

## REPORTE DE SOSTENIBILIDAD AÑO 2022

### 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.

La Política de Sustentabilidad ha sido ejecutada teniendo como ejes orientadores, el plan estratégico institucional 2022-2026, el plan de relacionamiento con sus stakeholders y el plan anual de responsabilidad social empresarial y de creación de valor compartido formulado para dar cumplimiento a la orientaciones de sostenibilidad 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 2022, 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 han generado 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 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 Maule 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 sostenibilidad se consideraron las directrices de la planificación estratégica 2022-2026, 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.

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 mejora para el próximo ciclo a reportar.

### III. ASPECTOS MATERIALES A REPORTAR

A partir de un levantamiento de las necesidades de sus grupos de interés, COTRISA identificó impactos 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 reportan indicadores específicos evaluados durante el periodo señalado. 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 EN LA ORGANIZACIÓN ACONTECIDOS DURANTE EL AÑO 2022

- **Definición de plan estratégico 2022-2026**

Mediante un trabajo participativo realizado junto a los trabajadores de la empresa, y sumada a la información entregada por informantes claves desde el sector público como privado, se definió un Plan Estratégico 2022-2026.

Dicho plan definió 5 objetivos estratégicos para el período:

1. *Recuperar la empresa en cuanto a su rol como herramienta de política pública sectorial*
2. *Contribuir con la disminución de las asimetrías en la formación de precios competitivos de cereales (granos), en particular del trigo a nivel nacional. Para ello, se considera la participación de COTRISA como empresa ejecutora de política pública ministerial por lo que es necesaria una coordinación estrecha con las orientación ministerial sectorial.*
3. *Difundir información del mercado de cereales actualizada y oportuna dirigida a los distintos actores estratégicos de COTRISA y a la sociedad en general. Lo anterior, considerando que el acceso de información permite una mejor toma de decisiones y disminuir las asimetrías de información permitiendo una mejor negociación para la formación de precios competitivos.*
4. *Potenciar la labor de análisis de calidad de granos de cereales, a través de la función de arbitrador y capacitador de laboratorios.*
5. *Fomentar el desarrollo institucional a través del desarrollo de planes y programas que permitan la sostenibilidad económica, ambiental y social con un compromiso para sus trabajadores y sociedad en general.*

El primero de ellos, es de carácter primordial y es planteado a 2 años ya que implica la recuperación de la empresa. Los 4 siguientes son permanentes durante el cuatrienio, abordando aspectos institucionales y estratégicos relacionados con la recuperación y consolidación del rol de empresa pública bajo una lógica de sostenibilidad tanto social, económica como ambiental. Esto es, se plantea 2 años para la recuperación y los dos años siguientes, para su escalamiento.

- **Cambios en la administración de la empresa**

Durante el año 2022 se produjeron cambios relevantes en la Administración de la empresa, asumiendo tres nuevos directores a partir de mayo de 2022, los cuales corresponden a: Iván Nazif Astorga, Presidente, Maruja Cortés Belmar, Vicepresidenta y Rayen Millaleo Millaleo, Directora.

A partir de octubre 2022 asumieron funciones los Sres. Gonzalo Becerra Martínez (Gerente General) y Raúl Agüero Chávez (Gerente de Operaciones).

- **Recuperar la empresa en cuanto a su rol como herramienta de política pública sectorial: plan de relacionamiento con stakeholders**

A partir del mandato estratégico 2022-2024 aprobado por el Sistema de Empresas (SEP), la empresa inició durante el año 2022 la ejecución de un plan de relacionamiento con stakeholders que tenga por objetivo dar a conocer y explicitar en acciones el compromiso de la empresa de aportar al funcionamiento transparente y competitivo de los mercados internos de granos. En este contexto, se ha rearticulado el contacto con las reparticiones públicas dependientes del Ministerio de Agricultura que tengan incidencia en la misión institucional y con gremios industriales y productivos de la cadena interna de granos.

- **Desafío de alcanzar la sostenibilidad económica en el corto y mediano plazo**

La empresa se ha impuesto, junto al desafío de recuperar el rol social de la empresa, el reto de avanzar hacia la sostenibilidad económica de la empresa mediante la implementación de iniciativas que permitan optimizar el EBITDA de la organización y a la vez atender nuevas necesidades de los actores que requieren servicios de la empresa. Lo anterior, requerirá la ejecución de un plan de inversiones que permita a la empresa adaptar sus servicios a las necesidades de los clientes y a los cambios que está experimentando el agro nacional.

