



Índice ESG SOFOFA

Resultados agregados

Septiembre 2022

Empresas medidas Índice ESG SOFOFA 2022



Empresas con medición en proceso



1 Contexto y consideraciones

2 La empresa que impulsamos

3 Datos agregados

Una medición ESG... ¿para qué?

Nuestro propósito en SOFOFA

Poner a las personas en el centro de la actividad empresarial y hacer de Chile un país de oportunidades

Cómo lo hacemos

(desde la Dirección de Sostenibilidad)



- Reflexionamos en **mesas de trabajo o iniciativa de diálogo** para entender los desafíos sociales, laborales y ambientales donde podemos aportar

- Desarrollamos diferentes iniciativas como eventos, seminarios o webinars
- Difundimos iniciativas y acciones de impacto sostenible

- Diseñamos e implementamos **proyectos colaborativos** que apuntan a desafíos públicos en los que podemos contribuir desde las capacidades empresariales



...

- La confianza de la ciudadanía frente al mundo empresarial
- La gestión colectiva e individual que hacemos en materias sociales, ambientales y de gobernanza

Una medición ESG... ¿para qué?

Nuestro propósito

Poner a las personas en el centro de la actividad empresarial y hacer de Chile un país de oportunidades

Cómo lo hacemos

(desde la Dirección de Sostenibilidad)



Sin medición, los otros tres pilares pierden fuerza

- Medimos para detectar brechas y saber en dónde poner foco en el “hacer”
- Medimos para saber si avanzamos o retrocedemos, generando reflexión al respecto
- Medimos para ponernos metas individuales y colectivas que nos impulsen a avanzar

Algunas consideraciones importantes

¿Cómo calculamos los resultados?

Estándar desafiante por pregunta y por dimensión:

- Proveedores
- Clientes
- Gobierno Corporativo
- Trabajadores
- Medio Ambiente
- Comunidades

¿Cómo lo calculamos?

Tomando en cuenta:

- Referencias nacionales e internacionales
- Análisis de resultados agregados de los socios
- Opiniones del CDES

¿Qué esperamos generar?

A nivel gremial:

- **Relevar la importancia** empresarial y nacional de una mirada sostenible
- **Lograr la adhesión de las empresas**
- **Orientar los proyectos colaborativos**
- **Comunicar y posicionar el esfuerzo empresarial** por fomentar un desarrollo sostenible

A nivel empresarial:

- **Referencia** del estado (y evolución) de la empresa en contraste a un benchmark
- **Identificar potenciales brechas** en materia ESG para orientar iniciativas
- Generar **reflexión interna** en estas materias

Algunas consideraciones importantes

Confidencial



Sólo la empresa tiene acceso a sus respuestas y su informe.

Instrumento vivo



El estándar en base a los cuales se accede al puntaje puede ir evolucionando. El benchmark va cambiando.

Comunicable



A nivel agregado, se comunicará la iniciativa y algunos resultados agregados. A nivel individual puede comunicar su participación (adhesión al instrumento) y compromiso con las dimensiones medidas.

Abierto



Empresas que no se han sumado a la fecha, lo podrán hacer más adelante. Se realizarán cortes anuales, pero se dejará abierto el índice para las empresas que no se han sumado.

**Dadas estas consideraciones y la importancia de la herramienta,
el primer estándar es adherir a esta iniciativa y medirse**

1 Contexto y consideraciones


2 La empresa que impulsamos

3 Datos agregados

¿Cómo es la empresa
que impulsamos?



1.- Gobierno Corporativo



Un Directorio involucrado en temas estratégicos relacionados a materias ESG.


Y conectados con el terreno y la realidad de sus operaciones

1.- Gobierno Corporativo

Empresas que sistematizan y socializan documentos y procedimientos que resguarden una **cultura de trabajo basado en la ética**



2.- Trabajadores

A person wearing a black long-sleeved shirt and blue jeans is sitting in a black wheelchair at a white desk in an office. They are typing on a black keyboard. In the background, there are other desks, papers, and a computer monitor. The scene is brightly lit.

