



REPORTE DE SUSTENTABILIDAD **2014**



CAP Minería
Desarrollo en armonía
con el entorno

CAP Acero
Eficiencia y compromiso
permanente con la seguridad

Procesamiento de Acero
Innovación al servicio
del país

ACERCA DE ESTE REPORTE

Por séptimo año consecutivo, Grupo CAP ha desarrollado su Reporte de Sustentabilidad, con el objeto de informar sobre su estrategia, gestión, prioridades y desempeño en las materias de mayor relevancia para la sustentabilidad de sus operaciones.

Enfoque y lineamiento GRI: este reporte se desarrolló en conformidad con los lineamientos de la Iniciativa Global de Reportes (GRI, en su sigla en inglés), en su versión G4 en la opción Esencial, incluyendo el suplemento para el Sector de Minería y Metales.

Materialidad: en el contexto de la sustentabilidad, la materialidad hace referencia a los temas considerados por los grupos de interés, internos y externos, como los de mayor relevancia para las operaciones de la compañía, el sector o la industria y que, a su vez, tienen el mayor impacto en el desarrollo del negocio. La determinación de estos temas, así como su alcance, sigue los lineamientos de GRI-G4 (ver proceso en página 30).

Período y alcance: el reporte considera la gestión de la compañía durante 2014, e incluye datos de años anteriores para dar una visión contextualizada. Adicionalmente, se presenta la mirada de futuro, estrategia y desafíos en aquellos temas de mayor relevancia, de forma de entregar al lector tanto información histórica, como de la proyección de la compañía. El reporte incluye la administración corporativa del grupo y sus tres empresas: CAP Minería, CAP Acero y Procesamiento de Acero.

En el capítulo 1, Grupo CAP da cuenta de todas las operaciones del grupo. En los capítulos de desempeño de cada empresa el reporte incluye:

- **CAP Minería:** información de la Compañía Minera del Pacífico S.A. y sus filiales.
- **CAP Acero:** información de la Compañía Siderúrgica Huachipato S.A.
- **Procesamiento de Acero:** información del Grupo de empresas Cintac S.A. En algunos indicadores laborales se incluye Tubos Argentinos S.A (TASA).

Indicadores GRI-G4: el listado completo de los indicadores GRI se encuentra en la versión digital de este reporte, disponible en www.cap.cl.

Este reporte ha sido elaborado en conformidad con la guía G4 de la Iniciativa Global de Reportes (GRI), en su opción Esencial.



Este reporte se complementa con la información de negocios y estados financieros contenidos en la Memoria Anual 2014, disponible en:

www.cap.cl/inversionistas/publicaciones-cap/memorias/

Más información sobre la compañía y sus iniciativas en sustentabilidad en:

www.cap.cl

www.capmineria.cl

www.capacero.cl

www.cintac.cl

Contacto

Para mayor información respecto de este documento, dirigirse a:

María Elena Sanz Ibarra

Gerente de Sustentabilidad y Personas Grupo CAP

E-mail: msanz@cap.cl

Para información de las empresas del Grupo CAP:

• CAP Minería

Germán Amiot

Gerente de Sustentabilidad, Personas y Medio Ambiente

E-mail: gamiot@cmp.cl

• CAP Acero

Pablo Pacheco

Gerente de Sustentabilidad y Personas

E-mail: pablo.pacheco@csh.cl

• Procesamiento de Acero

María Luisa Godoy

Subgerente de Sustentabilidad y Personas

E-mail: mgodoy@cintac.cl

Contenidos



El complejo minero Cerro Negro Norte fue inaugurado en diciembre de 2014 y representa la minería del siglo XXI.

GRUPO CAP

Innovación constante, más de 60 años de compromiso con el progreso de Chile, y una mirada de futuro, distinguen al Grupo CAP.

02



38

MINERÍA

La incorporación de procesos y tecnologías más sustentables, como el uso de la energía solar y el agua de mar, destacan en CAP Minería. Esto se suma a la integración con las comunidades vecinas a sus operaciones.

88

ACERO

El proceso de readecuación del negocio, los excelentes resultados en seguridad laboral y el compromiso con las comunidades vecinas forman parte de lo más relevante ocurrido en 2014.

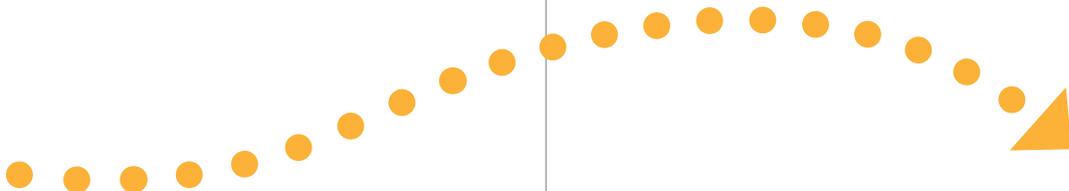


CAP está presente en todo el ciclo de vida del acero sustentable, desde la extracción de la materia prima hasta la fabricación de productos en acero.

120

PROCESAMIENTO DE ACERO

La innovación, la excelencia en el centro del negocio y nuevas soluciones más sustentables destacan en la labor realizada por Procesamiento.



Visión



Roberto de Andraca

Presidente del Directorio CAP

El año 2014 significó para la compañía la consecución de una serie de hitos relevantes en el marco de su historia. La inauguración del complejo minero Cerro Negro Norte, en la Región de Atacama, que aportará cuatro millones de toneladas métricas de hierro de alta ley a la producción de CAP Minería, es un ejemplo de la constante y creciente contribución de la empresa al desarrollo de Chile y al progreso de su gente, a la vez que da cuenta del permanente y decidido compromiso de CAP con la sustentabilidad.

Este yacimiento, que tuvo una inversión de US\$ 1.150 millones, ha incorporado procesos y

tecnología sustentable de vanguardia que lo hicieron acreedor, entre otros, del premio a la Innovación 2014 que entrega PwC. Cerro Negro Norte no solo es una experiencia pionera por ser la primera operación de la gran minería en Chile en utilizar 100% de agua de mar desalinizada, sino que además, está asociada a la planta de energía fotovoltaica más grande de Latinoamérica: Amanecer Solar CAP. En su conjunto, por lo tanto, Cerro Negro Norte constituye un ejemplo de la minería del siglo XXI que reconcilia el desarrollo económico con el compromiso social y la armonía con el medio ambiente. Y es, de esta manera, una nueva y moderna demostración de la consistente trayectoria del Grupo CAP como una fuente de progreso que ha privilegiado la responsabilidad social y la sustentabilidad por más de seis décadas, desde mucho antes que estos conceptos fueran formalizados.

El complejo minero fue financiando mayormente con recursos propios de la compañía, posibilitado por el denominado "súper-ciclo" de las materias primas, periodo que parece hoy haber llegado a su fin, particularmente en la minería del hierro, aunque también en otros materiales básicos. La actual volatilidad seguramente encuentre una estabilización en el mediano plazo en precios que reflejen una nueva realidad de oferta y demanda. En el entretanto, CAP –y cada una de sus empresas– se ha preparado para afrontar esta inestabilidad coyuntural a través de medidas que buscan maximizar los retornos, reduciendo costos y gastos, protegiendo la generación de caja, manteniendo una adecuada liquidez y limitando su endeudamiento. Pero sin transar su preocupación por la sustentabilidad.

En el largo plazo, las perspectivas de la compañía siguen siendo alentadoras. En CAP Minería, diversos factores justifican nuestra confianza y optimismo en relación al futuro de la empresa en este negocio, el más importante en la actualidad. Entre ellos destaca la conjunción de los competitivos costos de producción de

nuestros concentrados magnéticos de alta ley, potenciados por aumentos de productividad para los que prevemos un 25% para 2015; nuestra posición de mercado, reflejada en una importante y diversificada cartera de clientes que mantienen una pronunciada sobre-demanda sobre nuestros productos y el potencial de desarrollo, basado en una atractiva cartera de proyectos.

En relación con nuestro Grupo de Procesamiento de Acero (GPA), y a raíz de la desaceleración de la economía chilena, hemos puesto nuestro esfuerzo en lograr importantes crecimientos en Perú y Argentina. Durante 2014, los despachos de Tupemesa crecieron cerca de un 30%; para el año 2015 se estima un crecimiento adicional en Perú cercano al 35%, y similares cifras se esperan de Tubos Argentinos en un futuro próximo.

Por su parte, el negocio siderúrgico ha experimentado en el último tiempo un profundo proceso de reorganización a raíz del complejo escenario internacional. Sin embargo, CAP Acero ha logrado revertir, gracias al extraordinario esfuerzo del personal, la pérdida de caja que caracterizó a esta operación durante los años inmediatamente anteriores. Este es un verdadero logro y ejemplo del esfuerzo y dedicación de nuestros trabajadores.

Pero los desafíos persisten. Si bien la administración de la usina continúa intentando asegurar su estabilidad de largo plazo, hoy existen factores exógenos que dificultan ese objetivo, que sin embargo, no deberían impedir que la empresa siga procurando medidas de estabilidad que ratifiquen la existencia de una actividad tan relevante no sólo para el área del Gran Concepción sino que también para el país.

En materia de relaciones sindicales, CAP ha mantenido, en cada una de sus empresas, la tradicional relación de apertura y transparencia con las organizaciones sindicales constituidas en su seno, ciñéndose en todo su ámbito a la legalidad vigente. 2014 no fue la excepción.

En el caso de CAP Acero, en diciembre de 2014 se logró finalizar con éxito el proceso de negociación colectiva anticipada con el Sindicato N°2 –que reúne a cerca del 70% de los trabajadores–, suscribiendo un nuevo Convenio Colectivo que regirá por un periodo de cuatro años (2015-2018) –el máximo legal permitido por la legislación chilena–, a contar del 1° de mayo de 2015.

Del mismo modo, en CAP Minería se firmaron en 2014 siete nuevos convenios colectivos con los sindicatos de Mina Los Colorados, Cerro Negro Norte, Planta Magnetita y Puerto Punta Totoralillo, también de vigencia 48 meses.

Otro punto destacado durante 2014 es la mejora significativa en los resultados de seguridad. En el periodo no se registraron fatalidades en ninguna de las empresas del Grupo y hubo evidentes progresos en la reducción de accidentes con tiempo perdido. CAP Acero, por ejemplo, completó 8 meses sin accidentes y consiguió una tasa de gravedad menor a 100. Del mismo modo, el Consejo Nacional de Seguridad (CNS) entregó a la empresa un premio por el logro de un millón de horas/hombre sin accidentes con tiempo perdido, hito que por primera vez alcanza la empresa en forma global.

Asimismo, en CAP Minería, gracias a un esfuerzo de todo el personal de las diferentes operaciones, se logró mejorar todos los indicadores de desempeño en seguridad. Ejemplo de ello es Mina Los Colorados que en el mes de septiembre completó 3.000.000 de horas/hombre sin accidentes con tiempo perdido.

En otro ámbito, es preciso recordar que desde 2013 CAP cuenta con una matriz de riesgos en sustentabilidad –a nivel corporativo y de cada una de sus empresas– que incluye aspectos sociales, ambientales, de empleo, seguridad, éticos, de gobierno corporativo y de relación con sus grupos de interés.

Dentro de los objetivos para 2015, se encuentra la actualización de la matriz de riesgos

Cerro Negro Norte constituye un ejemplo de la minería del siglo XXI que reconcilia el desarrollo económico con el compromiso social y la armonía con el medio ambiente.

financieros y comerciales del Grupo y la modernización de las matrices de riesgos operativos de las tres empresas, así como la de sustentabilidad y procesos internos.

A fines de 2014 se estableció un procedimiento corporativo para el control de los compromisos que emanan de las resoluciones de calificación ambiental (RCA), del diálogo con las comunidades y permisos ambientales, entre otros, y el registro actualizado de su cumplimiento. Asimismo, se continuó impulsando la aplicación del Plan Estratégico Corporativo de Sustentabilidad, junto con adherir y promover los diez principios universales del Pacto Global de las Naciones Unidas, iniciativa de la que forma parte activamente desde el año 2008.

Más allá de las perspectivas de nuestros negocios actuales, la historia nos muestra que el Grupo CAP ha sido capaz de diversificar y reinventarse una y otra vez, dando énfasis y privilegio a la apertura a nuevas áreas o formas de negocio, agregando nuevos actores a su estructura corporativa e, incluso, atreviéndose a apostar por la innovación y la sustentabilidad, a pesar de escenarios adversos.



**Hace más de 60 años
Grupo CAP está comprometido
con el progreso de Chile
y de su gente, buscando
permanentemente el equilibrio
entre el desarrollo económico
y la armonía con el entorno.
La empresa forma parte activa
de la comunidad, operando
con responsabilidad y ética.**

GRUPO

CAP



compromiso





DESDE 1946

CAP, siempre con Chile

A LO LARGO DE SUS MÁS DE SEIS DÉCADAS DE HISTORIA, CAP HA SIDO PIONERA EN EL DESARROLLO RESPONSABLE DE SU ACTIVIDAD, PROMOVRIENDO UNA RELACIÓN RESPETUOSA Y DE MUTUO BENEFICIO CON LAS COMUNIDADES EN LAS QUE SE INSERTAN SUS OPERACIONES PRODUCTIVAS, E INNOVANDO CON NUEVOS PRODUCTOS Y PROCESOS QUE HAN CONTRIBUIDO AL PROGRESO DEL PAÍS.

Grupo CAP es el principal productor de minerales de hierro y pellets en la costa americana del Pacífico, el mayor productor siderúrgico en Chile y el más importante procesador de acero del país. Sus minerales son exportados, principalmente, a los mercados asiáticos, a la vez que sus productos y soluciones constructivas se encuentran presentes en varios países de Latinoamérica.

Cuenta hoy con diversas operaciones distribuidas a lo largo del país, además de Perú y Argentina, constituyéndose en la única empresa en Chile presente en toda la cadena de valor ferrífera, desde la minería del hierro (CAP Minería), producción siderúrgica (CAP

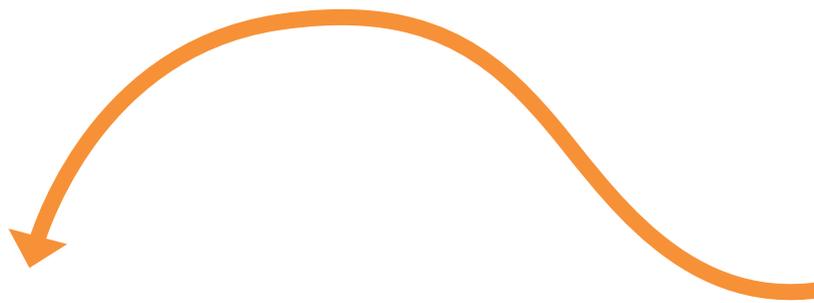
Acero) y en la elaboración de soluciones en acero (Grupo de Procesamiento de Acero), así procura satisfacer las necesidades de sus múltiples clientes nacionales y extranjeros.

El compromiso histórico de CAP con el desarrollo responsable de su actividad se ha materializado en acciones concretas destinadas a mejorar la calidad de vida de la sociedad, a través de, por ejemplo, el apoyo a la educación, salud, cultura, recreación y el deporte; la innovación constante en procesos con miras a la minería y la siderurgia del futuro; y el desarrollo de productos de acero para infraestructura, vivienda e industria.

CAP Minería PROYECTOS SUSTENTABLES Y DESARROLLO SOCIAL

La compañía, en cada una de sus operaciones en las regiones de Coquimbo y Atacama, ha tenido una constante preocupación por el cuidado del medio ambiente y el progreso económico de las comunas cercanas a sus faenas productivas.

Es así como desde la década de los 80 CAP Minería inicia sus programas de prácticas profesionales a alumnos de liceos técnicos de distintas localidades en las que opera, lo que se suma –en la misma década– a



la construcción del Colegio Ambrosio O'Higgins en ValLENAR, el que actualmente exhibe uno de los mejores resultados a nivel regional y nacional.

En los 90 desarrolla la parcela experimental "Los Olivos de Bellavista" en Huasco, transformándose en un espacio de experimentación en el cultivo del olivo y de transferencia tecnológica para los agricultores de la zona, colegios y universidades. A lo que se suma la inauguración del Jardín Japonés, en el corazón de La Serena, un ícono paisajístico, cultural y turístico de la región.

En materia de innovación, una de las iniciativas más destacable en el último tiempo la constituye el proyecto Cerro Negro Norte. Éste utiliza en un 100% el agua proveniente de una planta desalinizadora de agua de mar, relaves espesados en pasta para un uso responsable del agua, y energía solar durante algunas horas del día (ver pág. 54).



Otro aporte a la sustentabilidad es la Planta Magnetita, operación que a través de un proceso único en el mundo es capaz de recuperar el contenido de fierro presente en relaves frescos provenientes de la minería de cobre –y de otras faenas de CAP– convirtiendo un pasivo ambiental en un activo económico, es decir, en un producto comercial de exportación.

Cerro Negro Norte, minería sustentable del siglo XXI



100%
de agua de mar desalinizada en sus operaciones

Amanecer Solar CAP



100MW
de energía limpia

CAP Acero
65 AÑOS CONTRIBUYENDO AL PROGRESO DE CHILE

CAP Acero, también conocida como Compañía Siderúrgica Huachipato, además de ser una de las empresas industriales más importantes del país, se ha integrado a la comunidad y ha impulsado el desarrollo de Talcahuano, zona en la que se emplazan sus instalaciones.

Voces expertas estiman que la inauguración de Huachipato, en 1950, puede considerarse el punto de despegue económico y productivo de la Región del Biobío, zona que hasta ese momento estaba sumida en las repercusiones y reconstrucción derivadas del terremoto de 1939.

Desde el periodo de construcción de la planta, la usina se preocupó del entorno y de sus

Compromiso con la Región del Biobío

El Club Deportivo Huachipato, Artistas del Acero y el Estadio CAP son parte de las contribuciones de CAP Acero a la región.

colaboradores. Una de las primeras tareas fue la alfabetización y preparación técnica de muchos de sus trabajadores, pues la industria siderúrgica requería de personal altamente especializado. La pavimentación de calles y la creación de cooperativas de vivienda que permitieran a sus colaboradores acceder a una solución habitacional, derivó en la creación de barrios completamente nuevos, los que a su vez impulsaron el crecimiento de la ciudad porteña y de sus servicios.

En paralelo a todo el impacto laboral, urbano y productivo que tuvo la creación de la empresa, ésta fundó dos importantes instituciones orientadas a mejorar la calidad de vida de sus trabajadores y que, prontamente, se





integraron plenamente con la comunidad local de Concepción y Talcahuano: el Club Deportivo Huachipato (fundado en 1947) y la Corporación Cultural Artistas del Acero (creada en 1958), a lo que se suma en los últimos años –2009– el Estadio CAP, polo del fútbol profesional de la zona (ver pág. 108).

Así, desde sus orígenes la compañía ha expresado su vocación de ser un agente activo en el desarrollo de la comunidad. Convenios con instituciones, programas de capacitación y educación y otras múltiples actividades de integración forman parte del quehacer constante en materia de Responsabilidad Social en sus más de seis décadas de existencia.

Procesamiento de Acero (Cintac)

**SIEMPRE INNOVANDO PARA
SORPRENDER A SUS CLIENTES**

Llevar el acero a mercados donde antes no participaba con un fuerte enfoque en la innovación y el servicio, es la máxima bajo la que Cintac –empresa que agrupa el área de Procesamiento de Acero del Grupo CAP– busca contribuir al desarrollo de la construcción, infraestructura e industria del país.

Cintac nace en 1956, y a principios de los 90 comienza a instalarse en las conversaciones de los ejecutivos de la compañía una idea revolucionaria para la época: la innovación. Su primer resultado fue el lanzamiento en 1996 de una línea de defensas camineras y al año siguiente el sistema constructivo en base a perfiles de acero galvanizado, Metalcon, que marcó una evolución en el sector.

En el año 2000 se suma el sistema constructivo Tubest, instalando así una nueva categoría en galpones y naves industriales al ofrecer velocidad de montaje y un estándar superior

Cintac, innovación en el ADN

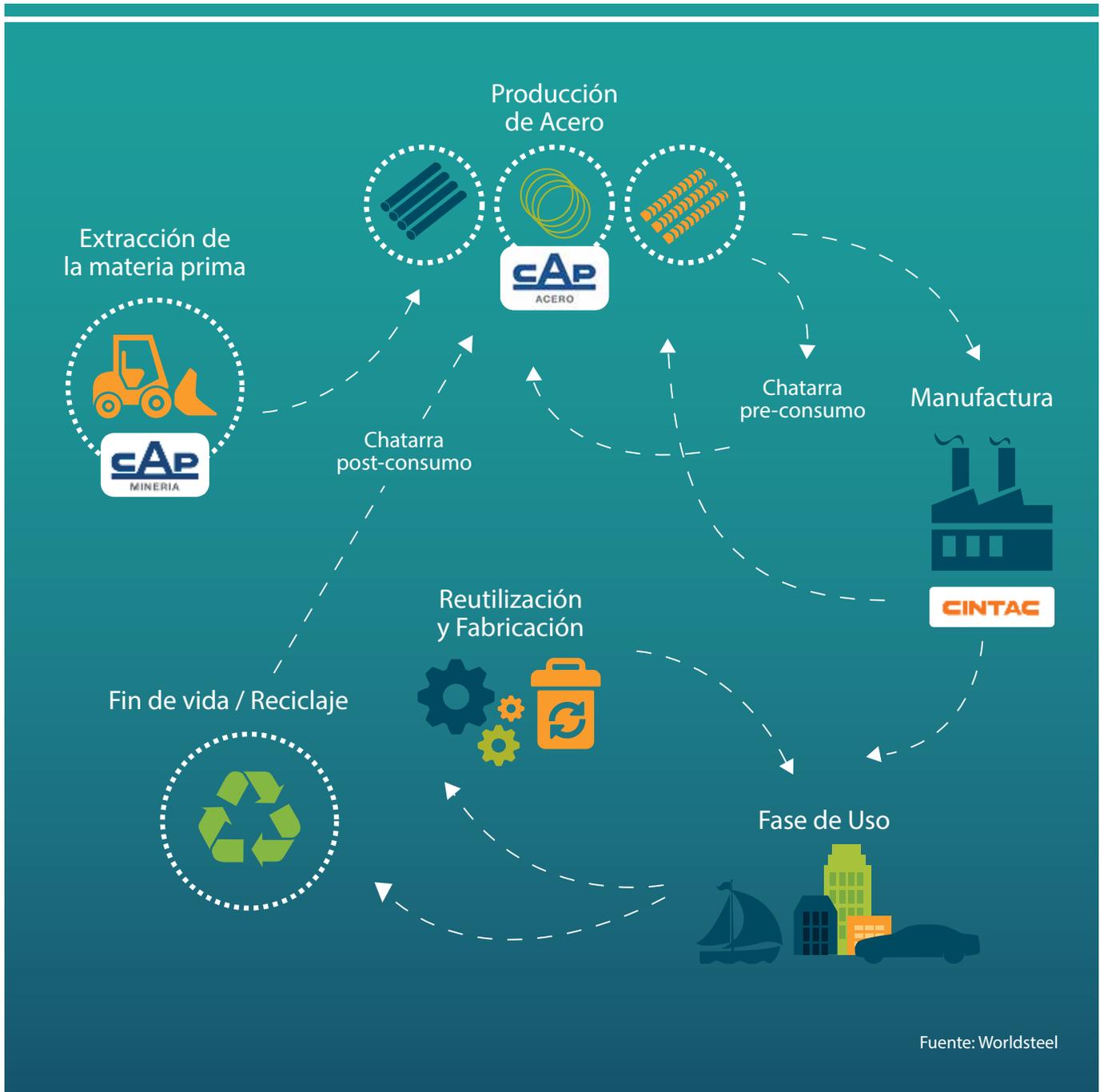
Metalcon, una innovación en sistemas constructivos en acero que marcó un hito en Chile.

en calidad y diseño. Adicionalmente, la nueva línea de cubiertas habitacionales como Duraplancha Asfáltica y Tejas Continuas, llevaron las propiedades del acero a nuevos segmentos de viviendas en las que los requerimientos estéticos de la obra eran superiores a lo existente en el mercado. Hoy, Metalcon es una propuesta completa para el segmento habitacional, a la que se seguirán sumando componentes hasta conseguir estar presentes en toda la vivienda considerando estructura, cubierta y revestimiento.

Para el desarrollo de galpones y naves industriales de usos tan diversos como plantas productivas, supermercados, colegios y centros de distribución, Cintac ha complementado su oferta de estructuras con una completa línea de Vigas Laminadas y Soldadas. Esta línea de productos permite a ingenieros, arquitectos y maestranzas contar con una solución que integra libertad de diseño y amplia disponibilidad al existir la posibilidad de ser adquiridas como productos de stock o a medidas especiales.

De esta forma, la compañía evolucionó desde un fabricante de productos commodity, a un experto en el desarrollo de soluciones constructivas. Hoy, Cintac posee un claro posicionamiento de experto gracias a la publicación de manuales técnicos, desarrollo de cursos e implementación de puntos de asesoría al cliente a lo largo de todo Chile.

CAP, presente en todo el ciclo de vida del acero sustentable



¿Qué nos inspira?

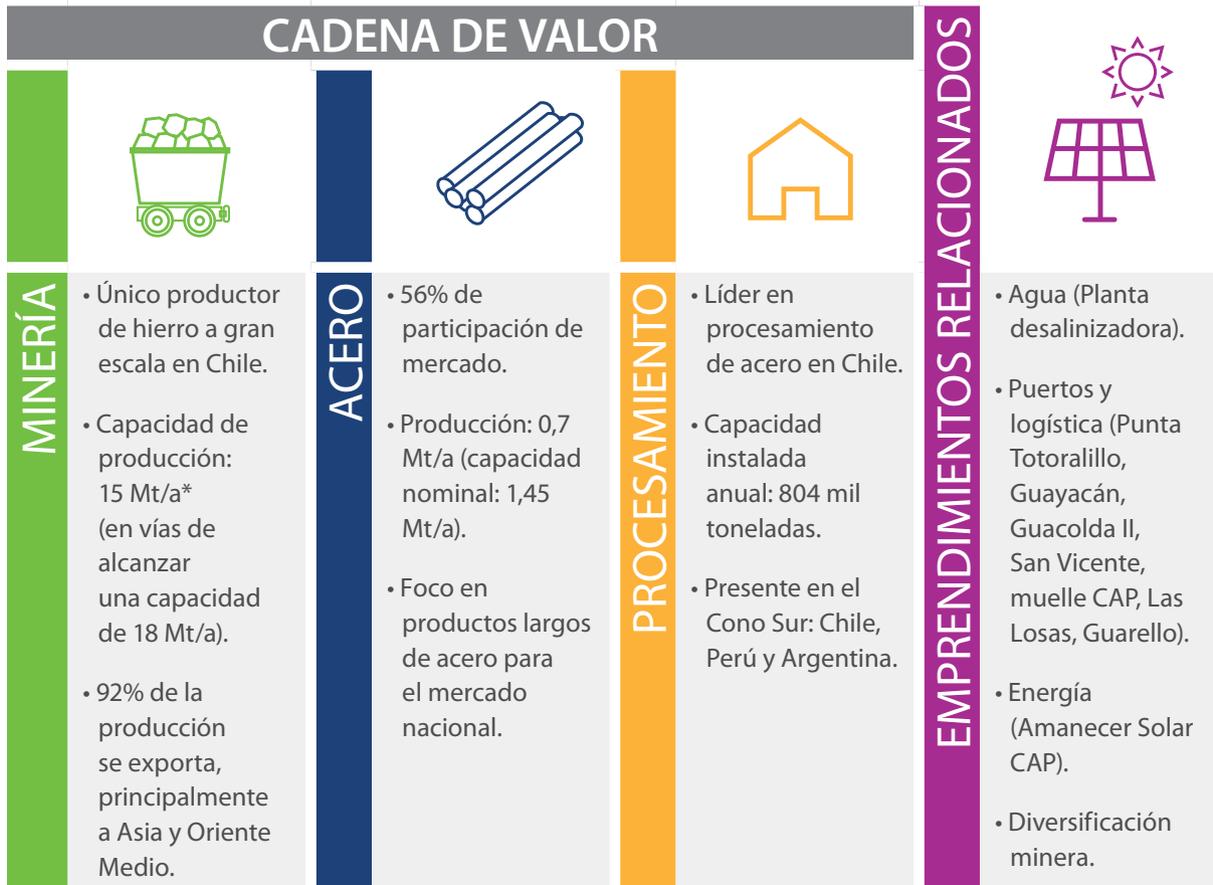
Nuestra **VISIÓN**

“Ser un líder a nivel mundial en minería en su cadena de valor y en emprendimientos relacionados, para aportar significativamente al crecimiento y desarrollo sustentable de Chile y los países en los que opera”.

Nuestra **MISIÓN**

“Desarrollar nuestros negocios basándonos en las ventajas competitivas de nuestro entorno, nuestra infraestructura y nuestro capital humano, asegurando proyección de largo plazo y aportando valor sostenible a nuestros grupos de interés internos y externos”.

Nuestro **NEGOCIO**



* Mt/a: Millones de toneladas anuales

Nuestros PILARES

	<p>CAPITAL HUMANO</p> <p>Somos un empleador reconocido por nuestras prácticas innovadoras en materia de gestión colaborativa, calidad de vida, diversidad e inclusión.</p> <p>Promovemos la seguridad y el autocuidado como un valor, siendo referentes por nuestras buenas prácticas.</p>
	<p>CRECIMIENTO SUSTENTABLE</p> <p>Impulsamos el crecimiento de nuestros negocios basados en nuestro conocimiento y ventajas competitivas, evaluando y gestionando los riesgos en materia de sustentabilidad y aportando valor sostenible a nuestros grupos de interés internos y externos.</p>
	<p>EXCELENCIA</p> <p>Maximizamos el valor de la empresa en un horizonte de largo plazo, mediante una operación competitiva y eficiente en el uso de recursos.</p>
	<p>INNOVACIÓN</p> <p>Creamos, adoptamos y adaptamos nuevas tecnologías que benefician la excelencia y el crecimiento sustentable. Promovemos redes internas y externas de colaboración orientadas a la mejora y el aprendizaje continuo en torno a nuestros productos, procesos, negocios y relaciones.</p>
	<p>CONCIENCIA SOCIAL</p> <p>Somos reconocidos como copartícipes del desarrollo de las comunidades donde nos insertamos.</p> <p>Promovemos la incorporación de tecnologías y procesos sustentables en nuestras operaciones siendo eficientes en el uso de los recursos críticos.</p>

Nuestros VALORES

<p>ÉTICA</p> <p>Nos comprometemos con el desarrollo y la protección de las personas y el medio ambiente.</p>
<p>RESPECTO</p> <p>A la dignidad, los derechos de las personas y la diversidad.</p>
<p>SUPERACIÓN</p> <p>Trabajamos para la mejora constante y la superación de nuestros desafíos.</p>
<p>CREATIVIDAD</p> <p>El trabajo en equipo y la innovación forman parte de nuestra competitividad.</p>
<p>INTEGRIDAD</p> <p>Nuestro actuar se basa en la confianza y en la transparencia.</p>

UBICACIÓN DE LAS OPERACIONES



- ▼ **CAP Minería**
Región de Atacama, Coquimbo y Magallanes.
Oficinas en Nueva York y Hong-Kong.
- ▼ **CAP Acero**
Región del Biobío.
- ▼ **Procesamiento de Acero**
Región Metropolitana de Chile, Argentina y Perú.
- ▼ La casa matriz del **Grupo CAP**
se ubica en la ciudad de Santiago, Chile



CAP EN CIFRAS

MERCADO

 **85%**
del mineral de hierro producido
en Chile es extraído por CAP
(Al cierre de 2014)

PRODUCCIÓN

 **13 millones**
de TM^{1/} de hierro
701 mil
TM de acero terminado
381 mil
TM de productos manufacturados

PRINCIPALES ACCIONISTAS

 **31,3%**
Invercap
19,3%
Mitsubishi
49,4%
Otros

INGRESOS Y EBITDA

 **US\$ 1.789,7**
millones en ingresos
US\$ 381
millones de EBITDA

TRABAJADORES

 **4.801**
empleados propios y
5.120
colaboradores externos
 **9%**
mujeres^{3/}

COMUNIDADES

 **94%**
de los empleados propios
son locales^{2/}

US\$ 410 millones
en compras a 2.412
proveedores locales 

PROVEEDORES

 **7 mil** empresas
potencialmente beneficiadas
con Sello Propyme

MEDIO AMBIENTE

 **34 millones de litros**
al día genera la planta
desalinizadora de CAP.
Equivale al consumo de 230 mil
personas o 14 piscinas olímpicas.

 **100 MW^{4/}**
de energía solar para Chile

^{1/} Toneladas métricas.

^{2/} Se entiende por empleado local aquel que proviene de las regiones en las cuales operan las empresas del Grupo.

^{3/} Incluye CAP Minería (CMP, Imopac, Puerto Las Losas), CAP Acero, Cintac y Tupemesa.

^{4/} Megawatt.

CHILE

CONTEXTO ACTUAL DEL NEGOCIO Y ESTRATEGIA

Mirada de largo plazo y proyección al futuro

CAP TIENE MÁS DE 65 AÑOS DE HISTORIA, Y DESDE QUE NACIÓ, HA MATERIALIZADO LO QUE SIGNIFICA EL “DESARROLLO RESPONSABLE”. RESPONSABLE CON SU GENTE; CON EL DESARROLLO DE LAS LOCALIDADES QUE SURGIERON BAJO EL ALERO DE LAS EMPRESAS DE CAP; CON EL ENTORNO, EL MEDIO AMBIENTE Y LOS RECURSOS NATURALES.



El Gerente General de CAP, Fernando Reitich, analiza el escenario actual y las proyecciones de la compañía.

En 2014 el precio del hierro cayó cerca de un 50%. ¿Qué efectos ha tenido esto sobre la proyección futura de la compañía?

Lo primero que hay que tener en cuenta es que la caída de precios es parte de un ciclo. Esta caída es producto de una sobreoferta estimada en más de 100 millones de toneladas, y se mantendrá hasta que el mercado encuentre un nuevo punto de equilibrio, a medida que la demanda se ajuste a la oferta. Esto no solo ha ocurrido con el hierro, sino que también con el carbón y el petróleo.

CAP tiene ventajas competitivas importantes que lo hacen diferente al resto de sus competidores.

Ciertamente, esto ha tenido un impacto en CAP, así como en todas las compañías de la minería del hierro, y nos ha llevado a tomar una serie de medidas para asegurar la rentabilidad de la compañía en este nuevo nivel de precios del mineral. Pero lo importante es que, como toda compañía minera, el negocio de CAP es de largo plazo, y si bien debemos hacer frente a los desafíos del escenario actual, nuestra mirada está puesta en el desarrollo futuro del negocio.

CAP ha reaccionado rápidamente para completar su actual plan de desarrollo de una manera consecuente con la realidad del mercado, junto con implementar políticas de control de costos en sus tres negocios y aumentar la productividad de las operaciones. Simplemente debemos hacer más, a menor costo.

Lo que tampoco debemos olvidar es que CAP tiene ventajas competitivas importantes que lo hacen diferente al resto de los competidores.

¿Cuáles son estas ventajas?

Una de ellas es la rápida capacidad de reacción, que nos ha permitido adecuar los costos y el ritmo de expansión a la realidad actual. La otra ventaja fundamental es que en la minería del hierro la compañía es un productor de bajo costo de diversos productos basados en concentrados magnéticos de alta ley. Y estos conllevan un valor agregado pues poseen cualidades que los productos hematíticos



Fernando Reitich

Gerente General

de Brasil y Australia no muestran, como lo son la eficiencia energética, menor huella de carbono, bajas impurezas, entre otros. La diversidad de productos y operaciones de CAP Minería se ve potenciada, a su vez, por su logística y particularmente por las facilidades portuarias competitivas que posee la compañía, y que le permiten atender a naves de gran tamaño para la exportación de minerales, y que, por sí mismas, constituyen una vía natural de crecimiento y diversificación para el Grupo.



Y finalmente, una amplia cartera de fieles clientes de alta calidad y prestigio y hasta una “lista de espera” por nuestro mineral.

La pregunta que siempre surge en momentos de ajuste económico en las empresas ¿Qué pasa con los temas de sustentabilidad en ese escenario “restrictivo”?

Aquí es importante detenernos para tomar perspectiva. CAP tiene más de 65 años de historia, y desde que nació, en su ADN ha materializado lo que significa el “desarrollo responsable”. Mucho antes de que se acuñara el término “sustentabilidad”. Primero que nada, responsable con su gente, quienes han sido los artífices de forjar esta gran empresa para Chile. Segundo, responsable con el desarrollo de las localidades que surgieron bajo el alero de las empresas de CAP; solo por mencionar algunas, Talcahuano y Vallenar; y tercero, responsable con el entorno, el medio ambiente, los recursos naturales. Como dije, esto es parte del ADN de la empresa, y en tiempos difíciles o de bonanza, esto no es transable.

