



2021
Reporte
Sostenibilidad



Polla[®]
Chilena de Beneficencia

ÍNDICE

1. Cartas	3
Somos Polla de Beneficencia	8
2. Nuestro Reporte de Sostenibilidad	21
3. Grupos de Interés y Materialidad	22
4. Gobierno Corporativo	27
5. Modelo de negocios	47
Nuestra Estrategia de Sostenibilidad	51
6. Nuestros trabajadores	52
7. Nuestros proveedores	65
8. Clientes	69
9. Desempeño social	72
10. Gestión ambiental	75
11. Innovación	81
Índice GRI	85

1. CARTAS

(102-14)

CARTA DEL PRESIDENTE



Fernando Massú Taré

Presidente del Directorio
Polla Chilena de
Beneficencia

Estimados,

Es de nuestro agrado compartir con ustedes nuestro tercer Reporte de Sostenibilidad. Esta publicación se da en un marco importante, dado que Polla Chilena de Beneficencia cumplió cuatro años desde que emprendimos el desafío de conformar el gobierno corporativo de la Compañía, por lo que es una instancia de celebración que amerita compartir la evolución que ha tenido la empresa, retratado en los avances que hemos logrado en materia ambiental, social y de gobernanza (ESG por sus siglas en inglés).

Desde los inicios, Polla Chilena de Beneficencia ha contribuido con recursos al Estado de Chile, a través del pago de impuestos, y ha cumplido con un rol benéfico en una serie de instituciones y fundaciones que contribuyen a través de labores sociales de manera relevante para todos los chilenos y chilenas.

Debido a que los impuestos que afectan a la Compañía se deducen directamente de las ventas de cada uno de sus productos, uno de los objetivos econó-



micos del periodo que contempla este reporte, fue el de maximizar las ventas. Ello con el objetivo de incrementar nuestro aporte al Fisco de Chile, resguardando siempre los resultados y la sostenibilidad de la empresa a largo plazo.

Sin embargo, este objetivo enfrentó el gran desafío de desarrollarse en medio de fenómenos sociales y económicos. A principios del último trimestre del año 2019, como empresa nos impactó negativamente en las ventas el denominado “estallido social” y, posteriormente desde el año 2020, la pandemia, y no solo en este aspecto, sino en uno de nuestros pilares fundamentales para el funcionamiento de la Compañía: el bienestar de nuestros trabajadores.

Contamos con 59 colaboradores y que tienen presencia en más de 2.200 agencias, parte de la Red de Agencias de Polla Chilena de Beneficencia, las que por un tiempo el 55% de ellas permanecieron cerradas. Es por ello que, desarrollamos iniciativas de cuidado, las que se tradujeron en buenas prácticas corporativas en todas nuestras áreas, como es

la implementación de la jornada con ingreso diferenciado, como un beneficio permanente para todos los trabajadores.

Ante este escenario de crisis sanitaria global y sin precedentes, es que construimos nuestra estrategia corporativa adaptada a la realidad país. Algunos de nuestros objetivos creados para el 2021 fueron: conocer en profundidad las necesidades de nuestros consumidores actuales y futuros, fortalecer la red de agentes y los canales online, a través de un desarrollo de una oferta de productos efectiva a los deseos de nuestros consumidores. Este último punto también se enfocó en los canales físicos.

Otro objetivo implementado, fue nuestra Política de Innovación, la cual se enfocó en la integración del modelo de cultura de innovación de manera transversal en toda la organización, lo que permitió, a su vez, que la presencia de la tecnología digital acelerara y generara un cambio positivo en todas las áreas internas. Lo anterior se vio reflejado en el reenfoque por parte de la Gerencia de Tecnologías de la Infor-

mación hacia el desarrollo de variados productos y canales digitales, en este último caso se trata de un nuevo canal digital que actualmente está en fase de diseño.

Gracias a esta aceleración en innovación inclinada a potenciar los canales digitales, se logró contrarrestar la baja sustancial en ventas, en especial las obtenidas en el año 2020. Como resultado final y a pesar de un escenario nacional adverso, los aportes realizados en los últimos tres años al Fisco corresponden a una cifra que supera los \$50.000 millones, cifra muy similar al periodo anterior.

En la misma línea de crecimiento, presentamos de manera pionera en la Compañía nuestra medición de la huella de carbono corporativa, con el objetivo de medir el alcance 1 y 2, cuantificando las reducciones de los Gases de Efecto Invernadero (GEI), estas fueron generadas por dos recambios: en primer lugar, las luminarias de nuestra Compañía en 2014 y, en segundo lugar, el combustible de caldera desde diésel a gas natural en 2015. Estos avances permitieron

evaluar el impacto que tiene Polla Chilena en el medio ambiente y, en consecuencia, la elaboración de metas a futuro, las cuales contemplan, entre otros compromisos, extender la medición hacia el alcance 3.

Estos grandes avances para nuestra Compañía son solo algunos de una serie de compromisos a mediano y largo plazo, los cuales el próximo Directorio tendrá como prioridad junto a los grandes desafíos de la agenda socioeconómica del país y de la propia industria del entretenimiento, pero sin duda el equipo de Polla Chilena es el activo más importante, en el cual deberá apoyarse para que esta empresa siga siendo un gran aporte para Chile.

Fernando Massú Taré

Presidente del Directorio Polla Chilena de Beneficencia



CARTA DEL GERENTE

Estimados,

Me enorgullece compartir con ustedes un nuevo reporte de sostenibilidad de Polla Chilena de Beneficencia, correspondiente al ejercicio 2021. Se trata de un proyecto largamente anhelado que retomamos luego de nuestro último reporte de 2017, y que hoy nos permite fortalecer y profundizar nuestro manejo de la sostenibilidad en la Compañía, abordando temáticas ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en línea con las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) trazadas por la ONU y respondiendo al estándar Global Reporting Initiative (GRI).

Todo esto, en un difícil contexto y tras un largo período marcado por la pandemia. El 2021 se caracterizó por ser un año de recuperación y de consolidación de los niveles de ventas y productos. La crisis sanitaria afectó el comportamiento de nuestros consumidores. El contexto potenció la proliferación de diferentes alternativas de entretenimiento disponibles en línea, tales como casinos y competencias deportivas, las que, a pesar de ser ilegales en Chile, se encuentran disponibles por este medio digital, además de ser publicitadas ampliamente en la televisión abierta. Frente a esto, nuestra aproximación se orientó en la colaboración con nuestros agentes distribuidores, impulsándolos a reponer sus locales y volver a reencantar a sus clientes habituales, restaurándolos y haciéndolos más interactivos, mostrando de una manera más cercana las oportunidades de “volver a soñar”. Pareciera que nuestro público sí reaccionó a

esta propuesta, lo que se vio reflejado en el aumento de ventas en un 12% respecto de lo anticipado a comienzos de este año, alcanzado los \$130 mil millones en ventas y \$52 mil millones de aportes al fisco.

A los esfuerzos de recuperación de nuestros consumidores se sumó el mantener los cuidados para evitar el contagio de Covid-19 en los colaboradores de Polla, dado que, salvo parte de abril y mayo, el trabajo 2021 fue presencial y de recuperación de la calle. Gracias al trabajo colectivo y buena gestión en esta materia, obtuvimos la exclusiva certificación de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) en Covid-19; sello que se exhibe con orgullo a la entrada de nuestras oficinas, para entregar garantías de seguridad a nuestros trabajadores y visitas, y de esta forma recordarles a todos que colaboren en este esfuerzo.

A pesar de todos los desafíos a los que nos vimos enfrentados por la crisis sanitaria, nos abocamos a realizar mucha calle y planificación, logramos mejorar el clima interno respecto de años anteriores alcanzando un 79% de aprobación, la más alta obtenida en los últimos 10 años, y que es calificada por los especialistas como “buena” o un buen ambiente de trabajo. En esta línea, quiero destacar “conciliación de vida familiar y trabajo”, iniciativa que permitió la posibilidad de flexibilidad horaria, la cual facilitó los viajes de transporte en movilización colectiva en horarios no peak, para otorgar mayor seguridad en el

viaje y la posibilidad de estar en casa en los horarios que más les acomoda a nuestros colaboradores para poder compartir con su familia teniendo en vista las dificultades del año.

En esta crisis vimos una oportunidad de mejora, logrando adaptarnos a las actuales demandas y a esta nueva normalidad, a través de acciones tales como repensar nuestra lógica, redefinir una estrategia orientada a la adaptación digital, replantear la organización haciéndola más liviana. Uno de los hitos más relevantes para nosotros en el 2021, que forma parte de este proceso de adaptación, fue la medición por primera vez de la huella de carbono de la empresa y la aplicación de la nueva norma de carácter general de la CMF N°461, de noviembre de 2021.

Todos estos esfuerzos se ven reflejados en el nuevo reporte de sostenibilidad de Polla Chilena de Beneficencia, el cual los invito a recorrer y a enviarnos cualquier sugerencia o aporte que estimen conveniente.

Edmundo Dupré Echeverría

Gerente General Polla Chilena de Beneficencia

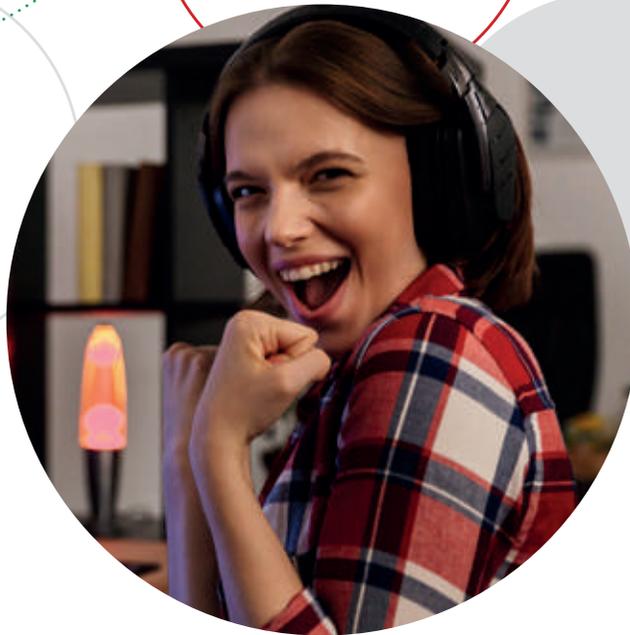
Edmundo Dupré Echeverría

Gerente General Polla Chilena de Beneficencia





POLLA CHILENA DE BENEFICENCIA



PARTE I

SOMOS POLLA DE BENEFICENCIA





SOMOS POLLA DE BENEFICENCIA

(102-1 102-2 102-3 102-4 102-5 102-6 102-7)

Nuestra empresa lleva por nombre Polla Chilena de Beneficencia S.A. , en adelante Polla Chilena, y existe bajo la figura de sociedad anónima (S.A.). Nos constituimos como sociedad el 15 de febrero de 1990 y nuestras oficinas están ubicadas en la calle Compañía 1085, Santiago Centro . Al constituirnos como tal, estamos sujetos a las normas y fiscalización de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), así como de la Contraloría General de la República .

Nos enfocamos en la comercialización de juegos de azar y, como tal, en la demanda de productos e instrumentos de distribución de estos, que sean innovadores y que renueven la oferta periódica de los mismos, fortaleciendo la entre-

tención y la preferencia por Polla Chilena. Para ello, nuestra empresa cuenta con un catálogo de proveedores nacionales e internacionales con los cuales interactúa permanentemente. Es a través de esta vía que demanda innovación y desarrollo de productos, en la medida de sus posibilidades y acorde a su influencia y participación de mercado.

En materia de trabajadores, somos un total de 59 personas y contamos con presencia a lo largo del país con 2.202 agencias, parte de la Red de Agencias de Polla Chilena de Beneficencia, que operan como distribuidoras de nuestros productos . El detalle de su distribución, a continuación:



XV Región de Arica y Parinacota

Arica	239
-------	-----

I Región de Tarapacá

Alto Hospicio	11
Iquique	34
Pica	1
Pozo Almonte	1

II Región de Antofagasta

Antofagasta	48
Calama	20
María Elena	2
Mejillones	1
San Pedro de Atacama	1
Sierra Gorda	1
Taltal	1
Tocopilla	3

III Región de Atacama

Caldera	2
Chañaral	3
Copiapó	18
Diego De Almagro	2
Freirina	1
Huasco	2
Tierra Amarilla	2
Vallenar	4

IV Región de Coquimbo

Andacollo	1
Canela	1
Combarbalá	1
Coquimbo	31
Illapel	3
La Serena	44
Los Vilos	2
Monte Patria	3
Ovalle	18
Paihuano	1
Salamanca	1
Vicuña	3

V Región de Valparaíso

Algarrobo	4
Cabildo	3
Cartagena	3
Casablanca	4
Catemu	2
Concón	11
El Quisco	4
El Tabo	1
Hijuelas	3
Isla de Pascua	1
La Calera	11
La Cruz	2
La Ligua	9
Limache	9
Llay-llay	3
Los Andes	20
Nogales	2
Olmué	3
Panquehue	1
Papudo	1
Petorca	1
Puchuncaví	5
Putendo	2
Quillota	23
Quilpué	23
Quintero	5
Rinconada	1
San Antonio	18
San Esteban	2
San Felipe	17
Santa María	2
Santo Domingo	2
Valparaíso	30
Villa Alemana	15
Viña del Mar	56
Zapallar	1



Total nacional de agencias

2.480

RM Región Metropolitana	
Buín	19
Calera de Tango	2
Cerrillos	14
Cerro Navia	14
Colina	22
Conchalí	23
Curacaví	8
El Bosque	22
El Monte	6
Estación Central	34
Huechuraba	17
Independencia	18
Isla de Maipo	5
La Cisterna	25
La Florida	58
La Granja	12
La Pintana	16
La Reina	16
Lampa	15
Las Condes	47
Lo Barnechea	11
Lo Espejo	11
Lo Prado	14
Macul	20
Maipú	89
María Pinto	2
Melipilla	18
Ñuñoa	47
Padre Hurtado	13
Paine	8
Pedro Aguirre Cerda	16
Peñaflor	23
Peñalolén	31
Pirque	6
Providencia	37
Pudahuel	33
Puente Alto	80
Quilicura	39
Quinta Normal	24
Recoleta	41
Renca	21
San Bernardo	43
San Joaquín	17
San José de Maipo	4
San Miguel	23
San Ramón	10
Santiago	121
Talagante	16
Tiltil	3
Vitacura	10

VI REGIÓN DEL LIB. GRAL BDO. O'HIGGINS	
Chimbarongo	1
Chepica	1
Codegua	3
Coltauco	3
Doñihue	3
Graneros	4
Las Cabras	6
Litueche	2
Lolol	1
Machalí	7
Marchihue	1
Mostazal	5
Nancagua	2
Navidad	1
Peralillo	3
Olivar	1
Palmilla	1
Peumo	1
Pichidegua	4
Pichilemu	5
Quinta de Tilcoco	2
Rancagua	26
Rengo	6
Requínoa	2
San Fernando	10
San Vicente	7
Santa Cruz	5
VII REGIÓN DEL MAULE	
Cauquenes	5
Colbún	1
Constitución	4
Curepto	1
Curicó	18
Hualañé	1
Licantén	2
Linares	11
Longaví	1
Maule	2
Molina	4
Parral	6
Pelluhue	1
Retiro	1
Río Claro	1
Romeral	1
San Clemente	1
Sagrada familia	1
San Javier	3
Talca	27
Teno	3
Villa Alegre	1
Yerbas Buenas	1

XVI REGIÓN DEL ÑUBLE	
Bulnes	2
Chillán	21
Chillán Viejo	2
Coelemu	1
Coihueco	2
El Carmen	1
Ñiquén	1
Pinto	1
Quillón	2
Quirihue	1
San Carlos	3
San Nicolás	1
Yungay	2
VIII REGIÓN DEL BIOBÍO	
Antuco	1
Arauco	1
Cabrero	1
Cañete	2
Chiguayante	8
Concepción	35
Contulmo	1
Coronel	6
Curanilahue	1
Hualpén	7
Hualqui	2
Laja	2
Lebu	3
Los Ángeles	20
Lota	3
Mulchén	1
Nacimiento	2
Penco	3
San Pedro de la Paz	13
Santa Bárbara	3
Santa Juana	2
Talcahuano	11
Tomé	4
Tucapel	2
Yumbel	2
IX REGIÓN DE LA ARAUCANÍA	
Angol	7
Carahue	3
Collipulli	2
Cunco	3
Curacautín	2
Curarrehue	1
Freire	1
Gorbea	2
Lautaro	3
Loncoche	4
Lonquimay	1
Nueva Imperial	1
Padre Las Casas	2
Pitrufquén	2
Pucón	5

Saavedra	1
Temuco	35
Toltén	2
Traiguén	1
Victoria	3
Vilcún	1
Villarrica	10
XIV REGIÓN DE LOS RÍOS	
Futrono	2
La Unión	2
Lanco	4
Lago Ranco	1
Los Lagos	2
Mariquina	2
Paillaco	2
Panguipulli	5
Río Bueno	3
Valdivia	23
X REGIÓN DE LOS LAGOS	
Ancud	3
Calbuco	2
Castro	5
Chonchi	1
Dalcahue	1
Fresia	1
Frutillar	2
Llanquihue	2
Los Muermos	1
Mauullín	1
Osorno	19
Puerto Montt	36
Puerto Varas	8
Purranque	2
Puyehue	1
Quellón	2
Quinchao	1
Río Negro	1
San Pablo	1
XI REGIÓN DE AYSÉN	
Aysén	4
Chile Chico	3
Cisnes	1
Cochrane	1
Coyhaique	5
XII REGIÓN DE MAGALLANES	
Natales	1
Porvenir	1
Punta Arenas	25



Como parte de nuestro posicionamiento, Polla Chilena se percibe como una marca reputada, creíble, confiable, transparente e innovadora con los mejores y más atractivos juegos del mercado para todo tipo de público.

Asimismo, nuestro impulso beneficia a las siguientes instituciones:



Bomberos Chile



Ciudad del Niño



Coanil



Cruz Roja Chilena



Fondos Nacional de Salud



Corporación Nacional de Protección de la Ancianidad



Instituto Profesional Agrícola Adolfo Matthei



Fundación Aldea de Niños Cardenal Raúl Silva Henríquez



Sociedad de Asistencia y Capacitación



Voto Nacional O'Higgins

Sociedad Pro-Ayuda del Niño Lisiado

MISIÓN, VISIÓN Y VALORES (CMF 2.1)



Misión

Brindar sueños a los chilenos, ofreciendo juegos de azar entretenidos e innovadores, incorporando tecnologías de vanguardia, fortaleciendo la red de agentes, promoviendo el desarrollo de nuestros colaboradores, y velando por el equilibrio financiero de nuestra empresa, en forma responsable y transparente, para maximizar la contribución al Estado y sus Beneficiarios, e incrementar el valor de la marca Polla.



Visión

Ser el principal proveedor de juegos de azar en Chile, entregando sueños y la posibilidad de cambiar vidas.



Valores



Transparencia: Actuar siempre con honestidad y probidad, evidenciándolo al interior de la empresa y ante nuestros clientes, agentes, proveedores y comunidad



Lealtad: Compromiso no sólo con nuestro trabajo, sino con el desarrollo futuro de la empresa



Colaboración: Ser efectivos trabajando juntos, ser participativos y receptivos con nuestros compañeros, a fin de lograr los objetivos organizacionales



Satisfacción del Cliente: Compromiso con nuestros clientes “agentes y jugadores”, asegurándoles productos y servicios confiables que satisfagan plenamente sus expectativas



Vocación por la Innovación: Investigar continuamente nuevas ofertas y soluciones para las necesidades de nuestros clientes y al avance tecnológico, cuidando el desarrollo permanente de la innovación como clave del éxito y competitividad de la empresa



Excelencia Profesional: Permanente aprendizaje, a partir de la experiencia y buscando nuevos conocimientos y trabajar con una actitud proactiva, creativa y oportuna en nuestro quehacer cotidiano

Responsabilidad Social: Compromiso con la sustentabilidad del medio ambiente, el respeto y protección hacia la comunidad y con la aplicación de las “buenas prácticas laborales” en la empresa.



