



MI TURNO

Me la juego x Codelco

ANDINA

CASA MATRIZ

CHUQUICAMATA

EL TENIENTE

GABRIELA MISTRAL

MINISTRO HALES

RADOMIRO TOMIC

SALVADOR

VENTANAS

VP

13ª Edición, julio 2017

CODELCO CAMPEÓN MUNDIAL DE LA TRANSPARENCIA



Cámara de Diputados



Columna:

Óscar Landerretche
y el nuevo
reconocimiento a la
gestión de Codelco

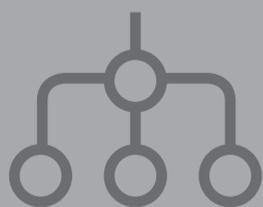
Pág. 3

¿Qué debemos saber?

Cómo operar
ante contratos
por licitaciones
privadas,
asignaciones
directas y negocios
con personas
relacionadas

Pág. 2

Conoce los
avances del
Sistema de
Sucesión



Pág. 4

La suma de
acciones que
refuerzan la
seguridad



Pág. 4

Cómo operar ante contratos por licitaciones privadas, asignaciones directas y negocios con personas relacionadas

Durante los últimos años, en Codelco hemos mejorado sistemáticamente nuestros estándares desde la creación del gobierno corporativo en 2009, incorporando las mejores prácticas a nivel mundial en temas como transparencia, probidad, buen gobierno, conflictos de interés y regulación del lobby. Entre otros temas, hemos más que duplicado las licitaciones públicas

entre 2012 y 2017, y hemos disminuido significativamente las asignaciones directas de un 8,3% a un 1,8% en el mismo período. Esta información se publica anualmente en nuestra Memoria. También son públicos los negocios que realizamos con "entidades con personas relacionadas", a través de los estados financieros que trimestralmente se entregan a la Superintendencia de Valores y Seguros.

Nuestro trabajo es perseverar por este buen camino, para mantener los altos estándares en materia de probidad, buen gobierno, eficiencia y eficacia. Para eso es bueno que todos sepamos las respuestas a **preguntas frecuentes**:



¿Se pueden celebrar contratos con personas relacionadas?

Sí. De acuerdo a la Ley de Sociedades Anónimas y a nuestra normativa, los negocios con empresas con personas relacionadas se pueden realizar, respetando los procedimientos que prohíben que quienes tengan algún conflicto de interés participen directamente en la negociación. Además, se debe justificar que la oferta es la mejor para Codelco en términos de precio y se ajusta a las condiciones de mercado. También se debe garantizar que se cumplieron todos los procedimientos internos.

¿Cuáles son los procedimientos que se deben cumplir para celebrar contratos con personas relacionadas?

A. Declaración: Los miembros del directorio, la alta administración y el personal que toma decisiones en los procesos de contratación están obligados a declarar sus relaciones de propiedad, gestión y/o familiares, a través del Sistema de Empresas Relacionadas (SER) de la intranet Codelco. Los terceros, empresas o personas, deben suscribir una declaración jurada que indique si sus dueños o ejecutivos principales tienen relación o no, con personal de Codelco.

B. Inhabilitación: Siempre deberás excluirte de cualquier proceso en que se revise, evalúe o se decida adjudicar un negocio a una persona relacionada suya.

C. Autorización: Estos contratos deben contar con autorizaciones especiales, elevando el nivel de quién o quiénes pueden aprobar dicha contratación, incluso hasta llegar al directorio, dependiendo del monto del contrato y del nivel de relación existente.

¿Dónde y a quién consulto mis dudas sobre contratos con personas relacionadas y la modalidad para salir al mercado?



En el primer caso, revisa la Norma Corporativa sobre Negocios con Personas Relacionadas NCC 18, de 2015, o consulte a la Gerencia de Contraloría de Codelco.

Para salir a mercado, revisa las normas internas de Codelco en la Biblioteca de Abastecimiento de intranet, en especial, la NCC 14 Normas para la

Compra o Contratación de Bienes o Servicios, el Manual de Contratación GAB-M-002, el Procedimiento sobre Modalidad de Salida al Mercado GAB-P-205, el Procedimiento sobre Contratación por Asignación Directa GAB-P-213 y el Procedimiento sobre Asignación a Proveedor Único GAB-P-214, o consulte a la Gerencia de Abastecimiento de Codelco.

¿Cómo debo justificar las asignaciones directas, las licitaciones privadas y los negocios con personas relacionadas?

• **No hagas simples afirmaciones.** Justifica por escrito y detalla las razones de mercado, de tipo de servicio, especialidad, urgencia de un proyecto u otras similares.

