

# MEMORIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL 2020



## REPORTE DE SUSTENTABILIDAD 2020<sup>1</sup>

### 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.

La Política de Sustentabilidad 2020 se ejecutó teniendo como eje orientador el plan de relacionamiento con sus stakeholders formulado para dar cumplimiento a las orientaciones de sustentabilidad corporativa definidas por el Sistema de Empresas SEP y vinculada a las buenas prácticas de gobierno corporativo que implementa en su gestión.

### II. ACERCA DEL GRI Y DEL REPORTE

Este reporte señala los lineamientos y acciones comprendidas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020 con la finalidad de informar a sus stakeholders 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](mailto: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 la finalidad de exponer los compromisos relevantes en materia de sustentabilidad, se consideraron las directrices del mandato estratégico institucional 2018-2022, así como la Política de Responsabilidad Social Empresarial que incluye lineamientos de creación de valor compartido. En este contexto, 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.

---

<sup>1</sup> Esta memoria será sancionada en forma definitiva una vez que el Directorio apruebe la memoria institucional 2020.

### **III. ASPECTOS MATERIALES A REPORTAR**

COTRISA llevó a cabo 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 en 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

- **Continuación de reestructuración administrativa y operacional**

En el año 2020, y como parte de la reestructuración administrativa y operacional que busca mejorar los resultados operacionales de la empresa, cesaron sus funciones cuatro trabajadores. La Administración de la empresa recayó en el Gerente General, Eduardo Zañartu Undurraga quien asumió las funciones administrativas y financieras y en el Gerente de Desarrollo, Walter Maldonado Henríquez quien asumió las funciones de operación de las Plantas y Laboratorio.

- **Traslado de Laboratorio a la ciudad de Los Ángeles**

Con la finalidad de acercar el Laboratorio a los productores de granos y a empresas que participan en el mercado interno de cereales, se procedió a trasladar el Laboratorio a la ciudad de Los Ángeles, aprovechando la infraestructura de la Planta de Silos Los Ángeles.

- **Nuevo modalidad de operación Planta Lautaro**

Dado que el año 2019 se dio fin al modelo de sociedad que existía con Molinera Aconcagua, durante el 2020 se realizó un contrato de cuentas en participación que busca, por una parte, mantener la presencia de la empresa en la Región de la Araucanía y por otra parte, mejorar los resultados de la explotación de dicha unidad de negocios.

- **Venta de antigua Planta de Silos Los Ángeles**

Luego de diversos esfuerzos, se logró vender la propiedad donde operó la antigua Planta de Silos Los Ángeles, lo cual se constituyó en una importante inyección de recursos a la empresa.

### III.3 DIVERSIDAD

- Diversidad en el Directorio

**Cuadro 2. N° de personas, por género, miembros del Directorio**

Género	Nº personas
Hombres	2
Mujeres	1
Total	3

**Cuadro 3. N° de personas, por nacionalidad, miembros del Directorio**

Nacionalidad	Nº personas
Chilena	3
Otra	0
Total	3

**Cuadro 4. 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 5. 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 6. N° de personas, por género, gerencias**

