



POLÍTICA CONFLICTO DE INTERÉS COORDINADOR ELÉCTRICO NACIONAL

1. Introducción

El Coordinador Eléctrico Nacional -como organismo autónomo de derecho público, de alcance nacional, técnico e independiente- debe velar por una operación segura y económica del conjunto de instalaciones del sistema eléctrico que operen interconectadas entre sí, permitiendo de esta forma abastecer de energía al país y sus habitantes. El Coordinador nace en el marco de una nueva institucionalidad del sector eléctrico en el país y en este nuevo contexto las exigencias de transparencia y acceso a la información constituyen un eje relevante en materia de procesos vinculados a las adquisiciones y contrataciones que deba realizar este nuevo organismo para cumplir con sus obligaciones legales.

2. Objetivo

El Código de Ética del Coordinador Eléctrico Nacional, establece que el organismo se encuentra comprometido con un comportamiento de excelencia en todas sus actuaciones, siendo la ética un pilar fundamental para cumplir adecuadamente con la función de relevancia nacional que desempeña, distinguiéndose como una organización de excelencia, seria y confiable para el país. Por lo que todos sus miembros, entendiéndose por tales los Consejeros, Director Ejecutivo, Ejecutivos Principales y todos sus Trabajadores, deberán actuar con honestidad, transparencia, diligencia y objetividad, desempeñando sus responsabilidades con integridad y lealtad hacia el Coordinador, evitando cualquier situación que pudiera significar un posible conflicto entre intereses particulares y los del Coordinador.

La presente política tiene por objetivo 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.

Se debe tener presente que los conflictos de intereses per se no tienen, necesariamente, una connotación negativa, en la medida que se gestionen y se proceda internamente en forma adecuada transparente y oportuna. De hecho, varios de ellos se producen por circunstancias que no dependen, o no son voluntarias de los miembros del Coordinador (por ejemplo, la relación de parentesco que pueda existir entre dos personas). En consecuencia, lo importante es la forma en la cual cada uno de los obligados por la presente política maneja y administra su conflicto, de modo de impedir un comportamiento carente de imparcialidad, o que pueda ser cuestionado como contrario al deber de probidad que debe regir las actuaciones de todos los miembros del Coordinador.

3. Alcance

Las normas contenidas en la presente Política obligan a todas las Unidades u Órganos internos que constituyen el Coordinador Eléctrico Nacional.

4. Definiciones

a) Coordinador Eléctrico Nacional o Coordinador: Coordinador Independiente del Sistema Eléctrico Nacional, definido en el artículo 212-1 de la Ley General de Servicios Eléctricos, modificada por la Ley Nº 20.936.

b) Coordinado(s): Los propietarios, arrendatarios, usufructuarios o quien opere, a cualquier título, centrales generadoras, sistemas de transporte, instalaciones para la prestación de servicios complementarios, sistemas de almacenamiento de energía, instalaciones de distribución e instalaciones de clientes libres y que se interconecten al sistema eléctrico, así como los pequeños medios de generación distribuida a que se refiere la Ley General de Servicios Eléctricos.

c) Comisión: Comisión Nacional de Energía.

d) Comité de Nominaciones: Comité Especial de Nominaciones del Consejo Directivo del Coordinador, a que se refiere la Ley General de Servicios Eléctricos.

e) Consejo Directivo: Consejo Directivo del Coordinador, a que se refiere la Ley General de Servicios Eléctricos.

f) DE: Director Ejecutivo del Coordinador Eléctrico Nacional.

g) Días: Siempre que no se indique lo contrario, la palabra "días" contenida en este documento significa lo mismo que días hábiles, esto es, de lunes a viernes, en una secuencia cronológica de 24 horas, contados desde la medianoche, sin contar días sábados, domingos o festivos en Santiago de Chile.

h) LGSE: Decreto con Fuerza de Ley Nº 4 del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción de 2006, Ley General de Servicios Eléctricos y sus modificaciones.

i) Unidad u Órgano interno: Corresponde a las Gerencias, Subgerencias, Departamentos o Unidades del Coordinador.

j) Miembros del Coordinador: Se consideran miembros del Coordinador a todos los trabajadores del organismo.

k) Conflicto de Interés: Se presenta un conflicto de intereses cuando los intereses o circunstancias personales de un miembro del Coordinador pueden interferir o contraponerse con los intereses de la organización, vale decir, nos encontramos frente a “intereses incompatibles u opuestos”. Lo anterior, permite presumir la falta de independencia o imparcialidad en la toma de las decisiones que se adopten. Cabe hacer presente que, frente a un conflicto de intereses, 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.

