

Capítulo V

Una gestión responsable



1. Transparencia, ética y cumplimiento

El Coordinador Eléctrico está comprometido con un comportamiento de excelencia en todas sus actuaciones, siendo la ética y transparencia un pilar fundamental que guía las decisiones y acciones de cada uno de sus trabajadores y trabajadoras.

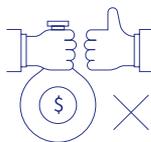
En este sentido, se han desarrollado estrictas prácticas de Gobierno Corporativo, con el objeto de mantener y proteger los más altos estándares de integridad y ética, en concordancia con los valores y principios de la organización. Igualmente, cuenta con un Código de Ética y un Canal Ético de Consultas y Denuncias, a disposición de trabajadores y terceros.

Indicadores del Canal de Consultas y Denuncias

Total de denuncias	2018	2019	%Var
Denuncias recibidas.	6	7	15%
Denuncias concluidas (Cerradas).	6	6	0%
Denuncias en análisis (Abiertas sin resolución).	0	0	0%
Denuncias que no aplican.	0	0	0%
Plazo promedio de respuesta (días).	126	72	-57%

Casos de Corrupción confirmados y medidas tomadas:

A la fecha **no existen** casos confirmados para el periodo.



Presentación



Nuestro trabajo para dar energía al país



Nuestra Estrategia de Sostenibilidad y aporte a los ODS



Calidad y servicio a nuestros coordinados



Un equipo preparado para la coordinación

Coordinador Eléctrico fue reconocido por Fundación Generación Empresarial

Durante el mes de mayo de 2019 participamos del Barómetro de Valores y Ética Empresarial, sondeo de la Fundación Generación Empresarial utilizado para medir la cultura ética y de cumplimiento corporativa a partir de la percepción de los colaboradores. Como consecuencia de los resultados obtenidos, el Coordinador fue reconocido e invitado a participar en la III Versión del Premio que otorga la Fundación Generación Empresarial y el Diario Financiero, junto con el apoyo de la Confederación de la Producción y el Comercio, PWC y Empresas Conscientes.

Este galardón busca distinguir a empresas que se han destacado por gestionar una cultura ética y de cumplimiento, orientada a:

- Promover mejores prácticas empresariales.
- Prevenir y detectar posibles transgresiones a la ética.
- Consolidar una cultura organizacional basada en la relevancia de la dignidad de las personas y el sentido de bien común.
- Crear consciencia del impacto que tienen en la sociedad las decisiones corporativas.

El reconocimiento fue recibido por el presidente del Consejo Directivo, señor Juan Carlos Olmedo, quien indicó que “es el resultado del trabajo de todos y cada uno de nuestros trabajadores y trabajadoras. Sabemos que es necesario ir elevando nuestros estándares éticos en todos los ámbitos en los que actuamos. Hacer lo correcto y adoptar buenas prácticas con nuestros colaboradores, proveedores, Coordinados, autoridades y con todas las personas con las que interactuamos día a día, es un requisito indispensable en estos tiempos”.



FGE



Implementación del Modelo de Prevención de Delitos

El Coordinador contrató a una empresa externa para ser asesorado en la implementación del Modelo de Prevención de Delitos. Al cierre del año 2019, se contaba con un diagnóstico de las brechas existentes y con la matriz de los riesgos asociados a los delitos identificados, respecto de todos los procesos que lleva a cabo el Coordinador. De esta forma, el modelo de prevención de delitos permitirá fortalecer el Gobierno Corporativo del Coordinador.

El Modelo de Prevención de Delitos se elabora de acuerdo con lo estipulado en la Ley 20.393 que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas en delitos de lavado de activos, financiamiento de terrorismo y cohecho; y en la Ley 21.121 sobre anticorrupción y que perfecciona el marco legal del cohecho y soborno.

Aprobación de la Política de Conflicto de Interés

La Política de Conflicto de Interés forma parte de los estándares de probidad y transparencia del Coordinador. Tiene por objeto “regular aquellas situaciones en que un miembro del Coordinador -en razón de su cargo, funciones o posición- pueda participar, decidir o influenciar asuntos del Coordinador en que tenga un interés personal comprometido”. Esta política está enmarcada en el Código de Ética del Coordinador, el cual está comprometido con un comportamiento de excelencia en todas sus actuaciones.