- **Ajustes en la estructura de la empresa**

Con la finalidad de recobrar la función social de la empresa, la Administración resolvió la conformación de una nueva estructura organizacional, donde se releva y diferencia una unidad de desarrollo, cuyo propósito central sea diseñar y ejecutar iniciativas que promuevan el rol social de la empresa de una unidad de operaciones que se encargue principalmente de las prestaciones de servicios que debe brindar la empresa para su sostenibilidad económica.

Por otra parte, la empresa comenzará a reforzar aspectos de clima organizacional, gestión de riesgos, procesos administrativos y gestión del gobierno corporativo.

### III.3 DIVERSIDAD

- **Diversidad en el Directorio**

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

Género	Nº personas
Hombres	1
Mujeres	2
Total	3

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

Nacionalidad	N° 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
N° personas	0		1	1		1

**Cuadro 5. N° de personas, por antigüedad, miembros del Directorio**

Antigüedad	< 3 años	3-6 años	6-9 años	9-12 años	>12
N° 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	N° personas
Hombres	3
Mujeres	0
Total	3

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

Nacionalidad	N° personas
Chilena	3
Otra	0
Total	3

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

Tramo etario	<30	31-40	41-50	51-60	61-70	>70
N° personas			1	1	1	

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

Antigüedad	< 3 años	3-6 años	6-9 años	9-12 años	>12
N° personas	2			1	

- **Diversidad en la organización**

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

Género	N° personas
Hombres	18
Mujeres	3
Total	21

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

Nacionalidad	N° personas
Chilena	20
Otra	1
Total	21

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

Tramo etario	<30	31-40	41-50	51-60	61-70	>70
N° personas	1	2	11	4	3	0

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

Antigüedad	< 3 años	3-6 años	6-9 años	9-12 años	>12
N° personas	8		2	3	8

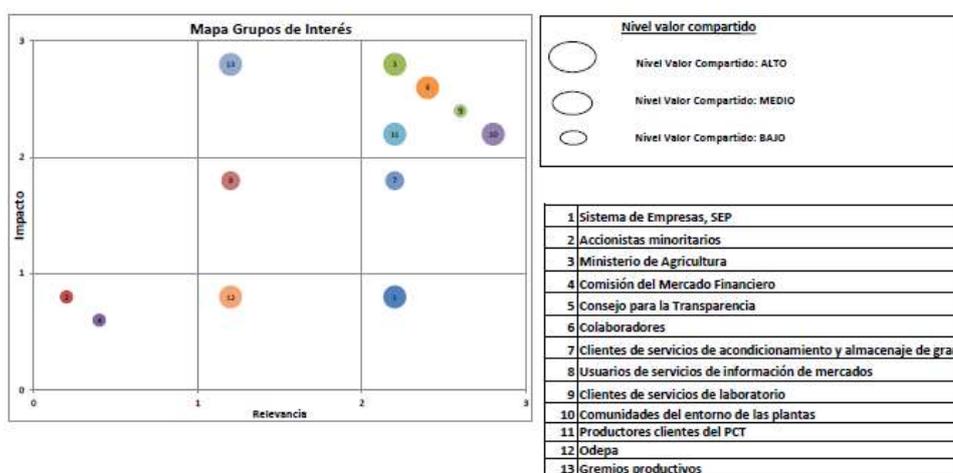
- Brecha salarial por género

**Cuadro 14. Proporción sueldo base mujeres respecto a hombres. Año 2022**

Cargo	Proporción sueldo base mujeres respecto a hombres
Gerentes	
Profesionales	
Jefes de Planta	
Analistas	100%
Administrativos	100%
Operadores	

### III.4 GRUPOS DE INTERÉS

Los grupos de interés identificados son:



De este modo, el foco del accionar se han centrado 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 2022**