Más que mencionar todas las iniciativas que estamos emprendiendo en materia de desarrollo social y ambiental, prefiero que los hechos hablen por si solos. El año 2014 CAP fue distinguida como la empresa más innovadora de Chile por PwC por la concepción del complejo minero Cerro Negro Norte, un proyecto sustentable en todas sus aristas y que es ejemplo para la minería del futuro, donde el 100% de los requerimientos de agua fresca del yacimiento son provistos por una planta desalinizadora de CAP; es abastecido en parte por energía solar; y con tecnología de relaves espesados en pasta que permiten una mejor recuperación de agua. Este año también CAP Minería obtuvo el premio Carlos Vial Espantoso que reconoce las relaciones

Puerto Cruz Grande

El Puerto, que recibió su aprobación ambiental en enero de 2015, atenderá naves graneleras de hasta 300.000 toneladas, brindando servicios de recepción, acopio y embarque de los minerales de futuros proyectos en evaluación de la empresa y, potencialmente, de terceros. Se ubicará en la ribera sur de la Caleta Chungungo –Provincia de Elqui, Región de Coquimbo– en los mismos terrenos en donde se emplazó, hace ya casi un siglo, El Tofo, proyecto pionero de la minería del hierro en Chile.

Acorde con su historia, CAP Minería pretende con esta obra reforzar su presencia de más de seis décadas en



la región de Coquimbo, a través de un proyecto ambientalmente sustentable que ayude a revitalizar la minería y apoye el desarrollo regional y local.

El diseño de Puerto Cruz Grande contempla una serie de medidas de control ambiental, de acuerdo a una rigurosa evaluación de las autoridades. Entre estas se destacan la creación del “Área de Protección Privada Cruz Grande” la que, con una superficie cercana a las 487 hectáreas, será destinada a preservar la flora del sector costero. De igual forma, se proponen programas de fomento al turismo y al patrimonio minero; seguimiento de calidad del aire; arqueología; desarrollo del medio social, entre otras.

laborales, y se hizo acreedor del 5to puesto en el ranking ProHumana de RSE, siendo la única minera representada en el estudio. A lo anterior se suman otros importantes reconocimientos entregados –también en 2014– por dos prestigiosos diarios nacionales a Planta Magnetita y Planta Desalinizadora CAP (Premio Reciclapolys - El Mercurio) y Amanecer Solar CAP (Premio Empresas más destacadas de Chile - Diario Financiero).

El año 2014 realizamos también un extenso trabajo interno, que involucró a las tres empresas del Grupo, en donde definimos nuestros pilares estratégicos, el Plan de Sustentabilidad 2015-2019, y establecimos instancias y formas de organizarnos mejor para avanzar en estas materias. No solo seguimos avanzando en materia ambiental, laboral y social, sino que sentamos las bases para impulsar en 2015 un programa que fomente la diversidad, la inclusión y la innovación.

Como dije anteriormente, CAP mira al futuro y desde todos los frentes.

¿Cuáles son los planes a futuro?

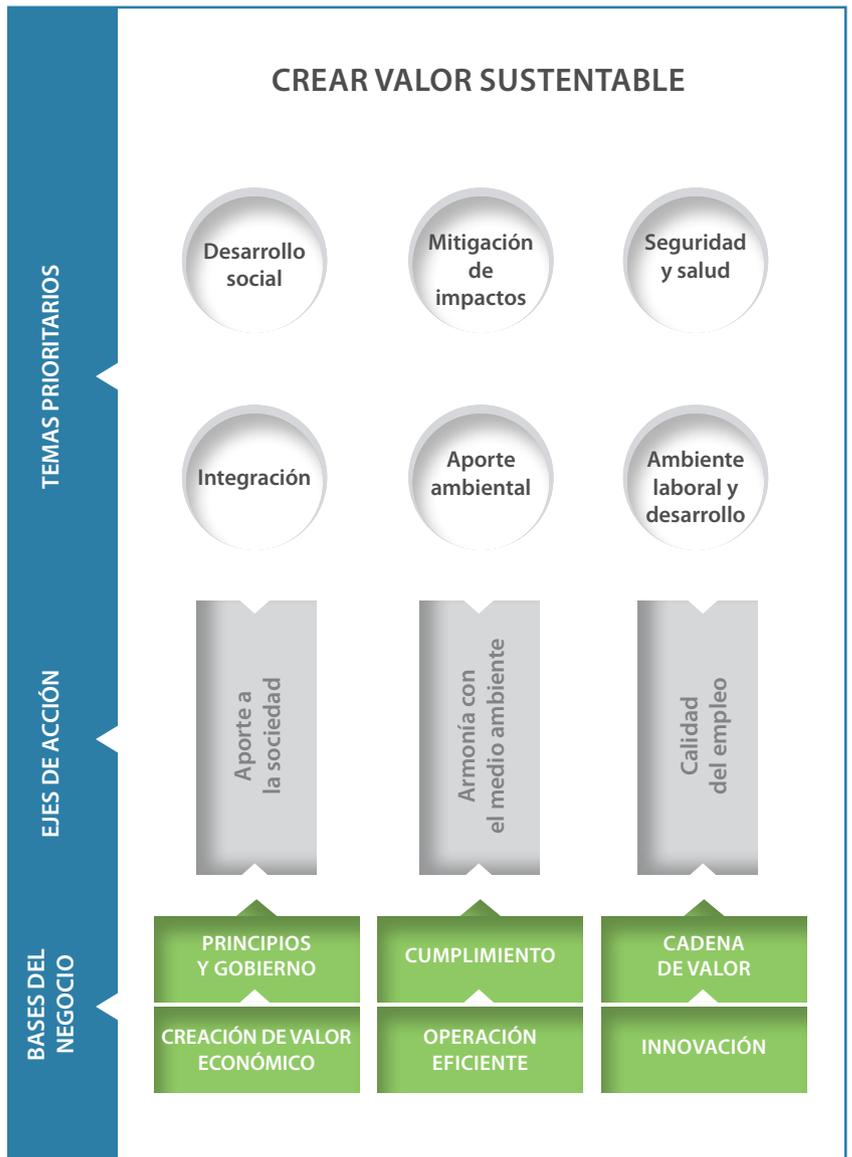
Como expresé anteriormente, la compañía mira su futuro a largo plazo. Y es así como no hemos renunciado al crecimiento. Alternativas de desarrollo de nuestros negocios y/o de negocios relacionados con socios estratégicos ciertamente constituyen una posibilidad. CAP es minería, acero y procesamiento de acero, pero también ha incursionado en la problemática del agua y la energía con la planta desalinizadora y la planta Amanecer Solar CAP, y posee una infraestructura portuaria y logística que le permiten, por ejemplo, desarrollar nuevas oportunidades de negocio. Ejemplo de esto último: en 2014 fue el primer embarque de uva realizada por el Puerto Las Losas en Huasco, lo que abre la posibilidad de un nuevo punto de salida

para los embarques de la fruta de la Región de Atacama.

En Minería, esto ha resultado en una diversificada cartera de clientes y en el desarrollo de un amplio y creciente portafolio de proyectos derivado de nuestra vasta propiedad minera. En Acero, el desarrollo innovador de nuevos procesos a lo largo de nuestra historia nos ha posibilitado llegar a un nivel de sofisticación metalúrgica que nos permite vislumbrar un potencial exportador de aceros especiales. Finalmente, el crecimiento orgánico del Grupo de Procesamiento de Acero se ha basado y continuará basándose en su capacidad de innovación: hoy en día, más del 25% de las ventas de Cintac corresponden a productos desarrollados al interior de la compañía.

Desarrollo responsable en el ADN del negocio

LA ESTRATEGIA DE SUSTENTABILIDAD DE GRUPO CAP APUNTA A CREAR VALOR COMPARTIDO PARA TODOS SUS GRUPOS DE INTERÉS.



La Estrategia de Sustentabilidad, actualizada en 2014, junto con apuntar a crear valor compartido, se enfoca en los riesgos y oportunidades de mayor relevancia para su negocio, desde los siguientes ejes de acción:

- **Aporte a la sociedad:** el Grupo CAP ha definido que los temas prioritarios en su aporte a la sociedad son el desarrollo social y la integración con las comunidades cercanas a sus operaciones.
- **Armonía con el medio ambiente:** Grupo CAP gestiona responsablemente sus impactos ambientales y está comprometido con generar valor ambiental en sus zonas de operación.
- **Calidad del empleo:** la compañía ha determinado que la seguridad y salud ocupacional de sus trabajadores, y la mantención de un ambiente laboral con un adecuado desarrollo, son una prioridad corporativa.

La dirección y supervisión de esta estrategia es responsabilidad del Directorio; el diseño e implementación de los planes asociados es realizado por la alta dirección del Grupo y de las empresas.

En 2014, en el marco de la actualización de la estrategia, se realizó un diagnóstico con el fin de determinar los temas de mayor relevancia (factores críticos) para la sustentabilidad del Grupo y sus empresas (ver detalle en página 30).

Este trabajo involucró: entrevistas a representantes de los distintos grupos de interés de las empresas^{4/}; análisis de los temas emergentes para el sector minero, metalúrgico y de procesamiento; análisis de prensa y ronda de entrevistas internas, entre otros. Los temas identificados fueron analizados y ranqueados en talleres de trabajo con cada una de las empresas, y luego a nivel corporativo.



Grupo CAP cuenta, desde 2013, con el Sello Propyme que resguarda el pago oportuno a los proveedores.

En 2014 se aplicó una encuesta para conocer el compromiso de los trabajadores, la que alcanzó un 85% de participación.

Excelentes resultados en seguridad laboral se obtuvieron en 2014.

Como complemento a este trabajo, se actualizaron también la Visión, Misión, Valores y se determinaron los Pilares Estratégicos (ver página 11). Como resultado de este proceso se definió el Plan Estratégico 2015-2019 y, como parte de él, las prioridades y lineamientos corporativos en materia de sustentabilidad, que luego sirvieron de base para que el corporativo y las empresas trazaran sus respectivos Planes de Sustentabilidad.

Lo anterior, fue acompañado por la revisión de la organización en sustentabilidad, lo que implicó la creación de una Gerencia de Sustentabilidad y Personas en todas las empresas, la que vela por la reputación corporativa, la gestión socio-ambiental, de seguridad y de recursos humanos. El mecanismo de coordinación transversal a todas las gerencias es el Comité de Sustentabilidad (ver página 23).

En materia de gestión socio-ambiental, CAP ha definido como prioridades para 2015 avanzar en: la formalización de un modelo de gestión ambiental y sus procedimientos asociados; la implementación de un sistema de compliance basado en SAP; y en la incorporación de un modelo de gobierno para los temas de sustentabilidad.

En materia de gestión de personas, las prioridades son: la excelencia operacional; sucesión; calidad de vida; compromiso y diversidad. En cuanto a estos últimos, el Grupo avanzó durante 2014 en el desarrollo de una Política de Gestión de la Diversidad y Calidad de Vida, junto con un Programa Corporativo de Diversidad (ver destacado) y la aplicación de una Encuesta de Compromiso –realizada con Fundación Chile– que alcanzó más de un 85% de participación. Se suma en 2014 el diseño del programa “Leaders 4 the Future” para el desarrollo de ejecutivos de CAP en sustentabilidad, innovación social y liderazgo; y las “Comunidades de Prácticas” para la investigación y divulgación de conocimiento en torno a los desafíos de la sustentabilidad en el Grupo.

^{4/} 42 entrevistados: comunidades, trabajadores, colaboradores externos, proveedores, clientes, autoridades, fiscalizadores, líderes de opinión y sociedad civil, entre otros.



COMPROMISO GRUPO CAP

El Grupo CAP declara una firme y afirmativa postura frente a la **NO DISCRIMINACIÓN**, reconociendo en la diversidad de nuestras personas empleadas, la riqueza de nuestra competitividad e innovación.

DIVERSIDAD

— Equidad, Inclusión y Compromiso —

**PROGRAMA CORPORATIVO DIVERSIDAD:
EQUIDAD, INCLUSIÓN Y COMPROMISO**

Diferentes e integrados

El programa tiene entre sus objetivos sensibilizar y promover conductas que avancen hacia una cultura organizacional libre de discriminación y violencia, garante de la igualdad de género y favorable a la diversidad e inclusión. De esta forma, Grupo CAP reconoce en la diversidad de sus personas, la riqueza de su competitividad e innovación en el mercado. A principios de 2015 la compañía formalizó la Política y el procedimiento de gestión de la diversidad y calidad de vida; avanzó en la realización de Talleres de Diversidad con los equipos de recursos humanos de cada una de sus empresas y capacitó –con apoyo del SERNAM– a un empleado de cada empresa para ejercer el rol de “Agentes de Igualdad”. Durante 2015 se espera formalizar con los sindicatos un compromiso para avanzar, mancomunadamente, en los desafíos de la diversidad en la compañía.

La Política de Diversidad, se basa en tres principios fundamentales: combatir las discriminaciones para conseguir la igualdad de oportunidades y de trato, tanto en los procedimientos, como en las prácticas y los discursos; facilitar la diversidad como fuente de riqueza para la empresa; y promover una cultura de inclusión que permita atraer y desarrollar los talentos.

En materia de diversidad, CAP ha adherido formalmente al Programa + Diversidad de la fundación Acción RSE y a Women Empowerment Principles (UN Women). Participa también en el Comité de Expertos de la Norma Nch del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM).

1. Igualdad de género

Garantías de **NO DISCRIMINACIÓN** entre mujeres y hombres.



2. Inclusión de personas con discapacidad y grupos vulnerables

Pasaporte a la **INCLUSIÓN**.

3. Compromiso y equilibrio vida laboral, familiar y personal

Ecosistema laboral **AMIGABLE**.



4. Diferencias generacionales y transferencias de conocimientos

DIÁLOGO entre generaciones.

Organización al servicio de la creación de valor

EL DESEMPEÑO ECONÓMICO, SOCIAL Y AMBIENTAL ESTÁ EN EL CORAZÓN DEL NEGOCIO. LAS DECISIONES EN ESTAS MATERIAS SON PARTE DEL QUEHACER DE LA ALTA DIRECCIÓN.



Gobierno Corporativo

Rol del Directorio

Grupo CAP es una sociedad anónima abierta. Su Directorio está compuesto por siete miembros, quienes permanecen tres años en sus cargos, pudiendo ser reelegidos indefinidamente. Entre sus funciones se cuenta la dirección estratégica de la compañía, el monitoreo de su creación de valor y uso eficiente de los recursos, la supervisión de su desempeño, riesgos y sistemas de control de gestión. Es asistido en sus funciones por:

- **Comité de Directores**, presidido por un director independiente. Su labor es velar por la transparencia en las transacciones, los estados financieros y las auditorías internas y externas.
- **Comité de Ética**, en operación desde 2012. Su rol es resolver conflictos y denuncias hechas por accionistas, empleados y comunidades, entre otros.
- **Gerencia de Control Interno**, cuya función es velar por el cumplimiento de los procesos internos, la transparencia y veracidad de la información entregada al mercado y al Directorio para la toma de decisiones.

Gobierno de la sustentabilidad

El Directorio de CAP S.A. es el máximo responsable del desarrollo sustentable de la compañía y tiene a su cargo establecer y actualizar el propósito, valores, misión, políticas y estrategias que debe implementar la empresa. A su vez, los temas de sustentabilidad se informan en los directorios de las empresas.

El Directorio delega en la Gerencia General del Grupo y en la alta dirección de las empresas, el desarrollo, seguimiento y evaluación de temas específicos en materia económica, social, laboral, ambiental y ética, entre otros. A nivel corporativo, en 2014 se creó la Gerencia de Sustentabilidad y Personas cuya responsabilidad es implementar las políticas y estrategias en estas materias y establecer los mecanismos de control para supervisar su cumplimiento.

Es responsabilidad de cada empresa del Grupo evaluar los temas sociales y ambientales

de mayor relevancia, establecer objetivos específicos para abordarlos, metas, programas ambientales y sociales, y asegurar su cumplimiento. En cada una de las empresas, existe una Gerencia de Sustentabilidad y Personas.

En 2014 se formalizaron las siguientes instancias con el objetivo de asegurar el cumplimiento de los planes acordados, las que también operan como mecanismos de coordinación, comunicación y transferencia de prácticas entre y al interior de las empresas del Grupo:

- **Comité de Sustentabilidad e Innovación:** su misión es asegurar que el Grupo aborde los desafíos futuros en materia de sustentabilidad e innovación de forma oportuna, innovadora y eficiente, aprovechando todo el potencial y

conocimiento de sus talentos profesionales (ver destacado).

- **Comité de Talento:** su función es tomar decisiones de movilidad y planificar la sucesión en los cargos críticos para el Grupo. Lo conforman el Gerente General del Grupo, los gerentes generales de las empresas y los gerentes corporativos.

A estos se suman el Comité Ejecutivo y el Comité de Inversiones, para coordinar estos temas, y que componen el Gerente General del Grupo, los gerentes generales de las empresas y los gerentes corporativos.

Comité de Sustentabilidad e Innovación



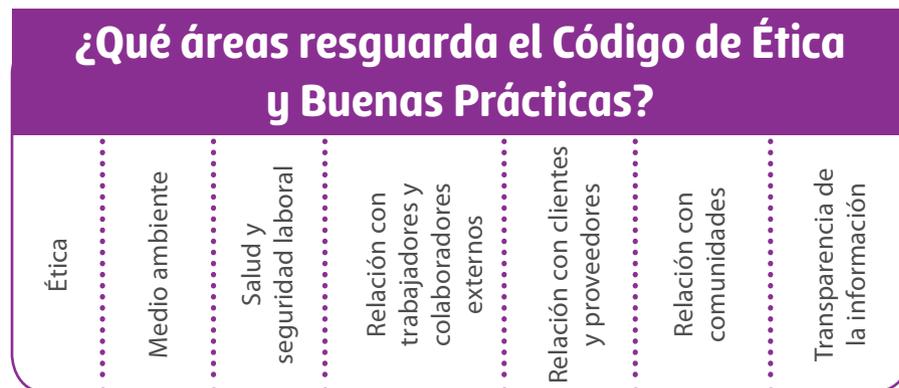
Es la instancia formal para la discusión de lineamientos estratégicos en estas materias, monitoreo de la creación de valor en este ámbito, supervisión del desempeño y análisis de riesgos y oportunidades. Estructura, además, los canales para que el Directorio y la alta dirección estén oportunamente direccionando estas materias; y elabora los indicadores que permitan al Grupo medir su desempeño. Conforman este comité el Gerente Corporativo de Sustentabilidad y Personas, sus homólogos en cada una de las empresas del Grupo y el gerente de Innovación y Desarrollo de Negocios de CINTAC. El comité aborda además, a través de las distintas Comunidades de Práctica (CoP) las siguientes temáticas: medio ambiente y seguridad; desarrollo organizacional; reputación corporativa e innovación social; e innovación corporativa. El trabajo desarrollado por estas CoP es clave para la generación de ideas y propuestas innovadoras así como para la transferencia de conocimientos.

Ética

El Código de Ética y Buenas Prácticas, y su correspondiente Sistema de Denuncias, establece los procedimientos y canales para el reporte de irregularidades e ilícitos. Está accesible a todos los trabajadores y colaboradores del Grupo CAP, comunidades, clientes, proveedores y accionistas. El Comité de Ética es el encargado de revisar y resolver estas denuncias.

La compañía vigila que en sus actividades se respeten los derechos fundamentales de las personas, incluyendo sus empleados, colaboradores externos, proveedores, clientes y las comunidades cercanas a sus operaciones. Estos derechos están resguardados en sus Principios Empresariales, en su Código de Ética y en el cumplimiento de los principios del Pacto Global.

En 2012 se implementó un proceso de captura, investigación y cierre de denuncias, las que son comunicadas al Comité de Ética. Desde 2012 hasta fines de 2014 en el Sistema de Denuncias se recibieron y



procesaron 68 denuncias, de las cuales 59 ya fueron cerradas. En 2014 se recibieron 24 denuncias.

Adicionalmente, el Grupo cuenta con un Manual de Manejo de Información Privilegiada que norma el manejo de información confidencial y de Hechos Esenciales contenidos en la ley, en sus reglamentos y en las instrucciones impartidas por la Superintendencia de Valores y Seguros de Chile. Las normas se aplican a directores, gerentes, principales ejecutivos, empleados, trabajadores y otros profesionales que, en

razón de su cargo, puedan tener acceso a información esencial de la compañía.

Además del funcionamiento del Sistema de Denuncias y el Comité de Ética, se cuenta con programas de auditorías en todas las empresas del Grupo, cuyo objetivo es revisar, entre otras cosas, que los controles internos estén funcionando conforme fueron diseñados. El Grupo está trabajando para contar en 2015 con la certificación de la Ley 20.393, sobre responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de lavado de activos, cohecho y financiamiento del terrorismo.

Derechos humanos

Grupo CAP resguarda que en sus actividades se respeten los derechos fundamentales de las personas, incluyendo sus empleados, colaboradores externos, proveedores, clientes y las comunidades cercanas a sus operaciones. Estos derechos están salvaguardados en sus Principios Empresariales, en su nuevo Código de Ética y en el cumplimiento de los principios del Pacto Global, y se refieren a aspectos tales como:



a. Pago justo, bienestar, seguridad y relación de respeto con los trabajadores.



b. Respeto por la libertad de asociación y reconocimiento del derecho a negociación colectiva.



c. No trabajo infantil.



d. Resguardo de la no discriminación en cualquier materia y evitar abusos y postergaciones de toda índole.



e. Resguardo de impactos ambientales y sociales hacia las comunidades, de las operaciones y proyectos; y aporte de valor económico, social y ambiental hacia el entorno.



f. Respeto de los derechos, la cultura y el patrimonio de las comunidades vecinas y pueblos originarios.



g. Promoción de una comunicación veraz, oportuna y responsable con los grupos de interés.



h. Pago oportuno y trato justo a sus proveedores, y la transparencia en los negocios con sus clientes.

Pueblos originarios



Chile ratificó el Convenio 169 de la OIT que resguarda los derechos de los pueblos originarios.

CAP Minería es la única empresa del Grupo cuyas operaciones están cercanas a lugares de asentamiento de pueblos originarios. En particular, la comunidad Colla Serranía Poblete, ubicada en un sector adyacente a la servidumbre que utiliza el concentraducto de Cerro Negro Norte. Con dicha comunidad la empresa ha desarrollado un trabajo conjunto, que se inició en 2012 con la firma de un Convenio de Colaboración entre la I. Municipalidad de Copiapó, la comunidad y la empresa. El acuerdo contempla uno de los proyectos más importantes de forestación de chañar en Atacama (4 mil plantas en territorio de la comunidad), y el desarrollo de actividades económicas utilizando el chañar para la fabricación de productos, como es el caso del arropo de chañar.



Adicionalmente, la Isla Guarello –ubicada en la Región de Magallanes y desde donde la empresa extrae caliza– está ligada al pueblo originario Kawéskar.



Gestión de riesgos y cumplimiento

Desde 2013 el Grupo cuenta con una matriz de riesgos en sustentabilidad –a nivel corporativo y de cada una de sus empresas– que incluye aspectos sociales, ambientales, de empleo, seguridad, éticos, de gobierno corporativo, y de relación con sus grupos de interés. Dicha matriz se actualiza regularmente; proceso que es liderado por la Gerencia de Control Interno con la participación de la Gerencia Corporativa de Sustentabilidad y Personas, y las empresas del Grupo.

Las matrices de riesgos son presentadas regularmente al Directorio. En 2014 se actualizó la matriz de riesgos de los procesos internos y de riesgos operativos del Grupo Cintac. Dentro de los objetivos para 2015, se encuentra la actualización de la matriz de riesgos financieros y comerciales del Grupo, y la actualización de las matrices de riesgos operativos de las tres empresas, así como la de sustentabilidad y procesos internos.

También, a fines de 2014 se estableció un procedimiento corporativo para el control de los compromisos que emanan de las resoluciones de calificación ambiental (RCA), del diálogo con las comunidades y permisos ambientales, entre otros, y el registro actualizado de su cumplimiento. Mensualmente, las empresas deben enviar al corporativo un reporte de avance del cumplimiento. Adicionalmente, se establece una auditoría externa a realizarse una vez al año. Dicho procedimiento establece el mecanismo y responsables en la identificación de estos compromisos, así como los riesgos asociados a comunidades y medio ambiente, la evaluación de sus potenciales repercusiones en el Grupo, y la elaboración anual de un mapa y ranking con dichos riesgos.

A fines de 2014 se estableció un procedimiento corporativo para el control de los compromisos que emanan del diálogo con las comunidades y las resoluciones de calificación ambiental (RCA).



Resumen de desempeño en sustentabilidad

		Unidad	2010	2011	2012	2013	2014
Creación de valor económico							
Producción							
Hierro (CAP Minería)	Millones de toneladas métricas		10,2	11,4	12,2	11,6	12,9
Acero terminado (CAP Acero)	Millones de toneladas métricas		0,7	1,1	1,1	0,8	0,7
Productos manufacturados de acero (Procesamiento de Acero)	Miles de toneladas métricas		297	370	414	364	381
Ingresos	Millones de US\$		1.994	2.787	2.470	2.296	1.790
EBITDA	Millones de US\$		740	1.184	764	708	381
Aporte a la sociedad							
Empleo local	% de trabajadores de la región en relación al total		93	96	95	96	94
Proveedores locales ^{5/}	Número		2.997	2.896	1.614	2.325	2.412
Compras locales	Millones de US\$		s.i.	s.i.	268	427	410
Armonía con el medio ambiente							
El detalle de los indicadores ambientales se encuentra en los capítulos de cada empresa							
Calidad del empleo							
Empleados propios ^{6/}	Número		4.962	5.211	5.454	5.220	4.801
Colaboradores externos ^{7/}	Número		5.828	7.646	11.755	12.531	5.120 ^{9/}
Índice de frecuencia ^{8/}	Número de accidentes por millón de horas trabajadas		9,4	5,6	3,3	3,0	2,8
Accidentes graves	Número de accidentes con 30 o más días perdidos		35	25	42	28	19
Fatalidades	Número		2	1	1	2	0

^{5/} Se considera como proveedor local a aquel que se encuentra en las regiones en donde Grupo CAP posee sus principales operaciones: Regiones de Atacama, Coquimbo, Metropolitana y Biobío.

^{6/} Trabajadores al 31 de diciembre de 2014.

^{7/} Colaboradores externos al 31 de diciembre de 2014.

^{8/} Incluye trabajadores propios y colaboradores externos.

^{9/} La disminución de 7.411 colaboradores externos, comparado con diciembre de 2013, es producto principalmente de la finalización de la fase de construcción de proyectos. Información detallada sobre éstos y otros indicadores se encuentra en los capítulos de cada empresa.

Premios y reconocimientos 2014



Relaciones Laborales



Premio Carlos Vial Espantoso a CAP Minería.



Responsabilidad Social



5to. Lugar Premio PROhumana a CAP Minería.

Negocios



Premio Empresas más Destacadas de Chile 2014 (Diario Financiero), en la categoría "Sustentabilidad", por Amanecer Solar CAP.

Innovación



Premio a la Innovación PWC al proyecto Cerro Negro Norte.



Medio Ambiente



Premio Recyclápolis (Categoría Tierra para Planta Magnetita; categoría Agua para la Planta Desalinizadora).



Seguridad



Premio Consejo Nacional de Seguridad al millón de horas hombre sin accidentes en CAP Acero.

GRUPOS DE INTERÉS

Una relación simétrica y transparente

FORMA PARTE DEL COMPROMISO DE LA COMPAÑÍA CONSTRUIR RELACIONES BASADAS EN LA CONFIANZA Y EL MUTUO BENEFICIO CON SUS DISTINTOS PÚBLICOS DE INTERÉS.



Foco en la interacción



Vías para escuchar y aprender de lo que sus grupos opinan, así como diversos canales de comunicación que permiten identificar sus prioridades y expectativas en relación con el desempeño de la compañía, son parte de los esfuerzos del Grupo para detectar áreas de mejora y, consecuentemente, focalizar su aporte en los temas definidos como relevantes por las comunidades y otros grupos de interés en sus zonas de influencia.

¿Quiénes son nuestros principales grupos de interés?

Accionistas e Inversionistas	Trabajadores	Colaboradores Externos	Clientes
CAP es una sociedad anónima, cuyas acciones se transan en la Bolsa de Comercio de Santiago. El 31% es propiedad de Invercap; 19% de Mitsubishi; y el restante 50% de inversionistas variados.	El Grupo emplea directamente 4.801 personas. De éstos 94% residen en las regiones en donde operan sus empresas. Un 9% corresponde a mujeres. CAP ha privilegiado que sus trabajadores vivan en las ciudades y localidades donde están sus operaciones, en vez de campamentos, favoreciendo así la calidad de vida personal y familiar. El emplazamiento geográfico de sus faenas así lo permite.	5.120 trabajadores de empresas colaboradoras prestan servicios al Grupo CAP en sus operaciones y proyectos. La proporción entre trabajadores propios y de empresas colaboradoras es de 1:1 en promedio.	El principal destino de las ventas de hierro magnético es el mercado asiático y Oriente Medio (91% del total). Un 8% se vende a CAP Acero para la elaboración de productos largos, los que se destinan principalmente a la minería, industria y construcción. Por su parte, Cintac comercializa cerca de mil tipos de productos de acero, siendo los de mayor venta las familias de perfiles, planchas y Metalcon.
Comunidades	Gobierno y Autoridades	Proveedores	
Las operaciones de CAP Minería abarcan tres zonas geográficas: Valle de Copiapó, Valle del Huasco y Valle del Elqui. Interactúa con centros poblados y diversas actividades productivas. Por su parte, las operaciones de CAP Acero y Cintac están concentradas geográficamente, y ubicadas en zonas industriales aledañas a comunidades vecinas.	A través de la regulación y fiscalización, el gobierno central y regional y las cámaras legislativas pueden impactar el negocio del Grupo. Por su parte, la compañía puede contribuir en la discusión de mejores políticas públicas para el desarrollo minero, siderúrgico, metalúrgico, energético y portuario.	Los proveedores suministran los insumos claves para la operación minera, siderúrgica y de procesamiento del acero. 2.412 de estos proveedores son de las regiones en donde operan las empresas del Grupo.	

Instancias y organizaciones en las que participa Grupo CAP

El Grupo y sus empresas participan activamente en distintas organizaciones a nivel nacional, local e internacional, con el objeto de aportar a la discusión y reflexión en materia de política pública, desarrollo nacional y regional, y ámbitos relacionados con la sustentabilidad. Durante 2014, Grupo CAP –a nivel corporativo– participó como miembro de las diferentes instancias que se mencionan a continuación.

A nivel nacional:

- Asociación de Industrias Metalúrgicas y Metalmecánicas – ASIMET.
- Sociedad de Fomento Fabril, SOFOFA.
- Sociedad Nacional de Minería, SONAMI.
- Acción RSE.
- Network for Business Sustainability de la Universidad Adolfo Ibáñez.
- Comité de Expertos de la Norma Nch del Servicio Nacional de la Mujer – SERNAM.
- Pacto Global de Naciones Unidas – Chile.

A nivel internacional:

- Comité Empresarial Chile – Japón.^{10/}
- Asociación Latinoamericana del Acero – ALACERO.
- Women Empowerment Principles – United Nations Women.

^{10/} Presidido desde 1991, por parte de Chile, por el Presidente de CAP, Roberto de Andraca.

Información sobre las instancias en las que participan las empresas se encuentra en: CAP Minería, página 73; CAP Acero, página 111.



Temas de mayor relevancia y proceso de materialidad

Grupo CAP realizó –entre fines de 2013 y principios de 2014– un proceso formal para determinar los temas de mayor relevancia (factores críticos de sustentabilidad) para el desarrollo de su negocio, en el marco de la actualización de la Estrategia de Sustentabilidad (ver páginas 18 y 19). Este trabajo involucró:

- Los temas relevantes desde la perspectiva interna del negocio.^{11/}
- La opinión de los principales grupos de interés de las empresas del Grupo.^{12/}
- Los temas emergentes para el sector minero, metalúrgico y de procesamiento.^{13/}
- El contexto económico, social y ambiental a nivel local y nacional.^{14/}

Los temas identificados fueron analizados y ranqueados en talleres de trabajo con cada una de las empresas, y luego a nivel corporativo.

Además, fueron evaluados a fin de determinar aquellos de mayor relevancia (materiales); considerando como criterios su importancia desde las cuatro perspectivas mencionadas anteriormente, y su posible impacto en el negocio. Dicha evaluación se realizó en Talleres de Materialidad realizados en cada empresa, los que contaron con la participación de su plana ejecutiva; y luego a nivel corporativo con la participación de la alta dirección del Grupo.

^{11/} Ronda de entrevistas internas a la alta dirección de Grupo CAP y sus tres empresas; análisis de información interna del negocio, su estrategia y desarrollo futuro, y los lineamientos en desarrollo sustentable.

^{12/} Talleres de trabajo con equipos en terreno de las empresas; ronda de 42 entrevistas a grupos de interés externos de las empresas (enero 2014); análisis de otros levantamientos en terreno realizados por las empresas a sus principales grupos de interés externos; análisis de otros estudios externos (Confianza ciudadana hacia las empresas en Chile 2013–Ipsos/Acción RSE; Minerobarómetro 2012).

^{13/} Benchmark de reportes de empresas mineras y siderúrgicas de clase mundial; levantamiento de temas relevantes para organizaciones pertinentes: Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM), Japan Bank for International Cooperation, Principios del Ecuador, International Finance Corporation, GRI G4 (Suplemento Minería y Metales G4) e ISO 26000.

^{14/} Análisis de prensa; análisis del contexto local y nacional.

Priorización de Temas Relevantes

Matriz de Materialidad GRUPO CAP

Creciente preocupación de los Grupos de Interés

Cambio climático/Huella de Carbono (M, A)	● Gobierno corporativo (G)	● Estrategia, proyección del negocio y sustentabilidad. (G, M, A, P)
	● Relación con las comunidades vecinas y autoridades locales. (M, A)	● Gestión de riesgos sociales y ambientales; cumplimiento. (G, M, A, P)
Calidad de vida laboral y desarrollo (M, A, P)	● Ética y DDHH. (G, M, A, P)	● Mitigación de impactos ambientales. (M, A, P)
	● Aporte al desarrollo económico y social. (M, A, P)	● Seguridad y salud ocupacional. (G, M, A, P)
Mitigación y prevención social de los nuevos proyectos. (M)	● Relaciones Laborales con trabajadores propios y colaboradores externos. (M, A, P)	
Cientes y productos. (A, P)	● Atracción y retención de talentos. (M, A, P)	● Disponibilidad y ecoeficiencia en uso de agua y energía. (M, A, P)
Sustentabilidad en colaboradores externos. (M)		

Creciente impacto actual o potencial en la Organización

¿Dónde es relevante?

G = Grupo CAP (corporativo)

M = CAP Minería

A = CAP Acero

P = Procesamiento de Acero



Con la energía puesta en el progreso del país



MÚLTIPLES FUERON LAS INICIATIVAS IMPULSADAS POR GRUPO CAP DURANTE 2014 EN BENEFICIO DEL DESARROLLO DEL PAÍS Y DE SUS HABITANTES.

Amanecer Solar CAP

Ubicada en la comuna de Copiapó, en pleno Desierto de Atacama, el proyecto fue construido en solo seis meses e inyecta toda su energía al Sistema Interconectado Central (SIC), contribuyendo de esta manera a rebajar los costos energéticos. Fue construido por la empresa SunEdison bajo un acuerdo de compra de energía con Grupo CAP. La planta cuenta con más de 310.000 módulos fotovoltaicos distribuidos sobre una superficie de 250 hectáreas.

Cintac, empresa del Grupo CAP, suministró las estructuras de soporte de los paneles solares y para esto se utilizaron más de tres mil toneladas de acero manufacturadas en Chile.

En su inauguración la Presidenta Michelle Bachelet destacó que “esta planta solar es una buena noticia, pues se trata de energías limpias y renovables, que mejoran nuestra relación con el medio ambiente. Pero también, porque ha sido construida de manera socialmente sustentable. Es el resultado de un trabajo conjunto entre diversos actores sociales”.

Con una capacidad total instalada de 100MW, energía que corresponde al consumo de 125 mil hogares, la planta “Amanecer Solar CAP” se transformó en la planta fotovoltaica -en operación- más grande de Chile.

Innovatón, ideas inclusivas

Este primer concurso nacional de innovación social impulsado por Teletón, en alianza con el Grupo CAP y SocialLab, congregó cerca de 400 ideas transformadoras para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Estas fueron presentadas por jóvenes, adultos y estudiantes universitarios de todo el país.

Tras seis meses de concurso, finalmente tres fueron los ganadores del Desafío Innovatón: el proyecto Lázaro X1 (Región del Biobío) liderado por Pablo Olivera; el proyecto Thumbie, (Región Metropolitana) encabezado por Camila Iribarren; y el proyecto Rehapp (Región Metropolitana) liderado por María Francisca Chacón.



Concurso de Arquitectura

“Vivienda Social de Altura Media” fue el tema central de la versión 28 de este concurso que buscó que los futuros arquitectos proyectaran edificios habitacionales de carácter social –y de altura media– como herramienta para la reconversión urbana de zonas deterioradas. El proyecto ganador del Concurso CAP 2014 fue el presentado por Simón Agustín Echavarría, Christian Paredes y Marcelo Valenzuela de la Universidad de Santiago; quienes también participaron en la versión internacional del certamen, organizada por la Asociación Latinoamericana del Acero (Alacero).

El galardón estimula el trabajo creativo de los alumnos en favor de la ciudadanía, junto con llevar las múltiples cualidades del acero al campo de la arquitectura.

Ideas sustentables

A través de las redes sociales Twitter y Facebook, CAP ha impulsado un espacio de diálogo así como de difusión de ideas y recomendaciones prácticas para que el día a día de cada persona sea más “sustentable”.

TIPS CAP Ideas sustentables

 Foco LED 3 watts	 Foco Fluorescente 13 watts	 Foco Incandescente 75 watts
---	---	--

Compra luces LED consumen un **90%** menos de energía, no se calientan y son más seguras.