• **Compara.** Haz el ejercicio de analizar ventajas y desventajas entre las distintas opciones. Realiza un estudio comparativo de precios, servicios equivalentes y características entre todos los proveedores, demostrando que el precio ofertado por el seleccionado está dentro de los rangos del mercado.



NO es una buena justificación cuando dice

- El servicio es muy necesario para la operación.
- El precio es razonable, está dentro de mercado.
- Se requiere una alta especialización técnica.



SÍ es una buena justificación cuando dice

- De efectuar la modificación en el equipo, se podrá alcanzar un X% de mayor producción.
- Se adjuntan como respaldo X cotizaciones de servicios similares y prestadores equivalentes, y el proveedor propuesto representa un X% de ahorro respecto del precio de mercado.
- Por la alta especialización técnica requerida para este servicio, se ha constatado que sólo X empresas lo prestan en el mercado nacional.
- El servicio requiere una certificación especial, con la que sólo cuentan X empresas en el mercado.
- La empresa seleccionada tiene las siguientes especializaciones: XXX.
- Se adjunta documentación.

Codelco reconocida a nivel mundial por su transparencia



Por Óscar Landerretche

Hace tres semanas, Codelco se ubicó en el primer lugar del ranking mundial que elabora el *Natural Resource Governance Institute* y que mide la calidad de los gobiernos corporativos de las compañías estatales dedicadas a administrar recursos naturales. Un importante avance, considerando que en 2013, nos ubicábamos en el décimo lugar. ¿Cuál es la relevancia de este primer reconocimiento internacional al trabajo que Codelco ha hecho para mejorar sus estándares de transparencia?

La importancia radica en que esta medición a nivel mundial evalúa uno de los puntos críticos de nuestra gestión: la calidad de las políticas de rendición de cuentas de los gobiernos corporativos de las empresas que operan en 81 países y que, en conjunto, producen entre otros *commodities*, el 82% del petróleo del mundo, el 78% del gas y el 72% del cobre.

Esta excelente noticia es fruto del trabajo que se viene realizando desde que, en 2009, un acuerdo de todos los sectores políticos del país permitió crear la Ley de Gobierno Corporativo de Codelco, que dio paso a un proceso de mejora continua hasta lograr elevados índices de probidad, transparencia y buenas prácticas, para transformarnos en una compañía más eficiente, eficaz, competitiva y moderna.

El Índice de la Gobernanza de los Recursos Naturales 2017 valora, en particular, los avances en materia de transparencia. Este reconocimiento coincide con el juicio de otras instancias como el Consejo para la Transparencia y el Índice de Transparencia Corporativa, los que también han puesto a Codelco en el primer lugar entre las empresas públicas en Chile.

Este informe no sólo ubica a nuestra compañía como la empresa pública mejor posicionada a nivel mundial, sino que sitúa a Chile en el segundo lugar después de Noruega, sin duda un país de referencia en distintos temas. Este resultado que obtienen Chile y Codelco habla de una nación que ha avanzado en incorporar las mejores prácticas en su institucionalidad y en sus compañías.

El mismo informe recomienda a aquellos países y compañías que están más retrasados que nosotros, incorporar mejores prácticas e institucionalizar gobiernos corporativos en sus empresas públicas, de manera que operen de forma independiente y se rijan como sociedades anónimas, tal como lo hace Codelco. Nosotros seguiremos concentrados en aquello que nos falta para seguir mejorando, pero es justo y necesario que defendamos y reconozcamos los avances en buenas prácticas, transparencia y probidad que todos en Codelco hemos logrado en estos años.

» Este resultado que obtienen Chile y Codelco habla de una nación que ha avanzado en incorporar las mejores prácticas en su institucionalidad y en sus compañías «.

Codelco lidera ranking como la empresa más atractiva para trabajar en Chile

Medición de Merco Talento nos sitúa por tercer año consecutivo en el primer lugar.

En Codelco estamos haciendo las cosas de manera distinta y la gente lo valora. Por tercera vez y de forma consecutiva, Codelco lidera el ranking del Monitor

Empresarial de Reputación Corporativa, Merco, que reconoce a las mejores empresas que operan en Chile para atraer y retener el talento.

¿Esto qué significa?

- ✓ Que lo que estamos haciendo es percibido positivamente por las personas y que la población lo reconoce y valora.
- ✓ Que la forma en la cual la administración, el directorio y el presidente ejecutivo han gestionado a Codelco está en sintonía con los valores que la ciudadanía exige en la actualidad: respeto y transparencia.

Este importante reconocimiento se suma a los recientemente obtenidos en junio:

1^{er}

lugar en el ranking que mide el índice mundial en transparencia y rendición de cuentas.

100%

de cumplimiento en transparencia activa, ranking del Consejo para la Transparencia.