N°	Stakeholder	Acciones	Objetivos	Resultados
1	SEP	Elaborar plan estratégico institucional 2022-2026. Elaborar un mandato estratégico 2022-2024.	Definir los objetivos estratégicos de la empresa para el período 2022-2026 y los cursos de acción a adoptar.	Durante el año 2022 se elaboró un plan y mandato estratégico 2022-2026.
2	SEP	Ajustar las metas SEP 2022 a realidad de la empresa. Definir un plan de metas 2023 acorde a los objetivos estratégicos 2022-2026.	Alinear el funcionamiento de la empresa a los objetivos estratégicos que defina el Consejo SEP y Directorio entrante.	Durante el año 2022 se definieron metas institucionales y grupales teniendo en consideración la nueva visión de la organización.
3	SEP	Implementar el plan anual de buenas prácticas de gobierno corporativo.	Realizar una eficiente administración de la empresa.	Durante el año 2022 se realizaron las actividades de buenas prácticas de gobierno corporativo indicadas en el código SEP versión 2021.
4	SEP	Enviar información de gestión de la empresa.	Mantener retroalimentado al SEP respecto a informes solicitados.	Durante el año 2022 se procedió al envío de los balances mensuales al SEP y todos los antecedentes requeridos para la definición de presupuestos y planes de inversión.
5	MINAGRI	Contribuir/apoyar las políticas públicas que defina MINAGRI para funcionamiento transparente y competitivo del mercado interno de granos y para otras políticas coyunturales (seguridad y soberanía alimentaria).	Alinear el accionar de COTRISA a los lineamientos que requiera implementar MINAGRI en el mercado interno de granos.	Durante el año 2022 se procedió a definir un plan de trabajo con stakeholders del Ministerio de Agricultura para propiciar una mayor contribución a las políticas públicas sectoriales.
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 MINAGRI.	Durante el año 2022, la empresa participó en mesas nacionales de trigo, maíz y avena.
7	MINAGRI	Apoyar la adecuada implementación de la Ley N° 20.656 que regula transacciones comerciales de productos agropecuarios.	Mantener el apoyo a la Ley N° 20.656 brindando los servicios de arbitraje de calidad, capacitaciones y realización de ensayos de aptitud en los mercados de trigo y maíz. Ampliar los servicios indicados al mercado de la avena.	Durante el año 2022, el Laboratorio COTRISA mantuvo su aporte a la adecuada implementación de la Ley N° 20.656 mediante la prestación de servicios de arbitraje en análisis de calidad de trigo y maíz, realización de capacitación a analistas de laboratorios de ensayo de trigo, maíz y avena y realización de ensayos de aptitud en trigo y maíz.
8	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.	En la Junta Ordinaria de Accionistas N° 36 participaron el Sr. Pablo Avendaño en representación de Sociedad Industrial Kunstmann S.A y la Sra. María Cristina Marín en representación de Molinera Autonell.
9	Clientes (agroindustrias, soc. de agricultores y agricultores)	Brindar servicios de acondicionamiento y almacenaje de granos y de análisis de calidad.	Brindar servicios a clientes que requieran servicios de la empresa.	Durante el año 2022, las Plantas de Parral, Los Ángeles y Lautaro brindaron servicios de acondicionamiento y almacenaje de granos, a lo cual se suma el Laboratorio COTRISA que otorgó servicios relacionados con análisis de calidad de granos. Se generaron ingresos operacionales por MM\$ 644.
10	Comisión del mercado Financiero.	Enviar los EE.FF en las condiciones exigidas por CMF.	Cumplir las disposiciones legales de las sociedades anónimas definidas por la SVS.	Durante el año 2022, fueron enviados los EE.FF de junio 2022 y septiembre dentro de los plazos y en las condiciones exigidas por la CMF.
11	Consejo para la Transparencia (CPLT)	Mantener actualizada la información contenida en la sección Transparencia.	Dar cumplimiento a las disposiciones de transparencia exigidas a las empresas del Estado.	Durante el año 2022, se desarrolló un trabajo permanente de actualización de la sección Transparencia en la página web institucional.
12	Contraloría General de la República (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.	Durante el año 2022, los directores salientes realizaron sus declaraciones patrimonio e intereses correspondientes a la actualización a marzo 2022 y de salida del cargo. Los directores entrantes realizaron sus declaraciones patrimonio e intereses correspondientes a la asunción del cargo. Finalmente, los ejecutivos realizaron sus declaraciones patrimonio e intereses correspondientes a la actualización a marzo 2022.