#IdeaSustentable

Las iniciativas impulsadas por CAP Minería, CAP Acero y Procesamiento de Acero se detallan en sus capítulos respectivos.



INNOVATÓN, IDEAS INCLUSIVAS

400 ideas
transformadoras
para personas
con discapacidad.



CONCURSO CAP DE ARQUITECTURA 44 PROYECTOS

de distintas universidades chilenas se presentaron a este tradicional certamen que, en 2014, tuvo como tema la “Vivienda Social de Altura Media”

El galardón estimula el trabajo creativo de los alumnos en favor de la ciudadanía, junto con llevar las múltiples cualidades del acero al campo de la arquitectura.



 **60**
escuelas

 **28** mil
alumnos

 **2.000**
docentes

y la recreación a los alumnos, sus familias y profesores. A esto se suman los proyectos “Leer en Familia” y “Cartelera Cultural”, complementos del programa y que se están aplicando desde 2014 en las escuelas.

Adicionalmente, con sus **Conferencias Magistrales** la Fundación difunde conocimientos actualizados en procesos de mejoramiento escolar y experiencias exitosas en el mundo, a través de expertos internacionales que invita cada año. En promedio, cerca de mil directivos y profesores participan en estas conferencias. Por otra parte, la Fundación participa en la propiedad –desde 1989– del **Colegio Ambrosio O’Higgins**, establecimiento particular de la comuna de Vallenar. Desde 2007 ha enfocado su contribución en acciones de carácter estratégico orientadas a elevar la matrícula y proyectar a este establecimiento como una opción educativa de excelencia. El Colegio se ha consolidado como uno de los mejores de la Región de Atacama. Además, la Fundación entrega diferentes aportes a las comunidades donde está presente como las Becas de Estudio Superior a jóvenes de Caldera, equipamiento a la Bomba Huachipato de Talcahuano, entre otros.

Fundación CAP: aporte constante al desarrollo de Chile

Desde 2006 Fundación CAP aporta a una educación de calidad, convencida de que éste es el camino más eficiente para contribuir con el desarrollo integral de los chilenos y con el crecimiento económico sostenido.

“**Aprender en Familia**” es uno de los programas destacados llevados a cabo por la Fundación, que busca potenciar el efecto familiar en el desarrollo y los resultados académicos de los estudiantes. El programa –que se implementa durante tres años en cada

establecimiento educacional– es aplicado en 60 escuelas de diversas comunas del norte, centro y sur del país, beneficiando a 28 mil alumnos y sus familias y 2000 docentes, paradocentes y asistentes que han sido capacitados. La iniciativa se desarrolla a través de tres líneas de acción articuladas entre sí: **Relación Familia – Escuela**, cuyo objetivo es elaborar y monitorear la implementación de una política y plan de acción que organice y regule la relación entre las familias y la escuela; la **Escuela de Padres**, en que se capacita a un grupo de apoderados en habilidades parentales para ser monitores de sus respectivos cursos; y **Red-Creando**, que reúne en torno a la cultura, el deporte

US\$ 3,3 millones
 en inversión social
 hacia la comunidad



US\$ 8,7 millones
 en inversiones ambientales



US\$ 28 millones
 en impuestos al Estado



US\$ 376 millones
 en compras a
 proveedores nacionales



Valor económico para los distintos grupos de interés

El valor económico que genera Grupo CAP se distribuye entre los distintos agentes con los que interactúa: sus empleados, a través de sus remuneraciones y beneficios; la comunidad, por medio de la inversión social que realiza; el entorno, mediante las inversiones ambientales; el Estado, a través de los impuestos; las empresas colaboradoras, mediante los contratos realizados; los accionistas, a través de los dividendos; y los proveedores de capital, a través de los intereses.

Distribución del valor agregado^{15/} (Cifras en MUS\$)

Generación de valor	2012	2013	2014
Ventas	2.470.003	2.296.562	1.789.755
Costo directo operacional ^{16/}	(1.010.905)	(919.979)	(801.205)
Valor agregado generado	1.459.098	1.376.583	988.550

Distribución del valor	2012		2013		2014	
	MUS\$	%	MUS\$	%	MUS\$	%
Empleados	(275.289)	18,9%	(262.239)	19,0%	(230.663)	23,3%
Comunidad	(8.075)	0,6%	(9.929)	0,7%	(3.313)	0,3%
Medio ambiente	(10.922)	0,7%	(13.400)	1,0%	(8.703)	0,9%
Empresas colaboradoras	(389.665)	26,7%	(353.139)	25,7%	(377.444)	38,2%
Nacionales	(388.209)		(352.641)		(376.413)	
Extranjeras	(1.456)		(498)		(1.031)	
Estado ^{17/}	(199.704)	13,7%	(133.551)	9,7%	(27.999)	2,8%
Financieros con terceros no CAP	0	0,0%	(27.116)	2,0%	(64.304)	6,5%
Accionistas ^{18/}	(120.579)	8,3%	(93.365)	6,8%	(31.895)	3,2%
Retenido en la empresa ^{19/}	(454.864)	31,2%	(483.844)	35,1%	(244.229)	24,7%
Valor agregado distribuido	(1.459.099)	100,0%	(1.376.583)	100,0%	(988.550)	100,0%

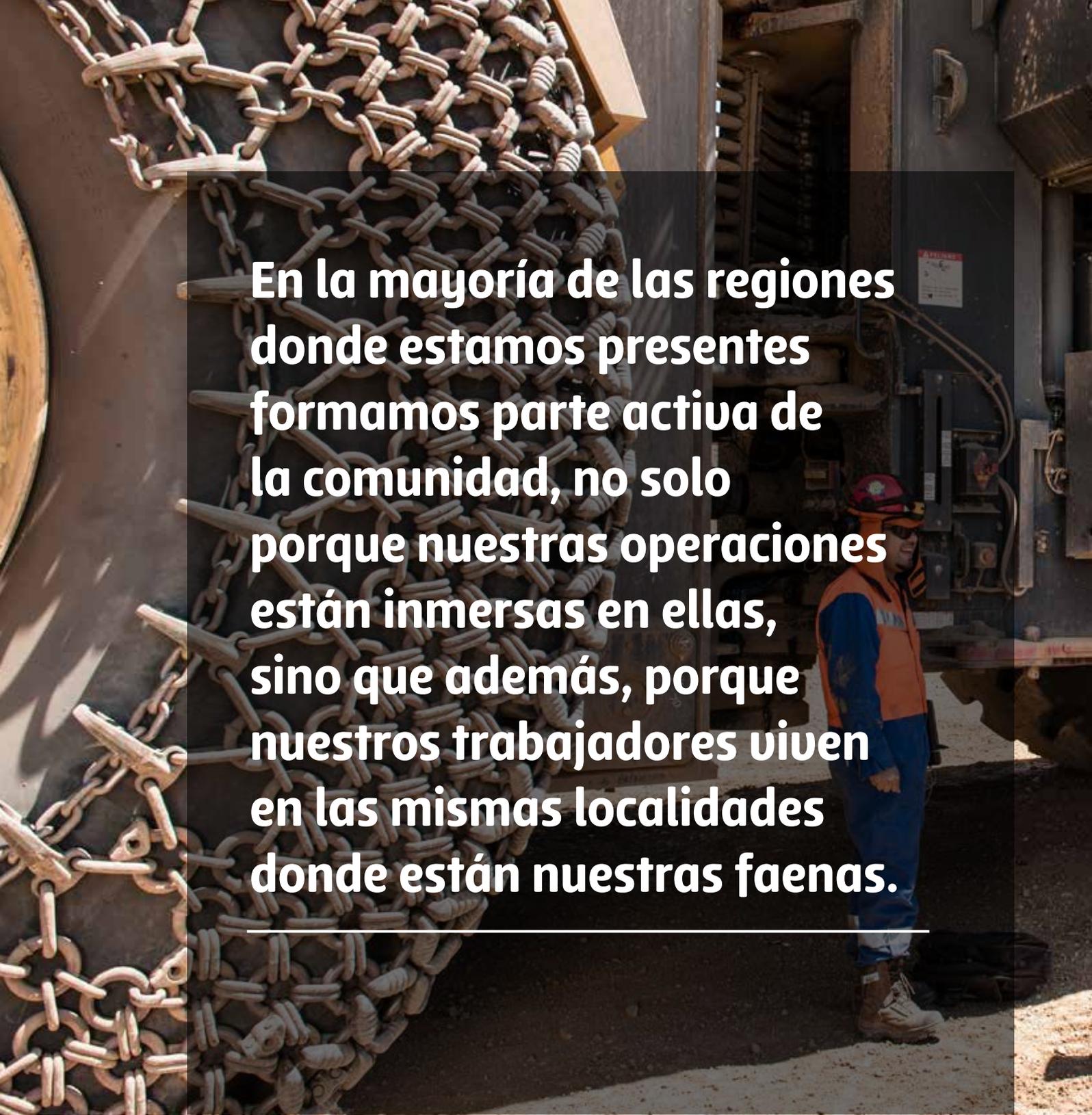
^{15/} La información de este cuadro se refiere a la información financiera consolidada del Grupo CAP.

^{16/} El costo directo operacional considera las materias primas y materiales de origen nacional y extranjero.

^{17/} La línea de "Estado" incluye el efecto contable de los impuestos diferidos.

^{18/} El monto correspondiente a la línea "Accionistas", considera la política de dividendos del año, deducida la tasa de impuesto adicional que afectaría a los accionistas extranjeros, monto que es agregado a la línea "Estado".

^{19/} El "Retenido en la empresa" incluye la depreciación y amortización del ejercicio, más las utilidades no distribuidas.



En la mayoría de las regiones donde estamos presentes formamos parte activa de la comunidad, no solo porque nuestras operaciones están inmersas en ellas, sino que además, porque nuestros trabajadores viven en las mismas localidades donde están nuestras faenas.

MINERÍA

CAP



comunidad



Visión del Gerente General



Erick Weber

Gerente General

Compromiso por un Chile más sustentable

La rentabilidad del negocio a largo plazo supone para CAP Minería un continuo desafío en materia de innovación y sustentabilidad. Si bien 2014 fue un año difícil en el que se comenzaba a vislumbrar una situación de mercado compleja, la compañía recibió importantes reconocimientos en materia de responsabilidad social. Al quinto lugar obtenido en el ranking RSE de PROhumana, se sumó el Premio Excelencia IST 2014 otorgado a Mina Los Colorados por sus excelentes resultados en seguridad. Asimismo, obtuvo el Sello Pro Pyme, siendo una de las primeras empresas regionales del rubro en obtener esta certificación.

Todo ello responde a los esfuerzos que, desde sus inicios, CAP Minería ha realizado en materia de sustentabilidad a nivel de desarrollo humano, económico, ambiental y social. Además de buscar un resultado económico exitoso, la organización ha puesto en marcha un plan de gestión que pretende alcanzar un crecimiento integral de la comunidad interna y externa, con un profundo respeto hacia el medio ambiente. Esto, ha llevado a que la empresa sea un aporte para el crecimiento del país y principalmente de las regiones donde están insertas sus operaciones.

“Nuestro propósito es continuar trabajando en Responsabilidad Social Empresarial, generar valor compartido con nuestros vecinos y compartir los logros con las autoridades de Gobierno Nacional, Regional y Local, con los accionistas y en especial, con cada uno de nuestros colaboradores.”



Nuevos proyectos

CAP Minería se ha preocupado de desarrollar nuevos proyectos mineros desde una mirada sustentable, como es el caso del yacimiento Cerro Negro Norte inaugurado el año 2014 y que busca satisfacer las necesidades del mercado internacional del hierro, bajo altos estándares de calidad. En este sentido, CAP Minería ha sabido adaptarse a los frecuentes cambios del mercado, buscando incorporar en los procesos productivos nuevas tecnologías e innovación que permitan reducir los costos de producción y ser más competitivos.

Asimismo, en un proceso de mejoramiento continuo, CAP Minería ha avanzado, desarrollando e innovando en tecnologías que mitiguen los impactos de sus faenas productivas. Un claro ejemplo es Planta Magnetita, donde son reprocesados pasivos ambientales propios y de otra empresa de la región. En tanto, el nuevo proyecto minero Cerro Negro Norte opera abasteciendo en un 100% sus requerimientos de agua desde una planta desalinizadora de agua de mar. Además, parte de sus requerimientos de energía provienen de "Amanecer Solar CAP", la

planta fotovoltaica en operación más grande de Latinoamérica, entre otras medidas.

Este énfasis por lograr un proyecto integrado en el entorno, preocupado por disminuir los impactos y en armonía con el medio ambiente y la comunidad, es la línea base que guiará a los futuros proyectos de CAP Minería, como es el caso del Puerto Cruz Grande, que fue recientemente aprobado.

Políticas de RSE

En cuanto al cumplimiento de las políticas de Responsabilidad Social Empresarial, CAP Minería ha avanzado en la formalización de un modelo de gestión de RSE, el cual permite desarrollar un proceso sistémico, estableciendo principios, ejes de acción, estrategias de implementación, y métodos para control y evaluación del impacto. El modelo se focaliza en los riesgos y oportunidades de mayor relevancia para el negocio.

En la integración con el entorno, se trabaja con el compromiso de ser un vecino corporativo que aporte al desarrollo y calidad de vida de los habitantes de los sectores en donde

la empresa tiene sus operaciones. Los planes e iniciativas de relacionamiento con la comunidad son diseñados en base a las necesidades de la población, con especial énfasis en la generación de oportunidades de mejor educación, capacitación y empleo.

Para los colaboradores externos, se implementó el Programa de Desarrollo de Proveedores Locales, con la finalidad de entregarles herramientas que les permitan ser más competitivos.

En CAP Minería creemos que la vida es un valor que está por encima de todo y es una responsabilidad personal; por ello, somos llamados a demostrar un compromiso individual con la seguridad. Los resultados obtenidos en 2014, si bien son positivos en estos aspectos, no nos dejan tranquilos, pues seguimos buscando incansablemente "cero accidente" en todas nuestras faenas productivas.

Para 2015, la empresa seguirá reforzando sus prácticas económicas, sociales y ambientales, porque entiende que es la única senda que permite una adecuada, legítima y rentable forma de operar.



Minería de hierro de largo plazo



CAP Minería es parte del presente y futuro del negocio del hierro y seguirá proyectándose en base a la calidad de su cartera de clientes, productos de altos estándares y proyectos sustentables.

MISIÓN

Proporcionar productos y servicios en el área de minería y actividades relacionadas, satisfaciendo los requerimientos de los clientes de manera competitiva, con calidad total, bajo los principios del desarrollo sustentable, asegurando la rentabilidad del negocio en el largo plazo.

VISIÓN

Ser una empresa minera reconocida por su excelencia, innovadora, posicionada entre los diez principales proveedores de minerales de hierro del mundo.

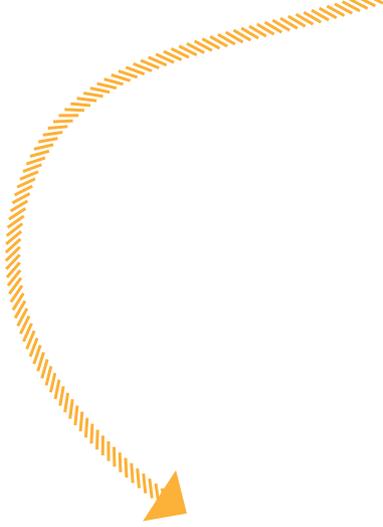
Escenario actual

Una fuerte caída en los precios internacionales de las materias primas durante el año 2014, junto a la entrada en producción de nuevos proyectos de grandes mineras internacionales y una disminución en el crecimiento de China, son algunas de las variables que desencadenaron el inicio de un proceso de reajuste que actualmente vive la minería del hierro.

El impacto en CAP, así como en la mayoría de las compañías de la minería del hierro, ha sido significativo a raíz de la presión en los márgenes que esta reducción de precios ha supuesto. Si bien es difícil anticipar el precio del mineral de hierro, el consenso parece ser que la sobreoferta y en consecuencia, la presión y volatilidad en los precios, continuará al menos por el próximo año. Se espera que se encuentre un nuevo punto de equilibrio a medida que la demanda se ajuste a la oferta.

Para enfrentar este escenario, CAP tiene una serie de ventajas. Una de ellas es su rápida capacidad de reacción, lo que le ha permitido adecuar los costos y el ritmo de expansión a la realidad actual. Para 2015, la compañía espera aumentar la producción y la productividad entre un 20% a 25% y se estima que los costos de caja se verán reducidos en alrededor de un 10% adicional a la disminución obtenida en 2014.

Otra ventaja competitiva es ser un productor de bajo costo de diversos productos basados en concentrados magnéticos de alta ley. Estos ofrecen un valor agregado, ya que poseen cualidades que los productos hematíticos no muestran (eficiencia energética, menor huella de carbono, bajas impurezas, etc.).



CAP Minería se ve potenciada, a su vez, por su logística y, particularmente, por las facilidades portuarias que posee y que le permiten atender a naves de gran tamaño para la exportación de minerales (y que, por sí mismas, constituyen una vía natural de crecimiento y diversificación para el grupo).

El conjunto de estas características, a su vez, derivan en una ventaja adicional: una amplia cartera de fieles clientes de alta calidad y prestigio y hasta una "lista de espera" por el mineral producido. Los productos de CAP Minería se encuentran totalmente vendidos, aún considerando los aumentos de producción.

Escenario futuro

La empresa estudia las posibilidades de desarrollar proyectos en propiedades como Alcaparra, Tofo y ampliar operaciones existentes. La aprobación en 2015 del Puerto Cruz Grande habilita la proyección de crecimiento de diversas explotaciones mineras. Esto, atendiendo el interés expresado por sus consumidores extranjeros, lo que podría concretarse vía asociación, equity o pago anticipado de productos.

También se están analizando oportunidades en la industria del cobre, replicando, quizás de forma inversa, lo que hace en su faena Planta Magnetita, que extrae el mineral de los relaves de Minera Candelaria. Es decir, CAP Minería podría explotar el hierro de sus propiedades y permitir que un socio extraiga el cobre, como un segundo proceso.

CAP Minería se proyecta en forma contra cíclica. En estos momentos de baja se prepara para estar lista frente a un cambio en los mercados. Su intención es seguir creciendo en minería, porque es un negocio rentable y de largo plazo.

VENTAS



Las ventas consolidadas alcanzaron a **12,9 millones** de toneladas métricas durante 2014.

COMPRAS



US\$ **1.180 millones** de compras en Chile (95% en 2014) y US\$ **64 millones** de compras en el extranjero (5% en 2014).

EMPLEO



2.847 empleados propios^{1/} y **3.351** colaboradores externos.

CERTIFICACIONES



Cuenta con certificación integrada **ISO 9001, 14001 y OHSAS 18001**, en la mayoría de sus instalaciones productivas^{2/}.

^{1/} El número de trabajadores directos incluye CMP e Imopac y excluye Puerto Las Losas y aprendices.

^{2/} Desde febrero de 2013, se cuenta con la Política Integrada de Gestión de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional. Las siguientes faenas cuentan con la certificación de sus sistemas integrados de gestión: Planta de Pellets, Mina Los Colorados, Planta Magnetita y Puerto Punta Totoralillo.

RECONOCIMIENTOS 2014

Sustentabilidad

5to lugar en el Ranking
RSE de PROhumana,
obteniendo el Sello de Oro



Innovación

Premio empresarial PWC
Chile Innovación 2014
para Cerro Negro Norte



Laboral

Reconocimiento
Carlos Vial Espantoso



Medio Ambiente

Premio Recyclapolis Planta
Desalinizadora
(Tercer lugar, categoría Agua)

Planta Magnetita
(Tercer lugar categoría Tierra)



Seguridad

Premio a la Excelencia 2014 del
IST, en la categoría "Empresa
con más de 100 trabajadores"



Agua y energía: recursos clave en el Chile de hoy

CAP MINERÍA CUENTA CON SISTEMAS QUE RECIRCULAN EL AGUA Y EN LAS NUEVAS OPERACIONES BUSCA SUSTITUIR EL USO DE AGUA CONTINENTAL POR AGUA DE MAR.

La recirculación de agua en 2014 alcanzó un 47%. Cerro Negro Norte y la Planta Magnetita se abastecen con agua de mar. Las nuevas operaciones utilizan tecnología de vanguardia en materia de gestión hídrica.

a) Agua

La empresa opera en tres valles del norte de Chile, donde en mayor o menor medida la disponibilidad de agua es un tema sensible. La escasez de este recurso se da principalmente por el clima, con una baja precipitación y alta tasa de evaporación, y también por la mayor demanda de distintos actores sociales, a partir del alto crecimiento que han tenido la agricultura y el aumento de la población.





En la Cuenca del Río de Copiapó confluyen actividades que demandan permanentemente el uso de agua, tanto para el consumo humano, como para la agricultura y minería. Toda esta demanda se realiza en un contexto de déficit permanente, situación que ha sido abordada por la autoridad competente, a través de decretos que califican el área como una zona de escasez hídrica^{3/}.

CAP Minería se abastece de aguas subterráneas y superficiales en los tres valles. Ante la delicada situación hídrica del Valle de Copiapó y con el fin de alcanzar el crecimiento de la empresa en la zona, el proyecto Cerro Negro Norte se abastece de agua desalinizada para sus procesos, proveniente de la Planta Desalinizadora de Aguas CAP, ubicada en la comuna de Caldera.

Agua consumida en 2015, por tipo:



El mayor consumo se presenta en las plantas de procesamiento de mineral:

- Planta de Pellets, en Huasco: demanda el 56% del total de agua requerida por la empresa.
- Romeral: consume un 15%.

^{3/} Los decretos utilizados para declarar la zona en escasez hídrica de la cuenca del río Copiapó corresponden a los años 2008, 2011 y 2012. En 2013 son declaradas las comunas de Copiapó y Tierra Amarilla como de escasez hídrica.

^{4/} Cerro Negro Norte tiene derechos de aprovechamiento de aguas por 225,8 l/s distribuidos en 11 pozos del sector 5 de la cuenca del río Copiapó, los cuales no están siendo explotados en la actualidad.

RELAVES ESPESADOS EN PASTA:

-  consumo y menor pérdida de agua
-  emisión de material particulado
-  estabilidad y seguridad para el entorno

- Cerro Negro Norte^{4/}: consume un 9% (utiliza solo agua desalada).
- Planta Magnetita: consume un 13% (agua desalada tratada y agua de pozo).
- Los Colorados: consume 7% (agua de pozo).

Iniciativas y avances en el uso del agua

CAP Minería lleva a cabo continuos planes para mejorar el uso de este recurso. Por este motivo, se han incorporado nuevas tecnologías como los relaves en pasta y la desalinización de agua en los nuevos proyectos de la compañía.



El 100% del agua utilizada es recuperada y recirculada en Cerro Negro Norte.

Recuperación

En Cerro Negro Norte, el concentrado es enviado desde el yacimiento, vía concentraducto, hasta el Puerto Punta Totalillo, donde es filtrado y apilado en la cancha dispuesta para este objetivo. El agua residual de este proceso de filtrado es recuperada en un 100% y enviada por un acueducto de regreso a la operación. Esto permite utilizar el emisario del puerto únicamente para situaciones de emergencia, evitando que se descarguen al mar más de 900.000 m³ al año, equivalente a 360 piscinas olímpicas^{5/}.



El agua ahorrada en 2014 equivale al consumo de 150.000 hogares del norte de Chile.^{6/}

Eficiencia

Las operaciones de la empresa buscan reducir las pérdidas y aumentar el uso eficiente del agua. Una de las medidas estructurales más relevantes es el diseño de sistemas que incluyen la recirculación del agua, que en 2014 alcanzó 47%. Adicionalmente, la operación de Cerro Negro Norte considera la utilización de la tecnología TTD (Thicken Tailings Disposal) o de relaves espesados. La eficiencia en la recuperación de agua en los espesadores de alta densidad es mayor al 98%, superior al de un espesador convencional (90% a 95%).

Agua de mar

Durante 2014 se continuó construyendo la planta desalinizadora (su construcción se inició en 2013), con capacidad para generar hasta 600 litros por segundo. La planta, basada en "Osmosis Inversa", está ubicada en la Región de Atacama y abastece a las operaciones de CAP Minería en el Valle de Copiapó y, adicionalmente, cumpliendo el compromiso ambiental asociado a la Resolución de Calificación Ambiental de la Compañía Minera Caserones, proporciona 100 l/s a la Junta de Vigilancia del Río Copiapó y 50 l/s se distribuyen en la comuna de Caldera. Implicó un importante compromiso de recursos—tanto

El 100% de la necesidad de Cerro Negro Norte será cubierta con agua desalinizada, mientras persista la escasez hídrica en la zona.

humanos como financieros—ya que el proyecto se desarrolló en casi cinco años y contó con una inversión de US\$ 400 millones.

Para resguardar posibles impactos en el recurso hídrico y ecosistema marino, la planta desalinizadora cuenta con planes de vigilancia ambiental desarrollados semestralmente, y planes de monitoreo mensuales que analizan descarga del emisario. Estas medidas son comparables con exigentes normas internacionales, como por ejemplo, la Norma Australiana, encontrándose la empresa dentro de los márgenes de dicha norma.



Cerro Negro Norte

^{5/} Memoria de cálculo: Una piscina olímpica tiene 2.500 m³, el agua recuperada equivale a 360 piscinas.

^{6/} Si se considera que el agua recirculada anual resulta 3.007.816 m³, y que un hogar consume 19,9 m³/mes, resulta un ahorro equivalente a 150.000 hogares.



AGUA DE MAR EN LAS NUEVAS OPERACIONES

Primera operación de la gran minería del hierro en Chile en utilizar 100% de agua de mar desalinizada. Su producción actual equivale al consumo de 230.000 personas.

Además de la calidad y la naturaleza magnética de los minerales, contar con un plan de eficiencia energética y de mejoramiento continuo, es otro atributo para los productos de CAP Minería en el mercado.

b) Energía

El país se encuentra en un escenario de incertidumbre energética, principalmente por la alta oposición que reciben los proyectos de generación por parte de las comunidades vecinas, y la mayor demanda de energía, lo que ha generado un importante aumento en su precio. A esto se suman los compromisos adquiridos por el país para que al 2020 se reduzca en un 20% las emisiones de carbono y alcanzar un 20% de generación de energía a partir de ERNC. Igualmente, se prevé que en un futuro muy cercano, el cumplimiento de normas de emisiones será una condicionante que afectará el comercio entre países.

En la agenda del Gobierno de Chile, el Ministerio de Energía ha puesto este tema como un eje de alta prioridad, y propuso presentar al Congreso Nacional, a diciembre de 2015, una Ley de Eficiencia Energética.

En este contexto, la empresa busca reducir el consumo e implementar medidas para optimizar su uso en faenas mineras, plantas de procesamiento y oficinas, con el objetivo de preparar sus operaciones para la Certificación en Norma ISO 50001 Eficiencia Energética.

5% de ahorro de energía al 2017 es la meta autoimpuesta, la que se espera alcanzar con más de 100 proyectos de eficiencia energética.

En 2013 se puso en marcha un plan que incluyó en cada faena la realización de los siguientes pasos:

- Determinación de la **HUELLA DE CARBONO**
- Determinación de la **LÍNEA BASE ENERGÉTICA**
- **PLAN DE EFICIENCIA ENERGÉTICA**
- Implementación **DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE ENERGÍA**

Mapa energético CAP Minería

CAP Minería se abastece de energía proveniente de energía eléctrica y combustibles (carbón y petróleo). La energía eléctrica es un recurso de alta importancia para el funcionamiento de todas las operaciones, y se obtiene del Sistema Interconectado Central (SINC).

El consumo de energía global se concentra en las plantas de tratamiento:

			
Planta de Pellets en Huasco	Mina Los Colorados	Minas El Romeral	Cerro Negro Norte y Planta Magnetita
Representa el 57% del consumo de la compañía.	Representa el 26% del consumo de la compañía.	Representa el 17% del consumo de la compañía.	Se espera contar con la línea base de consumo a fines de 2015.



**Emisiones
Mundiales**

30.000

**MILLONES
toneladas CO₂
anuales**

**Emisiones
Chile**

74 MILLONES

**toneladas CO₂
anuales**

**Emisiones Industria
y Minería en Chile**

28 MILLONES

**toneladas CO₂
anuales**

**Emisiones 2012
CAP Minería**

0,45 MILLONES

**toneladas CO₂
anuales**

2014, un año de importantes avances

Sin duda que uno de los hitos relevantes fue la certificación de la Planta Magnetita bajo la norma ISO 50001, al igual que la formación del Comité de Eficiencia Energética. Dicho comité ha sesionado en dos oportunidades; en ellas se ha puesto énfasis en los planes de acción que se generaron en faenas (Minas El Romeral, Planta de Pellets y Mina Los Colorados) y se está consolidando el plan de inversiones, a través del cual se espera que en tres años cada faena logre su meta de ahorro energético del 5%, lo que tiene un potencial de ahorro que puede aumentar los resultados de la empresa en el orden de los US\$ 10 millones anuales.

Por su parte, en Planta de Pellets, Mina Los Colorados y Minas El Romeral se capacitó y se formaron equipos de trabajo para gestionar la certificación ISO 50001 bajo el SGI. Las tres operaciones terminaron con auditorías energéticas.

Huella de carbono

Durante 2014 se midió la huella de carbono en las operaciones del Valle del Huasco y Valle del Elqui, considerando las emisiones de toda la cadena productiva: desde la extracción mina hasta el embarque en puerto. El proceso que mayores emisiones aporta es el endurecimiento térmico que ocurre en Planta de Pellets, seguido por la energía eléctrica de las plantas. Los resultados de dicha medición estarán disponibles en el transcurso del 2015. Las cifras publicadas en este reporte corresponden a la medición del año 2012.

En 2013 se midió las emisiones de Planta Magnetita, la que generó (incluyendo alcance 1, 2 y 3) 66.376 tonCO₂e.



Emisiones medidas en toneladas de CO₂ equivalentes*:

	Alcance 1	Alcance 2	Alcance 3	Total Emisiones
Planta de Pellets	145.045	87.492	13.948	246.485
Mina Los Colorados	71.343	14.024	48.148	133.515
Minas El Romeral y Puerto Guayacán	18.491	37.822	13.090	69.402
Total	234.879	139.338	75.185	449.402

* La última medición de Huella de Carbono se realizó en referencia al ejercicio del año 2012.

Alcance 1: Emisiones directas provenientes del proceso productivo.

Alcance 2: Emisiones indirectas provenientes del consumo de energía comprada.

Alcance 3: Emisiones indirectas provenientes de actividades de terceros relacionadas.

Amanecer Solar CAP



Menos emisión de dióxido de carbono a la atmósfera

“Amanecer Solar CAP”, que abastece parcialmente a Cerro Negro Norte, en su primer año de funcionamiento será capaz de inyectar 270 GW/h de energía limpia al sistema. Para generar esa misma cantidad de energía en una central de generación diésel se necesitarían más de 71 mil millones de litros de combustible.

La sustitución de diésel por energía solar, evitará la emisión a la atmósfera de más de 135.000 toneladas de dióxido de carbono (CO₂) anuales, **equivalente a retirar más de 30.000 automóviles de circulación.**



CAP Minería en cifras

Indicador GRI/G4	Descripción	2012	2013	2014
Energía				
G4-EN5	Eficiencia en el consumo de Energía Eléctrica <i>Kwh energía eléctrica consumida por tonelada producida</i>	47	52	51
G4-EN3	Consumo total de energía eléctrica ⁽¹⁾ <i>MWh totales/año</i>	490.168	520.618	630.840
Consumo Combustible				
Consumo total de combustible				
	<i>Carbón Toneladas</i>	45.159	46.060	34.700
G4-EN3	<i>Petróleo m³ ⁽¹⁾</i>	43.641	19.027	46.846
	<i>Petróleo pesado Miles Toneladas</i>	3.685	3.685	2.257
	<i>Gasolina m³ ⁽¹⁾</i>	97	59	44
Agua				
	Eficiencia en el consumo de Agua Fresca ⁽²⁾ <i>m³ de agua fresca consumida /tonelada mineral producido</i>	0,55	0,55	0,51
Consumo de Agua Fresca Miles m ³ agua fresca consumida				
	<i>Total</i>	5.698	5.594	7.630
G4-EN8	<i>Subterránea ⁽³⁾</i>	3.466	3.140	3.261
	<i>Superficial (río, canal) ⁽³⁾</i>	2.232	2.454	2.128
	<i>Mar ⁽⁴⁾</i>	0	0	2.241
	<i>Industrial</i>	0	0	0
	Volumen de Agua Recirculada al proceso ⁽³⁾ <i>% de agua recirculada en relación al total de agua utilizada</i>	42%	39%	47%

(1) Las cifras no coinciden con las publicadas en reportes de años anteriores, debido a que en los ejercicios anteriores sólo se consideró la faena de Valle de Elqui, ahora se agrega Valle de Huasco y Copiapó (en 2014 se incluye Cerro Negro Norte).

(2) Agua Fresca: Corresponde al total de agua utilizada por la operación y en sus áreas de servicio (oficinas, casino, policlínicos, etc.). No incluye aguas recirculadas, ni las aguas reutilizadas.

(3) Las cifras 2011 y 2012 varían respecto a las publicadas en los reportes de años anteriores ya que se corrigió la base de cálculo.

(4) El consumo de agua de mar se debe al inicio de procesos en Cerro Negro Norte y al consumo en Planta Magnetita.



Actividades y decisiones con conciencia verde

EL DESAFÍO ES CONTROLAR Y PREVENIR LOS IMPACTOS ASOCIADOS A LAS OPERACIONES, A LO QUE SE SUMA UNA LABOR PROACTIVA EN EL ÁMBITO DE LA GENERACIÓN DE UNA CULTURA DE CUIDADO POR EL ENTORNO.

CAP Minería es la principal productora de minerales de hierro de alta ley en Chile, con operaciones en las regiones de Atacama y Coquimbo, donde están ubicados sus principales yacimientos: Los Colorados, El Algarrobo, El Romeral y Cerro Negro Norte (CNN). Cuenta con una planta de Concentración Magnética en Tierra Amarilla (Planta Magnetita) y una planta de Pellets en Huasco, además de tres puertos propios para el despacho de sus productos en: Punta Totoralillo, ubicado en la comuna de Caldera; Puerto Guacolda II, en Huasco, y Puerto Guayacán, en Coquimbo. Internamente moviliza sus productos, principalmente, por vía ferroviaria, y en las operaciones del Valle de Copiapó mediante un concentrado de 120 km hasta el Puerto Punta Totoralillo.

Las actividades desarrolladas por la empresa (minas, plantas de beneficio, puertos y transporte) están insertas en distintos ambientes. Por ejemplo, el Puerto de Guayacán está emplazado en un área urbana; el Puerto Guacolda y la Planta de Pellets en zonas declaradas industriales, cercana a un centro urbano, y CNN y la Planta Magnetita en áreas industriales apartadas de los centros poblados.

En cada una de estas actividades productivas se ha identificado un conjunto de aspectos ambientales que son atendidos mediante una gestión que se ha ido perfeccionando con el tiempo. Las principales preocupaciones de los grupos de interés se centran en

las emisiones de material particulado, las molestias del transporte y la generación de residuos sólidos y líquidos.

Cada uno de estos aspectos es controlado mediante tecnologías de abatimiento específicas y el uso de procedimientos operacionales apropiados. En consecuencia, los desafíos ambientales buscan controlar permanentemente y en forma preventiva, todos los riesgos de las actividades productivas, para evitar los impactos ambientales negativos, tanto sobre las personas como sobre el entorno natural. De igual forma, se han elaborado planes de cierre de las faenas mineras que permiten recuperar las condiciones establecidas por la autoridad, en cada uno de los sitios en que opera la empresa.

El incremento y la mayor presencia de los sitios en los que se genera información, así como el aumento de terceros interesados en las actividades de la industria, han generado que la fiscalización esporádica de la autoridad se encuentre en un proceso de transformación hacia un proceso con amplia participación, donde cualquier vecino u ONG que sienta que las actividades que realizan las empresas afectan de algún modo sus intereses o los de la sociedad en general, pueda expresarse. Por ello, se hacen necesarias nuevas formas de comunicación de las actividades de las empresas que muestren su cercanía con los intereses de la comunidad.



La integración en la comunidad es parte esencial de la relación con los vecinos locales. La oficina de Comunidades del Valle de Huasco abrió un nuevo espacio de diálogo y comunicación para temas ambientales y sociales.

Cerro Negro Norte, una operación sustentable desde su diseño



MODELO INNOVADOR
DE DESARROLLO
MINERO SUSTENTABLE,
RESPECTUOSO DEL
ENTORNO Y DE
LA COMUNIDAD.

Producción

Tiene la capacidad de producir 4 millones de toneladas anuales de concentrado de hierro.



Energía solar

Concentrado

El mineral es transportado desde la mina hacia el puerto por medio de un concentrado, evitando el uso de la infraestructura vial.