Género	Nº personas
Hombres	2
Mujeres	0
Total	2

**Cuadro 7. N° de personas, por nacionalidad, gerencias**

Nacionalidad	Nº personas
Chilena	2
Otra	0
Total	2

**Cuadro 8. N° de personas, por rango de edad, gerencias**

Tramo etario	<30	31-40	41-50	51-60	61-70	>70
N° personas	0	0	0	2	0	0

**Cuadro 9. N° de personas, por antigüedad, gerencias**

Antigüedad	< 3 años	3-6 años	6-9 años	9-12 años	>12
N° personas	1				1

- Diversidad en la organización**

**Cuadro 10. N° de personas, por género, organización**

Género	N° personas
Hombres	13
Mujeres	3
Total	16

**Cuadro 11. N° de personas, por nacionalidad, organización**

Nacionalidad	N° personas
Chilena	16
Otra	0
Total	16

**Cuadro 12. N° de personas, por rango de edad, organización**

Tramo etario	<30	31-40	41-50	51-60	61-70	>70
N° personas		2	7	7		

**Cuadro 13. N° de personas, por antigüedad, organización**

Antigüedad	< 3 años	3-6 años	6-9 años	9-12 años	>12
N° personas	3		5	3	8

- Brecha salarial por género**

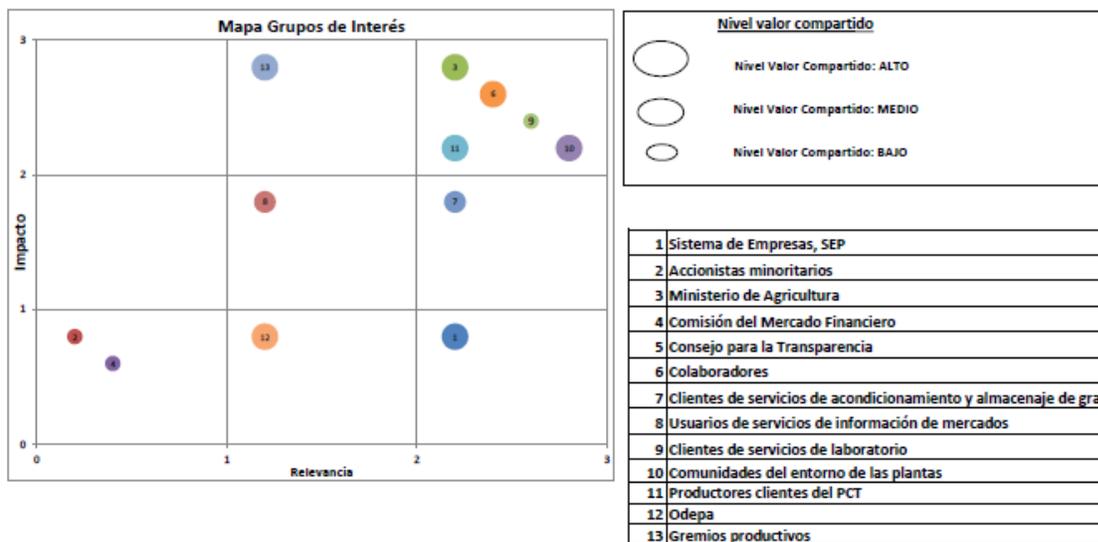
**Cuadro 14. Proporción sueldo base mujeres respecto a hombres . Año 2020**

Cargo	Proporción sueldo base mujeres respecto a hombres
Gerentes	
Profesionales	106,7%
Jefes de Planta	
Analistas	108,3%
Administrativos	
Operadores	

### III.4 GRUPOS DE INTERÉS

El año 2020, se realizó una revisión de los grupos de interés.

**Gráfico 1. Grupos de interés**



De este modo, 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 15. Plan de relacionamiento con stakeholders 2020**

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 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 25 las actividades del Laboratorio Central.
3	SEP-MINAGRI-Agricultores trigueros	Ejecutar el Programa de Compras de Trigo (PCT) 2019/20.	Propiciar el funcionamiento competitivo del mercado interno de trigo.	Durante el año 2020 se ejecutó el PCT 2019/20 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 marzo 2021 se envió a SEP informe anual de buenas prácticas de gobierno corporativo 2020.
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 21 de abril de 2020 se realizó Junta Ordinaria de Accionistas N°34.
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 2020 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 2020 se realizaron 6 análisis de calidad de trigo asociados a arbitrajes en el marco de la Ley indicada, se capacitaron 44 personas en técnicas de laboratorio y se realizaron 2 ensayos de aptitud (trigo y maíz).

N°	Stakeholders	Acción	Objetivo	Resultados
8	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.
9	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 han realizado las declaraciones exigidas por el sistema.
10	Colaboradores (trabajadores)	Difundir y explicar a los colaboradores los alcances del mandato estratégico 2018-2021 de la	Involucrar a toda la organización con el cumplimiento del plan estratégico.	Durante el año 2020 se realizaron reuniones con todos los colaboradores con la finalidad de explicar el nuevo mandato estratégico de la empresa.
11	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.	Se elaboró plan de metas 2020.
12	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 contratos y página web se dan a conocer los alcances de estas políticas.
13	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.
14	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 se actualiza dependiendo de acuerdo a las políticas sectoriales y del SEP. De dicho mandato, surge el plan de metas anuales comunes para toda la organización y de cada una de las áreas y plantas 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.