Impulsamos la inclusión laboral, promoviendo el desarrollo laboral de las PcD, la equidad de género en todos los estamentos y reducción de brechas salariales

2.- Trabajadores



Creemos en el diálogo como mecanismo para mejorar las empresas, **fomentando la interacción entre gerentes generales y trabajadores**

2.- Trabajadores

Comprendemos y potenciamos el rol formativo laboral y personal que tienen las empresas con sus colaboradores



3.- Clientes

Las empresas debemos **cumplir en tiempo y forma con lo servicios y productos que comprometemos a nuestros clientes** midiendo la satisfacción de ellos y la **presencia de buenas prácticas.**

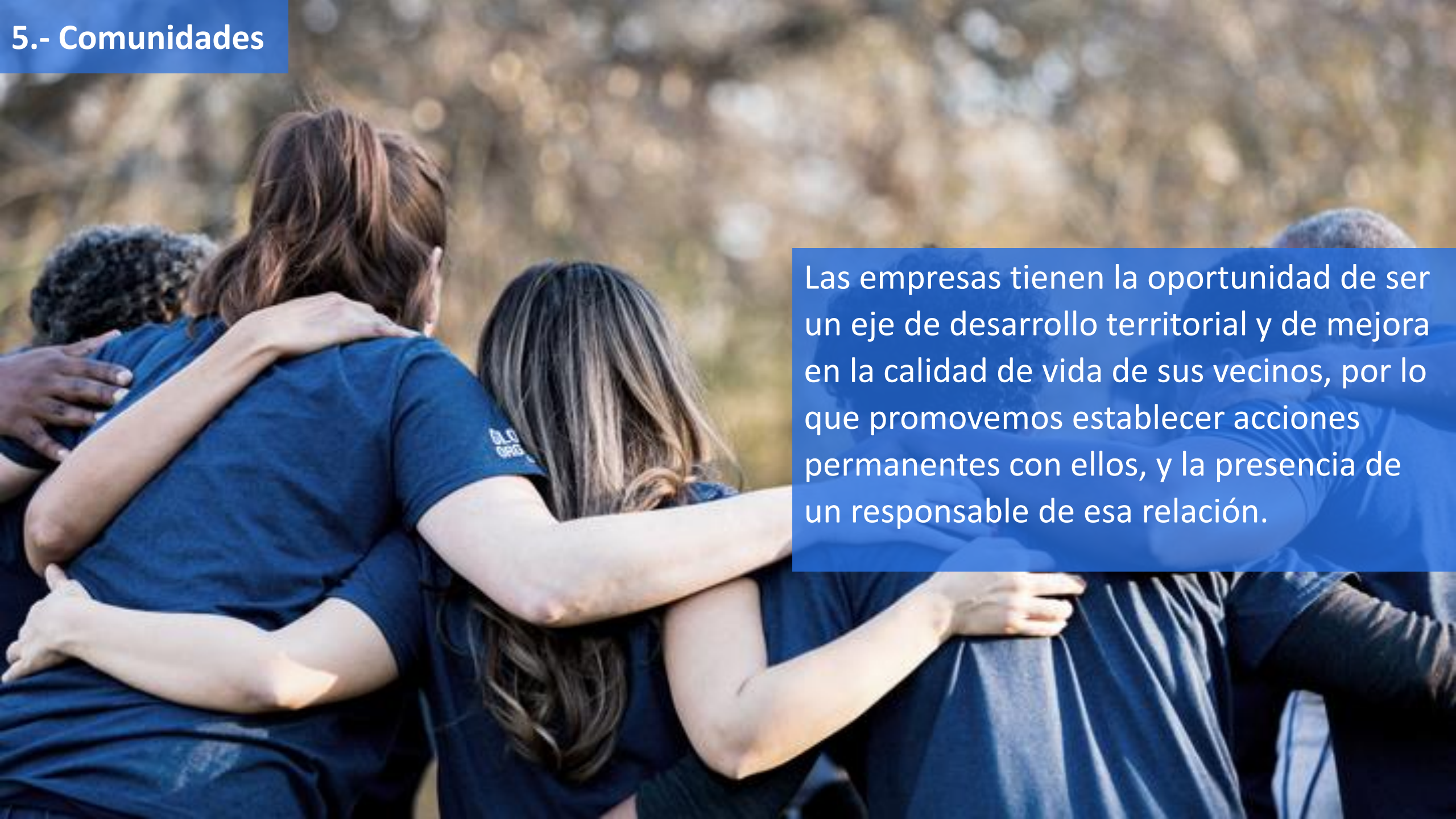


4.- Proveedores

Queremos poner énfasis en la relación con PYMES, promoviendo el pago oportuno y la capacitación.



5.- Comunidades

A group of people, mostly young adults, are seen from behind, hugging each other in a warm embrace. They are wearing matching dark blue t-shirts. The background is a soft-focus outdoor setting with trees and foliage, suggesting a community gathering or event. The overall mood is positive and supportive.

Las empresas tienen la oportunidad de ser un eje de desarrollo territorial y de mejora en la calidad de vida de sus vecinos, por lo que promovemos establecer acciones permanentes con ellos, y la presencia de un responsable de esa relación.

6.- Medio Ambiente

Impulsamos que las empresas midan su impacto ambiental, gestionando la carbono neutralidad con metas explícitas y su consumo de agua con metas de reducción, además de tener una correcta gestión de residuos



