigar riesgos y aprovechar oportunidades ESG

	Despliegue – Preparación
D1	Presencia de inversiones para mejorar el desempeño ESG (3 Subdimensiones)
D2	Consideración de factores ESG en decisiones cotidianas de Negocios
D3	Alineación del modelo de Negocios con los objetivos ESG
	Despliegue - Ejecución
D4	Nivel de Ambición de las metas ESG fijadas el año anterior
D5	Cambio del presupuesto ESG respecto al año anterior
D5	Nivel de Avance sobre las metas ESG fijadas el año anterior

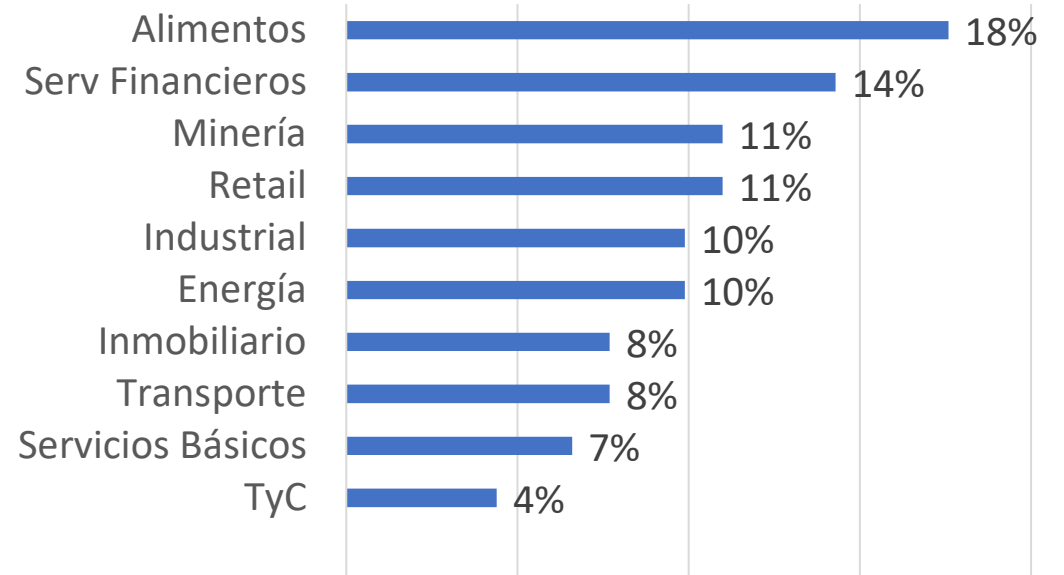
Board Readiness Index Resultados 2022

LA MUESTRA

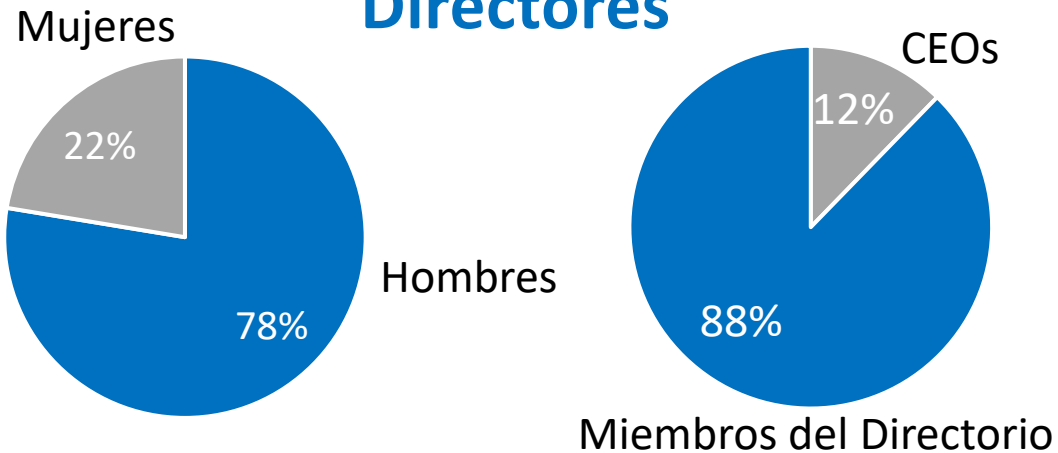
- Encuesta a las empresas más grandes de Chile: Universo de 275 empresas: Abiertas en bolsa, estatales “grandes” y sociedades cerradas muy grandes seleccionadas.
- Muestra: 125 respuestas de 91 empresas:
- Puntaje: De 0 a 100.