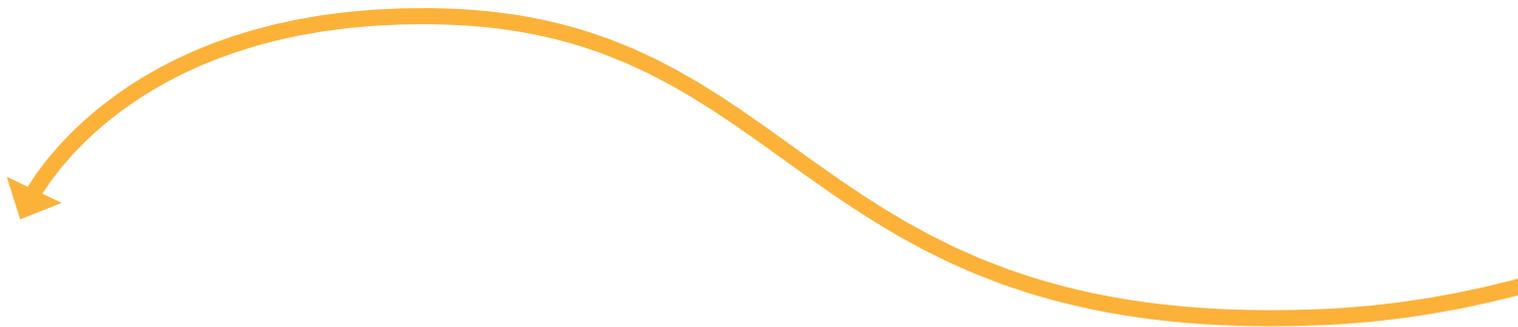


Empleo directo e indirecto

Entrega empleo a cerca de 1.200 personas (de manera directa e indirecta).



Calidad de vida



Amanecer Solar CAP⁷⁷ abastece parcialmente durante el día a CNN con energía solar.



Agua de mar

Primera operación de la gran minería del hierro en Chile en utilizar 100% de agua de mar desalinizada.



Relaves en pasta

Moderna tecnología de disposición de relaves en pasta en el tratamiento de los rechazos de la concentración del mineral. Permite mayor recuperación de agua, aumenta la estabilidad sísmica, reduce la polución por erosión de aguas lluvias y viento, entre otras.



Los trabajadores de la operación viven en sus hogares y no en la faena. El 90% de los trabajadores son locales.



Comunidad

La planta desalinizadora fue ampliada en su capacidad, permitiendo entregar agua a otros clientes mineros y viabilizando el aporte de agua potable a la comunidad de Caldera.



⁷⁷ Desarrollada y construida por la empresa SunEdison y viabilizada por Grupo CAP.

La empresa busca generar menos impactos en el entorno, los relaves en pasta le permiten evitar la emisión de material particulado por acción del viento.



a) Calidad del aire

Las operaciones mineras de hierro pueden generar la emisión de un polvillo color negro, por dos causas: por un lado se requiere movilizar grandes cantidades de producto y, por otro, como consecuencia del procesamiento de mineral de hierro. Este polvillo, que no es tóxico para las personas ni para los cultivos agrícolas, puede ser visible para la comunidad y causar molestia. La empresa hace esfuerzos para evitar que éste sea arrastrado por el viento, ya sea durante el transporte y almacenamiento del mineral o en las faenas productivas. Para ello ha dispuesto de sistemas y dispositivos de reducción de emisiones desde hace largo tiempo y los ha mejorado continuamente.

Valle de Copiapó

La faena Cerro Negro Norte intensificó las gestiones para el abatimiento de material particulado previo a su etapa de operación, instalando nuevos puntos de aspersión al interior de correas, incluido el punto de descarga a acopio de gruesos. La tecnología de relaves en pasta evita la dispersión de material particulado, problema importante en los tranques de relaves de la minería del cobre. Además, se ha considerado el encapsulamiento de correas que no estaban incluidas en el diseño, permitiendo mayor eficiencia en la humectación y en el control de emisiones. Dentro de los compromisos con la autoridad y comunidad, esta faena debe realizar un constante mejoramiento de caminos públicos (Ruta C-327 y C-471), por lo que en este periodo finalizó el encarpetao con bischofita, generando una disminución en la emisión de material particulado por el transporte de vehículos. Este mismo estándar fue implementado en los principales caminos interiores de faena, y el resto de los caminos y plataformas son constantemente humectados por el agua tratada^{8/} generada por la empresa.

^{8/} El agua tratada es producida en la Planta de Tratamiento de Aguas Servidas de la empresa, la cual cuenta con la calidad permitida según normativa aplicable.

^{9/} La autoridad ambiental concluyó que la norma de calidad primaria para material particulado respirable MP10 (como concentración anual) se encontraba en condición de latencia durante los años 2009 y 2010 en la localidad de Huasco, declarando la zona como latente.



Valle del Huasco

La emisión de material particulado es un tema particularmente sensible en el Valle del Huasco, donde está ubicada la Planta de Pellets. A partir de los resultados de las mediciones efectuadas en las estaciones de monitoreo de calidad del aire, la autoridad ambiental declaró la localidad de Huasco como "Zona Latente"^{9/}, respecto a la concentración de material particulado respirable (MP10). En los últimos cinco años, la Planta de Pellets ha actualizado el sistema de control de emisiones, instalando en su chimenea principal (2A) un precipitador electrostático y un desulfurizador (2012). La segunda chimenea (2B), que cuenta con un lavador de gases desde 1993, fue objeto de la última actualización tecnológica el año 2013. Adicionalmente, las canchas de acopio de minerales cuentan con pantallas cortaviento en todo su perímetro y aspersores de agua para mitigar emisiones de material particulado y se asfaltó los caminos interiores. Asimismo, y con igual finalidad, se ha confinado el mineral en los carros del ferrocarril, en las correas transportadoras y en la descarga de los productos dentro de las bodegas de los barcos, reduciendo significativamente

Contribuir a mejorar la calidad del aire en Huasco es el objetivo central de las medidas de mitigación implementadas en la Planta de Pellets de Huasco.

las emisiones desde esas fuentes. Durante 2014, se realizaron mejoras en la limpieza de vagones de ferrocarril y en la línea férrea (ver recuadro pág. 58).

Adicionalmente, como una manera de mantener un control riguroso sobre las emisiones generadas por el proceso productivo, CAP Minería está implementando un sistema de monitoreo de emisiones en línea con la autoridad ambiental^{10/}.

Además, la empresa está participando en el "Plan de Prevención de la Contaminación" del Valle del Huasco, que lidera el Ministerio de Medio Ambiente. Para ello, está apoyando a los especialistas de la Pontificia Universidad Católica de Chile (PUC), a cargo de los estudios técnicos, a través de la entrega de antecedentes. Este plan está asociado a la Declaración de Zona Latente por MP10 a la localidad de Huasco^{11/}.

^{10/} Compromiso emanado del proceso de evaluación de impacto ambiental del proyecto "Ampliación y Mejoras Operacionales en Planta de Pellets".

^{11/} Enmarcada en la "Estrategia Nacional de Descontaminación Atmosférica 2014-2018", impulsada por el gobierno de Chile, que busca mejorar la calidad del aire de las ciudades del país que se encuentren en estado de latencia o saturación por algún componente normado.



Valle del Elqui

En el Puerto de Guayacán se mantiene la instalación de innovadoras pantallas eólicas, las que han sido evaluadas positivamente por las autoridades y vecinos, dado que armonizando con el entorno del sector, permiten mitigar las emisiones de material particulado, al disminuir la exposición al viento de las canchas de acopio de mineral.

b) Transporte

El transporte de minerales a granel, en grandes cantidades, constituye uno de los desafíos ambientales más relevantes de CAP Minería. Todo el mineral producido anualmente en las diferentes operaciones de la empresa debe ser transportado desde las faenas productivas a las plantas de beneficio y procesamiento, luego a los puertos de embarque y finalmente despachado en barcos especiales para transporte de materiales a granel.

El transporte interno en la mina se realiza con grandes camiones mineros. Los aspectos ambientales principales están asociados al levantamiento de polvo. Este fenómeno se controla a través de la humectación periódica de los caminos mineros y uso de aditivos apropiados si se requiere.

El impacto del transporte de 130 mil camiones se reduce a cero gracias al concentrado instalado en CNN, eliminando las emisiones de gases efecto invernadero, el ruido, la congestión vehicular, el consumo de combustible y los riesgos de accidentes, entre otros temas.



El transporte entre mina y puerto o entre mina y Planta de Pellets, se realiza, principalmente, vía ferrocarril. Los aspectos ambientales principales están asociados a la mantención de la limpieza del ferrocarril y de la vía férrea. Estas gestiones son importantes, toda vez que en el caso del ferrocarril Los Colorados – Planta de Pellets, el recorrido incluye las localidades de Vallenar, Freirina, Huasco Bajo y Huasco. Este movimiento genera, ocasionalmente, molestias a la comunidad, las que son abordadas por la compañía (ver recuadro).

En carretera el transporte se realiza en camiones mineros. Los aspectos ambientales principales están asociados al cubrimiento de la carga y el posible derrame de minerales sobre la carretera. Estos incidentes son relevantes, dado que esta operación es

realizada normalmente por terceros, y se utilizan las vías públicas. Los aspectos ambientales se controlan especialmente a través de la selección de un contratista altamente calificado.

Los proyectos más recientes de CAP Minería utilizan el concentraducto como vía de transporte. Este proceso no tiene –comparativamente– aspectos ambientales negativos relevantes para el traslado de minerales. Esta alternativa es la que actualmente se está utilizando en mayor grado en la industria mundial y, en CAP Minería, ha sido implementada para sus proyectos mayores más recientes: la Planta Magnetita y la faena Cerro Negro Norte, que transportan mineral vía concentraducto hasta el Puerto de Punta Totalillo.

Menos ruido y polvo y más seguridad, una prioridad para el transporte ferroviario

Se han implementado un conjunto de mejoras en la línea férrea, las cuales han sido consensuadas con la comunidad. Entre ellas:



MENOS RUIDO Y VIBRACIÓN: Cambio de rieles de tipo soldado; instalación de pantallas acústicas.

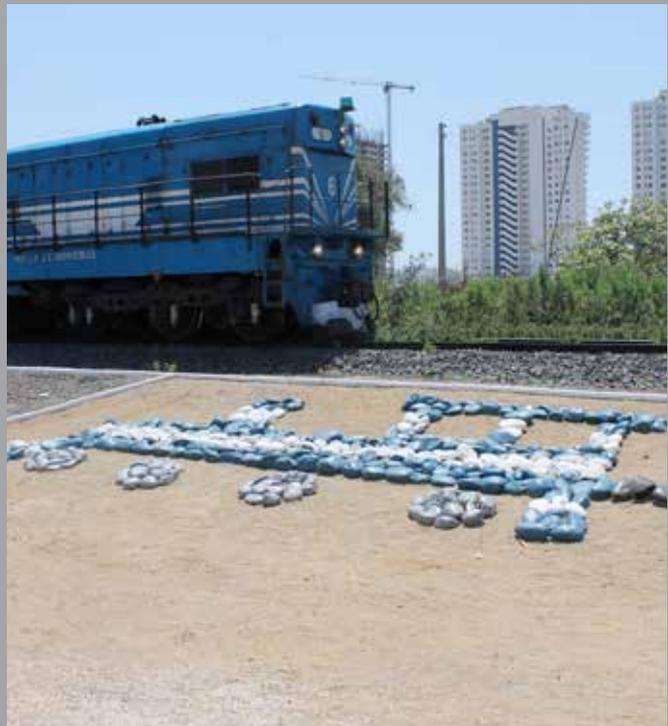


MÁS SEGURIDAD: Barreras de seguridad en cruces principales; instalación de pasarelas peatonales.



MENOS POLVO: Humectación de carga transportada en ferrocarril, limpieza de vagones del ferrocarril, instalación de carros tolva semi-encapsulados, programa de limpieza de la vía férrea y de cruces.

Junto a estas medidas, se han realizado mejoras paisajísticas en zonas aledañas a la vía férrea y adicionalmente se ejecutó el cierre de la Estación de Transferencia de Minerales de Hierro, sector Maitencillo, la que generaba molestias por el arrastre de materiales.



c) Residuos sólidos y líquidos

Como parte de la operación minera, se generan residuos industriales peligrosos (aceites, soluciones líquidas del laboratorio químico, grasas, sólidos y envases contaminados); residuos industriales no peligrosos (chatarra, gomas, maderas), y residuos domésticos o asimilables a domésticos.

CAP Minería posee procedimientos para la correcta eliminación de los residuos, es así como los residuos industriales peligrosos son entregados para su disposición final a empresas autorizadas que los neutralizan y disponen en rellenos de seguridad. Los residuos industriales no peligrosos son almacenados convenientemente en las faenas para su reutilización y los domésticos o asimilables a domésticos, tienen una disposición final en rellenos sanitarios, que se encuentran debidamente autorizados, acorde a la legislación ambiental chilena. Durante el período 2014 se redujo considerablemente la generación de residuos no peligrosos, debido a una campaña de reducción de generación de chatarra al interior de las faenas, que se realiza durante los dos últimos años.

En tanto, la cantidad de residuos domésticos se ve altamente disminuida debido al término de la construcción de la Mina Cerro Negro Norte.

La empresa promueve el reciclaje de sus residuos sólidos. La chatarra de fierro y las gomas en desuso son reutilizadas por otras empresas.



487 hectáreas formarán la nueva “Área de Protección Privada Cruz Grande” que busca preservar la flora del sector costero del Puerto Cruz Grande, aprobado en enero de 2015.

d) Biodiversidad

En cada nuevo proyecto se busca proteger la flora y fauna del lugar. CAP Minería tiene especial cuidado con aquellas especies que son más sensibles o que están en peligro de extinción. Su cuidado y reubicación son parte de programas especiales que diseñó la compañía, junto a la educación de los trabajadores y empresas colaboradoras en estas materias.

En 2014, Minas El Romeral continuó con la extensión de los conocimientos obtenidos del proyecto de investigación sobre revegetación de relaves de hierro con especies nativas, convocando a estudiantes de escuelas cercanas a la faena, que junto a alumnos de la Universidad de La Serena y funcionarios de CONAF realizan difusión de las técnicas de revegetación y la importancia de cuidar y proteger el entorno natural.

En el Valle de Copiapó se registraron distintos avances en materia de biodiversidad. Un ejemplo es el monitoreo y seguimiento de

las especies *Skytanthus acutus* y *Copiapoa calderana* relocalizadas por la construcción de la planta desalinizadora, la que además cuenta con un Plan de Vigilancia Ambiental para monitorear semestralmente la biodiversidad marina.

Por su parte, CNN desarrolló en 2014 el seguimiento y evaluación a la relocalización de cactáceas que fueron intervenidas en el trazado entre el concentraducto y acueducto. Especies como *Copiapoa calderana* y *Tillandsia* han sido relocalizadas al costado de la traza en parcelas debidamente señalizadas. Además, este yacimiento cuenta con dos planes de trabajo aprobados por CONAF, para reforestar en los próximos cuatro años dos superficies de 52,1 y 35,4 hectáreas, correspondientes a especies afectadas por el Proyecto de Línea de Transmisión Eléctrica y Concentraducto-Acueducto de CNN, respectivamente.

87 nuevas hectáreas serán reforestadas por Cerro Negro Norte en los próximos años.



e) Cumplimiento regulatorio

Con posterioridad a la obtención de la aprobación ambiental de los proyectos (Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental), se identifican todos los compromisos emanados de este proceso, de tal manera de establecer las responsabilidades y acciones pertinentes para dar cumplimiento a lo comprometido.

En este contexto, las diferentes faenas de la empresa, reciben las fiscalizaciones llevadas a cabo por la Superintendencia del Medio Ambiente.

Entre las faenas fiscalizadas durante el presente año se encuentra la Planta de Pellets y Mina Los Colorados, cuyo expediente de fiscalización está disponible en el Sistema Nacional de Información de Fiscalización Ambiental.

Para asegurar el mejoramiento del desempeño ambiental, durante 2014 se realizaron 12 auditorías adicionales en forma independiente.

Además de respetar los compromisos adquiridos y las exigencias de la autoridad, la empresa realiza auditorías ambientales independientes.

Focos 2014

Garantizar el pleno cumplimiento de la legislación vigente

Entre las medidas está el contar con la información actualizada en una nueva plataforma informática, que permita mantener el seguimiento de los cambios legislativos, aplicar estos cambios en los marcos regulatorios asociados a cada una de las actividades que se realizan, asegurar la capacitación de los involucrados, disponer de indicadores apropiados de cumplimiento de cada una de las variables y sus resultados, hacer seguimiento en línea de estas variables, de modo de diseñar y aplicar las medidas pertinentes realizando los cambios que se requieran para mantener siempre el cumplimiento legislativo en el marco de una actitud proactiva y de mejoramiento continuo.

Asegurar el cumplimiento de las RCA y de otros compromisos de la organización en materias ambientales

Se han establecido cambios en la organización, otorgando exclusividad a la obtención de nuevos permisos ambientales para las actividades y la renovación de los permisos existentes con una mayor celeridad, dando respuesta apropiada a los cambios que se originan en la calidad y disponibilidad de los recursos mineros, en el mercado de nuestros productos, en las tecnologías cambiantes, en los requerimientos de las autoridades, de terceros interesados y en la legislación ambiental del país.

Planes de cierre de faenas mineras

Durante el período, se han actualizado todos los permisos de cierre de faenas de CAP Minería de acuerdo a la nueva legislación. Ello significó valorizar todos los planes de cierre mineros existentes para ser luego presentados al Servicio Nacional de Geología y Minería (Sernageomin).

CAP Minería en cifras

Indicador GRI/G4	Descripción	2012	2013	2014
Calidad del Aire				
	Límite máximo de la Norma Primaria de Calidad del Aire de Chile (promedio trienal)	50	50	50
G4-EN21	Calidad del Aire, medido en concentración de Material Particulado Promedio Trienal MP10 ($\mu\text{g}/\text{m}^3\text{N}$) Estación de monitoreo de la Planta de Pellets (E. Las Losas) en Huasco	41,4	42,3	41,1
	Calidad del aire, medido en la concentración de Material Particulado $\mu\text{g}/\text{m}^3\text{N}$ MP10 en el percentil 98			
	Planta de Pellets Huasco Estación Las Losas	113,9	117	83
	Puerto Guayacán Estación Ávalos cercano a Puerto de Guayacán	66,3	53,7	57,4
	Puerto Punta de Totoralillo	49	60	43
Residuos				
G4-EN23	Porcentaje de Residuos reciclados	44%	49%	35%
	Porcentaje de Residuos a disposición segura	100%	100%	100%
	Generación de Residuos contaminados con hidrocarburos (Residuo Industrial Peligroso) Toneladas	713	562	926
	Generación de Aceites usados (Residuo Industrial Peligroso) Toneladas	753	652	875
	Generación de Soluciones químicas de laboratorio (RIP) Toneladas	129	93	111
	Generación de Chatarra de hierro (Residuo Industrial No Peligroso) Toneladas	3.392	3.308	1.983
	Generación de Maderas (Residuo Industrial No Peligroso) Toneladas	755	615	552
	Residuos Domésticos Toneladas	2.064	1.471	1.072
Efluentes				
G4-EN22	Volumen de efluentes generados por tonelada producida ^{12/} m^3 efluentes/ tonelada producida	0,21	0,19	0,16
	Volumen de efluentes generados ^{12/} Miles de m^3	2.142	1.915	1.856
Uso de Materiales				
	Materiales reutilizados Miles de m^3	35.282	37.454	27.498
G4-EN1	Caliza Toneladas	62.359	52.852	53.485
	Carbón Toneladas	45.159	46.060	34.700
	Cal viva Toneladas	11.362	20.503	7.916*
	Bolas de molienda Toneladas	2.536	2.937	3.256**
	Reactivo de flotación Toneladas	578	1.126	1.063
Biodiversidad				
G4-MM1	Áreas conservadas por la operación minera Hectáreas	16	16	16
Multas y Sanciones				
G4-EN29	Incidentes Ambientales Número de incidentes operacionales con impacto ambiental	0	0	0
	Multas o sanciones ambientales UTM	55	0	13

* Esto se explica por menor producción de Pellets.

** Su aumento se debe a una mayor producción de minerales molidos.

^{12/} Incluye los efluentes generados en las operaciones de Minera Hierro Atacama, Planta de Pellets en Huasco y la Planta de Tratamiento de Aguas Servidas de Mina Los Colorados.

EL PRODUCTO

Mineral de hierro *Premium* y sustentable

POR SUS PROPIEDADES ÚNICAS, PARTICULARMENTE SU ALTO GRADO DE CONCENTRACIÓN Y CUALIDAD MAGNÉTICA, EL HIERRO MAGNÉTICO QUE COMERCIALIZA CAP MINERÍA ES MUY APETECIDO EN LOS MERCADOS INTERNACIONALES.

El concentrado de Hierro obtenido a partir de los minerales magnéticos de CAP Minería es de alta ley (66 - 68% de Fe^{13/}), esto supone menores gastos operativos y de transporte para los clientes. Además, por sus propiedades magnéticas, implica que requiere menor consumo de energía en su proceso de oxidación, lo cual genera una menor huella de carbono en comparación a los minerales hematíticos. Estas características le otorgan a los productos de la compañía un valor agregado alineado con su preocupación por una actividad industrial sustentable.

Estas cualidades se suman a los atributos del producto final: el "acero" es un material de gran importancia para la economía mundial, ya que por sus atributos de resistencia y ductibilidad es utilizado para la construcción de edificios, barcos y automóviles, entre muchos otros bienes.

CAP Minería utiliza, principalmente, la concentración magnética de los minerales, generando menores impactos ambientales con respecto a los procesos químicos utilizados en el beneficio de otros minerales explotados en Chile.

Recuperación desde relaves

En su Planta Magnetita^{14/}, CAP Minería no solo recupera el hierro presente en relaves de la minería del cobre, sino que también reprocesa depósitos de baja ley de operaciones mineras anteriores y depósitos provenientes de las minas Los Colorados y Cerro Negro Norte.

Los principales impactos positivos están asociados a extraer valor de materiales de desecho, en este caso, la reutilización de minerales que tenían solo un valor residual negativo para el medio ambiente. Otro aspecto a destacar es la menor energía consumida en la obtención del producto final respecto de la producción normal en una extracción de mina.

Después de extraída el agua, el material procesado es devuelto al tranque de relaves, disponiendo estos residuos de manera segura. Asimismo, el concentrado de mineral de hierro es transportado 120 km por un concentrado de alta seguridad, evitando con ello el impacto vial del transporte terrestre y/o ferroviario.

^{14/} Los procesos operativos de la Planta Magnetita fueron desarrollados por la empresa y sus profesionales, contando con el registro de propiedad intelectual de la tecnología desarrollada.

^{13/} En el mundo la oferta de mineral de Fe promedia una ley de 62%, haciendo el producto de CAP Minería muy interesante para los compradores.



Planta Magnetita

PROCESO PIONERO Y DE ALTA EFICACIA AMBIENTAL

CAP Minería innovó creando un nuevo proceso para recuperar el mineral de hierro contenido en relaves de la minería de cobre y en depósitos de baja ley de la minería de hierro.

La integración como motor del desarrollo económico y social

A LO LARGO DE SU HISTORIA, CAP MINERÍA HA BUSCADO INTEGRARSE Y SER UN ACTOR LEGÍTIMO E IMPORTANTE EN LAS ZONAS DONDE TIENE SUS FAENAS PRODUCTIVAS.

La creación de valor compartido es uno de los pilares estratégicos de la política de sustentabilidad de la compañía, esencia del modelo de negocio en la minería del siglo XXI.

El creciente empoderamiento de la sociedad civil y los continuos cambios –cada día más veloces y dinámicos– exigen que las empresas tengan un rol activo y proactivo en la forma en que se relacionan con las comunidades. El desafío de CAP Minería es tener la capacidad de comprender y anticiparse a estas transformaciones y demandas, atendiendo que sus faenas se encuentran ubicadas en zonas con marcadas diferencias entre sus comunidades aledañas.

En el sector de La Higuera y Romeral, una tradición minera antecede a las actuales generaciones, permitiendo que la relación se focalice, principalmente, en fomentar el desarrollo productivo de dichas localidades creando valor a los aportes entregados.

Distinta es la realidad de la provincia de Huasco, territorio que ha estado socialmente tensionado durante los últimos 10 años, por la localización de megaproyectos (Pascua Lama, Agrosuper y Punta Alcalde), generándose un escenario de alta volatilidad e incertidumbre

en términos de la licencia social para operar, del cual, CAP Minería no ha estado ausente. No obstante, el trabajo continuo con la comunidad se sigue desarrollando y se ha fortalecido a través de la Oficina de Comunidades del Valle de Huasco. En 2014 esta unidad desarrolló un plan de acción focalizado en capacitaciones, fondos concursables y proyectos medioambientales, entre otros.

Durante el año 2014, CAP Minería se ha visto impactada por una baja en el precio de los commodities, lo que ha redundado en un reajuste en sus costos y un replanteamiento de sus inversiones. Sin embargo, esto no ha sido motivo para disminuir los planes de trabajo con las comunidades. Muy por el contrario, en 2014 se fortaleció la gestión social ambiental en localidades como Huasco y se incrementaron los planes de acción en zonas de La Higuera, reforzando el compromiso de integración con las comunidades, de la mano de la creación de valor económico y social.

La gestión 2014 se centró, principalmente, en un aumento de la inversión social, lo que permitió desarrollar nuevas acciones bajo el alero de un programa de gestión social ambiental que integró planes de acción en el ámbito social, educativo, productivo y medioambiental. Su puesta en marcha se inició en la comuna de Huasco, donde se continuó con las líneas de trabajo con un foco en el desarrollo productivo, permitiéndoles a los involucrados avanzar en sus proyectos o mejorar su calidad de vida.

Se destacan iniciativas como: Fondo de desarrollo pesquero para la comuna de Huasco e Inversión social para la autonomía de los agricultores de Prodesal de Huasco el y fondo de desarrollo pesquero y social en Caleta Chungungo, entre otros.

Otro foco importante para CAP Minería, es poner en valor el cuidado del medio ambiente, procurando ir más allá de lo que la ley exige e impulsando proyectos que enseñen a cuidar y respetar el entorno. En este sentido, la compañía participa en iniciativas como:

- Programa Educativo Ambiental de la Sociedad “La Calderina”, iniciativa de los pescadores de Caldera, que en su segundo año de funcionamiento benefició a cerca de 400 alumnos de enseñanza básica.
- La inauguración y puesta en marcha del Punto Limpio ubicado en el Liceo Japón de Huasco, con cerca de 20 mil kilos de material para reciclar.
- Plan de heroseamiento en el entorno de la vía férrea de Huasco y Coquimbo-La Serena (ver reportaje Actividades y decisiones con conciencia verde, pág. 53).

Un tercer ámbito de acción es la educación, entregando las herramientas de capacitación y formación a las personas que las necesitan en las distintas comunidades aledañas. Cabe destacar como ejemplo, los cursos de Soldadura y Administración y Marketing en Chungungo; Licencia A2 y A4, Conducción de maquinaria pesada y de Soldadura en Caldera, y el Entrenamiento para equipos de izaje móviles en Freirina, entre otros.

La empresa ha generado un diálogo permanente con las comunidades vecinas a sus operaciones; gracias a ello los aportes sociales se han enfocado en el desarrollo de nuevas herramientas para las personas, contribuyendo así a mejorar su calidad de vida.

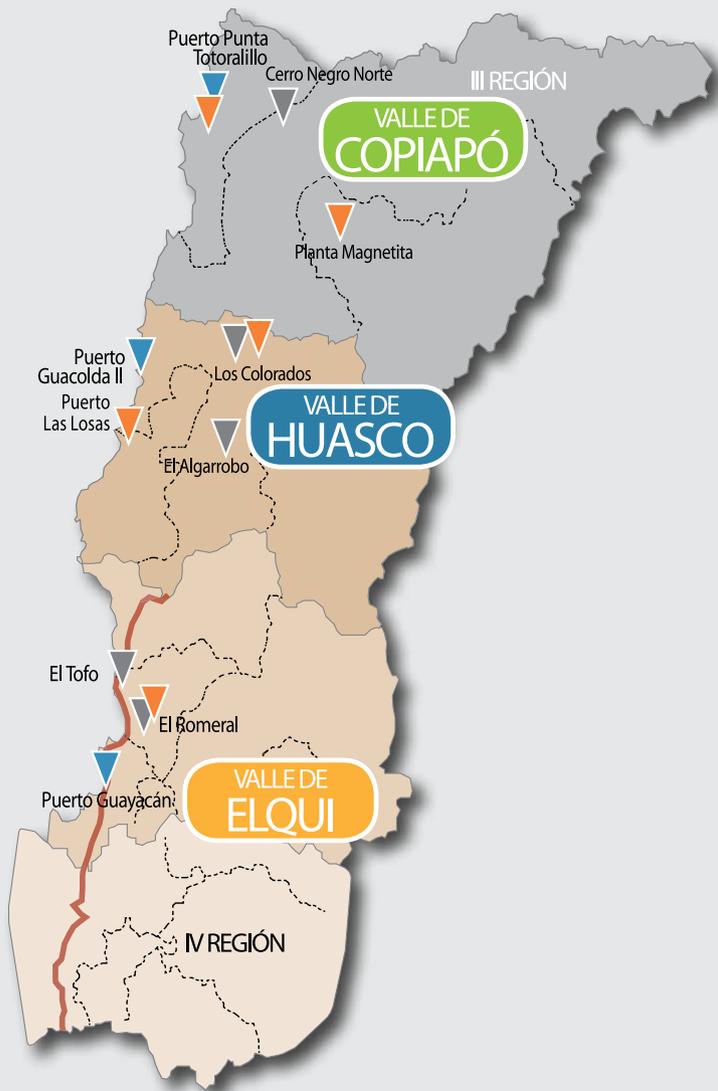
Planes de descontaminación atmosférica

La temática de la contaminación en Huasco es altamente sensible. Durante 2014, el Gobierno dio a conocer los Planes de Descontaminación Atmosférica que desarrollará entre 2014 y 2018, y que incorporan a esta provincia. Para esta iniciativa se ha constituido una mesa de trabajo de temas medioambientales y salud, de la cual CAP Minería ha participado activamente, con el fin de ser un aporte en esta tarea.



Aporte histórico a las comunidades

El compromiso con el desarrollo económico y social de la comunidad está en el ADN de la compañía, que busca ser una empresa cercana a las personas, que escucha y dialoga con sus vecinos, y que genera lazos de largo plazo con el desarrollo social de los valles donde están las operaciones.



● Minas ● Plantas Procesadoras ● Puertos

VALLE DE COPIAPÓ

- Programa de capacitación para la comunidad - SENCE (2006-2014)
- Apoyo a las actividades sociales, culturales y deportivas organizadas por las municipalidades (2006-2014)
- Apoyo al estudio medioambiental del vertedero municipal de Caldera (2007-2009)
- Fondo Fomento Pesca Artesanal en Caldera (2007-2014)
- Programa de habilitación de las playas en Caldera (2007-2009)
- Apoyo al Museo Paleontológico de Caldera (2007-2009)
- Construcción y habilitación del Laboratorio de Acuicultura del Liceo Manuel Blanco Encalada de Caldera (2008)
- Programas de fortalecimiento de la educación, en establecimientos municipales de Caldera – Fundación CAP (2008-2013).
- Fondos de Fomento Social y Productivo – Fundación CAP (2012-2013)
- Apoyo al programa de educación ambiental “La Calderina” (2013-2014)

VALLE DEL HUASCO

- Participación en la reconstrucción de la Iglesia San Ambrosio de Vallenar (1993-1994)
- Parcela Experimental Los Olivos de Bellavista en Huasco (1993 hasta hoy)
- Apoyo a la realización de actividades culturales organizadas por las municipalidades
- Plan de apoyo al Liceo Japón
- Programa de prácticas y “Aprendices” para los alumnos de liceos técnicos de Vallenar, Huasco y Freirina (1997 a la fecha)
- Creación y mantención del Colegio Ambrosio O’Higgins en Vallenar (1989 a la fecha)
- Apertura de los campos deportivos al uso de la comunidad (2006)
- Programa de apoyo a Prodesal Huasco (2010 a la fecha)
- Obras del canal de regadío Agrupación de Pequeños Regantes Huasco Bajo (2011-2013)
- Instalación de energía solar para Caleta Punta Lobos (2013)
- Punto Limpio de Huasco (2013 a la fecha)
- Programa de apoyo a la carrera de Mecánica Industrial del Liceo Japón (2013)
- Mejoramiento del entorno de la vía férrea (2013-2014)
- Fondo Fomento Pesca Artesanal (2014)
- Programa de capacitación para los vecinos de las comunidades – SENCE (2006-2014)
- Apoyo de la construcción de cancha deportiva Hospital de Huasco (2013)
- Implementación Consultorio Juan Verdaguer de Huasco (2011)
- Remodelación Escuela y construcción paraderos, de Huasco Bajo (2014)

VALLE DEL ELQUI

- Programa de prácticas y “Aprendices” para alumnos de liceos técnicos (1980 a la fecha)
- Áreas verdes en el entorno de Guayacán (1990 a la fecha)
- Construcción y mantención Jardín Japonés (1994 a la fecha)
- Colaboración para saneamiento de títulos en Chungungo (1995-1998)
- Mejoramiento jardín infantil Tesoritos de Guayacán (1995 a la fecha)
- Mallas atrapa-polvo y cortina de árboles en Puerto de Guayacán (1996 a la fecha)
- Financiamiento de proyectos educacionales de la Universidad La Serena
- Programa de actividades deportivas abiertas a la comunidad
- Programa de capacitación para los vecinos de las comunidades – SENCE (2000 a la fecha)
- Apoyo a las organizaciones sociales de Guayacán (1995 a la fecha)
- Financiamiento de actividades culturales como el Festival de las Artes, Encuentro Internacional Estudiantinas, Apoyo Encuentro Internacional Folklórico
- Apoyo a la recuperación histórica del Centro Cultural Palace de Coquimbo (2012)
- Proyecto Velas del Puerto Guayacán (2013)
- Mejoramiento del entorno de la vía férrea (2013-2014)
- Desarrollo fondos sociales y productivos en Chungungo (2014)



DESTACADOS POR VALLE

Valle del Elqui

Dos décadas del Jardín Japonés

Para celebrar los 20 años de la apertura del Jardín Japonés en La Serena, se inauguró en su interior un vivero con el objetivo de difundir el arte del bonsái y los secretos para mantener las plantas bien cuidadas. El Jardín Japonés fue inaugurado en 1994, siendo una réplica en diseño y arquitectura de un jardín nipón. CAP Minería se ha preocupado de mantener y conservar intacta la esencia oriental de este "tesoro" ubicado en el corazón de La Serena, siendo un aporte a la cultura y el turismo de la Región de Coquimbo.

Más de 150.000 personas lo visitan al año.



Valle del Huasco

Parcela Olivícola

La parcela experimental "Los Olivos de Bellavista", nació con el objetivo de iniciar un proyecto de cultivo de aceitunas de mediana escala con fines experimentales y demostrativos, transformándose en un espacio de reunión y de colaboración para los olivicultores de la zona y un centro de conocimiento para colegios y universidades, quienes constantemente demuestran su interés por conocer este innovador proyecto. 100 visitas anuales recibe hoy la parcela.

La cosecha 2014 finalizó alcanzando un total de 31.394 kilos de olivas, los que arrojaron un total de 4.820 litros de aceite. A pesar de ser un año de baja producción, los resultados obtenidos fueron mejor de lo esperado.



Valle de Copiapó

La Calderina

Por segundo año consecutivo, CAP Minería financió el programa de educación ambiental marítimo "La Calderina", desarrollado por la Asociación Gremial de Pescadores Artesanales y que se llevó a cabo en el Puerto de Caldera.

Durante 2014 cerca de 400 niños y jóvenes de cinco establecimientos educacionales de la comuna participaron de esta experiencia, que tuvo como finalidad promover una actitud de valoración hacia el medio costero marino de la comuna de Caldera, a través de la participación en actividades educativas desarrolladas al aire libre, en las que se integran variables socio-culturales, físicas y ecológicas presentes en el territorio.



INICIATIVAS Y AVANCES

1. Desarrollo económico y social

La empresa ha sido parte importante del desarrollo social y económico en las comunidades donde opera, es por ello que los esfuerzos se han centrado en cinco ámbitos:

Emprendimiento y desarrollo productivo:

Las principales iniciativas lideradas por CAP Minería en este ámbito son el Programa de Desarrollo de Proveedores (Valle del Elqui, Huasco y Copiapó); la participación en las Ruedas de Negocios de Proveedores de la Minería en la Región de Atacama; participación en mesas regionales de proveedores para la minería, en Regiones de Coquimbo y Atacama junto a Corproa y Corminco; el desarrollo del Fondo de Fomento Pesca Artesanal (Caldera, Huasco y Chungungo); el establecimiento de la Parcela Olivícola en Huasco; el apoyo a un grupo de pequeños agricultores de Huasco agrupados en la organización Prodesal, y el apoyo a la iniciativa de emprendimiento llamada "La Calderina".

Desarrollo de capital humano: Más allá del desarrollo de capital humano realizado a través de las iniciativas de desarrollo productivo mencionadas en el punto anterior, la empresa ha efectuado diversas capacitaciones a la comunidad, utilizando para ello la franquicia SENCE (Chungungo, Huasco, Caldera).

Educación, cultura y bienestar: La calidad de vida de las comunidades donde están las operaciones de CAP Minería se ha visto favorecida gracias a la puesta en marcha de iniciativas que contribuyen con la cultura, la educación y/o el bienestar. Ejemplo de ello ha sido el aporte al Colegio Japón en Huasco. Asimismo, la reciente creación de la Beca Jaime Charles ha sido muy valorada por los jóvenes de escasos recursos residentes en los valles de Copiapó, Huasco y Elqui. Otras

exitosas iniciativas son la presentación en 2014 de la Orquesta Sinfónica y la apertura del vivero de Bonsái al interior del Jardín Japonés de La Serena (ver destacado, pág. 68). Desde 2013, la compañía también se ha enfocado en la educación ambiental, y para ello instaló un Punto Limpio en el liceo Japón de Huasco, y desde el mismo año se apoya al proyecto ambiental La Calderina. A esto se suma el desarrollo de una cátedra de gestión ambiental minera en Inacap de Copiapó, alianza que en 2014 se extendió para la organización conjunta de un seminario de energía.

