



ESG Data,  
Ratings &  
Benchmarking



Moderado progreso de sostenibilidad en medio de  
continuos desafíos

# SAM Corporate Sustainability Assessment Informe de progreso de América Latina 2019

Con la colaboración de: CENTRO VINCULAR



PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE  
VALPARAÍSO

**SAM**  
**Corporate Sustainability**  
**Assessment**  
**Informe de progreso de**  
**América Latina 2019**  
12/2019  
RobecoSAM  
[www.robecosam.com](http://www.robecosam.com)

# Prólogo

Actualmente América Latina se enfrenta, como región, a un escenario político y social particularmente complejo. La desconfianza y el descontento con las instituciones públicas y privadas han ido aumentando en forma constante en los últimos años y, recientemente, el malestar social se ha desbordado en varios países. Si bien la causa inmediata de las protestas puede variar de un país a otro, todas muestran ciertos factores comunes: grandes desigualdades tanto dentro de la sociedad como en el acceso a necesidades básicas aceptables y a oportunidades de desarrollo, escándalos de corrupción – de gran escala y de conocimiento público – que involucran a políticos, instituciones estatales y empresas, y una élite política y empresarial sumamente alejada de la realidad de la gente común.

La pregunta que surge para la comunidad empresarial, más allá de su contribución o responsabilidad en las causas fundamentales de los disturbios, es su papel en la búsqueda de soluciones que requieren tantos desafíos que se presentan en la actualidad. Afortunadamente, cada vez más empresas entienden que el enfoque “de siempre” de los negocios ya no es la forma de operar. Hoy en día, para crear valor, las compañías necesitan estar conectadas con sus partes interesadas y comprender el contexto social y ambiental en el que operan. Una parte fundamental de esta creación de valor es la identificación de impactos negativos o externalidades que afectan a las partes interesadas a lo largo de sus cadenas de valor, así como el entorno circundante.

El 2º Informe de Progreso Latinoamericano, que se basa en los resultados de la Evaluación de Sostenibilidad Corporativa (CSA) 2019, muestra que las empresas de la región están avanzando gradualmente en la integración de los factores ESG en su gestión básica. Esto se desprende del aumento del número de empresas que participaron activamente en la CSA 2019 y de la buena puntuación que estas obtuvieron en determinados criterios. Sin embargo, el desempeño de las compañías latinoamericanas en otras categorías es preocupantemente bajo.<sup>1</sup>

Dado que la igualdad está en el centro de muchos de los desafíos actuales de la región, es crucial que las empresas examinen sus prácticas relacionadas con la compensación ejecutiva (tratada en este informe), la igualdad salarial entre hombres y mujeres, y garantizar un salario justo para todos los niveles de empleados, especialmente para los más vulnerables, siendo este último un tema emergente de gran relevancia. Este concepto se centra en ir más allá del salario mínimo, requerido por la ley local, a uno que cubra el costo real de las necesidades básicas de un empleado. Los salarios justos se tratan en detalle en un artículo en el Anuario de Sostenibilidad RobecoSAM 2019, y existen casos de estudio interesantes de empresas que han tenido excelentes resultados después de aplicar este concepto en sus operaciones y cadenas de suministro.

Otro desafío para las empresas de América Latina está relacionado con la transparencia y la divulgación de prácticas y resultados de gestión a las partes interesadas. La información pública es un requisito clave en muchas preguntas de la CSA; sin embargo, esta es un área que sigue limitando las puntuaciones de las empresas en la región. Comparada con el resto del mundo, en la CSA 2019 Latinoamérica mostró el desempeño más bajo en términos de puntajes de transparencia. Es vital que los líderes empresariales entiendan que la transparencia y la apertura para comunicar no solo los logros, sino también los desafíos a los que se enfrenta, están fundamentalmente ligadas al desarrollo de la confianza entre una empresa y sus grupos de interés y, por lo tanto, la reputación y las relaciones a largo plazo con sus partes interesadas.

## Ingrid Koch

Gerente de Operaciones Centro Vincular,  
Pontificia Universidad Católica  
de Valparaíso, Chile

<sup>1</sup> <https://yearbook.robecosam.com/es/downloads/>

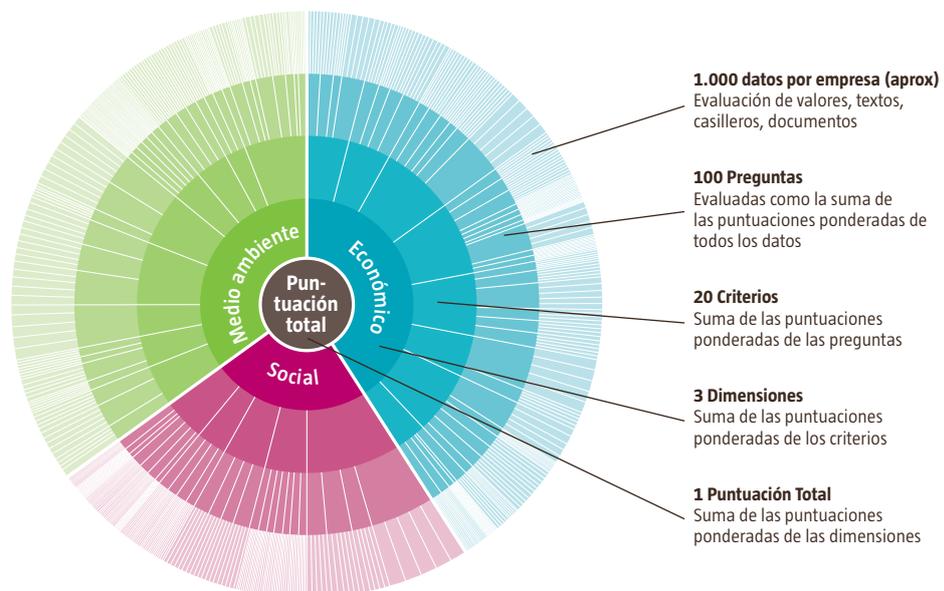
## SAM Corporate Sustainability Assessment (CSA)

Desde 1999, RobecoSAM ha estado llevando a cabo la Corporate Sustainability Assessment (CSA), que sirve como marco para medir el desempeño de la sostenibilidad corporativa y constituye la columna vertebral de la investigación para la construcción de los Dow Jones Sustainability Indices.

Las 2.500 empresas más grandes del mundo que cotizan en bolsa están invitadas a participar en la CSA para su posible inclusión en el DJSI World Index. Se invita a empresas adicionales a participar en la creciente familia de índices de sostenibilidad regionales y específicos de cada país.

Las empresas son evaluadas sobre una serie de criterios de sostenibilidad financieramente materiales que cubren las dimensiones económica, ambiental y social. Cada empresa evaluada recibe una puntuación entre 0-100, y se clasifica contra otras empresas en su industria.

### Diagrama del proceso de la CSA para transformar aproximadamente 1.000 datos de cada empresa a una puntuación total.



SAM es una marca comercial registrada de RobecoSAM AG. SAM se utiliza para comercializar servicios y productos de unidades de negocio dentro de RobecoSAM, que se especializan en proporcionar datos ASG, calificaciones y benchmarking. SAM no se considera como una entidad jurídica independiente.

# Contenidos

RESUMEN EJECUTIVO	6
INTRODUCCIÓN	8
RESULTADOS GENERALES – AMÉRICA LATINA	9
DIMENSIONES ECONÓMICA, MEDIOAMBIENTAL Y SOCIAL	14
• Dimensión Económica	14
• Dimensión Medioambiental	20
• Dimensión Social	23
CONCLUSIÓN	25

# Resumen ejecutivo

Elevando cada año los estándares desde 1999, la Corporate Sustainability Assessment (CSA) de SAM se mejora continuamente para identificar y medir los factores ASG inancieramente materiales que son poco investigados y poco divulgados. Producto de esto, la CSA continúa detectando aquellas empresas que están mejor posicionadas para abordar los futuros desafíos y oportunidades que impulsa la sostenibilidad.

Los resultados de la CSA, combinados con la sólida metodología del S&P Dow Jones Indices, constituyen la base de la creación y mantenimiento de toda la serie Dow Jones Sustainability Indices (DJSI).

**La tasa de participación en América Latina es superior a la tasa de participación global, una tendencia que muestra la disposición de las empresas latinoamericanas para abordar y mejorar su desempeño ASG.**

Este Informe de Progreso de América Latina 2019 presenta los resultados del Corporate Sustainability Assessment 2019, destacando las fortalezas y debilidades más significativas en el desempeño de sostenibilidad en toda la región en su conjunto y en cada uno de estos cinco países: Brasil, Chile, Colombia, México y Perú. Los resultados se centran principalmente en empresas que participaron activamente en la CSA completando el cuestionario en línea pero, además, se incluye información adicional—donde procede— de otras compañías evaluadas en su desempeño de sostenibilidad.

Por tercer año consecutivo, la tasa de participación en América Latina es superior a la tasa de participación global, una tendencia que muestra la disposición de las empresas latinoamericanas para abordar y mejorar su desempeño ASG.

Por segundo año consecutivo, la Puntuación Total de Sostenibilidad (“puntuación”) de América Latina (52) está arriba de América del Norte (51), lo que demuestra que las economías en desarrollo son capaces de abordar los temas de sostenibilidad por igual, y potencialmente mejor, que los países desarrollados.

En las puntuaciones de cada país, solo Perú tuvo realmente un aumento interanual en su puntuación promedio, a pesar de que en los últimos dos años fue el país con menor puntuación, y con puntajes comparativamente bajos en muchos criterios de la CSA, aumentando las oportunidades a las empresas peruanas para mejorar muchos aspectos de su desempeño en sostenibilidad. Los puntajes promedio de Brasil y Colombia cayeron ligeramente, y los de Chile y México se mantuvieron estables.

Un asunto que se repite a lo largo del informe es sobre el desempeño de las empresas colombianas que supera a las de otros países de América Latina. Colombia tiene por segundo año consecutivo la puntuación promedio más alta y, además, se destaca por el desempeño en sostenibilidad de sus empresas en múltiples criterios y también por ser donde se ubica la empresa con mejor puntuación de la región.

Otro tema común es acerca del desempeño en sostenibilidad de las empresas ubicadas en México y en Perú, notablemente inferior al de Brasil, Chile y Colombia. Las puntuaciones promedio de ambos países siguen a menudo un patrón similar, ubicándose comparativamente en el extremo inferior del rango de puntuaciones.

