

General

Periodo cubierto por su Comunicación de Progreso (COP)

De: Enero 2011	A: Diciembre 2011
----------------	-------------------

Declaración de apoyo continuo realizada por el Director Ejecutivo de la empresa
Incluya una declaración del director ejecutivo de su compañía que exprese el apoyo continuo al Pacto Mundial y a la renovación del compromiso constante de su compañía con la iniciativa y sus principios. (Incluya el nombre y el título del director ejecutivo al final de la declaración).

Cumpliendo el requisito de informar sobre los avances realizados en materia de responsabilidad social, tenemos el agrado de enviar la Comunicación de Progreso de las conductas y acciones de VTR en concordancia con los 10 principios establecidos en materia de: derechos humanos, trabajo, medioambiente y anticorrupción.

Ratificamos nuestro compromiso con el Pacto Global de Naciones Unidas y los principios que promueve en temas elementales de la responsabilidad social, tal y como lo hicimos al formalizar nuestra adhesión en el año 2009.

Creemos que es a través de estas instancias que las empresas podemos avanzar en las prácticas de sustentabilidad y compartir con nuestro pares modelos de gestión efectivos. Pacto Global constituye un espacio fructífero para el aprendizaje y difusión de nuestra RSE.

Esperando haber cumplido con las formalidades requeridas, enviamos nuestros saludos y felicitaciones al Secretario General de Naciones Unidas. Se despide atentamente,

Mauricio Ramos
Presidente Ejecutivo
VTR

Ejemplos (haga clic a continuación para ver ejemplos de declaraciones)

Principios de derechos humanos

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos. (Para más información sobre los principios, haga clic aquí)

Valoración, política y objetivos

Descripción de la relevancia de los derechos humanos dentro de la compañía (valoración de riesgos de los derechos humanos). Descripción de políticas, compromisos públicos y objetivos de la empresa en los derechos humanos.

En VTR estamos convencidos que sólo con trabajadores entusiastas e identificados con el espíritu corporativo, capaces de transmitir la cultura y la mística de la empresa y de cumplir la promesa de valor que ésta ha hecho a sus clientes, VTR puede aspirar a desarrollarse en la industria de las Telecomunicaciones, un sector en constante evolución que exige compromiso y capacidad de adaptación al cambio. Es por eso que la compañía se ha propuesto encantar a los mejores profesionales del mercado y retener a sus actuales colaboradores con una estrategia que promueve la diversidad, la meritocracia, el desarrollo continuo y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

En este sentido, el respeto a los derechos humanos constituye la base para la gestión de personas en VTR de acuerdo a los siguientes áreas de trabajo: Liderazgo y Autoliderazgo; Equilibrio y Calidad de Vida; Meritocracia y Equidad; Trabajo desafiante y Orgullo de ser parte de VTR.

Ejemplos

- Referencia a (declaración en apoyo de) la Declaración Universal de Derechos Humanos u otros estándares internacionales
- La política de la compañía por escrito sobre el respeto por los derechos humanos y la prevención de posibles abusos (por ejemplo, en el código de conducta)
- La política que requiera que los socios empresariales y los proveedores se adhieran a los principios de los derechos humanos
- Valoración de los riesgos relacionados a los derechos humanos y el impacto en el sector comercial y en los países en los que operan (ver el Informe de Valoración de Riesgos en www.humanrightsbusiness.org)
- Objetivos específicos en el área de los derechos humanos para el año que entra

Implementación

Una descripción de las medidas concretas que se toman para implementar las políticas de derechos humanos, reducir los riesgos de los derechos humanos y responder a las infracciones de derechos humanos.

VTR gestiona su estrategia de Personas en 5 pilares:

1. Liderazgo y Autoliderazgo. “Mi jefe es un buen líder y puedo desarrollar mi liderazgo”: VTR entrega conocimientos y competencias necesarias para que sus líderes consoliden a sus equipos y cumplan con la estrategia.

Queremos que nuestros líderes sean reconocidos por:

- Ser los mejores de la industria.
- Fomentar con generosidad el emprendimiento y el desarrollo personal.
- Transmitir el sueño común de la empresa y traducirlo para inspirar a sus equipos.
- Vivir y transmitir los valores VTR en cualquier circunstancia.
- A partir del compromiso con su gente, lograr metas y superar los límites constantemente.
- Ser personas felices, que gestionan equipos felices, para hacer felices a nuestros clientes.
- Todos los colaboradores de VTR emprenden su desarrollo personal despertando su propio líder interior.

2. Equilibrio y Calidad de Vida. “Tiempo de calidad para mi trabajo y para mi vida personal”: VTR impulsa instancias que facilitan el equilibrio entre la vida laboral y personal y apoyo en las etapas y momentos importantes de la vida personal.

Queremos que nuestros colaboradores declaren que:

- El tiempo que pasamos con nuestras familias es de calidad, pues estamos presentes y dispuestos a disfrutar.
- Cuando tenemos un problema personal, la empresa siempre nos apoya y podemos contar con ella.

- VTR fomenta el desarrollo de intereses personales que enriquecen nuestro actuar de manera integral.
- Logramos un balance entre nuestra vida familiar, personal y laboral.
- El clima laboral en nuestro entorno de trabajo es excelente.

3. Meritocracia y Equidad. "En VTR puedo crecer": VTR entrega oportunidades para que todos desarrollen al máximo su potencial desde un marco equitativo, justo y transparente. Además de la construcción de una cultura de reconocimiento basada en el mérito.

Nuestro objetivo es que nuestros trabajadores piensen:

- Mi trabajo es remunerado de manera justa y competitiva.
- Disponemos de espacios de desarrollo claros, definidos y alcanzables, a los que postulamos sobre la base de nuestros logros.
- En VTR existe transparencia en el desarrollo de la carrera interna.
- Se fomenta la sana competencia entre nosotros.
- La equidad se respeta en cada ingreso y movimiento interno.
- VTR fomenta y premia la integración de un desempeño excelente y una actitud centrada en nuestros valores.
- En mi empresa, el sistema de compensación está acorde con el mercado.
- Entrego mucho más del 20% de mi potencial. El límite del desarrollo personal sólo depende de mí.

4. Orgullo de ser parte de VTR. "VTR es una excelente empresa para trabajar": La compañía brinda oportunidades de aprendizaje permanente y herramientas para la formación y desarrollo de cada persona.