1 Contexto y consideraciones

2 La empresa que impulsamos

3 Datos agregados

Resultados agregados

(muestra mínimo de 57 empresas)

Gob. Corporativo

Trabajadores

Clientes

Proveedores

Comunidades

Medio Ambiente

1.- Periodicidad con la que el Directorio aborda los siguientes temas

Frecuencia

Tema	No se hace	Anual	Semes.	Trimes.	Bimes.	Men.	N/A	Acumu. Semestral*
Gestión de Riesgos	5%	11%	24%	21%	13%	23%	3%	83%
Auditoría Interna	2%	17%	28%	23%	9%	16%	5%	80%
Responsabilidad Social	13%	27%	11%	18%	11%	16%	3%	58%
Auditoría ext. financiera	5%	31%	34%	19%	5%	5%	2%	64%

Promovemos...

“Un Directorio involucrado en temas estratégicos relacionados a materia ESG”.

Resultados agregados

(muestra mínimo de 57 empresas)

Gob. Corporativo

Trabajadores

Clientes

Proveedores

Comunidades

Medio Ambiente

2.- ¿Cuenta su empresa con...?

	Si	No
Procedimientos y protocolos para evitar los conflicto de interés	92%	8%
Procedimientos y protocolos para evitar conflicto de Libre Competencia y Competencia desleal	85%	15%
Procedimientos y protocolos para prevenir la corrupción , lavado de activos y financiamiento de terrorismo, y todos aquellos delitos establecidos en la ley 20.393.	95%	5%
Ejecutivo que dentro de sus funciones esté ser el responsable de cumplimiento (o compliance).	92%	8%
Canales de denuncia , tanto internos (trabajadores) como externos (clientes).	95%	5%
Código de ética	94%	6%
Procesos para garantizar respeto de los Derechos Humanos de cara a colaboradores y cadena de valor. Ej: Debida Diligencia en DDHH	73%	27%

Promovemos...

