



METRO
DE SANTIAGO



2. Gobierno Corporativo



2.1 Metro, una empresa de todos los chilenos

[G4-DMA] Metro es una empresa pública, que forma parte del Sistema de Empresas (SEP), institución que fue creada por la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO) y es dependiente del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, que agrupa a 22 empresas de los rubros transporte, portuario y servicios, cuyo propietario o accionista es el Estado de Chile. El SEP representa los intereses del Estado en estas compañías y ejerce una función como organismo técnico asesor, respecto de la evaluación de la gestión y del gobierno corporativo de las empresas estatales. Asimismo, nos regimos por las normas de las sociedades anónimas abiertas, estando sometidos a la fiscalización de la Superintendencia de Valores y Seguros (SVS), y a las normas del derecho común aplicables a toda sociedad anónima.

Principales funciones y atribuciones del SEP

Designación de los miembros del Directorio, y el control y evaluación de la gestión estratégica de las empresas bajo su influencia, con el fin de maximizar el valor económico de éstas en beneficio del país.

Sostenibilidad en las empresas del Estado

El Sistema de Empresas cuenta con el Código SEP de Gobierno Corporativo, que incluye un conjunto de instancias y prácticas institucionales en el proceso de toma de decisiones de las empresas que contribuyen a la creación de valor sostenible 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 o indirectamente en ellas.

En este marco, SEP ha desarrollado un conjunto de 14 guías relativas a materias específicas que le permiten a las empresas alinearse a estas directrices generales: Directorio y su Presidente, Deberes de los Directores, Conflictos de Interés, Comité de Auditoría, Auditoría Externa, Auditoría Interna, Gestión Integral de Riesgos, Riesgo de Fraude, Seguridad de la Información, Criterios Contables Prudenciales, Código de Conducta, Responsabilidad Social y Valor Compartido, Gestión de Personas y Transparencia.

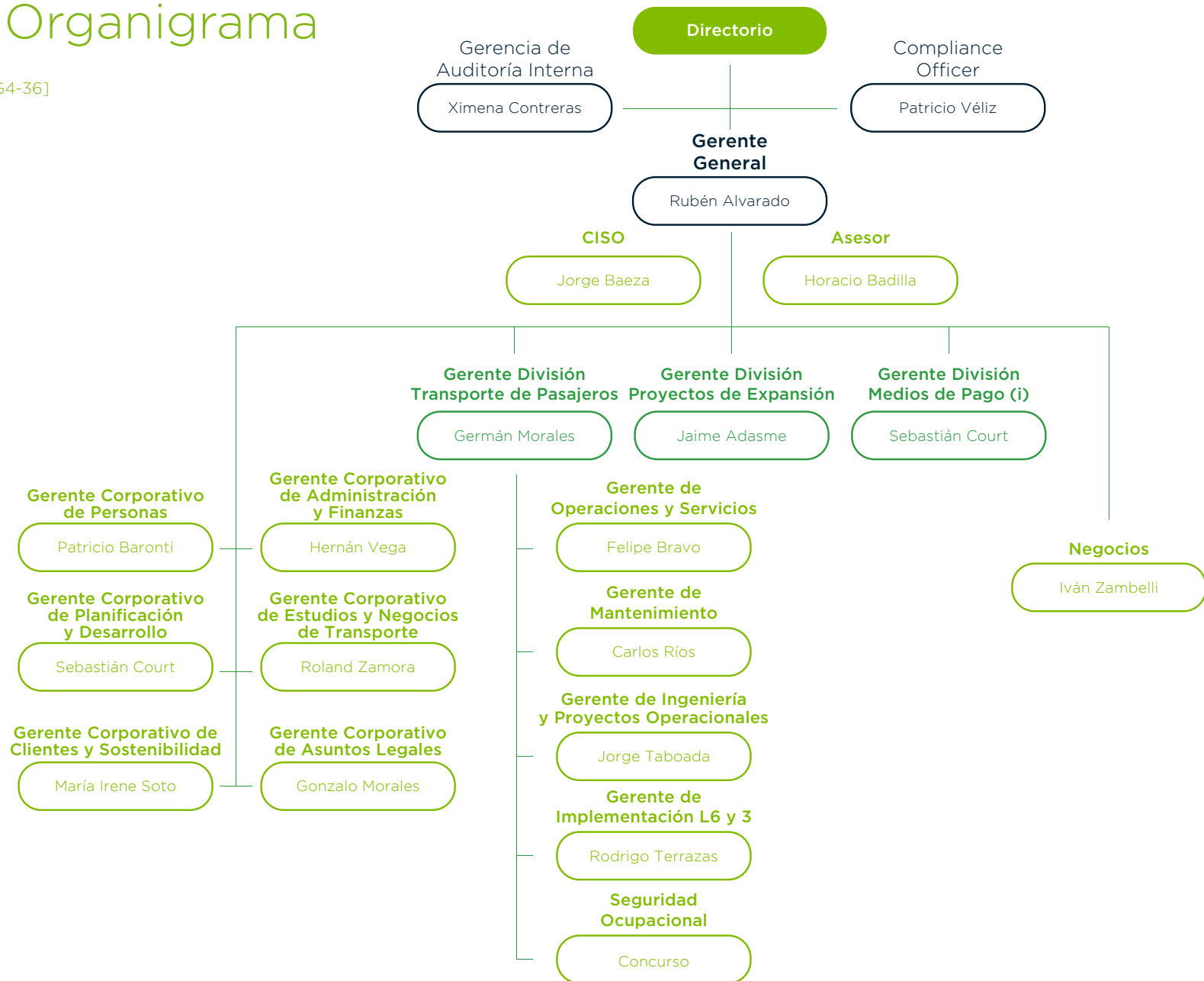
En Metro tomamos estas directrices y las hacemos nuestras a través de nuestra misión, valores, principios, normas y códigos internos. Asimismo, contamos con políticas corporativas en cada materia, que implementamos mediante planes y programas específicos, que se relacionan con nuestra estrategia de negocio.