Patrimonio natural e histórico: El respeto por el patrimonio natural e histórico de los entornos a las operaciones de CAP Minería ha sido una prioridad social. Los hitos relevantes de 2014 fueron la publicación del libro "Hallazgos Arqueológicos del Tranque El Trigo", y el trabajo para el rescate patrimonial de la historia minera de El Tofo. Igualmente, la empresa publicó una Guía de Arqueología del Puerto Punta Totoralillo.

Voluntariado: 2014 fue un año donde el corazón de quienes trabajan en CAP Minería fue removido por el incendio que afectó a Valparaíso. Los trabajadores, en conjunto con la empresa, hicieron una campaña de ayuda que aportó con bienes para muchas familias damnificadas. Asimismo, los trabajadores de Minas Los Colorados y El Romeral participaron, a través de sus voluntariados, de iniciativas como entrega de útiles escolares, fiestas del Día del Niño y fiesta de Navidad en sectores de escasos recursos. Finalmente, y al igual que en años anteriores, los trabajadores en conjunto con la empresa participaron en campañas de limpieza de playas en La Herradura y Caldera (ver destacado pág. 70).



Lazos con pescadores artesanales

En la Provincia de Copiapó, se han mantenido las relaciones cordiales con los distintas agrupaciones de pescadores, donde se han desarrollado diversas actividades que han fortalecido los lazos, como por ejemplo, el programa educacional La Calderina, que en su segundo año aumentó casi al triple la participación de los alumnos de las escuelas municipalizadas de Caldera e incluyó la realización de seminarios temáticos.

Fotografía 1

Ceremonia Colla para celebrar el año nuevo indígena: CAP Minería participó en la Ceremonia Año Nuevo Indígena llevada a cabo en la comunidad Colla Serranía Poblete – San Pedro.



Fotografía 2

Recolección de basura en playa La Herradura: Trabajadores de CAP Minería participaron como monitores de 130 estudiantes de educación básica de diversos establecimientos del sector de El Llano y La Herradura de Coquimbo, con el fin de limpiar las orillas de la playa de La Herradura, reuniendo más de 10 sacos de desechos.



Fotografía 3

Punto Limpio en Huasco: Tras la inauguración a fines de marzo de 2014 del Punto Limpio ubicado en el Liceo Japón, se han enviado dos cargamentos de 10 toneladas de material para reciclar, con cartón, papel y plástico. El Punto Limpio de Huasco es un proyecto ambiental que se desarrolla en conjunto con el Liceo Japón, la brigada de forjadores medioambientales del mismo Liceo, la consultora Triciclos y su operadora, la Ilustre Municipalidad de Huasco y CAP Minería.



Fotografía 4

Apoyo a damnificados de Valparaíso: Trabajadores y empresa se organizan para ir en ayuda de las personas damnificadas con el incendio de Valparaíso. Se logró aportar con 13 toneladas de planchas de acero Metalcon, equivalentes a 2.500 cubiertas para techumbre, junto a ropa para niños/as y adultos, ropa de cama, útiles de aseo, pañales, alimentos no perecibles y juguetes, entre otros bienes.



Fotografía 5

Capacitación a la comunidad vecina en Chungungo, Huasco y Caldera: Durante 2014 se capacitaron más de 170 personas en cursos de: Dirección y Gestión Microempresa; Operación y Mantenimiento de Maquinaria Pesada con licencia clase D; Entrenamiento para equipos de izaje; Conducción licencia A2, A4 y maquinaria pesada; Técnicas de soldadura y trabajo en equipo; Técnicas de Marketing y Administración, entre otros.



Fotografía 6

Apoyo a pequeños agricultores del Valle del Huasco, Prodesal: Durante años se ha apoyado a cerca de 75 agricultores y sus familias con el financiamiento de la compra de fertilizantes, un tractor y una máquina pulverizadora. En 2014 se aportaron más de 29 millones de pesos a través de Prodesal.



Aporte al desarrollo socioeconómico de la Región de Atacama y Coquimbo*



* Porcentaje de trabajadores propios que viven en las regiones de Atacama y Coquimbo.

	2012	2013	2014
Empleo Local (Porcentaje de trabajadores propios de la región donde opera en relación al total)	93%	95%	97%
Proveedores Locales (Número de proveedores de las regiones de Atacama y Coquimbo)	554	1.221	1.200
Proveedores Locales (Porcentaje de proveedores locales, de las regiones de Atacama y Coquimbo, en relación al total)	32%	43%	43%
Compras Locales (US\$ millones de compras realizadas en las regiones de Atacama y Coquimbo)	US\$ 124	US\$ 313	US\$ 307
Compras Locales (Porcentaje de compras realizadas en las regiones de Atacama y Coquimbo en relación al monto total)	30%	21%	27%



2. Integración con la comunidad

Diálogo y comunicación

CAP Minería participa de manera activa en los procesos de involucramiento con las comunidades, buscando relaciones de mutua cooperación y diálogo permanente con diferentes actores sociales (ver diagrama Nº 1) en los valles del Elqui, Huasco y Copiapó. El involucramiento se da a través de la participación en actividades de organizaciones sociales, juntas de vecinos e instituciones gubernamentales y municipales, o bien integrando mesas de trabajo y reuniones constantes con los grupos de interés, jornadas con autoridades municipales y apoyo al desarrollo de actividades de los municipios, como aniversarios, cursos, Fiestas Patrias y Navidad.

Asimismo, se destaca que la principal instancia de participación es el diálogo directo con las encargadas de comunidades de los valles, quienes canalizan, gestionan y ejecutan acciones con la comunidad, desempeñando un rol de articulación de la compañía con sus diferentes stakeholders.

Diagrama 1.
Grupos de interés sociales con los que se relaciona CAP Minería



Oficina de Comunidades Donde acuden más de 200 personas al año

Inaugurada en 2013, recibe a los habitantes de Huasco y Freirina, quienes llegan a ella de forma voluntaria y respetuosa para expresar sus requerimientos de colaboración, información o quejas. Igualmente, la encargada de la oficina participa en instancias que son relevantes para la comunidad, sean éstas reuniones, actos cívicos, premiaciones, certificaciones, licenciaturas, aniversarios de establecimientos educacionales o de jardines infantiles, festivales, celebraciones populares de Fiestas Patrias y actividades culturales, entre muchas otras.

El trabajo en red con los organismos públicos, como el gobierno local y las municipalidades, ha sido fundamental para involucrar de mejor manera a la comunidad, y mantenerla informada de las actividades que realiza la empresa.

CAP Minería desarrolla diversas actividades de comunicación e involucramiento, entre las que destaca el programa de visitas de las comunidades a sus instalaciones (solo Copiapó recibió más de 350 visitas) y la Oficina de Comunidades en Huasco para informar y responder las consultas de los vecinos (ver destacado, pág. 72). Asimismo, en los tres valles se realizan otras actividades de comunicación con los grupos de interés externos, por ejemplo, el trabajo y contacto directo con los alcaldes de las comunas de Coquimbo, La Serena, La Higuera, Huasco, Caldera, Tierra Amarilla y Copiapó. Además, con sus concejales y jefes de departamento y colaboradores de cada municipalidad.

Participación en instancias de desarrollo local y regional

La empresa participa en diversas instancias para aportar al desarrollo local y regional. Ejemplo de ello es la participación que ha comprometido CAP Minería en el Consejo de Recuperación Ambiental de la Comuna de Huasco, el cual se encuentra en etapa de conformación (estará conformado por representantes de organismos del estado, sociedad civil y sector empresarial del territorio), teniendo como objetivo contribuir al proceso de elaboración participativa del programa "Recuperación Ambiental (PRA) para la comuna de Huasco".

Además, CAP Minería continúa formando parte del Clúster Atacama, cuyo objeto es promover, fomentar y difundir una estrategia de encadenamientos productivos en la región, para mejorar los indicadores de competitividad y productividad.

Instancias y organizaciones en las que participa CAP Minería

Asociaciones y organizaciones a nivel nacional e internacional	Instancias para el desarrollo local
<p>A nivel nacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sociedad Nacional de Minería – SONAMI. • Fundación PROhumana. • Instituto Chileno de Administración Racional de Empresas – ICARE. 	<ul style="list-style-type: none"> • Corporación Progreso de Atacama – CORPROA. • Colegio de Ingenieros Región de Coquimbo. • Consejo Regional Minero de Coquimbo CORMINCO. • Comité Regional de Usuarios de la Inspección Regional del Trabajo. • Corporación Industrial para el Desarrollo Regional de la Región de Coquimbo – CIDERE Coquimbo. • Consejo Empresarial de Educación de la Escuela Técnica Profesional, donde el vicepresidente es un ejecutivo de CAP Minería. • Comité Regional de Usuarios de la Dirección del Trabajo. • Red Ambiental Atacama, la cual es presidida por el Gerente de Operaciones del Valle de Copiapó. • Clúster Minero de Atacama. • Consejo Regional de Seguridad Minera – CORESEMIN. • Red de Emergencia de Empresas Mineras – REEM, que actúa en coordinación con la Oficina Nacional de Emergencia del Ministerio del Interior ONEMI y la Secretaría Regional Ministerial de Minería. • Núcleo de Empresas para el Desarrollo Sustentable –NEST, del Valle de Huasco. • Directorio de Empresas del Liceo Japón (Huasco). • Consejo de Recuperación Ambiental de la Comuna de Huasco.

Descubriendo los puntos de encuentro del futuro

COMO RESULTADO DEL NUEVO ESCENARIO DEL MERCADO, CAP MINERÍA DEBIÓ READECUAR SU NEGOCIO Y, POR CONSIGUIENTE, REPENSAR CUÁL ES LA ORGANIZACIÓN QUE MEJOR SE AJUSTA A LOS NUEVOS DESAFÍOS.

CAP Minería es una empresa que propicia la conciliación trabajo-familia, siendo muy valorado por sus trabajadores el regreso diario a sus hogares.

El compromiso de los colaboradores con CAP Minería y su orgullo de pertenecer a esta compañía, son el resultado de una gestión de recursos humanos que se inicia con la selección de los nuevos talentos; se fortalece con la inversión en el desarrollo de sus capacidades y se consolida con la retroalimentación de sus trabajadores, a través de mecanismos formales de comunicación. Asimismo, los programas de bienestar para el trabajador y su familia, son un importante ejemplo de la preocupación de la empresa hacia quienes laboran, día a día, en sus instalaciones.

CAP Minería es una organización que propicia la conciliación trabajo-familia. La cercanía de sus operaciones con las principales ciudades de las regiones de Atacama y Coquimbo, permite ofrecer una jornada laboral de 8 horas, entregando a los trabajadores el beneficio de llegar todos los días a sus hogares. Esta situación no es habitual en la industria minera, en donde predominan sistemas de 12 horas diarias en campamento, durante 4 o más días continuos.

Nueva estructura organizacional

La tarea es avanzar hacia una mayor competitividad de la empresa, de la mano con personas comprometidas y dispuestas a entregar su mejor esfuerzo. Lo que se busca es migrar hacia modelos más eficientes. Es así como en las gerencias operacionales se destaca la creación de la Gerencia de Operaciones Valle de Copiapó, que agrupa el complejo Cerro Negro Norte, Planta Magnetita y Puerto Punta Totoralillo. En las gerencias corporativas, se realizó la fusión de la Gerencia de Personas y Asuntos Corporativos y la Gerencia de Medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional, con la apertura de la Gerencia de Personas y Sustentabilidad.

En 2014 empleó a 6.346 trabajadores directos, de ellos 2.847 eran trabajadores propios^{15/}, 148 aprendices y 3.351 de empresas colaboradoras.

^{15/} El número de trabajadores propios incluye CMP e Imopac y excluye Puerto Las Losas y aprendices.

CAP Minería reconoce que la competitividad de la organización se debe en gran medida al grado de innovación e investigación que se desarrolle en su interior. Por esta razón, durante el año 2014 se conformó el Comité de Innovación de CAP Minería, instancia en que participan 50 ejecutivos, desde el Gerente General a profesionales jóvenes, quienes desarrollan programas y proyectos de innovación en las líneas de "Innovación Social", "Reducción de Costos y Nuevas Propuestas de Valor" y "Nuevas Tecnologías y Crecimiento".

INICIATIVAS Y AVANCES

a) Calidad de vida

Para el bienestar de sus trabajadores, la empresa ofrece un amplio set de beneficios, los que han sido diseñados a lo largo del

tiempo en un proceso de diálogo permanente entre la partes. Los más valorados son la participación en las utilidades, el bono de desempeño, los servicios médicos y becas de estudios. Destacan también las academias de capacitación familiar, clubes deportivos y los programas desarrollados para toda la familia.

Durante el año 2014, junto a Fundación PROhumana, se realizó una revisión del modelo de Calidad de Vida Laboral. El resultado de este trabajo permitió generar el "Modelo Integralmente Sustentable de Clima Laboral" (MISCL), el que establece que el clima laboral se puede medir en base al análisis de 3 dimensiones: Individual, Interpersonal y Organizacional. Con esta modificación se incorporó al modelo variables externas antes no evaluadas; entre ellas, la relación con la comunidad y percepción de los trabajadores sobre temáticas ambientales y sociales.



Los beneficios que CAP Minería ofrece a sus trabajadores y familias han sido diseñados en un proceso de diálogo permanente.

Nuevo complejo deportivo en Caldera

En 2014 se construyó un Complejo Deportivo de CAP Minería en el Valle de Copiapó. Esta importante obra viene a consolidar la conciliación trabajo-familia en la zona. El recinto cuenta con canchas

de fútbol, quinchos y salones, que hoy permiten a los trabajadores del valle integrarse y compartir en actividades recreacionales con foco en el deporte y vida sana.



Mejor calidad de vida para los trabajadores

"El complejo es un excelente punto de encuentro deportivo y familiar, ya que en Caldera no teníamos la opción de juntarnos en un lugar propio. Es una segunda casa".
Héctor Garrido, encargado de Soporte en el Puerto Punta Totalillo.

Inclusión de la mujer

CAP Minería establece en su Código de Ética la importancia de la no discriminación laboral; por ello constituyó en 2011 una alianza junto al Estado de Chile, a través de SERNAM, para potenciar la inserción laboral de la mujer en la industria minera, buscando asegurar un 10% de participación femenina al año 2015. Desde enero de 2011 a la fecha, el porcentaje de mujeres en las faenas ha aumentado desde 5,6% a 8%, situación generada por la contratación de 185 mujeres^{16/} en cargos convencionales y no convencionales. Es importante destacar que no hay discriminación salarial, las remuneraciones se asocian al cargo/perfil y su categoría, en tanto el factor género no tiene implicancia en el nivel de remuneraciones.

b) Capacitación y desarrollo

La capacitación de sus trabajadores, orientada a mejorar las competencias personales y laborales es una política que está en el corazón de la gestión de personas de la compañía. El objetivo es el perfeccionamiento y desarrollo de conocimientos teóricos, prácticos, habilidades, destrezas y actitudes, disminuyendo las brechas entre lo requerido para ejercer el cargo y las competencias del trabajador. Todos los años se diseña un programa de capacitación para el personal de la empresa, que es monitoreado en su desarrollo. El año 2014 el total de horas capacitadas por trabajador fue 37,5.

Un hito de 2014 fue el término de los Diplomados para Ejecutivos iniciados en 2011, en el que participaron 80 profesionales.

Para el año 2015, una de las principales tareas será brindar apoyo al Comité de Innovación de CAP Minería en los procesos de formación y entrenamiento de profesionales.

^{16/} Cifra solo incluye trabajadoras CMP, no de Imopac, Puerto Las Losas y mujeres aprendices.

Oportunidades reales a las mujeres

“Aquí trabajo tranquila, en condiciones seguras y además llego todos los días a mi casa a dormir con mi hija menor. Para mí, entrar acá ha sido un desafío, un agrado, la gente me cuida, me respeta y me quiere”.

Silvia López, operadora de maquinaria pesada en Mina El Romeral.



35 años de vida de las academias de capacitación familiar

Se trata de un programa social dirigido a los trabajadores y trabajadoras de CAP Minería y a su familia directa, que busca el crecimiento personal, conjugando con el aprendizaje de diferentes técnicas, emprendimientos, actividades educativas y recreativas, que contribuyan a mejorar la calidad de vida de sus participantes. Su metodología está basada en el desarrollo de habilidades y competencias a través de cursos anuales, semestrales o talleres gratuitos que se imparten semanalmente por monitores debidamente capacitados.

El programa es un ejemplo de aporte social, de pertenencia, identidad y cercanía, la que se genera a través de la participación del trabajador y su familia.



PROGRAMA APRENDICES

Desde hace 18 años que CAP Minería ha venido apoyando el desarrollo del programa “Aprendices” de SENCE, para jóvenes que esperan integrarse a la vida laboral. A la fecha se ha realizado en forma ininterrumpida, destacando que un 30% de los asistentes se han integrado finalmente al equipo humano de la empresa. CAP Minería participa activamente de este programa. Hoy, es la empresa regional que más jóvenes cobija, alcanzando en 2014 una dotación de 169 aprendices en todas las faenas.



Aprendices, “una oportunidad que se agradece”

“El programa Aprendices es una buena oportunidad para los jóvenes recién egresados, porque es difícil encontrar trabajo dado que siempre piden más experiencia”.

Marcelo Felipe Calderón Vásquez, Aprendiz ayudante mecánico.

Técnico Nivel Superior en Mecánica de Equipo Pesado – CEDUC UCN, Titulado.



Las mujeres también pueden ser aprendices

“En mi paso por CAP Minería, me asignaron un maestro guía, quien se encarga de orientarme en el trabajo que se va a realizar y se ocupa de que a uno lo integren y le den el apoyo y herramientas necesarias para desempeñarse mejor. Junto a esto, considero muy importante destacar que el programa incluye a las mujeres para ser capacitadas en los procesos mineros, lo que no es común en las empresas de la industria”.

Macarena Vaitiaren Silva Toro, Aprendiz ayudante instrumentista

Técnico en Electrónica – Instituto Santo Tomás, en proceso de titulación.

Desde 1996, "Aprendices" ha permitido a cientos de jóvenes iniciar su vida laboral.



En marzo de 2014 se realizaron las ceremonias de cierre del programa Aprendices 2013. Los participantes formaron parte de la compañía y sus actividades durante un año, adquiriendo nuevas competencias.



c) Clima laboral y evaluación de desempeño

Para favorecer un buen clima laboral, la compañía ha establecido instancias de comunicación y retroalimentación con sus trabajadores. Entre ellas destacan el proceso de evaluación de desempeño y la aplicación de una encuesta de clima laboral. La aplicación del instrumento concluyó el 15 de diciembre de 2014, proceso en el que participó el 82% de la dotación.

Por otra parte, los medios de comunicación internos constituyen canales eficaces de información para los trabajadores. La revista Visión XXI se distribuye permanentemente al público interno de la compañía. La publicación, junto al nuevo sitio web, informan los principales acontecimientos que ocurren durante el año.

El proceso de evaluación de desempeño ha migrado desde un sistema de evaluación de competencias genéricas o blandas, hacia un sistema de gestión, cuyas variables de evaluación son elementos conductuales, y que junto a indicadores de gestión son diseñados para cada uno de los cargos de la organización. En último proceso de evaluación de desempeño (año 2014), se evaluó a un total de 2.410 trabajadores.

El proceso de gestión, conocido por los trabajadores y las diferentes agrupaciones sindicales de las distintas faenas de CAP Minería, contempla un beneficio establecido en los convenios colectivos denominado "Bono de Desempeño" el que se relaciona con la accidentabilidad, productividad y el desempeño individual.





Comisión negociadora Sindicato de Trabajadores Cerro Negro Norte.

En el periodo se firmaron siete nuevos convenios colectivos con los sindicatos de Mina Los Colorados, Cerro Negro Norte, Planta Magnetita y Puerto Punta Totalillo, de vigencia 48 meses.



Comisión negociadora Sindicato N° 2 de Trabajadores Mina Los Colorados.

d) Relaciones laborales

Reuniones permanentes, tratando temas relacionados con los trabajadores, sus beneficios, seguridad y bienestar marcaron las relaciones laborales 2014. Los sindicatos fueron los interlocutores de los empleados, quienes trabajaron en conjunto con la Gerencia de Sustentabilidad y Personas.

De esta forma, con la firma de estos convenios concluyó el ciclo de negociaciones colectivas de las operaciones emplazadas en los valles del Elqui, del Huasco y de Copiapó.

13
sindicatos

79%
de los trabajadores
están sindicalizados

39 años
consecutivos
sin huelga laboral

e) Colaboradores externos

El proceso de optimización y racionalización del gasto ha implicado disminuir servicios y absorber algunas actividades antes externalizadas. No obstante, los estándares de seguridad laboral y medioambiental se han mantenido, mostrando una clara mejoría en el desempeño de las empresas colaboradoras, lo que refleja de manera clara el trabajo efectuado por años en traspasar las políticas y mejores prácticas a todo el personal en faena.

Prácticas en sustentabilidad

CAP Minería privilegia la selección de proveedores por medio de criterios técnicos y comerciales objetivos, ajenos a toda parcialidad o favoritismo, según lo indica el Código de Ética, para así poder disponer de una base estable y sustentable de proveedores.

Incluir variables de RSE en la selección de proveedores permite alinear a los colaboradores externos con el Código de Ética y la Política de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud Ocupacional.



Registro de proveedores REGIC incluye variables de seguridad y desempeño ambiental

El registro de proveedores REGIC permite el acceso directo y habitual para hacer seguimiento de las variables de RSE que dicho mecanismo incluye, para lo cual los administradores de contratos y las unidades de prevención de riesgos y medioambiente de cada faena están periódicamente revisando los indicadores actualizados que REGIC considera. Adicionalmente, las unidades de prevención de riesgos y medioambiente de cada faena, sostienen reuniones semanales con los prevencionistas de cada empresa colaboradora externa que trabaja en faena, con el fin de revisar procesos e indicadores.



CAP Minería en cifras

Indicador GRI/G4	Descripción	2012	2013	2014
Empleo				
G4-9 y 10	N° Trabajadores propios ⁽¹⁾	2.779	3.021	2.847
	Dotación de aprendices	145	146	148
	N° Trabajadores de empresas colaboradoras (operadores)	4.025	4.080	3.351
	Años de antigüedad promedio	13	9	10
G4-LA1	Número total de nuevas contrataciones de empleados	685	622	270
	Tasa de nuevas contrataciones de empleados	25%	21%	10%
	Rotación media de empleados ⁽²⁾ (Egresos/Dotación media año)	6%	8%	10%
G4-LA6	Tasa de ausentismo no programado % días hombre ausentismo	4,4%	4,0%	3,0%
Relaciones laborales				
DM-HR4	Número de sindicatos	12	13	13
	Porcentaje trabajadores sindicalizados (Calculado sobre trabajadores afectos)	70%	76%	79%
	Número de años sin huelga	37	38	39
G4-11	Porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios colectivos	100%	100%	100%
Capacitación y desarrollo				
G4- LA9	Promedio de horas de formación al año por empleado. (hr/trabajador)	51,6	40,1	37,5
	Monto invertido en capacitación (US\$ miles)	2.466	1.798	1.829
	Horas de capacitación (miles horas)	140.916	121.167	106.844
G4-LA11	Número de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional ⁽³⁾	2.334	2.542	2.410
	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional ⁽³⁾	84%	84%	85%
Diversidad y no discriminación				
DMA-LA	N° Mujeres (trabajadoras propias) ⁽⁴⁾	151	178	185
	% Mujeres (trabajadoras propias respecto del total de trabajadores propios)	8%	8%	8%

(1) El número de trabajadores propios incluye CMP e Imopac y excluye Puerto Las Losas y aprendices.

(2) La cifra no incluye a los trabajadores de Imopac.

(3) 100% de los empleados en rol general recibe evaluaciones de desempeño.

(4) La cifra solo incluye trabajadoras de CMP, no incluye Imopac, Puerto Las Losas y Aprendices.

Con la meta puesta en el “Cero Accidente”

INDEPENDIENTE DE LAS RENTABILIDADES DEL NEGOCIO, ESTA ES UNA PRIORIDAD CORPORATIVA PARA EL GRUPO CAP QUE HA DEFINIDO LA META DE TRABAJAR CON “CERO ACCIDENTE”.

INICIATIVAS Y AVANCES

1. Seguridad laboral

Durante el año 2014 no hubo que lamentar ningún accidente fatal en las distintas faenas de CAP Minería y gracias a una intensa campaña de prevención, los accidentes graves, con más de 30 días perdidos, fueron solo cinco en el caso de personal propio y tres en empresas colaboradoras externas. En esta línea, Planta de Pellets y el Puerto Guacolda II realizaron importantes esfuerzos durante 2014 para alcanzar la certificación de su Sistema Integrado de Gestión.

Ejemplo de ello es Mina Los Colorados que en el mes de septiembre completó 3.000.000 de horas sin accidentes con tiempo perdido y que además, fue reconocida por el Consejo Nacional de Seguridad por cumplir un millón de horas hombre trabajadas sin que

**En 2014
no se lamentó
ninguna fatalidad.**

La protección a las personas está en el centro de todas las decisiones que se toman en la compañía. Los controles y cuidados son los mismos para colaboradores directos e indirectos. Para cumplir la gran meta de “Cero Accidente”, se ha puesto en marcha un exigente Plan Estratégico de Prevención de Accidentes y Enfermedades Ocupacionales que considera los siguientes focos de acción: liderazgo visible, análisis sistemático de riesgos antes del inicio de cada tarea, perfeccionamiento de estándares de control de riesgos y seguimiento de la acción preventiva.

Para el año 2014 se definió como meta una tasa de frecuencia igual o menor a 1 y reducir en un 50% los accidentes graves, respecto al año anterior. En CAP Minería se declara como accidente grave aquellos que tienen más de 30 días perdidos.

Para gestionar los riesgos se han implantado sistemas basados en normas internacionales que CAP Minería mantiene en sus operaciones, basándose principalmente en un sistema de reportabilidad de incidentes que son investigados para evitar su repetición. Adicionalmente, las operaciones de la empresa cuentan con un sistema de gestión integrado¹⁷⁷ que incluye las OHSAS 18001.



¹⁷⁷ Sistema de gestión integrado: Planta de Pellets y Puerto Guacolda II, Planta Magnetita y su concentrador, Puerto Punta Totoralillo, Mina Los Colorados, Minas El Romeral, transporte en ferrocarril desde Minas El Romeral hasta el Puerto Guayacán, Puerto Guayacán. Aún no cuenta con un sistema de gestión integrado: la recién inaugurada Cerro Negro Norte.

se registrase ningún accidente con lesión invalidante. Todo este esfuerzo le valió a Minas Los Colorados recibir el Premio a la Excelencia 2014 del IST en la categoría “Empresa con más de 100 trabajadores”; que distingue la gestión y los resultados en materia de prevención de accidentes.

Por su parte, la Gerencia de Operaciones del Valle del Elqui, recibió el reconocimiento entregado por el Consejo Nacional de Seguridad (CNS) por completar un 1.000.0000 horas/hombres sin accidente perdido en la Unidad de Mantenimiento Eléctrico e Instrumentación.

Asimismo, en la Planta de Pellets en Huasco, en 2014 no ocurrieron accidentes con tiempo

perdido de los trabajadores de CAP Minería ni del personal de las empresas colaboradas que prestan servicios en planta, superando de esta forma en 1.300.000 las horas hombres acumuladas sin accidentes.

Uno de los pilares para el cambio cultural en CAP Minería fue la campaña “La Voz del Semáforo” que abarcó a todo el personal propio y contratista (ver destacado pág. 84).

También se realizó en Vallenar el Primer Encuentro de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de CAP Minería enfocado en la seguridad laboral. A lo que se suma la acreditación por el Instituto de Seguridad y Salud Ocupacional (IST) al Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Minas El Romeral.



Resultados y metas en seguridad

Descripción		2012	2013	2014	Meta 2015
Fatalidades	Operación	0	0	0	0
	Proyectos	0	1	0	0
Accidentes graves (30 o más días perdidos)	Operación	14	11	5	3
	Proyectos	4	7	3	*/
Índice de frecuencia ^{18/}	Operación	1,6	2,2	1,5	<1
	Proyectos	1,4	1,7	1,2	<1

*/ Sin proyectos en ejecución durante 2015.



^{18/} Accidentes con tiempo perdido por millón de horas/hombre trabajadas. Incluye a los trabajadores de CAP Minería y a los de sus empresas colaboradoras.

Pucha Papá
NO te vuelvas a
olvidar ¿YA?

LA VOZ

DEL SEMÁFORO

Busca reforzar el autocuidado y orientar el control de los riesgos a través del mejoramiento de conductas de todos los trabajadores de CAP Minería.



CAP
Siempre con Chile



2. Seguridad frente a emergencias

Con el objeto de mantener una operación segura para los trabajadores y las comunidades, CAP Minería es integrante por resolución municipal del Comité de Protección Civil y Emergencia, representada por la Gerencia de Operaciones Valle del Elqui en la Ilustre Municipalidad de La Serena. La compañía ha participado activamente en los diversos simulacros de tsunami programados por la autoridad comunal en 2014, con la finalidad de tener una respuesta de evacuación ordenada ante un evento de estas características.

De la misma manera CAP Minería, a través de su Gerencia de Operaciones Valle del Elqui, pertenece a la Corporación Minera de Coquimbo A.G. (Corminco), que junto a la Secretaría Regional Ministerial de Minería y la Dirección Regional del Servicio Nacional de Geología y Minería (Sernageomin) están elaborando la Red de Emergencia Minera (REEM) en la región.

Por su parte, en Mina Los Colorados, donde se cuenta con una Brigada de Emergencias de Primera Intervención, se realizaron una serie de actividades, como por ejemplo la participación en el IV Encuentro Nacional de Brigadas de Emergencias y Rescate, organizada por el Comité Regional de Seguridad Minera Coresemin Atacama en la ciudad de Copiapó. La empresa también fue parte de la difusión de técnicas y procedimientos para trabajos en vertical, con el fin de mejorar las capacidades operativas de los integrantes de la Brigada, y participó en el simulacro de combate de incendios con el apoyo de la Primera Compañía de Bomberos de Vallenar.

La Gerencia de Operaciones Valle del Elqui tiene, además, constituida la Brigada de Emergencias Minas El Romeral, que puede actuar en eventos químicos, rescate en altura física y combate de incendio; realizándose diversos ejercicios durante el año 2014.





3. Salud laboral

Las enfermedades ocupacionales pueden tener una incidencia importante en la calidad de vida de las personas y, por tanto, la empresa dedica esfuerzos importantes a prevenirlas. Por la misma razón, la propia normativa establece requerimientos muy claros en esta dirección. En las operaciones de CAP Minería se ha detectado como uno de los principales riesgos la hipoacusia, derivada de la exposición al ruido en sectores sensibles en las plantas de tratamiento de minerales, de la preparación de muestras y en algunos trabajos de mantenimiento.

En 2014, CAP Minería suscribió un acuerdo de colaboración con el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA) para la implementación y desarrollo del programa de prevención de consumo de drogas y alcohol en espacios laborales, "Trabajar con calidad de vida". Igualmente se desarrolló el lanzamiento de los programas nutricionales "Trabajador Saludable" y "Menos Kilos, Más Toneladas" (ver destacado, pág. 87).

Adicionalmente, la empresa pone a disposición de sus trabajadores un sistema de ayuda que varía entre un 50 y 100% del copago para acceder a tratamientos de salud a través de sus Servicios de Salud y Seguro Complementario de Salud.

Trabajadores más saludables

Una vez conocidos los resultados del Programa Preventivo de Salud aplicado voluntariamente a 1.732 trabajadores durante los años 2012-2013, la empresa inició en 2014 una intervención basada en los programas "Trabajadores Saludables" en las ciudades de La Serena, Vallenar y Huasco y "Menos Kilos, más Toneladas" en las ciudades de Caldera y Copiapó. Ambas actividades están orientadas a incentivar conductas sanas que faciliten el logro de un peso adecuado, una dieta equilibrada y fomentar la actividad física de los trabajadores.

Esta actividad, contribuye a incorporar la actividad física y la alimentación saludable como parte de su forma de vivir a fin de evitar que los participantes del programa presenten problemas de salud ocasionados por el sobrepeso, la obesidad y el sedentarismo.

Los programas son ejecutados por un equipo multidisciplinario de profesionales que incluye a profesores de educación física, psicólogos y nutricionistas, más la participación voluntaria de los trabajadores quienes notan una mejora en su bienestar y salud con estas actividades.

Programa Trabajadores Saludables



Mejor calidad de vida

“Ahora que conozco la información nutricional de los productos y sé lo que hay que consumir realmente, cómo combinar bien los alimentos, comer cantidades más reducidas y más veces al día y hacer ejercicio, me siento mucho mejor y más ordenada en mis hábitos”.

Mónica Álvarez, Secretaria de Gerencia de Operaciones del Valle de Elqui



Sesiones que potencian las capacidades físicas

“Se realizan actividades físicas consistentes en sesiones que están orientadas principalmente a la ejecución de ejercicios que potencian las capacidades físicas básicas de las personas (velocidad, agilidad, resistencia y fuerza), como asimismo el desarrollo de ejercicios de movilidad articular y elongación que optimizan el funcionamiento general del sistema locomotor”.

Enrique Encina, coordinador del programa “Trabajadores Saludables” (Recreamin Ltda.).

A photograph of industrial machinery, likely a large metal rolling mill, in a factory setting. The machinery is blue and grey, with various pipes, hoses, and structural elements. The background shows a corrugated metal wall and a staircase.

Una constante en el accionar de CAP Acero es y ha sido el compromiso con la Región del Biobío y con Chile. Desde su creación ha impulsado iniciativas, en distintos ámbitos, que han contribuido a mejorar la calidad de vida de sus trabajadores, sus familias, sus vecinos y el país.

ACERO

CAP



compromiso



Visión del Gerente General



Ernesto Escobar
Gerente General

Compromiso con el desarrollo responsable

Mucho antes de que se iniciara la producción de acero, en plena construcción de la siderúrgica, Huachipato ya estaba en sintonía con los requerimientos y necesidades de su entorno. Desde la formación y entrenamiento del capital humano para poder construir y luego poner en marcha una industria de estas características, hasta la creación de las condiciones sociales, urbanas y económicas que hicieran viable y sostenible en el tiempo este megaproyecto industrial.

A lo largo de sus 64 años de historia, la empresa ha crecido y se ha desarrollado junto con la comunidad que la rodea. El Club Deportivo Huachipato, el Club de Rehabilitados Alcohólicos, el Servicio Médico de Empleados (Sermecap), las Cooperativas de

Vivienda, los programas de alfabetización del personal, las becas de estudios universitarios y la Corporación Cultural Artistas del Acero, son el fiel testimonio de una empresa que desde su fundación ha promovido el bienestar de sus trabajadores y de la comunidad vecina.

Sin duda, las más visibles entidades que reflejan su compromiso con el desarrollo de sus trabajadores y de las comunidades son el Club Deportivo Huachipato y Artistas del Acero. Fundadas en 1947 y 1958, respectivamente, ofrecen a los trabajadores, sus familias y a la sociedad local espacios para el desarrollo de actividades deportivas, recreacionales y artísticas, disponiendo de infraestructuras apropiadas para el cultivo de múltiples disciplinas.





En la década del 50 la instalación de la siderúrgica en San Vicente, Talcahuano, fue un evidente impulso para el florecimiento de un conjunto de industrias, tanto en las cercanías de la empresa, como fue el caso de Inchalam, Moly Cop y Cementos Bío Bío, como en el resto del país. La disponibilidad de acero mediante un proveedor nacional, gatilló el inicio de una poderosa cadena productiva en el área metalmeccánica que vino a consolidar el proceso de industrialización que se requería para el desarrollo del Chile de la segunda mitad del siglo XX.

Huachipato ha generado en torno a sus operaciones una extensa red de proveedores de servicios, de insumos, de repuestos y materiales de todo tipo que le permiten impactar positivamente el empleo en la comuna, la región y también en otras partes del país.

Durante el proceso de formación de un nuevo polo industrial, la compañía fue ampliando su producción, expandiendo sus instalaciones, pero siempre fue creciendo de la mano con sus trabajadores. Ejemplo de ello fueron los sucesivos planes habitacionales

que impulsó la empresa con el objetivo de que todos sus colaboradores tuvieran casa propia. Emergieron muchos barrios nuevos en Talcahuano destinados a albergar a todos los trabajadores acereros: Villa Acero, Villa San Martín, Villa CAP, Huachicoop y muchos sectores dentro del barrio Las Higueras. También colegios, compañías de bomberos e iglesias se crearon en estas nuevas zonas urbanas.

En paralelo, hace muchos años la empresa viene desarrollando una serie de actividades de integración con la comunidad. Hoy en día, una de las instancias más visibles de este trabajo está en la Comisión Tripartita Libertad – Gaete de Talcahuano, en la cual CAP Acero participa activamente desde hace más de 12 años con las Juntas de Vecinos, Municipalidad de Talcahuano y otras instituciones públicas. Diversas iniciativas deportivas, recreativas y de capacitación surgen cada año como fruto del diálogo y de la gestión conjunta, beneficiando directamente a la comunidad local.

De la misma forma, también la compañía ha establecido una alianza con un grupo de empresas de Talcahuano con las que trabaja

en forma mancomunada en pro de los intereses sociales y comunitarios de la zona más cercana a sus operaciones, buscando hacer palpable la responsabilidad social en una comuna que aún tiene grandes desafíos para dar bienestar a todos sus habitantes.