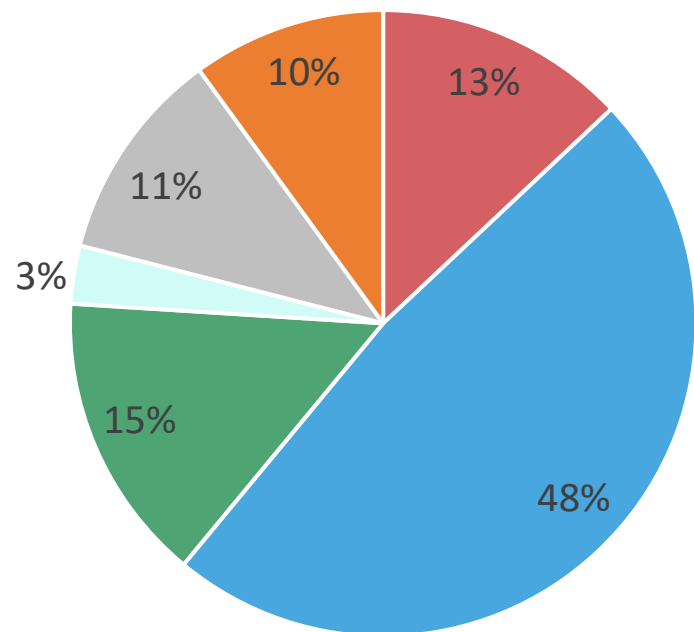
“Empresas que **sistematizan y socializan documentos** y procedimientos que resguarden una cultura de trabajo basado en la **ética**”.

Resultados agregados

(muestra mínimo de 57 empresas)

- Gob. Corporativo
- Trabajadores
- Clientes
- Proveedores
- Comunidades
- Medio Ambiente

3.- ¿Cuántas veces al año el Directorio realiza visitas en terreno a las distintas dependencias e instalaciones de la entidad con el fin de visitar dichas instalaciones y escuchar a sus colaboradores?



Acumulado con frecuencia mayor o igual a "1 o 2 veces"*

86%

Promovemos...

"Un Directorio **conectados con el terreno** y la realidad de sus operaciones".

■ 0 ■ 1 a 2 ■ 3 a 4 ■ 5 a 10 ■ Más de 10 ■ No aplica

Resultados agregados

(muestra mínimo de 57 empresas)

Gob. Corporativo

Trabajadores

Clientes

Proveedores

Comunidades

Medio Ambiente

4.- Complete la siguiente tabla con la cantidad de colaboradores por tipo de cargo, sexo y a) Nacionalidad, b) Rango etario y c) Inclusión Laboral...

Tema	Dimensión	Respuestas agregadas	Referencia nacional comparable
Equidad de género	Total mujeres ¹	30%	27% ²
	Total mujeres gerencia o jefatura	27%	22% ³
Inclusión PcD	Total de trabajadores con discapacidad	1,2%	1% ⁴
	Porcentaje de cargos con jefatura ocupados por PcD	0,5%	-

Impulsamos...

“La **inclusión laboral**, promoviendo el desarrollo laboral de las PcD, además de **fomentar la diversidad** avanzando en la equidad de género en todos los estamentos...”

(1): Indica Igualdad del PNUD, en su Guía Metodológica sobre el Sistema Regional de Indicadores de Género en Empresas y Organizaciones, establece como valor idóneo 50%, positivo aquel que sea mayor al 35%, intermedio en intervalos entre el 25% y 35% y negativo bajo el 25%.

(2): Promedio nacional de participación de mujeres en industrias comparables (manufactureras, suministro de electricidad y agua, transporte, telecomunicaciones): 27% Fuente: Elaboración propia en base a datos de participación laboral INE

(3): Referencia en base a estudio de participación de mujeres en primera línea 2021, en base a ranking IMAD. A su vez, el Tercer Reporte de Indicadores de Género en las empresas de Chile 2021 elaborado por Chile Mujeres junto con el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género revela que mujeres en cargos de gerencia de primera línea representan el 21,1%

(4): Referencia en base a exigencia normativa (ley N° 21.015), que establece un 1% de contratación de PcD o asinatarias de pensión de invalidez en empresas de más de 100 trabajadores. Tasa de inclusión laboral nacional no se encuentra disponible, pero en base a diversos estudios, existe una evaluación con brechas en el nivel de cumplimiento de la ley (como referencia, se indica en un estudio de Fundación con Trabajo, que el 2021 el nivel de cumplimiento de la ley fue de un 39,5%)

