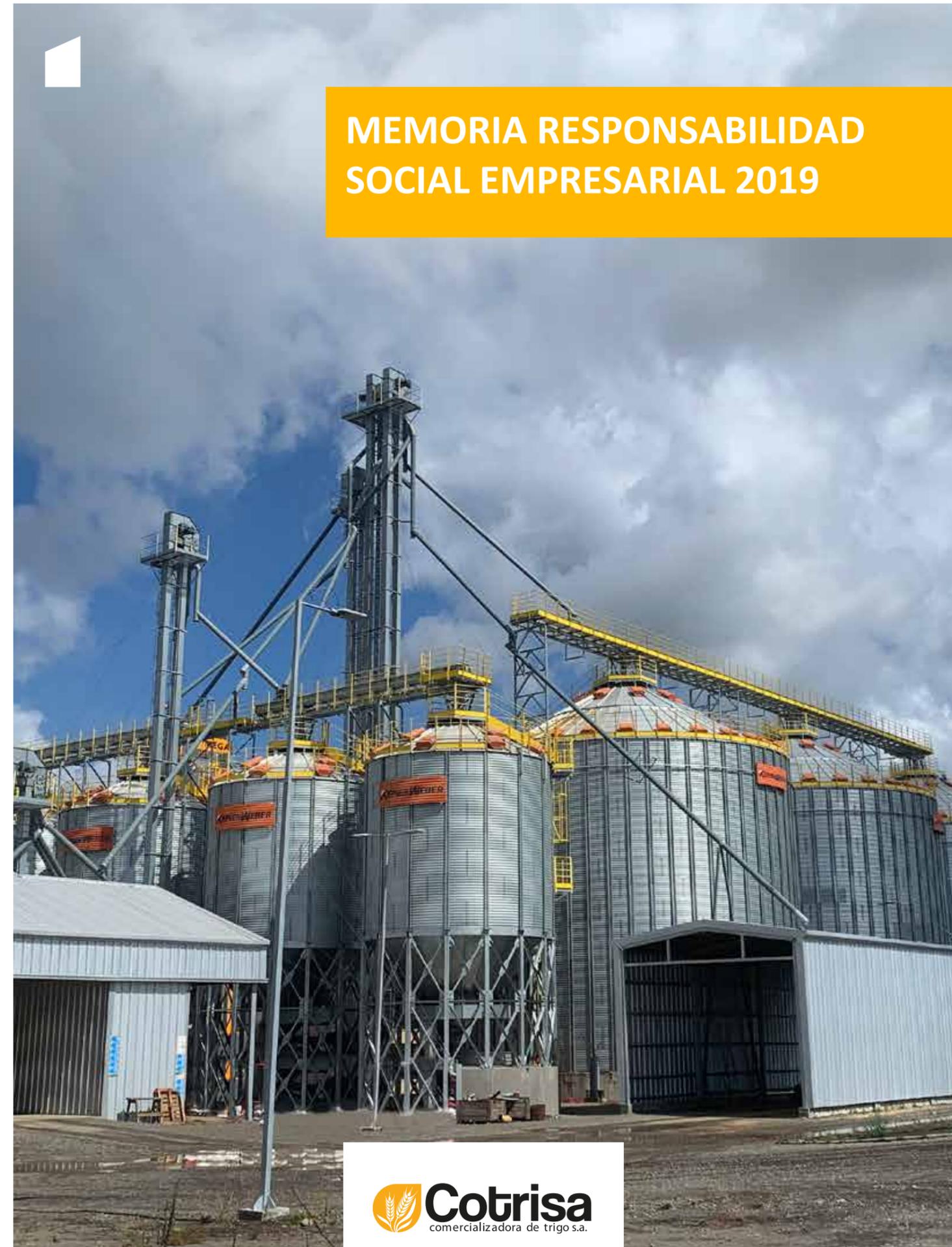


MEMORIA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL 2019



Moneda 1040 · Piso 8
Santiago - Chile
Fono: +56 22 696 7979
Mail: contacto@cotrisa.cl

WWW.COTRISA.CL



REPORTE DE SUSTENTABILIDAD 2019

I. GENERALIDADES

COTRISA aspira a generar valor compartido con cada una de las acciones que realiza, las cuales van en beneficio especialmente del sector agropecuario nacional y de sus stakeholders, relevándose la contribución a las políticas públicas que promueven el desarrollo del agro nacional. De este modo, la sustentabilidad es un aspecto esencial en el mandato estratégico que la empresa buscará llevar a cabo durante el período 2018-2022, el cual contemplará distintas iniciativas de creación de valor en los ámbitos económico, social y ambiental.

Finalmente cabe señalar que la Política de Sustentabilidad 2019 se ejecutó teniendo como eje orientador el plan de relacionamiento con sus stakeholders formulado para dar cumplimiento a la orientaciones de sustentabilidad corporativa definidas por el Sistema de Empresas SEP y en mancomunidad con las buenas prácticas de gobierno corporativo que implementa en su gestión.

II. ACERCA DEL GRI Y DEL REPORTE

El presente reporte presenta los lineamientos y acciones comprendidas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019 con la finalidad de informar a sus grupos de interés sobre los compromisos y acciones adoptados en relación a los impactos que las actividades de la empresa puedan generar en materia social, ambiental y económica.

El reporte fue elaborado usando orientaciones y esquemas proporcionados por el Global Reporting Initiative (GRI), basado en la modalidad G4, bajo la modalidad de conformidad esencial.

Las dudas que pudiesen surgir respecto a lo indicado en el presente reporte pueden ser canalizadas al correo contacto@cotrisa.cl.

El alcance del reporte abarca las actividades directas e indirectas desarrolladas entre las Regiones de Valparaíso y la Araucanía, involucrando las diversas prestaciones de servicios de acondicionamiento, análisis de calidad y almacenaje de granos y otros bienes públicos.

Con el propósito de identificar los compromisos relevantes en materia de sustentabilidad, se consideraron las directrices del mandato estratégico institucional 2018-2021, así como la Política de Responsabilidad Social Empresarial que incluye lineamientos de creación de valor compartido.

Conforme a los principios de sostenibilidad y a entrevistas realizadas a algunos stakeholders, se identificaron los impactos, temas de interés y asuntos relevantes a reportar.