5. Situaciones que pueden generar un conflicto de intereses

Es importante distinguir que los conflictos de intereses de un miembro del Coordinador pueden suceder en relación con el propio Coordinador, otro miembro del Coordinador, o terceros (coordinados, proveedores, contratistas, clientes, etc.).

A continuación, se describen las situaciones más comunes que hacen presumir la existencia de un conflicto de intereses:

a) Relación de Parentesco:

Con otro miembro del Coordinador: Se encuentra en una situación de conflicto de interés un miembro del Coordinador que tenga una relación de parentesco hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (abuelos, padres, hermanos, hijos, nietos, suegros y cuñados). También se extiende al cónyuge o pareja. La mera existencia de una relación de parentesco entre dos miembros del Coordinador no está prohibida, pero sí exige la obligación de declarar la relación de parentesco para que el Coordinador tome las medidas oportunas y adecuadas. Por ejemplo: Se evitarán las relaciones de subordinación entre parientes.

b) Con personas ajenas al Coordinador:

Se encuentra en una situación de conflicto de interés un miembro del Coordinador que tenga una relación de parentesco hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (abuelos, padres, hermanos, hijos, nietos, suegros y cuñados), que se encuentra relacionada en propiedad o gestión con algún coordinado, proveedor, contratista o cliente del Coordinador. También se extiende al cónyuge o pareja. Asimismo, estas situaciones no están prohibidas, pero sí deben ser debidamente declaradas para que el Coordinador tome las medidas oportunas y adecuadas.

c) Relación de Propiedad:

Se considerará incompatible la función de Consejero con la condición de tenedor, poseedor o propietario de acciones o derechos, por sí o a través de terceros, de una persona jurídica sujeta a la coordinación del Coordinador, de sus matrices, filiales o coligadas.”

Se encontrarán frente a una situación de conflicto de interés cuando el Director Ejecutivo y Ejecutivos hasta nivel de Subgerente tenga la condición de tenedor, poseedor o propietario de acciones o derechos, por sí o a través de terceros, de una persona jurídica sujeta a la coordinación del Coordinador, de sus matrices, filiales o coligadas.”

Se encontrarán frente a una situación de conflicto de interés cuando exista una participación propietaria, en forma directa o indirecta, en una empresa o sociedad que se relacione con el Coordinador en calidad de proveedor, contratista o cliente, o bien, le preste servicios a dicho coordinado, proveedor, contratista o cliente del Coordinador. En el caso de sociedades anónimas abiertas se presume que no existe una situación de conflicto de interés si tiene una participación en la propiedad de la sociedad inferior a un 10% del capital accionario y no tiene derecho a elegir a un director por sí sólo, o no ha elegido a algún director por un acuerdo de actuación conjunta.

d) Relación de Gestión:

Se considerará incompatible la función de Consejero, Director Ejecutivo, Ejecutivos Principales y Trabajadores con la condición de participación en la gestión, de una persona jurídica sujeta a la coordinación del Coordinador, de sus matrices, filiales o coligadas.”

Se encuentra en una situación de conflicto de interés un miembro del Coordinador que tenga participación en la gestión de una empresa o sociedad que se relacione con el Coordinador en calidad de proveedor, contratista o cliente, o bien, le preste servicios a dicha empresa o sociedad para prestarle servicios al Coordinador.

Se entenderá que tiene participación en la gestión si el miembro del Coordinador es director, representante, administrador, gerente o ejecutivo con poder de decisión en la sociedad o empresa.

e) Otras causas:

Sin perjuicio de las situaciones antes descritas, cada vez que exista una situación en la que un miembro del Coordinador estime que le resta imparcialidad para decidir un asunto, o emitir una opinión por parte del Coordinador o cuya decisión pueda ser contraria al deber de probidad que rige sus actuaciones, tales como, amistad íntima o enemistad manifiesta, se encuentra obligado a adoptar las medidas de gestión de conflictos de intereses que se indican en el numeral siguiente.