Resultados agregados

(muestra mínimo de 57 empresas)

Gob. Corporativo

Trabajadores

Clientes

Proveedores

Comunidades

Medio Ambiente

5.- Complete la siguiente tabla con el porcentaje de mujeres contratadas por categoría de cargo sobre la dotación total en cada categoría, considerando sólo contratos indefinidos (no temporales, FTE, etc.):

Cargo	Porcentaje de mujeres contratadas en base a datos de 1 año atrás	Porcentaje de mujeres contratadas en base a datos actuales	Variación porcentual
Gerencias y jefaturas	26%	27%	3%
Profesionales y técnicos	29%	28%	7%
Operarios, administrativos y otros	26%	29%	13%

Impulsamos...

“La inclusión laboral, promoviendo el desarrollo laboral de las PcD, además de fomentar la diversidad **avanzando en la equidad de género** en todos los estamentos...”

Resultados agregados

(muestra mínimo de 57 empresas)

Gob. Corporativo

Trabajadores

Clientes

Proveedores

Comunidades

Medio Ambiente

6. - Complete la siguiente tabla con el porcentaje que el salario bruto por hora de las mujeres representa de los hombres, considerando:

Cargo	Porcentaje agregado de salario bruto medio mujer por hora sobre salario bruto medio hombre por hora	
Gerencias y jefaturas	81%	
Profesionales y técnicos	91%	
Operarios, administrativos y otros	91%	Referencia nacional comparable*
Promedio ponderado	90%	84%

Impulsamos...

“... la reducción de brechas salariales”

(*): Promedio nacional de brecha salarial de mujeres en industrias comparables (manufactureras, suministro de electricidad y agua, transporte, telecomunicaciones). Fuente: Elaboración propia en base a datos de Encuesta Suplementaria de Ingresos del INE.

Considerando todas las industrias, en base a información de INE, la brecha salarial 2021 es de un 21,7%

Resultados agregados

(muestra mínimo de 57 empresas)

Gob. Corporativo

Trabajadores

Clientes

Proveedores

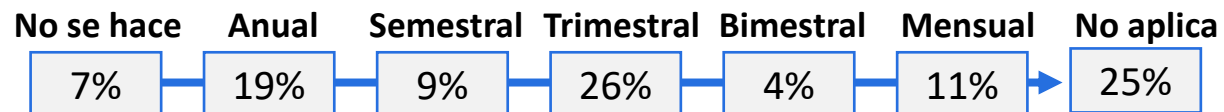
Comunidades

Medio Ambiente

7.- ¿Cuántos colaboradores fueron capacitados gracias a gestiones de su empresa durante los últimos 12 meses?

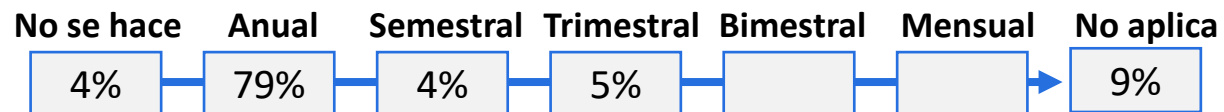
Porcentaje de colaboradores capacitados: **66%**

8.- ¿Con qué frecuencia se reúne el Gerente General con representantes de trabajadores para conversar, en reuniones con agendas preestablecidas y con minuta de seguimiento posterior?



Acumulado con frecuencia mayor o igual a “semestral”* **65%**

9.- ¿Con qué frecuencia realiza la empresa una medición del clima laboral?



Acumulado con frecuencia mayor o igual a “anual”* **96%**

Promovemos...

“El rol formativo y de desarrollo laboral y personal que tienen las empresas con sus colaboradores”

Creemos...