ESTRATEGIA (CMF 4.2)

En Polla Chilena tenemos los siguientes objetivos estratégicos que dan estructura esencial al manejo de la Compañía en 2021:

1. Maximizar las ventas optimizando la productividad y cobertura en los diferentes canales.
2. Mantener el alineamiento de los RR.HH. a la estrategia.
3. Minimizar los costos de Venta, Generales y de Administración.
4. Desarrollar una cultura de innovación asociada a la creación de valor.
5. Potenciar la marca Polla bajo su rol social. Desarrollar alianzas Beneficiarios-Instituciones Estatales con nuestra empresa para generar ambiente autorizante.
6. Generar cambios para lograr una regulación flexible.



Con respecto a esta planificación, identificamos iniciativas que apoyan los objetivos estratégicos y que se traducen en proyectos a desarrollar entre los años 2021 y 2023. Las destacamos a continuación:

	Conocer en profundidad las necesidades de nuestros consumidores actuales y futuros
	Fortalecer la red de agentes
	Fortalecer los canales online
	Desarrollar una oferta de productos efectiva a las necesidades de nuestros consumidores, en canales físico y online
	Potenciar la marca Polla Chilena
	Renegociar contratos con proveedores actuales
	Aumentar la automatización y eficiencia de los procesos
	Optimizar los espacios físicos
	Simplificar y hacer eficientes los procesos internos de Polla
	Formalizar alianzas para el desarrollo, comercialización y distribución de productos en canales físicos y online
	Asegurar la mejora continua del SGI
	Garantizar la continuidad operacional de los sistemas de Polla
	Generar las capacidades tecnológicas y de procesos para soportar la Transformación Digital
	Promover el desarrollo de productos innovadores
	Velar por la transparencia, exactitud y legalidad de los procesos claves en la compañía, para asegurar la reputación
	Cogestionar la responsabilidad social empresarial de PChB para la sustentabilidad del negocio



HISTORIA (CMF 2.2)

Polla Chilena nace el año 1934, con la promulgación de la Ley N° 5.433, en el gobierno del Presidente de la República don Arturo Alessandri Palma, la que empezó a regir el 13 de julio de ese año. Esta autorizaba a la Junta Central de Beneficencia a realizar cuatro sorteos de boletos al año, en combinación con carreras clásicas de caballos realizadas en hipódromos autorizados por ley.

Durante los 87 años de existencia de la compañía se han dictado varias disposiciones legales que fijaron su estructura definitiva y las actividades que ésta se encuentra facultada para realizar.

En virtud de la Ley N° 5.443 que establece Polla Chilena, se han dictado otros cuerpos legales que modifican su estatuto jurídico, tales como:

1957

Ley N° 271

Se adquiere personalidad jurídica y patrimonio propio.

1960

Ley N° 120

Se le otorga el carácter de Empresa del Estado, sujeta a la fiscalización de la Contraloría General de la República, y autoriza el juego "Polla Boletó".

1975

Ley N° 1.298

Se establece el Sistema de Pronósticos Deportivos "Polla Gol".

1988

Ley N° 18.768

Se le faculta para la realización de sorteos de números, juegos al azar de resolución inmediata y combinación de ambos.

2021

Ley N° 21.387

Se aumenta a 12 el número de Beneficiarios "Polla Boletó", incorporando a la Junta Nacional de Botes Salvavidas de Chile.

2006

Ley N° 20.098

Permite cambios en la distribución del Fondo de Beneficiarios "Polla Boletó": disminuye a 11 instituciones y suma a la Fundación Aldea de Niños Cardenal Raúl Silva Henríquez, sumado al aumento hacia el Cuerpo de Bomberos de Chile, Cruz Roja de Chile, Coanil y al Consejo Nacional de Protección a la Ancianidad.

2003

Ley N° 19.909

Se faculta a Polla Chilena para administrar el Concurso de Pronósticos Deportivos "Xperto".

1989

Ley N° 18.851

Se autoriza la transformación de la empresa del Estado, Polla Chilena de Beneficencia, a una sociedad anónima.

A su vez, mediante el dictamen de diversos Decretos Supremos del Ministerio de Hacienda, se han ido reglamentando los distintos juegos que administra la empresa, los que se encuentran singularizados en nuestro sitio corporativo, www.pollachilena.cl.



NUESTROS JUEGOS (102-2 CMF 6.2)

Las actividades y negocios de la sociedad consisten en la administración, operación, comercialización y control de sorteos de Lotería, modalidades de premiación instantánea, concursos de pronósticos deportivos y sorteos de números.

Polla Chilena participa en el mercado de los juegos de azar autorizados por ley, abarcando su administración, gestión y comercialización, y está integrados por jugadores que buscan obtener premios de los distintos juegos acorde a sus expectativas.

La comercialización de boletos permite ganar un premio mediante un sorteo para una fecha predeterminada, o de manera instantánea en el caso de los “raspes”, que consiste en una modalidad de premiación inmediata donde el resultado lo determina la suerte. También, se comercializan apuestas de pronósticos

deportivos, que permiten ganar un premio apostando al resultado de un evento deportivo predeterminado.

La venta de los distintos juegos se realiza a través de una red comerciantes independientes que tienen instalados en sus negocios terminales provistos por el proveedor tecnológico de Polla, Intralot, o bien en POS de propiedad del comerciante conectados en línea al centro de cómputos que procesa las apuestas, como también a través de telefonía móvil e internet, los que se canalizan a través de la Agencia Virtual de Polla (AVP) hacia el mismo centro de cómputos.

En virtud de la ley, en Polla Chilena administramos, operamos y comercializamos los siguientes juegos de azar:



1. “Lotería Tradicional” o “Polla Boleto” que consiste en acertar cinco números extraídos de una tómbola o mediante un Sistema Randómico o de selección aleatoria del sistema informático de Polla Chilena, según ésta última lo determine, en que los números comprenden desde el 00001 al 99999, que se encuentra regulado en el Decreto con Fuerza de ley N° 120, de 1960, de Hacienda y en el Decreto Supremo N° 1411 del mismo Ministerio, de fecha 3 de noviembre de 2008.



2. Juegos de premiación instantánea o conocidos comercialmente como “Raspes”, que se encuentran regulados en el Decreto Supremo N° 1470 del 15 de diciembre de 1995 del Ministerio de Hacienda, modificado por el Decreto Supremo N° 1244, de 7 de agosto de 2014 del mismo Ministerio.



3. Concurso de Pronósticos Deportivos denominado “Xperto”, que se encuentra regulado en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1.298, modificado por la Ley N° 19.909; y en el Decreto Supremo N° 164, del Ministerio de Hacienda de 4 de febrero de 2004, modificado por el Decreto Supremo N° 1.464 del mismo Ministerio, de 14 de octubre de 2015, que contiene el Reglamento con modalidad de apuestas fijas o con premios predeterminados.

4. Concurso de Pronósticos Deportivos denominado “Polla Gol” que se encuentra regulado en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1.298, modificado por la Ley N° 19.909; y en el Decreto Supremo N° 412, del Ministerio de Hacienda, de 19 de marzo de 2008, que contiene el Reglamento con modalidad de apuestas con premios de pozo variable.



5. Sorteo de números conocido comercialmente como “Loto” y sus sorteos adicionales con los nombres de fantasía de “Recargado”, “Revancha”, “Desquite”, Jubilazo, y “Multiplicar”. El sorteo Loto y sus adicionales consisten en acertar 6 números seleccionadas aleatoriamente por el Sistema Informático de Polla Chilena de un total de 41 números, o extraídos de una tómbola numerados correlativamente del 1 al 41 que se han introducido previamente, según lo determine Polla Chilena. Este sorteo se encuentra regulado en el artículo 90 de la Ley 18.768, y en el Reglamento que consta en el Decreto Supremo N° 542, de 26 de abril de 2011, del Ministerio de Hacienda.



6. Sorteo de números conocido comercialmente como “Loto 3” que consiste en que cada sorteo se efectuará mediante la selección aleatoria del Sistema Randómico de Polla Chilena de una combinación de tres números entre los números 000 y 999. El sorteo se encuentra regulado en el Decreto Supremo N° 47 de 1997 del Ministerio de Hacienda, modificado por los Decretos Supremos N° 809 y 1.299 de 2003 y 2009, respectivamente, del mismo Ministerio, Reglamento del Sorteo de números denominado comercialmente como “Loto 3”.



7. Sorteo de números conocido comercialmente como “Loto 4”, que consiste en acertar 4 números de un total de 23, mediante la selección aleatoria del Sistema Randómico de Polla Chilena, regulado en el artículo 90 de la ley 18.768, y en su Reglamento que consta en el Decreto Supremo N° 767 de 2002, del Ministerio de Hacienda, modificado por los Decretos Supremos Números 717, 937 y 1.300 de 2003, 2005 y 2009, respectivamente, del mismo Ministerio.



8. Sorteo de números conocido comercialmente como “Racha” que consiste en la selección aleatoria efectuada por el Sistema Randómico de Polla Chilena, de 10 números de un total de 20, regulado en el artículo 90 de la ley 18.768, y en su Reglamento que consta en el Decreto Supremo N° 767 de 2002, del Ministerio de Hacienda, modificado por los Decretos Supremos Números 717, 937, y 1.300 de 2003, 2005 y 2009, respectivamente, del mismo Ministerio.

2. NUESTRO REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

(102-50 102-52 102-51 102-49 102-54 102-53)

A través del presente Reporte de Sostenibilidad, Polla Chilena da a conocer la información sobre su gestión y desempeño en temáticas ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) para el período comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 2021 . Es la tercera versión de este documento, siendo el anterior el Reporte publicado en 2017 . El espacio temporal se debió a un tema presupuestario .

El alcance de este Reporte considera las actividades y operaciones de Polla Chilena, que contemplan la administración, operación, comercialización y control de sorteos de lotería, modalidades de premiación instantánea, concursos de pronósticos deportivos y sorteos de números. El contenido del Reporte de Sustentabilidad fue elaborado conforme a los

criterios y contenidos de los Estándares de *Global Reporting Initiative* (GRI) en su última versión y de conformidad con la opción **“esencial”**. Además, se desarrolló en línea conforme con la nueva norma 461 de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF).

La definición de contenidos, su validación interna y la coordinación general fueron lideradas por la Gerencia de Control Corporativo, quienes pueden ser contactados a través del correo sergio.ghisolfo@pollachilena.cl .

Al final del documento se encuentra disponible el Índice de Contenidos GRI, que detalla la información y requisito de cada indicador de perfil y desempeño, además de la página donde se informa.



3.

GRUPOS DE INTERÉS Y MATERIALIDAD

(413-1)

GRUPOS DE INTERÉS

(102-42 102-40)

En Polla Chilena hemos identificado aquellos grupos con los cuales tenemos mayor relación y sobre los cuales nuestra actividad genera algún tipo de impacto. Procuramos mantener excelentes relaciones con cada uno de ellos a través de distintos métodos de consulta.

Estos grupos de interés son:

- Accionistas (SEP, CORFO, Ministerio de Hacienda)
- Parlamentarios
- Autoridades regionales y locales
- Organismos públicos
- Clientes (jugadores)
- Industria del juego (nacional)
- Competencia
- Industria del juego de azar (nivel global)
- Organismos de beneficencia
- Medios de comunicación
- Agentes
- Proveedores
- Opinión pública
- Trabajadores
- Sindicato
- Universidades

MATERIALIDAD (102-43 102-46 102-47 102-44)

Para la determinación del contenido del Reporte se realizó el proceso de materialidad, el cual se llevó a cabo a través de la realización de entrevistas a los principales gerentes de Polla. Además, se realizó un benchmark de otros reportes de la industria de juegos y loterías, junto con una revisión de información interna para identificar los desafíos y focos de acción de la empresa. Dando como resultado los siguientes temas materiales, los cuales se priorizaron a través de encuestas a sus colaboradores y grupos de interés.

Pilar	Temas Materiales 2021	Definición
    TRANSVERSAL	Desempeño económico	Asegurar la rentabilidad de la compañía, a través de la creación de valor interno y para sus grupos de interés.
	Canales de comunicación externos / Publicidad	Comunicar de forma eficiente con clientes y grupos de interés respecto a los juegos.
	Continuidad operacional	Asegurar la continuidad operacional del negocio, facilitando la adopción de nuevas formas de trabajo a los colaboradores, permitiendo la gestión y ejecución del teletrabajo e identificar e implementar oportunidades de mejora de los procesos críticos, todo lo anterior en un ambiente ciberseguro.
	Estrategia corporativa	Brindar sueños y entretenimiento a los chilenos, maximizando la contribución al Estado y beneficiarios mediante el incremento de valor de la empresa, con juegos de azar entretenidos e innovadores, incorporando tecnología de vanguardias, fortaleciendo la red de agentes, promoviendo el desarrollo de nuestros colaboradores y velando por el equilibrio financiero de la empresa de forma responsable y transparente.

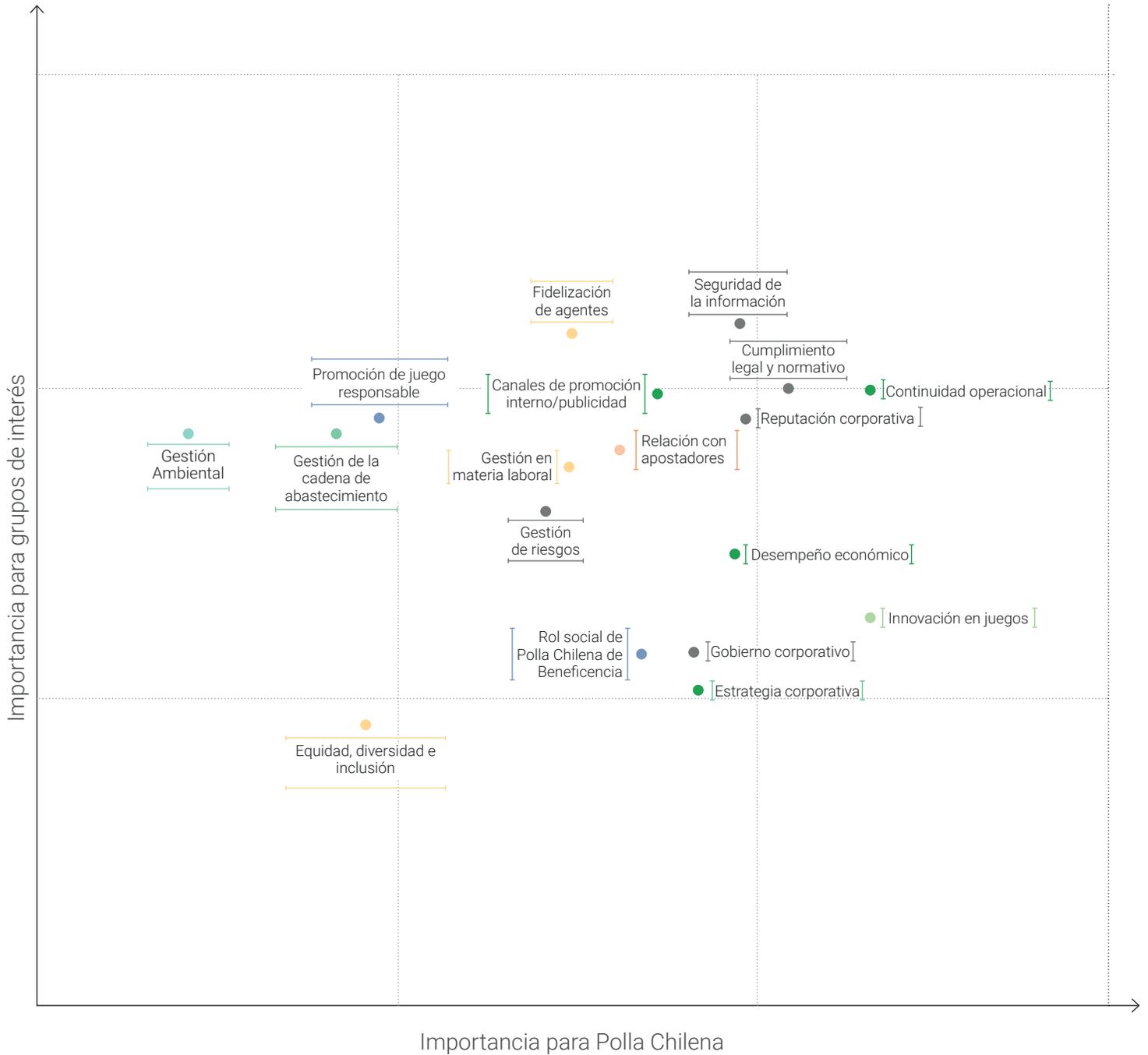


Pilar	Temas Materiales 2021	Definición
    	GOBERNANZA	Cumplimiento legal y normativo Velar por la transparencia y cumplimiento de la normativa local.
		Gobierno corporativo Contar con un sistema de gobierno corporativo robusto y transparente que conduzca de forma adecuada y sustentable a la Compañía.
		Reputación corporativa Contar con los mayores estándares que aseguren la credibilidad y confiabilidad de todos los procesos de la empresa a través de la búsqueda activa de la promoción de valores y principios éticos que guíen la cultura organizacional, decisiones, y el proceder de los trabajadores, ejecutivos, gerentes y directores de Polla Chilena de Beneficencia.
		Seguridad de la información Mantener en la más estricta reserva y confidencialidad toda información, operación, documentación y transacción que se relacione con la empresa.
		Gestión de riesgos Gestionar los riesgos, de manera que se identifiquen, definan e implementen medidas de control, prevención y mitigación adecuadas para cada uno de los riesgos identificados.
  	PERSONAS	Equidad, diversidad e inclusión Trabajar de forma colaborativa para construir una empresa más justa, diversa e inclusiva, considerando la equidad e igualdad de oportunidad sin importar género, nacionalidad o etnia.
		Fidelización de agentes Construir y mantener una relación estable y permanente en el tiempo con los más de 2.400 agentes a lo largo del país.
		Gestión en materia laboral Elaborar relaciones laborales de valor compartido, que permitan el logro de los objetivos estratégicos. Para esto se trabaja en la construcción de una cultura organizacional que respete los valores corporativos, se alinee con la estrategia del negocio y se cree un ambiente saludable con condiciones de trabajo beneficiosas para todos los miembros del equipo.
	MEDIOAMBIENTE	Gestión Ambiental Crear y mantener una cultura de cuidado ambiental, velando por los recursos de la Compañía y atendiendo los impactos ambientales de su funcionamiento.