Aspiramos a que todos afirmemos que:

- En VTR creemos que es fundamental conocer a nuestros compañeros, a nuestros clientes y nuestros productos. Es la única forma de entregar la solución perfecta ante necesidades internas y de quienes nos prefieren.
- VTR contribuye al desarrollo del país y es una empresa socialmente responsable.
- Somos fanáticos y conocemos y disfrutamos de los productos y servicios que entregamos a nuestros clientes.
- Nos sentimos orgullosos de nuestros líderes y equipos de trabajo.
- Recomendaría a mis mejores amigos trabajar en esta empresa.

5. Trabajo Desafiante. "Mi trabajo impacta directamente los resultados de VTR": VTR desarrolla iniciativas para mejorar el clima y las condiciones físicas de trabajo. El objetivo es lograr que los trabajadores puedan sentirse más orgullosos de ser parte de una excelente empresa para trabajar.

Así, nuestros colaboradores dirán:

- Cada día aprendo algo nuevo.
- Mi jefe es el patrocinador de mi desarrollo, porque fomenta mi aprendizaje constantemente.
- En VTR existe la oportunidad de opinar y de realizar propuestas innovadoras.
- En VTR aceptamos y aprendemos de nuestros errores.
- Mi trabajo aporta significativamente al objetivo de VTR.
- Hacemos realidad los sueños de nuestros clientes.
- Siento que puedo desarrollar el máximo de mi potencial en VTR.

Ejemplos

- Caja de sugerencias, centro de llamadas o mecanismo de reclamaciones
- Elevar la conciencia o entrenar a los empleados acerca de los derechos humanos
- Consultar con las partes interesadas y afectadas
- Asignación de responsabilidades para la protección de los derechos humanos dentro de su compañía

- Políticas y procedimientos de recursos humanos en apoyo de los derechos humanos

Medición de resultados

Descripción de cómo la compañía supervisa y evalúa el rendimiento.

<u>Calidad de vida y beneficios laborales</u>		
VTR entrega un conjunto de beneficios flexibles y diferenciados, especialmente diseñados para responder a las necesidades e intereses de sus empleados. Agrupados en cuatro grandes líneas principales, estos programas tienen entre sus objetivos fomentar la vida saludable, generar ambientes de trabajo entretenidos y armonizar la vida familiar y laboral.		
Programa o línea de acción	Descripción y objetivos	Iniciativas y beneficios asociados
Programa “Somos Familia”	Bajo este concepto se concentran todas las medidas dispuestas por la compañía para favorecer la conciliación entre el trabajo y la vida familiar. Entre estos beneficios se cuentan los siguientes	<i>Flexibilidad horaria paterna: los colaboradores que han sido padres disponen, una vez terminado su permiso legal, de tres semanas de horario flexible.</i>
		<i>Una tarde libre para el cumpleaños de cada hijo y un día libre para el cumpleaños del colaborador</i>
		<i>Una tarde libre para el Día de la Madre o del Padre</i>
		<i>Mi Primer Día VTR: En vacaciones de invierno se invita a los hijos de los colaboradores de hasta 12 años de edad a que conozcan el trabajo de sus padres</i>
		<i>Fiesta de Navidad para los empleados y sus familias, y Regalos de Navidad para sus hijos.</i>
		<i>Un día de permiso por cambio de domicilio</i>
		<i>Cinco días libres en caso de matrimonio</i>
		<i>Entrega de Becas de Excelencia Académica para hijos de colaboradores con destacado desempeño estudiantil</i>
Seguro de Salud “SimpleFlex”	Ofrece a los colaboradores distintos planes en función de su perfil y necesidades	<i>Plan Full (con 256 empleados, el 9% de los suscritos)</i>
		<i>Plan Familia (con 2.638 empleados, el 88% de los suscritos)</i>
		<i>Plan Preferent (con 98 empleados, el 3% de los suscritos)</i>
		<i>Plan Fresh (con un empleado)</i>
Programa Equilibrio	Busca promover entre los empleados hábitos de vida saludable para eviatar y hacer frente a problemas como el sedentarismo, la mala alimentación y el estrés	<i>Charlas temáticas generales. en 2011 se realizaron 29 charlas preventivas para los empleados de Arica, Iquique, Antofagasta, Calama, Copiapó, La Serena, Coquimbo, Valparaíso, Viña del Mar, Quilpué, El Belloto, Quillota, San Felipe, Los Andes, Rancagua, San Antonio, Talca, Curicó, Chillán, Concepción, Talcahuano, Los Ángeles, Temuco, Valdivia, Puerto Montt, Osorno y Santiago. A lo largo de 2011, en las actividades de este programa participaron 36 profesionales nutricionistas.</i>
		<i>Consultas nutricionales presenciales y vía mail con expertos</i>

		<i>Medición de colesterol</i>
<i>“Club VTR Play”</i>	<i>Reúne todas las actividades organizadas por la compañía para la recreación y entretenimiento de los trabajadores. Entre 2010 y 2011, el número de socios del Club VTR Play pasó de 1.879 a 2.074, lo que representa un aumento superior al 10%</i>	<i>Actividades deportivas</i>
		<i>Actividades culturales y de esparcimiento</i>

Salud y Seguridad

En 2011, VTR Global volvió a registrar índices de siniestralidad y accidentabilidad bajos para el contexto de la industria. A diciembre de 2011, la tasa de accidentabilidad de la compañía llegaba al 2,62%, un nivel que si bien es mayor al que existía en diciembre de 2010 (de 2,02) está muy por debajo del promedio del sector Telecomunicaciones del país, de 4,32%.

Por su parte, la tasa de siniestralidad de VTR a diciembre de 2011 era de 23,12, siete puntos menos que en igual mes de 2010 y cerca de un tercio del promedio que marcaba la industria a fines de 2011, de 74.

En 2011, se acumularon un total de 54.321 días perdidos por ausentismo laboral. Esta cifra es menor en 8.893 días que la registrada en 2010, de 63.214. A partir de estos registros, la tasa de ausentismo en 2011 fue de 8.029,4, un nivel muy inferior al de 2010, de 9.613,6.

Co-creación para un nuevo modelo preventivo de Seguridad y Salud

En 2011, en el marco de la Mesa de Trabajo constituida entre la empresa y el Sindicato de Técnicos de VTR, la compañía y los trabajadores acordaron impulsar un proyecto conjunto con la finalidad de mejorar las condiciones laborales –tanto físicas como mentales, organizacionales y ambientales- en que se desempeñan quienes cumplen funciones de instalación y mantenimiento de redes.

La iniciativa se puso en marcha con la aplicación de una encuesta a 122 técnicos, cuya finalidad fue identificar y evaluar los factores que mayor incidencia tienen en la salud y calidad de vida de estos empleados. Entre otros datos relevantes, este sondeo aportó que:

- El 80% de los técnicos presentan dolencias músculo-esqueléticas.
- El 30% de las dolencias presentadas son continuas y el 70%, intermitentes.
- El 38% de los técnicos ha presentado licencia médica por dolencia músculo-esquelética.