Empresas

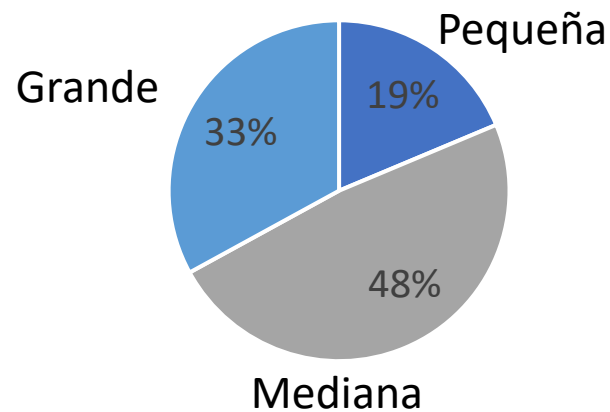
RUBROS



Directores



TAMAÑO



Tamaño según ventas anuales

Pequeña: Menos de US\$ 100 millones

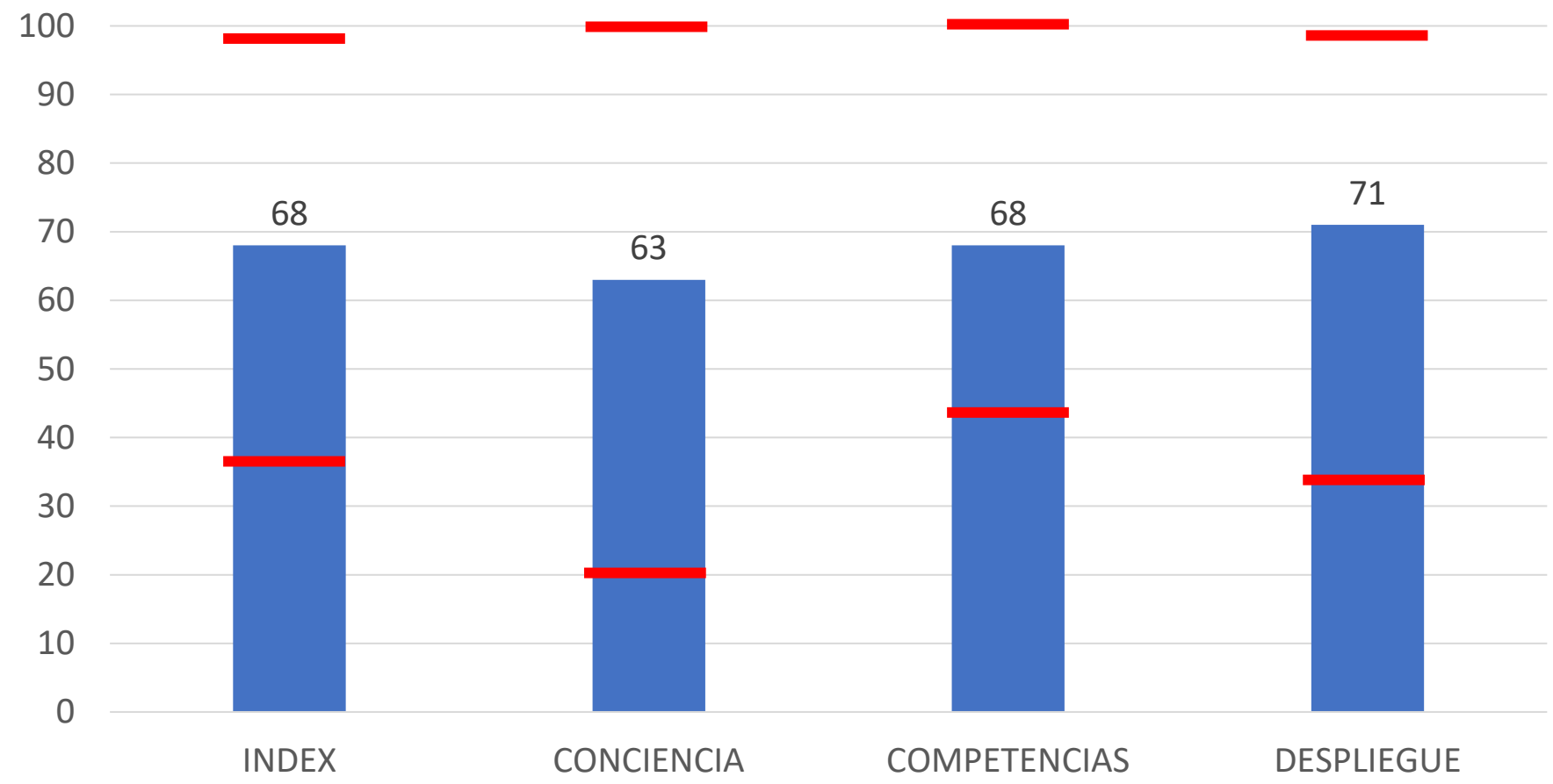
Mediana: Entre US\$ 100 millones y US\$ 1.000 millones