Finalmente, con posterioridad a la publicación de este reporte, se realizará un nuevo análisis de los aspectos materiales presentados y una evaluación de los contenidos, con la finalidad de advertir oportunidades de mejoras para el próximo ciclo a reportar.

III. ASPECTOS MATERIALES A REPORTAR

COTRISA ha realizado un levantamiento de las necesidades de sus grupos de interés, identificando impactos positivos o negativos respecto de materias sociales, medioambientales y económicas de la organización.

Para definir la materialidad se consideraron los principios propuestos en la Guía GRI G4, con lo cual se identificaron los aspectos relevantes de este reporte.

Se identificaron 18 aspectos materiales de los cuales se reportarán indicadores específicos evaluados entre el periodo antes indicado. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa da cuenta de otros impactos materiales, respecto de los cuales no existen indicadores claros en la metodología GRI.

III.1 ASPECTOS MATERIALES

1. Apoyo en la implementación de políticas públicas.
2. Desempeño económico y operacional de la empresa.
3. Eficiencia en la administración de la empresa.
4. Salud y seguridad de los trabajadores.
5. Calidad de prestaciones de servicios.
6. Cumplimiento de leyes y normas medioambientales.
7. Capacitación del personal.
8. Buenas relaciones con comunidades del entorno de las plantas de acopio.
9. Disponer de instalaciones con tecnología adecuada para atender las necesidades de los clientes.
10. Buenas prácticas de gobierno corporativo.
11. Sueldos y prestaciones de los empleados.
12. Evaluación de desempeño.
13. Diversidad del personal.
14. Relación de sueldos entre hombres y mujeres.
15. Reclamos sobre prácticas laborales.
16. Modelo de prevención de fraudes.
17. Casos de corrupción.
18. Cumplimiento principios de competencia.

Cuadro 1. Detalle de indicadores reportados

N°	Aspecto material	Indicador	Cobertura
1	Apoyo en la implementación de políticas públicas	G4-EC4	Externa
2	Desempeño económico y operacional de la empresa	G4-EC1	Interna
3	Eficiencia en la administración de la empresa	G4-E2	Interna
4	Salud y seguridad de los trabajadores	G4-LA6	Interna
5	Calidad de prestaciones de servicios	G4-PR5	Interna/externa
6	Cumplimiento de leyes y normas medioambientales	G4-EN29	Externa
7	Capacitación del personal	G4-LA11	Interna
8	Buenas relaciones con comunidades del entorno de las plantas de acopio	G4-SO2	Externa
9	Disponer de instalaciones con tecnología adecuada para atender las necesidades de los clientes	G4-EC7	Interna/externa
10	Buenas prácticas de gobierno corporativo	G4-58	Interna/externa
11	Sueldos y prestaciones de los empleados	G4-EC1	Interna
12	Evaluación de desempeño	G4-LA11	Interna
13	Diversidad del personal	G4-LA12	Interna
14	Relación de sueldos entre hombres y mujeres	G4-LA13	Interna
15	Reclamos sobre prácticas laborales	G4-LA16	Interna
16	Modelo de Prevención de Fraudes	G4-SO4	Interna
17	Casos de corrupción	G4-SO5	Interna
18	Cumplimiento principios de competencia	G4-SO7	Interna

III.2 CAMBIOS SIGNIFICATIVOS

- **Modificación de la Administración**

En julio de 2019, y con la finalidad de promover la sustentabilidad económica de la organización, se procedió a implementar una significativa reestructuración administrativa y operacional a todo nivel. En primer lugar, cesaron sus funciones tanto el Gerente de Administración y Finanzas, Carlos Laborda Farías como el Gerente de Operaciones, Raúl Agüero Chávez. Sus funciones fueron asumidas por el Gerente General, Eduardo Zañartu Undurraga y por el Gerente de Desarrollo, Walter Maldonado Henríquez. Por otra parte, se dio por cerrado el modelo de operación vigente en la Planta Lautaro, finiquitándose a todo su personal. COTRISA mantendrá su presencia en la zona, aunque lo hará en un esquema de operación distinta que permita alivianar su estructura de costos fijos.

- **Operación a plena capacidad de nueva Planta de Silos Los Ángeles**

Si bien en julio de 2018, la nueva planta de almacenaje de Los Ángeles inició sus actividades operacionales, no fue hasta el año 2019 cuando logró operar la instalación a la capacidad esperada, recepcionando 79.505 quintales de cebada y luego 83.344 quintales de maíz.

- **Prescindencia de tradicional modelo de operación en Planta Lautaro**

El año 2019 se dio fin al modelo de sociedad que existía con Molinera Aconcagua, dados los negativos resultados económicos que obtuvo la instalación. Esta relación se reemplazó por un contrato en cuentas por participación.

III.3 DIVERSIDAD

- Diversidad en el Directorio

Cuadro 84. N° de personas, por género, miembros del Directorio

Género	Nº personas
Hombres	2
Mujeres	1
Total	3

Cuadro 85. N° de personas, por nacionalidad, miembros del Directorio

Nacionalidad	Nº personas
Chilena	3
Otra	0
Total	3

Cuadro 86. N° de personas, por rango de edad, miembros del Directorio

Tramo etario	<30	31-40	41-50	51-60	61-70	>70
Nº personas	0		1		2	

Cuadro 87. N° de personas, por antigüedad, miembros del Directorio

Antigüedad	< 3 años	3-6 años	6-9 años	9-12 años	>12
Nº personas	3				

- Diversidad de la Gerencia General y demás gerencias que reportan a esta gerencia o al Directorio

Cuadro 88. N° de personas, por género, gerencias

Género	Nº personas
Hombres	2
Mujeres	0
Total	2

Cuadro 89. N° de personas, por nacionalidad, gerencias

Nacionalidad	Nº personas
Chilena	2
Otra	0
Total	2

Cuadro 90. N° de personas, por rango de edad, gerencias

Tramo etario	<30	31-40	41-50	51-60	61-70	>70
Nº personas			1	1		

Cuadro 91. N° de personas, por antigüedad, gerencias

Antigüedad	< 3 años	3-6 años	6-9 años	9-12 años	>12
Nº personas		1		1	

- Diversidad en la organización**

Cuadro 92. N° de personas, por género, organización

Género	Nº personas
Hombres	13
Mujeres	7
Total	20

Cuadro 93. N° de personas, por nacionalidad, organización

Nacionalidad	Nº personas
Chilena	20
Otra	0
Total	20

Cuadro 94. N° de personas, por rango de edad, organización

Tramo etario	<30	31-40	41-50	51-60	61-70	>70
Nº personas		2	10	7	2	

Cuadro 95. N° de personas, por antigüedad, organización

Antigüedad	< 3 años	3-6 años	6-9 años	9-12 años	>12
Nº personas	3	4	5	1	8

- Brecha salarial por género**

Cuadro 96. Proporción sueldo base mujeres respecto a hombres . Año 2019

Cargo	Proporción sueldo base mujeres respecto a hombres
Gerentes	
Profesionales	106,6%
Jefes de Planta	
Analistas	114,8%
Administrativos	113,8%
Operadores	