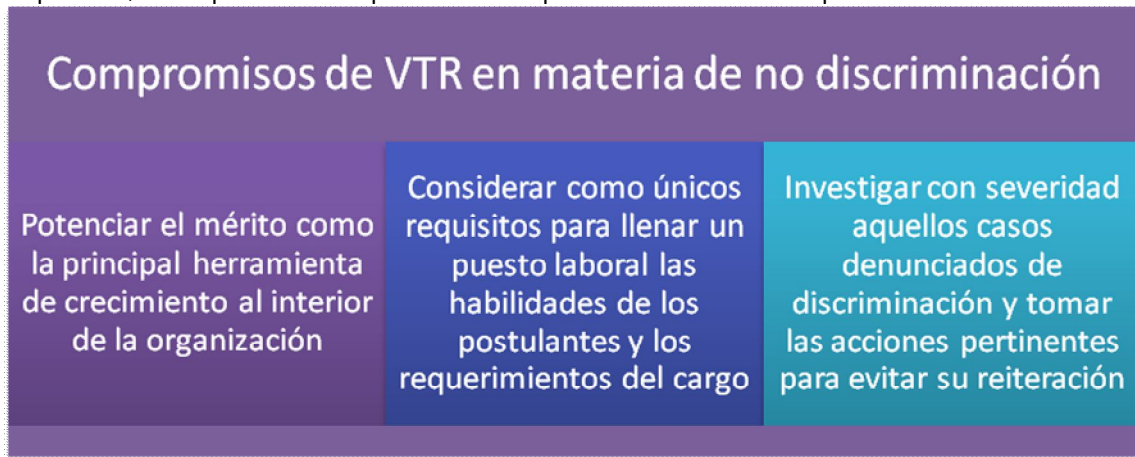
A partir de estos antecedentes, la labor de la Mesa de Trabajo se concentró en dos focos de acción: la intervención de los casos críticos y el diseño de medidas preventivas.

Comités paritarios

A diciembre de 2011, 255 colaboradores de VTR conformaban los 23 Comités Paritarios de Seguridad e Higiene constituidos en la compañía. Estas instancias las integran tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la administración de la empresa en calidad de titulares, además de seis representantes en condición de suplentes.

Política de No Discriminación

La Política de No Discriminación de VTR reconoce y valora el aporte que representa una fuerza de trabajo diversa para alcanzar el máximo potencial del negocio y los más altos estándares de innovación y creatividad. Este marco explicita que la compañía no discrimina a las personas por su género, raza, color, orientación sexual, edad, estado civil, sindicalización, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, ni tampoco por razones de capacidad. Los trabajadores de VTR pueden consultarla en la Intranet Corporativa, en el apartado correspondiente a las políticas de RSE de la compañía.



Igualdad de género

En línea con su visión en materia de antidiscriminación, VTR no considera el género como una variable relevante en los procesos de selección a la compañía, en el crecimiento interno y en la determinación de las remuneraciones. Las diferencias que se puedan registrar en términos de renta entre los colaboradores responden sólo a las distintas complejidades de los cargos, a la responsabilidad de las posiciones y a la contribución que pueda realizar un empleado al negocio.

Al 31 de diciembre de 2011, trabajaban en VTR 1.326 mujeres, el 37% de la dotación de la compañía. Con una edad promedio de 34,6 años, su participación en el rol ejecutivo llegaba al 18%.

Brecha salarial

En promedio, las mujeres en VTR ganan un 19% menos que los hombres. Las categorías de cargo en la que esta diferencia es mayor son las de Ejecutivos, con un 29% menos, y "Técnicos", con un 17% menos, coincidentemente las posiciones en que hay una presencia más reducida de mujeres en la compañía (18% y 2%, respectivamente). En cambio, las funciones en las que obtienen mejores remuneraciones en comparación con los hombres son las de "Representantes de Servicio" y "Administrativos", con 28% y 19% a favor, respectivamente. Estas dos categorías son precisamente las que mayor participación femenina presentan, con el 55% y el 42% respectivamente, lo que significa que la diferencia favorable en términos de renta que presentan las mujeres en la compañía llega a un universo mayor de colaboradoras.

Cabe señalar que, a diciembre de 2011, el salario mínimo en VTR * alcanzaba los \$391.971. Este monto equivalía a 2,2 veces el salario mínimo legal vigente a esa fecha, de \$182.000.

Movilidad interna

En el marco del Programa de Movilidad Interna de VTR, que establece los procesos para la postulación a posiciones al interior de la compañía, en 2011, el 56% de las vacantes abiertas para cargos de liderazgo (segmento al que apunta este proceso de desarrollo laboral y en el que se cuentan supervisores, jefes, subgerentes y gerentes) fue provisto con empleados de la empresa.

En total, a través de este sistema a lo largo de 2011 se cubrieron con colaboradores de VTR 227 de las 1.118 plazas abiertas en la compañía, lo que equivale al 20% de los requerimientos.

Gestión del desempeño

VTR aplica periódicamente una evaluación de desempeño a sus colaboradores, con la finalidad de medir su labor y establecer sus metas y desafíos en el marco de la estrategia de negocio de la compañía. Salvo aquellos empleados contratados bajo la modalidad de plazo fijo, todos los demás trabajadores de la empresa –es decir, el 92% de la dotación- deben participar en este proceso.

En 2011, esta medición contempló por primera vez una evaluación con dos enfoques: uno de competencias y otro de objetivos. Durante 2011, el 94% del universo total de empleados susceptibles de ser evaluados participó en este ciclo.

Capacitación

En 2011, los trabajadores de VTR pudieron acceder a un total de 287.000 horas de capacitación. Esta cifra se traduce en un promedio anual de 81 horas de capacitación por empleado, un salto significativo respecto de las 40,5 horas anuales de capacitación promedio por colaborador registradas en 2010 y que responde principalmente a los ciclos formativos internos que desarrolló la compañía con el objetivo de preparar su ingreso al mundo de los servicios móviles.

La capacitación se impartió a través de distintos canales y soportes, agrupados bajo la UniVTR. Esta instancia fue desarrollada por la empresa con el objetivo de generar un espacio de formación continua y de crecimiento profesional que le permita a los colaboradores estar mejor preparados ante los desafíos que plantea la estrategia corporativa. La UniVTR cuenta con dos facultades: una de Liderazgo, con una oferta de formación dirigida a los líderes de la compañía, y otra de Clientes, con cursos orientados a los empleados del área Comercial que tienen contacto con clientes, aquellos que integran la plataforma técnica y a quienes ejecutan labores de apoyo a los clientes internos.