2.2 Organigrama

[G4-35] [G4-36]



Nota explicativa: La Gerente de Auditoría asumió con fecha 13 de febrero de 2017.



2.3 Descripción y participación del Directorio

Metro es administrado por un Directorio, que está integrado por su Presidente, Vicepresidenta y cinco Directores. Sus funciones, responsabilidades y competencias se rigen por las normas de la ley N°18.046 y los estatutos sociales de la empresa.

[G4-39] El Directorio a su vez comandó durante el 2016 al Gerente General, al Contralor Interno y a un Encargado del Modelo de Prevención de Delitos de la Ley 20.393. Cabe destacar que el Presidente del Directorio no tiene un puesto ejecutivo en la compañía.

2.4 Directorio

[G4-40] El 2016 nuestro Directorio no presentó cambios en su composición. Para mayor información sobre la estructura del Directorio, sus integrantes, consultar la [Memoria Financiera de Metro de Santiago](#).

Presidente Directorio	Rodrigo Azócar Hidalgo
Vicepresidenta	Paulina Soriano Fuenzalida
Directora	Karen Poniachik Pollak
Director	Carlos Mladinic Alonso
Director	Juan Carlos Muñoz Abogabir
Director	Claudio Soto Gamboa
Director	Vicente Pardo Díaz

Comités del Directorio

[G4-38] [G4-45] En el presente período, contamos con cuatro comités en los que participan los Directores:

- Comité de Gestión de Proyectos: revisa las directrices para el desarrollo de nuevos proyectos de extensión y nuevas líneas. Además, se revisan proyectos de relevancia para la para la operación.
- Comité Operacional: abarca las líneas estratégicas de gestión del desarrollo del negocio, y contempla principalmente temas asociados a las Gerencias de Operaciones y Servicios y Mantenimiento..
- Comité Auditoría, Finanzas y Riesgos: vela por administrar eficientemente los recursos financieros en conformidad con los procedimientos establecidos al respecto. Supervisa las labores de Auditoría Interna y se pronuncia sobre la auditoría externa de los estados financieros de la empresa, además revisa la matriz de riesgos y los planes de tratamiento.
- Comité Técnico: orientado a revisar los temas técnicos de mayor complejidad, asociados a proyectos en ejecución.