III.4 GRUPOS DE INTERÉS

Se mantuvieron los grupos de interés definidos el año anterior. Es así que el foco del accionar se centró en satisfacer los intereses de los siguientes stakeholders, desarrollándose un plan de relacionamiento cuyos resultados fueron los siguientes:

Cuadro 2. Plan de relacionamiento con stakeholders 2019

N°	Stakeholders	Acción	Objetivo	Resultados
1	SEP	Implementar mandato institucional 2018-2020, con énfasis en la puesta en marcha de un nuevo modelo de operación de la empresa que sea sustentable en el mediano y largo plazo.	Avanzar hacia un modelo de equilibrio operacional de la empresa.	La empresa ajustó su mandato estratégico en junio 2019 e implementó un plan de racionalización administrativa y operacional y a la vez un plan de reactivación de los negocios factibles a realizar en las plantas de acopio de la empresa.
2	MINAGRI	Suscribir un convenio de colaboración que permita cofinanciar la operación del Laboratorio Central en el marco del aporte que realiza a la adecuada implementación de la Ley de Muestras y Contramuestras.	Implementar un modelo de operación sustentable del Laboratorio Central.	Se logró suscribir un Convenio COTRISA- MINAGRI que permitió cofinanciar en MMS 20 las actividades del Laboratorio Central.
2	SEP	Hacer funcionar, a plena capacidad, la nueva Planta de Silos Los Ángeles durante el 2019.	Brindar servicios y generar ingresos que permitan avanzar hacia el punto de equilibrio operacional de la empresa.	Durante el año 2019, la Planta de Silos Los Ángeles generó MMS 313,5, con lo cual fue posible alcanzar un margen operacional de la instalación de MMS 98,1.
3	SEP-MINAGRI	Ejecutar el Programa de Compras de Trigo (PCT) 2018/19.	Propiciar el funcionamiento competitivo del mercado interno de trigo.	Durante el año 2019 se ejecutó el PCT 2018/19, con lo cual COTRISA contribuyó al funcionamiento competitivo y transparente del mercado interno triguero.
4	SEP	Implementar el plan anual de buenas prácticas de gobierno corporativo.	Realizar una eficiente administración de la empresa.	En Directorio N° 669 se dió cuenta de la implementación del plan de trabajo 2019 de BPGC.
5	Accionistas minoritarios	Facilitar la participación de los accionistas minoritarios en junta de accionistas de la empresa y mantenerlos debidamente informados a los accionistas minoritarios de los principales proyectos e iniciativas de la empresa.	Cumplir las disposiciones legales en cuanto a cautelar los derechos de los accionistas minoritarios.	Con fecha 24 de abril de 2019 se realizó Junta Ordinaria de Accionistas N°33.
6	MINAGRI	Colaborar en las instancias de participación público-privada en las que se convoque a la empresa.	Contribuir a las políticas de desarrollo sectorial que defina el MINAGRI.	Durante el año 2019, COTRISA participó en las distintas reuniones de las mesas nacionales de trigo, maíz y arroz.
7	MINAGRI	Brindar servicios de arbitraje de calidad de trigo y maíz.	Apoyar la adecuada implementación de la Ley N°20.656 (muestras y contramuestras).	Durante el año 2018 se realizaron 18 análisis de calidad de trigo asociados a arbitrajes en el marco de la Ley indicada.
8	MINAGRI	Brindar servicios de acondicionamiento, almacenaje y de comercialización a pequeños productores de granos.	Apoyar proyectos que promuevan mejoras en los sistemas de comercialización de pequeños productores de granos.	Durante el 2019 se ejecutó el PCT 2018/19 destinado a realizar compras de trigo a pequeños productores en el caso de existir fallas de mercado.
9	SVS	Enviar los EE.FF en las condiciones exigidas por la SVS.	Cumplir las disposiciones legales de las sociedades anónimas definidas por la SVS.	Los EEFF de marzo, junio, septiembre y diciembre 2019 han sido revisados por el Directorio y enviados a CMF dentro de los plazos exigidos.
10	CPLT	Mantener actualizada la información contenida en la sección Transparencia.	Dar cumplimiento a las disposiciones de transparencia exigidas a las empresas del Estado.	A la fecha se mantiene completamente actualizada la información disponible en el banner de Transparencia.
11	CGR	Mantener actualizadas las declaraciones de patrimonio e intereses de directores y ejecutivos.	Dar cumplimiento a la normativa respecto a Transparencia de las instituciones públicas.	A la fecha, se ha cumplido un 80% de los envíos dispuestos por la Ley.
12	Pequeños productores de granos	Ejecutar iniciativas de apoyo a la comercialización de granos que realizan pequeños productores.	Contribuir a mejorar las condiciones de comercialización de los pequeños productores de granos.	Se ejecutará el Programa de Compras de Trigo 2019/20 destinado a realizar compras del cereal a pequeños productores en el caso de existir fallas de mercado.
13	Colaboradores (trabajadores)	Difundir y explicar a los colaboradores los alcances del mandato estratégico 2018-2021 de la empresa.	Involucrar a toda la organización con el cumplimiento del plan estratégico.	Durante el año 2019 se realizaron reuniones con todos los colaboradores con la finalidad de explicar el nuevo mandato estratégico de la empresa.
14	Colaboradores (trabajadores)	Definición de un plan anual de metas e incentivos económicos variables.	Promover el aporte de toda la organización en el logro de los objetivos estratégicos de la empresa.	En Directorio de abril 2019 se aprobó el plan de metas 2019.
15	Clientes y proveedores	Dar a conocer los alcances del Modelo de Prevención de Delitos y la política de conflicto de interés que posee la empresa.	Cumplir las disposiciones de BPGC del SEP.	En años anteriores se realizaron capacitaciones relacionadas con la difusión del MPF. Durante diciembre de 2018, se realizaron capacitaciones relacionadas con el MPF de la empresa.
16	Clientes y proveedores	Mantener los canales de recepción de consultas, reclamos, denuncias.	Cumplir los lineamientos de prevención de delitos del SEP y del MPF de la empresa.	Existe un canal de denuncias operativo en la sección de Transparencia.
17	Comunidades del entorno.	Cumplir las disposiciones ambientales en las plantas de almacenaje que dispone la empresa.	Mantener buenas relaciones con la comunidad y dar cumplimiento a la normativa ambiental del país.	La empresa realiza sus actividades operacionales con total apego a la Normativa Ambiental vigente.