La representación de las empresas en América Latina en el DJSI se mantiene estable en comparación al año pasado, a pesar de que la puntuación promedio de la región cayó ligeramente de un año a otro y en el contexto de su creciente tasa de participación. Un aumento en esta tasa puede conducir a veces a una caída de los puntajes, en el periodo en que las nuevas compañías se adaptan a los requisitos de evaluación.

El segundo capítulo se sumerge en las tres dimensiones de la CSA: Económica, Ambiental y Social. Dentro de la Dimensión Económica, el criterio de Gobierno Corporativo—relevante para todas las empresas evaluadas por la CSA— es el que muestra, por segundo año consecutivo, una puntuación sustancialmente más baja en América Latina comparada con la puntuación media global, lo que la convierte en la región con peor desempeño según este importante criterio. Sin embargo, cada país muestra una ligera mejora año tras año, y con Brasil, Chile y Colombia por sobre el promedio global, hay señales de que las empresas latinoamericanas están trabajando para mejorar en esta área clave de la sostenibilidad.

Dentro del criterio de Gobierno Corporativo, las preguntas sobre diversidad retratan bien un área relativamente débil para América Latina. A escala mundial, la región no es un actor fuerte en Política de Diversidad o Diversidad de Género a nivel de junta directiva. De hecho, en este nivel hay muchas oportunidades para mejorar la proporción de género, ya que en promedio los resultados muestran que las empresas latinoamericanas tienen en sus juntas directivas solo un puesto ocupado por mujeres.

Pasando a las preguntas sobre Compensación Ejecutiva, también aquí la región muestra debilidades si la comparamos con otras. De hecho, en la pregunta sobre Divulgación de la Compensación Mediana o Media de todos los Empleados y Compensación del CEO, la puntuación para América Latina está muy por debajo del promedio global. Sin embargo, esto varía según el país: Colombia destaca con una puntuación superior a los promedios de Asia, América del Norte y Europa y muestra también la diferencia salarial más baja entre el promedio de todos los empleados y el CEO en comparación con sus países vecinos. Los resultados son similares para las preguntas sobre Compensación Ejecutiva Alineada con el Desempeño a Largo Plazo, y para las Métricas de Éxito en la Compensación Ejecutiva, con América Latina por debajo del promedio global y Colombia como el único país con puntuaciones por sobre éste. Ambas preguntas demuestran que la región está retrasada en la declaración de las remuneraciones.

La región no es un actor fuerte en Política de Diversidad o Diversidad de Género a nivel de junta directiva. De hecho, en este nivel hay muchas oportunidades para mejorar la proporción de género, ya que en promedio los resultados muestran que las empresas latinoamericanas tienen en sus juntas directivas solo un puesto ocupado por mujeres.

En la Dimensión Ambiental, el informe se centra en la Estrategia Climática, un criterio de urgente importancia para las empresas de todo el mundo. Para las 10 preguntas dentro de este criterio, las empresas latinoamericanas obtuvieron una puntuación inferior al promedio global, lo que muestra claramente que es un aspecto en el que estas empresas deben abordar los temas de sostenibilidad para empezar a alinearse con sus pares alrededor del mundo. Colombia vuelve a ser líder en la región, mientras que México y Perú fueron los peor evaluados. El patrón es muy similar para las preguntas relativas a la Estrategia de Cambio Climático e Incentivos de Gestión para la Estrategia Climática: Perú tuvo la puntuación más baja seguido por México, mientras que Colombia lideró nuevamente con la mejor.

En la Dimensión Social, América Latina está siguiendo bien el ritmo de las otras regiones para la mayoría de los criterios. Para el criterio de Indicadores de Prácticas Laborales, la región va por segundo año en la delantera, con una puntuación por encima del promedio mundial e, inusualmente, solo Europa se le acerca. El conocido patrón aparece de nuevo: Colombia con los mejores resultados seguido por Chile, Brasil, México y luego Perú. A nivel de preguntas sobre Diversidad, Igualdad de Remuneraciones y Libertad de Asociación, las empresas latinoamericanas obtuvieron puntuaciones superiores al promedio mundial.

En general, se puede decir con cautela que aparece en toda la región un panorama de mejora gradual y progresiva en comparación a 2018. Sin embargo, en estas páginas se destaca que aquellas áreas donde Latinoamérica muestra un mejor desempeño en sostenibilidad son equiparadas, y a veces sobrepasadas, por algunas debilidades sostenidas tanto a nivel regional como de sus países.

# Introducción

Este año se celebra el 20º aniversario de los Dow Jones Sustainability Indices (DJSI) como resultado de la asociación entre S&P Dow Jones Indices (S&P DJI, anteriormente Dow Jones Indices) y las unidades de negocio de RobecoSAM que se especializan en datos ASG, calificaciones y benchmarking, también conocido como SAM.

También es un hito de dos décadas para la Corporate Sustainability Assessment (CSA) de SAM, que evaluó este año –a nivel mundial– un número récord de empresas que cotizan en bolsa. Basado en factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo, este informe evalúa el desempeño de cinco países latinoamericanos donde existen compañías que pueden ser miembros de los DJSI: Brasil, Chile, Colombia, México y Perú, comparando con 2018. A menos que se indique lo contrario, el informe destaca los resultados de las 124 empresas de toda Latinoamérica que participaron activamente en la CSA.

## Este año se celebra dos décadas desde el inicio de la Corporate Sustainability Assessment (CSA) de SAM en 1999.

Tal como el año pasado, en primer lugar el informe proporciona un contexto, al esbozar el universo invitado y las cifras de participación para cada país, así como para la región. La puntuación de sostenibilidad promedio de SAM en toda Latinoamérica se compara con otras regiones: Asia, Europa y América del Norte, seguida de una comparación de la puntuación promedio en cada uno de los cinco países.

Las tendencias se muestran enfrentadas a las puntuaciones de 2018, destacando las diferencias y puntos en común existentes entre las empresas de la región en temas de sostenibilidad, así como la representación de los respectivos países en el DJSI World, DJSI Emerging Markets y DJSI MILA.

El capítulo sobre las dimensiones económica, ambiental y social presenta preguntas específicas y datos seleccionados para una explicación adicional basada en la actualidad y/o el rango de divergencia de las puntuaciones en estos criterios. En la Dimensión Económica, bajo el criterio de Gobierno Corporativo, las preguntas apuntan a la Diversidad y la Compensación Ejecutiva. En la Dimensión Ambiental, el foco está en un criterio muy relevante a nivel mundial:

la Estrategia Climática. Finalmente, en la Dimensión Social, se destacan los resultados del criterio Indicadores de Prácticas Laborales, relacionado a preguntas sobre temas importantes como la Diversidad, Igualdad de Remuneraciones y Libertad de Asociación.

Esta “inmersión profunda” en ciertas preguntas y criterios seleccionados ayuda a identificar dónde se encuentran los desafíos actuales y las oportunidades a futuro en temas críticos de sostenibilidad para las empresas latinoamericanas.

Tabla 1: Las tasas de participación crecen en cada país

	Cantidad de empresas invitadas	Tasa de participación en la CSA
<b>Brasil</b>	67 ↑	37% ↑
<b>Chile</b>	88 ↑	39% ↑
<b>Colombia</b>	14 –	80% ↑
<b>México</b>	66 ↓	58% ↑
<b>Perú</b>	32 ↑	44% ↓
<b>Latin America</b>	267 ↑	46% ↑

Las flechas ↓ ↑ indican el cambio anual entre 2018 y 2019.  
Fuente: RobecoSAM

Tabla 2: Las empresas evaluadas cubren el universo invitado completo en 4 de 5 países

	Todas las empresas evaluadas (% de capitalización bursátil total)	Empresas que participaron activamente (% de capitalización bursátil total)
<b>Brasil</b>	82	55
<b>Chile</b>	100	54
<b>Colombia</b>	100	77
<b>México</b>	99	82
<b>Perú</b>	100	55

Fuente: RobecoSAM

\* La Tabla 2 muestra el porcentaje de la capitalización bursátil total en cada país de las empresas cotizadas en el universo invitado del DJSI que está cubierto por todas las empresas latinoamericanas evaluadas, y por compañías latinoamericanas que participaron activamente.

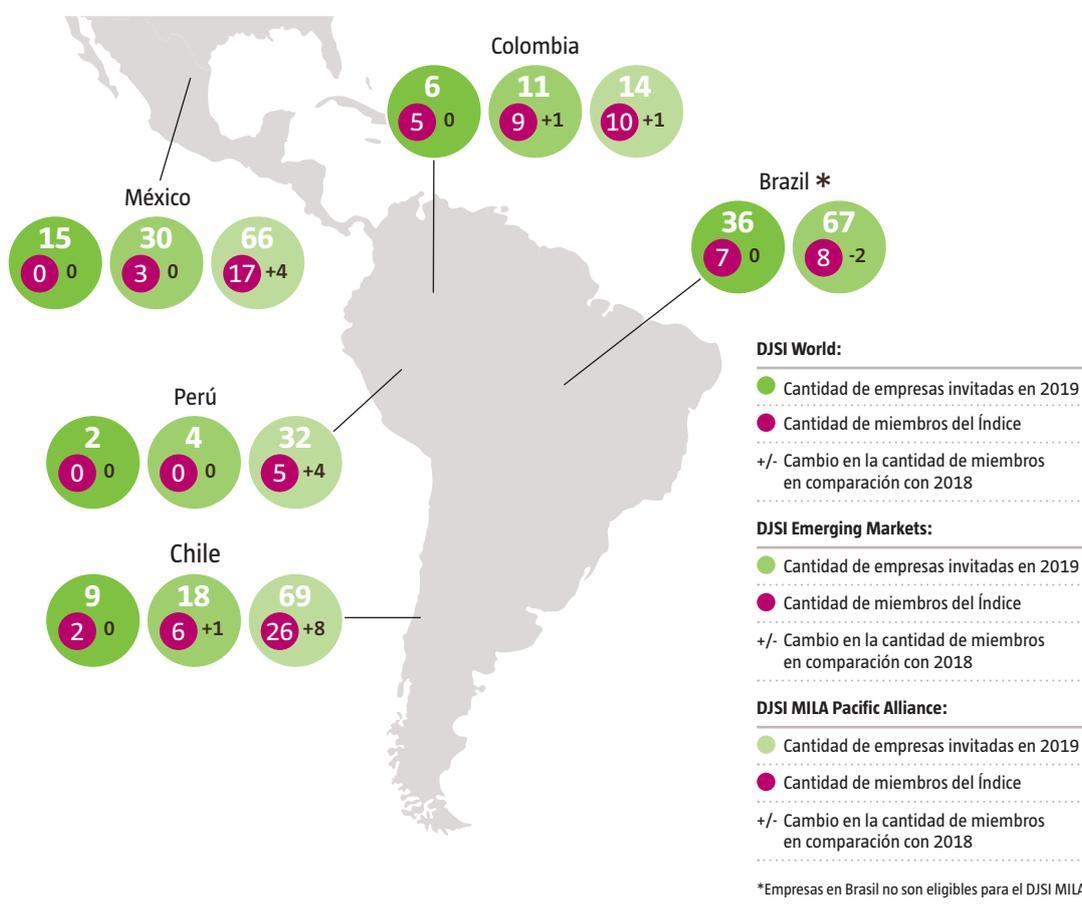
# Resultados generales – América Latina

## La tasa de participación aumenta para las empresas latinoamericanas y se mantiene por sobre el promedio mundial

El universo invitado al DJSI de Latinoamérica (basado en la capitalización del mercado flotante) aumentó, de 241 empresas en 2018, a 267 en 2019, posibilitando que más empresas de la región evaluaran su desempeño en sostenibilidad. En cada uno de los cinco países, las cifras de participación aumentaron