N°	Stakeholder	Acciones	Objetivos	Resultados
13	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.	Durante el año 2022 se ejecutó el Programa de Compras de Trigo 2021-2022 cuyos clientes objetivo eran pequeños productores usuarios de los servicios técnicos y financieros de INDAP y Bancoestado Microempresas.
14	Gremios de representación de productores de granos	Ejecutar reuniones semestrales que permitan difundir el accionar de la empresa y a la vez conocer las opiniones de las experiencias que desarrolla la empresa para apoyar los productores de granos.	Promover el funcionamiento competitivo del mercado interno de trigo.	Durante el segundo semestre de 2022 se realizó reunión con SOFO para explicar plan de compras de trigo con industria molinera del sur.
15	Colaboradores (trabajadores)	Difundir y explicar a los colaboradores los alcances del plan estratégico de la empresa.	Involucrar a toda la organización con el cumplimiento del plan estratégico.	Difundir y explicar a los colaboradores los alcances del plan estratégico de la empresa.
16	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.	Durante el año 2022 se elaboró un plan estratégico 2022-2026 que contó con la participación activa de todos los miembros de la empresa. Las conclusiones fueron difundidas a toda la organización.
17	Colaboradores (trabajadores)	Ejecutar una política de gestión de personas, conforme a los estándares establecidos en las guías de BPGC del SEP.	Generar un adecuado clima laboral en la empresa.	Durante el año 2022 se ejecutaron algunas iniciativas tendientes a reconstruir el clima laboral de la organización, tales como recontractación de personal transitorio a planta, aumento de sueldo a trabajadores con postergación, entre otras.
18	Colaboradores (trabajadores)	Ejecutar un plan de capacitación.	Promover el mejoramiento de la gestión institucional.	Durante el año 2022 y conforme a brechas detectadas, se realizaron capacitaciones para el personal de Laboratorio COTRISA en buenas prácticas de Laboratorio y Manejo de no conformidades.
19	Colaboradores (trabajadores)	Realizar la evaluación anual de desempeño.	Promover el mejoramiento de la gestión institucional.	Pendiente de realización año 2022.
20	Colaboradores (trabajadores)	Actualizar las políticas de prevención de riesgos laborales de acuerdo a los lineamientos definidos por el Directorio.	Promover el mejoramiento de la gestión institucional. Promover la seguridad laboral y el cuidado de la salud de los trabajadores de la empresa.	Se actualizó el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, ejecutándose planes de trabajo en las plantas de Parral y Los Ángeles.
21	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 diciembre de 2022 se realizó capacitación al personal en relación al Modelo de Prevención de Delitos, Código de Conducta y Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad.
22	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.	Durante el año 2022 se mantuvieron activos los canales de recepción de consultas, reclamos, denuncias.
23	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.	El funcionamiento de las plantas de acopio de la empresa se realizó dentro del marco ambiental permitido en el país.

#### IV. GENERALIDADES DE LA EMPRESA

##### IV.1 MEJORAMIENTO CONTINUO

El eje orientador de las actividades que desarrolla la empresa es el plan estratégico que define el Directorio y aprueba el SEP. De dicho plan emanan objetivos estratégicos a partir de los cuales se definen metas anuales comunes para toda la organización y para cada una de las unidades o centro de negocios que posee 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.