IV. GENERALIDADES DE LA EMPRESA

IV.1 MEJORAMIENTO CONTINUO

Las actividades que desarrolla la empresa se rigen por un Mandato Estratégico, que va siendo actualizado anualmente si las circunstancias lo ameritan, del cual se desprende un plan de metas anuales comunes para toda la organización y de metas por cada una de las gerencias y plantas de silos de la empresa.

También existen mecanismos externos de supervisión, seguimiento y control de la gestión administrativa y económica, que son revisados y actualizados en reuniones de gestión interna, evaluaciones del SEP, auditorías internas (externalizadas) y auditorías externas. Los resultados de las evaluaciones son revisados en sesiones de Directorio o de Comité de Directorio.

En su calidad de sociedad anónima, debe reportar sus estados financieros anuales y trimestrales a la **Comisión para el Mercado Financiero**. Por otra parte, como entidad que administra recursos públicos, la empresa está sometida a la fiscalización que desarrolla la Contraloría General de la República.

IV.2 GOBIERNO CORPORATIVO

El Sistema de Empresas, SEP, emite normas y políticas de gestión, de aplicación general y homogénea, para las Empresas SEP y realiza acciones específicas orientadas a su aplicación, con el objeto de generar una gestión eficiente, eficaz, proba y transparente de las empresas estatales bajo su control de gestión.

En este contexto, COTRISA implementa Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo (BPGC) entendidas como un conjunto de instancias y prácticas institucionales en el proceso de toma de decisiones, que contribuyen a la creación de valor en un marco de transparencia, ética y responsabilidad empresarial, alineando intereses y promoviendo el respeto a los derechos de todos los accionistas y grupos de interés que participan directa e indirectamente en la empresa.

Estas acciones se agrupan en 17 ámbitos que abarcan los siguientes temas:

- Deberes del Directorio y su Presidente.
- Deberes de los Directores.
- Mitigación de Conflictos de interés.
- Responsabilidades del Comité de Auditoría.
- Funciones de la Auditoría Externa.
- Funciones de la Auditoría Interna.
- Gestión Integral de Riesgos.
- Prevención del riesgo de fraude.
- Seguridad de la Información.
- Políticas contables prudenciales.
- Código de conducta.
- Responsabilidad social empresarial (sustentabilidad).
- Gestión de personas.
- Transparencia.

- Gestión de crisis
- Compras y adquisiciones.
- Instancias controladoras.

De este modo se establece un plan anual de cumplimiento de BPGC, cuyo cumplimiento es evaluado por el SEP mediante una herramienta de balance scorecard.

IV.3 CÓDIGO DE CONDUCTA

El accionar de la empresa y de los colaboradores que participan en ella se rige por un Código de Conducta el cual es complementado con el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

En ellos se definen los valores que rigen a la empresa en el cumplimiento de su misión y luego las premisas de actuación o conductas, que deben adoptar los miembros de la organización. Dan a conocer al personal de la empresa los fundamentos de un comportamiento ético, aclaran las incertidumbres que con frecuencia surgen en las actividades cotidianas de la empresa e informan las posibles consecuencias por la infracción de las conductas esperadas de cada miembro de la empresa.

El código de ética contempla:

- La conducta ética como cimiento de la existencia de la organización.
- Valores compartidos de la organización.
- Principios éticos.
- Objetivos generales de los valores y principios.
- Normas generales de conducta y responsabilidad basadas en los valores compartidos y los principios éticos.
- Manejo y uso de la información.
- Relaciones con las autoridades públicas.
- Relaciones entre los miembros de la empresa.
- Ejercicio de la autoridad.
- Administración de los bienes y dineros.
- Conflictos de interés.
- Regalos y obsequios.
- Finanzas e inversiones personales.
- Conducta personal.
- Alcohol y drogas.
- Administración, vigencia, infracciones y sanciones.

Lo anterior es complementario con el Modelo de Prevención de Fraudes que posee la empresa.

IV.4 MODELO DE PREVENCIÓN DE FRAUDES (MPF)

COTRISA posee un Modelo de Prevención de Fraudes que se constituye en una declaración pública de oposición a la comisión de cualquier acto ilícito, penal o de cualquier otra índole, y que está dispuesta a combatirla y a prevenir un eventual deterioro de la imagen y del valor reputacional de la Sociedad.

Esta política constituye un compromiso de permanente vigilancia y sanción de los actos y conductas fraudulentos, de mantenimiento de mecanismos efectivos de comunicación y concienciación de todos los empleados y de desarrollo de una cultura empresarial de ética y honestidad.

Aualmente, el Comité de Directorio acuerda con la Administración un plan de trabajo para asegurar el cumplimiento de los objetivos trazados para el MPF.

IV.5 GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS (G4-E2)

Para el logro de su misión, la empresa ha requerido implementar una Política de Gestión Integral de Riesgos cuyo objetivo sea identificar y tratar los riesgos relacionados con sus actividades, con el fin de obtener un beneficio sostenido en cada una de ellas y en el conjunto de todas las actividades.

De este modo, se aspira a identificar anticipadamente situaciones potencialmente negativas, buscando mitigar los efectos que pueden ocasionar en la empresa.

Durante el año 2019, se implementó un plan de trabajo consistente en elaborar una matriz de riesgos asociados a los procesos de compras, revisar nuevos lineamientos, emitidos por el Estado, en materia de gestión de riesgos y actualizar y mejorar las matrices de riesgo de la empresa, conforme a los actuales lineamientos y requerimientos del CAIGG y al nuevo mandato estratégico de la empresa.

En particular, a instancias del Consejo de Auditoría General de Gobierno se elaboró la matriz de riesgos abreviada sobre la cual la empresa centrará su foco de control.