de un año a otro; es decir, se evaluaron más empresas invitadas por primera vez. En general, la tasa de participación de la región ascendió del 38% (en 2018) al 46%, cifra superior a la tasa media de participación mundial por tercer año consecutivo.

Figura 1: La representación de Latinoamérica en el DJSI permanece más bien estable, con algunos aumentos



Fuente : RobecoSAM

A continuación, se muestra una visión general de los cinco países de América Latina, los cambios en las cantidades del universo invitado y sus posteriores tasas de participación en 2017, 2018 y 2019.

### **Brasil**

Después de un ascenso entre 2017 y 2018, el universo invitado en Brasil volvió a subir de 61 empresas en 2018, a 67 en 2019. En tanto, el porcentaje de compañías participando activamente en la CSA, en relación con el universo invitado, se ha mantenido estable en una tasa del 37%. Esto indica que existe un grupo base de alrededor de 20 empresas comprometidas a abordar y mejorar su desempeño de sostenibilidad, pero también hay todavía una brecha con respecto a las empresas que prefieren abordar proactivamente su desempeño de sostenibilidad a través de la CSA.

### **Chile**

Del mismo modo, el universo invitado para Chile –que creció notablemente de 62 a 82 empresas en 2018 desde el año anterior– continuó aumentando a 88 en 2019. Al mismo tiempo, el porcentaje de empresas participando activamente, en comparación con el universo invitado, disminuyó ligeramente del 42% en 2017, a 39% en 2019. No obstante, el número de compañías que aceptaron la invitación a participar en la evaluación aumentó de 26 en 2017, a 34 en 2019. Al igual que en Brasil, esto indica que las empresas chilenas familiarizadas con la CSA mantienen su compromiso de mejorar su desempeño en sostenibilidad, pero aquellas recién invitadas parecen más reacias a participar en esta evaluación.

### **Colombia**

De los cinco países, Colombia tiene el universo invitado más pequeño, disminuyendo de 17 empresas en 2017, a 14 en 2018 y 2019. Sin embargo, en 2019 tiene por lejos la tasa de participación más alta en comparación con los otros países de la región, un 80%. Esto se debe, en parte, a las pocas empresas invitadas a participar, pero también muestra el compromiso de todas ellas por abordar proactivamente sus temas de sostenibilidad.

### **México**

El universo invitado de México cayó de 2017 a 2018 y luego nuevamente en 2019, de 78 a 66 empresas. En segundo lugar, sólo superado por Colombia, la tasa de participación ha aumentado significativamente a una tasa del 58% en 2019, con 39 empresas mexicanas participando activamente en la última evaluación.

### **Perú**

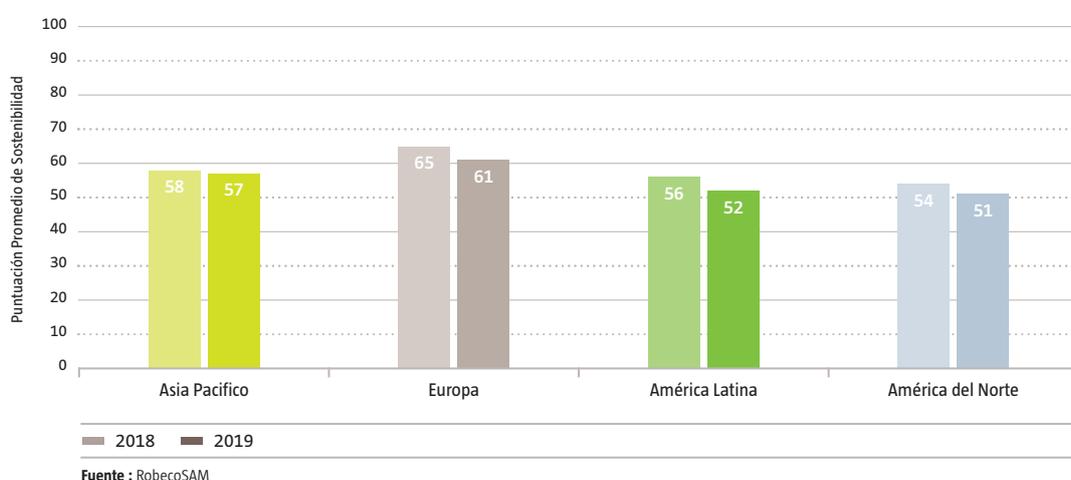
Perú es similar a Colombia en tener históricamente un reducido universo invitado; sin embargo, este aumentó sustancialmente, cuadruplicándose de 8 compañías invitadas en 2018, a 32 en 2019. Sin embargo, al mismo tiempo, la tasa de participación ha caído del 58% al 44%, con 5 empresas participando en la CSA en 2018, y 14 en 2019. Esto sugiere que el decisivo aumento en la cantidad de empresas que podían participar significa que estas estaban quizás menos preparadas y, por ello, no participaron.

## Puntuaciones de Sostenibilidad: comparaciones regionales y por países de las empresas que participaron activamente

Es habitual que, si se combina un aumento en el universo invitado con una mayor tasa de participación, se puede producir una media más baja de las puntuaciones de sostenibilidad para un país y/o región. Esto se puede atribuir, en cierta medida, a que las empresas que participan en la CSA por primera vez están menos familiarizadas con todos los temas de sostenibilidad que se deben abordar.

En América Latina, la puntuación promedio disminuyó, en un año, de 56 a 52. Sin embargo, en las demás regiones estas tasas también bajaron, causando la caída del promedio global. Esto es atribuible a un aumento récord de 17,6% en la participación a nivel mundial para la CSA 2019, en la que 200 empresas adicionales abordaron los temas de sostenibilidad de la CSA por primera vez.

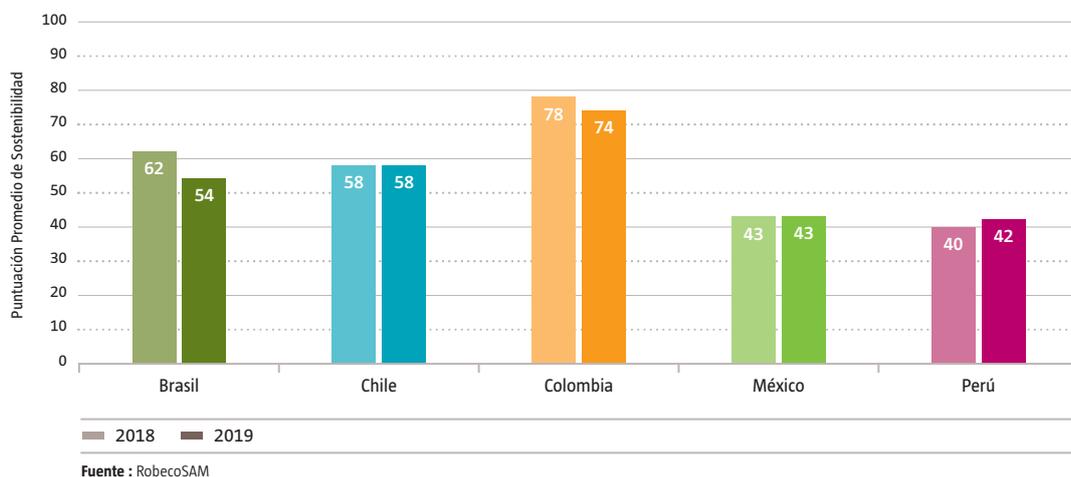
Figura 2: Desempeño de sostenibilidad en América Latina a la par con América del Norte



En particular, cuatro países de América Latina –Brasil, Chile, Colombia y Perú– están clasificados por los S&P Dow Jones Indices como mercados emergentes. Sin embargo, junto con México, la puntuación para la región en general está a la delantera de los países

desarrollados de América del Norte (Estados Unidos y Canadá). Este es un avance positivo considerando el informe del año pasado, que señalaba que Latinoamérica “sigue quedándose atrás en lo que se refiere a su gestión general de sostenibilidad”.

Figura 3: Las empresas colombianas muestran el mejor desempeño general en sostenibilidad



Es más, la comparación de puntuaciones entre los cinco países en general muestra un panorama positivo, pero con tendencias mixtas. Colombia destaca por tener en 2019 la puntuación promedio más alta (74). Esto indica que su reducido universo invitado, que posee una alta tasa de participación, está muy comprometido tanto en comprender los temas que se están evaluando en sostenibilidad como con sus esfuerzos para abordarlos.

El país que le sigue es Chile, con una puntuación promedio de 58. Aunque significativamente más baja que Colombia, la cifra es estable en este país desde 2017. En 2018, Brasil tuvo la segunda puntuación después de Colombia, pero un año después disminuyó 8 puntos, situándose por debajo de Chile.

Para México, en 2019 se mantuvo la puntuación promedio del año anterior, estando justo por sobre la de Perú, de 42. Para este último país se trata de un ligero aumento de la tasa interanual, aunque permanece con la puntuación promedio más baja.