Anualmente, el 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 2020 se realizó la revisión de las matrices de riesgos de la empresa (general y estratégicos).

**Cuadro 16. Matriz de riesgos estratégicos**

DESCRIPCIÓN RIESGO ESPECÍFICO	Stakeholders afectados por el riesgo	PROBABILIDAD		IMPACTO		SEVERIDAD DEL RIESGO	
		CLASIF.	VALOR	CLASIF.	VALOR	CLASIF.	VALOR
Disminución de la superficie cultivada de trigo en el país a niveles que no requieran la existencia de una política pública de apoyo sectorial.	Productores nacionales de trigo.	Improbable	2	Mayores	4	Alto	8
Incumplimiento del rol que la empresa debe desempeñar en el mercado interno de granos.	SEP, Gremios de productores, pequeños productores de granos.	Moderado	3	Mayores	4	Extremo	12
No disponer de infraestructura adecuada o suficiente para brindar los servicios requeridos por sus clientes.	MINAGRI, productores de granos y agroindustriales.	Improbable	2	Mayores	4	Alto	8
Entregar información insuficiente a los agentes del mercado interno de granos.	Gremios de productores, pequeños productores de granos	Improbable	2	Mayores	4	Alto	8
Funcionamiento incorrecto del Programa de Compras de Trigo.	MINAGRI, SEP, Gremios de productores,	Improbable	2	Mayores	4	Extremo	8
Ocurrencia de accidentes laborales graves.	Trabajadores	Improbable	2	Mayores	4	Alto	8
Percepción de insatisfacción en los servicios brindados por la empresa.	Clientes de la empresa	Improbable	2	Moderadas	3	Moderado	6
Existencia de un nivel de prestaciones de servicios que no alcance a cubrir los costos operacionales de la empresa.	SEP, Accionistas	Moderado	3	Mayores	4	Extremo	12
Existencia de bajas de interés que afecten negativamente al rendimiento económico de las inversiones que realiza la empresa.	SEP, Accionistas	Improbable	2	Mayores	4	Alto	8
Ausencia de controles generales sobre la gestión de la empresa.	SEP, Accionistas	Improbable	2	Mayores	4	Alto	8
Daño reputacional en la imagen de la empresa producto del bajo cumplimiento de los estándares de transparencia.	CPLT, SEP	Improbable	2	Moderadas	3	Moderado	6
Ocurrencia de delitos/fraudes contemplados en la Ley N° 20.393.	SEP	Improbable	2	Mayores	4	Alto	8
Opinión pública desfavorable respecto al compromiso de la empresa con la comunidad y con el cuidado del medio ambiente.	SEP	Improbable	2	Mayores	4	Alto	8
Daño reputacional en la imagen de la empresa por la ocurrencia de malas prácticas empresariales.	SEP	Improbable	2	Mayores	4	Alto	8

Por otra parte, y en el ámbito de la RSE, se ha procedido a identificar los riesgos socioambientales.