Cuando las situaciones descritas como conflicto de interés se visualicen como posibles o probables, y estos puedan interferir o contraponerse con los intereses de la organización, se deberán considerar como un riesgo y por lo mismo, gestionarse conforme a dicho carácter.

6. Obligaciones en la gestión de conflictos de intereses

Los miembros del Coordinador que ejerzan los cargos y/o funciones que se indican a continuación, estarán obligados a realizar las gestiones señaladas en las letras a y b. de este numeral.

Cargos y/o funciones:

- Consejeros del Consejo Directivo del Coordinador.
- Director Ejecutivo.
- Gerentes.
- Jefe Unidad Comunicaciones Externas y Relaciones Institucionales.
- Jefe Unidad Monitoreo de la Competencia.
- Jefe Unidad Auditoría Interna y Cumplimiento Normativo.
- Abogada del Consejo.
- Jefe de Reportabilidad.
- Subgerentes.
- Jefes de Departamento o cargos equivalentes
- Administradores de contratos y/o contraparte técnica.
- Jefes de Proyectos y/o profesionales que tengan facultades para evaluar y/o resolver licitaciones, adjudicaciones, incluidas operaciones de compra o contratación de bienes y/o servicios
- Cualquier otro trabajador que la Gerencia Legal en conjunto con la Unidad de Auditoría y Cumplimiento Normativo declaren como obligados a realizar las gestiones a que se refiere este numeral.

a) Obligación de Informar:

Con la entrada en vigencia de la presente Política, las personas que detenten y/o asuman los cargos y/o funciones señaladas en este numeral deberán presentar una “Declaración de Conflicto de Interés” en el formulario diseñado para tales efectos, por la Unidad de Auditoría y Cumplimiento Normativo (anexo A) dentro de un plazo máximo de 10 días hábiles.

La Gerencia a cargo de la gestión de personas será responsable de informar la existencia de esta política y sus obligaciones a los miembros del Coordinador cuando éstos ingresen al organismo o cuando asuman un cargo que los obligue a presentar la declaración a que se refiere la letra a. i) de este numeral. Junto con informar, deberá solicitar dicha declaración y hacerla llegar a la Unidad de Auditoría y Cumplimiento Normativa, en un plazo no superior a

10 días hábiles.

Adicionalmente todo miembro del Coordinador que se encuentre frente a una situación de conflicto de intereses o tenga dudas de encontrarse en tal situación, ya sea actual o potencialmente, con motivo u ocasión de las situaciones descritas en el numeral III de esta política, deberá hacer la “Declaración de Conflicto de Interés”.

i. Plazo para declarar: El formulario deberá presentarse:

En cuanto el declarante tome conocimiento del conflicto de interés que lo afecta y en ningún caso en un plazo superior a los 10 días hábiles contados desde tal evento.

ii. Forma de declarar y destino de las declaraciones:

Las declaraciones se formularán mediante la presentación de formulario que consta en Anexo A de la presente política, no obstante, la Unidad de Auditoría y Cumplimiento Normativo podrá implementar un sistema online para gestionar dichas declaraciones. Las declaraciones se remitirán a la jefatura directa del declarante y a la Unidad de Auditoría y Cumplimiento Normativo la cual analizará el caso, y de existir un conflicto de interés, remitirá copia a la Gerencia a cargo de la gestión de personas.

b) Deber de Abstención:

La persona que declara estar afecta a un conflicto de interés, tan pronto como lo comunique, debe abstenerse de conocer, participar y de tomar cualquier decisión en el asunto del Coordinador por el cual declara dicho conflicto.

c) Autorizaciones e implementación de medidas:

Si el conflicto de interés afecta a un Consejero del Consejo Directivo del Coordinador, la situación deberá ser analizada por el Comité Gestión, Riesgo y Auditoría en sesión ordinaria o extraordinaria fijada al efecto, con exclusión del Consejero afecto a dicho conflicto. En dicho Comité se expondrá la situación y se analizarán los antecedentes pertinentes. Posteriormente, la situación será presentada para resolución al Consejo Directivo, el cual adoptará las medidas que estime necesarias para resolver la situación y mitigar sus efectos, dejando expresa constancia de ello en el acta respectiva.