En resumen, aunque la región en general tuvo una puntuación promedio más baja en comparación con 2018, las disminuciones fueron solo en dos países, Brasil y Colombia, con empresas colombianas que siguen teniendo un sólido desempeño con las puntuaciones más altas, mientras que las compañías brasileñas nuevas en la evaluación hicieron que cayera la puntuación media del país.

Las siguientes figuras muestran la distribución de puntuaciones dentro del país respectivo para 2018 y 2019: el cuadro más oscuro refleja el percentil superior de las puntuaciones; y el cuadro más claro, el percentil inferior de las mismas; la línea media señala la puntuación promedio. Por lo tanto, los números en la parte superior e inferior muestran las empresas mejor y peor puntuadas, por país, en cada año. El primer gráfico muestra la dispersión de puntuaciones de empresas que participan activamente; el segundo gráfico refleja cómo cambia la dispersión de puntuaciones al combinar todas las empresas evaluadas.

**Figura 4: La combinación de empresas participantes y no participantes amplía la distribución de puntuaciones**



Al mirar primero las empresas que participan activamente, notamos que tal como en 2018 aquellas con mayor puntuación se encuentran en Brasil, Chile y Colombia. Colombia tiene la compañía mejor evaluada y, también, la mayor dispersión de puntuaciones dentro de su cuartil inferior. México y Perú son los países con los puntajes más bajos en su cuartil superior, pero ambos tienen una distribución relativamente uniforme de las puntuaciones, estando las empresas de Perú muy cercanas en comparación con las de México, que tiene puntuaciones más alejadas entre sí. México tiene un cuartil inferior con la compañía peor evaluada de los cinco países. Brasil tiene una amplia distribución de puntuaciones, estando en este país la segunda compañía mejor evaluada y, también, la segunda empresa con menor puntuación.

Cuando las empresas evaluadas sobre la base de la información disponible públicamente se agregan a la mezcla en el segundo de estos gráficos, las compañías con mayores puntuaciones siguen siendo de Brasil, Chile y Colombia, y las puntuaciones más bajas son México y también Brasil. Esto muestra una gran dispersión de las puntuaciones, particularmente en Brasil, pero también en el resto de los países. La adición de empresas no participantes también supone que la puntuación más baja de cada país es menor que aquella de las empresas participantes –indicando claramente que las compañías no participantes añaden puntuaciones más bajas, principalmente en el cuartil inferior–. Esto también es especialmente notorio para Colombia y Perú, donde la dispersión más amplia de las puntuaciones se debe a compañías con menores puntajes.

## La membresía de DJSI: mayor número de empresas elegibles para DJSI MILA

En 2019, el DJSI World Index consta de 318 empresas, de 27 países, en 58 industrias. El número de miembros latinoamericanos de DJSI World se mantuvo estable en 2019, comparado con los dos años anteriores, y se encuentran en Brasil, Chile y Colombia, tal como los dos años previos. El número de empresas de cada uno de estos tres países para el DJSI World también fue estable. Otra constante, año tras año es que no se seleccionaron empresas mexicanas ni peruanas para el World Index.

Para la membresía de DJSI Emerging Markets, las cifras son igualmente consistentes, siendo Perú el único que no tiene membresía en este índice. El DJSI Emerging Markets Index en 2019 consta de 98 participantes, de 14 países y 40 industrias.

El DJSI MILA<sup>2</sup> solo incluye empresas de Chile, Colombia, México y Perú, y en 2019 consta de 58 participantes de 26 industrias diferentes. Por eso las diferencias entre los miembros son más notorias, debido al reducido número de países que lo componen. Chile tuvo –por lejos– la mayor cantidad de empresas miembros de DJSI MILA en 2017, 2018 y 2019; también mostró, entre 2018 y 2019, una fuerte alza de miembros, pasando de 18 compañías en 2018, a 26 en 2019. La membresía de México también aumentó a 17 empresas miembros, de 13 que había en 2018. Perú, que en el pasado ha tenido un desempeño relativamente “pobre” para la membresía de todos los índices, aumentó los miembros de DJSI MILA a 5 empresas en 2019 (habiendo una sola en 2017 y 2018). Estas alzas hicieron que el DJSI MILA tenga ahora 58 miembros, comparado con los 42 de 2018 y 41 de 2017.

## El número de miembros latinoamericanos de DJSI World se mantuvo estable en 2019, comparado con los dos años anteriores.

<sup>2</sup> En 2017, los S&P Dow Jones Índices (S&P DJSI), el International Finance Corporation (IFC), RobecoSAM y los Exchanges del Mercado Integrado Latinoamericano (MILA) lanzaron DJSI MILA Pacific Alliance.

# Dimensiones Económica, Medioambiental y Social

## El progreso en temas clave de sostenibilidad en las empresas latinoamericanas: ¿Dónde están las fortalezas y debilidades?

En este capítulo se analiza el desempeño de América Latina en comparación con otras regiones y también por país en cada una de las tres dimensiones abordadas por la CSA (Económica, Ambiental y Social), con el foco en criterios de gran importancia en la actualidad,

donde los resultados son notables para las empresas de esta región y donde ha habido una mejora, o donde todavía hay una oportunidad para que las compañías superen los desafíos y se nivelen con sus pares de otros países y regiones.

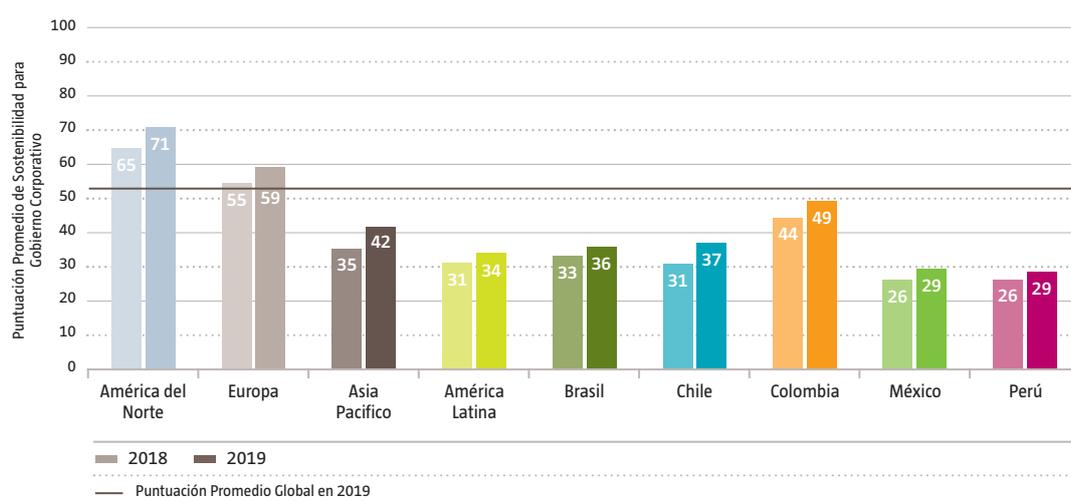
### Dimensión Económica

Dentro de la Dimensión Económica de la CSA, las empresas de la región tienen un mejor desempeño que la media mundial para los criterios de Códigos de Conducta Empresarial, Materialidad y Política y

Medidas Anticrimen. Sin embargo, su desempeño para Gestión de Riesgos y Crisis, Seguridad de la Información/Ciberseguridad, Influencia en las Políticas y Estrategia Fiscal no es tan bueno. La brecha de desempeño más significativa, en comparación con otras regiones, se refiere al **Gobierno Corporativo**, al igual que en 2018.

Las empresas de la región tienen un mejor desempeño que la media mundial para los criterios de Códigos de Conducta Empresarial, Materialidad y Política y Medidas Anticrimen.

Figura 5: Empresas latinoamericanas obtuvieron la puntuación más baja del mundo en Gobierno Corporativo



## El criterio de Gobierno Corporativo

Desde la perspectiva de los países, es positivo que empresas de todos estos hayan mejorado su desempeño con respecto al año anterior en materia de Gobierno Corporativo en al menos 3 puntos. Las compañías más cuestionadas según este criterio son de México y Perú, que tienen las puntuaciones promedio más bajas por segundo año consecutivo. Dado que México tiene un gran universo invitado de 78 empresas –comparado con las 12 del reducido universo invitado de Perú–, queda claro que la imagen del país no está relacionada con su bajo desempeño en cuanto a Gobierno Corporativo.

Brasil, Chile y Colombia tienen puntuaciones promedio por sobre la media regional de 34 puntos para Gobierno Corporativo en 2019.

## Política de Diversidad

La puntuación media global para la pregunta sobre si las empresas tienen una Política de Diversidad formal disponible al público –que claramente requiere factores de diversidad en el proceso de nominación de la junta directiva e indicar dónde está disponible esta información en sus informes públicos o el sitio web corporativo– es 51, en comparación con América Latina, donde el promedio subió a 14 (de 10 puntos en 2018). Aunque Asia posee una puntuación media de 43, la más cercana a Latinoamérica, es significativamente más alta.

En América Latina, a nivel de país, hubo una mezcla de puntuaciones sobre este tema en 2019, teniendo Perú el desempeño más bajo: cero. Brasil y Chile lo siguen de cerca, con puntuaciones promedio de 16 y 18, respectivamente. Las empresas colombianas emergen como líderes de la Política de Diversidad con 32 como puntuación promedio.

Hay aspectos específicos de este criterio donde la brecha entre el promedio de América Latina y el mundial se amplía y muestra un desempeño más bajo, destacándose entre estos la **Política de Diversidad, la Diversidad de Género y la Compensación Ejecutiva**.

Por el contrario, la puntuación promedio de América Latina se acerca más al promedio mundial en las preguntas para **Acciones de Clase Dual, Propiedad Familiar y Propiedad Gubernamental**.

Además, las empresas latinoamericanas tienen un desempeño generalmente más bajo, en términos relativos y absolutos, con respecto a temas de **Propiedad de la Administración**, así como la Compensación Ejecutiva y la Diversidad ya mencionadas.

Aquí los requisitos de la CSA son especialmente significativos en cuanto a obligar a las empresas a tener sus Políticas de Diversidad disponibles al público. El objetivo de incluir esto como un requisito para esta pregunta es fomentar una mayor transparencia de las empresas, un área con un significativo margen de mejora en América Latina.