**Cuadro 16. Matriz de riesgos estratégicos**

N°	DESCRIPCIÓN RIESGO ESPECÍFICO	DESCRIPCIÓN DEL CONTROL	NIVEL EXPOSICIÓN AL RIESGO
1	No cumplir un rol adecuado en las políticas públicas sectoriales o insatisfacción en los stakeholders respecto al rol de la empresa en el mercado interno de granos.	La empresa ha definido un plan y mandato estratégico que incorporan percepciones y expectativas relacionadas con el rol que la empresa puede desempeñar en el mercado interno de granos. El Directorio consensúa el plan estratégico con autoridades rectoras (MINAGRI, SEP). El Directorio junto con la Administración dan a conocer el plan estratégico a los diversos stakeholders. La Administración desarrolla un plan de relacionamiento con stakeholders tendiente a concretar líneas de trabajo conjunto.	Menor
2	Inadecuado apoyo a la implementación de la Ley N° 20.656 que regula las transacciones comerciales de productos agropecuarios.	La Gerencia de Operaciones define un plan de trabajo anual (proyecto de presupuesto) que contempla actividades de apoyo a la Ley N° 20.656 (capacitaciones, ensayos de aptitud, arbitrajes). La Gerencia General junto a Gerencia de Operaciones definen el Programa Anual de Gestión de Laboratorio y sus respectivos objetivos de gestión. La Responsable Técnica de Laboratorio ejecuta las actividades de capacitaciones y ensayos de aptitud. La Responsable Técnica junto a Encargado de Calidad se preocupan de mantener actualizado el sistema de gestión de calidad del Laboratorio. La Responsable Técnica junto a Encargado de Calidad realizan informe de gestión anual del Laboratorio.	Menor
3	Proporcionar información de mercados en forma inadecuada a los agentes del mercado interno de granos (desactualizada, errónea, insuficiente).	El Directorio ha determinado fortalecer la función social de provisión de información que realiza la empresa, recayendo la responsabilidad de dirigir el tema en la Gerencia de Desarrollo. La Gerencia de Desarrollo definirá un nuevo plan de generación y difusión de información de mercados. La Gerencia General monitoreará el cumplimiento del plan de trabajo antes señalado.	Menor
4	Inexistencia o funcionamiento inadecuado de iniciativas que promuevan la formación de precios internos competitivos de granos.	El Directorio ha encomendado a la Administración la identificación de potenciales líneas de trabajo con instituciones dependientes de MINAGRI que se traduzcan en programas de apoyo al funcionamiento transparente y competitivo del mercado o de apoyo a la comercialización de pequeños productores de granos. El Directorio ha resuelto ejecutar el Programa de Compras de Trigo. La Gerencia de Desarrollo propondrá un modelo de PCT a ejecutar durante la cosecha de trigo. La Gerencia General monitoreará e informará permanentemente a Directorio respecto a la ejecución del PCT. La Gerencia de Desarrollo monitoreará las relaciones costo de importación/px internos que se presenten en el mercado e informará a MINAGRI si existen distorsiones.	Menor
5	Existencia de un sistema de financiamiento de la empresa no sustentable en el corto y mediano plazo.	El Directorio ha definido (y propuesto al SEP y MINAGRI) un sistema de financiamiento sustentable para la empresa, donde en una primera etapa MINAGRI financiará el rol social de la empresa (provisión de información de mercados y apoyo a Ley N° 20.656, la Administración propiciará la operación rentable de sus unidades de negocios y el SEP mantendrá el capital de trabajo (fondo financiero) de la empresa. En una segunda fase, el SEP junto a DIPRES, MINAGRI, COTRISA evaluarán la recomposición del capital de trabajo retirado por el Estado de Chile durante la pandemia Covid. COTRISA junto a MINAGRI definirán anualmente Convenios de Transferencia para financiar el rol social de la empresa.	Media
6	Nivel insuficiente de prestaciones de servicios para mantener la sostenibilidad económica de la empresa.	El Gerente de Operaciones, Jefes de Planta y Responsable Técnico de Laboratorio prospectan negocios factibles de realizar en las plantas y Laboratorio. El Gerente de Operaciones junto Encargado de Control de Gestión elaboran proyecto de presupuesto que busca optimizar el uso de las plantas con negocios, y con ello, alcanzar la sostenibilidad operacional de la empresa. La Administración entrega a Directorio un proyecto de presupuesto que optimiza el uso de las plantas y laboratorio procurando la sostenibilidad operacional de la empresa. El SEP define metas operacionales al Directorio.	Menor