Pilar	Temas Materiales 2021	Definición
	CADENA DE ABASTECIMIENTO	<p>Gestión de la cadena de abastecimiento</p> <p>Trabajar con proveedores de excelencia que permitan cumplir con altos estándares de loterías internacionales al igual que los proveedores, con especial atención en materia de transparencia, integridad, cumplimiento legal, prácticas laborales y solvencia económica.</p>
	CLIENTES	<p>Relación con apostadores</p> <p>Velar por desarrollar modelos de negocios centrados en el cliente, que aseguren satisfacción y lealtad en el tiempo, permitiendo brindar seguridad en los productos y servicios confiables que cumplan las expectativas en su totalidad.</p>
	DESEMPEÑO SOCIAL	<p>Rol social de Polla Chilena de Beneficencia</p> <p>Contribuir de manera financiera a distintas instituciones benéficas.</p> <hr/> <p>Promoción del juego responsable</p> <p>Normar y regular las apuestas mediante la presencia del juego legal y lícito.</p>
	NUESTROS JUEGOS	<p>Innovación en juegos</p> <p>Construir a Polla Chilena como un referente a nivel empresarial en materia de desarrollo en juego atractivos, reconocidos y modelo a seguir por distintas generaciones.</p> <p>Es por ello que se ha trabajado en una permanente actualización y preocupación por cumplir los más altos estándares mundiales en esta área, junto con ser reconocidos por crear un ambiente de trabajo que favorezca y reconozca la generación de ideas y prácticas innovadoras que a su vez aporten valor a la compañía y sus partes interesadas.</p>



MATRIZ DE MATERIALIDAD



4. GOBIERNO CORPORATIVO

(CMF 3.5 CMF 3.1 102-12)

El Gobierno Corporativo de Polla Chilena funciona en conformidad a los lineamientos y estándares que ha establecido el Sistema de **Empresas Públicas (SEP)** a través de su **Código SEP** y los componentes de las 17 Guías de Gobierno Corporativo que lo conforman, instrumentos que, a través de su normativa, políticas

de gestión, principios de buenas prácticas y el *score-card* de medición anual, establecen importantes exigencias de funcionamiento, incluso superiores a las señaladas en las leyes aplicables a nuestra empresa. Estas son las siguientes:

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|--|
|  | 1. Directorio y Presidente del Directorio |  | 2. Deberes del Director de Empresas SEP |  | 3. Conflictos de interés |
|  | 4. Comité de Auditoría |  | 5. Auditoría Externa |  | 6. Auditoría Interna |
|  | 7. Gestión Integral de Riesgos |  | 8. Gestión Integral de Riesgos de Fraude |  | 9. Seguridad de la Información |
|  | 10. Políticas Contables Prudenciales |  | 11. Código de Conducta |  | 12. Responsabilidad Social y Generación de Valor Compartido |
|  | 13. Gestión de Personas y Relaciones Laborales |  | 14. Transparencia |  | 15. Compras y Adquisiciones |
|  | 16. Entidades Fiscalizadoras |  | 17. Gestión de Crisis | | |



(CMF 2.3.1. CMF 2.3.3. CMF 2.3.4.)

Nuestra sociedad anónima, Polla Chilena de Beneficencia S.A., no posee un controlador conforme a las disposiciones contenidas en el Título XV de la Ley N°18.045. Nuestra empresa fue inscrita con el N° 1 en el Registro de Entidades Informantes de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF). Con la entrada en vigencia de la Ley 20.382 de octubre de 2009,

se canceló su inscripción N° 395 en el Registro de Valores de la CMF, trasladándose su inscripción al Registro de Entidades Informantes que lleva la misma Comisión.

Nuestra empresa pertenece, en las proporciones que se indican, a los siguientes accionistas:

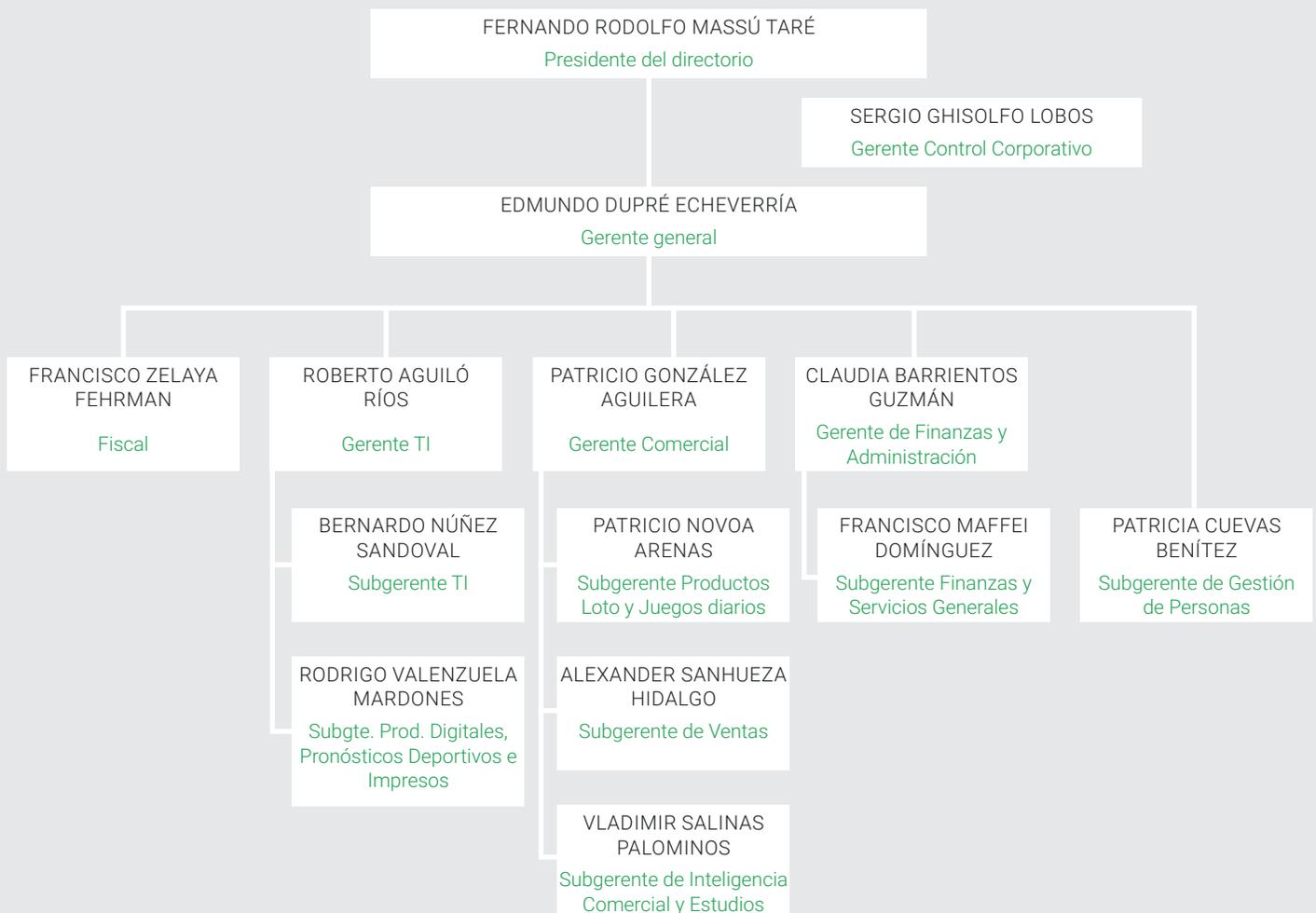


- **Corporación de Fomento de la Producción (CORFO) con un 99%.** Posee 2.475 acciones nominativas, sin valor nominal, íntegramente suscritas y pagadas.
- **El Fisco de Chile con el 1%.** Posee 25 acciones nominativas, sin valor nominal, íntegramente suscritas. Además, 2.500 acciones suscritas y pagadas. Las acciones de la sociedad sólo pueden enajenarse por autorización de una ley. Desde su constitución como sociedad anónima no se registran transacciones de este tipo.



LA ESTRUCTURA DE GOBIERNO DE POLLA CHILENA DE BENEFICENCIA
RESPONDE AL SIGUIENTE ORGANIGRAMA:

(102-18)





DIRECTORIO (CMF 3.2. 102-23 102-24)

La sociedad es administrada por un Directorio compuesto por cuatro miembros, elegidos por la Junta Ordinaria de Accionistas, quienes podrán ser o no accionistas.

Diversidad
(405-1)



Fernando Rodolfo Massú Taré
PRESIDENTE

RUT: 6.783.826-2
Profesión: Ingeniero Comercial - Universidad Federico Santa María – Escuela Adolfo Ibáñez.
Nombramiento: 9 de abril de 2019.
Cesación en el cargo: 9 de abril de 2022.



María Victoria Reyes Hertz
VICEPRESIDENTE

RUT: 6.372.682-6
Profesión: Ingeniero Comercial - Universidad F. Getulio Vargas - Sao Paulo, Brasil.
Nombramiento: 9 de abril de 2019.
Cesación en el cargo: 9 de abril de 2022.



María Beatriz Corbo Artia
DIRECTORA

RUT: 7.250.051-2
Profesión: Abogada - Pontificia Universidad Católica de Chile.
Nombramiento: 9 de abril de 2019.
Cesación en el cargo: 9 de abril de 2022.



María Angélica Zulic Guzmán
DIRECTORA

RUT: 9.188.651-0
Profesión: Psicóloga laboral – Universidad Diego Portales.
Nombramiento: 9 de abril de 2019.
Cesación en el cargo: 9 de abril de 2022.

En la 29ª Junta Ordinaria de Accionistas de la sociedad, realizada el 9 de abril de 2019, los accionistas designaron por aclamación y unanimidad para ocupar los cargos de directores de la empresa por el período de tres años a contar de dicha fecha hasta 9 de abril de 2022 como límite de tiempo, a las siguientes personas:

Marta Angélica Dockendorff Vallejos

María Beatriz Corbo Atria

María Victoria Reyes Hertz

María Angélica Zulic Guzmán

Fernando Rodolfo Massú Taré

Ernesto Sebastián Evans Espiñeira

José Miguel Olivares Padilla

En sesión de Directorio N° 621 con fecha 24 de abril de 2019, se designó como presidente de la sociedad a Fernando Massú Taré. Asimismo, en la misma reunión se nombró como vicepresidenta a María Victoria Reyes Hertz.

Con fecha de 25 abril de 2019 han presentado su renuncia al directorio de la empresa los directores Marta Dockendorff Vallejos y José Miguel Olivares Padilla.

Con fecha 29 de agosto de 2021, Evans Espiñeira ha cesado en sus funciones por fallecimiento.





a. Remuneración (102-35)

Los miembros de nuestro Directorio reciben una dieta fija por asistencia a las sesiones mensuales del Directorio y a las sesiones de los Comités de Directorio. Esta remuneración no considera ingresos variables ni regalías, además de la inexistencia de retribuciones diferenciadas entre sus integrantes, y es establecida por la Junta Ordinaria de Accionistas que se realiza anualmente. El detalle de la remuneración de 2021, a continuación:

Director	Remuneración 2020			Total 2020	Remuneración 2021			Total 2021
	Fija	Comité	Variable		Fija	Comité	Variable	
Fernando Rodolfo Massú Taré	\$15.978.237	\$5.128.671	\$-	\$21.106.908	\$15.035.688	\$5.325.139	\$-	\$20.360.827
María Victoria Reyes Hertz	\$11.958.723	\$5.128.671	\$-	\$17.087.394	\$11.276.766	\$5.325.139	\$-	\$16.601.905
María Beatriz Corbo Atria	\$7.939.209	\$5.128.671	\$-	\$13.067.880	\$7.517.844	\$5.325.143	\$-	\$12.842.987
Ernesto Sebastián Evans Espiñeira	\$7.168.503	\$4.706.025	\$-	\$11.874.528	\$7.517.844	\$5.325.143	\$-	\$12.842.987
Total general	\$7.939.209	\$5.128.671	\$-	\$13.067.880	\$4.960.404	\$3.513.622	\$-	\$8.474.026
	\$50.983.881	\$25.220.707	\$-	\$76.204.588	\$46.308.546	\$24.814.186	\$-	\$71.122.732

b. Comités de Directores (102-22 CMF 3.3 102-26)

El Directorio, dentro de sus funciones, se ocupa de promover permanentemente el compromiso de mantener y fortalecer los sistemas de control interno y el apego a las mejores prácticas existentes en el mercado, con el propósito de garantizar su plena integración con la gestión de negocios y los nuevos desarrollos comerciales en que invierte Polla Chilena. Adicionalmente, forma parte de los Comités de Auditoría y Gestión en Polla Chilena, los que se han constituido voluntariamente y son los siguientes:

1. Comité de Gestión

El rol de este comité es el de profundizar sobre las líneas estratégicas y de gestión del desarrollo del negocio de Polla Chilena, tratando temas de finanzas, recursos humanos, tecnología, comerciales, como también asuntos sobre la revisión y aprobación del presupuesto anual de la empresa.

El Comité de Gestión fue presidido por Ernesto Evans Espiñeira, quien cesó en sus funciones como director por fallecimiento con fecha 29 de agosto de 2021, e integrado además por María Angélica Zulic Guzmán. Actualmente, el Directorio deberá adecuar su composición en la siguiente sesión.

1. Comité de Auditoría

Este comité vela permanentemente por el cumplimiento del Código SEP, conociendo además los cambios en los criterios contables adoptados por nosotros. Es el encargado de supervisar la labor de la Gerencia de Control Corporativo (auditoría interna), correspondiéndole también pronunciarse sobre la auditoría externa de los estados financieros de la empresa, el informe a la administración y su seguimiento.

Está presidido por Beatriz Corbo Atria e integrado, además, por María Victoria Reyes Hertz y por el presidente del Directorio, Fernando Massú Taré.

c. Capacitación

En Polla Chilena tenemos una Política de Inducción y Capacitación para directores, la cual fue aprobada por esa instancia.

Bajo esa línea, el Gerente General es quien conduce el proceso de inducción para un nuevo director, el cual tiene por objetivo que este se informe respecto del funcionamiento de la Compañía, la estructura, las responsabilidades de cada área y temas relevantes de corto y mediano plazo.

El Fiscal, a su vez, presenta a los nuevos directores, los roles y responsabilidades del Directorio, su agenda anual, la estructura de los comités existentes, el marco jurídico vigente relevante aplicable a la empresa y al Directorio, y las principales políticas y procedimientos de Polla Chilena.

El proceso de inducción es realizado durante los tres primeros meses a partir de la aceptación del cargo por parte del nuevo director y puede incluir presentaciones, entrega de documentación, análisis de información, visitas a las agencias, sesiones de trabajo, reuniones, entre otras instancias.

ENTRE LAS MATERIAS MÁS RELEVANTES SE ENCUENTRAN:



Organigrama



Estatutos



Memoria Anual



Código SEP y Guías de Gobierno Corporativo



Estándar de conducta en los negocios



Planificación estratégica



Misión, visión, objetivos estratégicos, principios y valores



Resultados financieros y principales criterios contables



Gestión de riesgos e información de los riesgos estratégicos



Plan de trabajo de auditoría interna



Procesos claves de la empresa



Principales grupos de interés y mecanismos de comunicación



Principales políticas y acuerdos aprobados por el Directorio, en especial las relativas a seguridad, conflictos de interés, operaciones con partes relacionadas gestión de riesgos y fraude, sostenibilidad (RSE)



Composición y funcionamiento del Directorio



Composición y funcionamiento de los comités del Directorio



Roles, responsabilidades y deberes del Directorio y comités



d. Evaluación (102-28)

La evaluación del Gobierno Corporativo de nuestra Compañía se realiza anualmente por el SEP mediante la aplicación de dos instrumentos o herramientas, que permiten medir el funcionamiento del Directorio y también hacerlo comparable con las otras empresas del sistema:

- 1. Autoevaluación del Directorio:** Encuesta de 52 preguntas realizada a todos los miembros integrantes del Directorio de manera anónima, la cual busca generar una apreciación del desempeño de los directores por parte de ellos mismos, determinar brechas e implementar las mejoras detectadas.
- 2. Scorecard de Gobierno Corporativo:** Instrumento que evalúa de manera integral el cumplimiento de metas, normativas y buenas prácticas para el Directorio establecidas en el código SEP y sus 17 Guías de Gobierno Corporativo. En Polla Chilena generamos una autoevaluación en relación a las metas establecidas, rindiendo cuenta de cada tema y adjuntando evidencia. Toda esta información es posteriormente revisada por auditores externos contratados por el SEP.

INVOLUCRAMIENTO DEL DIRECTORIO CON SOSTENIBILIDAD

(102-29 102-31 102-27 102-20 102-32)

El SEP cuenta con una Guía de Gobierno Corporativo, la cual contiene un apartado destinado a la gestión de las empresas en materia de Responsabilidad Social Empresarial y Valor Compartido, que contempla los siguientes aspectos a gestionar:

- *Estructura y lineamientos corporativos de sostenibilidad.*
- *Impactos y riesgos en materia de sostenibilidad.*
- *Delimitación del área de influencia.*
- *Identificación de los grupos de interés y evaluación del diseño del plan de trabajo de valor compartido.*
- *Elaboración y publicación del Reporte de Sustentabilidad.*

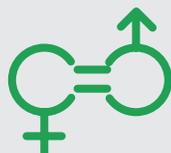
Esta guía es evaluada anualmente por el SEP, analizando el nivel de cumplimiento que tiene cada una de las empresas que le adhieren. De esta forma, al menos una vez al año, le reportamos a nuestros accionistas la gestión y avances del período en materia de sostenibilidad y, a la vez, estos resultados son compartidos con nuestro Directorio.

Adicionalmente, nuestra Compañía realiza un proceso de evaluación de su responsabilidad e impacto en sus grupos de interés una vez al año con la colaboración de una empresa externa.

En relación a las temáticas específicas de desempeño Ambiental, Social y de Gobernanza (ASG) o cálculo de la huella de carbono, entre otras, son gestionadas con empresas externas que nos asesoran

en estas materias. Ello es dirigido por la Gerencia de Control Corporativo de la Compañía y es posteriormente abordado en el Comité de Auditoría y/o en el Directorio, en la medida que se requiera la toma de decisiones relevantes y presupuestos.

En 2021, retomamos nuestra práctica de reportabilidad en esta materia, la que por razones de índole presupuestario había quedado postergada. En ese ámbito, el trabajo destaca en varios aspectos, tales como las relaciones industriales y el bienestar de nuestros trabajadores en su ambiente laboral, todo ello relacionado directamente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, específicamente con el número 8. Una vez editado el reporte 2021, es presentado al Directorio para su aprobación.



En 2021, Polla Chilena de Beneficencia contó con una asesoría externa en equidad e igualdad de género, lo que le ha permitido realizar cambios en su organización a fin de capturar barreras que impedían el desarrollo de la diversidad en esta materia. La Subgerencia de Personas adecuó sus políticas y procesos para facilitar la expresión de las mismas.

Para mayor información, referirse al capítulo Nuestros Trabajadores.



ALTA ADMINISTRACIÓN

(CMF 3.4 102-19)

LA PLANA EJECUTIVA DE POLLA CHILENA RESPONDE AL DIRECTORIO* Y ES DIRIGIDA POR EL GERENTE GENERAL.

* Plana ejecutiva referida al 31 de diciembre de 2021.

Diversidad
(405-1)



Edmundo Dupré Echeverría

GERENTE GENERAL

Ingeniero Comercial de la Universidad de Chile y *Master Off Arts in Political Economy*, Currículum PH. D (L.D.) de la Universidad de Boston, Massachussets, USA. PGC para Directores de Empresa, Gobierno Corporativo de las empresas, ESE de la Universidad de Los Andes.

Sergio Ghisolfo Lobos

GERENTE CONTROL CORPORATIVO

Contador Auditor y Bachiller en Contabilidad y Auditoría de la Universidad de Chile, cuenta además con una serie de cursos de perfeccionamiento profesional.

Hernán Carvajal Castro

GERENTE DE FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN

Ingeniero Comercial de la Universidad de Chile y Contador Público y Auditor de la Universidad de Santiago de Chile. Cuenta con cuarenta años de trayectoria laboral en empresas tales como CTC Chile, SOCI.

Patricio González Aguilera

GERENCIA COMERCIAL

Ingeniero Comercial, Licenciado en Economía de la Universidad de Chile. Su trayectoria laboral la ha desarrollado en las áreas de marketing y ventas. Se ha desempeñado como Subgerente de Ventas, en CCU Watts Alimentos.