En particular, la pregunta sobre Política de Diversidad es si las empresas incluyen tres factores de diversidad claramente definidos (género; nacionalidad, país de origen o antecedentes culturales, y raza o etnicidad) en el proceso de nominación de su junta directiva. Las compañías de Chile son las que lo han logrado mejor. También queda claro que para todos los países el género, es por lejos, un factor abordado por la mayoría de las empresas, lo cual no sorprende dada la alta visibilidad que tiene la diversidad de género a nivel de junta directiva para las compañías de todo el mundo.

Tabla 3: Número de veces que las 124 empresas participantes abordan los factores de diversidad

	Número de veces cubierto en la Política de Selección de la Junta Directiva de las Empresas
<b>Género</b>	19
<b>Nacionalidad, País de Origen o Antecedentes Culturales</b>	12
<b>Raza o Etnicidad</b>	11

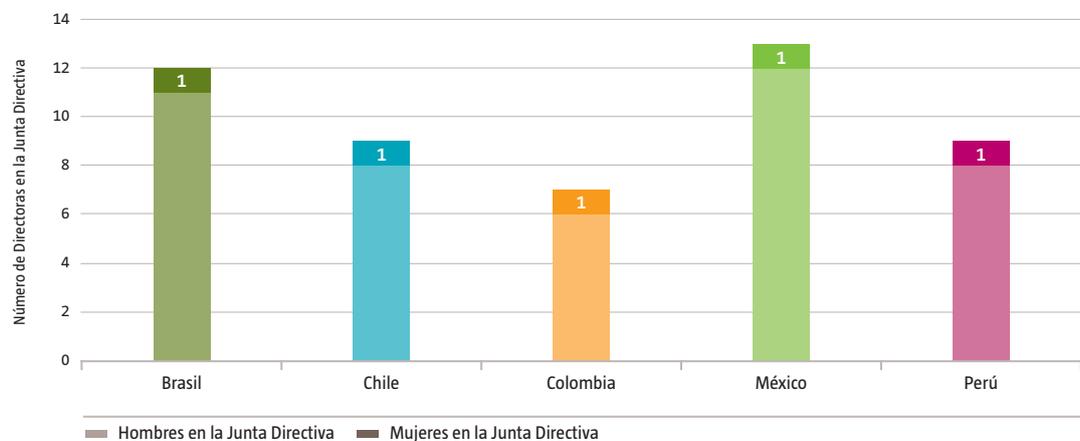
Fuente : RobecoSAM

## Diversidad de Género

La pregunta sobre la **Diversidad de Género** pide a las empresas indicar el número de mujeres en la Junta Directiva/Consejo de administración de la empresa y especificar dónde está disponible esta información en sus informes públicos o en el sitio web corporativo, para evaluar si la junta refleja la diversidad de la fuerza de trabajo y el mercado, garantizando que se escuchen y tengan en cuenta diversos puntos de vista en la toma de decisiones.

Este asunto parece desafiar a las empresas mundialmente, con una puntuación promedio global de solo 42 pero, aun así, las empresas latinoamericanas tienen un desempeño significativamente más bajo, con un promedio de 13 el año 2019. En cuanto a la Diversidad de Género, a nivel de país hay nuevamente grandes diferencias: desde México que tiene una puntuación promedio de 7, a Colombia con 28.

Figura 6: En promedio, las empresas latinoamericanas solo cuentan con una mujer en sus juntas directivas



Fuente: RobecoSAM

Un aspecto positivo para la Diversidad de Género es que hubo 13 empresas en América Latina, repartidas en los cinco países, con puntuaciones por sobre el promedio mundial. Además, una minoría de las empresas que participaron en el CSA en la región tienen juntas directivas compuestas solo por hombres (47 de 124

empresas totales). Esto es un fuerte indicio de que ha comenzado a aumentar la presencia femenina en la mayoría de las juntas directivas de países latinoamericanos, pero esta tasa debe mejorar aún más para poder compararse con la relación mujeres/hombres existente en otras regiones.

La diversidad de género parece desafiar a las empresas de todo el mundo, pero aún las empresas latinoamericanas muestran un desempeño significativamente menor que el promedio global.

## Compensación Ejecutiva

A raíz de la crisis financiera mundial, muchos países aplicaron reformas relativas a la transparencia de las compensaciones ejecutivas. La transparencia es vital para restaurar la confianza entre los accionistas, empleados, clientes y otras partes interesadas, y por lo tanto para mejorar la reputación corporativa. Las empresas que están adoptando un enfoque proactivo para alinear sus informes con esta tendencia global y mejorar la divulgación sobre la compensación ejecutiva, estarán mejor posicionadas. Además, los informes transparentes sobre la compensación del CEO y la compensación media o mediana de otros empleados proporcionan una base para entender la "brecha salarial" y aborda las preocupaciones de los inversionistas y las partes interesadas sobre si la compensación ejecutiva es justificada o no.

Al solicitar la **divulgación de la compensación mediana de todos los empleados y la compensación del CEO**, la CSA está diseñada para evaluar si las empresas son capaces de divulgar la información y están en línea con la Ley Dodd-Frank de 2010 sobre la Reforma de Wall Street y Protección del Consumidor (Pub.L. 111-203, H.R. 4173), que exige que las empresas estadounidenses divulguen a los accionistas la compensación anual del CEO y la mediana de la compensación total anual de todos los empleados, así como la proporción.

Más de la mitad de las 124 empresas no pudieron revelar la proporción de compensación media de los empleados a la compensación del CEO

**La Compensación Ejecutiva alineada con el Desempeño a Largo Plazo** de la compañía es interesante porque la puntuación media global es de 28, lo que sugiere que las empresas de todo el mundo se ven desafiadas por los requisitos de esta pregunta. Esto se evalúa por los bonos diferidos, el tiempo de adquisición y el período de desempeño para la compensación del CEO. En América Latina,

En general, las empresas latinoamericanas se ven desafiadas por las preguntas sobre Compensación Ejecutiva en comparación con aquellas de otras regiones: la puntuación media global es de 50, mientras que para América Latina es de 26.

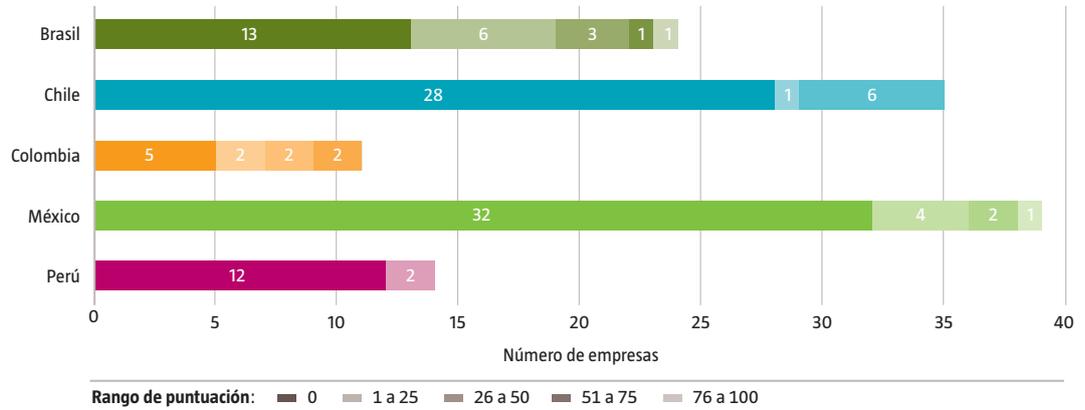
Se destaca el desempeño de Colombia, con una puntuación promedio de 59. Es poco probable que esto pueda atribuirse al reducido número de empresas, ya que Perú -que cuenta con una cantidad de compañías incluso menor- es el país con el desempeño más bajo de los cinco: su puntuación promedio es 17. Las empresas colombianas se destacan aun más porque la puntuación promedio del país es superior a la de Asia (58), América del Norte (43) y Europa (53).

De las 124 empresas que participaron activamente en América Latina, 75 obtuvieron una puntuación equivalente a cero. Esto es importante porque esa cifra se atribuye a las empresas que no pueden facilitar la información pública obligatoria sobre este criterio.

Dentro de cada país de América Latina, hay empresas parcialmente estatales, por ejemplo, empresas de servicios públicos, que tienen una proporción menor de compensación promedio de los empleados a la compensación del CEO, lo que equivale a una brecha salarial menor. Al mismo tiempo, otras industrias como la banca y el comercio minorista tienen una brecha salarial mayor, ya sea porque la compensación del CEO es particularmente alta o la compensación de los empleados es bastante baja. En general, hay una mezcla de altas y bajas proporciones de compensación en cada país de América Latina.

la puntuación promedio, de 9, está muy por debajo de la media mundial. Asia, con un promedio de 15, también obtiene un puntaje bajo, mientras que Europa y América del Norte obtienen 41 y 42, respectivamente. Una vez más, muchas empresas latinoamericanas recibieron una puntuación de cero y una quinta parte de estas no responde o no tiene un sistema de sistema de remuneraciones variable basado en el rendimiento.

Figura 7: La mayoría de las empresas latinoamericanas tiene una puntuación cero para la pregunta Compensación Ejecutiva – Alineación con el Desempeño a Largo Plazo



Fuente : RobecoSAM

Con respecto a este tema, desde el punto de vista del país, Colombia destaca con la puntuación más alta (22), no muy por debajo del promedio mundial y, siguiendo un patrón conocido, México y Perú obtienen las puntuaciones más bajas: 5 y 2 puntos, respectivamente.

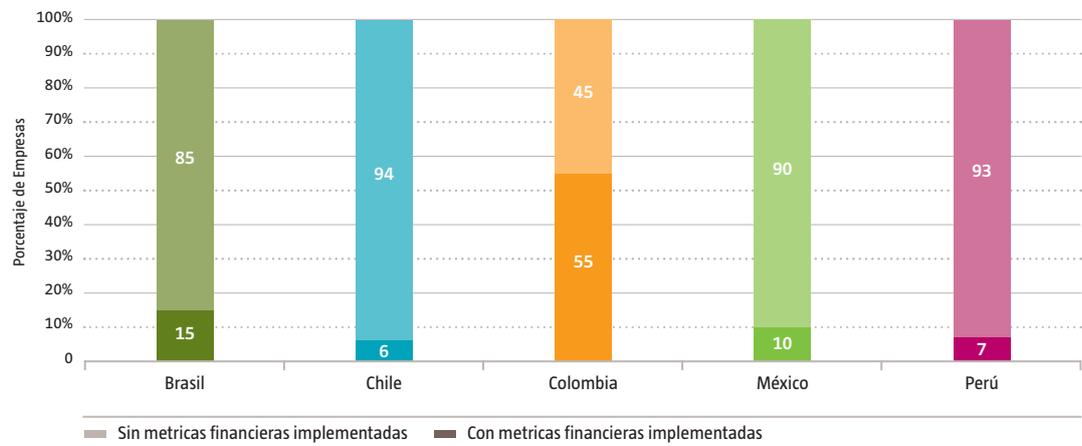
En cuanto a la **Compensación Ejecutiva y Métricas de éxito**, los resultados muestran a América Latina con una puntuación promedio de 11, muy por debajo del promedio global (39). Sin embargo, esto no es uniforme en toda la región. Colombia vuelve a desempeñarse bien en estos aspectos con 41, por sobre el promedio mundial.