“En el diálogo como mecanismo de avances empresariales, fomentando la interacción entre gerentes generales y representantes de trabajadores”

Fomentamos...

“La medición y gestión del clima laboral como eje clave para el bienestar de las personas”

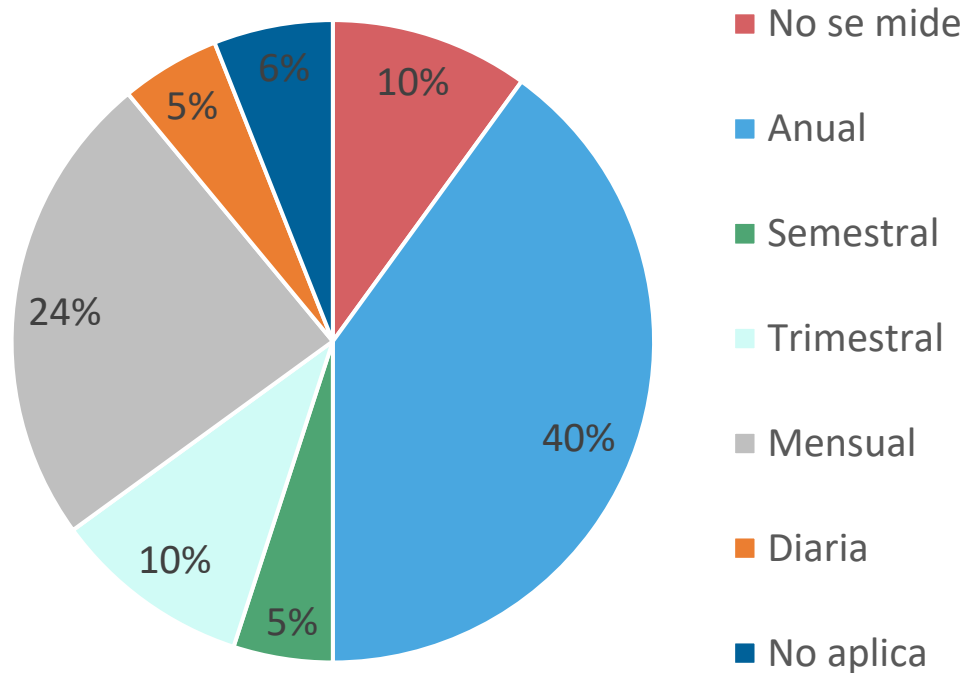
(*): Porcentajes acumulados de frecuencias, excluyendo de la muestra a las empresas que “no aplican”

Resultados agregados

(muestra mínimo de 57 empresas)

- Gob. Corporativo
- Trabajadores
- Clientes**
- Proveedores
- Comunidades
- Medio Ambiente

10.- ¿Con qué frecuencia mide la satisfacción de sus clientes en relación al producto o servicio ofrecido?



Acumulado con frecuencia menor o igual a “anual”*

90%

Fomentamos...

“Cumplir en tiempo y forma con lo servicios y productos que comprometen a sus clientes considerando la **medición de la satisfacción de los clientes...**”

Resultados agregados

(muestra mínimo de 57 empresas)

Gob. Corporativo

Trabajadores

Clientes

Proveedores

Comunidades

Medio Ambiente

11.- ¿ Cuenta su empresas con...?

	Si	No	n/a
... un canal de comunicación permanente para escuchar la voz del cliente y consumidores (RRSS, call center, etc.)	87%	3%	10%
... mecanismos o procesos que permitan que clientes y consumidores tomen decisiones informadas y libremente consentidas	79%	2%	19%
... indicadores objetivos que vinculen la cultura interna centrada en el cliente con el resultado de la empresa (por ejemplo, incluir NPS dentro e la evaluación de los equipos de Clientes).	71%	18%	11%
... valores corporativos (públicos) que hagan directa relación a la importancia del cliente para la empresa	87%	5%	8%
... mecanismos para que clientes y consumidores puedan optar a no recibir información y publicidad no deseada	58%	5%	37%
... la incorporación de las preocupaciones y necesidades de los clientes dentro del proceso de planificación estratégica, definiendo objetivos y metas de mejora en la relación con clientes	85%	3%	11%
... mecanismos de protección de datos e información de consumidores y clientes	79%	13%	8%
... un protocolo de postventa público, accesible para su cliente	53%	16%	31%

Fomentamos...