Cuadro 4. Matriz de riesgos abreviada: riesgos financieros

N°	DESCRIPCIÓN RIESGO ESPECÍFICO	DESCRIPCIÓN DEL CONTROL
1	Errores en la asignación de volúmenes de almacenaje, que generen un uso ineficiente de la capacidad de las plantas, o la pérdida de potenciales clientes.	La Gerencia de Operaciones controla mensualmente los volúmenes de granos almacenados y realiza ajustes en la asignación por plantas.
2	Errores en la programación de compras de insumos, que generen menor disponibilidad de la necesaria o eleven sus costos.	La Gerencia de Operaciones controla mensualmente las compras de insumos y realiza ajustes a la programación inicial.
3	Errores en la determinación de precios y estándares relevantes, que conduzcan a estimaciones de costos alejadas de la realidad.	El Gerente de Operaciones utiliza información sobre la situación actual del mercado y sobre la experiencia de períodos anteriores en cuanto a precios y costos, para minimizar los errores en la determinación de precios y estándares relevantes.
4	Errores en la elaboración del presupuesto de caja anual de la empresa, que conduzcan a una estimación poco realista de los movimientos del año siguiente.	El Gerente de Administración y Finanzas utiliza la información disponible sobre los ingresos y gastos operacionales estimados, para proyectar el presupuesto de caja de la empresa, y someterlo a la aprobación del Directorio.
5	Errores en la planificación de las inversiones financieras que provoquen falta de liquidez operativa.	La Gerencia de Administración y Finanzas se reúne mensualmente con las administradoras, para evaluar comparativamente la gestión y proponer eventuales ajustes en la planificación de las inversiones financieras.
6	Controles de los stocks de granos realizados de manera deficiente, que no permitan detectar mermas.	Los Jefes de las Plantas realizan cubricaciones mensuales y la Gerencia de Operaciones realiza cubricaciones cuatrimestrales, además se mantienen cámaras de vigilancia funcionando en forma permanente.
7	Registro deficiente, incompleto o inoportuno de los servicios prestados, que dificulte el control de los stocks almacenados y el cobro de los servicios.	La Unidad de Control de Gestión compara los datos registrados en el sistema informático, con los reportes mensuales de las romanías; además, aleatoriamente revisa documentos de respaldo.
8	Liquidaciones de los servicios prestados realizadas de manera deficiente, incompleta o inoportuna.	El Gerente de Operaciones coteja todas las liquidaciones emitidas por el la Unidad de Control de Gestión, con la información del sistema informático y los contratos, para detectar y corregir eventuales errores u omisiones.
9	Registro deficiente o inoportuno en el sistema contable, de los movimientos de la cartera de inversiones financieras.	El Gerente de Administración y Finanzas revisa mensualmente las cuentas contables de activos financieros, y de intereses y reajustes, revelados en las cuentas de resultados.
10	Registro deficiente o inoportuno en el sistema contable, de los ingresos por percibir generados por ventas de servicios.	El Gerente de Administración y Finanzas revisa mensualmente las cuentas contables de activo y de deudores comerciales, y los ingresos en los centros de costos.
11	Deficiencias en la elaboración de los estados financieros mensuales y trimestrales, que den información errónea sobre la situación económica y financiera.	La Gerencia de Administración y Finanzas envía mensualmente los estados financieros, visados por el Gerente General, al SEP y trimestralmente a la Superintendencia de Valores y Seguros.
12	Deficiencias en la elaboración de los estados financieros anuales, que provean información errónea sobre la situación económica y financiera de la empresa.	El Gerente de Administración y Finanzas revisa los estados financieros anuales, y los auditores emiten una opinión respecto a la veracidad de los saldos contables.

Cuadro 5. Matriz de riesgos abreviada: riesgos fraude

N°	DESCRIPCIÓN RIESGO ESPECÍFICO	DESCRIPCIÓN DEL CONTROL
1	Suscripción de contratos de provisión de bienes y servicios con partes relacionadas no permitidas. Suscripción de contratos de bienes y servicios que presenten problemas de conflicto de interés.	Existe política de mitigación de conflictos de interés y contratos con partes relacionadas. Existe base de datos de personas naturales y jurídicas con quienes pudiesen existir situaciones de conflicto de interés. Los contratos son visados por asesor legal.
2	Existencia de fraudes a los EE.FF. Existencia de revelaciones financieras engañosas.	Los EE.FF son enviados en forma mensual a Directores y al SEP. Los EE.FF son auditados semestralmente.
3	Existencia en la empresa de prácticas de abuso laboral y/o acoso sexual	Existe política de gestión de personas, código de ética y reglamento interno de orden, higiene y seguridad donde se reglamentan, prohíben y sancionan este tipo de conductas.
4	Existencia de situaciones que vinculen a la empresa con prácticas de lavado de activos y/o financiamiento al terrorismo.	Existe Modelo de Prevención de Fraudes que describe prácticas no permitidas en la empresa. Existe procedimiento para denunciar operaciones sospechosas a la UAF.
5	Malversación o uso indebido de caudales públicos.	Existe un sistema de doble firma en la suscripción de documentos a pagar. Existen auditorías a los EE.FF.
6	Existencia de cohechos/sobornos en las prestaciones de servicios que se realizan en plantas.	Las prestaciones de servicios son controlados vía SICC. Existe Código de Ética y Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad que norma y sanciona este tipo de conductas