La mayoría de empresas latinoamericanas no abordan adecuadamente los requisitos de métricas financieras absolutas y relativas.

Esta pregunta se evalúa considerando tanto las **Métricas Absolutas de Rendimiento Financiero** (que se muestran en la figura 8), es decir, la rentabilidad de los activos, el rendimiento del capital, etc., como las **Métricas Financieras Relativas** (que se muestran en la figura 9), donde se comparan con sus pares utilizando métricas tales como la rentabilidad total de los accionistas.

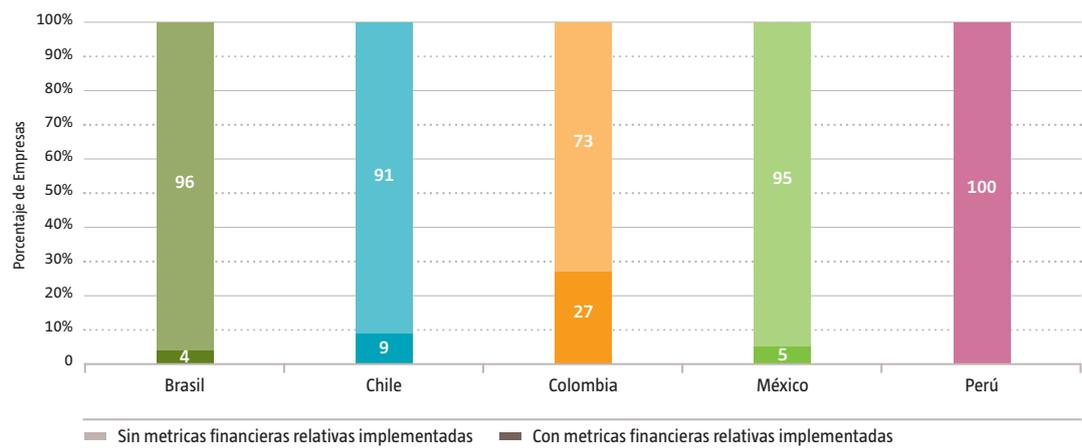
Los siguientes gráficos indican que –en general– la mayoría de las empresas latinoamericanas no abordan bien estas exigencias y son más débiles con respecto a las Métricas Financieras Relativas. Como la pregunta se añadió recién en 2018, las bajas puntuaciones podrían indicar en este caso que las empresas participantes necesitan adaptarse a este nuevo requisito. Esto es un ejemplo de cómo la CSA no solo está evaluando el desempeño de las empresas, sino que además está evolucionando constantemente para incluir temas emergentes y, así, aumentar la conciencia de estas mismas compañías sobre aspectos de la sostenibilidad que son importantes desde el punto de vista financiero para el valor a largo plazo.

**Figura 8: Más de la mitad de las empresas en Colombia tienen implementadas métricas financieras**



Fuente: RobecoSAM

**Figura 9: Pocas empresas en Latinoamérica han implementadas métricas financieras relativas**



Fuente: RobecoSAM

En resumen, el desafío para las empresas con respecto a la Compensación Ejecutiva en general puede ser que este es un elemento relativamente nuevo de la CSA. La ventaja de esto es que para el universo invitado

de empresas, su participación continua les brinda la oportunidad de mejorar con el tiempo en este aspecto, para que América Latina logre nivelarse con las empresas de otras regiones en estos temas específicos.

## Dimensión Medioambiental

Existen siete criterios relevantes para la mayoría de las industrias cubiertas por las 124 empresas latinoamericanas participantes, con preguntas sobre Informes Ambientales, Riesgos Hídricos, Política Ambiental y Sistemas de Gestión, Estrategia Climática,

Ecoeficiencia Operacional, Gestión Responsable del Producto y por último, Biodiversidad. En general, las empresas de esta región tienen un desempeño por debajo del promedio mundial para seis de estos siete criterios. La excepción es la Biodiversidad.

En general, las empresas de esta región tienen un desempeño por debajo del promedio mundial para seis de estos siete criterios. La excepción es la Biodiversidad.

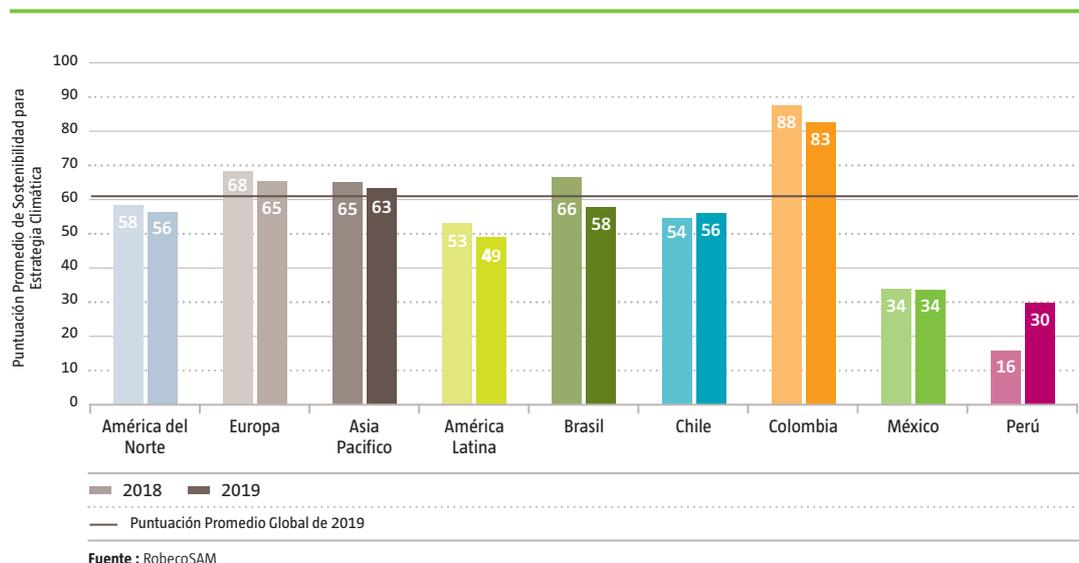
### Criterio de Estrategia Climática

El cambio climático es un tema mundialmente reconocido como alta prioridad para todas las empresas. Sin embargo, el criterio de **Estrategia Climática** tiene la mayor brecha entre la puntuación promedio de América Latina y la puntuación promedio global, que (al igual que los promedios de las regiones) cayó ligeramente de 63 en 2018, a 61 en 2019. A pesar de que América Latina sigue siendo la región con el desempeño más bajo en este tema crítico, es destacable que, al mismo tiempo, la puntuación promedio en Perú casi se duplicó

con respecto a 2018, y Colombia tiene una puntuación promedio particularmente alta (83) comparada con otros países de la región y que está muy por encima del promedio global.

Estos hitos evidencian que existe un potencial en las empresas latinoamericanas para mejorar su desempeño y que, una vez más, un número reducido de empresas invitadas no está correlacionado con un bajo rendimiento.

Figura 10: En América Latina, solo Colombia supera al promedio mundial para Estrategia Climática



## Estrategia de Cambio Climático

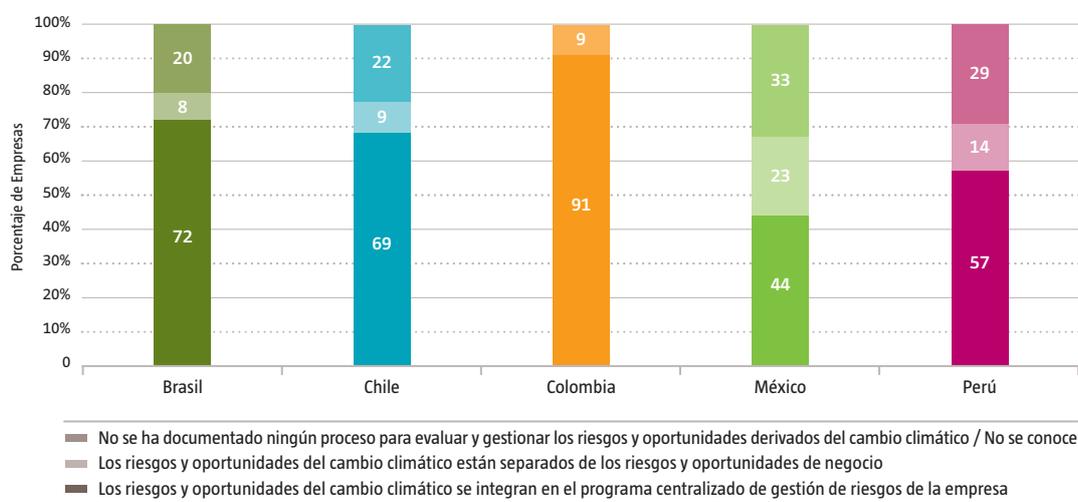
Para las 10 preguntas acerca de la Estrategia Climática, las empresas latinoamericanas obtuvieron una puntuación inferior al promedio mundial; sin embargo, mirado más positivamente, están más cerca del promedio mundial para la pregunta sobre la **Estrategia de Cambio Climático** que exige la publicación de los procesos de identificación, evaluación y gestión de los temas climáticos. Comparando los cinco países con respecto a este tema, las puntuaciones son diversas, pero muestran un patrón conocido: los países con peores promedios son México y Perú (55 y 58, respectivamente), mientras las empresas de Colombia, que supera con 91 puntos el promedio de otras regiones, demuestran un desempeño muy bueno. Chile y Brasil están muy cerca uno del otro, con puntuaciones medias de 73 y 74, respectivamente.