Grande: Más de US\$ 1.000 millones

1- Index General

1

Index General: Promedio, máximos y mínimos

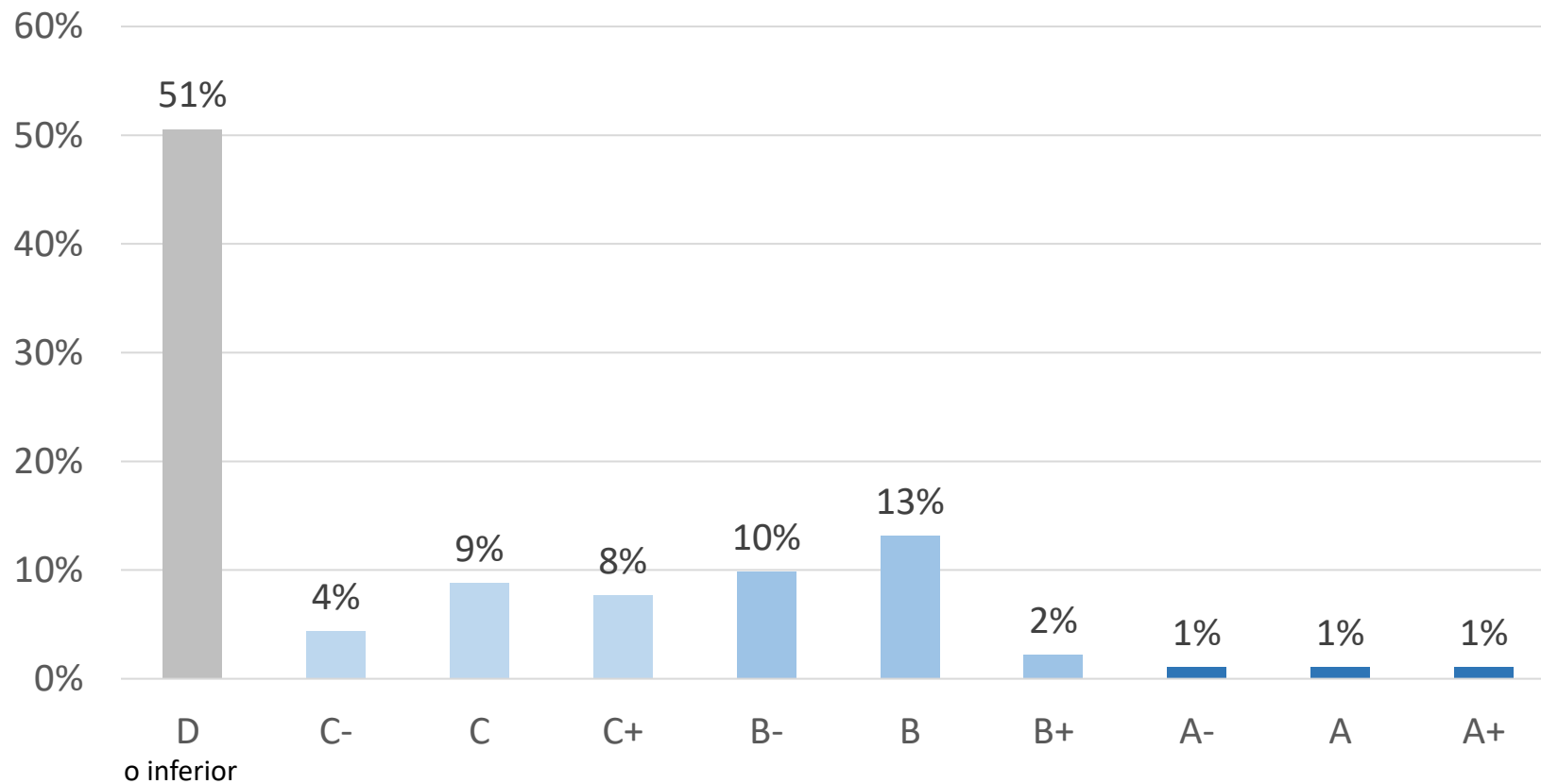


	Promedio	Max	Min
INDEX	68	97	36
CONCIENCIA	63	100	20
COMPETENCIAS	68	100	43
DESPLIEGUE	71	97	33

1

¿Vaso medio vacío o medio lleno?

Si usamos una escala de 0 a 100 y las calificaciones académicas de EEUU esta sería la distribución de nuestra muestra:



A+	97-100
A	93-96
A-	90-92
B+	87-89
B	83-86
B-	80-82
C+	77-79
C	73-76
C-	70-72
D o inferior	0-69

2

Diferencias y principales brechas según Tamaño

Grande

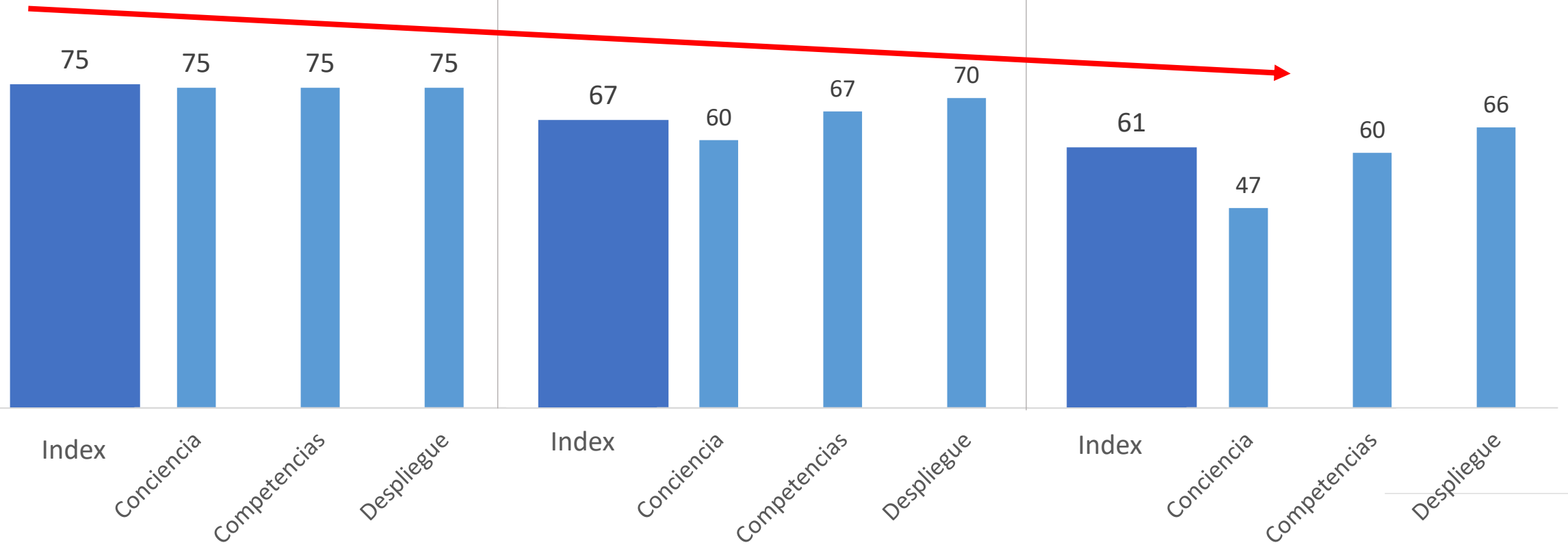
Mediana

Pequeña

- BAJA FRECUENCIA DE REVISIÓN ESG EN EL DIRECTORIO