**Cuadro 17. Identificación de riesgos socioambientales**

N°	Descripción del riesgo	Impacto	Medidas de control/mitigación
1	Ocurrencia de huelga que paralice las actividades operacionales de la empresa.	Reputacional, económico para la empresa, económico para los trabajadores.	Mantenimiento de buenas relaciones laborales Existencia de política de gestión de personas.
2	Rechazo de la comunidad por molestias causadas por la operación de las plantas de almacenaje.	Reputacional, económico para la empresa.	Ubicación de plantas de almacenaje en sitios alejados de centros poblados. Propiciar buenas relaciones con la comunidad vecina. Atender reclamos oportunamente.
3	Aplicación de multas por incumplimiento de la normativa ambiental.	Reputacional, económico para la empresa.	Desarrollar actividades productivas en el marco legal. Existencia de matriz de riesgos de ambientales en las plantas de la empresa con sus acciones de mitigación. Adopción de tecnologías amigables con el ambiente.
4	Ocurrencia de accidentes laborales graves en las instalaciones de la empresa.	Reputacional, económico para la empresa, económico para los afectados, menoscabo en la salud de los afectados.	Existencia de plan de seguridad laboral. Existencia de planes de mantenimientos de equipos. Propiciar charlas de seguridad laboral. Realizar diagnósticos de situaciones de riesgo laboral.
5	Movilizaciones sociales por insatisfacción del accionar de la empresa.	Reputacional.	Dialogar con el público objetivo que se sienta insatisfecho. Dialogar con autoridades sectoriales y locales.
6	Falla en los sistemas de provisión de energía a la planta.	Reputacional, ambiental, económico para la empresa.	Realizar mantenimientos a los sistemas para que se encuentren en óptimas condiciones de funcionamiento.
7	Falla en el funcionamiento de la página web institucional.	Reputacional.	Realizar mantenimientos a los sistemas para que se encuentren en óptimas condiciones de funcionamiento. Existencia de sistema de monitoreo 24/7 a la página web.
8	Comisión de fraudes o delitos por parte trabajadores de la empresa.	Reputacional, económico para la empresa, económicos para afectados.	Existencia de Modelo de Prevención de Fraudes. Realización de capacitaciones al MPF. Existencia de controles. Realización de auditorías de gestión. Existencia de canal de denuncias.
9	Existencia de actitudes discriminatorias en la organización.	Reputacional, económico para la empresa, económicos para afectados.	Existencia de Código de Conducta y Manual de Higiene y Seguridad Realización de capacitaciones al
10	Incumplimiento de política de RSE de la empresa.	Reputacional, económico para la empresa.	Existencia de plan anual de trabajo en RSE. Determinación de metas SEP asociadas a la materia. Elaboración de reportes anuales de RSE.
11	Incumplimiento de política de transparencia.	Reputacional.	Supervisión a la actualización de contenidos en banner de transparencia. Existencia de informe anual de cumplimiento de Ley de Transparencia elaborado por Consejo para la Transparencia.
12	Otorgamiento de servicios deficientes.	Reputacional, económico para la empresa, económicos para afectados.	Existencia de controles a la gestión desarrollada en las plantas de almacenaje. Existencia de canal de denuncias.
13	Errores o retrasos en la presentación de la información financiera a Comisión Mercado Financiero.	Reputacional, económico para la empresa.	Existencia de controles a la emisión de los estados financieros. Realización de auditorías a los EE.FF.

#### **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)**

Los Estados de Resultados 2020 se encuentran en fase de elaboración. Sin perjuicio de lo anterior, cabe consignar que se procedió al traslado del Laboratorio a Los Ángeles, lo cual permitió una racionalización de sus costos de personal y se implementó un contrato de cuentas en participación para administrar la Planta Lautaro cuyo margen fue MM\$ 71,3. Cabe destacar que a fines de 2020 se logró vender el terreno de la antigua planta de silos Los Ángeles generando una recuperación de capital de trabajo.

- **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. Por una parte, se continuó aplicando una reestructuración administrativa y operacional que redundó en un significativo ahorro de costos operacionales y de administración. Por otra parte, se consensuó con SEP y MINAGRI un nuevo sistema de financiamiento de la empresa, conforme al ajuste experimentado en su capital de trabajo. Todo lo anterior se complementará con nuevas formas de operación de las plantas que se espera redunden en mejores márgenes de operación.

Por otra parte, se ejecutó el plan anual de buenas prácticas de gobierno corporativo de acuerdo a los lineamientos del SEP.

- **Cumplimiento principios de competencia (G4-S07)**

Durante el 2020 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.

En particular, se realizó benchmarking de tarifas de Laboratorio y de prestaciones de servicios en plantas, se propicio la formalización con contratos de todas las prestaciones de servicios, se revisaron las cláusulas de los contratos de prestaciones de servicios y no hubo denuncias ni reclamos en el marco de las prestaciones de servicios que realizó la empresa.

- **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 oligopsonicos que pudieren surgir en el mercado del trigo.

En el año 2020 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 2020 las condiciones del mercado interno determinaron que COTRISA publicase precios de compra de trigo, realizándose compras por 3.140 quintales.

En términos económicos, el aporte realizado por MINAGRI a COTRISA alcanzó los MM\$ 293,5, los incluyen un apoyo de MM\$ 25 para la operación del Laboratorio como ente arbitrador en el marco de la Ley N°20.656 que regula las transacciones comerciales de productos agropecuarios. En este último aspecto, El Laboratorio mantuvo su actuación como laboratorio arbitrador, desarrolló ensayos de aptitud (exigidos por Ley) y capacitó a personal técnico de laboratorios de ensayo privados.