[G4-36] Nuestro Directorio define las directrices estratégicas y supervisa la administración y la gestión de la empresa. Para ello, delega en el Gerente General las materias de índole económica, social y ambiental, teniendo éste la facultad de definir la estructura de responsabilidades de cada gerencia corporativa y divisional.

[G4-48] En cuanto a la gestión en materia de sostenibilidad, el Directorio también participa de la validación de los instrumentos de sustentabilidad más relevantes de la compañía, como son la política y Reporte de Sostenibilidad. El año 2016 el Directorio, designó a Karen Poniachik como directora responsable de los temas de sostenibilidad y valor compartido.

[G4-37] [G4-43] [G4-49] Por su parte, los gerentes le reportan al Directorio los temas más importantes de la gestión de la empresa. Entre los temas que se comunican al Directorio, se encuentran las propuestas de inversión, aspectos asociados a gastos y asesorías relevantes, seguimiento de riesgos, temas operacionales, sociales, ambientales, salud y seguridad, clientes, proveedores y contratistas correspondiente a cada área.



Remuneraciones del Directorio

[G4-51] [G4-52] La estructura de remuneraciones del Directorio está determinada por una asignación fija y una variable. Esta última depende de la asistencia a las sesiones ordinarias y extraordinarias, siendo su monto máximo definido por la Junta de Accionistas. El Presidente del Directorio en cambio, recibe una remuneración única mensual.

[Para mayor información ver Memoria Financiera](#)

Diversidad en el Directorio

[G4-DMA] [G4-LA12] El Directorio de nuestra empresa está compuesto por hombres y mujeres de nacionalidad chilena que, en términos de desglose por rango etario, se encuentran en los 40 y 70 años de edad. Todos tienen más de tres años de antigüedad como directores de Metro.

i. Personas por género

HOMBRES	MUJERES
5	2

ii. Personas por nacionalidad

CHILENOS	EXTRANJEROS
7	0

iii. Personas por rango de edad

<30	[30, 40]]40, 50]]50, 60]]60,70]	>70
0	0	3	1	3	0

iv. Personas por antigüedad

< 3 años	[3, 6]]6, 9[[9,12]	> 12 años
7	0	0	0	0

2.5 Descripción y participación de la Administración

Diversidad a nivel gerencial

En cuanto a la participación de hombres versus mujeres a nivel en cargos ejecutivos, es posible observar que estos cargos están ocupados mayoritariamente por hombres. En cuanto a sus nacionalidades, en su totalidad son chilenos y todos tienen más de 40 años de edad. En cuanto a la antigüedad laboral, se aprecia dispersión ya que si bien la mayoría lleva menos de tres años en el cargo, algunos casos tienen más de doce años de permanencia en la organización.

A continuación, presentamos el detalle:

i. Personas por género

HOMBRES	MUJERES
14	1

ii. Personas por nacionalidad

CHILENOS	EXTRANJEROS
15	0

iii. Personas por rango de edad

<30	[30, 40]]40, 50]]50, 60]]60,70]	>70
0	2	3	5	5	0

iv. Personas por antigüedad

< 3 años	[3, 6]]6, 9[[9,12]	> 12 años
7	3	1	0	4



2.6 Ética y buenas prácticas

[G4-DMA] [SO3] El 2016 trabajamos en la revisión y perfeccionamiento de nuestra matriz de riesgos, con el fin de evitar potenciales situaciones de delito o fraude. Ello ha permitido definir medidas de prevención y mitigación de riesgos y su revisión y mejora continua.

Modelo de Prevención de Delitos y Compliance

[G4-58] En Metro contamos con un Modelo de Prevención de Delitos, de acuerdo a las disposiciones contenidas en la Ley 20.393, que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo, cohecho a funcionarios públicos nacionales o extranjeros y receptación de especies. Su aplicación es obligatoria a todos los trabajadores, exigiendo también su cumplimiento a contratistas y proveedores.

[G4-57] Durante el 2016, con el fin de hacer un trabajo más amplio de prevención de delitos y malas prácticas en general, nuestro Directorio creó el cargo de Compliance Officer, bajo dependencia directa de dicho órgano de administración superior de la compañía. La labor del Compliance Officer comprende aquellas tareas propias y específicas del Encargado del Modelo de Prevención de Delitos de la Ley 20.393 y, en adición, aquellas más globales orientadas a la creación de una cultura interna de hacer las cosas correctamente. Para ello se han desarrollado acciones tendientes a reforzar la conducta ética y las buenas prácticas en los negocios y operaciones en que interviene Metro.