- BAJA ASIGNACIÓN PRESUPUESTARIA PARA METAS ESG

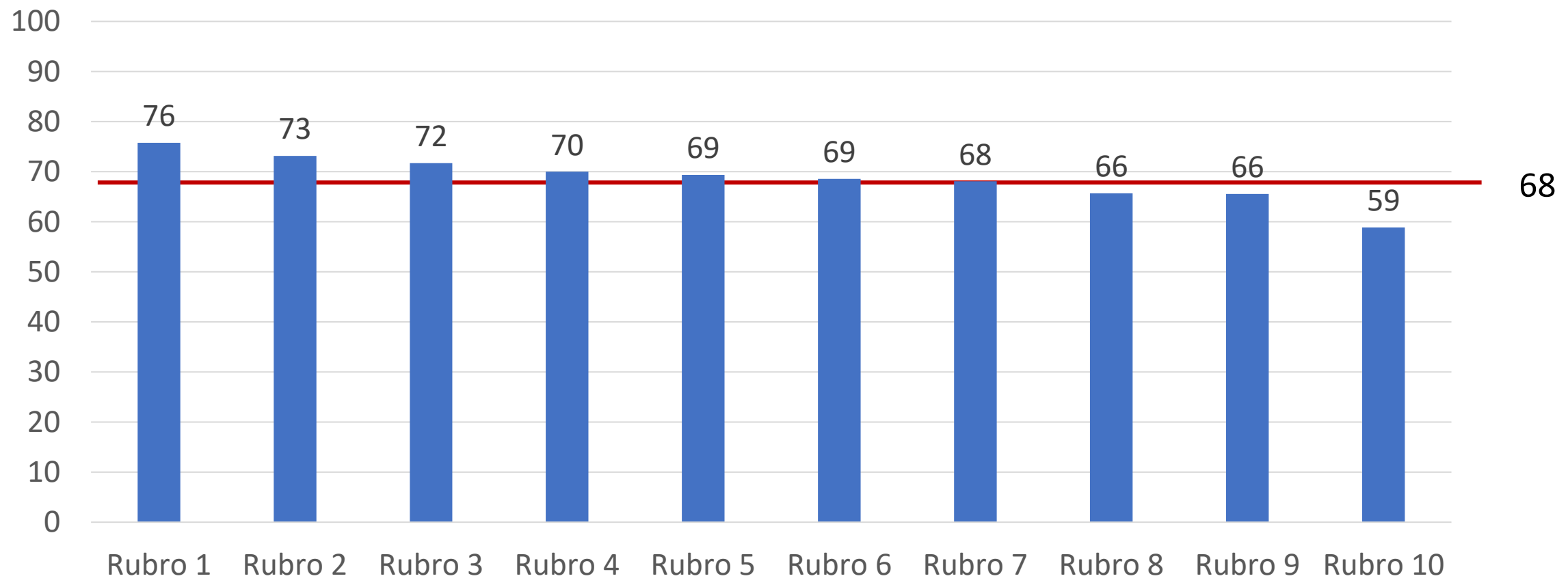
- FALTA INCORPORACIÓN DE MÉTRICAS, INDICES Y MARCOS ANTES DE AVANZAR A SIGUIENTES ETAPAS
- BAJA AMBICIÓN DE METAS ESG

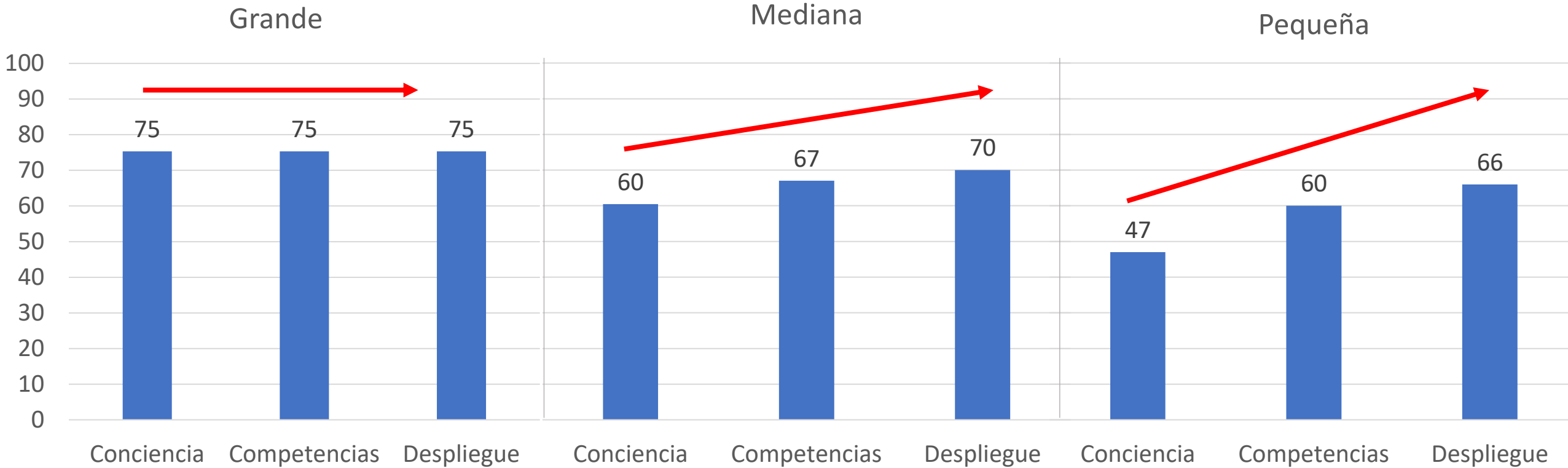
- FALTA INCORPORACIÓN DE MÉTRICAS, INDICES Y MARCOS ANTES DE AVANZAR A SIGUIENTES ETAPAS
- BAJO NIVEL DE CONOCIMIENTO
- BAJO NIVEL DE RECURSOS



Index General según rubro

BRI





En las Empresas medianas y pequeñas, la dimensión de despliegue tiene un mejor puntaje que la dimensión de competencias y a su vez esta dimensión tiene un mejor puntaje que la dimensión de conciencia.

4 LO POCO INTUITIVO DE LOS RESULTADOS

Index General

TAMAÑO	ÍNDICE GENERAL
Grande	75
Mediana	67
Pequeña	61

Conciencia

TAMAÑO	ÍNDICE GENERAL
Grande	75
Mediana	60
Pequeña	47



Competencias

TAMAÑO	ÍNDICE GENERAL
Grande	75
Mediana	67
Pequeña	60



Despliegue

TAMAÑO	ÍNDICE GENERAL
Grande	75
Mediana	70
Pequeña	66

RUBRO	ÍNDICE GENERAL
Rubro 1	69
Rubro 2	76
Rubro 3	69
Rubro 4	59
Rubro 5	66
Rubro 6	68
Rubro 7	66
Rubro 8	73
Rubro 9	72
Rubro 10	70

RUBRO	ÍNDICE GENERAL
Rubro 1	63
Rubro 2	68
Rubro 3	71
Rubro 4	58
Rubro 5	60
Rubro 6	58
Rubro 7	59
Rubro 8	72
Rubro 9	56
Rubro 10	67

RUBRO	ÍNDICE GENERAL
Rubro 1	68
Rubro 2	75
Rubro 3	69
Rubro 4	57
Rubro 5	63
Rubro 6	73
Rubro 7	64
Rubro 8	73
Rubro 9	73
Rubro 10	77

RUBRO	ÍNDICE GENERAL
Rubro 1	71
Rubro 2	79
Rubro 3	71
Rubro 4	60
Rubro 5	69
Rubro 6	69
Rubro 7	69
Rubro 8	78
Rubro 9	74
Rubro 10	71

5 En resumen: Principales hallazgos

- (1) Todavía hay **brechas** relevantes respecto a las dimensiones de conciencia, competencias y despliegue y por ende **oportunidades** de mejora, incluso en las empresas más grandes y sofisticadas.
- (2) Hay **diferencias relevantes** por **tamaño** de empresa. Las más grandes tienen un mejor desempeño que las pequeñas y también hay diferencias relevantes entre rubros
- (3) **Resultado poco intuitivo:** Mientras que se esperaría que antes del despliegue existan competencias y, a su vez, antes de éstas últimas, exista un nivel de conciencia, nos encontramos en este caso con el proceso **parece estar ocurriendo en un orden inverso.**

Respecto a la conclusión (3) se proponen las siguientes hipótesis:

H1: El directorio está reaccionando a las presiones externas, sin tener todavía la convicción suficiente.

Como las empresas están corriendo contra el tiempo, dado que deben responder frente a las normas y presiones con rapidez. Estas están actuando antes de terminar de desarrollar la conciencia y la convicción suficiente en estas materias.

H2: Son otros los agentes que están impulsando el proceso de cambio desde el interior de la Empresa y no es el directorio quien lidera la agenda ESG.

Es decir, es principalmente la gerencia la que está impulsando el cambio al interior de la empresa y el directorio todavía no tiene la imagen completa, sobre la el nivel de conciencia y las competencias que tiene la empresas para lograr el nivel de despliegue que los directores perciben.

Por último, a pesar de los resultados obtenidos en esta primera aplicación del índice, se espera que con la implementación de la NCG 461, la cual va a obligar a los directorios a adquirir conocimientos, a debatir sobre materialidad y eventualmente a analizar el impacto de lo ESG sobre la estrategia y el modelo de negocios de la Empresa, se produzca un impacto positivo sobre los niveles de conciencia, competencia y despliegue.