Francisco Zelaya Fehrman

FISCAL

Abogado de la Universidad de Chile. Posee MBA en Dirección de Empresas, de la Universidad Adolfo Ibáñez y Diplomados en Responsabilidad Extracontractual y en Derecho Laboral de la Empresa, de las Universidades de Chile y de Los Andes, respectivamente, más otros Cursos de Especialización.

Roberto Aguiló Ríos

GERENTE DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN (TI)

Ingeniero Civil de la Universidad de Chile y Psicólogo Organizacional de la UDLA. Su carrera profesional la ha desarrollado como ejecutivo en el ámbito de los servicios de información en compañías multinacionales.

Bernardo Núñez Sandoval

SUBGERENTE TI

Ingeniero Informático de la Universidad Técnica Federico Santa María. Posee un Magister en Tecnologías de Información y Gestión de la Universidad Católica de Chile y estudios de Postgrado en ingeniería informática de la Universidad de Santiago.

Patricio Novoa Arenas

SUBGERENTE DE PRODUCTO LOTO Y JUEGOS DIARIOS

Ingeniero Comercial de la Universidad de Chile, con 16 años de experiencia laboral. Amplia trayectoria en empresas de consumo masivo. Se ha desempeñado como Brand Manager y Business Manager en empresas tales como Nestlé Chile S.A., Arcor-Dos en Uno, Patagonia Mineral S.A., entre otras.

Alexander Sanhueza Hidalgo

SUBGERENTE DE VENTAS

Ingeniero Comercial de la Universidad de Concepción.

Rodrigo Valenzuela Mardones

SUBGERENTE DE PRODUCTOS DIGITALES, PRONÓSTICOS DEPORTIVOS E IMPRESOS

Ingeniero Comercial de la Universidad Técnica Federico Santa María. Ocho años de trayectoria profesional, siete de los cuales los ha desarrollado al interior de Polla Chilena en cargos como Subgerente de Ventas y Jefe de Administración y Ventas.

Vladimir Salinas Palominos

SUBGERENTE DE CONTROL DE GESTIÓN Y ESTUDIOS

Ingeniero Civil Industrial de la Universidad de Santiago de Chile y MBA de la Universidad Adolfo Ibáñez. Más de dieciséis años de trayectoria en jefaturas y liderando proyectos en planificación y control de gestión en empresas como Metrogas S.A. y Metaproject S.A.

Francisco Maffei Domínguez

SUBGERENTE DE FINANZAS Y SERVICIOS GENERALES

Ingeniero Comercial con mención en Administración de Empresas de la Universidad Finis Terrae. Se ha desempeñado como Gerente de Estudios y Gerente Comercial en FIT Gestión de Inversiones. Gerente Comercial en Milano editores S.A. (Revista ED). Gerente General de Comercial V & B Ltda.

Patricia Cuevas Benítez

SUBGERENTE DE GESTIÓN DE PERSONAS

Contadora Pública y Contadora Auditor de la Universidad Técnica del Estado. Diplomada en Gestión de Derecho Laboral en la Empresa Legal Publishing Chile Training Ltda.

Claudia Barrientos Guzmán

SUBGERENTE DE CONTABILIDAD

Contador auditor UTEM y Magister en Planificación Tributaria UAI.

Para mayor información sobre funciones y competencias de la plana ejecutiva, ingresar al sitio web

www.pollachilena.cl



ÉTICA Y TRANSPARENCIA

(102-16 102-17 102-25 205-1)

Nuestra Compañía dispone de un Código de Ética, denominado internamente como **Estándares de Conducta en los Negocios**, donde se describen los principios éticos y valores que guían la cultura organizacional, las decisiones y el proceder de todos los colaboradores de la organización. Estas directrices se complementan con el **Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS)** y Políticas y Procedimientos que forman parte del Compliance Corporativo.

En 2019 se formalizó la Política de Operaciones con Partes Relacionadas y Conflictos de Interés. Esta política tiene como principal objetivo evitar que los intereses personales de cualquier miembro de Polla Chilena interfieran con el normal desempeño de nuestra labor y asegurar que no existe un beneficio personal, profesional o político en perjuicio de la empresa. La mencionada política a su vez se desarrolla y complementa con un **Manual de Procedimientos para Operaciones con Partes Relacionadas y Conflictos de Interés y con el Código de Ética**, denominado internamente como **Estándares de Conducta en los Negocios**, donde se describen los principios éticos y valores que guían la cultura organizacional, las decisiones y el proceder de todos los colaboradores de la organización.

En esta misma línea, cada año, durante el mes de marzo, los principales responsables de la Administración de PCHB (directores y gerentes), deben efectuar la declaración obligatoria de interés y patrimonio en el sistema informático de la Contraloría General de la República (DIP). También se realizan análisis de proveedores, empleados, agentes y listas PEP, para detectar relaciones y posibles conflictos de interés; se exigen declaraciones de interés a las personas naturales y los representantes legales de las personas jurídicas que participan en el proceso de adquisición de bienes y/o servicios a través de licitaciones y se incorporan cláusulas relativas a esta materia en los contratos de proveedores.

En materia de riesgos de fraudes, estos se encuentran documentados en las matrices de riesgos de los procesos respectivos, basándose para ello en la metodología corporativa de Gestión Integral de Riesgos y, de manera complementaria, PCHB posee un Modelo de Prevención del Delito Certificado por la empresa ICR, un Canal de Denuncias administrado por un tercero (Navex Global, ex Ethics Point) y un Comité de Ética, instrumentos mediante los cuales da cumplimiento a los requisitos de la Ley 20.393 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas y sus modificaciones.

En relación a nuestro Canal de Denuncias, hemos definido formalmente un procedimiento de recepción, comunicación, investigación y solución de denuncias, con el fin de asegurar su confidencialidad e investigación independiente, la protección de las personas denunciantes, evitar la filtración de información y garantizar las acciones legales que pudieren corresponder. Este canal permite a nuestros colaboradores y también nuestros clientes, proveedores y otras partes interesadas, reportar las situaciones reñidas con la ética o la legalidad, que detecten en el desarrollo de sus funciones o de su relación con la empresa.

En Polla Chilena contamos con un modelo debidamente diseñado, implementado y certificado desde el año 2012. Este se ha ido actualizando a través del tiempo, tanto respecto de los delitos que se han ido incorporando a la ley, como acerca de la respectiva matriz de riesgos; y ya cuenta con la quinta certificación consecutiva extendida por la empresa certificadora ICR. Dicho certificado se encuentra vigente hasta febrero de 2023.

En 2021, tuvimos un total de 9 denuncias, las cuales se detallan a continuación:

	Casos 2021	%
AVP		
Apuestas	1	45%
Abonos	1	
Cuenta AVP (cambio clave, bloqueo, cierre, etc.)	1	
Información deficiente	1	
Agencias y B2B		
Mala atención o malas prácticas de agentes	2	22%
Otros		
Publicidad grotesca en redes sociales	1	33%
Intento de fraude vía SMS	1	
Juegos/productos	1	
Total	9	100%





DERECHOS HUMANOS

Polla Chilena adhiere a los principios corporativos reflejados en el Código SEP respecto a los principios rectores de Derechos Humanos de la Organización de la Naciones Unidas. Desde Polla Chilena incorporamos esta visión en los Estándares de Conducta en los Negocios, específicamente, en el apartado **Dignidad de las personas y relaciones entre los miembros de la compañía**, donde señalamos que Polla Chilena vela por el respeto irrestricto a la dignidad humana, eliminando todo trato prepotente, irrespetuoso o discriminatorio entre jefaturas y trabajadores, y manteniendo un ambiente de mutuo respeto entre hombre y mujeres. Adicional a esto, Polla Chilena vela por un ambiente de respeto y de reconocimiento a la dignidad de las personas, llevado al ámbito de las relaciones laborales, lo que permite y garantiza a los trabajadores que cumplan sus funciones o actividades en un ambiente laboral acorde a la dignidad y al respeto que siempre se debe dar a estos últimos.

RELACIONAMIENTO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS (CMF 3.7)

Como empresa buscamos de manera permanente ser un aporte al país, anticipándonos a los cambios del entorno, enfrentando de manera proactiva la innovación y, al mismo tiempo, siendo un ciudadano corporativo reconocido por su aporte social entre sus diferentes grupos de interés.

Para el cumplimiento de esto es clave identificar quiénes son los actores interesados dentro de nuestra industria, cuáles son sus intereses, sus ámbitos de influencia y el impacto que pueden ejercer. Para dichos efectos, hemos identificado cinco grupos de interés prioritarios, destacando al Estado de Chile y sus organismos reguladores, agencias, nuestro público apostador y a nuestros trabajadores y sindicato. En ese sentido, y cumpliendo nuestro rol social, impulsamos el apoyo a comunidades a través de la beneficencia que tienen los juegos que administra la empresa, con aportes mensuales a distintas instituciones.

A partir de eso, se hace fundamental priorizar y determinar cuáles son los públicos prioritarios con los cuales se vuelve necesario desarrollar una estructura de gestión, colaboración, comunicación y mejoramiento permanente de los vínculos de confianza y transparencia.



A. GRUPOS DE INTERÉS PRIORITARIOS DE POLLA CHILENA

A diferencia de las industrias productivas, extractivas, de bienes de consumo o del retail, nuestra Compañía tiene un impacto acotado sobre el medioambiente y su entorno social. En lo operativo, solo administramos las oficinas de nuestro edificio central ubicado en la calle Compañía, en el centro de Santiago. Y, al no ser dueños de las agencias u oficinas de distribución y venta de los juegos, tenemos una baja huella de carbono.

Para el relacionamiento con nuestro entorno inmediato, hemos definido a los siguientes grupos de interés prioritarios, con el propósito de agrupar, gestionar y relacionar a nuestra empresa con ellos de la manera más eficiente, directa y transparente posible.



1. Estado de Chile y sus organismos reguladores

Instituciones y organismos del Estado que se relacionan de manera directa o indirecta con nuestra empresa, entidades reguladoras de las entidades públicas y sociedades del Estado, servicios públicos que puedan tener interés en el sector y autoridades en general.

De manera permanente, en este grupo destaca: el Ministerio de Hacienda, con el que se definen los presupuestos anuales entre otros aspectos; el SEP, Sistema de Empresas del Estado, desde donde emanan las metas anuales, las normas de gobierno corporativo y cumplimiento que rigen a la organización; la Contraloría General de la República, como ente fiscalizador; la Comisión para el Mercado Financiero, organismo al cual se le reportan los Estados Financieros de Polla; entre otros.



2. Beneficiarios del rol social

Todos los juegos de la empresa tienen un componente de beneficencia que supone la entrega de un porcentaje de los ingresos a distintas instituciones, las cuales están previamente definidas como parte constituyente del rol social con la que PCHB fue creada. Cruz Roja de Chile, Cuerpo de Bomberos, Fundación Ayuda al Niño Limitado, son algunas de ellas y su detalle completo está publicado en la web corporativa www.pollachilena.cl



3. Agencias

Red de Agencias de Polla Chilena de Beneficencia o agentes distribuidores de productos que, a través de sus negocios y terminales conectados en línea en sus computadores o teléfonos móviles al centro de cómputos que procesa las apuestas, son fundamentales para la captura de las apuestas del público jugador. Superan los 2 mil a lo largo de todo Chile y tienen el rol clave de vender, informar y entregar premios hasta cierto monto a los jugadores.



4. Jugadores

Grupo fundamental para la continuidad de la empresa ya que ellos realizan sus apuestas tanto en agencias de manera presencial o de manera digital en la página www.polla.cl que cuenta con la Agencia Virtual Polla (AVP).



5. Trabajadores y sus sindicatos

Dadas las características tecnológicas y operacionales de sus canales de ventas, la empresa cuenta con un número acotado de trabajadores, los cuales son un pilar clave de su continuidad y desarrollo. Este grupo ejecuta el trabajo de back office que es parte fundamental del ambiente de control sobre las operaciones de Polla Chilena. Las buenas relaciones, el trabajo seguro y el desarrollo psicolaboral de cada uno de ellos, es la base del cumplimiento efectivo de los distintos objetivos estratégicos, los valores de nuestra empresa y el posicionamiento público de su rol social.

Cada uno de estos grupos cuentan con toda la información de interés que les compete en el sitio web corporativo de la empresa: www.pollachilena.cl/transparencia



B. PARTICIPACIÓN EN GREMIOS O ASOCIACIONES (102-13)

Adicionalmente a los públicos prioritarios, en Polla reconocemos el rol activo dentro del ámbito de acción, por lo que ha sido proactiva en la participación de agrupaciones o asociaciones relacionadas a la industria que permitan el desarrollo, investigación y promoción de buenas prácticas, innovación y mejoras dentro del sector.

Las asociaciones en las que participa actualmente son la Corporación Iberoamericana de Loterías y Apuestas (CIBELAE), la *World Lottery Association* (WLA) y la Corporación de Juego Responsable de Chile.

RIESGOS

(102-30 102-15 CMF 3.6)

En Polla Chilena la gestión de riesgos, auditoría interna, *Compliance* y otros temas afines, se encuentran concentrados en la Gerencia de Control Corporativo, a cargo de un gerente que depende y reporta directamente al Comité de Auditoría del Directorio.

A través de la aplicación de un enfoque *Governance, Risk and Compliance (GRC)*, alineamos los objetivos estratégicos y operacionales del negocio con los riesgos de la actividad y el cumplimiento de los requisitos legales, normativos, ambientales, entre otros.

La gerencia en cuestión se preocupa de monitorear los riesgos y desarrollar un mapa y luego una matriz (donde se clasifican, ponderan o priorizan utilizando los parámetros de impacto y probabilidad), para luego establecer un plan de trabajo anual, cuyos resultados son mensualmente comunicados al Comité de Auditoría del Directorio. Bajo esta misma línea, poseemos un modelo para la gestión integral de riesgos que permite identificar los eventos que pudieran afectar adversamente el cumplimiento de nuestra misión, objetivos y planeamiento estratégico y así poder mejorar los estándares de gobernabilidad y sostenibilidad en el tiempo.

La función del Directorio es velar e impulsar la gestión integral de riesgos en la Compañía, conocer y comprender los riesgos y definir el nivel de riesgo aceptable, supervisar las labores de gestión integral de riesgos, tomar conocimiento del seguimiento de los avances de los planes de mitigación que se definen y aprobar presupuestos —de ser requerido— para enfrentar los planes de mitigación de los riesgos que se encuentren fuera de los niveles aceptables. El Directorio se encarga de determinar el apetito al riesgo y su nivel de tolerancia. Este organismo es también el encargado de definir los roles y responsabilidades en esta materia, los cuales son detallados en la Política de Gestión Integral de Riesgos.

La Gerencia de Control Corporativo y el Comité de Auditoría, se encargan del diseño e implementación metodológica del modelo, el cual se basa en COSO ERM y en la norma ISO 31000:2018. Esta Gerencia, en conjunto al Oficial de Riesgos y el Oficial de Seguridad, apoyan a las demás unidades de nuestra Compañía en la aplicación de la metodología de gestión de riesgos, en el desarrollo de la comunicación corporativa y las labores de concientización y capacitación.



Esta metodología establece una etapa de identificación de los principales riesgos a los cuales se encuentran expuestos tanto los procesos operativos de la organización como aquellas definiciones más estratégicas.

Los riesgos críticos, definidos como aquellos eventos que tienen un impacto directo sobre la misión, la visión, el patrimonio o los objetivos estratégicos, o que afecte significativamente el valor de PCHB, se revisan y actualizan regularmente, considerando información interna, información del entorno, partes interesadas, riesgos emergentes, informes de riesgos globales (Foro Económico Mundial), visión de consultores —en caso de contratar dichos servicios— y visión de los ejecutivos de la empresa y del Directorio.

La Gerencia General es responsable de incentivar la “Cultura de Control”, que permita asegurar que los ejecutivos de la empresa estén conscientes que la información emana de un ambiente bien controlado, velar por el cumplimiento de la política y procedimiento de Gestión Integral de Riesgos, conocer en detalle los niveles de exposición y gestionar adecuadamente los riesgos identificados en PCHB vigilando que estos se adecúen a los límites de tolerancia al riesgo aprobados por el Directorio, además de asignar los recursos necesarios y asegurar que se desarrollen e implementen los planes de mitigación frente a los riesgos identificados por parte de las distintas áreas responsables.





Riesgos: El principal riesgo corresponde a la gran dependencia del proveedor de la plataforma de juegos (Intralot), ya que dependemos de la disponibilidad de recursos de dicha empresa. En este aspecto, es imprescindible contar con perfiles alfabetizados digitalmente que acompañen el proceso de transformación digital de la empresa.



Oportunidades: Las principales son la incorporación de nuevos jugadores (perfiles más jóvenes) y la fidelización de los ya existentes (mediante club de fidelización y actividades de marketing ocupando las herramientas DMP, *Data Management Platform*). También buscamos desarrollar venta cruzada entre productos, entender el comportamiento del consumidor y gestionar de mejor forma los presupuestos. Adicionalmente, buscamos contar con la capacidad de predecir de mejor manera los presupuestos de venta basados en el comportamiento de compra histórica.



Impactos: El principal objetivo en esta línea es contar con productos digitales y canales digitales que nos permitan potenciar nuestras ventas. El contar con este tipo de herramientas impactará en un aumento en la eficiencia de nuestras ventas y significará un incremento de estas al focalizar esfuerzos en las audiencias objetivo.





Ciberseguridad

La mayor interconexión de nuestros activos, el incremento de ventas por canales no tradicionales y la necesidad de aplicar home office en determinados intervalos de tiempo, producto de la pandemia, aumentan nuestra exposición a potenciales ataques de ciberseguridad, que tengan un impacto en la continuidad operacional, o en la adecuada protección de la confidencialidad de nuestros activos de información que así lo requieren.

En cuanto a seguridad de la información y ciberseguridad, nuestra empresa se encuentra certificada en la norma ISO 27001:2013, dando cumplimiento a los requisitos y controles que dicha norma exige, incluidas las actividades de sensibilización y capacitación permanentes a nuestros trabajadores. La auditoría de certificación es realizada anualmente por Bureau Veritas.

La compañía ha trabajado sistemáticamente, en los últimos años, en aumentar sus niveles de seguridad frente a ataques y en someter la infraestructura tecnológica que da soporte a su negocio a hacking éticos regulares, realizados por empresas especialistas en la materia, lo que le permite contar con mejores herramientas para detectar eventuales brechas de seguridad y aplicar las mejoras que se requieran.

En el ámbito de seguridad antivirus, se han actualizado las soluciones tanto para la red interna de Polla Chilena como para la plataforma de servidores de back office, alojada en un Data Center tercerizado.

La infraestructura tecnológica que soporta el negocio, tanto del punto de vista del *back office* como del centro, se encuentra alojada en *site* de proveedores que cuenta con las credenciales necesarias para garantizar un alto estándar de servicio y de disponibilidad. Por otro lado, se realizan pruebas anuales sobre los planes de recuperación de desastres.

También se certifica periódicamente la aleatoriedad de los sorteos randómicos (a través del *Gaming Laboratories International*, empresa especializada en certificaciones en la industria del juego) y los medios de pago por tarjeta disponibles en el canal de venta virtual de juegos (certificación PCI), para garantizar a nuestros jugadores transparencia y seguridad.

En nuestra compañía contamos con una política de seguridad de la información que forma parte de la política del Sistema de Gestión Integrada (SGI), que además incluye la norma ISO 9001:2015 de calidad.