¡Sintámonos orgullosos de este nuevo logro que es de todos y todas!



Sistema de Sucesión:

El método para asegurar el futuro de nuestro negocio con profesionales de excelencia

A dos años de la implementación del Sistema de Sucesión, este plan se encuentra en plena etapa de consolidación. A la fecha, el 80% de los cargos críticos presenta al menos un sucesor(a) y un 59% de los procesos de selección de cargos críticos cerrados entre enero y junio de 2017 fue cubierto por un participante del sistema, lo que representa un crecimiento de 70% a igual período del año pasado.

Fue así, por ejemplo, que los cambios anunciados recientemente en el Distrito Norte, en su totalidad fueron resultado de la gestión en sucesión. Esto le ha permitido a la Corporación responder con eficiencia y rapidez a la necesidad de reemplazar un cargo crítico, asegurando a la vez, el liderazgo, la calidad profesional y el *know how* propios de la cultura codelquiana.

El desafío de este año es fortalecer el desarrollo de los sucesores(as), para lo cual existe un conjunto de iniciativas destinadas

a potenciar sus competencias, tales como: encuentros con los más altos directivos, mentorías y experiencias de aprendizaje en distintas áreas, entre otras.

En agosto, la Gerencia Corporativa de Desarrollo y Gestión del Cambio articulará una nueva actualización a la base que define los cargos críticos (actualmente son 361), que durante 2017 amplió su alcance, incorporando a los niveles ejecutivos, roles clave del segmento de profesionales.

» **Transferir el conocimiento y experiencia es crucial para asegurar la sustentabilidad del negocio. Debemos unificar liderazgos, traspasando las mejores prácticas a los futuros líderes «.**

Nelson Pizarro, presidente ejecutivo

Hoy, del total de cargos ejecutivos y profesionales,

361

son considerados críticos

80%

de cargos críticos presentan al menos un sucesor(a)



Para entender

Un **cargo crítico** se caracteriza por ser de alto impacto en el negocio y requerir de competencias y habilidades complejas de desarrollar, muy difíciles de proveer desde el mercado.

El sistema fue impulsado por **la actual administración en 2015.**

Cada centro de trabajo cuenta con un **Comité de Desarrollo de Sucesión** que releva y hace seguimiento a las personas que deben participar como sucesores (as).

Anualmente se actualiza la base de cargos críticos dependiendo de las prioridades organizacionales.



“Nadie más” ha sido la consigna que nos ha movilizado en los últimos meses para evitar accidentes en los centros de trabajo. Además, diversas acciones se están desarrollando para reforzar la seguridad, poniendo énfasis en el liderazgo visible en terreno, el autocuidado y la conducta segura.

A partir del 11 de julio de este año, todos los segundos martes de cada mes, el presidente ejecutivo, Nelson Pizarro, encabeza una reunión con los vicepresidentes, gerentes generales y ejecutivos de los centros de trabajo, a través de videoconferencias denominadas “Liderazgo directivo de seguridad y salud ocupacional”. Su objetivo es analizar el incidente de más alto potencial que se haya producido en el período; identificar las faltas graves que podrían haber producido un daño a las personas, a la continuidad operacional y a los activos, y entregar un plan de trabajo.

“Debemos mantener la seguridad siempre en un primer plano. Cuando el índice de

Siempre alerta ante los riesgos en seguridad

frecuencia es muy bueno o va a la baja, las personas y organizaciones desatienden estos temas. Por eso, queremos en esta reunión mensual, revisar aquellos eventos que tuvieron la mayor probabilidad de generar una consecuencia grave para la Corporación y, de esta forma, alertar a todos y todas a mantener la conciencia de lo peligroso que es nuestro quehacer”, explica Luis Lodi, gerente corporativo de Seguridad y Salud Ocupacional.

Si bien entre mayo y junio la tasa de frecuencia de accidentes fue de 0,80, la más baja del año, debemos seguir reforzando las acciones al interior de las divisiones, buscando recoger los aprendizajes y evitar que se vuelvan a repetir los errores.

Suma de acciones pro seguridad

En ese mismo período, el 3 de mayo, lanzamos la campaña interna #NadieMás, la cual llegó al 100% de los trabajadores y trabajadoras, con el esfuerzo conjunto de las áreas de seguridad, comités paritarios y todos los responsables de la seguridad de las personas.

Otro de los aspectos que ha contribuido a mejorar los estándares de la operación y redoblar el control de riesgos es el informe emanado del proceso de auditoría al Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo y Riesgos Operacionales (SIGO), el cual comenzó a efectuarse en todas las divisiones en junio y que termina a fines de este mes.

No me pierdo ni una con



Todo en tu celular!!



Búscala en:

