

Norma de Carácter General 341 al 31.12.2014.

PRÁCTICA

1 Del funcionamiento del Directorio

A. De la adecuada y oportuna información del directorio, acerca de los negocios y riesgos de la sociedad, así como de sus principales políticas, controles y procedimientos.

1 Del funcionamiento del Directorio		ADOPCIÓN	
		SI	NO
a)	El directorio cuenta con un procedimiento/mecanismo para la inducción de cada nuevo director, por medio del cual éste se informe respecto de la sociedad, sus negocios, riesgos, políticas, procedimientos, principales criterios contables y del marco jurídico vigente más relevante y aplicable a la sociedad y al directorio.	x	
	Explicación: AFP Capital cuenta con un Mecanismo de Inducción formal para los nuevos Directores, el que implica una capacitación completa respecto de la AFP, como también, respecto de sus obligaciones como Persona Sujeta. Lo anterior se encuentra formalizado en el Código de Buen Gobierno Corporativo de AFP Capital, en el punto 2.3. de la Sección "Directorio".		
b)	El directorio cuenta con una política para la contratación de asesores especialistas en materias contables, financieras y legales que, entre otros aspectos, contemple la asignación de un presupuesto especial y suficiente para esos efectos. Además, dicha política es revisada anualmente, en función de las necesidades que para ello se prevean.	x	
	Explicación : AFP Capital considera la posibilidad que tiene el Directorio de contratar asesorías externas especializadas, con presupuesto asignado para tales efectos. Lo anterior se encuentra formalizado en el Código de Buen Gobierno Corporativo de AFP Capital, en el punto 2.6. de la Sección "Directorio" y la asignación del presupuesto anual queda consignada en la respectiva Acta del Directorio en que éste es aprobado.		
c)	El directorio se reúne al menos semestralmente con la empresa de auditoría externa a cargo de la auditoría de los estados financieros para analizar: i. El programa o plan anual de auditoría. ii. Eventuales diferencias detectadas en la auditoría respecto de prácticas contables, sistemas administrativos y auditoría interna. iii. Eventuales deficiencias graves que se hubieren detectado y aquellas situaciones irregulares que por su naturaleza deban ser comunicadas a los organismos fiscalizadores competentes. iv. Los resultados del programa anual de auditoría. v. Los posibles conflictos de interés que puedan existir en la relación con la empresa de auditoría o su personal, tanto por la prestación de otros servicios a la sociedad o a las empresas de su grupo empresarial, como por otras situaciones. Con todo, se deberá explicar las materias que son analizadas en sesiones de directorio sin la presencia de gerentes o ejecutivos principales.	x	

	Explicación: El Directorio se reúne semestralmente con el auditor externo, de acuerdo a lo estipulado en el Código de Buen Gobierno Corporativo de AFP Capital, punto 1.4.; Sección "Controles Externos", del Capítulo IV "Modelo de Control". Adicionalmente, los puntos indicados en esta letra, están dentro de las revisiones que efectúa el Comité de Riesgo y Auditoría, que reporta mensualmente al Directorio, lo cual se encuentra detallado en el mismo Código.
--	--