- **Disponer de instalaciones con tecnología adecuada para atender las necesidades de los clientes (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 2020 mantuvo la operación de sus instalaciones propias de Parral y Los Ángeles y ejecutó un contrato de cuentas en participación para la operación de Planta Lautaro. En particular, se revisó junto a Directorio los planes de mantenimiento de las plantas parral y Los Ángeles y se ejecutaron los planes de mantenimiento convenidos. No hubo grandes fallas en la operación de las plantas.

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

De forma complementaria a lo antes indicado, durante el 2020 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. Por otra parte, se realizó encuesta a todos los agricultores que vendieron trigo en COTRISA durante años anteriores, se realizaron encuestas de evaluación de servicios con los clientes y se presentó a Directorio propuesta de encadenamiento productivo factible de implementar con pequeños agricultores.

#### **IV.8 IMPACTOS EN EL ÁMBITO AMBIENTAL**

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

Durante el año 2020 mantuvo su operación con total apego a la normativa ambiental. Se mantuvo la operación de las plantas de acuerdo a los sistemas de producción de servicios permitidos.

## 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 2020 se evaluó el cumplimiento de metas y conforme a ello se procedió a pagar las bonificaciones extraordinarias. Por otra parte, se mantuvo la ejecución de la política de gestión de personas de acuerdo a criterios definidos por el SEP, se actualizaron el código de conducta y reglamento de orden, higiene y seguridad, se definió plan de metas e incentivos año 2020, se elaboró una agenda de relaciones laborales y se realizaron capacitaciones al personal en simulacro de crisis, modelo prevención de fraudes, código de conducta y reglamento de orden, higiene y seguridad, f) Se elaboró un protocolo covid que fue conversado con todo el personal y se actualizó la política de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) y se definieron planes de trabajo anuales en cada planta.

- **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.

En particular, se sostuvieron reuniones individuales y grupales con los colaboradores de la empresa, las cuales, debido a la pandemia de Covid, se realizaron principalmente en forma remota.

- **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 está 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. En particular, pese a las dificultades económicas que atraviesa el país, fue posible mantener el pago de sueldos a todos los trabajadores de la empresa.

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

Durante el año 2020, 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 2020 no se registraron accidentes laborales graves en los trabajadores de la empresa.

- **Sociedad**

- **Respeto 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 diligencia<sup>2</sup> contemplados en su política de RSE y valor compartido.

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.

En particular, se mantuvo sin operación la antigua Planta de Silos Los Ángeles.

- **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.

---

<sup>2</sup> 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.

Desde la fecha de implementación del MPF no se han detectado situaciones fraudulentas en la empresa-Si bien han existido denuncias, estas han sido investigadas si encontrarse evidencia de lo reportado.

En particular, a) Se revisó y actualizó el modelo de prevención de fraudes, se revisó la actualización del canal de denuncias y se capacitó al personal en CC, MPF, ROHS y canal de denuncias al personal.

**- 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.

Si bien el año 2020, el Consejo para la Transparencia no realizó la evaluación de transparencia activa, se realizó un trabajo conjunto con el SEP para mejorar la información disponible para estos efectos.