Relación con los sindicatos

VTR impulsa con sus sindicatos una relación de puertas abiertas asentada en principios como la transparencia, la claridad y la apertura, y cuya mirada apunta al empoderamiento de los líderes y a la transformación de estas organizaciones en instancias de apoyo para el logro de los objetivos comunes.

A fines de 2011, los ocho sindicatos constituidos y operativos en VTR agrupaban a 1.118 trabajadores. Esta cifra representa el 31% de la dotación de la compañía, un nivel de sindicalización mayor al que se registraba al cierre de 2010, de 27%.

Entre las principales iniciativas desarrolladas por VTR durante 2011 en el marco de su objetivo de consolidar los canales de diálogo permanente que mantiene con los sindicatos se encuentran:

- Mesas de trabajo en torno a Agendas Laborales: VTR propuso a sus sindicatos crear estas instancias para elaborar de manera conjunta soluciones y planes de prevención frente a los temas considerados más críticos por los trabajadores. Con el propósito de mejorar las condiciones laborales –físicas,

- mentales, organizacionales y ambientales- en que se desempeñan quienes cumplen funciones de instalación y mantenimiento de redes, la primera en constituirse fue la Mesa de Trabajo con el Sindicato de Técnicos. A ella se sumó la formada con el Sindicato Zona Centro en torno al tema del endeudamiento y que se tradujo en el inicio de un proyecto de capacitación sobre materias como finanzas personales, créditos y préstamos. El objetivo de la empresa es continuar profundizando estas plataformas de diálogo en 2012.
- Incorporación de áreas operativas en conversaciones con sindicatos: El objetivo de esta iniciativa es ampliar el enfoque de estas discusiones sumando la mirada de los responsables de las distintas áreas operacionales de la empresa, para así alcanzar acuerdos más acordes con las necesidades concretas de los trabajadores.

Ejemplos

- Progreso específico que se ha conseguido en el área de derechos humanos en el último periodo de documentación
- Información sobre cómo su compañía lleva los incidentes cuando surge una infracción de derechos humanos
- Investigaciones, casos legales, sentencias, multas y otros eventos relevantes relacionados a los derechos humanos
- Revisión periódica de los resultados por parte de los máximos mandatarios
- Auditorías externas sobre el rendimiento en torno a los derechos humanos

Principios laborales

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

(Para más información sobre los principios, haga clic aquí)

Valoración, política y objetivos

Descripción de la relevancia de los derechos laborales para la compañía (riesgos y oportunidades relacionados a los derechos laborales). Descripción de las políticas internas, los compromisos públicos y los objetivos de la empresa en torno a los derechos laborales.

VTR cuenta con una política de No Discriminación, en la que reconoce y valora el aporte que representa una fuerza de trabajo diversa para alcanzar el máximo potencial del negocio y los más altos estándares de innovación y creatividad. Este marco explicita que la compañía no discrimina a las personas por su género, raza, color, orientación sexual, edad, estado civil, sindicalización, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, ni tampoco por razones de capacidad. Los trabajadores de VTR pueden consultarla en la Intranet Corporativa, en el apartado correspondiente a las políticas de RSE de la compañía.

Además, VTR impulsa con sus sindicatos una relación de puertas abiertas asentada en principios como la transparencia, la claridad y la apertura, y cuya mirada apunta al empoderamiento de los líderes y a la transformación de estas organizaciones en instancias de apoyo para el logro de los objetivos comunes.

Ejemplos

- Referencia a las Convenciones Centrales de OIT u otros instrumentos internacionales

- Políticas impresas de la compañía para respetar la libertad de asociación y el derecho a negociar precios de forma colectiva, y la eliminación de los trabajos forzados, la explotación de menores y la discriminación laboral
- Políticas por escrito que expresen claramente los derechos y las responsabilidades de los empleados y su compensación y beneficios
- La política que requiera a los asociados y proveedores comerciales a adherirse a los principios laborales
- Valoración de los riesgos laborales dentro del sector comercial y los países en los que operan
- Objetivos específicos en el área de los derechos laborales para el año que entra

Implementación

Descripción de las medidas específicas que toma su compañía para implementar las políticas laborales, reducir los riesgos laborales y responder a las infracciones.

A continuación se muestra la Política de No Discriminación de VTR donde se explicitan los principios sobre los que se basa esta política y se hace tangible el compromiso corporativo con el tema:



Política de No Discriminación

VTR es una empresa que mantiene altos estándares de respeto a los principios de igualdad que inspiran las normas laborales vigentes en nuestro país. Es así como reconocemos que una fuerza de trabajo diversa ayuda a la empresa a alcanzar su máximo potencial, y que un mayor desarrollo de los talentos de cada persona contribuirá a que exista un círculo virtuoso de ideas y creatividad.

En VTR no discriminamos a las personas por motivos de raza, color, orientación sexual, edad, estado civil, sindicalización, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social. Tampoco discriminamos a las personas con discapacidad.

También es política de VTR cumplir con todas las leyes vigentes en materia de no discriminación e igualdad de oportunidades.

Para VTR es fundamental no solo cumplir con los principios de igualdad, sino que además promover entornos laborales diversos e inclusivos. Para ello, nos comprometemos a:

- Potenciar el mérito como la principal herramienta de crecimiento al interior de la organización;
- Considerar como únicos requisitos para llenar un puesto laboral, las habilidades de los postulantes y los requerimientos del cargo; e
- Investigar con severidad aquellos casos denunciados por discriminación y tomar las acciones pertinentes para evitar su reiteración.

Esta Política se enmarca dentro de los esfuerzos de VTR por promover la diversidad, la meritocracia, y el equilibrio de la vida laboral y personal de nuestros colaboradores.

Adicionalmente, entre las principales iniciativas desarrolladas por VTR durante 2011 en el marco de su objetivo de consolidar los canales de diálogo permanente que mantiene con los sindicatos se encuentran:

- Mesas de trabajo en torno a Agendas Laborales: VTR propuso a sus sindicatos crear estas instancias para elaborar de manera conjunta soluciones y planes de prevención frente a los temas considerados más críticos por los trabajadores. Con el propósito de mejorar las condiciones laborales –físicas, mentales, organizacionales y ambientales- en que se desempeñan quienes cumplen funciones de instalación y mantenimiento de redes, la primera en constituirse fue la Mesa de Trabajo con el Sindicato de Técnicos. A ella se sumó la formada

con el Sindicato Zona Centro en torno al tema del endeudamiento y que se tradujo en el inicio de un proyecto de capacitación sobre materias como finanzas personales, créditos y préstamos. El objetivo de la empresa es continuar profundizando estas plataformas de diálogo en 2012.