Más de la mitad de las empresas obtuvo una puntuación completa para esta pregunta, lo que indica que

están abordando bien este tema comparado con otros. Sin embargo, casi una cuarta parte recibió una puntuación cero, que bien podría atribuirse a la falta de transparencia que muchas empresas latinoamericanas tienden a presentar con respecto a la divulgación pública y que se evidencia en los resultados de otras preguntas.

La pregunta indaga si las empresas integran los procesos de la organización para identificar, evaluar y gestionar temas relacionados con el clima en la gestión global de riesgos de la empresa y, en caso afirmativo, saber cómo lo hacen. A excepción de México, más de la mitad de las empresas latinoamericanas entregaron evidencia para poder confirmar que los riesgos y oportunidades del cambio climático están integrados en el programa centralizado de gestión de riesgos de la compañía. Además, las empresas respondieron que existe un proceso específico de gestión de riesgo del cambio climático.

Figura 11: La mayoría de las empresas latinoamericanas han integrado los riesgos y oportunidades del cambio climático en el programa centralizado de gestión de riesgos



Fuente : RobecoSAM

Más de la mitad de las empresas latinoamericanas entregaron evidencia para poder confirmar que los riesgos y oportunidades del cambio climático están integrados en el programa centralizado de gestión de riesgos de la compañía.

## Incentivos de Gestión

Explorando en más detalle el tema de la Estrategia Climática, hay una pregunta sobre los **Incentivos de gestión para el manejo de los temas relacionados con el cambio climático**, donde los cinco países muestran un rango similar a la pregunta sobre la Estrategia de Cambio Climático: Perú tiene una puntuación baja (15) y Colombia, con la puntuación promedio más alta (77), supera la media mundial de 51. Chile y Brasil están muy cerca, con 44 y 46, respectivamente; mientras que México está en el extremo inferior de la escala, con un promedio de 34.

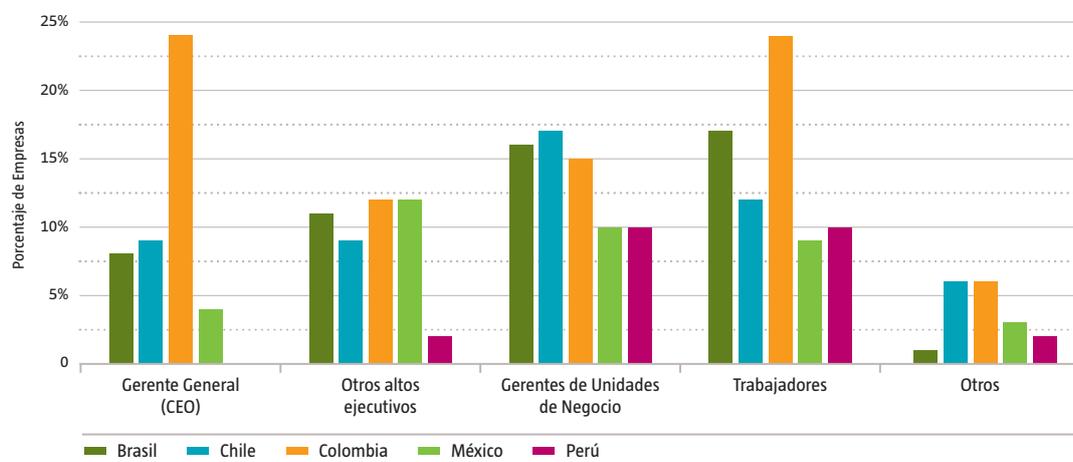
Desde una perspectiva regional, lo interesante para esta pregunta es que América del Norte –con una puntuación promedio de 48– también está por debajo de la media global, y que Latinoamérica no está tan lejos con su puntuación de 41, una divergencia menos significativa entre economías emergentes y desarrolladas.

Con respecto a qué funciones de trabajo se incentivan, Colombia también destaca por sus respuestas a la exigencia de divulgar los incentivos relacionados con el cambio climático a partir del más alto nivel de gestión. El gráfico muestra que es el único país que demuestra el nivel más alto de incentivos para los empleados en todos los niveles.

Se podría esperar que los incentivos para temas relacionados al cambio climático estuvieran orientados al CEO u otros ejecutivos senior o de nivel directivo, pero las respuestas muestran que su foco tiende a estar en el Gerente de la Unidad de Negocio.

A las compañías también se les piden detalles sobre los incentivos que ofrecen para la gestión de temas relacionados con el cambio climático. Tal vez no sorprenda que la mayoría de las empresas indicó que ofrece incentivos monetarios y solo unas pocas proponen otros tipos, tales como reconocimiento.

**Figura 12: Es más probable que Gerentes a nivel de las Unidades de Negocio y no los CEO sean los incentivados por la gestión de temas de cambio climático**



Fuente: RobecoSAM

De las 10 preguntas de la Estrategia Climática –clasificadas según su puntuación promedio global–, aquella sobre los Incentivos de Gestión para temas de Cambio Climático tiene el tercer promedio más bajo, lo que indica que es un desafío para las empresas de todo el mundo. Esto es importante considerarlo para situar el desempeño de las empresas de Latinoamérica en un contexto mayor.

Tanto la Estrategia de Cambio Climático como los Incentivos a la Gestión forman parte de la CSA hace solo dos años. Con respecto a los Incentivos de Gestión, América Latina no está tan desalineada con el resto del mundo, lo que demuestra que se trata de un área donde las empresas aún no están tan familiarizadas en la CSA y deben esforzarse más por desarrollarla.

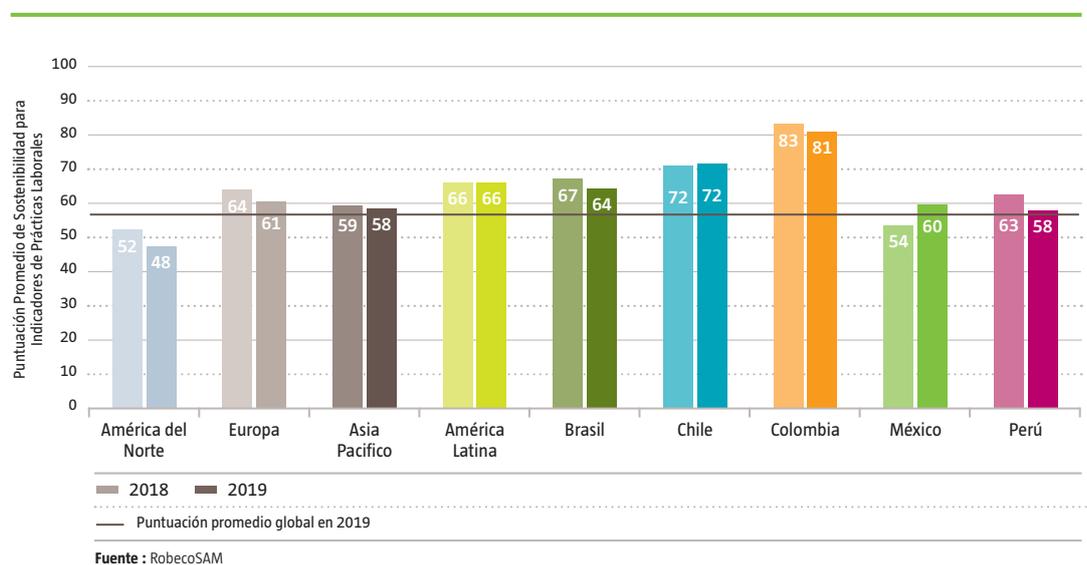
## Dimensión Social

Existen señales positivas y claras de América Latina en cuanto a la Dimensión Social. Por lo general, el desempeño de las empresas de Latinoamérica es el mismo que en otras regiones; solo difiere en las preguntas sobre Indicadores de Prácticas Laborales

– donde la puntuación de América Latina es 66, mucho mejor que el promedio mundial (57) –, y aquella sobre Derechos Humanos, donde el desempeño de la región es deficiente (29) en comparación con el promedio global (35).

El desempeño de las empresas de Latinoamérica es el mismo que en otras regiones.

Figura 13: Empresas latinoamericanas tienen la puntuación más alto en los Indicadores de Prácticas Labores en todo el mundo.



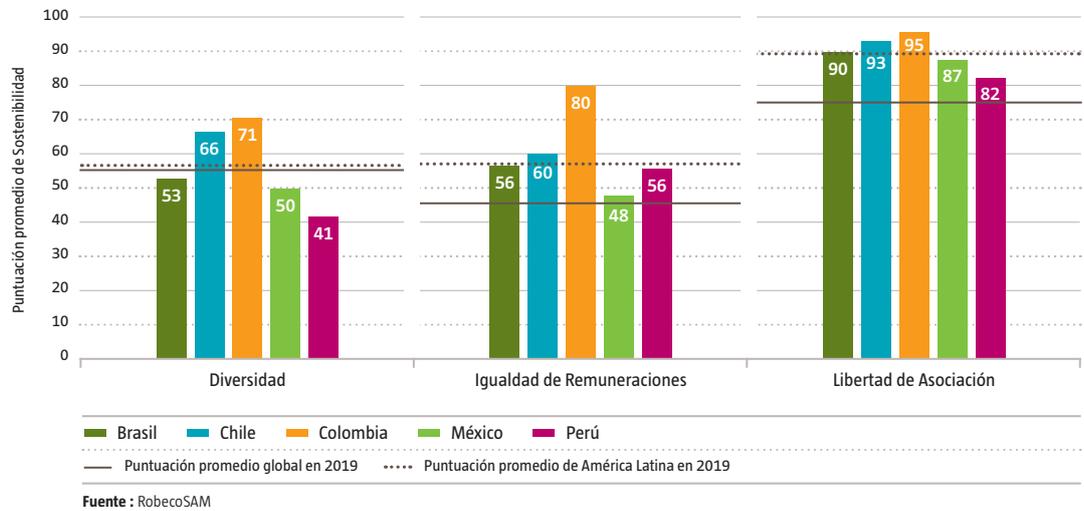
### Indicadores de Prácticas Laborales

Examinando en más detalle la posición de liderazgo de la región en cuanto a los **Indicadores de Prácticas Laborales**, comparada con otras regiones, América Latina también tuvo la mejor puntuación promedio en 2018. Sobre todo en este criterio, Europa es la región que más se le acerca, con una puntuación promedio de 61.

Los cinco países de la región tuvieron en 2019 un desempeño por encima del promedio mundial. Las empresas de Colombia llevan la delantera, con una puntuación promedio de 81, seguidas por Chile (72), Brasil (64), México (60) y Perú (58).