Las catástrofes vividas en la zona –producto principalmente de los terremotos de 1960 y 2010– pero también inundaciones, temporales, y otras situaciones imprevistas, también han sido una oportunidad para que Huachipato demuestre su solidaridad y apoyo a los vecinos e instituciones que se han visto más afectadas.

De todo lo anterior, podemos concluir que la mirada de la sustentabilidad ha estado siempre presente en la gestión de la empresa. Gracias a ella, se han construido sólidas relaciones con los diferentes públicos de interés, que ven en Huachipato una empresa seria, responsable y que está presente en las grandes tareas que enfrentan la zona, la región y el país.



CONTEXTO ACTUAL DEL NEGOCIO

Gestión para los nuevos tiempos

ÚNICA EN SU TIPO EN CHILE, CAP ACERO ES UNA INDUSTRIA SIDERÚRGICA INTEGRADA QUE ELABORA SUS PRODUCTOS A PARTIR DE MATERIA PRIMAS (MINERAL DE HIERRO, CARBÓN Y CALIZA), LO QUE GARANTIZA ACERO DE ALTA PUREZA Y CALIDAD.



Complejo es el escenario que ha debido enfrentar la industria siderúrgica nacional. La competencia desleal es una amenaza constante, con naciones que subsidian a su industria o prácticas desleales como el dumping. Asimismo, China emerge como un actor desequilibrante del negocio, que pasó de representar el 15% de la producción mundial en 2000 a cerca del 50% en 2014.

CAP Acero ha debido enfrentar con recursos propios este escenario adverso; toda vez que la institucionalidad chilena no ha logrado su propósito de contener las distorsiones del mercado del acero, afectando con ello gravemente a la industria nacional.

A mediados de 2013, y luego de acumular pérdidas por casi US\$ 360 millones en los últimos cuatro años, la empresa se vio obligada a replantear su estrategia de negocios. Una de las decisiones fue concentrar su actividad en aquellos productos que ofrecen la oportunidad

de construir una propuesta de valor que sea reconocida por el mercado, reduciendo así su producción de acero a la mitad, lo que implicó utilizar solo un tercio de su capacidad instalada, con la paralización de uno de los dos altos hornos y de la línea de productos planos.

Asimismo, se realizó un proceso de ajuste en su dotación para adecuarla a la nueva escala de producción, y se implementó un programa de reducción de costos que implicó menores gastos en servicios y aplicación de planes de eficiencia energética.



Las prioridades de CAP Acero: generar nuevos negocios que le agreguen valor o aumenten su eficiencia.



Plan de mejoras

Eficiencia energética; eficiencia operacional; gestión comercial y logística; y sustentabilidad y personas son las cuatro áreas del Plan de Mejoras puesto en marcha en 2014.

Dicho Plan se suma a los cambios en la estructura operativa, con fuerte foco en la optimización de los procesos, maximizando la utilización de los subproductos y residuos de la operación, vía su reincorporación al proceso o comercialización. Además de la focalización en ciertas familias de productos (aceros nobles/especiales para molienda, alambrones y otros) donde la empresa tiene ventajas competitivas puesto que el acero que produce es elaborado a partir materias primas existentes en la naturaleza.

Mayor rentabilidad

Nuevos negocios y nuevas oportunidades es lo que está buscando CAP Acero. Es así como en 2014 se creó la Unidad de Gestión de Activos cuya tarea es rentabilizar los activos de la compañía, identificando y desarrollando proyectos, siderúrgicos o no, que permitan el mejor uso y aprovechamiento de estos activos. Entre ellos está la venta de materiales excedentes o en desuso; venta o arriendo de propiedades; venta de algunos subproductos; abastecimiento de chatarra para uso en el convertidor, y proyectos

asociados al reinicio de operaciones de alguna de las líneas detenidas.

En tanto, la creación de la Unidad de Gestión del Cambio fue una apuesta que busca consolidar una cultura laboral basada en el trabajo en equipo y el mejoramiento continuo, teniendo por vector disminuir el costo por tonelada del acero producido. Para ello se ha trabajado en establecer modelos de servicios y contratos que permitan lograr el alineamiento de los prestadores de servicios con los objetivos y resultados de CAP Acero (ver pág. 100), y en gestionar un ambiente colaborativo de generación y ejecución de proyectos de mejora continua, tanto en el ámbito operativo, administrativo, como de gestión en la compañía.

El principal foco en 2014 fueron los procesos que involucran a los principales contratos de servicios. Para 2015 se ha priorizado extender estos modelos de gestión de servicios al resto de los contratos hasta alcanzar el 100%, y desarrollar el modelo de mejoras partiendo por la gestión del balance de energía, optimización de la producción, rendimientos y gestión del mantenimiento, entre otros.

Resultados a la fecha

Gracias al esfuerzo realizado desde 2013, CAP Acero ha logrado mejorar gradualmente sus resultados y, en efecto, cerró 2014 marcando un verdadero punto de inflexión al revertir la pérdida de caja, siendo destacable que esto se produzca con una operación pequeña, que produce cerca de 700 mil toneladas anuales y que debe competir con siderúrgicas en China, que tienen costos más bajos que esta operación emplazada en la Región del Biobío.

El EBITDA de la siderúrgica fue de US\$ 13,7 millones en 2014, lo que se compara favorablemente con el flujo negativo de US\$ 14,8 millones durante 2013. El compromiso de sus trabajadores en esta tarea ha sido invaluable, y una prueba más de que la Compañía Siderúrgica Huachipato es vista como un patrimonio regional y nacional.

CAP Acero ha logrado mejorar gradualmente sus resultados, obteniendo en 2014 un EBITDA positivo.

us\$ **294 millones**

de compras en Chile
(70% del total en 2014) y

us\$ **121 millones**

de compras en el extranjero.

La empresa ha decidido enfocarse en los productos largos. En el caso de las barras de refuerzo y alambón apunta a fortalecer la alianza con sus distribuidores y clientes industriales, y en el caso de las barras gruesas, su objetivo es convertirse en el principal actor de Sudamérica.

Sin embargo, y considerando que la empresa debe competir en el largo plazo con las economías de escala que se logran en China, Grupo CAP está analizando nuevos planes

para parte de las instalaciones de CAP Acero. Lo anterior, considerando el gran activo que implican los terrenos en los que se emplaza la empresa, con acceso al mar y con un puerto en operación.

La compañía se ha fijado como objetivo en 2015 realizar un estudio estratégico que le permita contar con una visión de futuro de su negocio en los escenarios interno y externo previstos, sobre cuya base pueda proyectar su crecimiento y evolución futura.

CAP ACERO EN CIFRAS

PRODUCCIÓN	VENTAS	EMPLEO	CERTIFICACIONES
<p>697 mil toneladas de acero líquido</p> 	<p>US\$ 549 millones durante 2014, un 16% menos respecto de 2013 por focalización de su producción.</p>	<p>1.037 empleados propios y 1.483 colaboradores externos.</p>  <p>97% de sindicalización.</p>	  <p>ISO 9000, ISO 14001 y OHSAS 18001 en toda su operación.</p> 

Productos y mercados

MOLIENDA
51%

de las ventas totales
(en ingresos)

Barras gruesas de acero para la fabricación de medios moledores, usados en el proceso de concentración de minerales. Éste es el único mercado en Chile que reúne las características de ser de escala mundial y cuyos requerimientos de calidad constituyen un desafío permanente para los productores de su materia prima.



ALAMBRÓN

16%
de las ventas
totales

Alambrones destinados a la fabricación de productos trefilados como clavos, alambres, mallas, cables, resortes, soldaduras, etc. En particular, las aplicaciones de medio y alto carbono son reconocidas por los clientes del rubro y constituyen un área de desarrollo tecnológico importante.

HORMIGÓN
33%

de las ventas
totales

Barras para el refuerzo de hormigón, donde los productos CAP gozan de un reconocido prestigio.

Una vez que el acero es producido se convierte en un recurso permanente, ya que es 100% reciclable y tiene un ciclo de vida infinito. Esta reciclabilidad, sin pérdida de propiedad, hace que el acero sea único.

JUNTO A UNA PRESTIGIOSA CADENA DE DISTRIBUCIÓN, SEGUIMOS CONSTRUYENDO EL DESARROLLO DE CHILE.



- La red más amplia de distribuidores independientes de acero.
- El mejor servicio en logística y despacho.
- Gran inventario para abastecer obras en todo Chile.
- Calidad avalada por más de 60 años de trayectoria.



Certificado por:



www.capacero.cl

Descubriendo los puntos de encuentro

COMO RESULTADO DEL NUEVO ESCENARIO DE MERCADO, ALTAMENTE COMPETITIVO, CAP ACERO DEBIÓ READECUAR SU NEGOCIO Y, POR CONSIGUIENTE, REPENSAR CUÁL ES LA ORGANIZACIÓN QUE MEJOR SE AJUSTA A LOS NUEVOS DESAFÍOS.

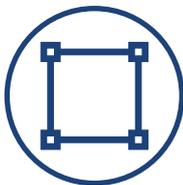
CAP Acero apunta a disponer de una organización liviana, de alto desempeño, de excelencia y alto grado de autonomía.

Una dotación de acuerdo a los nuevos tiempos es el desafío que ha asumido CAP Acero en materia de gestión de personas. Las exigencias en esta etapa son diversas y responden a un complejo escenario de negocios. Por una parte, surgió la necesidad de adecuar el número de trabajadores a la nueva realidad en donde la producción de acero líquido disminuyó cerca de un 45%. Además, y como consecuencia del nuevo escenario de la industria, se aumentó la productividad, la eficiencia y la flexibilidad, de tal forma de poder bajar los costos de producción promedio.

La tarea es avanzar hacia una mayor competitividad de la empresa, con personas comprometidas y dispuestas a entregar su mejor esfuerzo.

CAP Acero siempre se ha definido como una organización de personas, y es por ello que tuvo especial cuidado y preocupación en el proceso de readecuación de su organización; entendiéndolo que toda desvinculación es dolorosa.

Sin embargo, la compañía sabe que su futuro se sustenta en la necesidad de adecuar sus procesos productivos y dotaciones, para cimentar el nuevo camino y enfrentar los nuevos escenarios en que la empresa deberá desarrollarse, bajo la máxima de "replantearse los procesos y cuestionarlo todo" con el fin de asegurar su sustentabilidad.



INICIATIVAS Y AVANCES

1. Readecuación de la organización

A partir de la necesidad de enfrentar la crisis de la industria siderúrgica con soluciones innovadoras y decididas, CAP Acero puso en marcha durante 2013 y 2014 un plan de reorganización de su estructura. La meta era establecer las bases de una organización liviana, de alto desempeño, de excelencia y alto grado de autonomía, quebrando el paradigma tradicional de la empresa.

La tarea no fue fácil. Uno de los mecanismos utilizados fue la fusión de unidades y la eliminación de otras, a partir de un acabado estudio de redefinición de funciones y racionalización del personal, proceso que CAP Acero entiende es continuo y que, por ende, debe perdurar en favor de asegurar la competitividad de la empresa. Inevitablemente estos desafíos obligaron a reducir personal, sin embargo, en cada proceso de desvinculación, la organización ha cuidado ser responsable con sus trabajadores, ofreciendo condiciones que superan lo que estipula la ley.

En 2013 la dotación disminuyó en un 27% (460 trabajadores desvinculados, de los cuales 335 renunciaron voluntariamente). Durante 2014 las desvinculaciones se comenzaron a estabilizar, llegando a un 18% de la dotación (224 trabajadores). Para 2015 se contemplan ajustes de dotación asociados a la restructuración de algunos procesos productivos y de servicios, de carácter normal y que deben entenderse como parte del devenir de toda empresa.

2. Clima laboral

Sin duda, el proceso de ajuste antes descrito ha tenido un impacto en el ambiente interno de la organización. Es por ello que el foco para 2015 estará puesto en el clima organizacional, ubicando a las personas en el centro del desarrollo de CAP Acero. Lo anterior, mediante la entrega de herramientas que les permitan un

En el proceso de desvinculación, la empresa ha cuidado ser responsable con sus trabajadores, ofreciendo condiciones que superan lo que estipula la ley.

mayor desarrollo de sus habilidades, potenciando el concepto de seguridad y autocuidado, así como también buscando y descubriendo puntos de encuentro para fortalecer el vínculo del equipo humano de la empresa.

3. Evaluación de desempeño

La incorporación de la evaluación de desempeño en la gestión de personas y los convenios colectivos ha sido una de las áreas en las que ha avanzado la empresa con miras a transformarse en una organización de excelencia. Esta evaluación ha permitido alinear los objetivos individuales con los objetivos de la compañía.

En 2014 se actualizaron las competencias conductuales evaluadas y se redefinieron los objetivos de las distintas unidades de la organización. Además, se reentrenó a los evaluadores, participando en estas capacitaciones más del 90% de ellos. Gracias a estos entrenamientos se ha podido unificar criterios, entregando a los evaluadores las herramientas necesarias para un adecuado proceso de retroalimentación; pilar que fue definido como clave en el éxito del proceso a partir de lo manifestado por los mismos trabajadores evaluados.



CAP Acero, durante sus 64 años de vida, se ha destacado por su preocupación por el bienestar de sus trabajadores.

4. Calidad de vida

CAP Acero se ha destacado por su compromiso con el bienestar de sus trabajadores. Es así como hace más de 50 años se creó el Servicio Médico de Empleados CAP –SERMECAP– destinado a cubrir las necesidades de salud de sus trabajadores y su grupo familiar. Entre los beneficios que otorga se cuentan las bonificaciones de consultas médicas, dentales, hospitalizaciones, exámenes de laboratorio y medicamentos, y un Fondo Catastrófico que se activa en caso de tratamientos hospitalarios, ambulatorios e intervenciones quirúrgicas. A lo anterior, se suma el Servicio Social, que aborda y acoge de manera integral a sus trabajadores y trabajadoras.

Además, los trabajadores tienen acceso a las actividades realizadas por el Club Deportivo Huachipato, con su moderna infraestructura en diversas ramas deportivas. A lo que se suma la participación en las actividades culturales de la Corporación Artistas del Acero.

5. Capacitación y desarrollo

Esta área será una de las prioridades de la empresa en 2015, producto de la necesidad de dotar a las personas de capacidades y habilidades para hacer frente a los desafíos del negocio y el nuevo sistema de gestión.

La capacitación en 2014 se enfocó en materias de seguridad y medio ambiente, con un total de 48.622 horas.

En esta línea destaca el diplomado ofrecido por la empresa y la Universidad de Concepción para operadores siderúrgicos, que se complementa con un intercambio de conocimientos en el extranjero, visitando experiencias en Argentina, Estados Unidos, Brasil e Italia.

Por noveno año consecutivo CAP Acero entregó la Beca de Excelencia Académica, que financia los estudios de educación superior de hijos de trabajadores y trabajadoras que obtuvieron resultados de excelencia en su educación y en la PSU.

Becas de Excelencia Académica Jaime Charles

“Esta beca significa mucho para mí. Por un lado es un gran alivio económico para mis padres, porque la carrera es muy costosa, y por otro, lo veo como un mérito por mis estudios, y al mismo tiempo un incentivo para continuar esforzándome y ser una buena profesional”.

María Paz Barrera Barra, hija de Carlos Barrera Medina (de la unidad de Combustibles), quién ingresó a Medicina en la Universidad de Concepción.





6. Relaciones laborales

En materia de relaciones sindicales, la empresa ha mantenido la tradicional relación de apertura y transparencia con las tres organizaciones sindicales existentes, ciñéndose en todo su ámbito a la legalidad vigente.

La relación entre la empresa y el Sindicato N°2, que con más del 70% de los trabajadores afiliados lo convierten en el mayor sindicato de CAP Acero, se ha desarrollado en un clima de diálogo constructivo y entendimiento durante el proceso de reestructuración del negocio. Es así como en diciembre de 2014 se logró finalizar con éxito el proceso de negociación colectiva anticipada, suscribiendo un nuevo Convenio Colectivo que regirá por un periodo de cuatro años (2015-2018) –el máximo legal–, a contar del 1° de mayo de 2015. Lo anterior refleja el apoyo y el trabajo en equipo que se ha estado realizando el último año en la compañía.

Las diferencias de criterio e interpretación de ciertas normas y conductas, que tanto la empresa como las organizaciones sindicales, en particular el Sindicato N° 1 (organización sindical minoritaria), han mantenido en el último periodo, han sido canalizadas por ambas partes a través de los cauces administrativos y judiciales competentes. Durante 2014 el Sindicato N°1 presentó dos denuncias por prácticas antisindicales, cuyo resultado final fue un avenimiento propuesto por el tribunal, en el cual se exculpa a la compañía de las denuncias presentadas y deja sin efecto las medidas reparatorias requeridas por este Sindicato. Esto refleja la convicción de CAP Acero de que la institucionalidad vigente entrega las garantías y mecanismos para abordar tales diferencias. Lo anterior, en ningún caso ha significado el cese del diálogo y el avance en materias de interés sindical y laboral, proceso que se ha desarrollado con normalidad.



1.483 son los trabajadores de empresas colaboradoras que prestan servicios a CAP Acero.



7. Colaboradores externos

El proceso de readecuación también ha involucrado a los colaboradores externos en diversos ámbitos. Entre ellos, el ajuste en sus cargas de trabajo, producto de una menor demanda de servicios; la redefinición del alcance de dichos servicios en base a un modelo integral de optimización de los procesos; y la incorporación de una serie de indicadores y tarifas asociadas a la responsabilidad y logro de compromisos. En su conjunto, esto ha permitido desarrollar un esquema de trabajo más alineado, sustentable, con riesgos más controlados y basados en la filosofía de mutuo beneficio entre la empresa y el colaborador externo.

En 2014 se trabajó con ellos en el programa de capacitación en seguridad, que abarcó a 1.777 empleados de empresas colaboradoras en más de 10.910 horas de capacitación; lo que se suma a la capacitación en medio ambiente con 161 participantes.

A través de visitas periódicas de los administradores y del comité paritario a las instalaciones de los colaboradores externos, ha sido posible monitorear que éstas sean seguras y de una calidad equivalente al

estándar CAP Acero. Del mismo modo, en 2014 se avanzó en la implementación del mismo servicio de alimentación para trabajadores propios y colaboradores externos.

Existe, además, un control permanente de la compañía hacia las empresas colaboradoras en el estricto cumplimiento de las leyes laborales y compromisos con sus trabajadores en aquellos servicios que califican bajo la ley de subcontratación.

En relación con la incorporación de estándares de sustentabilidad en los colaboradores externos, se ha definido la aplicación de Indicadores Clave CAP Acero (KPI's) en todos los contratos nuevos y, además, se están incorporando a todos los actuales. En ellos se definen tres aspectos obligatorios: la gestión de la seguridad de las personas, de los equipos y el cumplimiento de los aspectos legales y administrativos con sus trabajadores. A lo anterior, se suma un cuarto aspecto –particular de cada servicio– que es la calidad de la prestación del mismo. Esto se complementa con premios por desempeño en los colaboradores externos.

Seguridad, una prioridad para las empresas prestadoras de servicios

Como un positivo espacio de trabajo conjunto fue calificado el primer Encuentro de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de empresas prestadoras de servicios a CAP Acero, realizado en mayo de 2014.

Fue la oportunidad para compartir una mirada común en materia de seguridad, buenas prácticas y coordinar el funcionamiento de los comités paritarios.



CAP Acero en cifras

Indicador GRI/G4	Descripción	2012	2013	2014
Empleo				
	N° trabajadores propios	1.716	1.261	1.037
G4-9 y 10	N° trabajadores de empresas colaboradoras	2.373	1.699	1.483
	Años de antigüedad promedio	25	24	24
G4-11	Porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios colectivos	100%	100%	100%
G4-LA1	Rotación media de empleados <i>Promedio (Contrataciones + desvinculaciones/ 2) *100 / Promedio mensual de trabajadores propios</i>	4%	15%*	11%
G4-LA6	Tasa de ausentismo no programado <i>% días hombre ausentismo</i>	7,1	5,9	4,8
Relaciones laborales				
	Número de Sindicatos	3	3	3
DM-HR4	Porcentaje trabajadores sindicalizados	95%	99%	97%
	Número de años sin huelga	17	18	19
Capacitación y desarrollo				
	Promedio de horas de formación al año por empleado (<i>hr/trabajador</i>)	35	48	46
G4- LA9	Monto invertido en capacitación (<i>US\$ miles</i>)	1.715**	319	376
	Horas de capacitación (<i>miles horas</i>)	59	61	49
G4-LA11	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional	-	-	93%
Diversidad y no discriminación				
DMA-LA	N° de Mujeres (<i>trabajadoras propias</i>)	79	62	51
	% de Mujeres (<i>trabajadoras propias</i>) respecto del total de trabajadores propios	5%	5%	5%

* La rotación media de empleados aumentó en 2013 consecuencia del proceso de desvinculación de trabajadores.

** La cifra de inversión en capacitación en 2012 incluyó gastos de pasantía en gestión operacional de 40 ingenieros quienes viajaron a Brasil a la compañía Siderúrgica CSN.



Hacia un desempeño de clase mundial

AL IGUAL QUE TODO PROCESO INDUSTRIAL, LA PRODUCCIÓN DE ACERO PRESENTA RIESGOS PARA LA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES, POR LO QUE EL GRUPO CAP HA DEFINIDO ESTE TEMA COMO UNA PRIORIDAD CORPORATIVA.



Un desempeño de clase mundial en seguridad y salud laboral fue la meta que se fijó CAP Acero para 2014; y el año terminó con muy buenos resultados. Lo anterior, es el fruto de todo el esfuerzo realizado por trabajadores y colaboradores: los reportes de incidentes que han ido en aumento, el trabajo en terreno de los observadores de comportamiento y del Comité Paritario; y la mayor concientización de toda la organización en una cultura preventiva. Después de todo, este es un tema cuyo punto de partida está en la actitud individual.

La empresa tiene hace varios años un sistema de gestión basado en la Norma OHSAS 18001.

100 trabajadores han sido entrenados en la observación de conductas inseguras, formando parte del Programa de Prevención de Accidentes.

INICIATIVAS Y AVANCES

1. Seguridad laboral

Gracias al sostenido esfuerzo que se viene desarrollando para fortalecer la cultura de seguridad en todos los trabajadores, en 2014 la empresa obtuvo buenos indicadores de desempeño en este importante ámbito. Concretamente, durante este período incorporó incentivos por cumplimiento de metas en seguridad y estableció contratos con sus empresas colaboradoras en los que el desempeño es medido mes a mes y el 35% de éste depende de los resultados en seguridad. También se realizó el primer Encuentro de Comités Paritarios de empresas prestadoras de servicios enfocado en la seguridad laboral (ver página 100).

Uno de los pilares para el cambio cultural ha sido el **Programa de Prevención de Accidentes basada en el Comportamiento** (BAPP^{1/}), que involucra a todos los trabajadores en el proceso de reforzar y reconocer los comportamientos seguros, e identificar y cambiar los comportamientos riesgosos. Este gran desafío está liderado por el Comité DOCSE que está implementando la metodología BAPP (Behavioral Accident Prevention Process) a través de su equipo de observadores de terreno. El desafío para 2015 es incrementar la masa crítica de observadores, incorporando activamente a trabajadores de empresas colaboradoras. Al finalizar el año 2014 ya eran más de 100 los observadores formados para desempeñar este rol.

Con más de un año de aplicación, la iniciativa **“Libro de Novedades”** empezó también a mostrar resultados. Se trata de un programa que busca incrementar los reportes de incidentes que podrían haber provocado un accidente. Sus objetivos son detectar oportunamente (antes de lesiones serias o graves) situaciones de peligro, implementar acciones para evitar la ocurrencia de accidentes, y promover la participación

^{1/} Behavioral Accident Prevention Process.

Muy buenos resultados en seguridad obtuvo la empresa en 2014, gracias a que gradualmente la cultura de la prevención, de la reportabilidad y del comportamiento seguro se afianza entre sus trabajadores y colaboradores.

de todos los trabajadores en la detección, reporte y corrección de eventos o situaciones críticas, que por razones circunstanciales no generaron una lesión o daños. En 2014 se estableció un premio mensual al mejor reporte de incidente.

A lo anterior, se sumó el **Liderazgo Presencial**, que se reforzó en 2014 con la implementación de un programa de coaching en el que participaron 40 ejecutivos de todas las áreas de la empresa. Su objetivo fue promover un modelo y estilo de liderazgo transformacional en materia de seguridad, para facilitar el cambio cultural.





COMPROMISO CON LA SEGURIDAD

La cultura de la prevención, de la reportabilidad y del comportamiento seguro han sido los focos de trabajo de CAP Acero en este ámbito. El premio por el primer millón de horas/hombre sin accidentes con tiempo perdido –recibido en enero de 2015– es resultado de este compromiso.

Resultados y metas en seguridad

Indicador	2012	2013	2014	Meta 2014	Meta 2015
Fatalidades	1	0	0	0	0
Accidentes graves (30 o más días perdidos)	18	7	4	4	2
Índice de frecuencia ^{2/}	6,3	4,4	4,4	2,9	2,1
Tasa de gravedad ^{3/}	1.002	190	93	133	70

2. Seguridad frente a emergencias

Con el objeto de mantener una operación segura para los trabajadores y las comunidades, CAP Acero posee tres ejes de acción para enfrentar emergencias tales como incendios, terremotos u otros: capacitar a sus trabajadores a través del Programa de Emergencias; contar con una brigada de emergencia altamente competente con equipamiento adecuado, y mantener una coordinación permanente con otras instituciones y organismos de seguridad. Durante 2014 se participó en un simulacro de evacuación del borde costero ante un eventual terremoto y posterior tsunami, el que fue organizado por la ONEMI de la Región del Biobío.

3. Salud laboral

Las enfermedades ocupacionales pueden llegar a tener una incidencia importante en la calidad de vida de las personas y, por tanto, la empresa dedica esfuerzos importantes a prevenirlas. Para ello cuenta con un Programa de Plantillas Médicas donde se establecen los riesgos a los que están expuestos los trabajadores y las enfermedades profesionales asociadas y, de acuerdo a ello, se disponen los controles y las medidas correctivas a ejecutar. Esto se complementa con evaluaciones en el puesto de trabajo, para identificar la presencia de riesgos para la salud ocupacional.



^{2/} Accidentes con tiempo perdido por millón de horas hombre trabajadas. Incluye a los trabajadores de CAP Acero y a los de sus empresas colaboradoras.

^{3/} Días perdidos por millón de horas trabajadas. Incluye cargos por accidentes graves. En el caso de fatalidades se castiga con 6.000 días.



Compromiso y foco en la comunidad vecina

A LO LARGO DE SU HISTORIA CAP ACERO SE HA COMPROMETIDO CON EL DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA REGIÓN DEL BIOBÍO Y, EN PARTICULAR, DE LAS COMUNIDADES VECINAS LOCALIZADAS EN TALCAHUANO.

Con la misma fuerza que pone en la tarea de producir y proveer el acero, a lo largo de su historia la compañía ha centrado sus esfuerzos en ser un buen vecino. Y para ello, ha puesto en marcha iniciativas relacionadas con la cultura, el deporte, la educación y desarrollo económico, entre otras, cuyo impacto social ha sido medible y “gestionable”.

Es así como a través del Club Deportivo Huachipato, con su Estadio CAP y la Ciudad Deportiva, y la Corporación Cultural Artistas del Acero, han puesto el deporte y la cultura al servicio de sus comunidades.

Sin duda, los recientes ajustes han tenido repercusión en estas actividades, obligando a la empresa a focalizar su inversión social. Por ejemplo, durante 2014 el programa “CAP Acero, Buen Vecino” concentró su apoyo

hacia los sectores de Libertad y Gaete, aledaños a la empresa, estableciendo un trabajo estrecho y colaborativo con sus juntas de vecinos. En el caso del Club Deportivo Huachipato, la empresa disminuyó su aporte en 2014 y concretó el traspaso del área de fútbol profesional a la Sociedad Anónima Deportiva Profesional (SADP). Este proceso busca reducir la carga financiera para la siderúrgica, considerando su aún delicada situación económica.

Artistas del Acero, por su parte, definió y está aplicando una estrategia que permita continuar con la gestión cultural en la región, con la búsqueda de nuevas fuentes de financiamiento y la incorporación de nuevos productos y servicios culturales.



INICIATIVAS Y AVANCES

1. Desarrollo social

El compromiso con el desarrollo y bienestar de sus vecinos y de la región es parte del compromiso histórico de CAP Acero. Prueba de ello es que ha procurado sostener, en un periodo de reestructuración y racionalización de su negocio, el Club Deportivo Huachipato y la Corporación Artistas del Acero.

Como parte de su política de responsabilidad social empresarial, CAP Acero busca desarrollar y potenciar oportunidades de acercamiento e integración con la comunidad vecina, teniendo como instrumentos de gestión su participación en la Comisión Tripartita Libertad - Gaete, y la ejecución de actividades de capacitación, deportivas y de recreación. Los objetivos específicos son contribuir a mejorar la calidad de vida, apoyar la inserción laboral, mejorar los niveles de convivencia, la integración social y el bienestar físico de las personas.

Estas actividades fueron planificadas, dirigidas y ejecutadas a través de la Gerencia de Sustentabilidad y Personas de CAP Acero, en conjunto con las organizaciones sociales, comunitarias, deportivas y educativas de los sectores Gaete y Libertad de Talcahuano. Para su ejecución se consideran los distintos segmentos, grupos etarios y género.

Programa "CAP Acero, Buen Vecino"

Este programa puso a disposición de la comunidad instrumentos como la capacitación, la actividad física, el deporte y la recreación. De esta forma, CAP Acero hizo un aporte concreto en la calidad de vida, los niveles de convivencia, la integración social y el bienestar físico de los vecinos de los sectores de Libertad y Gaete. El programa abordó tres ámbitos:

Responsabilidad social comunitaria: en 2014 cerca de 2.500 vecinos participaron en actividades de distinta índole: recreativas, folclóricas, artístico-culturales, visitas de conocimiento a la empresa, eventos educativos, iniciativas medioambientales, Bazar Navideño, entre otras. Adicionalmente, la empresa acudió en ayuda de 34 familias afectadas por las inundaciones producidas por los temporales en el invierno pasado.

Capacitación: cerca de 200 personas fueron beneficiadas en 2014 con diferentes cursos de capacitación ofrecidos por CAP Acero. Entre ellos se cuentan vecinos, jóvenes con necesidades especiales del Centro Laboral Polivalente Alonkura, estudiantes del Liceo Industrial Juan Antonio Ríos y personas con discapacidad visual, entre otros.

Deporte y recreación: 680 vecinos –niños y niñas, jóvenes y adultos– participaron en las diferentes actividades y talleres deportivos y recreativos realizados por el Club Deportivo Huachipato. Destacan el curso de natación para niños, la iniciativa "Vamos al Estadio CAP", la celebración del Día del Niño, actividades deportivas y recreativas en vacaciones de invierno, y el taller de defensa personal, entre otros.

En 2014 Asimet Capacitación reconoció el compromiso social de CAP Acero.



Club Deportivo Huachipato

El Club Deportivo Huachipato promueve y desarrolla diversas actividades deportivas, físicas y de bienestar, abiertas a la participación de los trabajadores de la empresa, así como de la comunidad local y regional. Además, realiza actividades particulares en beneficio de las comunidades aledañas. Es así como en 2014 destacaron las actividades del programa **CAP Acero, "Buen Vecino"**, que incluyó invitaciones a partidos de fútbol profesional en el Estadio CAP, talleres deportivos, cursos

de natación y la celebración del Día del Niño. Las iniciativas realizadas por el Club –que han beneficiado a cerca de mil vecinos anualmente– forman parte del Plan de Integración y Desarrollo con la comunidad del sector, en torno a programas de actividad física, deporte, recreación y talleres de manualidades, ofreciendo condiciones atractivas, oportunidades de participación y desarrollo personal, que permitan satisfacer necesidades, inquietudes e intereses.



Club Deportivo Huachipato en cifras

450 NIÑOS Y JÓVENES participaron en las escuelas de fútbol y fútbol joven.

500 VECINOS de los sectores de Gaete y Libertad disfrutaron de talleres, cursos, asistencia al Estadio CAP y la celebración del Día del Niño.

500 DEPORTISTAS, desde Antofagasta hasta la Isla de Chiloé, participaron en XXIV Encuentro Nacional Mini Básquetbol "Julio Vergara N."

\$360 MILLONES de inversión en actividades deportivas en 2014.

Más información en www.cdhuachipato.cl

Artistas del Acero

Con 56 años de presencia en la escena artística y cultural de la Región del Biobío, la Corporación Artistas del Acero ofrece talleres, cursos, exposiciones, actividades de extensión y servicios culturales a través de su sala de espectáculos, sala de exposiciones y salas de ensayo. Hoy cerca de mil alumnos y 75 profesores participan en más de 40 cursos de artes visuales, musicales, escénicas, así como de diversos talleres.

En 2014 destaca alianza estratégica entre la Corporación y el Consejo Regional de la Cultura y las Artes para abordar el Programa Regional de Formación de Audiencias. Este convenio beneficiará a más de 1.500 estudiantes, docentes y artistas.

A lo anterior se suma el "Polo de Desarrollo de las Artes Escénicas", que convocó a 12 elencos de danza y teatro; el programa "Formación



de Espectadores del Biobío", que reunió a más de 1.200 alumnos de enseñanza media; y la "IV Feria del Libro", que fue visitada por unas 20.000 personas.

Artistas del acero en cifras

2.400 NIÑOS DE ORGANIZACIONES de protección a la infancia han sido beneficiados por el programa "Niños y el Arte" en sus siete años.

40 CURSOS de música, artes escénicas y visuales durante 2014.

520 VECINOS de Talcahuano y Concepción favorecidos por los talleres del programa "Artistas del Acero en Terreno".

\$225 MILLONES fue la inversión en actividades culturales en 2014.

Más información en www.artistasdelacero.cl

2. Desarrollo económico

La actividad productiva y económica del negocio de CAP Acero genera oportunidades directas en la Región del Biobío, a través de empleo, compras y desarrollo de proveedores locales. Es así como en 2014 el 99% de sus trabajadores propios provinieron de esta región. La compañía realizó compras por US\$ 84,7 millones a 445 proveedores locales.



	2012	2013	2014
Empleo Local (porcentaje de trabajadores propios de la Región del Biobío en relación al total)	99%	99%	99%
Proveedores Locales (Número de proveedores locales, y porcentaje de proveedores de la Región del Biobío en relación al total)	570 40%	594 49%	445 41%
Compras Locales (Montos de compras realizadas en la Región del Biobío; y porcentaje en relación al monto total)	US\$ 117 millones 13% del total	US\$ 91 millones 25% del total	US\$ 85 millones 41% del total





3. Relación e integración con las comunidades vecinas

La relación e integración como un vecino más de la zona, así como la participación activa de la empresa en las instancias en donde pueda contribuir al desarrollo local y regional, también forman parte del compromiso de CAP Acero.

La compañía es parte de la **Comisión Tripartita Libertad-Gaete**, integrada por empresas del sector, la Municipalidad y representantes de las juntas de vecinos. El objetivo es mantener un diálogo fluido y atender las inquietudes y consultas de la comunidad. La empresa también participa en la Mesa Empresas, que reúne a cinco compañías que operan en la zona.

Vecinos conociendo la empresa

Integrantes de juntas de vecinos, docentes de escuelas y habitantes del sector Libertad y Gaete, entre otros, tuvieron la oportunidad de recorrer las instalaciones de la empresa. Todo esto en el marco del Programa de Visitas de vecinos a la empresa, que en 2014 contó con la participación de cerca de 100 personas. Además de conocer las instalaciones productivas de la Siderúrgica Huachipato, los asistentes participaron en una charla sobre responsabilidad social y material particulado, con el propósito de informar y educar a los pobladores sobre las iniciativas de la empresa y la Comisión Tripartita que busca contribuir a mejorar la calidad del aire en la zona.



En Higuera se formó una Mesa de Trabajo que agrupa a todas las juntas de vecinos del sector, a la Municipalidad de Talcahuano y a CAP Acero. Su principal objetivo es aportar al mejoramiento del entorno, por el impacto del cerro –de propiedad de la empresa– que colinda con las poblaciones. CAP Acero también participó en el programa “Por una infancia y adolescencia protegida”, liderado por el municipio y que busca fomentar el respeto al no trabajo infantil, de acuerdo a

los preceptos del Pacto Global de Naciones Unidas.

La compañía además participa en diversas instancias a nivel nacional e internacional relacionadas con el desarrollo del sector; así como en organizaciones empresariales, iniciativas universitarias, y mesas de trabajo en temas específicos para el desarrollo de la Región del Biobío.

En 2014 no hubo incidentes con la comunidad.

Instancias y organizaciones en las que participa CAP Acero

Asociaciones y organizaciones a nivel nacional e internacional	Instancias para el desarrollo de la Región del Biobío
<p>A nivel nacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asociación Chilena de Industrias Metalúrgicas y Metalmecánicas - ASIMET • Cámara Chilena de la Construcción A.G. • Cámara Marítima y Portuaria de Chile A.G. • Cámara de Comercio de Santiago A.G. • Instituto Chileno del Acero - ICHA • Centro Educacional de Alta Tecnología - CEAT • Consejo Nacional de Seguridad de Chile • Asociación de Consumidores de Energía No Regulados - ACENOR <p>A nivel internacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asociación Latinoamericana del Acero - ALACERO • <i>World Steel Association</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Cámara de la Producción y del Comercio de Concepción A.G. - CPCC • Cámara Chilena de la Construcción A.G., Concepción • Instituto Regional de Administración de Empresas - IRADE • Universidad de Concepción (Corporación) • Mesa de trabajo Comisión Tripartita Libertad - Gaete



Esfuerzo integral por proteger el entorno

CAP ACERO CUENTA CON UN RIGUROSO SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL, CERTIFICADO BAJO LA NORMA ISO 14001. DE ESTA MANERA ASEGURA QUE EL IMPACTO DE SUS OPERACIONES EN EL MEDIO AMBIENTE SEA LO MENOR POSIBLE Y SE AJUSTE A LA NORMATIVA VIGENTE.