Cuadro 6. Matriz de riesgos abreviada: riesgos estratégicos

N°	DESCRIPCIÓN RIESGO ESPECÍFICO	DESCRIPCIÓN DEL CONTROL
1	Disminución de la superficie cultivada de trigo en el país a niveles que no requieran la existencia de una política pública de apoyo sectorial.	Si bien es un riesgo inherente al giro de la empresa, cabe señalar que la empresa realiza un monitoreo permanente sobre el comportamiento de las variables productivas del sector triguero.
2	Incumplimiento del rol que la empresa debe desempeñar en el mercado interno de granos.	El Directorio realiza gestiones con el Ministerio de Agricultura para aclarar el rol que la nueva administración pretende darle a COTRISA propiciando revertir algunas restricciones que se generaron en las últimas versiones del Programa de Compras de Trigo. Este insumo será utilizado por el nuevo Directorio en la elaboración del próximo plan estratégico institucional.
3	No disponer de infraestructura adecuada o suficiente para brindar los servicios requeridos por sus clientes.	El Directorio define plan de inversiones tendiente a dotar a la empresa de las capacidades de acondicionamiento y almacenaje de granos requeridas para el cumplimiento de su misión.
4	Entregar información insuficiente a los agentes del mercado interno de granos.	La Gerencia General Gerencia conjuntamente con la Gerencia de Desarrollo evalúan nuevas informaciones que podrían resultar interesantes de informar al público objetivo y la forma como generarlas.
5	Funcionamiento incorrecto del Programa de Compras de Trigo.	El Directorio controla en forma periodica la operación del PCT a través de informes preparados por la Gerencia de Desarrollo. Por otra parte, valida aspectos estratégicos (ej. Modelo de Precios), operacionales y administrativos. Finalmente, la Administración desarrolla acciones de control y evaluación del PCT.
6	Ocurrencia de accidentes laborales graves.	La Gerencia de Operaciones supervisa el cumplimiento por parte de los trabajadores de las plantas de almacenaje de la política de prevención de accidentes laborales, la cual incorpora entre otros procedimientos de mantenimiento de equipos, entrega de equipamiento de seguridad, entrega de información y capacitación en materias de prevención de accidentes laborales.
7	Percepción de insatisfacción en los servicios brindados por la empresa.	El Gerente de Operaciones supervisa permanentemente el funcionamiento de las plantas de almacenaje de la empresa y controla que los servicios se brinden adecuadamente. Además, revisa periódicamente el buzón de reclamos y sugerencias habilitado en cada una de las plantas de almacenaje.
8	Existencia de un nivel de prestaciones de servicios que no alcance a cubrir los costos operacionales de la empresa.	El Gerente de Operaciones anualmente prospecta negocios factibles de realizar en las plantas con los cuales programa la utilización de la infraestructura lo que se revela tanto en el presupuesto como en los EE.RR de la empresa. El Gerente de Operaciones realiza una presentación de estos temas al Directorio.
9	Existencia de bajas de interés que afecten negativamente al rendimiento económico de las inversiones que realiza la empresa.	La Gerencia de Administración y Finanzas es la responsable de implementar la política de inversiones de la empresa, controlando que las administradoras de fondos cumplan las exigencias del MINHAC en materia de la clasificación de riesgos de las inversiones y orientado a las administradoras de fondos respecto a los plazos de vencimiento de los instrumentos de inversión conforme a las necesidades de la empresa. La GAYF debe reportar semestralmente al Directorio el estado de la cartera de inversiones de la empresa y sostiene reuniones mensuales con la administradoras de fondos para hacer un
10	Ausencia de controles generales sobre la gestión de la empresa.	La Administración implementa planes de auditorías internas y externas para controlar la gestión de la empresa. Estos planes son controlados por el Directorio.
11	Daño reputacional en la imagen de la empresa producto del bajo cumplimiento de los estándares de transparencia.	El Gerente de Desarrollo se encarga de implementar acciones que den cumplimiento a las disposiciones de la Ley de Transparencia (N° 20.285). Debe completar y enviar encuesta de autoevaluación al CPLT y rinde cuenta al Directorio y al SEP en esta materia.
12	Ocurrencia de delitos/fraudes contemplados en la Ley N° 20.393.	La empresa dispone de un Modelo de Prevención de Fraudes (MPF), el cual designa al Gerente de Desarrollo como encargado de prevención de fraudes. Anualmente, se propone al Directorio un plan de trabajo tendiente a operativizar el MPF.
13	Opinión pública desfavorable respecto al compromiso de la empresa con la comunidad y con el cuidado del medio ambiente.	La empresa está en proceso de construcción de una política de sustentabilidad y creación de valor agregado que busca dar explicitar los compromisos que adquiere con sus principales stakeholders. En este contexto, la empresa ejecuta acciones que buscan mantener buenas relaciones con las comunidad beneficiaria de las acciones de la empresa y cumplir las disposiciones ambientales vigentes para este tipo de industrias.
14	Daño reputacional en la imagen de la empresa por la ocurrencia de malas prácticas empresariales.	El Gerente de Administración y Finanzas se encarga de supervisar el cumplimiento de la política de operaciones con partes relacionadas que previene situaciones de conflicto de interés. Por otra parte, el Gerente de Desarrollo desempeña el rol de encargado de prevención de delitos y está alerta a potenciales denuncias de malas prácticas empresariales.

IV.6 POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL QUE INCORPORA LINEAMIENTOS DE CREACIÓN DE VALOR COMPARTIDO (SUSTENTABILIDAD)

El SEP ha definido principios rectores en materias de sustentabilidad y generación de valor compartido para las empresas públicas, impulsando una gestión empresarial que maximice las acciones en materia económica, sociocultural y ambiental, basada en el bienestar laboral, el aporte al desarrollo local, la protección del medioambiente y la innovación.

De este modo, la creación de valor compartido supone la implementación de políticas y prácticas operacionales que generan no sólo un beneficio económico, sino que a la vez aportan valor social de modo que las empresas adquieran mayor competitividad al mejorar las condiciones de las comunidades donde operan, que a su vez se ven beneficiadas.

En consideración a los nuevos elementos orientadores surgidos tanto al interior de la empresa como en el SEP, COTRISA diseñó una política de RSE que recogió las prioridades de la administración y las definiciones proporcionadas por el SEP en esta materia.

IV.7 IMPACTOS EN EL ÁMBITO ECONÓMICO

- **Desempeño económico de la empresa (G4-EC1)**

El Estado de Resultados 2019 arrojó una ganancia de MM\$ 236,2 lo que representó un incremento de un 266% respecto a la pérdida registrada en el ejercicio anterior.

Cuadro 7. Estados de Resultados 2018 y 2019

Ítems	Diciembre 2019	Diciembre 2018
Ingresos de actividades ordinarias	712.771.249	451.757.309
Costo de explotación	(644.145.558)	(624.276.911)
Ganancia Bruta	68.625.691	(172.519.602)
Otros ingresos por función	16.137.228	15.697.692
Otros ingresos distintos de la operación	79.708.129	7.743.284
Gastos de administración	(601.642.759)	(620.750.532)
Otros gastos por función	(2.135.857)	(4.248.803)
Ingresos financieros	692.976.710	656.368.721
Costos financieros	(19.243.254)	(19.105.476)
Ganancias (pérdidas) antes de impuestos	234.425.888	(136.814.716)
Gasto por impuestos a las ganancias	1.791.137	(5.089.462)
Ganancia (Pérdida)	236.217.025	(141.904.178)

- **Eficiencia en la administración de la empresa (G4-E2)**

El foco del quehacer institucional ha estado en la implementación de un nuevo modelo de operación que sea sustentable en el corto y mediano plazo. De este modo se aplicó una reestructuración administrativa y operacional que redundó en un significativo ahorro de costos operacionales y de administración. Lo anterior se complementará con nuevas formas de operación de las plantas que se espera redunden en mejores márgenes de operación.