“... y la presencia de buenas prácticas centradas en ellos.”

Resultados agregados

(muestra mínimo de 57 empresas)

Gob. Corporativo

Trabajadores

Clientes

Proveedores

Comunidades

Medio Ambiente

12.- Complete la siguiente tabla en función del plazo de pago a sus proveedores, desde la recepción de la factura

% de facturas a proveedores PYME pagados a menos de 30 días

87%*

13.- ¿Qué porcentaje de los proveedores PYMEs fueron capacitados/formados en los últimos 12 meses?

% de proveedores PYMEs capacitados

26%

Impulsamos...

“La relación con PYMES, que son un motor importante de nuestra economía, pero que requieren una relación con las grandes empresas que faciliten su sostenibilidad, considerando el pago de las facturas a menos de 30 días e instancias de formación”.

(*): Como referencia nacional, en base al Ranking de Pagadores de la Bolsa de Productos y Asociación de Emprendedores del 1er trimestre 2022, el plazo de pago a PYMES promedio es de 49 días

Resultados agregados

(muestra mínimo de 57 empresas)

Gob. Corporativo

Trabajadores

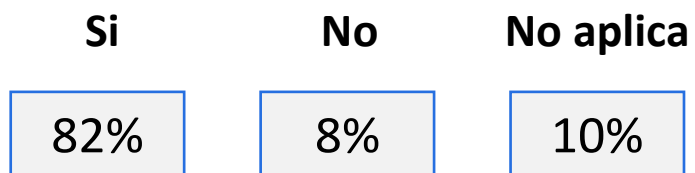
Clientes

Proveedores

Comunidades

Medio Ambiente

14.- Su empresa, ¿cuenta con, al menos, un ejecutivo que dentro de sus funciones esté ser el responsable de la relación con comunidades y/o el entorno?



15.- ¿En qué ámbitos y con qué intensidad realizan acciones con entidades sociales en los territorios donde operan?

En promedio, las empresas tienen...

- ... **acciones permanentes** con entidades sociales en **3** ámbitos
- ... **acciones esporádicas** con entidades sociales en **2** ámbitos
- ... **donaciones puntuales** con entidades sociales en **1** ámbito

Impulsamos...

“Empresas que comprenden su potencial impacto en las comunidades donde se desenvuelven, siendo un eje de desarrollo territorial y de mejora en la calidad de vida de sus vecinos. Promovemos que tengan un ejecutivo responsable de la relación con el entorno y sus comunidades y el involucramiento con acciones permanentes en causas sociales”.

Resultados agregados

(muestra mínimo de 57 empresas)

Gob. Corporativo

Trabajadores

Clientes

Proveedores

Comunidades

Medio Ambiente

16.- ¿Qué gestiones ejecuta su empresa en el ámbito medio ambiental?

	Si	No	n/a
Mide el impacto ambiental	75%	15%	10%
Gestiona la carbono neutralidad definiendo y controlando metas de reducción	61%	27%	12%
Gestiona el consumo de agua, definiendo y controlando metas de reducción	59%	29%	12%
Gestiona adecuadamente los residuos, definiendo y controlando metas de reducción	85%	7%	8%

Creemos...

La producción industrial debe y puede ir de la mano con un cuidado responsable y respetuoso del medio ambiente. Impulsamos que las empresas midan su impacto ambiental, gestionando la carbono neutralidad con metas explícitas y su consumo de agua con metas de reducción, además de tener una correcta gestión de residuos.”