5. MODELO DE NEGOCIOS

NUESTRO NEGOCIO

a. Sector industrial

Debido a que la industria en la que estamos inmersos como Polla Chilena entra en la categoría de duopolio, nuestra competencia directa es Lotería de Concepción, a excepción de los casinos e hipódromos que corresponden a competencia indirecta. Ambas, son las únicas empresas de lotería autorizadas por la ley chilena que pueden obtener ganancias de esta actividad. Sin embargo, hoy existe una significativa competencia ilegal que corresponde a las máquinas tragamonedas, las cuales operan en almacenes, comercios con máquinas tipo casino y sitios de apuestas “online”, sin ningún tipo de regulación legal ni fiscalización.

En esa línea, es importante considerar el artículo 63 N° 19 de la Constitución Política de la República, el cual señala que “sólo son materias de ley: 19) Las que regulen el funcionamiento de loterías, hipódromos y apuestas en general (...)”. Así, se da a entender que, a pesar de la prohibición e ilicitud general del desarrollo, comercialización y práctica de juegos de azar, se pueden establecer excepciones sólo en virtud de una norma de rango legal, de manera que, en el ordenamiento jurídico, de no mediar una ley que los regule, los juegos de azar son ilícitos.



Según el artículo 1466 del Código Civil Chileno y los artículos 275 y 276 del Código Penal Chileno, la práctica de los juegos de azar con interés lucrativo y las loterías y establecimientos en donde se practiquen dichos juegos de suerte, son ilícitos y en muchos casos son penados por la ley.

Independiente de aquello, en el caso de la lotería, el legislador al señalar que “los autores, empresarios, administradores, comisionados o agentes de loterías no autorizadas legalmente, incurrirán en la multa de once a veinte unidades tributarias mensuales (...) estaría, en sentido contrario, reconociendo la licitud de las loterías autorizadas por la ley.



La ley N° 18.851, del 7 de noviembre de 1989, autorizó al Estado para desarrollar actividades empresariales en materia de sorteos de loterías y apuestas relacionadas con competencias deportivas, ordenando la formación de una sociedad anónima que se denominó Polla Chilena de Beneficencia S.A., cuyo objetivo es “la realización y administración de sorteos de lotería y la organización, administración, operación y control del sistema de pronósticos deportivos y apuestas relacionadas con competencias deportivas. Asimismo, nos corresponderá la administración de sorteos de números, juegos de azar de realización inmediata y combinación de ambos en la forma dispuesta en el artículo 90 de la ley N° 18.768”.

Por lo tanto, en Polla Chilena nuestra actividad empresarial se encuentra regulada en diferentes cuerpos legales, estableciendo los juegos de azar que debe explotar de acuerdo con su objeto social establecido por ley, disponiendo los aportes destinados a beneficiarios, a premios, y a gastos de administración. Asimismo, el artículo 2° de la Ley 18.110 estableció un impuesto del 15% de exclusivo beneficio fiscal que se aplica a las ventas netas de cada sorteo y concurso, el cual también se aplica a los juegos de azar que comercializa Lotería de Concepción.

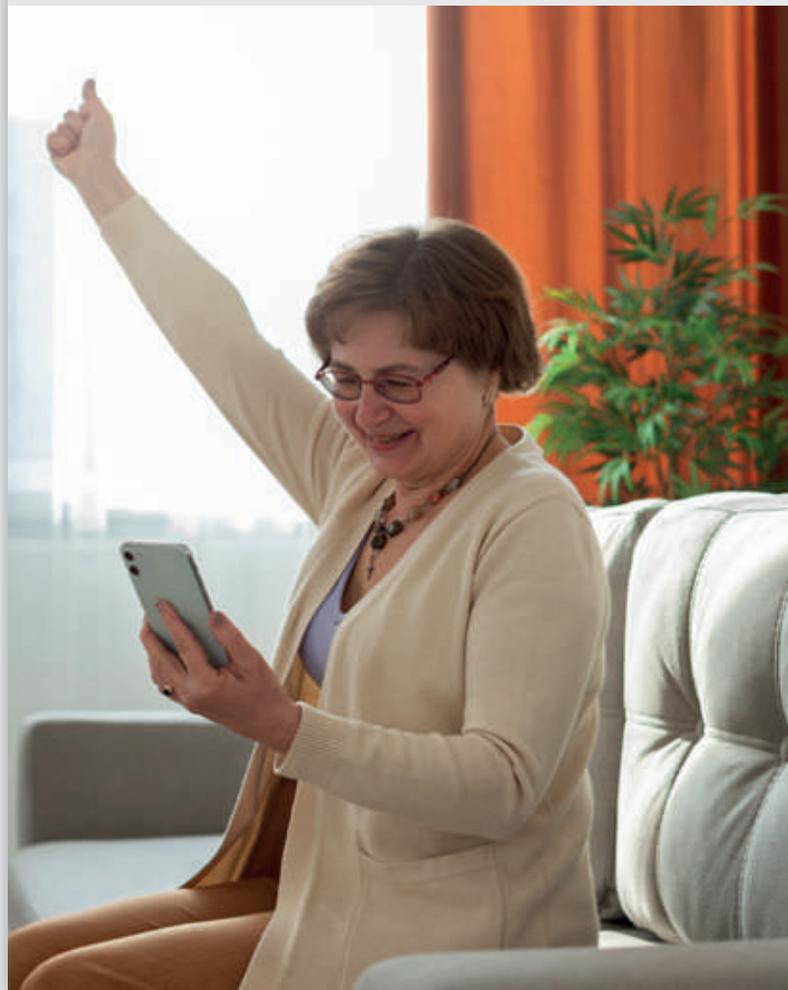
La normativa que regula la actividad de Polla Chilena, que establece hasta los porcentajes destinados a premios y su impuesto, ha generado una competencia desigual en condiciones con los sitios de apuestas en línea internacionales a través de internet, que son ilícitos de acuerdo a la normativa existente, pero que ofrecen todo tipo de apuestas con porcentajes destinados a premios más atractivos de los que puede ofrecer nuestra Compañía.



A lo largo de los años se han dictado diversas leyes que han ido estableciendo excepciones, en virtud de las cuales la oferta y práctica de juegos de azar, en ciertos casos, ha pasado a ser lícita.

Estas excepciones se agrupan en tres:

- LOTERÍAS AUTORIZADAS POR LEY.
- CASINOS DE JUEGO.
- HIPÓDROMOS.



Nuestro Desempeño Económico

\$94.399

millones anuales

Ventas al 30 de
septiembre 2021

\$35.318

millones de aporte

Al Estado y la
Beneficiencia 2021

\$1.600

millones de
productividad

Por empleado

Valor económico generado y distribuido (201-1)

M \$	2018	2019	2020	2021
INGRESOS				
Ventas brutas	145.689.880	170.817.148	97.929.242	130.239.713
Ingresos por inversiones financieras	801.012	1.063.128	668.966	369.504
Ingresos por ventas de activos fijos y otros	150.601	283.718	76.829	179.671
VALOR ECONÓMICO GENERADO (VEG)	146.641.493	172.163.994	98.675.037	130.788.888
Costos operacionales	(123.777.205)	(145.056.077)	(84.290.553)	(111.143.811)
Sueldos de trabajadores y beneficios	(2.970.767)	(2.889.607)	(2.940.067)	(3.103.636)
Pagos a proveedores de capital	(16.492.016)	(19.042.016)	(11.297.340)	(13.639.023)
Ingresos organizacionales fiscales y municipales	(852.463)	(1.636.175)	(33.444)	(664.068)
Inversión en la comunidad	-	-	-	-
VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO (VED)	-144.092.451	-168.623.875	-98.561.404	-128.550.538
VALOR ECONÓMICO RETENIDO	2.549.042	3.540.119	113.633	2.238.350

*El aporte o inversión a la comunidad se hace a través del 5% de las ventas que recauda Polla Chilena, lo cual se transfiere a una serie de beneficiarios, que está contemplado como costo operacional.



Propiedad e instalaciones (CMF 6.5.1)

En Polla Chilena somos propietarios de los pisos 2°, 3°, 4°, 5°, 6°, 7°, 8°, 9° y de las oficinas 1402 y 1501 ubicadas en los pisos décimo cuarto y décimo quinto respectivamente del Edificio Parlamento, ubicado en Compañía N° 1085, comuna de Santiago.

El título de dominio se encuentra inscrito a fojas 16.463 N° 12.439 del Registro de Propiedad del año 1990 en el Conservador de Bienes Raíces de Santiago.

Subsidiarias y asociadas (CMF 6.4)

Nuestra Compañía no tiene subsidiarias y asociadas (directas e indirectas) definidas por las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF o IFRS por sus siglas en inglés).

En cuanto a nuestra vinculación con entidades bancarias, las cuentas corrientes se mantienen en el Banco Santander Chile para facilitar el pago de premios a jugadores, y compromisos con los distintos proveedores de bienes y servicios, así como con sus colaboradores, y el Banco Estado de Chile recauda los ingresos por venta de apuestas efectuados por los agentes o comisionistas.

Inversión (CMF 4.3 CMF 6.5.2)

En su calidad de empresa estatal, en Polla Chilena estamos sujetos a la normativa presupuestaria y financiera que proviene del Supremo Gobierno, a través del Ministerio de Hacienda y sus lineamientos y directrices. Este último autoriza previamente el financiamiento de las inversiones de Polla Chilena gestionadas con fondos propios. La cartera de inversiones financieras es administrada por una entidad externa, la cual al 31 de diciembre de 2021 corresponde al Banco Estado de Chile y su filial Banco Estado S.A. Corredores de Bolsa.

En los últimos años, nuestra empresa ha invertido en el mejoramiento de la infraestructura de sus dependencias y en la modernización de sus sistemas y procesos, tanto tecnológicos como administrativos, lo cual ha permitido alcanzar mayor eficiencia en sus operaciones.

Durante el año 2021, acorde con la política de austeridad impuesta por el Gobierno y los efectos económicos generados por la pandemia que afecta al mundo, nos abstuvimos de realizar inversiones, postergándolas hasta que su realización sea ineludible desde el punto de vista contractual, operativo o comercial.

En Polla Chilena no tenemos inversiones en otras entidades.



PARTE II

NUESTRA ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD



6. NUESTROS TRABAJADORES

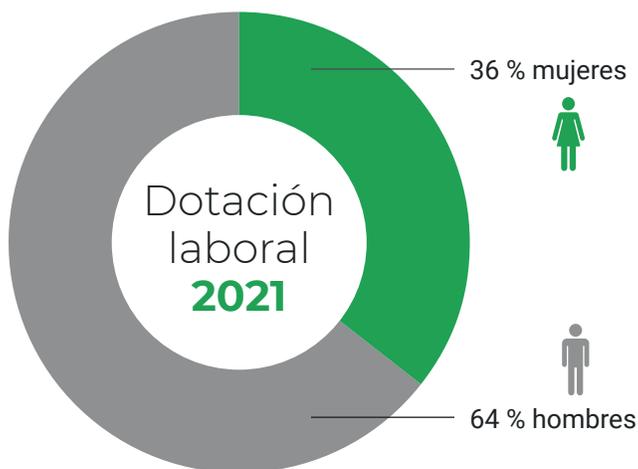
(CMF 5)

En Polla Chilena consideramos importante construir relaciones laborales de beneficio mutuo con nuestros trabajadores y compartir valor que permita el desarrollo profesional de éstos y el logro de nuestros objetivos estratégicos. En este sentido, somos conscientes de que nuestras personas tienen un rol clave en el funcionamiento, desarrollo y crecimiento de nuestra empresa.

A continuación, se presenta información relevante sobre nuestros trabajadores, que permite comprender nuestra cultura organizacional:

DOTACIÓN

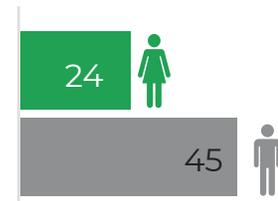
Información sobre empleados y otros trabajadores



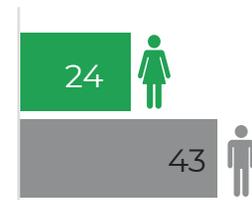
Número de Trabajadores por Género y Tipo de Contrato

(102-8 CMF 5.2)

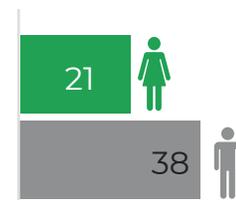
2019
Total: 69



2020
Total: 67



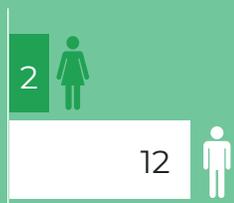
2021
Total: 59



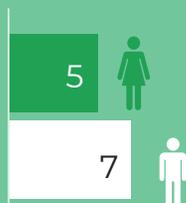
En relación con la formalidad laboral, **todos nuestros trabajadores cuentan con contrato indefinido** y no se reciben honorarios ni se trabaja con contratos de plazo fijo. Adicionalmente, la jornada laboral es de tiempo completo.



Número de personas por Cargo (CMF 5.1.1 CMF 5.1.2)



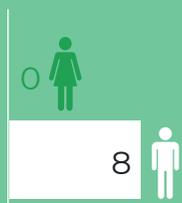
Ejecutivos



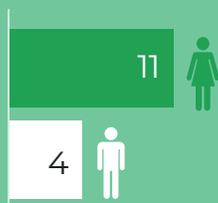
Profesionales



Ventas



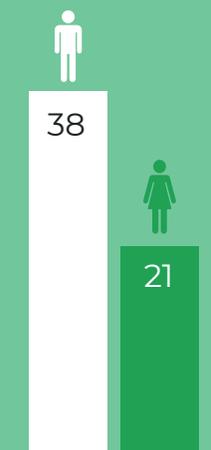
Jefaturas



Administrativos



Técnico



TOTAL



En nuestra Compañía, el total de la dotación es de nacionalidad chilena.



Diversidad de órganos de gobierno y empleados (405-1)

Cargo	2019						2020					
	Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Gerentes	13	93%	1	7%	14	20%	12	92%	1	8%	13	20%
Jefes	8	89%	1	11%	9	13%	8	89%	1	11%	9	14%
Profesionales	9	64%	5	36%	14	20%	8	62%	5	38%	13	20%
Técnicos	2	40%	3	60%	5	7%	2	40%	3	60%	5	8%
Administrativos	14	52%	13	48%	27	39%	13	50%	13	50%	26	39%
TOTAL	46	67%	23	33%	69	100%	43	65%	23	35%	66	100%

Cargo	2021					
	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Gerentes	12	86%	2	14%	14	24%
Jefes	8	100%	0	0%	8	14%
Profesionales	7	58%	5	42%	12	20%
Técnicos	2	40%	3	60%	5	8%
Administrativos	9	45%	11	55%	20	34%
TOTAL	38	64%	21	36%	59	100%

Número de personas por rango de edad y género (CMF 5.1.3)

Rango de edad	Ejecutivos		Jefaturas		Profesionales		Administrativos		Técnicos		Vendedores	
												
< 30	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
30 – 40	0	0	0	0	5	2	0	1	0	1	0	0
41 – 50	2	0	3	0	1	1	0	0	2	0	0	0
51 – 60	3	1	2	0	1	1	2	7	0	2	3	0
61 – 70	6	1	3	0	0	0	2	3	0	0	2	0
> 71	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Antigüedad laboral (CMF 5.1.4)

Rango de antigüedad	Ejecutivos		Jefaturas		Profesionales		Administrativos		Técnicos		Vendedores	
												
< 3	0	1	0	0	3	1	0	0	0	0	0	0
Entre 3 – 6	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0
Más de 6 y menos de 9	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0
Entre 9 – 12	5	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0
Más de 12 años	6	1	7	0	3	2	4	10	1	2	3	0



Nuevos empleados contratados y rotación de estos (401-1)

	Número total de nuevas contrataciones de empleados		Número total de egresados		Tasa de rotación del personal	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Desglose edad						
Menores de 30 años	0	0	0	0	0	0
Entre 30 y 50 años	0	0	3	0	4%	0
Mayores de 50 años	1	0	8	4	12%	7%
Total	1	0	11	4	16%	7%
Desglose por sexo						
Mujeres	1	0	3	1	13%	4%
Hombres	0	0	8	3	19%	7%
Total	1	0	11	4	31%	11%
Desglose por nacionalidad						
Chileno	1	0	11	4	16%	7%
Total	1	0	11	4	16%	7%

Todos los empleados desempeñan sus labores en la Región Metropolitana.



EQUIDAD (CMF 5.4.1 406-1)

Con el fin de resguardar todo tipo de inequidades, brechas y eventuales barreras de género que puedan existir en la organización y que afecten a nuestros trabajadores, activamos una serie de iniciativas, protocolos y políticas.

En esta línea, nuestra la Política de Gestión de Personas declara explícitamente que, en la selección, capacitación, promoción del personal y relaciones laborales, se brindará igualdad de oportunidades a hombres y mujeres, evitando actos de discriminación por género.

Adicionalmente, contamos con procedimientos para poder detectar eventuales brechas respecto de las compensaciones, participación laboral, procesos de reclutamiento y selección, así como en la gestión de Recursos Humanos, para de esta manera evitar la discriminación de acceso, compensaciones y criterios de promoción.

Cabe destacar que, durante el 2021, en Polla Chilena no se presentaron casos por discriminación.

Relación entre salario base y remuneración de mujeres a hombres (405-2)

Categoría laboral	2020		2021	
	Salario base	Salario medio	Salario base	Salario medio
Gerentes, Subgerentes y Ejecutivos	6.244.723	5.638.295	7.607.490	6.826.747
Profesionales y Técnicos	1.914.950	2.119.879	2.681.131	3.111.838
Administrativos	1.222.118	1.085.110	1.968.802	1.665.384
Vendedores	1.350.169	1.171.012	1.240.099	1.221.753
Operarios	-	-	-	-

Brecha Salarial

Total Salario bruto por hora		
	Salario Bruto Mensual	Salario Bruto por Hora
Media	CLP 3.569.198	CLP 19.829
Mediana	CLP 3.110.418	CLP 17.280

Sueldo Bruto = total de las remuneraciones percibidas durante al año 2021 = monto total de la remuneración mensual que comprende el sueldo fijo o sueldo base más otros estipendios, beneficios o bonos que tengan el carácter de fijos o variables.

(5.1.5)



Respecto de la inclusión de personas con discapacidad, para Polla Chilena, al contar con menos de 100 trabajadores, no rige la obligatoriedad legal que define la Ley N° 21.015 que tiene como fin incentivar la inclusión en las empresas.



TELETRABAJO Y ADAPTABILIDAD LABORAL (CMF 5.3)

La posibilidad de trabajar a distancia nos permitió desarrollar iniciativas de cuidado que se convirtieron en buenas prácticas corporativas de nuestra Compañía, tales como el establecimiento de una jornada con ingreso diferenciado como un beneficio permanente a todos nuestros trabajadores.

Este beneficio contempla la posibilidad de un ingreso diferido desde las 07:00 y hasta las 09:30 horas, para que todos los trabajadores puedan ajustar sus horarios de acuerdo con sus necesidades, limitando el trabajo a no más de 10 horas diarias y siempre distribuido en los cinco días de la semana. Además, esta medida contribuye a evitar aglomeraciones en el transporte público.

Con el fin de identificar estándares de calidad de vida de nuestros trabajadores, implementamos nue-

vamente la medición SUSESO/ISTAS 21 de la Superintendencia de Seguridad Social, herramienta que propone evaluar los factores psicosociales y condiciones organizacionales globales que tienen relación con el apoyo social entre compañeros y/o las jefaturas, la claridad respecto de las tareas y la calidad del liderazgo. Un total de 53 personas participaron en la aplicación, revelando un resultado positivo al determinar un indicador de "bajo" nivel de riesgo a exposición psicosocial, lo que implica que el proceso de evaluación debe repetirse en el plazo de 4 años.

Para promover la conciliación de la vida familiar y laboral, además de los cuidados a raíz de la crisis sanitaria en el país por Covid-19, aplicamos una jornada laboral de 45 horas semanales para todos nuestros trabajadores.