Si el Director Ejecutivo y los Ejecutivos Principales, encargados de realizar una evaluación y/o otorgar la autorización respectiva para la celebración de un contrato y/o cualquier acto jurídico que celebre el Coordinador, y se encuentran afectados a un conflicto de interés, deberán abstenerse, y solicitar la revisión, evaluación y aprobación de la celebración del contrato y/o acto jurídico, al Comité de Gestión, Riesgo y Auditoría, que analizará la situación y propondrá medidas al Consejo Directivo, quien adoptará las acciones que estime necesarias para resolver la situación y mitigar sus efectos, dejando expresa constancia de ello en el acta respectiva.

Por su parte los miembros del Coordinador distintos de los señalados en el párrafo anterior, que estén encargados de otorgar la autorización respectiva para la evaluación y celebración

de un contrato y/o cualquier acto jurídico que celebre el Coordinador, y se encuentren afectos a un conflicto de interés, deberán abstenerse y solicitar la autorización para evaluación y la celebración del contrato y/o acto jurídico de su jefe directo, el que además adoptará las medidas que estime necesarias para enfrentar el conflicto de interés y mitigar los riesgos que de él se deriven.

En caso que el declarante y/o su jefe directo tengan dudas respecto a un eventual conflicto de interés deberá resolverlo el superior de aquéllos. En caso de ser necesario, el jefe directo del miembro del Coordinador afecto a un conflicto de interés se coordinará con la Unidad de Auditoría y Cumplimiento Normativo para la aplicación de las medidas.

d) Registro y reserva de las declaraciones:

El Jefe directo de la persona afecta a un conflicto de interés deberá informar por escrito de las medidas adoptadas a la Unidad de Auditoría y Cumplimiento Normativo, quien registrará la declaración y tendrá la facultad de supervisarlas.

La información contenida en las declaraciones que formulen los miembros de Coordinador tendrá el carácter de reservada y confidencial, debiendo archivarse en las carpetas y/o en los sistemas que administre para estos efectos la Unidad de Auditoría y Cumplimiento Normativo para su supervisión y gestión.

e) Gestión de las declaraciones:

La Unidad de Auditoría y Cumplimiento Normativo habilitará un formulario denominado “Declaración de Conflicto de Interés” (Anexo A), sin perjuicio de implementar una plataforma en línea, que facilite la gestión y supervisión de las declaraciones de conflicto de interés, el que será administrado por dicha Unidad.

7. Responsabilidades

La presente política es aplicable para todos los miembros del Coordinador, en conformidad con las especificidades señaladas en el numeral 6 precedente de manera que de encontrarse ante una situación de conflicto de interés la gestione en forma personal, oportuna y responsable. Es importante mencionar que en caso de que un miembro del Coordinador no cumpla con realizar las declaraciones de conflicto de interés cuando corresponda, oculte información a sabiendas o ésta sea falsa, podría constituir una situación de infracción al Código de Ética de la empresa, debiendo asumir las consecuencias que de ello derive.

8. Concordancia con normativa vigente

La presente política se encuentra en concordancia con la normativa vigente del Coordinador relacionada con conflictos de intereses y temas de probidad en general. Por lo mismo, esta política no suprime, ni reemplaza otras obligaciones, inhabilidades, incompatibilidades o prohibiciones que pudieren constar en la ley o en la normativa interna de la empresa.

En caso de duda respecto de la aplicación e interpretación de esta política, así como de eventuales conflictos con otras normas o reglamentos internos puede consultarse a la Unidad de Auditoría y Cumplimiento Normativo.

9. Vigencia y aprobación

Esta Política tiene vigencia a partir del 01 de septiembre de 2019, según lo acordado en sesión ordinaria del Consejo Directivo del mes de Agosto de 2019). Todas las modificaciones que sean efectuadas a esta Política deberán constar por escrito y entrarán en vigencia una vez aprobadas por el Consejo Directivo.