- Incorporación de áreas operativas en conversaciones con sindicatos: El objetivo de esta iniciativa es ampliar el enfoque de estas discusiones sumando la mirada de los responsables de las distintas áreas operacionales de la empresa, para así alcanzar acuerdos más acordes con las necesidades concretas de los trabajadores.

Ejemplos

- Caja de sugerencias, centro de llamadas o mecanismo de reclamaciones
- Elevar la conciencia o la capacitación de los empleados en el entorno de derechos laborales y políticas
- Describir cómo se garantiza la salud y la seguridad de todos los empleados
- Describir cómo evita su compañía la discriminación de todos los tipos y garantiza una paga comparable por un trabajo comparable
- Consultar con empleados y otras partes interesadas
- Asignación de responsabilidades para la protección de los derechos laborales dentro de su organización
- Políticas y procedimientos de derechos humanos para apoyar los principios laborales
- Participación en acuerdos de magnitud internacional y en otros acuerdos con sindicatos de trabajadores

Medición de resultados

Descripción de cómo la compañía supervisa y evalúa el rendimiento.

Proyecto de inserción laboral

A fines de 2011, decidimos ayudar en la reinserción de tres jóvenes con antecedentes penales, a la sociedad y al mercado, ofreciéndoles un lugar en nuestra empresa, para que puedan contar con herramientas, capacitación y orientación para empezar a trabajar. Se seleccionaron de acuerdo a sus habilidades y conocimientos para el cargo de asistente de Mantenimiento de Redes, y el proyecto se realizará bajo un modelo que contempla padrinos y que Fundación Proyecto B estará monitoreando permanentemente.

Relación con los sindicatos

VTR impulsa con sus sindicatos una relación de puertas abiertas asentada en principios como la transparencia, la claridad y la apertura, y cuya mirada apunta al empoderamiento de los líderes y a la transformación de estas organizaciones en instancias de apoyo para el logro de los objetivos comunes.

A fines de 2011, los ocho sindicatos constituidos y operativos en VTR agrupaban a 1.118 trabajadores. Esta cifra representa el 31% de la dotación de la compañía, un nivel de sindicalización mayor al que se registraba al cierre de 2010, de 27%.

Entre las principales iniciativas desarrolladas por VTR durante 2011 en el marco de su objetivo de consolidar los canales de diálogo permanente que mantiene con los sindicatos se encuentran:

- Mesas de trabajo en torno a Agendas Laborales: VTR propuso a sus sindicatos crear estas instancias para elaborar de manera conjunta soluciones y planes de prevención frente a los temas considerados más críticos por los trabajadores. Con el propósito de mejorar las condiciones laborales –físicas, mentales, organizacionales y ambientales- en que se desempeñan quienes cumplen funciones de instalación y mantenimiento de redes, la primera en constituirse fue la Mesa de Trabajo con el Sindicato de Técnicos. A ella se sumó la formada con el Sindicato Zona Centro en torno al tema del endeudamiento y que se tradujo en el inicio de un proyecto de capacitación sobre materias como finanzas personales, créditos y préstamos. El objetivo de la empresa es continuar profundizando estas plataformas de diálogo

en 2012.

- Incorporación de áreas operativas en conversaciones con sindicatos: El objetivo de esta iniciativa es ampliar el enfoque de estas discusiones sumando la mirada de los responsables de las distintas áreas operacionales de la empresa, para así alcanzar acuerdos más acordes con las necesidades concretas de los trabajadores.

Ejemplos

- Datos demográficos de los altos cargos y empleados por factores de diversidad (por ejemplo, sexo, etnia, edad)
- Describir cómo trata su compañía los casos de infracción de los principios laborales
- Investigaciones, casos legales, sentencias, multas y otros eventos relevantes relacionados al trabajo
- Revisión periódica de los resultados por parte de los máximos mandatarios
- Progreso específico que se ha conseguido en el área de trabajo en el último periodo de documentación
- Auditorías externas (por ejemplo, SA 8000)

Principios medioambientales

Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente. (Para más información sobre los principios, haga clic aquí)

Valoración, política y objetivos

Descripción de lo relevante que es la protección medioambiental para la compañía (como riesgos para el medio ambiente y oportunidades). Descripción de políticas, compromisos públicos y objetivos de la compañía por la protección del medio ambiente.

VTR entiende que el desarrollo de su negocio a largo plazo se beneficiará de la incorporación de tecnologías más eficientes, que permitan a la compañía un mejor aprovechamiento de sus recursos. La compañía, tiene el interés de construir un activo ambiental que le permita diferenciarse y fortalecer aún más su vínculo con las generaciones más jóvenes y el orgullo de sus colaboradores, cada día más sensibles al tema ambiental.

Incluso el Cuidado del Medioambiente es uno de los 8 temas relevantes de su Estrategia de Sustentabilidad, para la cual ha definido como objetivo: Respetar la normativa ambiental aplicable a toda nuestra actividad, promover la ecoeficiencia y la sustentabilidad ambiental en la operación de VTR y fomentar la conciencia de cuidado ambiental en nuestra organización y entre nuestros clientes y la comunidad.

Ejemplos

- Evaluar el efecto medioambiental y el impacto que tiene su compañía
- La política impresa de la compañía sobre temas relacionados al medio ambiente, incluida la prevención y la gestión de los riesgos medioambientales
- La política que requiera a los asociados y proveedores comerciales a adherirse a los principios medioambientales
- Describir los objetivos específicos en el área de medio ambiente para el año que entra

Implementación

Descripción de las medidas específicas para implementar políticas medioambientales, reducir riesgos medioambientales y responder a incidentes.

VTR gestiona sus residuos peligrosos y no peligrosos. En ambos casos, la labor de almacenamiento, transporte y disposición final se la delega a empresas especializadas y con la autorización sanitaria respectiva.

En lo que se refiere a residuos peligrosos, categoría que incluye equipos electrónicos y componentes de computación, por cuanto contienen cadmio, mercurio, litio y plomo.

Sistemas de climatización más eficientes

A partir de 2010, VTR comenzó a instalar en sus sitios técnicos de su red móvil un sistema de climatización que mantiene una temperatura adecuada en el interior y alarga la vida de las baterías. Éstas son vitales para garantizar la autonomía eléctrica del sitio, y por tanto la continuidad de los servicios de telecomunicaciones, ante interrupciones del suministro eléctrico normal (situación que se vivió por ejemplo durante el terremoto) o en caso de cortes prolongados en algunos de los sistemas eléctricos (SIC o SING).