**Cuadro 18. Resumen de Plan 2020 de RSE y CVC**

N°	Indicador GRI	Stakeholder	Objetivo	Acción	Responsable(s)	Resultados
1	Desempeño económico de la empresa (G4-EC1)	SEP	Propiciar un mejoramiento de los resultados de la empresa. Implementar un plan de disminución de costos.	a) Implementar un plan de disminución de costos. b) Trasladar el Laboratorio a Los Ángeles con la finalidad de hacer más eficiente su operación. c) Implementar un nuevo modelo de operación en Araucanía que mejore los resultados de la participación de COTRISA en dicha región. d) Vender el terreno de la antigua planta de silos Los Ángeles.	Directorio, Administración	a) Los estados de resultados 2020 están en elaboración. b) Se procedió al traslado del Laboratorio a Los Ángeles, lo cual permitió una racionalización de sus costos de personal. c) Se implementó un contrato de cuentas en participación cuyo margen fue MM\$ 21.3. d) A fines de 2020 se logró vender el terreno de la antigua planta de silos Los Ángeles generando una recuperación de capital de trabajo.
2	Eficiencia en la administración de la empresa (G4-E2)	SEP	Definir los objetivos estratégicos de la empresa para el periodo 2018-2022	Elaborar plan estratégico institucional.	Directorio	Se actualizó el mandato estratégico considerando un nuevo sistema de financiamiento de la empresa, conforme al ajuste en su capital de trabajo
			Propiciar una correcta administración y control de la empresa.	Ejecutar el programa anual de buenas prácticas de gobierno corporativo (BPGC).	Directorio, Administración	Se ejecutó el plan anual de BPGC conforme a los lineamientos del SEP.
3	Cumplimiento principios de competencia (G4-S07)	SEP	Mantener una adecuada competencia con empresas privadas que otorgan servicios de características similares	a) Realizar benchmarking de tarifas. b) Formalizar todas las prestaciones de servicios. Revisar las cláusulas de los contratos de prestaciones de servicios. c) Desarrollar las prestaciones de servicios conforme a las disposiciones del Modelo de Prevención de Fraudes, Código de Conducta y Reglamento de Orden Higiene y Seguridad.	Administración.	a) Se realizó benchmarking de tarifas de Laboratorio y de prestaciones de servicios en plantas. b) Se propició la formalización con contratos de todas las prestaciones de servicios. c) Se revisaron las cláusulas de los contratos de prestaciones de servicios. d) No hubo denuncias ni reclamos en el marco de las prestaciones de servicios que realizó la empresa.
4	Propiciando el funcionamiento transparente y competitivo del mercado interno de trigo: Programa de Compras de Trigo (PCT) (G4-EC4) y actuación de Laboratorio como organismo de apoyo a la implementación de Ley N°20.856.	SEP, MINAGRI, Agricultores. Autoridades políticas.	Propiciar el funcionamiento competitivo del mercado interno de trigo. Apoyar la implementación de la Ley N°20.856.	a) Ejecutar el Programa de Compras de Trigo (PCT) 2019/20. b) Mantener la operación del Laboratorio como apoyo a la Ley .	Administración.	a) Se ejecutó el Programa de Compras de Trigo (PCT) 2019/20 de acuerdo a los lineamientos definidos en convenio suscrito entre MINAGRI y COTRISA. b) El Laboratorio mantuvo su actuación como laboratorio arbitrador, desarrolló ensayos de aptitud (exigidos por Ley) y capacitó a personal técnico de laboratorios de ensayo privados.
5	Disponer de instalaciones con tecnología adecuada para atender las necesidades de los clientes (G4-EC7).	Agricultores y agroindustrias clientes de la empresa.	Mantener la operación en correctas condiciones de las tres plantas que administra la empresa.	a) Revisar y actualizar los planes de mantenimientos de las plantas de acopio. b) Ejecutar plan de mantenimientos 2020.	Gerencia de Desarrollo y Jefes de Planta	a) Se revisó junto a Directorio los planes de mantenimiento de las plantas parral y Los Ángeles. b) Se ejecutaron los planes de mantenimiento convenidos. No hubo grandes fallas en la operación de las plantas.