Por su ubicación, en un área industrial de Talcahuano, aledaño a la Bahía de San Vicente y cercano a los sectores de Libertad y Gaete, la gestión ambiental de CAP Acero es un aspecto crítico del negocio.

Durante 2014 la empresa mantuvo los controles y monitoreos para asegurar la protección del medio ambiente. Producto de los cambios operacionales y de organización se realizaron capacitaciones en temas ambientales, en particular, a aquellos trabajadores que modificaron sus funciones.

Otro hito fueron las diversas inspecciones a las distintas áreas de trabajo con el fin de verificar el adecuado manejo de residuos y sustancias peligrosas. En lo referido al control de residuos líquidos, se inspeccionaron y controlaron sus plantas de tratamiento para asegurar su continuidad operativa y con ello, el adecuado manejo de las descargas en la Bahía de San Vicente.



INICIATIVAS Y AVANCES

1. Calidad del aire

La preocupación histórica de CAP Acero por resguardar la calidad del aire, se ha traducido en una constante disminución de la emisión del Material Particulado y gases. Entre las iniciativas, destaca un Plan de Monitoreo de la calidad del aire, presente desde 1995; un Plan de Forestación y Plantación de cortinas vegetales; y un sistema en línea de información actualizada, tanto sobre la calidad del aire como sobre los registros de mediciones de emisiones de distintos elementos, reportando al Sistema Nacional de Información de Calidad del Aire (SINCA) del Ministerio de Medio Ambiente.

CAP Acero controla sus emisiones de material particulado a través de filtros de mangas, humectación de canchas de materias primas y humectación de áreas y caminos sin pavimentar, entre otras medidas. En relación con las emisiones asociadas a sus procesos de combustión, destaca en 2014 su

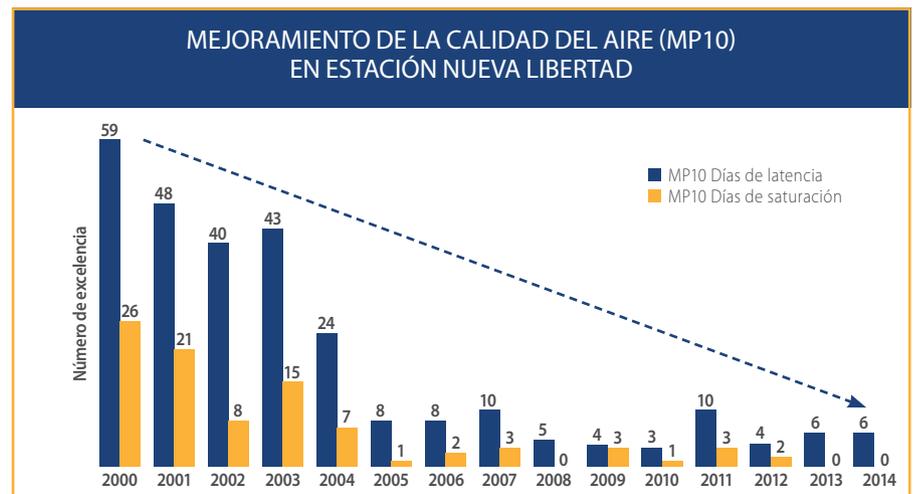
disminución producto de un menor consumo de petróleo, dada la baja en la producción y al mejor uso de los gases internos.

La diversidad de actores hace necesario la participación de todos ellos en el control de emisiones para un adecuado mejoramiento de la calidad del aire en la zona, que se ve afectada principalmente en los meses de invierno producto del aumento del uso de leña en las poblaciones vecinas.

Por ello la empresa ha visto la necesidad de capacitar a la población en la importancia que tienen las emisiones de material particulado MP2,5 que se producen por efecto de la calefacción domiciliar a leña, lo que realiza en charlas que se imparten durante las visitas de la comunidad a las instalaciones de la compañía. Lo que se suma a la discusión y presentaciones que la empresa realiza en la Comisión Tripartita que reúne a la comunidad aledaña, la autoridad y las empresas que operan en el sector.



La calidad del aire es un factor crítico en el sector, y se ve afectada principalmente en los meses de invierno por el aumento del uso de leña en las poblaciones vecinas.





La gestión de residuos apunta a aprovechar toda la potencialidad de éstos dentro del propio proceso de CAP Acero, o su puesta en valor al comercializarlos.

2. Residuos

Dada la diversidad y magnitud de los procesos y materias primas, CAP Acero genera residuos en cantidades importantes y con características muy distintas. Por ello se ha diseñado una estrategia de Cero Residuos, que busca dar uso a la mayor cantidad de sus desechos, transformándolos en subproductos que son comercializados o reutilizados por la misma empresa.

Los principales subproductos son: escoria de altos hornos, escoria de acería, finos de cal, finos de mineral, finos de coque, finos de

dolomita, finos de caliza, laminilla, polvillos de Altos Hornos, lodos de altos hornos y de acería.

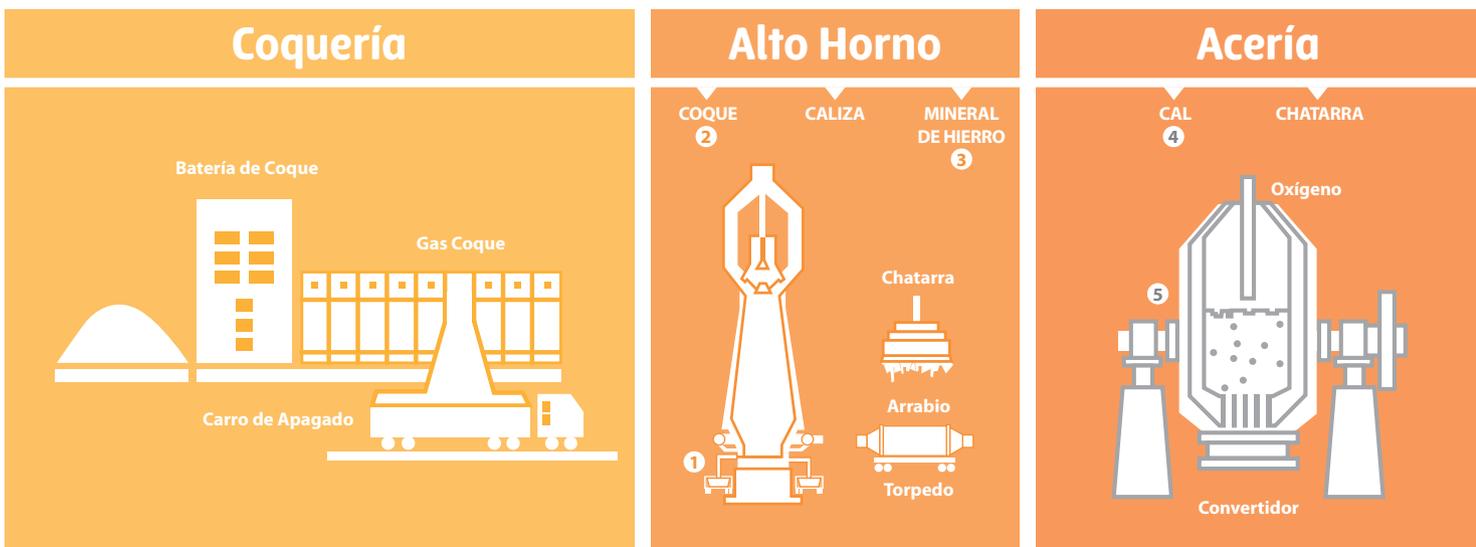
Durante 2014 se consolidó el uso de finos de coque en Acería como material recarburante. Este material, anteriormente, se almacenaba para su posterior comercialización al extranjero. En la actualidad, aproximadamente un 50% de él se emplea en Acería. En el caso de Altos Hornos, se aumentó el uso de chatarra cuyo origen es la parte metálica de la escoria de la Acería. El uso de este material se traduce en una reducción en el consumo de mineral que se estima en un 20%.

Destino de los residuos de CAP Acero en 2014



*ZOMARE: Zona de Manejo de Residuos.

Estrategia **CERO RESIDUOS**



Adicional a estos seis residuos, la empresa vende como subproductos: polvillos de Altos Hornos, lodos de altos hornos y de acería.

SUBPRODUCTOS

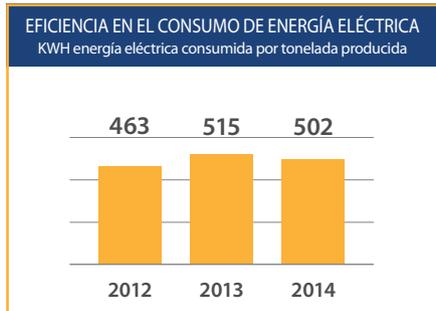
1. ESCORIA DE ALTOS HORNOS
2. FINOS DE COQUE
3. FINOS DE MINERAL

4. FINOS DE CAL
5. ESCORIA DE ACERÍA

3. Energía y cambio climático

La energía es un componente importante del costo de CAP Acero, representando la cuarta parte (26%) del costo de producción de una tonelada; siendo las principales fuentes energéticas el carbón, la electricidad y el petróleo. La variación de los precios de los combustibles en el mercado internacional, como así también la condición de extrema debilidad que se proyecta para la oferta en el sistema eléctrico nacional y su alto costo durante los próximos años, constituyen factores que amenazan la competitividad para CAP Acero. Es por ello que los esfuerzos impulsados por la empresa para maximizar su eficiencia energética son parte fundamental para consolidar la sustentabilidad de su negocio siderúrgico.

Sello de EFICIENCIA ENERGÉTICA, otorgado en 2013 por el Ministerio de Energía.



Eficiencia energética

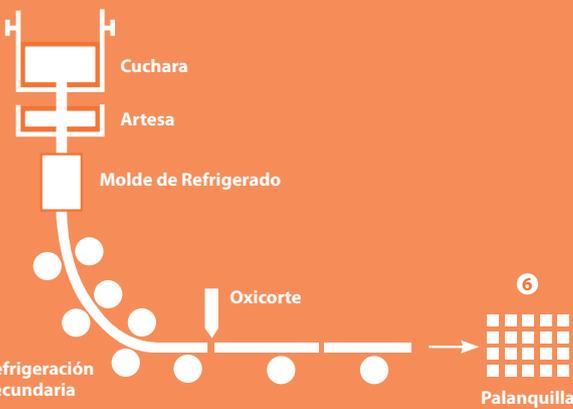
Como parte del Plan de Mejoras, la empresa ha diseñado un Plan de Eficiencia Energética, cuyos resultados fueron reconocidos en 2013 con el Sello de Eficiencia Energética otorgado por el Ministerio de Energía.

En 2014, este plan se enfocó en implementar cambios operacionales para:

- Mejorar la eficiencia energética en las calderas.
- Realizar un uso eficiente de los combustibles internos, disminuyendo las pérdidas de gas coque y gas altos hornos; permitiendo así reducir el consumo principalmente de petróleo.
- Reducir el consumo de energía eléctrica a través de cambios en algunas prácticas operativas.
- Identificar acciones orientadas a la reducción del consumo de vapor.
- Optimizar el consumo de las plantas de oxígeno.

Como resultado de la implementación de estas medidas, durante 2014 se logró una fuerte reducción del consumo unitario de energía (15% por tonelada de acero producido). Tanto es así, que se evalúa la alternativa de cogenerar un porcentaje de las necesidades de energía eléctrica por la vía de utilizar los excedentes de combustibles gaseosos que resulten de los procesos de optimización actualmente en marcha.

Colada Continua



Productos

El negocio hoy se orienta a tres grandes rubros:

Minería

Barras gruesas de acero para la fabricación de medios molidores.



Construcción

Barras para el refuerzo de hormigón.



Industria

Alambres destinados a la fabricación de productos trellados como clavos, alambres, mallas, cables, resortes, soldaduras, etc.



DEL PROCESO

6. LAMINILLA



EFICIENCIA ENERGÉTICA

El plan de mejora energética de la compañía en 2014 incluyó iniciativas para reducir el consumo de energía eléctrica, mejorar la eficiencia energética, optimizar el consumo de las plantas de oxígeno, y utilizar los gases generados en los procesos.



CAP Acero está a la vanguardia en Latinoamérica en Declaración Ambiental de Productos.

4. Certificación LEED y análisis del ciclo de vida

Cambio climático

El acero –por su alta reciclabilidad– es un elemento determinante en la Huella de Carbono de otros sectores, entre ellos, la construcción. Es en este contexto que desde el año 2008 se envía anualmente a World Steel Association una estimación de las emisiones de CO₂. La tasa promedio del año 2014 fue de 2,96 kg CO₂/ton, un 20,8% superior respecto de 2013 debido a la disminución en el tonelaje producido. El promedio de las industrias siderúrgicas integradas de Latinoamérica alcanza 2,26 kg CO₂/ ton.

Estos últimos años el sector construcción ha mostrado gran interés en incluir productos sustentables en sus proyectos, para así lograr certificaciones en esta materia, como es la LEED^{4/}. CAP Acero se ha puesto a la vanguardia en esta materia, entregando al mercado información de Análisis de Ciclo de Vida de las barras de acero de refuerzo de hormigón, lo que se materializó en noviembre de 2014 con una Declaración Ambiental de Producto (DAP) –que incluye una estimación de emisiones de CO₂– según normas ISO y norma europea 15804, siendo la primera en Latinoamérica de su tipo y la tercera empresa en Chile en obtener una DPA, bajo el programa DAPCO.

^{4/} Leadership in Energy & Environmental Design, es un sistema de certificación de edificios sostenibles, desarrollado por el Consejo de la Construcción Verde de Estados Unidos.

Medición desde la cuna

Para medir el comportamiento del impacto ambiental de un producto, es necesario hacerlo a lo largo de todo su ciclo de vida, es decir “desde la cuna hasta la tumba”. En el caso del acero se considera el proceso desde la extracción de las materias primas, hasta el fin de su vida útil. En Chile hay dos rutas para su fabricación: en la primera –con Altos Hornos y Convertidores al Oxígeno, también conocidas como Siderúrgicas Integradas– se utiliza el 20% de chatarra; en la otra ruta –Siderúrgicas de Hornos Eléctricos– se utiliza aproximadamente el 90%. Sin embargo, la insuficiente disponibilidad de chatarra y de generación de la misma, debido a la larga vida de los productos de acero, no lograría cubrir el alto consumo de este material. Por eso se requiere inyectar acero nuevo (mineral más chatarra) al sistema, como

el de CAP, para permitir y mantener este ciclo virtuoso.

En el caso de producción del acero en Siderúrgicas Integradas, como CAP Acero, es importante considerar los subproductos que se generan y/o recuperan al interior de una planta integrada de este tipo, por ejemplo, el aprovechamiento de escoria siderúrgica para la industria del cemento, la autogeneración de energía proveniente de los gases de Altos Hornos, hidrógeno y amoníacos, entre otros. Estos subproductos, de no haber sido obtenidos en el proceso siderúrgico, normalmente se tendrían que producir por otras vías. El ahorro de energía y reducción de CO₂ que se genera al no tener que usar otros procesos, son créditos que se consideran en el análisis del ciclo de vida del acero, haciéndolo cada vez más sustentable.

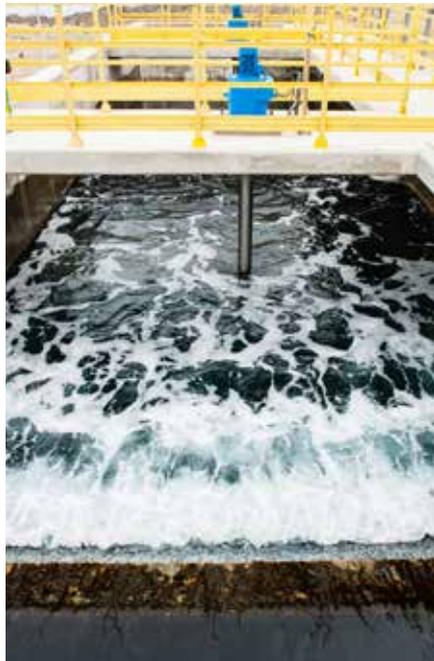


5. Agua y efluentes

Una gran cantidad de agua se requiere en la producción de acero, recurso que CAP Acero obtiene de fuentes superficiales cerca de la desembocadura del río Biobío, que históricamente no ha presentado problemas de escasez. Aproximadamente un 62 % de ella se recircula; el 38% restante son descargadas fuera de la zona de protección del litoral (ZPL) de la bahía de San Vicente a través de tres emisarios submarinos, cumpliendo en su totalidad con los parámetros establecidos en la Tabla N°5 del Decreto Supremo N° 90.

La compañía vela por el uso eficiente del agua de proceso, impulsando planes de reducción de pérdidas, junto a la racionalización de su uso, integrando plantas de tratamiento y recirculación. Las mayores áreas de consumo son la Planta de Coque y los Altos Hornos.

Desde 1993, CAP Acero junto con otras siete empresas que operan en la Bahía, disponen del Programa de Vigilancia de la Bahía de San Vicente, con el fin de velar por el cuidado de las aguas y el entorno mediante monitoreos periódicos.



6. Biodiversidad

202 hectáreas, equivalentes al 43% de la superficie de la planta siderúrgica, son áreas verdes, cortinas verdes o humedales protegidos. La zona de humedales abarca 45 hectáreas, en las que se ubican tres lagunas, un área de pajonales y praderas inundables. CAP Acero ha asumido en forma voluntaria la protección de ese sector, el cuidado de su biodiversidad y la mantención de las lagunas.

Existe además un programa de reforestación al interior de la planta iniciado en el año 2005, que ha logrado a la fecha 75 hectáreas de áreas verdes (jardines y bosques) y 85 hectáreas de cortinas verdes.

Desde el año 2010, la compañía ha establecido alianzas con actores regionales y organismos fiscalizadores para proteger y acoger a la fauna silvestre con daños y lesiones, entre ellos, con la Universidad San Sebastián, el Comité Nacional Pro Defensa de la Fauna y Flora (CODEFF) y el Servicio Agrícola y Ganadero (SAG). En 2014 se ha continuado con la mantención y vigilancia, a través de diversos estudios, de los ecosistemas vivos.



7. Cumplimiento legal

Durante 2014 no se registraron multas o sanciones ambientales.

La siderúrgica centró sus esfuerzos en 2014 en realizar un levantamiento exhaustivo de los compromisos ambientales establecidos en todos los proyectos evaluados a través del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental y que poseen una Resolución de Calificación Ambiental (RCA) vigente. Finalizado el levantamiento, se efectuó la recopilación y sistematización de los antecedentes que validan el cumplimiento de CAP Acero en estas materias.



Desempeño ambiental

Indicador GRI/G4	Descripción	2012	2013	2014
Calidad del Aire				
G4-EN21	Medido en concentración de Material Particulado Promedio Trienal MP10 ($\mu\text{g}/\text{m}^3\text{N}$) <i>Estación cercana a Planta Huachipato, ubicada en la población Nueva Libertad</i>	60	59	55
	MP10 días de latencia	4	6	6
	MP10 días de saturación	2	0	0
	MP 2,5 días de saturación	12	11	9
Residuos				
G4-EN23	Porcentaje de residuos reciclados	59%	51%	49%
	Porcentaje de residuos reutilizados	30%	39%	30%
	Porcentaje de residuos dispuestos en la zona de manejo de residuos en CAP Acero	10%	9%	21%
	Porcentaje de residuos a disposición segura	1%	1%	1%
Efluentes				
G4-EN22	Volumen de efluentes generados por tonelada producida <i>m^3 efluentes / tonelada producida</i>	34	55	66
	Volumen de efluentes generados ⁽¹⁾⁽³⁾ <i>Miles de m^3</i>	39.835	47.424	45.524
Uso de Materiales				
G4-EN1	Uso de chatarra ⁽²⁾ <i>Miles toneladas</i>	274	169	182
	Uso de chatarra ⁽²⁾ <i>% del total de la carga metálica</i>	20%	20%	20%
	Mineral Hierro (Granzas + pellets) ⁽²⁾ <i>Miles toneladas</i>	1.772	1.295	990
	Caliza y Dolomita ⁽²⁾ <i>Miles toneladas</i>	121	234	112
	Coque importado ⁽²⁾ <i>Miles toneladas</i>	54	0	0
Energía				
G4-EN5	Eficiencia en el consumo de energía eléctrica <i>KWH energía eléctrica consumida por tonelada producida</i>	463	515 ⁽³⁾	502
	Eficiencia en el consumo de energía global <i>(incluye el consumo de energía eléctrica y combustibles)</i> <i>Giga calorías por tonelada producida</i>	6,3	6,8	6,8
Consumo Energía Eléctrica				
G4-EN3	Consumo total de energía eléctrica <i>MWh totales/año</i>	549.778	444.133	339.667
Huella de Carbono				
G4-EN18	Intensidad de las Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) <i>tCO_2 emitidas / tonelada de acero crudo</i>	2,3	2,5	2,9
Agua				
G4-EN8	Eficiencia en el consumo de agua fresca ⁽⁴⁾ <i>m^3 de agua fresca consumida / tonelada producida</i>	39	55	60
	Consumo de Agua Fresca ⁽⁴⁾ <i>Miles m^3 agua fresca consumida</i>	45.852	47.245	41.444
Multas y Sanciones				
G4-EN29	Incidentes Ambientales <i>Número de actas de inspección por la autoridad ambiental</i>	4	3	9
	Multas o sanciones ambientales (UTM)	-	20	0

(1) El volumen de efluentes se calculó como la suma de los caudales promedio mensual descargados al mar en los tres emisarios, corresponde a una estimación y no a una medición continua.

(2) Los principales materiales utilizados en el proceso productivo de CAP Acero correspondían a Mineral Hierro, Carbón, Chatarra, Caliza y Dolomita, Coque importado.

(3) El aumento en 2013 del indicador de eficiencia en el consumo de energía eléctrica se debió a la menor producción de acero, consecuencia de la detención de unidades productivas.

(4) Agua Fresca: corresponde al total de agua utilizada por la operación y en sus áreas deservicio (oficinas, casino, policlínicos, etc.). No incluye aguas recicladas, ni las aguas reutilizadas.



El desarrollo de nuestras actividades tiene un impacto positivo en la sociedad, ya que nuestras soluciones constructivas se traducen en viviendas y edificaciones que mejoran la calidad de vida de las personas.

PROCESAMIENTO

CAP



innovación



Visión del Gerente General



“Buscamos dar una mirada estratégica e integral al desarrollo sustentable, pensando siempre en el impacto del negocio en sus grupos de interés.”

Javier Romero
Gerente General

¿Cómo ha aportado Cintac a un Chile más sustentable?

Cintac, al utilizar el acero como base de sus productos, asume una responsabilidad con el cuidado del medio ambiente, puesto que este material es 100% reciclable y no utiliza químicos o procesos con un impacto ambiental en su fabricación. La compañía ha establecido un compromiso irrestricto con la sustentabilidad, tanto a nivel medioambiental, como en la relación con la sociedad.

En este punto, la innovación juega un rol clave, al desarrollar soluciones que aporten valor al desarrollo de Chile. Nuestro concepto de innovación, va más allá de un discurso, lo hemos hecho parte de nuestro ADN, tanto así que al menos el 30% de los ingresos de la compañía se generan a partir de soluciones elaboradas por nuestra área de Investigación y Desarrollo.



Tenemos la certeza de que el ejercicio de nuestras actividades tiene un impacto positivo en la sociedad, ya que nuestras soluciones constructivas se traducen en viviendas y edificaciones que permiten mejorar la calidad de vida de miles de chilenos, contribuyendo así al progreso de la nación.

En nuestras operaciones, ponemos especial cuidado en tener procesos de bajo impacto ambiental y con estándares que permitan a los trabajadores desempeñarse de manera segura y sin impactos negativos para la comunidad y los vecinos. Trabajamos día a día por ofrecer oportunidades de desarrollo y una ambiente de trabajo grato a nuestros colaboradores, a nivel de remuneraciones y beneficios para nuestros colaboradores, nos encontramos por sobre los estándares del mercado, lo que se traduce en baja

rotación de personal y un alto compromiso de nuestros trabajadores.

Con el objetivo de profundizar el compromiso de Cintac con la sustentabilidad, a fines de 2014 se creó la Subgerencia de Sustentabilidad y Personas. Buscamos dar una mirada estratégica e integral al desarrollo sustentable, pensando siempre en el impacto del negocio en sus grupos de interés.

Hoy, desarrollamos nuestras actividades con la certeza de que la empresa es valorada por la comunidad, tanto a nivel de clientes, como de trabajadores y otras partes relacionadas. No generamos impactos negativos al medio ambiente, en términos de ruidos o humos tóxicos y hemos logrado una relación de confianza y trabajo colaborativo con los sindicatos de trabajadores, lo que nos permite

ver un futuro promisorio, tanto en forma inmediata como en el largo plazo.

Nuestro principal desafío como ejecutivos ha sido conseguir que la empresa sea rentable en tiempos difíciles. En busca de este objetivo, hemos implementado una serie de acciones, tanto a nivel operacional, como comercial. Si bien Cintac es una organización de tamaño importante, la mayor en su rubro, apuntamos a ser una compañía ágil y flexible para enfrentar escenarios complejos.

Finalmente, en términos de empleo, tenemos el anhelo de constituir una de las mejores empresas para trabajar en Chile. Hoy, no tenemos nada que nos limite en esta materia, ya que somos valorados por nuestros colaboradores y clientes.

2000

Nace la solución para estructuras de galpones y naves industriales Tubest, que combina higiene, estética y gran resistencia estructural.

2006

Adquisición de las empresas Instapanel, Varco Pruden y Centroacero, avanzando en entregar soluciones integradas en acero.

2013

Nace nueva área de negocios: soluciones para proyectos de energía solar, habiéndose instalado a la fecha 440 hectáreas de paneles fotovoltaicos.

2014

Nueva forma de hacer negocios: Cintac digital.



CONTEXTO ACTUAL DEL NEGOCIO

Soluciones sustentables en acero

Nuestra **MISIÓN**

Aportar soluciones sustentables en acero y productos afines para el sector habitacional e industrial. Estando comprometidos con una gestión de excelencia e innovación en toda la cadena del negocio. Generando valor en el largo plazo para los accionistas, proveedores, clientes y empleados.

Nuestra **VISIÓN**

Ser una empresa de clase mundial en el procesamiento y comercialización de acero y productos afines.

Nuestros **VALORES**

ÉTICA

CONFIANZA

TRANSPARENCIA

RESPETO

TRABAJO
COLABORATIVO

2014: Un año de desafíos

La situación económica a nivel mundial y nacional presentó un escenario de alta complejidad para la compañía. Si bien durante 2013 se había proyectado un crecimiento país entre 3,5 y 4%, el presente ejercicio concluyó con una cifra cercana al 2,5%, dados los impactos observados en el mercado de la construcción y consumo en general.

A esto, se sumó una importante baja en el precio del acero, lo que se tradujo en una contracción de los márgenes operacionales. Dado este escenario, la compañía volcó sus esfuerzos hacia una mayor eficiencia y hacia la búsqueda de nuevos mercados, que permitan mejores resultados de cara al 2015.



Avances y ajustes

Para hacer frente a esta contracción y con el objetivo de aumentar la competitividad de la compañía, se tomó la decisión de realizar una fuerte optimización a nivel de procesos. Este trabajo se inició el último trimestre de 2013, por lo que este actuar oportuno deja a la empresa en un muy buen pie para enfrentar el 2015.

En este contexto, se realizaron ajustes a la estructura organizacional, tanto a nivel de gerencias como administrativo, en las distintas plantas. Es así como se realizó una reorganización societaria y como resultado de este proceso de fusión, se trasladaron las operaciones de la planta de Centroacero a Planta Maipú, entre otras acciones tendientes a lograr una mayor eficiencia.

Igualmente, en 2014, los gastos de transformación, logística y administración y ventas se han disminuido en su conjunto en más de un 20% en relación al año anterior. En 2015 se espera continuar con estos niveles de ahorro.

En relación con el desarrollo de Cintac, y a raíz de la desaceleración de la economía chilena, se ha puesto gran esfuerzo en lograr rápidos crecimientos en Perú y Argentina. Durante 2014, los despachos de Tupemesa incrementaron un 30%; para 2015 se espera un crecimiento adicional en Perú de no menos del 35%, y similares cifras se proyectan en Tubos Argentinos (TASA).

La estrategia de Cintac apunta a la diversificación y a la entrega de nuevas soluciones.

Hoy, la estrategia se basa en la excelencia en las distintas áreas de la empresa, como así también en la sustentabilidad e innovación, pilares de la empresa matriz, CAP.

Proyección futura

La expectativa para 2015 es de un mayor desarrollo de proyectos en el sector minero. Sin embargo, a nivel de construcción e industria, se prevé un escenario similar al observado durante 2013 y 2014 con una baja en las inversiones de infraestructura.

En este contexto, Cintac ha desarrollado nuevas soluciones como las estructuras para paneles fotovoltaicos, de manera de ampliar su campo de acción a nuevos sectores productivos. A su vez, se proyecta un aumento en la ejecución de proyectos de infraestructura vial y para la industria salmonera.

En relación con los negocios en Argentina, en 2014 las exportaciones no superaron las mil toneladas, debido a la serie de restricciones impuestas por el Gobierno de dicho país.

En la planta Tupemesa, de Perú, se realizaron inversiones por cerca de US\$ 30 millones, por lo que se estima para 2015 un crecimiento cercano al 30%. Las operaciones en este país constituyen un pilar para la compañía, y la meta es alcanzar una operación del tamaño similar a la de Chile en el mediano plazo.

I+D en el centro del negocio



José Antonio Aguirre, gerente de Innovación, señala que durante 2014, la estrategia de I+D de Cintac ha ampliado su mirada desde el desarrollo de productos, hacia la creación de modelos de negocio que resulten valiosos para la compañía y sus clientes. “En respuesta a este desafío se creó el área de Investigación y Desarrollo Comercial, ya que se considera que la innovación debe estar presente en todas las áreas de la compañía, especialmente en el desarrollo de negocios. Hoy, el trabajo de innovación apunta a diseñar experiencias para el cliente que nos entreguen ventajas competitivas; esto en un entorno de alta competencia y con estándares de servicio al cliente en continuo crecimiento.”



Oferta de productos

Transformar el acero en productos innovadores, ofreciendo al mercado nuevas soluciones para la construcción y para mejorar la vida de las personas ha sido el motor del trabajo de Cintac por más de medio siglo. Ejemplo de ello es el ingreso de la compañía al mercado de la energía solar a través de soluciones de estructuras para paneles fotovoltaicos; la oferta de productos para la seguridad vial o las soluciones habitacionales a bajo costo (ver pág. 129).



ÍNDICE DE VITALIDAD
Mide la gestión de Investigación y Desarrollo, refleja las ventas generadas por nuevos productos o modelos de negocio, en relación con las ventas totales de la compañía.
La meta es alcanzar un índice del 10%.



Innovación

La innovación en Cintac no solo se enfoca en el desarrollo de nuevos productos o nuevos procesos. También se relaciona con la innovación en nuevos modelos de negocios así como en soluciones para descubrir las potencialidades existentes en el mercado.



Excelencia

Es parte de la historia de la organización, siendo pionera en incorporar el modelo de 5s para alcanzar la excelencia fabril. Hoy, el desafío es la excelencia de cara al cliente y la entrega de un “Pedido Perfecto”, así como también la Excelencia Operacional en todos los ámbitos de la compañía.

VENTAS

Las ventas consolidadas de productos manufacturados de acero alcanzaron a



US\$ 297 millones

durante 2014 correspondientes a

314 mil toneladas.

MERCADOS Y PRODUCTOS



Comercializa cerca de **25 tipos de productos de acero**, siendo los de mayor venta las familias de perfiles, planchas y Metalcon.



Construcción 60% de las ventas totales.



Industria 30% de las ventas totales.



Infraestructura vial y otros 10% de las ventas totales.

EMPLEO



632 empleados propios^{1/} y

260 colaboradores externos.



82 colaboradores mujeres^{2/}.

CERTIFICACIONES



Cuenta con un sistema integrado que incluye las normas **ISO 9000, ISO 14001 y OHSAS 18001** vigentes al año 2016.

Hitos destacados

De 15 empleados en 1956 pasó a conformar una dotación de **892 personas^{3/} en 2014**, las que en la actualidad han sido capacitadas en diversas disciplinas, desarrollando competencias específicas que solo son requeridas por esta industria.

Si en sus inicios la compañía solo producía perfiles para marcos de puertas y ventanas, en 2014 ofrece soluciones completas y de alta complejidad para la construcción habitacional, industrial y de infraestructura vial, alcanzando **ventas por US\$ 297 millones en 2014.**

El liderazgo en el mercado de soluciones y productos de acero ha llevado a la compañía a formar una red de trabajo cercana y colaborativa, que a 2014 se traduce en **460 distribuidores y 2.700 profesionales capacitados en la empresa.**

Con la invención de Metalcon, en 1997, nació un nuevo negocio en Chile, y como consecuencia la necesidad de contar con carpinteros especializados en su uso. De esta forma, **Cintac ha capacitado a 4.500 carpinteros metálicos a la fecha.**

^{1/} Incluye trabajadores de Cintac y Tupemesa, no incluye Tasa.

^{2/} Incluye trabajadoras de Cintac y Tupemesa, no incluye Tasa.

^{3/} Incluye propios y colaboradores. En trabajadores propios incluye Cintac y Tupemesa, no incluye Tasa.



LOS TEMAS DE FUTURO SON PARTE DE NUESTRO NEGOCIO HOY

Las estructuras de acero especiales para paneles fotovoltaicos forman parte de la mayor planta fotovoltaica de Sudamérica: Amanecer Solar CAP, y próximamente estarán en otros nuevos proyectos.

Edificaciones eficientes, verdes y anti-sísmicas

Entendiendo el incomparable potencial que tiene el acero en la generación de proyectos ambientalmente eficientes, Cintac ha desarrollado una línea de soluciones que responden a los requerimientos de la ingeniería y arquitectura del siglo XXI.



Por sus propiedades intrínsecas como son su alta resistencia, versatilidad, durabilidad y reciclabilidad, el acero tiene un mejor desempeño ambiental a través de todo el ciclo de vida de los edificios y otras construcciones. Teniendo estos atributos como punto de partida, Cintac ha redoblado sus esfuerzos en la generación de un portafolio de productos que aporten a mejorar la calidad de vida de las personas y a aumentar la sustentabilidad en la construcción habitacional, industrial y de infraestructura vial.

De esta forma, la innovación está orientada al perfeccionamiento continuo de los productos en ámbitos como: mejor aislación térmica, mayor resistencia, menor peso, mejor respuesta sísmica y mayor eficiencia en la fase de construcción.

Hay tres claros ejemplos de las nuevas soluciones en acero que Cintac ofrece al mercado. El primero es el desarrollo de estructuras para paneles fotovoltaicos, que permiten hacer factible en tiempo y costo la construcción de soluciones fotovoltaicas. Uno de sus atributos es que pueden adaptarse a grandes proyectos como los requeridos por la industria minera, como también a otros desarrollos con necesidades más acotadas en términos de espacio y generación (ver destacado pág. 130).

Un segundo ejemplo es el desarrollo de una vivienda que, a un costo razonable, entrega un producto de características antisísmicas, aisladas, de alta durabilidad y de rápido montaje gracias a que su estructura hecha con perfiles Metalcon y paneles aislados Instapanel (ver destacado, pág. 131).

A su vez, la compañía incorporó a su oferta de productos para seguridad vial, una línea de Defensas Camineras Certificadas. De esta forma, Cintac está en condiciones de ofrecer a las carreteras de Chile una solución altamente competitiva y probada mediante ensayos de impacto real, lo que permite predecir el comportamiento de estas defensas frente a colisiones de distinta intensidad.





Acero, un producto noble por esencia

El acero es 100% reciclable, incluso hasta el infinito, lo que ayuda a ahorrar energía y a reducir las emisiones de CO₂. Gracias a su capacidad de reciclaje, reduce el consumo de otras materias primas en la cadena productiva.

Productos para construir obras más eficientes, más seguras y responsables con el medio ambiente



Estructuras para paneles fotovoltaicos

Permiten hacer factible en tiempo y costo la construcción de soluciones fotovoltaicas.



Defensas camineras certificadas

Aumentan la seguridad de las carreteras del país frente a impactos y colisiones.



Revestimientos con núcleo de lana de roca

Propiedades de aislación térmica, acústica y alta resistencia al fuego, obteniendo el panel isolana de 100 mm y certificación F120.



Paneles con aislación acústica

Aseguran la menor emisión de ruido en galpones y obras industriales.



Paneles arquitectónicos

Paneles de alto diseño que permiten la permeabilidad de la luz, calor y visibilidad.



NEGOCIOS CON INNOVACIÓN SOCIAL

Solución habitacional definitiva,
aislada y de rápido montaje.

La innovación social la aplicamos
en la búsqueda de nuevas
soluciones para las personas.

Nuestras viviendas antisísmicas
tienen una calidad tal que
entregan una proyección de
habitabilidad de más de 50 años.