Estas unidades son silenciosas, porque no tienen elementos móviles; poseen un tiempo de vida útil relativamente largo, ya que no contienen líquidos ni gases como medios refrigerantes, y su control de la razón de enfriamiento se limita al ajuste de la corriente de alimentación.

También pueden usarse como bombas de calor. Esto se logra al invertir la dirección de la corriente eléctrica, lo que transforma la unidad de enfriamiento en un potencial calentador.

Programa Desafío Climático (Huella de Carbono)

El programa Desafío Climático de VTR engloba todas las acciones desarrolladas por la compañía en el marco de su compromiso con la reducción de los Gases de Efecto Invernadero y la lucha contra el calentamiento global.

Esta iniciativa recoge los principales lineamientos del proyecto "Liberty Climate Challenge", que Liberty Global impulsa a nivel mundial.

Uno de los hitos de la labor realizada por la compañía para ayudar a crear conciencia respecto de los riesgos que supone el Calentamiento Global fue su apoyo a la campaña "Salva la Tierra, la solución está en ti".

Ideado por la productora Neurona Group, este proyecto contempló la exhibición durante un mes y en diversos soportes de una serie de microprogramas de educación medioambiental. El objetivo de cada una de estas piezas era plantear en un lenguaje simple y didáctico distintos problemas ambientales y proponer a la vez soluciones sencillas para mitigarlos.

Estas cápsulas fueron transmitidas en pantalla propia por VTR y luego quedaron disponibles gratuitamente para los clientes en VOD (Video On Demand).

Instalación con Energía Renovables

En 2011 entró en operaciones la nueva sucursal y HUB de VTR en Constitución, la primera en su tipo que incorporará paneles solares entre sus fuentes de energía. Dichos dispositivos le aportarán a estas oficinas un máximo de 600 W de potencia, límite sobre el cual se activará el abastecimiento desde la red eléctrica. Según cálculos preliminares, tanto la iluminación de la sucursal como la de la instalación técnica debieran operar con la energía proveniente de los paneles solares.

Ejemplos

- Elevar la conciencia o la capacitación de los empleados en la protección del medio ambiente

- Iniciativas y programas para reducir la basura (por ejemplo, mediante reciclaje) y el consumo de recursos (energía, combustible, agua, electricidad, papel, embalaje, etc.)
- Actividades dirigidas a mejorar la eficiencia energética de productos, servicios y procesos
- Desarrollo y difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente
- Concientizar a los proveedores al pedir que aporten datos medioambientales sobre sus productos
- Sistema de gestión medioambiental con objetivos y procedimientos para evaluar el progreso, minimizar el impacto negativo y transferir las buenas prácticas
- Asignación de responsabilidades para la protección del medio ambiente dentro de su compañía

Medición de resultados

Descripción de cómo la compañía supervisa y evalúa el rendimiento hacia el medio ambiente.

Residuos y reciclaje

VTR gestiona sus residuos peligrosos y no peligrosos. En ambos casos, la labor de almacenamiento, transporte y disposición final se la delega a empresas especializadas y con la autorización sanitaria respectiva.

En lo que se refiere a residuos peligrosos, categoría que incluye equipos electrónicos y componentes de computación, por cuanto contienen cadmio, mercurio, litio y plomo, la compañía que se encarga de su retiro y reciclaje es Recycla. En 2011, esta firma recibió de VTR un total de 10.802 kilos de estos materiales.

Como residuo peligroso también son catalogadas las baterías dadas de baja por VTR. En 2011, la compañía entregó a la firma Socmetal un total de 615 unidades de estos dispositivos. Este número representa una disminución respecto de las 1.176 baterías dadas de baja por VTR en 2010, lo que obedece al hecho de que la compañía está adquiriendo equipos con una mayor vida útil.

En 2011, VTR generó además 706.651 kilos de residuos no peligrosos, 186.361 kilos más que en 2010. En este volumen se incluyen distintos tipos de cable coaxial, materiales de aluminio, fierro, cobre y madera, y equipos como decodificadores y teléfonos en desuso.

Ecoeficiencia energética

Los proyectos de ecoeficiencia energética que impulsó VTR durante el año 2011 se desarrollaron en los sitios técnicos de Viña del Mar, Independencia (Santiago) y San Antonio. Sus alcances y objetivos fueron:

Proyecto	Inversión	Desempeño	Estado
<i>Proyecto de eficiencia energética en electricidad y climatización desarrollado en el sitio técnico de Viña del Mar</i>	\$ 56.597.338	<i>Gracias a este proyecto, en los primeros meses de 2012 no se registró un aumento en los 260 KW/h facturados en 2011, a pesar de la instalación en este sitio técnico de nuevas plataformas que significaron un consumo mayor.</i>	<i>Proyecto culminado durante 2011 en su etapa N° 1.</i>
<i>Proyecto de eficiencia energética en electricidad y climatización desarrollado en el sitio técnico de Independencia</i>	\$ 151.878.891	<i>Gracias a este proyecto, en los primeros meses de 2012 se registró una disminución en los KW/h facturados, a pesar de la instalación en</i>	<i>Proyecto en desarrollo.</i>

Proyecto	Inversión	Desempeño	Estado
		<i>este sitio técnico de nuevas plataformas que significaron un consumo mayor.</i>	
<i>Proyecto de eficiencia energética electricidad y climatización en Work Center de San Antonio</i>	<i>\$ 24.000.000</i>	<i>Este proyecto, que considera el funcionamiento del nuevo sistema de climatización VRV y de un sistema de control automático de iluminación, permitirá un ahorro estimado del 20% en el consumo eléctrico.</i>	<i>Proyecto culminado y operativo en 2011.</i>

Limpieza de redes

A fines de 2011, VTR fue invitada por la Intendencia de Santiago -junto con otras empresas de telecomunicaciones y distribuidoras de energía eléctrica- a participar en un programa de limpieza de cables aéreos en desuso en Maipú. Esta iniciativa fue presentada por el alcalde de este municipio a la autoridad metropolitana luego de ser propuesta por una junta de vecinos de la comuna.

El proyecto, que abarca el cuadrante del casco histórico maipucino, contempla en 2012 el retiro, normalización y regularización de instalaciones aéreas fuera de servicio o apoyadas en postes de distribución de energía y que causen problemas en aceras y calzadas para peatones y vehículos, para lo cual las compañías participantes se distribuirán las manzanas a limpiar del sector.