Nº	Indicador GRI	Stakeholder	Objetivo	Acción	Responsable(s)	Resultados
7	Cumplimiento de la normativa ambiental (G4-EN29)	SEP, accionistas minoritarios.	Operar las plantas de acopio de granos en cumplimiento a la normativa ambiental del país.	Mantener los actuales sistemas de producción de servicios.	Gerencia de Desarrollo y Jefes de Planta	Se mantuvo la operación de las plantas de acuerdo a los sistemas de producción de servicios permitidos.
8	Prácticas laborales y trabajo digno: Política de Gestión de Personas (G4-LA1)  Diversidad del personal (G4-LA12), Relación de sueldos entre hombres y mujeres (G4-LA13) y Reclamos sobre prácticas laborales (G4-LA16)  Derechos humanos: Gestión de la Seguridad (G4-LA6)	SEP, accionistas minoritarios y colaboradores.	Consiguir que las relaciones laborales sean el sostén de creatividad, innovación, compromiso, confianza y trabajo en equipo, logrando así una mayor productividad y, sobre todo, un mayor desarrollo profesional y personal integral.	a) Mantener y actualizar la política de gestión de personas que posee la empresa. b) Actualizar el código de conducta y reglamento de orden, higiene y seguridad. c) Definir plan de metas e incentivos año 2020. d) Desarrollar una agenda de relaciones laborales. e) Realizar capacitaciones al personal en simulacro de crisis, modelo prevención de fraudes, código de conducta y reglamento de orden, higiene y seguridad. f) Elaborar un protocolo covid que mimice la posibilidad de contagio viral en las plantas y proteja la salud de los trabajadores. g) Actualizar la política de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) y definir planes de trabajo anuales en cada planta que promuevan el bienestar del personal de plantas.	Directorio y Administración.	a) Se mantuvo la ejecución de la política de gestión de personas de acuerdo a criterios definidos por el SEP. b) Se actualizaron el código de conducta y reglamento de orden, higiene y seguridad. c) Se definió plan de metas e incentivos año 2020. d) Se elaboró una agenda de relaciones laborales. e) Se realizaron capacitaciones al personal en simulacro de crisis, modelo prevención de fraudes, código de conducta y reglamento de orden, higiene y seguridad. f) Se elaboró un protocolo covid que fue conversado con todo el personal. g) Se actualizó la política de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) y se definieron planes de trabajo anuales en cada planta.
9	Relaciones entre los trabajadores y la dirección (G4-EC1)	SEP, accionistas minoritarios y colaboradores.	Mantener un permanente y franco diálogo entre la Administración y el personal.	Realizar reuniones presenciales individuales y/o grupales con los colaboradores de la empresa.	Gerencia General	Debido a la pandemia de Covid, estas conversaciones se realizaron principalmente en forma remota.
10	Sueldos y prestaciones de los empleados (G4-EC1)	SEP, accionistas minoritarios y colaboradores.	Mantener la política de beneficios a los empleados, pese a las dificultades económicas del país producto de la	Mantener a todos los trabajadores en el régimen normal de pagos.	Directorio y Administración.	Mantener a todos los trabajadores en el régimen normal de pagos.
11	Respeto a Comunidades locales: Acciones de mitigación de potenciales conflictos sociales (G4-SO2)	SEP, accionistas minoritarios.	Mantener buenas relaciones con la comunidad que habita en el entorno de las plantas de silos	Mantener sin operación la antigua Planta de Silos Los Ángeles con la finalidad de no ocasionar problemas con la vecindad de la planta.	Directorio y Administración.	Se mantuvo sin operación la antigua Planta de Silos Los Ángeles.
12	Lucha contra la corrupción: Modelo de Prevención de Fraudes (G4-SO4)	SEP, accionistas minoritarios.	Mantener una permanente vigilancia y sanción de los actos y conductas fraudulentos y la ejecución de una cultura empresarial de ética y honestidad.	a) Revisar y actualizar el modelo de prevención de fraudes. b) Mantener activo el canal de denuncias. c) Capacitar al personal en las materias indicadas.	Directores, Administración.	a) Se revisó y actualizó el modelo de prevención de fraudes. b) Se revisó la actualización del canal de denuncias. c) Se capacitó al personal en CC, MPF, ROHS y canal de denuncias.
13	Cumplimiento del marco regulatorio: Política de Transparencia (G4-S8)	SEP, accionistas minoritarios.	Cumplir con las disposiciones de transparencia de la función pública y acceso a la Información de la administración del Estado aplicables a las empresas del	Mantener actualizada la sección de Transparencia conforme a las disposiciones del CPLT y del SEP.	Directores, Administración.	Se mantuvo actualizada la sección de Transparencia conforme a las disposiciones del CPLT y del SEP.



**MEMORIA DE RESPONSABILIDAD  
SOCIAL EMPRESARIAL  
2020**



**COTRISA - Comercializadora de Trigo S.A.  
Moneda 1040, Piso 6, Oficina 602, Santiago - Chile  
Teléfono: +56 2 26967979 - [contacto@cotrisa.cl](mailto:contacto@cotrisa.cl)**