- **Cumplimiento principios de competencia (G4-SO7)**

Durante el 2019 se reforzaron los criterios de mantener una adecuada competencia con empresas privadas que otorgan servicios de características similares. En particular, si bien existe competencia esta debe efectuarse conforme a buenas prácticas comerciales respetando clientelas de otras empresas y acuerdos suscritos entre agricultores e industriales.

- **Propiciando el funcionamiento transparente y competitivo del mercado interno de trigo: Programa de Compras de Trigo (PCT) (G4-EC4)**

El PCT corresponde a una política pública sectorial, impulsada por el Ministerio de Agricultura (MINAGRI) y ejecutada por COTRISA cuyo objetivo es promover la existencia de una correcta relación entre los precios internos del cereal y los costos alternativos de importación de trigos homologables en calidad. Esta política contribuye a mejorar las condiciones de comercialización existentes en el mercado interno del cereal, propiciando la existencia de precios de compra competitivos conforme a las condiciones de mercado internacional existentes durante la cosecha nacional.

Se diseñó como un instrumento que forma parte de la política de contribuir a la transparencia y disminución de las fallas en el mercado de trigo, especialmente en periodos de cosecha de este grano.

Es un componente dentro de la política porque en la comercialización del trigo, dado que también se despliegan esfuerzos en materia de mejorar la información, institucionalizar las transacciones (ley que regula las transacciones comerciales de productos agropecuarios) y mostrar, por medio de COTRISA, que dispone de infraestructura para ejercer una capacidad disuasiva a los comportamientos oligopsónicos que pudieren surgir en el mercado del trigo.

En el año 2019 esta iniciativa fue financiada mediante un convenio suscrito entre la Subsecretaría de Agricultura y COTRISA, con el cual se solventaron los costos de operación y comercialización de este Programa.

Los clientes objetivos del PCT correspondieron a pequeños productores nacionales que hubiesen sembrado trigo con el apoyo del Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP).

Conforme a la proyección del volumen total de compras de trigo, la distribución en las regiones de interés y la disponibilidad de capacidad de guarda, se establecieron poderes de compra en Parral, Los Ángeles y Lautaro.

Durante el 2019, las condiciones del mercado interno no hicieron necesaria la participación activa de COTRISA en las compras del cereal.

En términos económicos, el aporte realizado por MINAGRI a COTRISA alcanzó los MM\$ 249.

- **Disponer de instalaciones con tecnología adecuada para atender las necesidades de los clientes. Operación plena de Planta de Silos Los Ángeles (G4-EC7)**

COTRISA mantiene una infraestructura que le permite tener presencia en las principales regiones productoras de cereales, asumiendo que la disponibilidad de instalaciones de almacenaje contribuye a la credibilidad que le otorgan los distintos agentes del mercado interno de granos respecto a la factibilidad que COTRISA pueda participar activamente en el mercado del trigo, en el caso de ser requerido.

Durante el 2019, se inició la plena marcha de la nueva Planta de Silos Los Ángeles, otorgando secado y almacenaje de cebada y maíz.

- **Calidad de prestaciones de servicios (G4-PR5)**

De forma complementaria a lo antes indicado, durante el 2019 se realizaron esfuerzos por mejorar la calidad de los servicios brindados, tanto en las plantas de almacenaje como en el Laboratorio Central. En las plantas, se otorgaron servicios de prospección de clientes en terreno lo cual contribuye a dar mayores certezas a los procesos de compra de granos. Además, a partir de diagnósticos técnicos se evaluarán inversiones que propendan a mejorar la calidad de servicios. En el Laboratorio Central se realizaron acercamientos con empresas compradoras de granos tendientes a fortalecer los contactos con los clientes.

IV.8 IMPACTOS EN EL ÁMBITO AMBIENTAL

- **Cumplimiento de la normativa ambiental (G4-EN29)**

Durante el año 2019, mantuvo su operación con total apego a la normativa ambiental.

IV.9 IMPACTOS EN EL ÁMBITO SOCIAL

- **Prácticas laborales y trabajo digno: Política de Gestión de Personas (G4-LA11)**

La empresa posee una Política de Gestión de Personas que está estrechamente relacionada con la misión y visión de la empresa y que tiene como objetivo principal conseguir que las relaciones laborales sean el sostén de creatividad, innovación, compromiso, confianza y trabajo en equipo, logrando así una mayor productividad y, sobre todo, a un mayor desarrollo profesional y personal integral.

La condición de COTRISA de ser una empresa pública hace que la relación que se establece entre la administración y el personal, dentro de un marco normativo muy exigente, adquiera un significado muy específico pues debe compatibilizar el éxito de la gestión de la empresa con un adecuado desarrollo de las personas que la componen en los distintos niveles jerárquicos de su organización.

Durante el año 2019 se evaluó el cumplimiento de metas y conforme a ello se procedió a pagar las bonificaciones extraordinarias. Por otra parte, se financiaron iniciativas de capacitación.

- **Relaciones entre los trabajadores y la dirección (G4-EC1)**

En el contexto de la gestión de las comunicaciones, la empresa asume que la comunicación responde al principio de poner en común los objetivos, derechos y deberes de todos los componentes de la organización de manera transparente y fluida.

La organización de la empresa se atiene a una necesaria jerarquización y a una definición precisa del marco normativo y de los cargos y funciones, de tal manera que en consideración a esta forma de organización se promueven formas reguladas y flexibles de intercambio de información que faciliten la comunicación interna.

Cada unidad organizativa –gerencia, planta o unidad- tiene mecanismos de reunión formales y también se producen organizaciones ad hoc como el comité directivo formado por los gerentes, reuniones informales establecidas a propósito de celebraciones de la empresa o de días determinados o por razones que los propios trabajadores proponen son instancias que son reconocidas por la administración y facilitan la comunicación de los trabajadores. Otro ejemplo de comunicación corresponde al proceso de evaluación de desempeño que se menciona a continuación.