N°	DESCRIPCIÓN RIESGO ESPECÍFICO	DESCRIPCIÓN DEL CONTROL	NIVEL EXPOSICIÓN AL RIESGO
7	Existencia de baja rentabilidad o de inadecuadas colocaciones del fondo financiero mantenido en administración delegada con instituciones del mercado financiero.	El Directorio define y aprueba una política de inversiones de acuerdo con lineamientos definidos por el Ministerio de Hacienda. El Gerente General informa a Directorio en foma trimestral el desempeño de las inversiones. El Directorio instuye acciones correctivas en la medida que se puedan implementar. La Unidad 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 UAYF sostiene reuniones periódicas con la administradoras de fondos para hacer un seguimiento de los instrumentos de inversión adquiridos.	Menor
8	Ausencia de controles generales sobre la gestión de la empresa.	El Gerente General como principal responsable del sistema de control interno monitorea las estructuras, actividades y procesos que conforman el sistema de control interno. La empresa implementa planes de auditorías internas y externas para controlar la gestión de la empresa. Estos planes son revisados y controlados por el Directorio.	Menor
9	Ocurriencia de delitos/fraudes contemplados en el Modelo de Fraudes de la empresa.	La empresa dispone de un Modelo de Prevencion de Fraudes (MPF), el cual es gestionado por Gerente General. Anualmente, se propone al Directorio un plan de trabajo tendiente a operativizar el MPF. El Plan anual de AI contempla una revisión de los controles de gestión de fraude.	Menor
10	Daño reputacional en la imagen de la empresa por la ocurrencia de malas prácticas empresariales.	El Gerente General se encarga de supervisar el cumplimiento de la política de operaciones con partes relacionadas que previene situaciones de conflicto de interés. El Gerente General desempeña el rol de encargado de prevención de delitos y está alerta a potenciales denuncias de malas prácticas empresariales. La empresa implementa un plan anual de AI que contempla una revisión al control interno. La empresa contrata anualmente los servicios de AE. Uno de las actividades de la AE es revisar el sistema de control interno.	Menor
11	Ocurriencia de accidentes laborales graves.	La Gerencia General y Gerencia de Operaciones suscriben junto a los Jefes de Planta un programa anual de Seguridad y Salud en el Trabajo. La Gerencia de Operaciones junto a Encargado de Control de Gestión supervisan 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 mantención de equipos, entrega de equipamiento de seguridad, entrega de información y capacitación en materias de prevención de accidentes laborales.	Menor
12	Obsolescencia o deterioro de la infraestructura de acondicionamiento y almacenaje de granos que afecte a las prestaciones de servicios que realiza la empresa.	La Administración ha propuesto al Directorio un plan de inversiones 2022-2026, el cual debe ser ratificado por el SEP. La Administración solicita a DIPRES y SEP autorizaciones de recursos para proceder a ejecutar los planes anuales de mantenciones e inversiones. La Gerencia de Operaciones, conjuntamente con las Jefaturas de Planta, definen y ejecutan un plan anual de mantenciones de la infraestructura con la finalidad de mantenerla en adecuadas condiciones. La Gerencia General y de Operaciones realizan seguimiento a la ejecución del plan de inversiones aprobado.	Menor
13	Siniestros en las plantas de almacenaje de la empresa que impliquen un menoscabo al patrimonio de la empresa o bien el pago de compensaciones a clientes.	La Administración contrata seguros tanto para las instalaciones como para proteger las existencias de granos que se encuentran almacenados en las plantas. La Gerencia de Operaciones debe mantener actualizadas las DMV (declaraciones mensuales de valores) de granos y los endosos emitidos por las compañías aseguradoras. Se deben mantener actualizadas las condiciones establecidas por las aseguradoras oara que rijan los seguros. La Jefatura de Administración y Finanzas debe pagar oportunamente los seguros.	Menor
14	Menoscabo institucional por fallas en los sistemas de seguridad de la información.	El Directorio y la Administración deben mantener actualizada la política de seguridad de la información y deben definir y aprobar un plan anual de seguridad de la información. El Encargado de Informática debe ejecutar un plan de trabajo de seguridad de la información cuya supervisión recae en el Gerente de Desarrollo.	Menor

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	Ocurriencia 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. Ejecución de programas de mantenimiento de equipos. Implementación de medidas de mitigación ambiental. 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	Ocurriencia 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 respecto a la labor que desempeña la empresa como instrumento regulador de mercados.	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 de 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 Orden y Seguridad. Realización de capacitaciones al respecto. Existencia de canal de denuncias.
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)**

El Resultado final 2022 alcanzó los MM\$ 557,7. A este resultado, contribuyeron en forma significativa las prestaciones de servicios de acondicionamiento y almacenaje de granos, las que generaron ingresos por MM\$ 644, lo que sumado a aporte MINAGRI totalizó MM\$ 905 de ingresos operacionales.