A nivel de preguntas centradas en aspectos sobre **Diversidad (en la fuerza de trabajo), Igualdad de Remuneraciones y Libertad de Asociación**, las empresas latinoamericanas se situaron en todas por sobre el promedio mundial. En cuanto a la diversidad en particular, la región tuvo una puntuación más alta que América del Norte y Asia Pacífico y, a nivel de países, las empresas de Chile y Colombia se desempeñaron por sobre el promedio mundial.

Figura 14: En 2019 la puntuación promedio en todos los países de América Latina fue por encima del promedio global en los temas de Diversidad, Igualdad de Remuneraciones y Libertad de Asociación



Para la **Igualdad de Remuneraciones** a nivel regional, la puntuación promedio en América Latina bajó de 71 en 2017, a un estable 57 en 2018 y 2019. Sin embargo, América del Norte tuvo el peor desempeño en esta pregunta. Los países de América Latina tuvieron todos puntuaciones promedio por sobre la media mundial, de 46.

En cuanto a la **Libertad de Asociación**, la puntuación promedio en Latinoamérica también cayó después de un año, de 94 en 2018 a 90 en 2019; sin embargo, se mantuvo fuerte. El promedio de cada uno de los cinco países fue muy superior a la media mundial (75), teniendo Perú la puntuación más baja (82) y Colombia, la mejor (95).

Los indicadores de prácticas laborales en empresas brasileñas, chilenas y colombianas están por encima del promedio, obteniendo mejores puntuaciones que empresas en América del Norte y Europa.

## Conclusión

En general, en comparación con 2018, pareciera que América Latina sigue estando rezagada con respecto a otras regiones, pero no es tan así. Esto lo demuestra el aumento de las tasas de participación y el desempeño de algunos países en varios aspectos de la sostenibilidad, particularmente dentro de la Dimensión Social y, en menor medida, de la Medioambiental. Además, la representación en el DJSI, que se mantiene estable año tras año, es otra señal de que las empresas comienzan a prestar más atención a los temas de sostenibilidad.

Tal como en el informe del año pasado, Colombia lidera el desempeño en muchos de los criterios y preguntas. Lo diferente es que en 2019 Chile presenta signos de un mejor desempeño en las tres dimensiones, demostrando que el tamaño del universo invitado no está directamente correlacionado a las puntuaciones, ya que Colombia posee muy pocas empresas participantes comparadas con el total de Chile. Del mismo modo, aunque México y Perú tienen universos invitados de diferente tamaño, son similares en cuanto a su desempeño general, relativamente más débil.

Curiosamente, después de afirmar que las empresas de América Latina siguen estando rezagadas con respecto a otras en todo el mundo, para varios criterios está claro que la transparencia exigida por varios requisitos de la CSA en muchos casos ha limitado las puntuaciones de compañías en la región. Esto también se relaciona con la aparente incapacidad de algunas empresas para abordar con rapidez algunos de los requerimientos más recientes en la evaluación. De hecho, hubo participantes que apelaron incluso a una falta de comprensión para abordarlos.

El impacto de las exigencias de informar en las puntuaciones también refleja la importancia que siempre se le ha concedido a la transparencia en la CSA, y que fue también mencionada en el Informe de Progreso de América Latina del año pasado.

En un año en el que más empresas latinoamericanas fueron elegibles para la evaluación y más optaron por participar, este no es un escenario inesperado. Puede tomar algún tiempo para que estas empresas mejoren su nivel de desempeño en sostenibilidad hasta alcanzar el que exige la CSA, que busca continuamente elevar los estándares para lograr un mejor desempeño de sostenibilidad corporativa en todo el mundo.

### Contacto

Para más información visite:

[www.robecosam.com/csa](http://www.robecosam.com/csa)

## Sobre RobecoSAM

Fundada en 1995, RobecoSAM es una organización especialista en inversiones, centrada exclusivamente en inversiones sostenibles. Proporciona una gestión de activos, análisis de impactos e inversiones, evaluaciones de sostenibilidad, además de datos de ASG, calificaciones y benchmarking. Dedicada a atender a propietarios de activos institucionales e intermediarios financieros, las capacidades de gestión de activos de la compañía demuestran una sólida trayectoria en estrategias en el ámbito de la sostenibilidad, junto con conocimientos de estrategias enfocadas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (SDG) de las Naciones Unidas. RobecoSAM fue el primero en tratar los aspectos de ASG como un factor individual utilizando su metodología Smart ESG. Desde 1999 y junto con S&P Dow Jones Indices, RobecoSAM ha publicado los Dow Jones Sustainability Indices (DJSI), reconocidos internacionalmente. Basado en el "SAM\* Corporate Sustainability Assessment", un análisis anual de ASG a más de 4700 empresas que cotizan en bolsas de valores, RobecoSAM ha conformado una de las bases de datos más completas del mundo con información de sostenibilidad material en términos financieros. Los datos del CSA también se incluyen en 136 000 millones de dólares de activos bajo la administración de Robeco.

RobecoSAM es una afiliada de Robeco\*\*, compañía neerlandesa de gestión de inversiones fundada en 1929. Ambas compañías comparten un mismo objetivo: permitir a los clientes alcanzar sus metas financieras y de sostenibilidad al proporcionar una rentabilidad y soluciones de inversión superiores. Robeco es propiedad, en su totalidad, de ORIX Corporation Europe N.V., una subsidiaria de Corporación ORIX.

Para reflejar su propio compromiso en promover las prácticas de inversión sostenible, RobecoSAM es un firmante de los PRI, del Pacto Mundial de Naciones Unidas y de Climate Action 100+, un promotor del grupo de trabajo sobre la divulgación financiera relacionada con el cambio climático (TCFD), además de ser miembro de Eurosif, Swiss Sustainable Finance, Carbon Disclosure Project (CDP) y Portfolio Decarbonization Coalition (PDC), entre otros. Al 30 de junio de 2019, RobecoSAM tenía activos de clientes bajo su administración, consejo o licencia por aproximadamente 24 300 millones de dólares estadounidenses.

\*SAM es una marca registrada de RobecoSAM AG. SAM se utiliza para comercializar servicios y productos de las unidades de negocio dentro de RobecoSAM, que se especializan en proporcionar datos de ESG, calificaciones y benchmarking. SAM no debe considerarse una entidad legal separada. \*\*Robeco tiene tanto la supervisión funcional sobre RobecoSAM como la representación mayoritaria en su Junta Directiva. © 2019 RobecoSAM – todos los derechos reservados.

## Información legal importante:

**Ninguna garantía** Esta publicación deriva de fuentes consideradas confiables y precisas, pero no se garantiza su exactitud ni exhaustividad. El material y la información contenida en esta publicación se suministran "tal cual" y sin garantías de ningún tipo, ya sean expresas o implícitas. RobecoSAM AG y sus compañías relacionadas, afiliadas y subsidiarias renuncian a toda garantía, expresa o implícita, incluyendo garantías implícitas de comerciabilidad e idoneidad para un propósito en particular, aunque sin limitarse a estas. Los comentarios y opiniones de esta publicación reflejan el juicio actual de los autores y pueden cambiar sin previo aviso. Es responsabilidad de cada lector evaluar la exactitud, integridad y utilidad de cualquier opinión, consejo, servicios u otra información provista en esta publicación.

**Limitación de responsabilidad** Toda la información contenida en esta publicación se distribuye entendiendo que los autores, editores y distribuidores no están brindando consejo legal, contable o profesional u opiniones sobre hechos concretos o materias y, por lo tanto, no asumen ninguna responsabilidad en relación con su uso. En ningún caso RobecoSAM AG y sus empresas relacionadas, afiliadas y subsidiarias serán responsables de daños directos, indirectos, especiales, incidentales o consecuentes que resulten del uso de cualquier opinión o información expresa o implícitamente contenida en esta publicación.

**Derechos de autor** A menos que se indique lo contrario, los textos, imágenes y el diseño de esta publicación son propiedad exclusiva de RobecoSAM AG y/o sus empresas relacionadas, afiliadas y subsidiarias y no pueden ser copiados o distribuidos en su totalidad o en parte sin el expreso consentimiento por escrito de RobecoSAM AG o de sus compañías relacionadas, afiliadas y subsidiarias.

**Ninguna oferta** La información y opiniones contenidas en esta publicación no constituyen una solicitud, ni una recomendación, ni una oferta para comprar o vender instrumentos de inversión u otros servicios, ni para realizar cualquier otro tipo de transacción. La información descrita en esta publicación no va dirigida a personas de jurisdicciones donde el suministro de tal información fuera contrario a las leyes y regulación locales.

© 2019 RobecoSAM AG

### **Sobre Centro Vincular, PUCV**

El Centro Vincular de Sostenibilidad Corporativa, dependiente de la Escuela de Negocios y Economía en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (PUCV), es el primer centro universitario chileno especializado y reconocido en el desarrollo de metodologías e implementación de la Sostenibilidad en la gestión de organizaciones y empresas públicas y privadas. Sus campos de contribución e influencia abarcan en la actualidad la consultoría experta, investigación aplicada, programas de formación ejecutiva y el desarrollo de políticas públicas para promover el enfoque de Sostenibilidad.

Es un referente en Chile y a nivel regional en razón de su amplia experiencia en la integración de modelos y estrategias de Sostenibilidad aplicados a la gestión de multinacionales, medianas y pequeñas empresas, grupos económicos, gremios empresariales, como también en organizaciones e instituciones de gobierno.

Ha participado activamente en importantes procesos de normalización de la sostenibilidad a nivel internacional, aportando su experiencia de más de 15 años, con reconocida participación como agente clave en el desarrollo de la Norma ISO 26000 de Responsabilidad Social y colaboraciones con diversos grupos de trabajo experto convocados por Global Reporting Initiative (GRI) y Pacto Global de las Naciones Unidas.

Cuenta con un equipo multidisciplinario estable, una amplia red de consultores e investigadores asociados y aliados institucionales localizados en trece países de Latinoamérica y el Caribe. El Centro Vincular integra el Consejo de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible de Chile, dependiente del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, y participa de los grupos de trabajo de la Comisión Interministerial para la Integración de la Agenda 2030, que lidera el Ministerio de Relaciones Exteriores del Gobierno de Chile.

[contacto@vincular.cl](mailto:contacto@vincular.cl)

[www.vincular.cl](http://www.vincular.cl)