Bajo esta premisa, este mismo año el Directorio aprobó un Código de Conducta que reemplaza al Código de Ética, para hacer más directos y cercanos sus lineamientos a todos quienes se desempeñan en la empresa y apoyar en la resolución de eventuales dilemas éticos en su actuar.





Capacitación Modelo de Prevención de Delitos

[G4-SO4] En 2016 realizamos capacitaciones relativas al Modelo de Prevención de Delitos (Ley de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas) y buenas prácticas de negocios en general. Estas capacitaciones consistieron en cursos presenciales a los cuales asistieron cerca de 300 trabajadores, incluidos aquéllos que por sus funciones han viajado a misiones técnicas y de negocios al extranjero.

Además, se realizaron dos cursos E-Learning sobre combate de la corrupción, uno de ellos enfocado a la prevención del soborno o cohecho y, el otro, a la detección de operaciones de lavado de activos. Aprobaron satisfactoriamente estos cursos: el Directorio en su totalidad, los Gerentes, Subgerentes, Jefaturas y profesionales de Metro. Bajo esta modalidad se abarcó a un grupo aproximado de 700 personas.

Finalmente, se destaca la incorporación en los contratos de trabajo de normas orientadas a la prevención de malas prácticas y cumplimiento de las normas contenidas en la Ley 20.393.

Canal de Denuncias

[G4-58] Uno de los mecanismos implementados por Metro para asegurar el cumplimiento de la Ley 20.393 y nuestro Código de Conducta es el Canal de Denuncias. Este espacio interno creado por Metro y administrado por una empresa auditora externa, permite a todos nuestros trabajadores dar a conocer de manera confidencial cualquier hecho que quebrante tanto la normativa interna como externa.

Este Canal funciona de manera independiente y bajo absoluto anonimato para la persona que denuncia. Las denuncias pueden efectuarse a través de una plataforma web, correo electrónico o casilla postal. La promoción de su uso la realizamos principalmente a través de medios digitales y afiches al interior de la empresa.





[G4-SO5] Durante 2016, gracias a este Canal, se pudo detectar que algunos trabajadores de la empresa hicieron mal uso del Fondo de Bienestar. Luego de analizada la información y comprobada su veracidad a través de una investigación liderada por las áreas de Contraloría y Compliance, se desvinculó a los involucrados y se presentó una denuncia ante el Ministerio Público, procedimiento que al finalizar el año 2016 continuaba su curso.

2.7 Modelo de gestión de riesgos

[G4-DMA] [G4-SO3] En concordancia con la Política de Riesgos, Metro cuenta con un Sistema de Gestión de Riesgos como herramienta de apoyo para facilitar el logro de nuestra misión, visión y objetivos estratégicos, tendiente no sólo a reducir el impacto de las dificultades propias de la operación, sino que también a prevenir que los riesgos se materialicen.

Nuestra Gestión de Riesgos tiene por objetivo establecer las actividades a seguir para la implementación y operación de nuestro Modelo de Gestión Integral de Riesgos, de modo de generar valor a nuestros procesos y además dar cumplimiento a los requerimientos externos establecidos por el Sistema de Empresas (SEP) y el Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno (CAIGG).

Cabe mencionar, que los riesgos están presentes en distintas etapas de nuestro negocio. Por ello hemos realizado la identificación de riesgos para los distintos procesos y sub procesos en los que intervienen diferentes gerencias, como por ejemplo: Gerencia de Operaciones y Servicios, Gerencia de Mantenimiento, Gerencia de Personas, División Proyectos de Expansión, Compliance, entre otras, en las cuales se identificaron y evaluaron riesgos, a nivel operacional, financieros, seguridad de la Información y fraude, entre otros. A diciembre, los resultados obtenidos fueron los siguientes:

-  Levantados 57 procesos
-  Contamos con 182 sub procesos
-  Hemos identificado 880 riesgos
-  Determinamos que existen 73 riesgos críticos