B. Del correcto funcionamiento del directorio y su continuidad ante la ausencia de uno o más de sus miembros.

a)	El directorio cuenta con un procedimiento establecido para detectar e implementar eventuales mejoras en el funcionamiento del directorio en su conjunto y ese proceso es realizado al menos una vez al año por una persona o entidad ajena a la sociedad.	x	
	Explicación : El Código de Buen Gobierno Corporativo de AFP Capital establece, en el punto 2.9. de la Sección "Directorio", una evaluación anual de los Directores, la cual es encargada a un organismo externo. (ESE Business School de la Univ. Los Andes) El detalle del proceso de evaluación del Directorio se encuentra contenido en el "Procedimiento Interno CA-0813, de Evaluación del Directorio de AFP Capital". El mecanismo de evaluación genera un reporte que se gestiona durante el año por el Directorio, como parte del proceso de mejora continua de éste.		
b)	El directorio ha establecido una política mediante la cual se propone a los directores el tiempo mínimo mensual que, en su opinión, es deseable que cada director deba destinar exclusivamente al cumplimiento de dicho rol en la sociedad, en atención a las características particulares de ésta. Con todo, se deberá indicar si esa política está o no a disposición de los accionistas y el público en general.	x	
	Explicación: En los Estatutos del Directorio de AFP Capital, se encuentra indicado el tiempo mínimo recomendado que cada Director debe destinar al ejercicio de sus funciones, de acuerdo a las necesidades de funcionamiento del Directorio y a la participación de cada Director en los Comités de Directores existentes en la AFP. Los Estatutos del Directorio de AFP Capital están a disposición del público en el sitio web de la AFP.		
c)	El directorio cuenta con un mecanismo/procedimiento para mantener documentados de manera adecuada, los fundamentos, elementos y demás información de la sociedad que se hayan tenido en vista o se estén considerando para adoptar los diversos acuerdos del directorio, a objeto de evitar que como consecuencia del reemplazo, incapacidad, ausencia o renuncia de uno o más de sus miembros, se afecte la normal y oportuna toma de decisiones del mismo.	x	
	Explicación: En la intranet de AFP Capital, se encuentra a disposición de todos los miembros del Directorio, un Share Point, en el cual se almacena toda la información que éstos requieren para la adopción de acuerdos, las presentaciones al Directorio por parte de la Administración, las Actas, las presentaciones y minutas de los Comités de Directorio, Manuales, Políticas y Códigos de AFP Capital. Se puede acceder a la información antes indicada con códigos de seguridad, los que están a disposición de los directores de AFP Capital. Esta información se actualiza en forma mensual.		

C. Tratamiento por el directorio de los potenciales conflictos de interés que puedan surgir en el ejercicio del cargo de director.

a)	El directorio se rige por un Código de Conducta que como mínimo: i) identifica las principales situaciones que configuran un conflicto de interés; y ii) describe el procedimiento que debe seguir un director para declarar y resolver un conflicto de interés. Dicho código, se refiere al menos a situaciones que, a pesar de no estar específicamente contenidas en la ley, de ser mal resueltas, podrían terminar afectando el interés social. Con todo, se deberá indicar si ese Código de Conducta está o no a disposición de los accionistas y el público en general.	x	
Explicación: AFP Capital cuenta con un Código de Conducta del Directorio, el cual considera, además de otras materias, los puntos indicados en la letra a) anterior. Este Código se encuentra a disposición del público, en el sitio web de la AFP. La identificación de las principales situaciones que configuran un conflicto de interés se encuentra contenido en la sección "IV. CONFLICTO DE INTERES", página 9 del documento. La descripción del procedimiento que debe seguir un director para declarar y resolver un conflicto de interés se encuentra contenido en la sección "IV. CONFLICTO DE INTERES", letra D. "Procedimientos y normas de control interno para el manejo y solución de los conflictos de interés", página 12 del documento.			

2 De la relación entre la sociedad, los accionistas y el público en general

A. De la información que requieren los accionistas e inversionistas para la adecuada toma de decisiones, y de los mecanismos que facilitan la participación de los accionistas en las juntas de accionistas.

a)	Para efectos del proceso de postulación y elección de directores, el directorio cuenta con una política y procedimiento a objeto que el gerente general elabore y ponga a disposición de los accionistas, con al menos dos días de anticipación a la junta, un documento que contenga la experiencia y perfil profesional de los candidatos a director que, hasta ese momento, hayan provisto dicha información a la sociedad.	x	
Explicación: el mecanismo indicado en la letra a)anterior se encuentra contenido y explicado en el Código de Buen Gobierno Corporativo, punto 2.3. de la Sección "Directorio".			
b)	La sociedad cuenta con un mecanismo que permite la votación remota y participación en tiempo real de los accionistas en las juntas de accionistas.		x
Explicación: AFP Capital no cuenta con el mecanismo indicado. No obstante lo anterior, esta AFP se mantiene constantemente evaluando alternativas que permitan cumplir con lo indicado, que estén disponible en el mercado y que involucren un costo que justifique su inversión.			
c)	La sociedad cuenta con mecanismos electrónicos que permiten divulgar oportunamente al mercado, en el transcurso de la junta de accionistas, los acuerdos que se adopten, así como otros sucesos de relevancia que ocurran durante ésta.		x

	Explicación: AFP Capital no cuenta con el mecanismo indicado. No obstante lo anterior, esta AFP se mantiene constantemente evaluando alternativas que permitan cumplir con lo indicado, que estén disponible en el mercado y que involucren un costo que justifique su inversión.		
d)	La sociedad cuenta con una persona, unidad o sistema cuyo objetivo principal es responder de manera oportuna a las inquietudes que razonablemente manifiesten los accionistas e inversionistas nacionales o extranjeros, respecto de la situación, marcha y negocios públicamente conocidos de la entidad, indicándoles además dónde pueden obtener la información que por ley puede ser provista a los accionistas y al público en general.		x
	Explicación: AFP Capital no cuenta con un cargo o unidad específica, cuya función principal es mantener las relaciones con accionistas o inversionistas. No obstante lo anterior, es parte de las funciones del Gerente General de AFP Capital, realizar esta labor en los casos que sea requerida.		
e)	El directorio cuenta con un procedimiento formal para analizar y evaluar la suficiencia, oportunidad y pertinencia de las diversas revelaciones que la entidad realiza al mercado, a objeto de mejorar permanentemente la información de la sociedad que se provee al público en general.	x	
	Explicación : AFP Capital cuenta con una Política de Divulgación de Información y Transparencia, la cual define los principales conceptos a considerar en la relación de AFP Capital con los principales grupos de interés externos: afiliados, inversionistas, reguladores y el mercado en general, así como sus principales públicos de interés. Esta política se encuentra aprobada por el Directorio de AFP Capital y se encuentra publicada en su sitio web. www.afpcapita.cl		
f)	La sociedad cuenta con una página web actualizada por medio de la cual los accionistas pueden acceder a toda su información pública, de manera sencilla y de fácil acceso.	x	
	Explicación: AFP Capital, a través de su sitio web www.afpcapital.cl, mantiene la información de la compañía permanentemente actualizada y con un fácil acceso al público en general.		

3

De la sustitución y compensación de ejecutivos principales

A. De los procedimientos de sucesión y de las políticas y planes de compensación de los ejecutivos principales.

a)	El directorio cuenta con un procedimiento para facilitar el adecuado funcionamiento de la sociedad ante el reemplazo o pérdida del gerente general o de ejecutivos principales. Tal procedimiento contempla políticas y mecanismos de selección de potenciales reemplazantes y el adecuado traspaso de funciones e información del gerente o ejecutivo principal a sus reemplazantes o al directorio.	x	
----	---	---	--

Explicación: AFP Capital cuenta con una Política de Estructura y Compensaciones, la cual es gestionada por la Gerencia de Talento Humano, en la cual está definido un Plan de Sucesión, tanto para el Gerente General, como para los principales ejecutivos de la AFP. En el 2.29 Elección de los Cargos Ejecutivos El procedimiento de elección del CEO, Gerente General del Negocio o de los Ejecutivos de primera línea de la compañía radica en la planificación o asignación que el CEO Regional a través de su oficina de Talento Humano Regional determine para cada país. Se recogerá también la opinión o recomendación que puedan hacer los Directores de las respectivas compañías. La primera instancia de decisión se basa en el Plan de Sucesión de la compañía (ver capítulo del presente documento). En caso de que no se cuente con un candidato cierto bajo el Plan de Sucesión y/o candidato interno local que cumpla con las condiciones y/o características para los cargos, se desarrollaran dos procesos en paralelo. El primer proceso es la identificación de candidatos a Nivel Regional y el segundo proceso considera la búsqueda de candidatos de manera externa a través de un Head-hunter. El Head-hunter debe de estar aprobado por el área de Talento Humano y por el Negocio así como cumplir con los requisitos de la Política de Gestión de Proveedores de la compañía. Cada posición Ejecutiva deberá contar con su Descripción de Cargo actualizada, considerando sus funciones globales y específicas y la definición del perfil y competencias del mismo. La presente política de elección aplica para los cargos de Subgerentes, Gerentes, Vicepresidentes y CEO 2.30 Plan de Sucesión Comité Ejecutivo El procedimiento de reemplazo del CEO, Gerente General del Negocio o de los Ejecutivos de primera línea de la compañía establece que la herramienta principal para la toma de decisión es el Plan de Sucesión de la compañía. El Plan de Sucesión corresponde a un listado de potenciales ejecutivos que podrían, ya sea de manera permanente o temporal ocupar una posición de reemplazo que se requiera. Los Criterios de definición se basan en la metodología de Planes de Sucesión que se desarrolla a nivel Regional y que permite tener Sucesores identificados para las posiciones relevantes y de impacto en el negocio. En caso de que no se cuente con un candidato interno local que cumpla con las condiciones y/o características para los cargos se desarrollan dos procesos en paralelo. El primer proceso es la identificación de un posible sucesor a Nivel Regional y el segundo proceso considera la búsqueda de un posible sucesor de manera externa a través de un Head-hunter. El Head-hunter debe de estar aprobado por el área de Talento Humano y por el Negocio así como cumplir con los requisitos de la Política de Gestión de Proveedores de la compañía. El Plan de Sucesión que tenemos actualmente se encuentra desarrollado hasta el Primer Nivel de la Organización; es decir, considera sucesores para el CEO y el Comité Ejecutivo (Vicepresidentes) de la compañía. La revisión y actualización del plan de sucesión se realiza una vez al año y/o de acuerdo a las necesidades del negocio. En casos de ausencias temporales, se efectúa el reemplazo del Gerente General por el mecanismo de Gerente General Subrogante; cargo que puede ocupar cualquiera de los Vicepresidentes o Gerentes de segunda línea de la organización. Este reemplazo es de carácter temporal y no implica o asegura el reemplazo definitivo del Gerente por el Subrogante.
--

b)	El directorio ha establecido directrices y procedimientos formales tendientes a prevenir que las políticas de compensación e indemnización de los gerentes y ejecutivos principales, generen incentivos a que dichos ejecutivos expongan a la sociedad a riesgos que no estén acorde a las políticas definidas sobre la materia o a la comisión de eventuales ilícitos.	x	
Explicación: AFP Capital cuenta con una Política de Estructura y Compensaciones, donde se indican los rangos de remuneraciones y de compensaciones variables en los cuales se deben encontrar los pagos de todos sus colaboradores, en base a las reglas de mercado y niveles de responsabilidad.			

4 De la definición, implementación y supervisión de políticas y procedimientos de control interno y gestión de riesgos en la empresa.

A. De la administración adecuada de los riesgos inherentes a los negocios que realiza la entidad y de la adopción de las medidas que correspondan a objeto que los riesgos finalmente asumidos por la misma, se enmarquen dentro de las políticas definidas al efecto.

a)	La sociedad cuenta con políticas y procedimientos formales para la administración de sus riesgos, siendo el personal atingente, independiente del vínculo contractual que lo una con la sociedad, debidamente informado y capacitado respecto de tales materias. Además, dichas políticas y procedimientos son revisados periódicamente y actualizados, si correspondiere.	x	
Explicación: AFP Capital cuenta con las políticas y procedimientos de administración de riesgos, todo lo anterior, refundido en su " <i>Manual de Políticas y Procedimientos de Gestión de Riesgos</i> ". Todas las políticas y procedimientos tienen una revisión y actualización anual, lo que está indicado en el mismo documento. Asimismo, cuenta con una estructura funcional calificada que se encarga de la gestión del Control Interno de la Administradora, compuesto por Áreas funcionales (responsables de los procesos), las Áreas de Riesgo y de Auditoría Interna.			
b)	El directorio cuenta con un Comité o unidad que le reporte directamente, dedicado a controlar que las políticas y procedimientos, referidos en la letra anterior, se cumplan y que por ende, la exposición a los riesgos efectivamente asumidos, sea acorde a lo definido en tales políticas.	x	
Explicación : AFP Capital cuenta con un Comité de Riesgos y Auditoría, integrado por tres Directores independientes y presidido por uno de ellos. El comité se encarga del control de riesgos de la entidad a alto nivel. Su descripción y funciones se encuentran detalladas en el Código de Buen Gobierno Corporativo, a disposición del público en nuestro sitio web. Este Comité tiene reporte directo al Directorio en forma mensual, el cual es realizado por el Presidente del Comité.			
c)	La sociedad cuenta con un procedimiento establecido y conocido por todo su personal, cualquiera sea el vínculo contractual con ella, especialmente diseñado para la denuncia de eventuales irregularidades o ilícitos, que dé garantías respecto de la confidencialidad de la identidad del denunciante.	x	

	Explicación: AFP Capital cuenta con un mecanismo de denuncia de irregularidades que protege la identidad del denunciante, denominado "Informante Oportuno". Este mecanismo se encuentra detallado en el Código de Ética y Conducta de SURA Chile, al cual el Directorio de AFP Capital a adherido. El mecanismo de denuncia de irregularidades, se encuentra descrito en la Sección XXII "INFORMANTE OPORTUNO", del Código de Ética y Conducta SURA Chile (páginas 57 a la 65).		
d)	El directorio ha implementado un Código de Conducta Ética, que define los principios que guían el actuar de todo su personal, independiente del vínculo contractual con ella, y cuenta con procedimientos adecuados para capacitar a su personal respecto de tales principios.	x	
	Explicación: Debido a que AFP Capital es parte del Grupo SURA, recoge de éste último su cultura, principios y valores. Por lo tanto, AFP Capital, a través de su Directorio, ha tomado la decisión de adherirse como compañía al cumplimiento del "Código de Ética y Conducta de SURA Chile". Existe un "Programa de Capacitación de Cumplimiento", el cual incorpora dentro de su contenido la capacitación respecto del Conducta y Ética, el Código de Buen Gobierno Corporativo y la Política Antifraude: Principios, políticas, sanciones y compromiso, dirigido a todos los colaboradores.		

Definición respuestas SI y NO

SI) La sociedad está adoptando la práctica: La sociedad ha diseñado procedimientos, sistemas, políticas o condiciones que abordan la mayoría de los elementos descritos en la práctica en cuestión, y estos se encuentran implementados en un grado significativo.

NO) La sociedad no adopta la práctica o todavía está en vías de hacerlo: La sociedad no ha adoptado la práctica, cuenta con una práctica distinta a la indicada o está en proceso de adopción de ésta pero su diseño o implementación no está en el estado requerido por la definición anterior.

Santiago, 31 de Marzo de 2015
GG - 345

Señor
Carlos Pavez Tolosa
Superintendente de Valores y Seguros
Presente.

Ref.: Norma de Carácter General N°341 de la SVS.

De nuestra consideración:

De conformidad con lo requerido en la norma de la referencia, envío a usted el archivo "Información respecto de la Adopción de Prácticas de Gobierno Corporativo" de AFP Capital al 31 de diciembre de 2014.

Sin otro particular, saluda atentamente a Usted.



Eduardo Vildósola Cincinnati
Gerente General

MMC