A este programa se sumó uno similar desarrollado voluntariamente por VTR en 2011 en la comuna de El Bosque y las auditorías dirigidas (o barridos) que efectuó la compañía en aproximadamente 21.700 HP de Valparaíso, el 10% de los cuales se concretó en el casco histórico de la ciudad.

Este último proyecto se desarrolló en el marco del plan de acción anual de actividades que impulsa el área de Auditoría, cuyo foco está en los requerimientos de las áreas de Ventas y Redes para la eliminación de conexiones irregulares y retiro de cables en desuso. En este proyecto, VTR invirtió un monto cercano a los \$ 8 millones.

Estas iniciativas suponen la cristalización de uno de los principales compromisos asumidos por la compañía en el ámbito medioambiental: la mitigación de sus impactos en el entorno a través de procesos de diálogo e involucramiento con la comunidad.

Programa Desafío Climático (Huella de Carbono)

El programa Desafío Climático de VTR engloba todas las acciones desarrolladas por la compañía en el marco de su compromiso con la reducción de los Gases de Efecto Invernadero y la lucha contra el calentamiento global.

Esta iniciativa recoge los principales lineamientos del proyecto "Liberty Climate Challenge", que Liberty Global impulsa a nivel mundial.

En el contexto de este plan, en 2011 se comenzó a medir el impacto real en términos de ahorro energético y reducción de emisiones de GEI de las medidas de eficiencia más importantes aplicadas por la compañía a esa fecha.

Este análisis culminará en 2012, año en que la empresa tiene programado realizar su segunda medición de Huella de Carbono (para el período 2010 y 2011) y contempla incorporar a su flota una primera partida de 47 vehículos propulsados a gas. VTR proyecta que esta última medida le significará un ahorro del 27% en combustible y una reducción del 20% en sus emisiones de CO2.

Otros de los hitos de la labor realizada por la compañía para ayudar a crear conciencia respecto de los riesgos que supone el Calentamiento Global fue su apoyo a la campaña "Salva la Tierra, la solución está en ti".

Ideado por la productora Neurona Group, este proyecto contempló la exhibición durante un mes y en diversos soportes de una serie de microprogramas de educación medioambiental. El objetivo de cada una de estas piezas era plantear en un lenguaje simple y didáctico distintos problemas ambientales y proponer a la vez soluciones sencillas para mitigarlos.

Estas cápsulas fueron transmitidas en pantalla propia por VTR y luego quedaron disponibles gratuitamente para los clientes en VOD.

Esta campaña se complementó con la realización de una Feria Ecológica itinerante en colegios, que también fue apoyada por VTR. Los establecimientos que recorrió esta actividad fueron:

- Colegio Pedro de Valdivia Peñalolén
- Colegio Pedro de Valdivia Providencia
- Colegio Trehwela's
- Colegio Los Andes Country Day
- Colegio Dunalastair
- Colegio Calasanz
- Colegio Grange School
- Colegio Suizo
- Craighouse School

Boleta electrónica

En 2010, en el marco de su programa VTR Desafío Climático, la compañía puso en marcha el sistema de entrega de Boleta Electrónica para los clientes. La elaboración de este documento en formato digital evita la impresión y circulación de un volumen de papel cuyo impacto ambiental equivale a la tala de 296 árboles, un gasto de 7.920 litros de agua, un consumo de energía de 136.000 KW, la emisión de 756 kilos de contaminación atmosférica, el vertido de 324 kilos de contaminantes de agua y la generación de 1.584 kilos de desechos sólidos.

A fines de 2011, 380.875 clientes estaban suscritos a este servicio, 164.000 más que los registrados en diciembre de 2010.

Mayday Network Chile

En 2011, VTR continuó participando en las actividades del Mayday Network Chile, instancia que agrupa a las empresas líderes en el combate al Cambio Climático. Esta es una iniciativa originada en Inglaterra y que en nuestro país es coordinada por Acción RSE.

Entre los compromisos que asumen las compañías que la integran está la medición, reporte y reducción de su Huella de Carbono, para así lograr una gestión sustentable de sus emisiones de Gases de efecto Invernadero.

Ejemplos

- Información sobre cómo su compañía lleva los incidentes

- Investigaciones, casos legales, sentencias, multas y otros eventos relevantes relacionados al medio ambiente
- Progreso específico que hacen en el área de protección del medio ambiente durante el último periodo de documentación
- Revisión periódica de los resultados por parte de los máximos mandatarios
- Auditorías externas sobre el rendimiento medioambiental

Principios de anticorrupción

Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno. (Para más información sobre los principios, haga clic [aquí](#))

Valoración, política y objetivos

Descripción de la relevancia de la anticorrupción dentro de la compañía (valoración de riesgos de la anticorrupción). Descripción de políticas, compromisos públicos y objetivos de la empresa en la anticorrupción.

VTR cuenta con un reglamento corporativo anticorrupción. Esta política determina, entre otros aspectos, la forma en que se deben cumplir las prácticas comerciales éticas a las que se ha comprometido la compañía. Clarifica, asimismo, la manera en que deben cumplirse algunas disposiciones del Código de Ética, especialmente en lo referido a la prohibición de pagos ilícitos a funcionarios públicos. En concreto, esta guía establece la posición de la compañía respecto de temas como la obligatoriedad de informar violaciones a las leyes anticorrupción, la prohibición de ofrecer fondos a candidatos a cargos públicos o las contribuciones con fines cívicos o de caridad.

Este documento se entrega a todos los colaboradores de VTR. También se puede consultar en la Intranet de la compañía.

Ejemplos

- Valoración de los riesgos de corrupción y soborno en el sector comercial de la compañía y en los países donde opera
- Política impresa de la compañía de tolerancia cero hacia la corrupción, el soborno y la extorsión
- Referencia a (o declaración en apoyo por) la Convención contra la Corrupción de la ONU y otros instrumentos internacionales
- Protocolo para guiar al personal en situaciones en las que se enfrenten a casos de extorsión y soborno
- La política que requiera a los asociados y proveedores comerciales a adherirse a los principios de anticorrupción
- Objetivos específicos en el área de la anticorrupción para el año que entra

Implementación

Descripción de las medidas específicas para implementar políticas anticorrupción, reducir los riesgos de anticorrupción y responder a incidentes.

En el marco de los lineamientos de Liberty Global respecto de estas materias y de acuerdo con lo establecido por la Ley 20.393 sobre responsabilidad penal de las personas jurídicas, promulgada en 2009 y que sanciona la comisión de actos de cohecho, lavado de activos y financiamiento del terrorismo en el seno de las compañías, VTR cuenta desde fines del año 2010 con el cargo de Oficial de Cumplimiento.