- **Sueldos y prestaciones de los empleados (G4-EC1)**

La empresa mantiene una política de beneficios a los empleados reconocida por estos últimos. Dicha política contempla pagos a personal que esta sujeto a licencia laboral, incentivos de bonos extras, asignaciones por traslados y tareas especiales y aportes a la alimentación del personal. En materia de sueldos, dado que los ajustes administrativos han implicado una recarga laboral en algunos colaboradores se estudiará algún mecanismo de compensación. Esto se suma a la redefinición de cargos y asignaciones críticas.

- **Diversidad del personal (G4-LA12), Relación de sueldos entre hombres y mujeres (G4-LA13) y Reclamos sobre prácticas laborales (G4-LA16)**

Durante el año 2019, se realizaron mejoras al Código de Conducta y al Reglamento de Orden Higiene y Seguridad tendientes a incorporar el concepto de diversidad entre los colaboradores de la empresa, aplicando principios de no discriminación y derechos humanos. A lo anterior, se agrega la explicitación del criterio de no aplicar discriminaciones de rentas por sexo. Ambas medidas apuntan a la expectativa de minimizar la probabilidad de reclamos sobre prácticas laborales.

- **Derechos humanos: Gestión de la Seguridad (G4-LA6)**

La Prevención de Riesgos de COTRISA está basada en el respeto y confianza por sus trabajadores, adoptando a su vez, las siguientes directrices:

- En COTRISA no existe objetivo económico o productivo alguno que justifique poner en peligro o riesgo potencial a sus trabajadores o a sus clientes. El cumplimiento del Plan de Prevención de Riesgos debe representar una prioridad para cada uno de los miembros de nuestra organización.
- Capacitar y profesionalizar a sus trabajadores, entregándoles las herramientas y conocimientos necesarios para desarrollar y ejecutar los trabajos dentro de los estándares de eficiencia, seguridad y calidad, definidos por COTRISA.
- Comprometer a todos los integrantes de la empresa en la búsqueda del mejoramiento continuo, abarcando con ello todos nuestros procesos, servicios y procedimientos, para así lograr una correcta y segura ejecución de todas nuestras labores.
- Las labores no sólo deben ser realizadas con calidad y profesionalismo, sino con seguridad y se debe hacer respetando los estándares, buscando alternativas de igual eficiencia y de menor costo.
- Trabajar sólo en condiciones de riesgo aceptable y controlado.
- Respetar y hacer respetar permanentemente la legislación laboral vigente.
- La empresa cree en la capacidad de sus colaboradores, con quienes el logro de los objetivos es posible si todos se comprometen a respetar y cumplir con Política de Prevención de Riesgos. En ella, cada uno de los integrantes de COTRISA tiene la misma importancia y responsabilidad.

Estos principios son complementados con cursos de prevención de riesgos que son dictados por especialistas de la Asociación Chilena de Seguridad, en particular, al personal de las plantas de silos que opera la empresa.

Cabe señalar que durante el 2019, no se registraron accidentes laborales graves en los trabajadores de la empresa.

- **Sociedad**

- **Respecto a Comunidades locales: Acciones de mitigación de potenciales conflictos sociales (G4-SO2)**

La empresa procura mantener buenas relaciones con la comunidad que habita en el entorno de las plantas de silos que posee, actuando bajo los principios de debida diligencia¹ contemplados en su política de RSE y valor compartido.

¹ Debida diligencia según ISO 26.000: proceso exhaustivo y proactivo para identificarlos impactos negativos reales y potenciales de carácter social, ambiental y económico de las decisiones y actividades de una organización a lo largo del ciclo de vida completo de un proyecto o de una actividad de la organización, con el objetivo de evitar y mitigar dichos impactos negativos.

En este contexto, cuando se observó que en el entorno de la Planta de Silos Los Ángeles se comenzó a ejecutar un proyecto inmobiliario (complejo de block habitacionales), el Directorio determinó iniciar el proyecto de traslado de la planta de silos a un sector la construcción de un proyecto de características industriales y que presente ventajas comparativas para su adecuado funcionamiento.

Por otra parte, la nueva construcción se realizó incorporando criterios de sustentabilidad socio-ambiental, destacando la habilitación de una secadora a gas con la finalidad de minimizar el impacto ambiental sobre las comunidades aledañas.

- **Lucha contra la corrupción: Modelo de Prevención de Fraudes (G4-SO4)**

COTRISA desarrolló el 2013 su Modelo de Prevención de Fraudes que se constituye en una declaración pública de oposición a la comisión de cualquier acto ilícito, penal o de cualquier otra índole, y que está dispuesta a combatirla y a prevenir un eventual deterioro de la imagen y del valor reputacional de la Sociedad.

Esta política constituye un compromiso de permanente vigilancia y sanción de los actos y conductas fraudulentos, de mantenimiento de mecanismos efectivos de comunicación y **concientización** de todos los empleados y de desarrollo de una cultura empresarial de ética y honestidad.

Desde la fecha de implementación del MPF no se han detectado situaciones fraudulentas en la empresa, ni han existido denuncias en los distintos canales dispuestos para ello.

- **Cumplimiento del marco regulatorio: Política de Transparencia (G4-58)**

El año 2008 fue publicada en el Diario Oficial la Ley N° 20.285, sobre "Transparencia de la Función Pública y Acceso a la Información de la Administración del Estado". Esta ley regula el ejercicio de este derecho respecto de los órganos de la administración del Estado, los que están en virtud de ella obligados a responder las solicitudes de información de los ciudadanos (Transparencia Pasiva), y a mantener en sus páginas webs una serie de antecedentes de interés general a disposición permanente del público (Transparencia Activa).

Considerando las obligaciones que la Ley N° 20.285, en particular, las contenidas en el Artículo Décimo de las Disposiciones Transitorias, que incluye a las Empresas Públicas creadas por Ley y a las Empresas del Estado y Sociedades en que éste tenga participación accionaria superior al 50% o mayoría en el Directorio, el Sistema de Empresas, SEP, determinó que COTRISA sea incluida dentro de las Empresas obligadas por Ley al Acceso a la Información.

En diciembre de 2019, la empresa realizó una autoevaluación del cumplimiento de las disposiciones que rigen a las empresas públicas, obteniendo un 100%.