Sexo	N° personas en jornada ordinaria (45 horas semanales)	% Dotación
Mujeres	21	36%
Hombres	38	64%
Total dotación	59	100%

CAPACITACIONES Y BENEFICIOS (404-2)

A pesar de los efectos de la pandemia, que continuaron siendo un desafío en 2021, en Polla Chilena logramos desarrollar un calendario de capacitaciones, cursos y asesorías.

Esto permitió capacitar a nuestros trabajadores, abordando diversos temas, entre los cuales destacan:

	Curso de Mejores Prácticas en Integridad y Cumplimiento
	Conocimiento y Uso de la Política de Comunicaciones
	Seguro Obligatorio Covid-19
	Importancia de la Seguridad de la Información
	Presentación del Protocolo de Riesgos Psicosociales
	Retroalimentación Efectiva para Líderes
	Congreso de Auditoría Interna 2021
	Congreso <i>Marketing Innovation & Customer Experience</i>
	Taller de Conversación y Acompañamiento a colaboradores/as con personas en situación de dependencia

Debido a la gran cantidad de dudas respecto de materias previsionales, impartimos de manera adicional los siguientes cursos:

- Curso de Sistema Previsional.
- Claves del Ahorro en el Sistema Previsional.
- Actualización Normas IFRS.
- Curso Previsional Online de 7 sesiones y asesoría permanente a los trabajadores.

En esta materia, realizamos una alianza con la empresa Activa Previsión, asesora previsional 100% independiente y acreditada por la Superintendencia de Pensiones, que entre sus servicios cuenta con apoyo de consultas on-line, tarjeta de prepago sin costo de ningún tipo, pero con beneficio de reembolso en ciertos comercios y, finalmente, la asesoría preferencial en procesos de pensión para trabajadoras mayores de 58 años y trabajadores mayores de 63 años.



Número de Personas Capacitadas

El total de participantes en las capacitaciones dictadas durante el año 2021 fue de 247 personas, considerando la participación en más de una capacitación por trabajador.

Número de Participantes	247
Número de Hombres	101
Número de Mujeres	146

El monto total de inversión en capacitación en 2021 fue de

\$ 9.508.898

Promedio anual de horas de capacitación (401-1)

Segmento	Mujeres	Hombres
Ejecutivos	34	106
Jefaturas	0	103
Profesionales	90	73
Administrativos	416	132
Ventas	0	100
Técnico	58	22
Totales	598	536

El total de horas ocupadas en capacitaciones durante el año es de

1.134,75 horas

Beneficios (401-2)

	2019	2020	2021
Beneficio	Cobertura del beneficio: (% de empleados a tiempo completo)		
Seguro de vida	100%	100%	100%

PERMISO PARENTAL (CMF 5.7 401-3)

Para aquellas trabajadoras que hagan uso de la licencia maternal prenatal y que su sueldo base sea inferior al tope legal imponible, pagaremos por una sola vez un "Bono de Maternidad", imponible y tributable equivalente a la diferencia que se produzca entre su sueldo base mensual y el tope legal imponible vigente a la fecha de otorgamiento de la licencia maternal. El pago se realizará una vez presentada la licencia prenatal.

En relación con los permisos postnatales, respetamos lo establecido en el Código del Trabajo en los artículos 194 y siguientes (194,195, 196, 197, 198, 199) y sus modificaciones (Ley N° 20.545 Postnatal Parental).

Durante el periodo 2016 a la fecha no se registran nacimientos.

SALUD Y SEGURIDAD

En Polla Chilena nos preocupamos por el resguardo de la salud y seguridad de nuestros trabajadores.

En esta línea, contamos con un seguro de vida para todos los trabajadores por 700 Unidades de Fomento, cuyo costo es de cargo de la Empresa.

Además, entregamos un seguro dental de su cargo, el que cubrirá el 100% de los gastos, con un tope de 30 Unidades de Fomento anuales por trabajador, los cónyuges, las cargas legales y los hijos estudiantes de hasta 26 años, en los términos y condiciones de la Póliza actualmente vigente a contar del 01.09.2020.

Póliza de Seguro Colectivo de Vida para trabajadores de Polla Chilena contratada con la Compañía Vida Cámara. Monto Póliza anual UF 2.352. Por fallecimiento; Muerte accidental; Invalidez accidental; Invalidez total y permanente. Vigencia 01/09/21 hasta 31/08/23.

Póliza de Seguro Colectivo Complementario de Salud con Adicional de Cobertura Odontológica para trabajadores de Polla Chilena y cargas legales contratada con la Compañía Vida Cámara. Monto Póliza anual UF 2.352. Vigencia 01/09/21 hasta 31/08/23.



Préstamo de salud de Emergencia

En el caso de una intervención de salud de un trabajador afecto al presente Convenio Colectivo, sus cargas legales y cónyuge en una clínica u hospital, ya sea de carácter ambulatoria o emergencia, pero considerada y calificada como necesaria, competente y procedente, otorgaremos a solicitud escrita y expresa del trabajador, un préstamo de emergencia para pagar la clínica u hospital que haya prestado el servicio, por el saldo de la factura no cubierto por la Institución de Salud Previsional a la que se encuentre afiliado el trabajador y el programa de Seguro Complementario de Salud vigente de conformidad a las cláusulas del presente Convenio, hasta por un monto equivalente al total de la indemnización por años de servicios que a dicha fecha pudiese corresponder al trabajador, descontados los préstamos y adelantos que estén pendientes de descuento con cargo a esa misma indemnización.

En caso de que el copago del trabajador, una vez utilizado su sistema de Salud Previsional al que se encuentre afiliado y el Seguro Complementario de Salud, sea superior al monto que podamos otorgar, el trabajador deberá pagar el monto faltante.

Licencias médicas

En caso de licencias médicas, pagamos al trabajador las diferencias de remuneraciones que no sean cubiertas por los sistemas o instituciones de salud, de seguridad social o de salud previsional, siempre y cuando la respectiva licencia médica haya sido aceptada por la institución de salud correspondiente o por las instancias de apelación del COMPIN o Superintendencia de Isapres, dentro del plazo de 60 días.

En caso de rechazo definitivo, los montos que hubiésemos abonado son descontados de las próximas tres liquidaciones de remuneración, o de la indemnización, en su caso.

Lesiones relacionadas con el trabajo

(403-9)

Entre los años 2018 y 2021, en Polla Chilena no se ha presentado siniestralidad laboral como consta en carta de fecha 12 de noviembre de 2021 de la ACHS.

Tasa Promedio de Siniestralidad por Incapacidad Temporal	0
Tasa de Siniestralidad por Invalideces y Muertes	0
Tasa Siniestralidad Total	0
Promedio días perdidos por accidentes	0

CLIMA LABORAL (403-9 CMF 5.5)

En Polla Chilena buscamos que todos quienes integran el equipo conozcan y estén al tanto de qué hacer en caso de sufrir acoso laboral o sexual. Es por esto que en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad se expresan cuáles son los procedimientos para aplicar en la investigación y sanciones del acoso sexual, estableciendo medidas contra la discriminación, acoso laboral y ley Zamudio.

Durante el año 2021 no se presentaron denuncias de acoso sexual conforme a la Ley N° 20.005, como tampoco denuncias de acoso laboral en conformidad con la Ley N° 20.607

Asimismo, en Polla Chilena implementamos procedimientos destinados a prevenir y detectar incumplimientos regulatorios referidos a los derechos de nuestros trabajadores, los cuales se establecen en dicho Reglamento, publicado el año 2020.

Durante 2021, no se registraron sanciones ejecutoriadas por incumplimientos regulatorios referidos a los derechos de los trabajadores en materia laboral y la empresa no ha sido objeto de acciones de tutela laboral.





SINDICATO

(102-41)

Los trabajadores y el sindicato que existe en la empresa son uno de los cinco grupos de interés prioritarios que hemos definido en Polla Chilena para la gestión del relacionamiento con nuestro entorno inmediato.

Es por esto que contamos con una política de puertas abiertas en términos de relaciones laborales, por lo que cualquier trabajador, sindicalizado o no, puede acercarse directamente o solicitar reuniones con la Subgerente de Gestión de Personas, el Gerente General o cualquier otro Gerente o Subgerente de la empresa. Asimismo, no tenemos implementada una agenda de reuniones propiamente tal, privilegiándose la espontaneidad de las reuniones según las necesidades de las partes.

Acuerdos de negociación colectiva

Del total de 59 trabajadores, 37 de ellos están sindicalizados representando un 63% del total.



17



20



7. NUESTROS PROVEEDORES

(CMF 5.9 102-9)

Para Polla Chilena, la relación con los proveedores es parte fundamental del negocio, debido a que tercerizamos muchos procesos. Esto nos exige trabajar con proveedores de excelencia que hagan posible estar a la altura de las loterías internacionales. Actualmente, el proveedor más significativo para el desarrollo de nuestro negocio es de carácter tecnológico, que provee el software de administración de juegos, el centro de cómputos y los terminales para la captación de juegos en línea. Además, tenemos importantes proveedores relacionados con publicidad, juegos instantáneos y de productos impresos.

Nos preocupamos de relacionarnos con empresas proveedoras que tienen los más altos estándares en materia de transparencia, integridad, cumplimiento

legal, prácticas laborales y solvencia económica. En relación con los contratos, cuando corresponde, se incluye cláusula de subcontratación y/o anexo de responsabilidad laboral.

En esta línea, contamos con una Política de Operaciones con Partes Relacionadas y Conflictos de Interés, que, entre otras cosas, realiza un análisis de proveedores, colaboradores, agentes y listas PEP, para detectar relaciones y posibles conflictos de interés; se exigen declaraciones de interés a las personas naturales y los representantes legales de las personas jurídicas que participan en los procesos de adquisición de bienes y/o servicios a través de licitaciones y, se incorporan cláusulas relativas a esta materia en los contratos de proveedores.



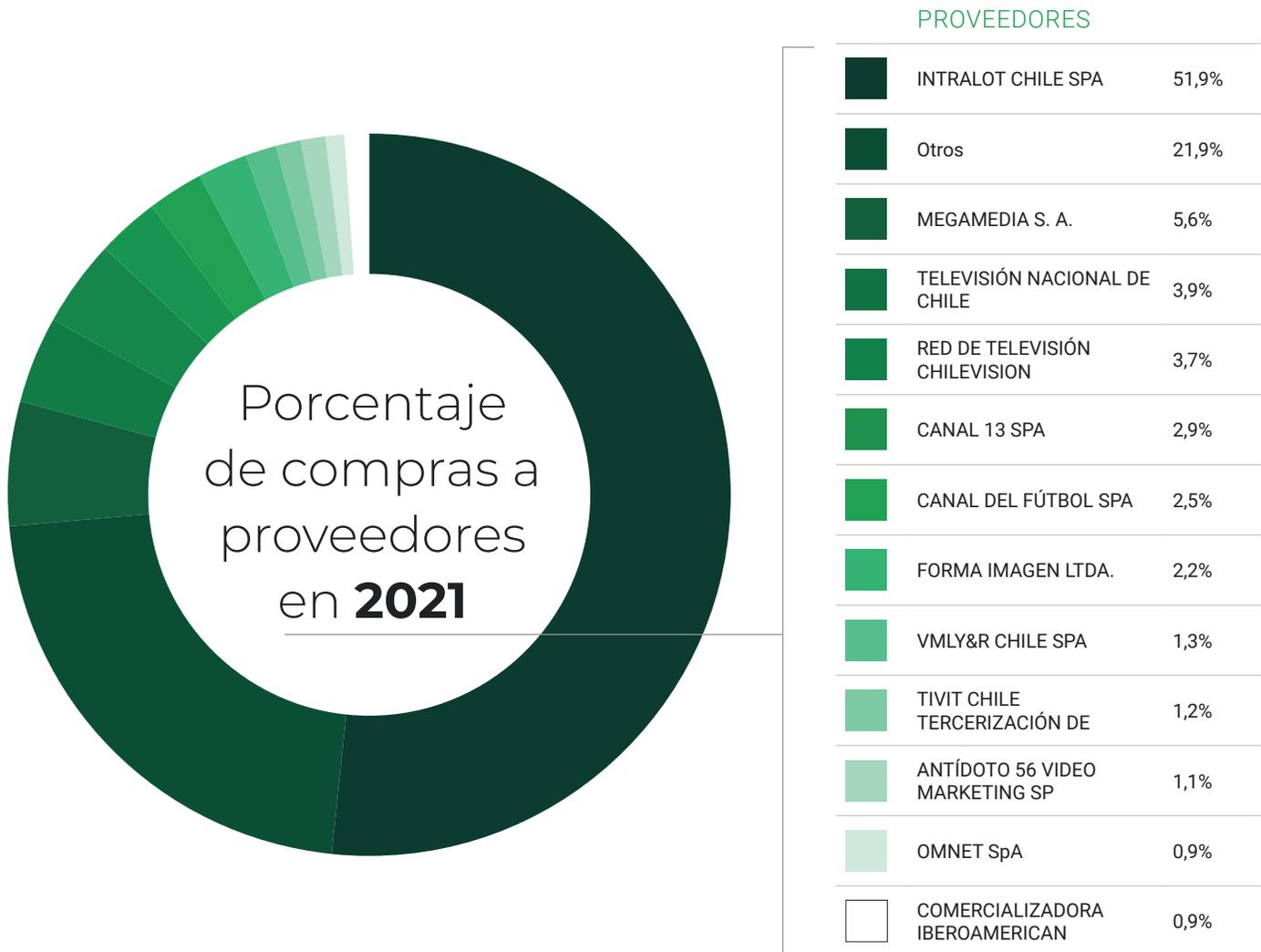
En Polla Chilena contamos con 189 empresas proveedoras, de las cuales **17 son definidas como críticas, 188 son proveedores locales y 102 son Pymes.**



PAGO DE PROVEEDORES (CMF 7.1)

Luego de un extenso análisis y debate, en 2015, el Directorio acordó por unanimidad adjudicar la licitación privada de “Servicios Tecnológicos de Administración de Juegos de Azar de Polla Chilena de Beneficencia S.A” a la empresa Intralot S.A., por haber presentado la oferta más conveniente para los intereses de la Compañía. Actualmente, esta empresa es el principal proveedor de Polla Chilena.

A continuación, se detalla el porcentaje total de compras y servicios efectuados en 2021:





Contamos con una Política de Pago a Proveedores, la cual establece la condición de plazos de pago, decretando el límite de hasta siete días para el pago a pymes (según el registro del SII) y hasta 30 días a proveedores. Es importante mencionar que, en 2021, no se pagaron intereses por mora ni hubo acuerdos inscritos en el Registro de Acuerdos con Plazo Excepcional de Pago que lleva el Ministerio de Economía.

(204-1)

Gasto en proveedores	2020	2021
Total gasto en proveedores locales	\$ 5.670.543.817	\$ 6.376.673.472
Total gasto en proveedores críticos	\$ 1.136.711.363	\$ 969.063.198
Total gasto en proveedores	\$ 5.852.801.967	\$ 6.677.585.932



SOSTENIBILIDAD EN LA CADENA DE ABASTECIMIENTO (414-1 CMF 7.2)

Polla Chilena cuenta con un sistema de evaluación denominado Política de Evaluación de Proveedores, el cual consiste en:



Con dicho proceso, Polla Chilena busca trabajar con los mejores proveedores de bienes o servicios del mercado.

Adicionalmente, en las licitaciones para la compra de bienes y servicios, exige a los proveedores presentar el Certificado de Antecedentes Laborales y Previsionales otorgado por la Dirección del Trabajo, actualizado.

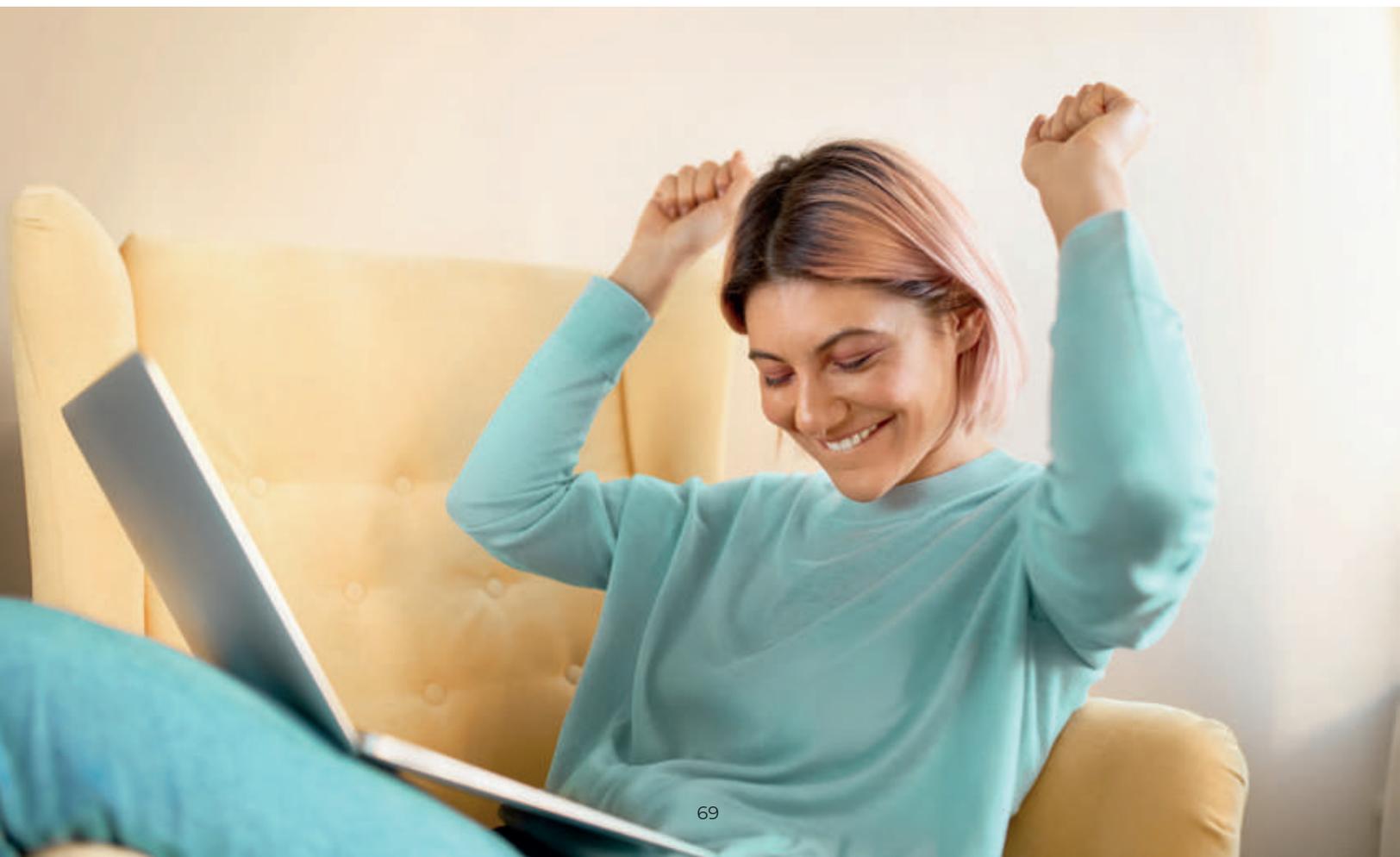
8. CLIENTES

(CMF 8.1.1 418-1)

En Polla Chilena cumplimos con el compromiso de resguardar los derechos de los clientes, a través de procedimientos para prevenir y detectar incumplimientos regulatorios, especialmente respecto a la Ley N°19.496 sobre Protección de los Derechos del Consumidor. Este cumplimiento se vio reflejado en 2021, ya que no hubo juicios por infracción a la Ley de Protección al Consumidor ni sanciones anunciadas en este ámbito.