La política establece que estar en un conflicto de interés no tiene necesariamente una connotación negativa, en la medida que tal situación sea comunicada y adecuadamente gestionada. Con el fin de apoyar en la transparencia ante un posible conflicto, el Coordinador cuenta con un “Formulario de Declaración de Conflicto de Interés”.

Esta política se aplica a toda la organización, esto es: Consejeros, Director Ejecutivo, ejecutivos principales y todos los trabajadores, quienes deberán actuar con honestidad, transparencia, diligencia y objetividad, desempeñando sus responsabilidades con integridad y lealtad, evitando cualquier situación que pudiera significar un posible conflicto entre intereses particulares y los del Coordinador.

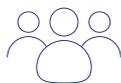


¿Qué entendemos por Conflicto de Interés?

Existe conflicto de interés cuando los intereses o circunstancias personales de un miembro del Coordinador pueden interferir o contraponerse con los intereses de la organización. Vale decir, cuando existen “intereses incompatibles u opuestos”. Lo anterior, permite presumir la falta de independencia o imparcialidad en la toma de decisiones. Cabe hacer presente que el interés personal no se circunscribe única y exclusivamente a un interés de carácter económico, sino que, en general, está asociado a cualquier beneficio que pueda percibir un miembro del Coordinador, ya sea directa o indirectamente, entendiéndose este último como el beneficio que percibe cualquier persona vinculada por relaciones de parentesco, afectividad o negocios con un miembro del Coordinador.



La Política de Conflicto de Interés se elaboró y aprobó por el Consejo Directivo. Además, la Unidad de Auditoría y Cumplimiento realizó dos talleres presenciales de capacitación para todos los colaboradores del Coordinador para difundir esta Política.



377

Personas capacitadas
(considera asistentes por
capacitación).



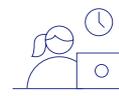
12

Capacitaciones
realizadas.



898

Horas totales de
capacitación.



4

Horas promedio de
capacitación por
persona.

	N° de capacitaciones del Código de Ética 2019	Total de horas de capacitación del Código de Ética 2019	Promedio de horas de capacitación del Código de Ética 2019 por colaborador
Consejo	4	-	-
Gerentes	4	11	1,5
Trabajadores	4	887	2,5

Respecto de las capacitaciones en materia de Cumplimiento y Ética se realizaron tres jornadas presenciales a 156 colaboradores y además se realizó capacitación e-learning con 221 participantes.



2. Proveedores: licitaciones y participación

El Coordinador Eléctrico cuenta con una Política de Adquisiciones y Contratación de Servicios que tiene como principio velar por la transparencia y rigurosidad al momento de realizar alguna adquisición y/o contratación de servicios, con el fin de hacer un uso eficiente del presupuesto asignado, así como también una inversión que aporte valor a la organización y a sus grupos de interés.

En este sentido, el Coordinador se propuso como objetivo para el año 2019, gestionar el pago a sus proveedores en un tiempo máximo de 30 días, logrando incluso en algunos casos realizar el trámite en menos de 15 días. Además, se desarrolló durante el año un proyecto de modernización que consistió en internalizar la contabilidad mediante la implementación de una plataforma de ERP, que permite la automatización de toda el área de Administración y Recursos Humanos.

¿En qué consiste la Plataforma de ERP del Coordinador Eléctrico?

El ERP es un sistema de planificación de recursos empresariales, cuya plataforma computacional integrada, permite la automatización de los procesos y el manejo de la información financiera contable de toda la organización.

Esta tecnología permite, al Coordinador, mejorar sus tiempos de respuesta, así como el pago en menos de 30 días a sus proveedores.



Rango de periodo de pago (Días calendario)	Nº facturas comprometidas a pago	Nº facturas pagadas	Monto total (MM\$)	Nº proveedores
Menor a 30 días	4.272	3.493	11.213.819	347
Entre 31 y 60 días	0	670	2.174.822	159
Más de 60 días	0	109	353.698	59
Total	4.272	4.272	13.742.339	565



Presentación



Nuestro trabajo para dar energía al país



Nuestra Estrategia de Sostenibilidad y aporte a los ODS

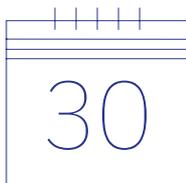


Calidad y servicio a nuestros coordinados



Un equipo preparado para la coordinación

Promedio de días de pago durante el periodo 2019



Días
comprometidos
de pago

23

Días
reales
de pago