Con la función de impulsar el respeto de protocolos de buena conducta en el plano laboral, identificar riesgos e investigar y sancionar las irregularidades que se puedan cometer en este ámbito, en la compañía este cargo está asociado al rol del Vicepresidente de Asuntos Legales, bajo cuya responsabilidad funciona el área de Ética y Cumplimiento de VTR.

Dependiente desde el punto de vista organizacional de la Gerencia Legal, durante 2011 esta unidad tuvo entre sus principales focos de trabajo la elaboración del Sistema de Prevención de Delitos de VTR.

Nuevo Sistema de Prevención de Delitos

El diseño de este modelo involucró un proceso de levantamiento de información a nivel corporativo que tuvo por principal finalidad determinar el tipo de relación que mantienen las diversas áreas de la organización con el ente público, un tema prioritario para VTR considerando su carácter de empresa regulada.

Esta labor se tradujo en la creación de un reglamento de prevención de delitos que incorpora las directrices de la Ley de Gobiernos Corporativos y las de la matriz de la compañía, y que en términos prácticos representa una guía para que los empleados sepan cómo deben vincularse con funcionarios del Estado y con los proveedores.

Además de esta labor, el área de Ética y Cumplimiento desarrolló en 2011 una serie de otras iniciativas entre cuyos objetivos estuvo reforzar su presencia como unidad en la organización, ampliar los mecanismos de consulta y denuncia de los empleados, y fortalecer a través de la capacitación el conocimiento sobre el Código de Ética y la Política Anticorrupción de VTR*. Algunas de estas acciones fueron:

- Lanzamiento de una nueva política de regalos o gentilezas hacia el ente público. Entre otros aspectos, este marco determina qué obsequios no se pueden entregar y las condiciones necesarias para aceptar un regalo o invitación por parte de un proveedor. Los trabajadores pueden consultarla en la página de Ética y Cumplimiento de la Intranet.
- Actividades de capacitación. Desde 2011, el área de Ética y Cumplimiento forma parte de la inducción de los trabajadores que se incorporan a la compañía, a través de un programa en el que se explican los principales aspectos de la cultura ética de VTR. Este ciclo se complementa con la obligación de cursar un taller online sobre el Código de Ética, proceso que en 2011 cumplieron 3.290 trabajadores y que desde dicho año es una exigencia para recibir el bono de desempeño. A estas capacitaciones generales y de carácter periódico se sumaron otras más específicas en áreas que por su actividad presentan una mayor exposición al riesgo.
- Posicionamiento de la línea telefónica de ética corporativa mediante una campaña de comunicaciones internas. A través de esta vía, en 2011 la compañía recibió cinco denuncias.
- Creación del correo electrónico eticacorporativa@vtr.cl. En 2011, a través de esta vía se canalizaron tres consultas. Gracias a la información aportada por medio de este canal, el área de Ética y Cumplimiento puso el foco de su preocupación también en la temática del clima laboral, especialmente en lo que se refiere a aspectos como conducta en el trabajo, igualdad

de oportunidades y un espacio laboral libre de acoso y maltrato.

- Creación de la página de Ética y Cumplimiento en la Intranet. Esta plataforma cuenta con un vínculo de contacto y dispone para la consulta de los empleados de todas las políticas de la compañía.
- Realización en diciembre de la primera Jornada de Ética de VTR. En este encuentro, que reunió a 140 ejecutivos de la alta gerencia de la compañía, se revisaron los aspectos de anticorrupción asociados con la política de viajes y regalos. Abogados externos expertos en temas regulatorios dictaron a los asistentes, además, una charla sobre libre competencia. El objetivo de la empresa es efectuar esta Jornada de Ética por lo menos una vez al año.
- Participación en el Barómetro de Valores y Ética Empresarial 2011: Esta medición la realiza todos los años la fundación Generación Empresarial 1, de la cual VTR es miembro invitado desde 2011. El objetivo de la compañía al formar parte de esta consulta fue medir la percepción de la organización en temas como clima laboral, relación con el ente público, resguardo de la información personal y educación, entre otras materias. Los resultados obtenidos por la empresa en este sondeo permitieron identificar la capacitación en ética como una de las brechas a mejorar por la organización.

Ejemplos

- Caja de sugerencias, centro de llamadas o mecanismo de reclamaciones
- Elevar la conciencia o la capacitación de los empleados en cuanto a las políticas de la compañía sobre anticorrupción y extorsión (por ejemplo, mediante el envío de información, por internet, mediante comunicación interna)
- Asignación de responsabilidades para la lucha contra la corrupción dentro de su compañía
- Participación en iniciativas y otras medidas colectivas dentro del sector en torno a la lucha contra la corrupción

Medición de resultados

Descripción de cómo supervisa y evalúa la compañía el rendimiento en la lucha contra la corrupción.

La Política Anticorrupción establece:

“Notificación de infracciones:

Si llega a su conocimiento que se ha realizado, prometido o autorizado un pago improcedente, o que puede haberse producido cualquier otra infracción de las leyes anticorrupción pertinentes o de ésta Normativa, debe avisar cuanto antes al responsable de verificación de conformidad, a un miembro del departamento legal de su unidad de negocio, al consejo general de su región o división (en el caso de los empleados en Europa o en la división Chellomedia), a la asesoría externa designada con ese fin o al Consejo general de Liberty Global. Deberá indicar que notifica esta información de forma confidencial para obtener asesoramiento legal. También se puede utilizar la línea de verificación de conformidad si es preciso comunicar posibles incidencias de forma anónima. No obstante, debido a la dificultad que entraña una investigación a partir de comunicaciones anónimas, le exhortamos a que transmita sus inquietudes directamente a alguna de las personas identificadas anteriormente. Tras la notificación no deben emprenderse más acciones hasta que se reciba una respuesta. Todo responsable de verificación de conformidad o persona a quien se notifique una supuesta infracción deberá asegurarse de poner este hecho en conocimiento del Consejo general de Liberty Global, Inc. a la mayor brevedad.”

Ejemplos

- Información sobre cómo trata su compañía con los casos de corrupción

- Auditorías internas para garantizar la consistencia con el compromiso de lucha contra la corrupción, incluida la revisión regular por parte de los máximos mandatarios
- Investigaciones, casos legales, sentencias, multas y otros eventos relevantes relacionados a la corrupción y al soborno
- Progreso específico que se ha conseguido en el área de la anticorrupción en el último periodo de documentación
- Auditorías externas sobre programas de lucha contra la corrupción