En cuanto a la información publicitaria de los juegos a azar, los clientes pueden acceder a ella ingresando a www.pollachilena.cl y www.polla.cl. Adicionalmente, el call center está disponible para resolver dudas y consultas y el Canal de Denuncias se encuentra habilitado en caso de ser necesario.

Cabe destacar que, en 2021, no recibimos reclamos, al igual que los dos años anteriores.





NUEVOS PROYECTOS AL SERVICIO DE LOS CLIENTES

En 2021 hemos desarrollado nuevos proyectos de servicio de los clientes, los cuales buscan optimizar y focalizar el marketing digital hacia nuestros grupos objetivos, lo que implica un mayor retorno. Dichos proyectos son:



Google Tag Manager:

Sistema de gestión de etiquetas que permite actualizar en las plataformas digitales, de forma rápida y sencilla, códigos de seguimiento y fragmentos de códigos relacionados a lo que se denomina de forma conjunta como etiquetas, realizando monitoreo en tiempo real, y después de las interacciones de los usuarios en el sitio web. Además, ofrece la posibilidad de realizar análisis y creación de audiencias según el perfil de los consumidores y conocer el rendimiento de estas acorde a objetivos establecidos realizando un seguimiento en tiempo real de las compras efectivas realizadas por cada usuario y el monto de éstas para poder determinar el rendimiento de un plan de medios o de una campaña en particular.



Mailing a base de apostadores:

Definición de 4 segmentos de apostadores basados en edades e intereses de cada grupo y, utilizando una herramienta con inteligencia artificial, se determina la mejor pieza para comunicar el mensaje adecuado a cada segmento. Así se mejora la posibilidad de apertura de los mails y los click que llevan tráfico al sitio web.



DMP para definición de audiencias y creación de nuevas audiencias utilizando Look a Like:

Mediante la herramienta DMP (*retargetly*) se definieron las distintas audiencias en base a los objetivos que tenga una campaña o pieza en particular, para luego, comprar la publicidad (espacio) en el medio seleccionado, logrando llegar con la comunicación al grupo objetivo de manera más eficiente. Esto se traduce en inversiones publicitarias más certeras y focalizadas. Utilizando la metodología *Look a Like*, se crean nuevas audiencias basadas en los actuales consumidores de uno o más productos y, por ejemplo, se llega a un nuevo público (actualmente no comprador) pero que se asemeja en un 95% al actual público que si compra.



JUEGO RESPONSABLE

Desde los comienzos de la humanidad, el juego como conducta social se ha vinculado con la naturaleza humana, permitiendo experimentar diversión y entretenimiento en el día a día. Actualmente, este se ha convertido en parte significativa de nuestras vidas, formando instancias para compartir socialmente con amistades y familia, además de ser una oportunidad para desarrollar nuevas habilidades y aprendizajes.

Sin embargo, en algunas ocasiones puede causar adicción o ludopatía, generando problemas y dificultades tanto para la persona, como para quienes la rodean.

En esta línea, diversas organizaciones se han comprometido a otorgar herramientas para enfrentar este riesgo, a través del “Decálogo del Juego Responsable”, el cual consiste en consejos que permitirán que la forma de jugar sea entretenida y saludable.

9. DESEMPEÑO SOCIAL

(413-1)

En Polla Chilena entendemos la relevancia de nuestro rol como actor social, comprometiéndonos con el cumplimiento del ODS 8 (Objetivo de Desarrollo Sostenible). Es por ello que, todos nuestros juegos tienen un componente de beneficencia que consiste en la entrega de un porcentaje de los ingresos a diversas instituciones, entre las cuales se encuentran Cruz Roja de Chile, Cuerpo de Bomberos, Fundación Ayuda al Niño Limitado, entre otros. Estas se encuentran de manera detallada y completa en la página web corporativa www.pollachilena.cl.

El 20 de noviembre de 2014 se formó la “Corporación del Juego Responsable”, de carácter privado sin fines de lucro, en la cual somos miembros asociados, junto a otros como operadores de Casinos, la Asociación Gremial de Casinos de Juegos, sicólogos, ingenieros comerciales y otros profesionales. La finalidad es cuidar de una actividad como son los juegos de azar que debe ser transparente y segura para tener y mantener la confianza de los chilenos, y para esto es fundamental ocuparse de los riesgos a los que podrían verse expuestos nuestros jugadores como es la ludopatía.

Desde su fundación hasta la fecha, la Corporación ha abordado problemáticas que tienen múltiples impactos en áreas sensibles como la salud pública, la salud individual, la responsabilidad social de las empresas del sector y las finanzas públicas.

Un factor que ha acentuado la exposición de los sectores más vulnerables de la población a esta actividad altamente adictiva es la proliferación del juego ilegal en Chile a través de las máquinas de azar o tragamonedas, y la oferta de sitios de apuestas extranjeros de manera online que se ha intensificado, en especial en los últimos diez años. Esto ha sido un desafío para la industria y para el Estado.

Para hacerse cargo de estos riesgos, la Corporación a través de estos años ha tratado de influir en las políticas públicas, mientras que el juego ilegal los ignora y, al contrario, se beneficia de ellos infringiendo las leyes y la ética más elemental.

Al respecto, la Corporación ha desarrollado actividades que prevengan la ludopatía en la población, y ha encargado a prestigiosas Universidades la realización de estudios que cuantifiquen el problema de

la adicción al juego en Chile, evaluando los factores de riesgo, los factores que potencian la adicción, y entregando información relevante sobre el fenómeno del juego ilegal, la cual ha compartido con autoridades del Ministerio de Salud. En el mes de febrero de 2022 la Corporación y la Universidad Andrés Bello suscribieron un contrato para, mediante encuestas, efectuar un estudio de prevalencia que permita detectar la adicción problemática a los juegos de azar en las ciudades de Santiago y Temuco.

En Polla Chilena buscamos ser líderes en el desarrollo, investigación y promoción de las buenas prácticas de juego responsable, realizando encuestas sobre preferencias de los apostadores, y en nuestro sitio de apuestas en Internet vamos ofreciendo nuevos juegos de azar que no cumplen con características adictivas y con precios de apuestas de montos razonables, que no signifiquen pérdidas de cuantías importantes. También está prohibida la venta de apuestas en nuestras agencias y por internet a menores de 18 años. En caso de duda, se le solicita la cédula de identidad.

Nuestro rol social es la oferta de juegos autorizados por ley que resulten atractivos para nuestros apostadores los cuales buscan distintos premios de acuerdo con sus expectativas. Para tener una retroalimentación de sus experiencias y considerar sus preferencias y expectativas, tenemos una relación directa con los agentes oficiales que son nuestros Agentes Comisionistas, los cuales venden los juegos de azar a nuestros apostadores y contamos además con supervisores de venta que tienen relaciones permanentes con ellos.





POLLA CHILENA DE BENEFICENCIA

EL 5% DE LAS VENTAS QUE RECAUDA POLLA CHILENA SE TRANSFIERE A UN FONDO QUE BENEFICIA A LAS SIGUIENTES INSTITUCIONES:

- Fondo Nacional de Salud (3%)
- Consejo de Defensa del Niño (5,5%)
- Consejo Nacional de Protección a la Ancianidad (CONAPRAM) (11,5%)
- Corporación de Ayuda al Niño Limitado (COANIL) (11,5%)
- Cruz Roja de Chile (7,5%)
- Cuerpo de Bomberos de Chile (20%)
- Fundación de Beneficencia Aldea de Niños Cardenal Raúl Silva Henríquez (14,5%)
- Fundación de Instrucción Agrícola Adolfo Matthei (1,5%)
- Sociedad de Asistencia y Capacitación (4,5%)
- Sociedad Pro-Ayuda al Niño Lisiado (5%)
- Voto Nacional O'Higgins (6,5%)
- Junta Nacional de Botes Salvavidas de Chile (4,5%)



10. GESTIÓN AMBIENTAL

(CMF 8.1.3 CMF 8.1.3 307-1)

En Polla Chilena comprendemos que las organizaciones juegan un rol fundamental en el resguardo del medio ambiente y cómo estas pueden contribuir en la disminución de los impactos ambientales, mediante la implementación de diversas medidas y el replanteamiento de los procesos.

Es por esta razón que uno de nuestros valores es el compromiso con la sustentabilidad del medio ambiente, el respeto y protección hacia la comunidad, aplicando “buenas prácticas laborales” en la empresa.

En esta línea, en 2021 y por primera vez, con el fin de buscar alternativas para conocer mejor los efectos en esta materia que pudiera tener nuestro negocio, realizamos un estudio de medición de la huella de carbono corporativa 2020-2021 (agosto). Adicionalmente, retomamos la elaboración de Reportes de Sostenibilidad, que no se implementaban desde el año 2017.

Cabe destacar que no registramos sanciones por parte de la Superintendencia de Medio Ambiente.



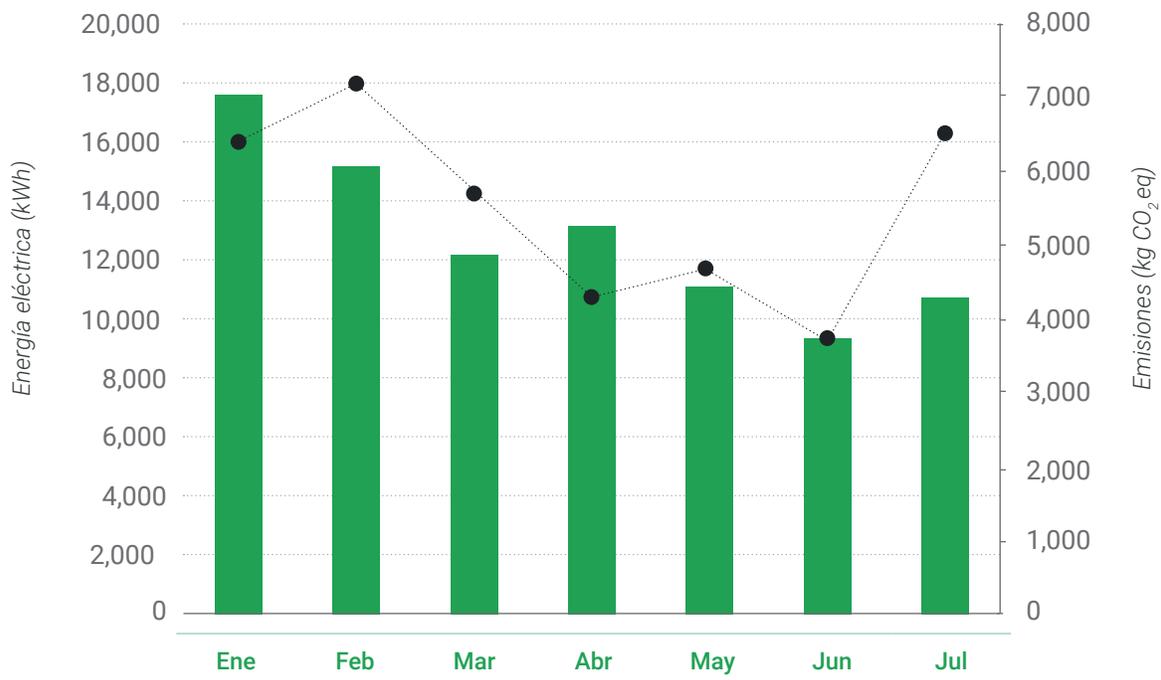


CONSUMO ENERGÉTICO

(302- 1)

Implementar prácticas de gestión ambiental sustentable en materia energética es parte de los compromisos que impulsamos en Polla Chilena. Intentamos ser eficientes con el consumo energético, es por ello que, en 2021, logramos una reducción del consumo eléctrico gracias al menor uso de los equipos de aire acondicionado para calefacción:

	Unidades	2020	2021
Consumo de electricidad	KWh	191.299	166.972
Consumo de calefacción (gas natural, incluyendo casino y caldera)	m ³	15.548	26.047



	Consumo energía eléctrica (kWh)	17,641	15,087	12,135	13,147	11,087	9,473	19,832
	Emissiones (kg CO ₂ eq)	6,391	7,181	5,710	4,290	4,643	3,683	6,549

38,45 Toneladas de CO₂eq

EMISIONES

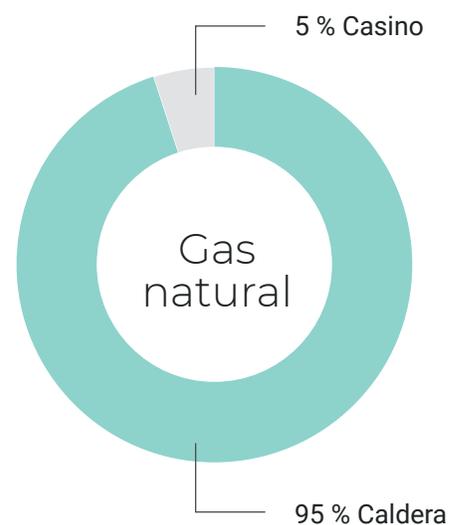
(305-1 305-2 305-4)

a. Emisiones directas de GEI (alcance 1)

Las emisiones directas de los gases de efecto invernadero sufrieron un pequeño aumento en relación con el año 2020. Este leve aumento se debió al mayor consumo de gas natural para calefacción:

Emisiones directas de GEI (alcance 1)			
	Unidades	2020	2021
Valor bruto de emisiones totales	Toneladas métricas de CO ₂ equivalente	45.76854573	66.952113
Intensidad alcance 1	t CO ₂ e/empleados	0.673066849	1.1347815

58,14 Toneladas de CO₂eq

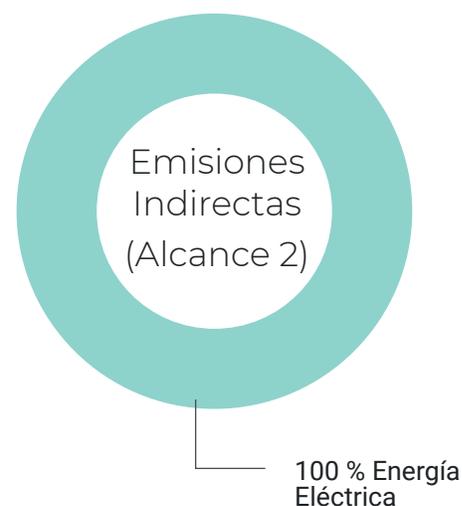


b. Emisiones indirectas de GEI (alcance 2) (305-2)

En relación con las emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, logramos una reducción con respecto al año 2020, según se detalla a continuación:

Emisiones indirectas de GEI (alcance 2)			
	Unidades	2020	2021
Valor bruto de emisiones totales	Toneladas métricas de CO ₂ equivalente	67.1518136	63.7275581
Intensidad alcance 2	t CO ₂ e/empleados	0.987526671	1.080128103

38,45 Toneladas de CO₂eq
40 % del total de emisiones





c. Reducción de emisiones GEI (305-5)

Detalle Huella de Carbono

Emisiones de GEI según principales impactos en Polla Chilena de Beneficencia

Total Emisiones [Ton CO ₂ -eq/ anual]	Primer impacto ambiental [Ton CO ₂ e-q/año]	Segundo impacto ambiental [Ton CO ₂ e-q/año]	Tercer impacto ambiental [Ton CO ₂ e-q/año]
Total Emisiones 2020	Energía eléctrica 67,15	Gas Natural-Fija 35,34	Emisiones fugitivas 10.42
Total Emisiones 2021	Gas Natural-Fija 63,73	Energía eléctrica 59,21	Emisiones fugitivas 7.74

Emisiones totales

	Total Emisiones [Ton CO ₂ -eq/ anuales]	Total apuestas válidas Loto [Millones/año]	Cantidad de personas [trabajadores/año]
2020	113	35,39	68
2021	131	45,50	59

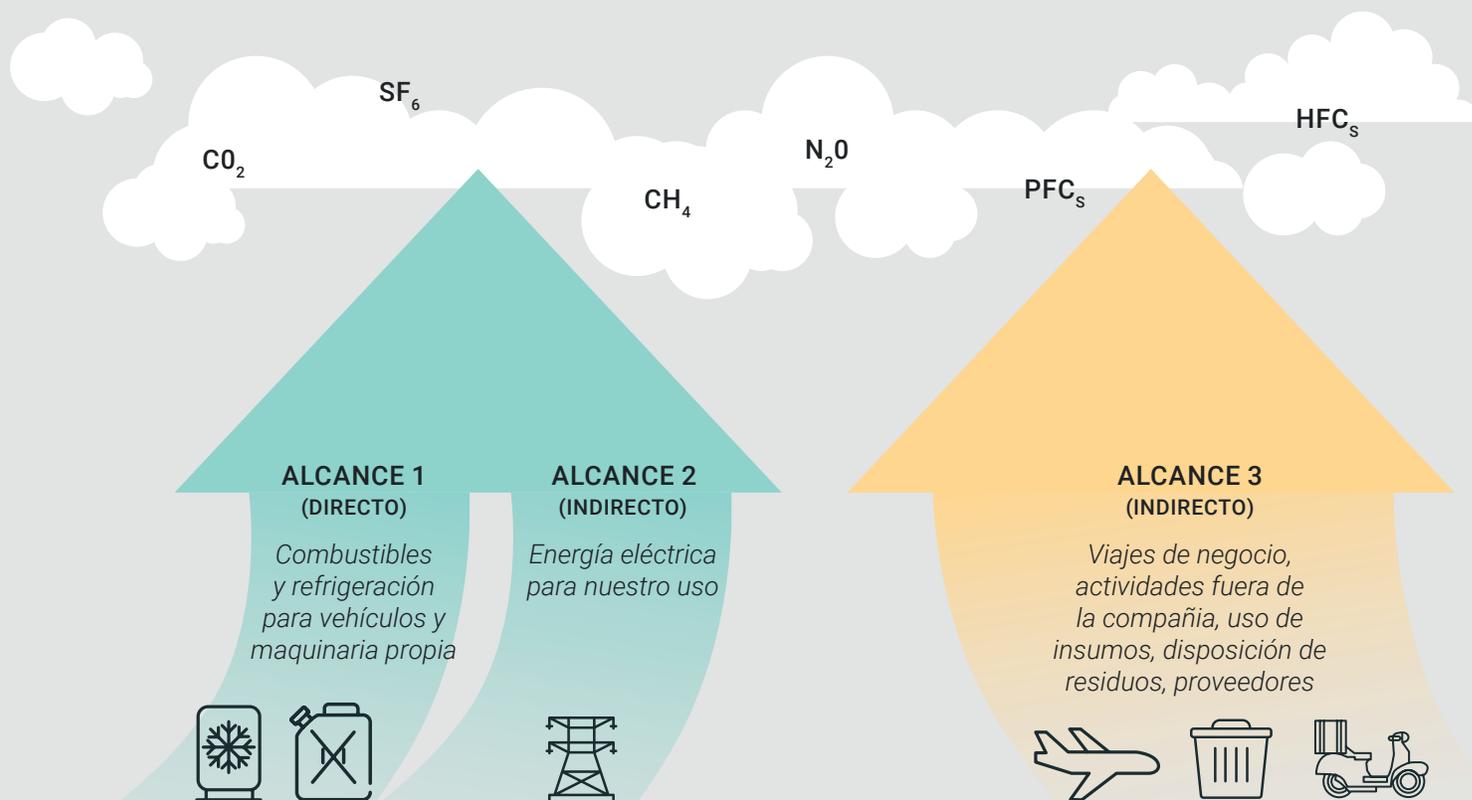
Emisiones Relativas

	Cantidad de apuestas	Total apuestas válidas Loto [Millones/año]
2020	3,2	1,7
2021	2,87	2,22

HUELLA DE CARBONO

Durante 2021, lo que más destacamos en Polla Chilena es la medición de la huella de carbono de la empresa realizada por primera vez. Esto nos permite contribuir en nuestro compromiso con el medio ambiente. La medición contempla los siguientes objetivos:

1. Cuantificar la Huella de Carbono Corporativo considerando solo alcance 1 y 2, excluyendo alcance 3 de Polla Chilena de Beneficencia para el período año calendario 2020 y 2021.
2. Cuantificar reducciones de GEI generadas por recambio de luminaria realizado en 2014.
3. Revisión y propuesta de otras emisiones indirectas: alcance 3 a considerar en futuras mediciones.