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

Una de las principales tareas abordadas por la actual Administración fue la recuperación de un equilibrio administrativo operacional con la finalidad que la empresa sea eficiente en el cumplimiento de sus actividades y garantizando su funcionamiento según las normas exigibles a las empresas SEP, teniendo capacidad para desempeñar su rol público en materia de laboratorios, información y comercialización, respetando a las normas laborales según estándares internacionales de trabajo decente, estructurando un modelo organizacional acorde a los desafíos planteados en el Plan Estratégico y acorde a las necesidades cambiantes del medio y relevando su credibilidad ante sus stakeholders

Para cada uno de los puntos antes enunciados, se propuso dentro del Plan Estratégico una redefinición y flexibilización de su organización interna lo que se traduce en el rediseño de sus unidades de negocios de modo tal de presentar los máximos niveles de transparencia en sus actividades y sus correspondientes financiamientos.

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

Durante el 2022 se mantuvo el criterio de desempeñar 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 propició la formalización con contratos de todas las 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)**

Durante el año 2022, se ejecutó el Programa de Compras de Trigo (PCT), el cual 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.

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.

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

Durante el año 2022, las condiciones del mercado interno determinaron que COTRISA no publicase precios de compra de trigo, y en consecuencia, no efectuase compras.

En términos económicos, el aporte realizado por MINAGRI a COTRISA alcanzó los MM\$ 271, incluido 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 de acopio de granos 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 2022, mantuvo la operación de sus instalaciones en Parral y Los Ángeles y ejecutó un contrato de cuentas en participación para la operación de Planta Lautaro.

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

Durante el año 2022 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, a partir de diagnósticos técnicos se realizaron inversiones que apuntaban a mejorar la calidad de servicios. En el Laboratorio Central se realizaron encuestas de evaluación de los servicios con la finalidad de advertir oportunidades de mejora.

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

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

Durante el año 2022, las plantas de acopio de granos de la empresa operaron ciñéndose 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.

Durante el año 2022 se avanzó en la recomposición del clima laboral, realizándose algunas acciones tendientes a satisfacer las expectativas de mejor trato laboral expuestas por los trabajadores. Por otra parte, se definió un programa de metas 2022 cuyo cumplimiento posibilita a los trabajadores a acceder a la entrega de un incentivo económico

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

La organización de la empresa se ajusta a sistema jerarquizado, a una definición del marco normativo de cargos y funciones, de modo tal que existan mecanismos regulados y flexibles de intercambio de información que faciliten la comunicación interna.

Un hecho particular del año 2022, fue que por primera vez en la historia de la empresa, el proceso de planificación estratégica 2022-2026 se realizó con participación de los estamentos de trabajadores y sus conclusiones fueron presentadas y discutidas en forma ampliada.

- **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.

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

Durante el año 2022, se actualizaron algunos puntos del Código de Conducta y de la Política de Gestión de Personas, relevando el respeto a los 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.

En este contexto, se definieron planes de trabajo en materia de salud y seguridad en el trabajo en las plantas de Parral y Los Ángeles. Durante el 2022 no se registraron accidentes laborales graves en las dependencias 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>1</sup> contemplados en su política de RSE y valor compartido.

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

COTRISA posee un Modelo de Prevención de Fraudes (MPF) 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.

Durante el año 2022 se realizó una actualización del MPF para incluir nuevos delitos/fraudes conforme a cambios legales acontecidos en normativas que regulan la materia.

Por otra parte, durante el año en cuestión no fueron realizadas denuncias de fraudes en la empresa.

Finalmente cabe destacar que se revisó el 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).

---

<sup>1</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.

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.

Durante el año 2022, el Sistema de Empresas realizó una evaluación de cumplimiento de las disposiciones antes mencionadas, cuyo resultado arrojó un 100% de cumplimiento.

## V. Cumplimiento de Plan 2022 de Responsabilidad Social Empresarial y Creación de Valor Compartido

A continuación se detalla un resumen del cumplimiento de las acciones contempladas para alcanzar los distintos objetivos de sostenibilidad que se propuso abordar la empresa durante el año 2022.

**Cuadro 18. Plan de RSE y CVC 2022**

N°	Indicador GRI	Stakeholder	Objetivo	Acción comprometida	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) EBITDA >= -MM\$267. b) Evaluación económica de las prestaciones de servicios de almacenaje en silos bolsa realizadas entre los años 2019-2022. c) Perfil de proyecto de prestaciones de servicios de chancado de maíz a desarrollar en Planta Los Ángeles. d) Quintales físicos descargados en PSP diciembre 2022 ≥ 15% quintales físicos descargados en diciembre 2021.	a) EBITDA 2022=MMS -166,1 b) Evaluación realizada c) Perfil de proyecto realizado. d) qq descarga PSP 2022=28.748 qq qq descarga PSP 2021=2.943.
2	Eficiencia en la administración de la empresa (G4-E2)	SEP	Definir los objetivos estratégicos de la empresa para el periodo 2022-2026.	Elaborar plan estratégico institucional 2022-2026	Se elaboró plan estratégico 2022-2026.
			Propiciar una correcta administración y control de la empresa.	Ejecutar el programa anual de buenas prácticas de gobierno corporativo (BPGC).	En evaluación.
3	Cumplimiento principios de competencia (G4-SO7)	SEP	Mantener una adecuada competencia con empresas privadas que otorgan servicios de características similares	a) Formalizar todas las prestaciones de servicios. b) 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.	a) Todas las prestaciones de servicios fueron formalizadas mediante contratos. b) Los contratos se ejecutaron con apego a las disposiciones del Modelo de Prevención de Fraudes, Código de Conducta y Reglamento de Orden Higiene y Seguridad.
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° 20.656.	SEP. MINAGRI. Agricultores. Autoridades políticas.	Propiciar el funcionamiento competitivo del mercado interno de trigo. Apoyar la implementación de la Ley N° 20.656.	a) Ejecutar el Programa de Compras de Trigo (PCT) 2021/2022. b) Mantener la operación del Laboratorio como apoyo a la Ley.	a) Se ejecutó el Programa de Compras de Trigo (PCT) 2021/2022 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 mantenciones de las plantas de acopio. b) Ejecutar plan de mantenciones 2022.	a) Se revisó junto a Directorio los planes de mantención de las Plantas Parral y Los Ángeles. b) Se ejecutaron los planes de mantención convenidos.
6	Calidad de prestaciones de servicios (G4-PR5).	Agricultores y agroindustrias clientes de la empresa.	Brindar servicios de calidad y adecuados a las necesidades de los clientes.	a) Realizar levantamiento de potenciales vendedores de trigo a la empresa.	a) Se actualizó base de datos de potenciales vendedores de trigo de acuerdo a la experiencia de años anteriores.

N°	Indicador GRI	Stakeholder	Objetivo	Acción comprometida	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.	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.	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, 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 2022. d) Realizar capacitaciones al personal en simulacro de crisis, modelo prevención de fraudes, código de conducta y reglamento de orden, higiene y seguridad.	a) Se mantuvo la ejecución de la política de gestión de personas de acuerdo a criterios definidos por el SEP. b) Se mantuvieron el código de conducta y reglamento de orden, higiene y seguridad. c) Se definió plan de metas e incentivos año 2022. d) Se realizaron capacitaciones al personal en simulacro de crisis, modelo prevención de fraudes, código de conducta y reglamento de orden, higiene y seguridad.
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.	Se sostuvieron conversaciones con los trabajadores de la empresa.
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 pandemia de Covid.	Mantener a todos los trabajadores en el régimen normal de pagos.	Se mantuvo a los trabajadores en el régimen normal de pagos.
11	Respeto a Comunidades locales: Acciones de mitigación de potenciales conflictos	SEP, accionistas minoritarios.	Mantener buenas relaciones con la comunidad que habita en el entorno de las plantas de silos.	Evitar la existencia de conflicto con comunidades aledañas a Plantas.	No hubo conflictos con comunidades aledañas a Plantas.
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.	a) Se mantuvo 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 (G4-58)	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 Estado.	Mantener actualizada la sección de Transparencia conforme a las disposiciones del CPLT y del SEP.	Se mantuvo actualizada la sección de Transparencia conforme a las disposiciones del CPLT y del SEP.