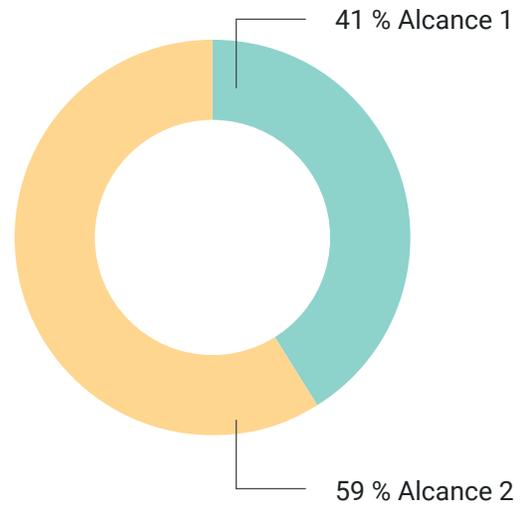
En este ejercicio, se midieron los siguientes factores de alcance:

Alcance 1	Alcance 2
Gas Natural (fuente fija) -Casino Gas Natural (fuente fija)-Caldera	Energía Eléctrica

113
Toneladas
de CO₂eq

Fue el total de emisiones generadas en Polla Chilena durante el período 2020.

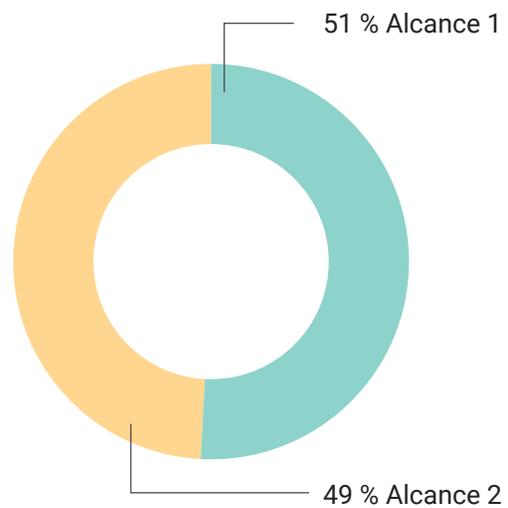
Período de enero a diciembre 2020



130
Toneladas
de CO₂eq

Fue el total de emisiones generadas en Polla Chilena durante el período 2021.

Período de enero a diciembre 2021



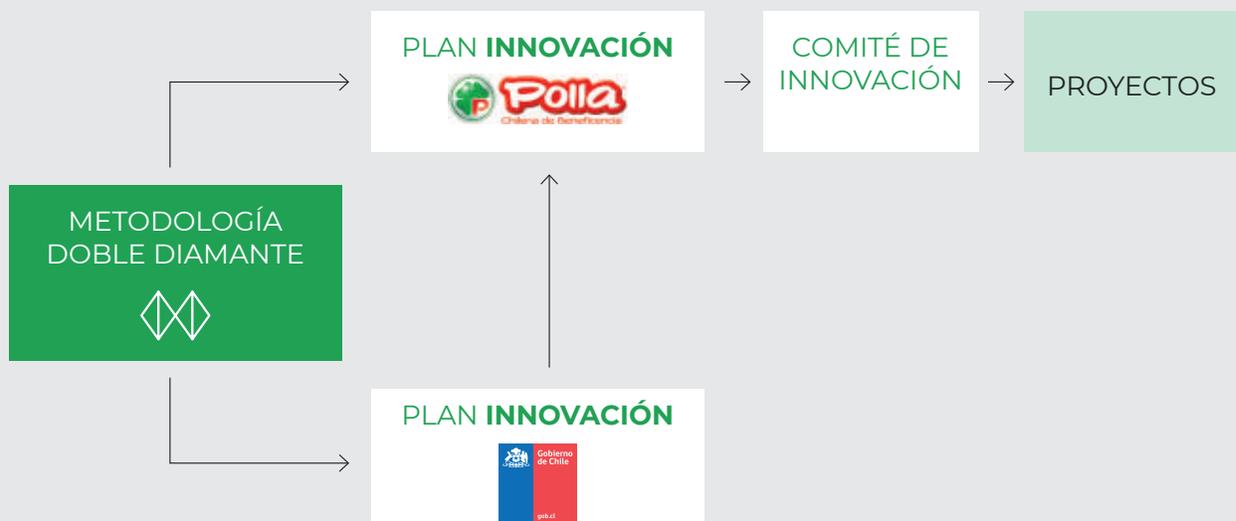
11. INNOVACIÓN

En Polla Chilena la innovación está presente de manera transversal como un factor esencial del negocio. Es parte de nuestros objetivos estratégicos, los cuales apuntan a desarrollar una estrategia de negocio en que el eje central sea la Transformación Digital, tanto de los productos y canales (*front office*) como los procesos operativos (*back office*). Su gestión y desarrollo recae en el Comité de Innovación, el cual sesiona mensualmente y es liderado por el Gerente General. La misión de dicho Comité es promover la innovación del negocio a través del Plan de Innovación.

Este Plan se enmarca en nuestro Plan de TI, el cual tiene una proyección de duración de tres años y, a su vez, está alineado con el Plan de Innovación del go-

bierno, el cual ayuda a las empresas con soporte para innovar, a través de la metodología Doble Diamante, la cual empleamos en Polla Chilena para definir nuestro proceso de innovación.

Adicionalmente, contamos con una Política de Innovación, la cual está enfocada en integrar el modelo de cultura de innovación trasversalmente en la organización. En 2021, la integración de tecnología digital en las empresas se aceleró y generó un cambio del que Polla Chilena también se hizo partícipe. Se reenfocó parte de la Gerencia de Tecnologías de la Información hacia el desarrollo de productos y canales digitales. A modo de ejemplo, se trabajó en el desarrollo de un juego para *smartphones* que se lanzará el 2022, también se implementó una actualización de





la oferta de raspes digitales y, además, se encuentra en fase de diseño un nuevo canal digital para ofrecer los productos de Polla Chilena.

Por su parte, el juego Recargado también tuvo una serie de modificaciones, las cuales incrementan la oferta de pozos y premios. Este juego en específico se implementó el 26 de octubre 2021 y en 29 sorteos generó una mayor venta marginal de 850 millones, muy por sobre lo estimado, ya que el objetivo era alcanzar un incremento del 2,5% y se logró un 9% de incremento en ventas en dicho periodo de análisis.

Además, se realizó un estudio de mercado para conocer el perfil de consumidor de juegos de azar actual y potencial, el cual arrojó insights relevantes para que nuestra compañía optimice la propuesta de valor actual en términos de productos y comunicación para lograr una mayor rentabilización. Otro resultado relevante fue establecer una segmentación del mercado (incluyendo jugadores, abandonadores y no jugadores), identificando las características y atributos de productos ideales que conforman los distintos clústers. Toda esta información obtenida del estudio será esencial para la creación e implementación de nuevos juegos para 2022 y 2023.

Transformación digital de productos existentes



En Polla Chilena respondemos a un Modelo Estratégico de Digitalización de Productos, considerando los actuales y los a futuro, el cual está basado en un Modelo de Transformación Digital que utiliza como base las **8 P's del marketing** para la innovación de nuestros juegos:



1. Producto



5. Personas



2. Precio



6. Procesos



3. Canal



7. Pruebas tangibles



4. Promoción



8. Partners

La gestión de innovación de Polla Chilena está asociada a un tema material para la empresa ya que tiene directa relación con nuestra gestión de sostenibilidad. Esto permite la incorporación de nuevos jugadores, la fidelización de clientes (mediante club de fidelización y actividades de marketing, ocupando las herramientas DMP, Data Management Platform) y, por último, el desarrollo de venta cruzada entre productos junto con el entendimiento del comportamiento del consumidor.

Para observar resultados de este tipo de gestión, se realiza una evaluación al enfoque de innovación, lo que se traduce en contar con productos digitales en canales digitales, y esto se materializa gracias a la medición del impacto en la venta y en la eficiencia de la inversión en marketing.



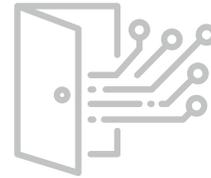
Con respecto a los canales de juego, se está ejecutando un modelo estratégico que permitirá estar en la vanguardia de nuestra industria. Para ello se están renovando los sitios de juegos, los que incluirán nuevos servicios para nuestros clientes, tales como la variedad de productos digitales y la opción de expansión de la venta de juegos gracias a la conexión con otras plataformas similares.

MODELO 8P DIGITAL



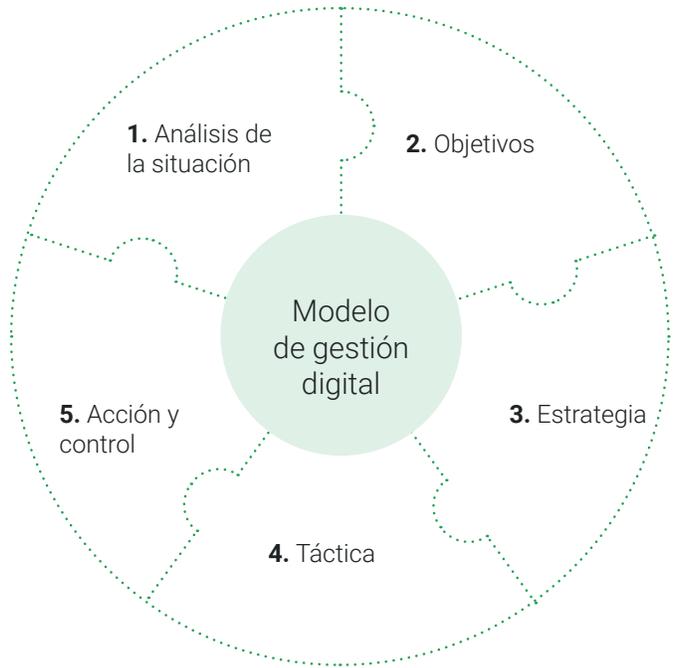
1.

Transformación digital de productos existentes



2.

Desarrollo de nuevos productos e incorporación de los ya existentes.



3.

Desarrollo de nuevos canales digitales

API's



ÍNDICE GRI

Enfoques de Gestión (103-1 103-2 103-3)

Dimensión	Tema material	Capítulo. Sección	Página
Transversal	Desempeño económico	Grupos de interés y materialidad / Modelo de negocios	23, 26, 49
	Canales de comunicación externos / Publicidad	Grupos de interés y materialidad/ Clientes	23, 26,70
	Continuidad operacional	Grupos de interés y materialidad	23,26
	Estrategia corporativa	Cartas / Somos Polla de beneficencia/ Grupos de interés y materialidad /	4, 14, 23
Gobernanza	Cumplimiento legal y normativo	Somos Polla de Beneficencia / Grupos de interés y materialidad	9, 24, 25, 26
	Gobierno corporativo	Grupos de interés y materialidad / Gobierno corporativo	24, 26,27,34,36
	Reputación corporativa	Grupos de interés y materialidad	24, 26, 27
	Seguridad de la información	Grupos de interés y materialidad / Gobierno corporativo / Nuestros trabajadores	24, 26, 27, 46, 59
	Gestión de riesgos	Grupo de interés y materialidad/ Gobierno corporativo	24, 26, 33, 43
Personas	Equidad, diversidad e inclusión	Grupos de interés y materialidad / Gobierno corporativo/ Nuestros trabajadores	24, 26, 30, 35, 36, 54, 57
	Fidelización de agentes	Grupos de interés y materialidad	24, 26
	Gestión en materia laboral	Grupo de interés y materialidad / Nuestros trabajadores	24, 26, 63
Medio Ambiente	Gestión Ambiental	Grupo de interés y materialidad/ Gestión ambiental	24, 26, 75, 76
Cadena de Abastecimiento	Gestión de la cadena de abastecimiento	Grupo de interés y materialidad / Nuestros proveedores	25, 26, 68
Clientes	Relación con apostadores	Grupo de interés y materialidad / Clientes	25, 26, 70
Desempeño social	Rol social de Polla Chilena de Beneficencia	Grupos de interés y materialidad / Gobierno corporativo / Desempeño social	25, 26, 41, 73
	Promoción del juego responsable	Grupos de interés y materialidad / Clientes	25, 26, 71, 72, 73
Nuestros juegos	Innovación en juegos	Somos Polla de Beneficencia/ Grupos de interés y materialidad / Innovación	13, 25, 26, 81, 83



Indicador	Descripción	Capítulo. Sección	Página
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN			
102-1	Nombre de la organización	Somos Polla de Beneficencia	9
102-2	Marcas, productos y servicios más importantes para la organización	Somos Polla de Beneficencia	9,18
102-3	Lugar de la sede principal de la organización	Somos Polla de Beneficencia	9
102-4	Ubicación de las operaciones	Somos Polla de Beneficencia	9
102-5	Naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica	Somos Polla de Beneficencia	9
102-6	Mercados servidos	Somos Polla de Beneficencia	9
102-7	Dimensiones de la organización (empleados, operaciones, ventas, capitalización, productos y servicios)	Somos Polla de Beneficencia	9
102-8	Desglose de empleados (tipo de contrato, región y sexo)	Nuestros trabajadores	52
102-9	Cadena de suministro de la organización	Nuestros proveedores	65
102-10	Cambios significativos durante el periodo en el tamaño, estructura, propiedad accionaria o en la cadena de suministros de la organización	En el periodo reportado no se registraron cambios significativos en la organización.	
102-12	Cartas, principios u otras iniciativas externas que la organización ha adoptado	Gobierno corporativo	27
102-13	Asociaciones y organizaciones de promoción nacional o internacional a las que la organización pertenece	Gobierno corporativo	42
ESTRATEGIA			
102-14	Declaración del responsable principal	Cartas	3
102-15	Descripción de los principales efectos, riesgos y oportunidades	Gobierno corporativo	43
ÉTICA E INTEGRIDAD			
102-16	Valores, principios, estándares y normas de la organización	Gobierno corporativo	38
102-17	Mecanismos internos y externos de asesoramiento en pro de una conducta ética y lícita	Gobierno corporativo	38
GOBERNANZA			
102-18	Estructura de gobierno de la organización	Gobierno corporativo	29
102-19	Autoridad de delegación	Gobierno corporativo	36
102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo en temas económicos, ambientales y sociales.	Gobierno corporativo	34
102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités.	Gobierno corporativo	32
102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno.	Gobierno corporativo	30
102-24	Nombrar y seleccionar el máximo órgano de gobierno.	Gobierno corporativo	30

Indicador	Descripción	Capítulo. Sección	Página
102-25	Conflictos de interés	Gobierno corporativo	38
102-26	Rol del máximo órgano de gobierno en el establecimiento de propósitos, valores y estrategias	Gobierno corporativo	32
102-27	Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno.	Gobierno corporativo	34
102-28	Evalando el desempeño del máximo órgano de gobierno.	Gobierno corporativo	34
102-29	Identificar y gestionar los impactos económicos, ambientales y sociales.	Gobierno corporativo	34
102-30	Eficacia de los procesos de gestión de riesgos.	Gobierno corporativo	43
102-31	Revisión de temas económicos, ambientales y sociales.	Gobierno corporativo	34
102-32	El papel del órgano superior de gobierno en los informes de sostenibilidad	Gobierno corporativo	34
102-35	Políticas de remuneración.	Gobierno corporativo	32
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS			
102-40	Grupos de interés vinculados a la organización	Grupos de interés y materialidad	22
102-41	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos	Nuestros trabajadores	64
102-42	Base para la elección de los grupos de interés con los que se trabaja	Grupos de interés y materialidad	22
102-43	Enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés	Grupos de interés y materialidad	23
PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES			
102-44	Cuestiones y problemas clave que han surgido a raíz de la participación de los grupos de interés	Grupos de interés y materialidad	23
102-46	Proceso para determinar el contenido de la memoria	Grupos de interés y materialidad	23
102-47	Aspectos materiales identificados durante el proceso de definición del contenido de la memoria	Grupos de interés y materialidad	23
102-48	Consecuencias de las reformulaciones de la información facilitada en memorias anteriores y sus causas	No hubo reformulación de la información.	
102-49	Cambios significativos en el alcance y la cobertura de cada aspecto con respecto a memorias anteriores	Nuestro reporte de sostenibilidad	21
102-50	Periodo de la memoria	Nuestro reporte de sostenibilidad	21
102-51	Fecha de la última memoria	Nuestro reporte de sostenibilidad	21
102-52	Ciclo de presentación de memorias	Nuestro reporte de sostenibilidad	21
102-53	Contacto para solventar dudas en relación con el contenido de la memoria	Nuestro reporte de sostenibilidad	21
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	Nuestro reporte de sostenibilidad	21
102-56	Políticas y prácticas de la organización con respecto de la verificación externa	Este reporte no contó con verificación externa.	



Indicador	Descripción	Capítulo. Sección	Página
CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS			
CATEGORÍA: ECONOMÍA			
DESEMPEÑO ECONÓMICO			
201-1	Valor económico directo generado y distribuido.	Modelo de negocios	49
PRACTICAS DE ADQUISICIÓN			
204-1	Proporción del gasto en proveedores locales	Nuestros proveedores	67
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN			
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	Gobierno corporativo	38
CATEGORÍA: MEDIOAMBIENTE			
ENERGÍA			
302-1	Consumo de energía	Gestión ambiental	76
EMISIONES			
305-1	Emisiones directas de gases de efecto invernadero (Alcance 1)	Gestión ambiental	77
305-2	Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero al generar energía (Alcance 2)	Gestión ambiental	77
305-4	Intensidad de emisiones de gases de efecto invernadero	Gestión ambiental	77
305-5	Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero	Gestión ambiental	78
CATEGORÍA: DESEMPEÑO SOCIAL			
EMPLEO			
401-1	Número y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, sexo y región	Nuestros trabajadores	56, 60
401-2	Beneficios sociales para los empleados a jornada completa	Nuestros trabajadores	60
401-3	Licencia parental	Nuestros trabajadores	61
403-9	Lesiones relacionadas con el trabajo.	Nuestros trabajadores	62,63
CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN			
404-2	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayuda a gestionar el final de sus carreras profesionales	Nuestros trabajadores	59

Indicador	Descripción	Capítulo. Sección	Página
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES			
405-1	Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad	Gobierno corporativo / Nuestros trabajadores	30, 36, 54
405-2	Relación entre salario base y remuneración de mujeres a hombres.	Nuestros trabajadores	57
DISCRIMINACIÓN			
406-1	Incidentes de discriminación y acciones correctivas tomadas.	Nuestros trabajadores	57
COMUNIDADES LOCALES			
413-1	Porcentaje de centros donde se han implementado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local	Grupos de interés y materialidad / Desempeño social	22, 72
EVALUACIÓN SOCIAL DE PROVEEDORES			
414-1	Nuevos proveedores que fueron seleccionados utilizando criterios sociales.	Nuestros proveedores	68
PRIVACIDAD DEL CLIENTE			
418-1	Quejas justificadas sobre violaciones de la privacidad de los clientes y pérdidas de datos de los clientes	Clientes	69



Polla[®]

Chilena de Beneficencia