Foco en el servicio y la satisfacción del cliente

Orientar las acciones hacia una satisfacción plena de los clientes ha demandado inversión y capacitación de los recursos humanos, como también una mirada con un claro acento innovador.

Una renovada mirada del concepto de servicio, integrando nuevas tecnologías y atendiendo las necesidades específicas de cada uno de sus clientes, es uno de los hitos que marcó 2014. En un año complejo, la compañía decidió apostar por la inversión en Recursos Humanos y por la incorporación de nuevas plataformas.

Con más de tres mil clientes, Cintac es el mayor conformador de productos en acero a nivel nacional. En su historia ha logrado posicionarse como una empresa especialista en el desarrollo de soluciones constructivas, de la mano de un área comercial que asesora y capacita a sus clientes. Y para ello cuenta con diversas herramientas: publicación de manuales técnicos, desarrollo de cursos

con instituciones y universidades, y la implementación de puntos de asesoría a lo largo de todo Chile. Esto se complementa con un área de I+D que mantiene visitas a clientes de forma regular para recibir comentarios y sugerencias respecto al desempeño de los productos y la solución entregada.



Dos pilares

Eficiencia y Servicio al Cliente. Estos son los dos pilares que sustentaron la estrategia comercial de Cintac en 2014. Y no fue fácil. Lo anterior demandó una adecuación de sus líneas de productos, eliminando aquellas de bajo volumen, con el objetivo de alinear los esfuerzos de la compañía hacia las de mayor impacto en los resultados.

A esto se sumó una estructura comercial más ágil, centrada en el cliente y sus necesidades, de manera de atender los requerimientos de cada segmento con el nivel de especialidad requerido. En esta línea, se puede destacar la implementación de una nueva estructura comercial, basada en los segmentos de clientes que aborda la compañía, de manera de llegar a ellos con una atención especializada según su realidad. De esta forma, en el organigrama surgieron los Key Account Managers, ejecutivos que ofrecen una atención ágil y dedicada (ver destacado Key Account Managers, pág. 135).

2014 fue un año especialmente complejo para la construcción y para la industria. Y en este escenario, Cintac debió enfrentar un mercado de alta competencia entre los diferentes actores. Como un elemento de diferenciación, la empresa apuntó a optimizar

Eficiencia y servicio al cliente marcaron la estrategia comercial de Cintac en 2014.

sus estándares de servicio, a través del trabajo colaborativo entre las diferentes áreas de la organización. De esta forma, todas las unidades, ya sea comercial, producción o logística, actuaron como un equipo integrado, orientado al cliente y a sus necesidades (ver destacado “Pedido Perfecto”, pág. 134).

Otro paso importante fue la incorporación de todos los productos, ya sean provenientes de Cintac, Centroacero o Instapanel, bajo un mismo RUT, lo que se traduce en que las órdenes de compra y facturas se emitan a una sola empresa. Todo esto en la lógica de hacer las cosas más simples para los clientes.

Cintac Digital es, sin duda, un hito que refleja la nueva forma de hacer negocios de la empresa. Esta plataforma tecnológica y de comunicación busca interactuar de manera óptima con los clientes, generando cercanía y permitiendo con ello conocer mejor sus necesidades e inquietudes.



Como un elemento de diferenciación, la empresa apuntó a optimizar sus estándares de servicio, a través del trabajo colaborativo entre las diferentes áreas de la organización.

Plataforma digital: cercanía y mejor servicio

“Queremos acercarnos más a los clientes y consumidores de nuestros productos”, señala *Cristián Guardia, Jefe de Innovación*, quien explica que el proyecto Cintac Digital nació en un contexto mundial donde cerca del 80% de las compras de productos y servicios se inician a través de Internet, ya sea en sitios web o redes sociales.



Innovando para los nuevos tiempos



En base a la detección de las necesidades de las personas, la compañía generó nuevas oportunidades de negocio. De esta forma, y siguiendo una visión marcada por el espíritu de innovar hacia modelos de negocio y servicios que generen relaciones más rentables con los clientes, Cintac ha desarrollado instancias de cooperación para detectar oportunamente los requerimientos del mercado. Para esto, se han implementado iniciativas de trabajo en conjunto con distribuidores y clientes, de manera de generar soluciones basadas en necesidades reales del mercado. Ejemplo de ello fue la iniciativa realizada en 2014 con Sodimac en su Centro de Innovación para crear mejores soluciones desde la necesidad y requerimiento del cliente, tarea que continuará en 2015.

Pedido Perfecto



Iniciativas que permitan actuar rápido y eficiente de cara al consumidor. Estas son las características de las acciones que está desarrollando Cintac en un claro compromiso con el servicio al cliente. Lo que se busca es desplegar nuevos procesos comerciales que consideren toda la cadena de atención al cliente, resolviendo problemas como quiebres de stock, tiempos de entrega o la pronta atención a consultas técnicas.

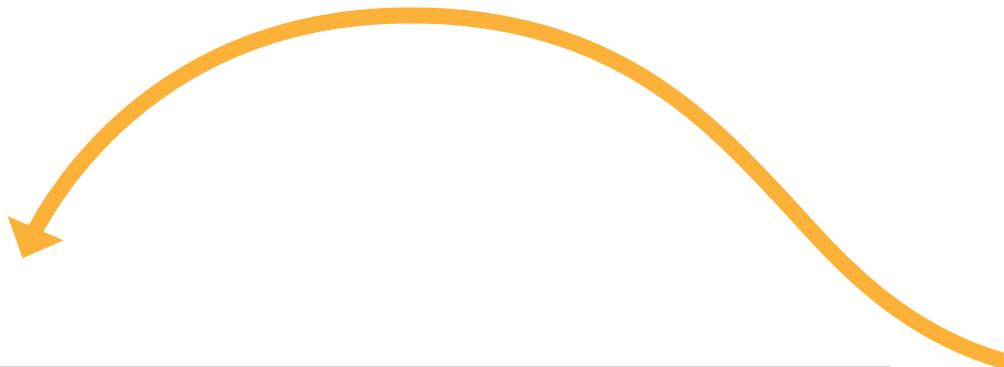
Ejemplo de ello ha sido el esfuerzo de la empresa por concretar la iniciativa **Pedido Perfecto**, un importante desafío para la compañía, que genera interacción entre tres áreas claves: operaciones, comercial y logística, abriendo espacios de mejora con el objetivo de aunar el foco hacia el servicio al cliente. Para ello se generaron talleres de trabajo colaborativo, de manera de alinear a los integrantes de cada equipo en la obtención de una meta en común.



Nueva estructura enfocada en el servicio al cliente

“El área comercial se ha estructurado en base a nuestros segmentos de clientes, de manera de poder llegar a ellos con toda nuestra oferta y con una atención especializada según su realidad. Esto nos permite actuar en forma ágil frente a sus necesidades”, *Pedro Pablo Olivera, Gerente Comercial de Cintac.*





Escuchando a nuestros clientes

“Este es un rubro complicado, donde las lealtades son escasas, pero yo puedo decir que con Cintac hemos desarrollado una relación de *partner* que nos ha permitido enfrentar juntos importantes proyectos. Esto, sumado al amplio mix de soluciones como vigas, tubest y costaneras de grandes dimensiones, hacen que la oferta de estructuras sea muy completa”.

Javier Delgado, Gerente General Maestranza Delgado



Key account managers

Como parte de su estrategia de negocios, Cintac busca entregar soluciones adecuadas a las necesidades de sus clientes. Los gestores de cuentas claves o KAM por sus siglas en inglés, son una pieza esencial dentro del área comercial y obedecen a una lógica de tener especialistas para la atención de cada cliente, según su realidad y necesidades. Los gestores de cuentas claves son especialistas capaces de entregar a los clientes asesoría técnica y soluciones en terreno.

“El mundo de la construcción tiene un lenguaje y requerimientos propios y distintos a otros clientes de la compañía. Por eso es fundamental que seamos capaces de entender la forma en que ellos toman las decisiones”.

Diego Lizama, Ejecutivo KAM Constructoras.



CINTAC DIGITAL: A UN CLICK DE NUESTROS CLIENTES

La nueva plataforma web de Cintac es mucho más que un espacio virtual de comunicación. Es un espacio para generar nuevos negocios, entregar soluciones y transformarse en una instancia de atención y servicio al cliente.



Maestros y contratistas empoderados

La “Comunidad Cintac” es mucho más que un directorio de colaboradores y contratistas. Con los años la compañía ha ido perfeccionando y aumentando los servicios que ofrece a este segmento, así como también su contribución a los estudiantes y profesionales relacionados con el mundo de la innovación y construcción. Mediante talleres y capacitaciones se busca que estos especialistas mejoren sus conocimientos y maximicen las ventajas que ofrece el acero en los distintos sistemas constructivos. De esta forma, la empresa les entrega herramientas de desarrollo profesional, que les permiten

acceder a nuevas alternativas laborales y de emprendimiento a cientos de personas cada año, impactando positivamente sus ingresos y calidad de vida (ver destacado, pág. 138).

Iniciativas y avances

Durante 2014, estas iniciativas se incrementaron, sumándose a los cursos de estructuras Metalcon, las capacitaciones sobre la instalación de cubiertas en acero y revestimiento siding. Esto amplía las oportunidades de los participantes, al permitirles desarrollar una solución de

vivienda completa, mediante un sistema constructivo altamente competitivo.

En 2014, también se realizaron capacitaciones a estudiantes, constructores, distribuidores y otros profesionales de la construcción, sumando cerca de 1.800 personas. Esto consideró una inversión que alcanzó los seis millones de pesos.

Adicionalmente, a través de su sitio web (www.cintac.cl), la compañía pone a disposición de la comunidad los cursos que realiza, junto a una completa variedad de catálogos y manuales con información técnica.

Capacitando a damnificados del incendio en Valparaíso



120 personas en Valparaíso fueron capacitadas en 2014, de manera de entregarles los conocimientos necesarios para desarrollar un proyecto completo en Metalcon. Las jornadas se realizaron en el Colegio Bicentenario de esta ciudad.





DESARROLLANDO CAPACIDADES

Con un enfoque práctico, los cursos y talleres que ofrece Cintac, en Santiago y en regiones, invitan a los profesionales a crecer y a desarrollarse en conjunto con la empresa. 25.000 maestros han sido capacitados en los últimos 18 años.

Comunidad vecina y aporte social

El contexto social en el que se insertan las actividades productivas de Cintac es diferente a la realidad de la actividad minera y siderúrgica del Grupo CAP. En efecto, en Chile, las plantas de Cintac están ubicadas en zonas industriales, junto a muchas fábricas de otras compañías, lo que se suma al hecho de que su proceso genera un impacto menor al entorno. No obstante, la empresa privilegia la contratación de personas que viven en zonas cercanas a sus operaciones.

Sistema de denuncias

En 2013 se puso en marcha un sistema online de denuncias que recibe información sobre prácticas o actividades cuestionables, o acciones que violan procedimientos establecidos por el Código de Ética y Buenas Prácticas del Grupo CAP.



Aporte al desarrollo socioeconómico de la Región Metropolitana



* Porcentaje de trabajadores propios que viven en la Región Metropolitana.

** Este dato no incluye las compras de acero.

*** Cifras no incluyen Tasa.

	2012	2013	2014
Empleo Local (Porcentaje de trabajadores propios de la RM en relación al total)	80%	78%	70%
Proveedores Locales (Número de proveedores locales, y porcentaje de proveedores de la RM en relación al total)	490 91%	510 91%	767 94%
Compras Locales (Montos en millones de US\$ de compras realizadas en la RM; y porcentaje en relación al monto total)	US\$ 27 8% del total	US\$ 23 9% del total	US\$ 18,3 1% del total

Decisiones responsables con el medio ambiente

Medidas innovadoras que ayuden a mitigar los impactos negativos y potenciar los positivos sobre el medio ambiente es la premisa de Cintac a la hora de diseñar e implementar cada uno de sus procesos. La gestión ambiental de la compañía contempla el seguimiento de los impactos de los productos durante todo el ciclo de vida. Esto se extiende a subproductos, reciclaje, eficiencia energética y un uso racional del agua. Igualmente, el control de los impactos en la calidad del aire y el ruido en el entorno son temas monitoreados para asegurar el cumplimiento de la legislación vigente.

La sustentabilidad ambiental también se relaciona con el desarrollo de nuevos

productos y tecnologías, lo que a largo plazo proporcionará beneficios claros y duraderos para el medio ambiente y la sociedad (ver pág. 129, Aporte a la Construcción e Infraestructura Sustentables).

Políticas estrictas en materia de cuidado medioambiental han contribuido a disminuir y mitigar los eventuales daños que la operación podría generar, tanto en las instalaciones de la empresa como en sectores aledaños. Esto dado que los procesos de conformado del acero generan emisiones atmosféricas, residuos (peligrosos y no peligrosos), emisiones acústicas y riles. Sin embargo, todos estos factores se encuentran controlados a través de un sistema de gestión integrado^{4/}.

Para la fabricación de sus productos, Cintac utiliza recursos naturales, tanto renovables como no renovables, entre los que se encuentran combustibles fósiles, papel y agua. Es por eso que la compañía ha desarrollado diversas políticas e iniciativas para propiciar un uso eficiente de estos recursos. La eco-eficiencia es un concepto que se está llevando a la práctica, los esfuerzos en 2014 se centraron en reducir el consumo de papel y agua. Más aún, se estudiará la implementación de un sistema de circuito, evitando pérdidas de agua por evaporación.

Las prioridades ambientales para 2014 y 2015 están centradas en cinco temas:



Cero residuos



Disminución de emisiones atmosféricas



Optimización del consumo de recursos críticos (agua, energía y papel)



Disminución consumo de agua pozo y del agua industrial



Cumplimiento de las normativas ambientales vigentes

^{4/} El año 2012 se realizó la recertificación del Sistema Integrado de Gestión, y en el año 2013, la mantención del certificado, teniendo validez hasta marzo de 2016.

INICIATIVAS Y AVANCES

a. Calidad del aire

En la Región Metropolitana, donde están ubicadas plantas de Cintac, existe un Plan de Prevención y Descontaminación Atmosférica, que define un estricto control respecto de gases contaminantes asociados a fuentes fijas. Esta normativa es muy relevante para la empresa ya que hay procesos críticos que dependen de fuentes fijas, como los que se realizan en las Plantas de Pintura y Galvanizado. Es por ello que se ha puesto especial énfasis en cuidar esta temática, realizando periódicas mantenciones y calibraciones a los equipos de manera de asegurar su buen funcionamiento. Igualmente, se mantuvo el programa de monitoreo de emisiones gaseosas. Se ha avanzado en la disminución de emisiones de CO y MP^{5/}, gracias a la eliminación de equipos que generaban emisiones. Ejemplos de ello son la eliminación del horno de secado en la planta de galvanizado, y el retiro de una caldera de calentamiento de soluciones. Gracias a estas medidas, en 2014, el Material Particulado Total, disminuyó desde 239 en 2013 a 137 mgr/m³N. A futuro se espera implementar un sistema de captación de humos en la planta de galvanizado.

^{5/} CO= Monóxido de Carbono y MP= Material Particulado.

^{6/} La nueva institucionalidad ambiental de Chile, que inició su funcionamiento en 2013, modificó el DS 146/97 MINSEGPRES mediante DS 38/11 MMA.



b. Cambio climático y energía

Las operaciones requieren energía eléctrica y combustible fósil para su correcto funcionamiento. El suministro de ambas fuentes energéticas es continuo, no existiendo problemas de abastecimiento para las plantas de Cintac. Sin embargo, es clave la obtención de precios convenientes, ya que impacta en forma significativa los costos operacionales y, por consiguiente, en la competitividad de los productos.

En 2014 se han hecho importantes esfuerzos por mejorar las prácticas, buscando alcanzar la optimización en el uso de energía en todas las áreas del grupo. La extensión del programa de uso eficiente de equipos eléctricos a todas las plantas, el cambio de luminarias y los esfuerzos por disminuir el uso de petróleo (eficiencia en el uso de generadores de energía eléctrica que consumen diésel), son muestra de esta preocupación.

Adicionalmente y de manera estratégica se trabaja en proyectos para incluir Energías Renovables No Convencionales (ERNCC) en distintas áreas de la operación.

c. Ruido

De las tres plantas productivas, Cintac Maipú es la única que tiene en su cercanía actividad no industrial. En su entorno existen mayormente empresas, y en menor grado, población habitacional y un establecimiento educacional. Independiente del lugar, la empresa ha implementado un programa bianual de monitoreo de ruido. Durante los últimos años se han hecho esfuerzos por disminuir la generación de ruidos con foco en aquellos procesos donde hay mayor generación de éstos. Las mediciones realizadas en las plantas de Santiago cumplen con la normativa vigente^{6/} al día de hoy.

d. Agua

La empresa se abastece desde fuentes de agua industriales y agua potable, las prioridades en 2013 y 2014 se han centrado en disminuir y optimizar su consumo. Reflejo de ello es la disminución de 3 a 1 m³ en el consumo de agua fresca por cada tonelada producida, sumado a factores productivos como la baja operación de la caldera de la planta de galvanizado y a la menor actividad de las máquinas tuberías. Con el fin de disminuir más el consumo de agua se diseñó en 2014 un plan para recircular el agua en la planta Maipú, una de las principales consumidoras de este recurso.

Programa de eficiencia energética

El cambio del sistema de iluminación ha permitido ahorrar hasta un tercio del consumo eléctrico.

Algunas de las iniciativas implementadas, y que apuntan a reducir hasta en un 7% los KW/h requeridos por cada tonelada producida son:

- **Redistribución de las luminarias:** de manera de cumplir con la cantidad de lux necesarios para trabajar, con la menor cantidad de focos encendidos.
- **Cambio de sistemas que surten agua en las instalaciones:** para que el bombeo y distribución sea más eficiente.
- **Control de encendido de edificios y luces perimetrales:** cortando el suministro en los horarios en que no se trabaja.

e. Cero residuos

Dado que Cintac transforma el acero en productos y soluciones en acero, el principal residuo generado es la chatarra, la que es destinada a reciclaje. Adicionalmente, se busca disminuir la generación de este residuo a través de eficiencia en los procesos. El reciclaje de sus desechos para transformarlos en valor es un objetivo esencial definido por la compañía. El programa de reciclaje de Cintac incluye chatarra, restos de zinc, madera, papel, cartón, plástico, envases de productos químicos, poliestireno, lodo de pinturas y plumavit. En 2014 se incluyeron tres nuevos residuos al programa de reciclaje: aceite soluble, ácido clorhídrico y lodo de pintura, los que después de su tratamiento son utilizados como un combustible alternativo. El reciclaje es realizado por un proveedor de servicios externo a la empresa.



f. Manejo de sustancias químicas peligrosas

El uso de sustancias peligrosas es relevante en la planta Cintac Lonquén, donde se utilizan sustancias corrosivas, inflamables y misceláneas. Para su manejo existe una bodega de sustancias peligrosas corrosivas y misceláneas y otra bodega exclusiva de sustancias inflamables. Las personas que las manejan, incluyendo a los choferes de grúas, han sido capacitadas y evaluadas en dichas materias.



La empresa busca reducir, reutilizar y reciclar de manera eficiente y responsable los residuos.

En promedio se recicla el 88% del total de los residuos generados en las plantas Lonquén y Maipú.

Reducir y reutilizar

Cintac trabaja para reducir los residuos generados en el origen, así como en dar un valor agregado en su destino final. Ejemplo de ello son los residuos de pinturas y ácidos que tienen un uso como combustible alternativo.

“Trabajamos con empresas externas que aprovechan nuestros residuos para generar insumos de valor, por ejemplo, el lodo de las pinturas ahora es utilizado como combustible; igualmente el ácido clorhídrico residual esperamos que pronto sea ocupado como combustible alternativo”. *Vilma Marín, Encargada de Medio Ambiente.*



Cintac en cifras

Indicador GRI/G4	Descripción	2012	2013	2014
Energía				
G4-EN5	Eficiencia en el consumo de energía eléctrica kWh energía eléctrica consumida por tonelada producida. 2012 y 2013 corresponde a Cintac Maipú, 2014 incluye también Cintac Lonquén.	51	49	56
G4-EN3	Consumo total de energía eléctrica MWh totales/año. Cintac Maipú y Cintac Lonquén.	9.126	9.815	6.795
Consumo Combustible				
G4-EN3	Gas natural m ³ Corresponde a las plantas Cintac Maipú y Cintac Lonquén.	797.161	462.414	525.853
	Petróleo m ³ Corresponde a las plantas Cintac Lonquén y Santa Marta.	627	682	629
	Gas licuado de petróleo m ³ Corresponde a las plantas Cintac Maipú, Cintac Lonquén y Santa Marta.	46	253	nd*
Calidad del Aire				
G4-EN21	Calidad del aire, medido en la Concentración de Material Particulado PM10 TM Corresponde a la planta Cintac Lonquén.	1,25	nd	3,3
	Calidad del aire, medido en concentración de Material Particulado Total (mg/m ³ N)	nd	239	137
Residuos				
G4-EN23	TASA DE RECICLAJE Porcentaje de residuos sólidos reciclados en relación al total de residuos sólidos generados			
	Centroacero**	90%	96%	0%
	Cintac Maipú	83%	88%	93%
	Cintac Lonquén	86%	88%	82%
	Peso de los residuos sólidos generados Toneladas			
	Industriales peligrosos	216	162	388
	No peligrosos	5.078	6.000	4.405
	Residuos domésticos	443	516	409
Agua				
G4-EN8	Eficiencia en el consumo de Agua Fresca m ³ de agua fresca consumida /tonelada producida. Corresponde a las plantas Cintac Maipú, Cintac Lonquén y Santa Marta.	3	3	1
	Consumo de Agua Fresca Miles m ³ agua fresca consumida. Corresponde a las plantas Cintac Maipú, Cintac Lonquén y Santa Marta.	643	638	178
Multas y Sanciones				
G4-EN29	Incidentes Ambientales			
	Número de actas de inspección por la autoridad ambiental	1	1 Planta Lonquén	3 Planta Lonquén
	Multas o sanciones ambientales US\$	1	0	1

* nd: No disponible.

** Centroacero cesó su operación en 2014.

Excelencia en todos los estamentos

CINTAC APUNTA A SER UNA ORGANIZACIÓN ÁGIL Y MODERNA, QUE INTEGRE A PERSONAS EXPERIMENTADAS CON TALENTOS JÓVENES, EN UN ENTORNO DE RESPETO MUTUO Y CONSTANTE SUPERACIÓN.

Mejorar cada día la productividad y competitividad de la compañía es central en la sustentabilidad del negocio, especialmente ante complejos escenarios.

Del mismo modo, velar por una buena calidad del empleo, en armonía con los Principios Empresariales del Grupo CAP, haciendo frente a los desafíos de excelencia es una tarea constante en materia de gestión de personas.

La excelencia, tanto a nivel operacional, como administrativo y comercial, juega un rol clave ya que entrega competitividad en términos de costos, pero también diferenciación, por un servicio acorde a las expectativas del cliente.

En este contexto, la gestión de personas que involucra aspectos como selección, incentivos y capacitación, juega un rol fundamental para conseguir un grupo humano alineado con los objetivos de la compañía.

2014 EN CIFRAS

TRABAJADORES PROPIOS



632 trabajadores propios^{7/}

70% empleados locales

COLABORADORES EXTERNOS



260 trabajadores de empresas colaboradoras

TRABAJADORES

0 fatalidades

6 accidentes graves

9,4 índice de frecuencia



63% de los trabajadores están sindicalizados

CINTAC EMPLEÓ

892 en 2014, de ellos un:

71% propios^{7/} y

29% colaboradores externos

CAPACITACIÓN



20 horas

promedio de capacitación por persona

^{7/} Cifra incluye Grupo Cintac y Tupemesa, no incluye TASA.

1. Seguridad y salud ocupacional

Cintac, por pertenecer al rubro metalmeccánico, desarrolla sus operaciones utilizando maquinarias y procesos, que pueden generar un daño potencial en los operadores, de no tomarse las medidas preventivas correspondientes.

En este contexto, la compañía ha realizado un trabajo centrado, en primer lugar, en minimizar las condiciones de riesgo. Mediante los reportes de incidentes ha sido posible mejorar cerca de 3.000 situaciones con riesgo potencial para los empleados. A esto se suma un programa destinado a generar una cultura del autocuidado, de manera de eliminar tanto las condiciones, como las conductas inseguras.

“TRABAJAMOS POR CONVERTIRNOS EN LÍDERES EN SEGURIDAD”

“En Cintac trabajamos la Seguridad Laboral como un compromiso de toda la organización, cada colaborador es formado para ser un verdadero líder de seguridad tanto en las líneas de producción, como en cada una de las otras actividades que se desarrollan en nuestras plantas. Este desafío requiere tiempo, esfuerzo y recursos, sin embargo nos hemos planteado la exigente meta de alcanzar el cero accidente y estamos convencidos que podemos alcanzarlo si cada uno de nosotros modifica su conducta hacia una actitud de autocuidado y cuidado de quienes nos rodean.”
María Luisa Godoy, Subgerente de Sustentabilidad y Personas.



Tres iniciativas exitosas de 2014

I. Curso de Prevención de Riesgos

Laborales: enfocado en dotar a los supervisores y otros integrantes del área de operaciones de los conocimientos necesarios para actuar como líderes en prevención de riesgos. Esto con el objetivo de ampliar el compromiso con la seguridad al área de producción.

II. Programa de Salud Ocupacional del IST:

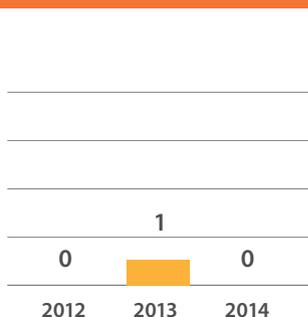
destinado a detectar agentes potenciales de daño para la salud de los trabajadores, ya sea ruido, humo metálico o vapores orgánicos y ácidos.

III. Evaluación Ergonómica:

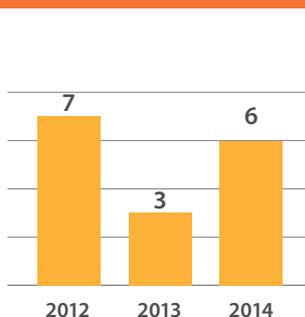
realizada para trabajadores del área administrativa, como así también de iluminación, de manera de contribuir con el cuidado de la salud ocupacional.

Cifras de accidentabilidad*

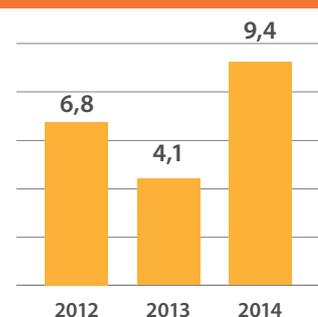
ACCIDENTES FATALES



ACCIDENTES GRAVES (con 30 o más días perdidos)



TASA DE FRECUENCIA



* Las cifras incluyen Grupo Cintac y Tupemesa, no incluyen TASA.

2. Relaciones laborales

Las buenas relaciones laborales forman parte de uno de los pilares que sustentan la excelencia operacional y al mismo tiempo, es uno de los desafíos de la sustentabilidad, ambas, bases transversales que la compañía ha definido para su accionar. Es por ello que existe una preocupación constante por impulsar iniciativas que ayuden a mantener relaciones cordiales y colaborativas entre quienes forman parte de la organización.

Una de las preocupaciones es generar instancias de diálogo permanente entre los colaboradores y entre éstos y sus jefaturas, así como también desarrollar y potenciar aquellas habilidades que faciliten el trabajo en equipo. Cada año, Cintac evalúa y mejora su plan de comunicación, con el objetivo de incrementar las relaciones de confianza y el trabajo colaborativo para un mejor resultado de la compañía.

Son estas prácticas, entre otras acciones, las que han permitido generar encuentros y avanzar de manera sostenida en materia de buenas relaciones laborales.



25 años
consecutivos sin
huelga laboral



63%
de los
trabajadores
están
sindicalizados



49%
de los
trabajadores
están cubiertos
por un convenio
colectivo

En tiempos difíciles, la clave es cuidar la calidad y eficiencia



El presidente del Sindicato Cintac Lonquén, Mario García, confiesa que 2014 no ha sido fácil en ninguna de las plantas Cintac, ya que se han realizado ajustes a la dotación, lo que siempre es difícil para un representante de los trabajadores. Sin embargo, su postura frente a este escenario es propositiva e invita a trabajar codo a codo para levantar los resultados.

“Acá hay que tener claro que si a la empresa le va mal, nos va mal a todos. En los tiempos en que baja la demanda, la competencia se vuelve brutal y es ahí donde nosotros como trabajadores podemos hacer la diferencia, volviendo a nuestra empresa más competitiva a través del cuidado en la calidad y la eficiencia. A los clientes tenemos que cuidarlos siempre, pero sobre todo en momentos como estos, en que el factor precio puede empezar a tomar más fuerza. No podemos permitir, por ejemplo, que salgan productos con fallas, de nosotros depende que nuestros clientes sigan prefiriéndonos y que la empresa continúe”.

Mario García, dirigente sindical por más de 20 años en Planta Lonquén.



3. Capacitación y desarrollo

Se ha trabajado fuertemente en la generación de una cultura preventiva, que permita alcanzar la meta de cero accidentes. Para esto, se han desarrollado iniciativas como el curso de Prevención de Riesgos Laborales, dirigido a los supervisores del área operaciones.

A su vez, se ha trabajado en orientar a la compañía hacia nuevos estándares de servicio, generando talleres colaborativos. En estas instancias, profesionales de distintas áreas como comercial, logística y operaciones, se reúnen para conciliar posiciones y proponer medidas que se traduzcan en mejores estándares de respuesta a los clientes.

4. Colaboradores externos

Altos estándares en materia de sustentabilidad, incluyendo aspectos ambientales, económicos y laborales, son los que comparte Cintac con sus empresas colaboradoras. Por ejemplo, en salud y seguridad ocupacional quienes prestan servicios en las diferentes instalaciones de Cintac, deben sumarse a las prácticas de la organización, lo que se audita en forma

periódica. También participan en otras instancias como el minuto de seguridad diario, observaciones planeadas acompañadas del líder del contrato y capacitación de IPER (Metodología de Identificación de peligros, evaluación de riesgos y establecimiento de controles).

Con el objetivo de fomentar una cultura ambientalmente responsable, Cintac también resguarda que las operaciones de sus colaboradores externos generen el menor impacto posible. De hecho, los resultados en término de uso de recursos tales como energía y agua, así como el manejo de los residuos que se generan a partir de sus actividades, son los mismos que tiene la compañía.

Para Cintac, la inclusión de la mujer en las distintas áreas de la organización ha sido una tarea que ha demandado un esfuerzo especial, desafío que se ha extendido a las empresas colaboradoras. Gracias a ello, actualmente el 16% del total de colaboradores pertenecientes a un subcontrato son mujeres.

Además, se ha puesto en marcha un proceso de evaluación de proveedores de servicios

generales, buscando y privilegiando aquellos que exhiban características sustentables que se destaquen por sobre el promedio de la industria en aspectos tan diversos como condiciones laborales, capacitaciones, inclusión de la mujer, diversidad y uso de insumos ambientalmente amigables para el desarrollo de sus funciones.

2014 fue un periodo de ajustes y, como tal, éste también tuvo consecuencias en los terceros que prestan servicios a la organización. Consciente de los impactos que estos cambios podrían tener en los colaboradores externos, Cintac tomó los resguardos necesarios para mantener la estabilidad laboral de los trabajadores pertenecientes a estas empresas.



**HORAS DE
CAPACITACIÓN**

32 mil

horas de capacitación
en los últimos 3 años



**MONTO INVERTIDO
EN CAPACITACIÓN**

US\$ 292 mil

invertidos en
capacitación, en
los últimos 3 años



Cintac en cifras

Indicador GRI/G4	Descripción	2012	2013	2014
Empleo				
G4-9 y 10	N° Trabajadores propios*	888	862	632
	N° Trabajadores de empresas colaboradoras*	428	335	260
	Años de antigüedad promedio	8	6	7
G4-LA1	Número total de nuevas contrataciones de empleados	nd	140	93
	Rotación media de empleados. Promedio (Contrataciones + desvinculaciones/ 2)* 100 / Promedio mensual de trabajadores propios	14%	16%	8%
G4-LA6	Tasa de ausentismo no programado % días hombre ausentismo	3,6%	3,6%	2,6%
Relaciones laborales				
DM-HR4	Número de sindicatos	4	4	2
	Porcentaje trabajadores sindicalizados	52%	59%	63%
	Número de años sin huelga	23	24	25
G4-11	Porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios colectivos	48%	41%	49%
Capacitación y desarrollo				
G4- LA9	Promedio de horas de formación al año por empleado. (hr/trabajador)	12	20	20
	Monto invertido en capacitación (US\$ miles)	85	144	63
	Horas de capacitación (miles horas)	11	12	9
G4-LA11	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional	nd***	20%	22%
Diversidad y no discriminación				
DMA-LA	N° Mujeres (trabajadoras propias)	69	71	62**
	% Mujeres (trabajadoras propias) respecto del total de trabajadores propios	8%	10%	13%

* Incluye trabajadores de Cintac y Tupemesa, no incluye Tasa.

** Incluye trabajadoras de Cintac y Tupemesa, no incluye Tasa.

*** nd: No disponible.

CAP ANEXOS



CAP

Índice de Contenidos GRI - Reporte de Sustentabilidad 2014 Grupo CAP

Versión G4, opción Esencial

CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES

CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES	PÁGINA (O VÍNCULO)
Estrategia y Análisis	
G4-1	2; 3; 15 - 17
G4-2	6-8; 15-17; 40; 90; 122
Perfil de la Organización	
G4-3	Solapa
G4-4	10; 13; 43; 94; 127
G4-5	12
G4-6	12
G4-7	22. CAP S.A. es una sociedad anónima abierta.
G4-8	9; 10; 13; 46; 47; 94; 125; 126; 127
G4-9	13; 26; 43; 81; 94; 127; 148
G4-10	13; 26; 81; 101; 148
G4-11	26; 81; 101; 148
G4-12	10; 29
G4-13	Durante 2014 se puso en marcha la planta desalinizadora y el proyecto Cerro Negro Norte.
G4-14	Los Principios Empresariales de CAP cautelan la aplicación del enfoque preventivo como parte del actuar de todas las compañías que conforman el grupo.
G4-15	CAP adscribe al Pacto Global de Naciones Unidas.
G4-16	29; 73; 111
Aspectos Materiales y Cobertura	
G4-17	Además de las tres empresas cubiertas por el presente reporte, la Memoria Anual 2014 abarca otras filiales y coligadas (ver pág 24 de la Memoria Anual 2014, disponible en www.cap.cl/inversionistas/memorias/)
G4-18	30
G4-19	31
G4-20	31
G4-21	31
G4-22	Los cambios realizados en relación al alcance de las áreas reportadas y a la base de cálculo de algunos indicadores, se explican en las secciones respectivas.
G4-23	Los cambios realizados en relación al alcance y/o cobertura, se explican en las secciones respectivas.
Participación de los Grupos de Interés	
G4-24	29; 72; 110
G4-25	Los grupos de interés han sido seleccionados considerando aquellos que tienen un potencial de impacto en el negocio de la empresa y/o que pueden ser impactados por las operaciones del grupo.
G4-26	29; 72; 73; 110; 111
G4-27	30; 64; 106; 110; 111
Perfil de la Memoria	
G4-28	Solapa
G4-29	Mayo de 2014
G4-30	Anual
G4-31	Solapa
G4-32	Solapa; 150
G4-33	El reporte no ha sido verificado por un ente externo. La compañía espera avanzar en el futuro en esta línea.

CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES	PÁGINA (O VÍNCULO)
Gobierno	
G4-34	22; 23
G4-35	23
G4-36	23
G4-39	El Presidente del Directorio no ocupa cargos ejecutivos en la compañía.
G4-42	22; 23
G4-45	22; 23; 25
G4-46	22; 25
Ética e Integridad	
G4-56	10; 11; 15
G4-57	24
G4-58	24
CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS	
DMA e Indicadores	Número de página (o vínculo)
CATEGORÍA: ECONÓMICO	
Desempeño Económico	
G4-DMA	7; 8; 37
G4-EC1	37. CAP Minería opera solo en Chile; país que no es candidato aún al Extractive Industries Transparency Initiative (EITI).
G4-EC2	49; 115; 141 Los principales riesgos son los relacionados con la disponibilidad de agua y energía, factores de producción claves de la industria minera y de la producción de acero.
Presencia en el Mercado	
G4-DMA	65; 109
G4-EC6	71; 109
G4-EC7	71; 108
G4-EC8	64 - 71; 106 - 109; 137 - 139
Prácticas de Adquisición	
G4-DMA	65; 109; 139
G4-EC9	26; 71; 109; 139
CATEGORÍA: MEDIO AMBIENTE	
Materiales	
G4-EN1	61; 62; 114; 142
G4-EN2	62; 114
Energía	
G4-DMA	49; 115; 142
G4-EN3	49-52; 115; 119; 141; 143
G4-EN5	52; 115; 119; 143
G4-EN6	49; 116; 119; 141
Agua	
G4-DMA	45; 46; 118; 140
G4-EN8	52; 118; 119
G4-EN9	55; 118; 141
G4-EN10	55

CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS	
DMA e Indicadores	Número de página (o vínculo)
CATEGORÍA: MEDIO AMBIENTE	
Biodiversidad	
G4-DMA	59; 118
G4-EN11	59; 118
G4-EN12	59; 118
MM1	59; Adicionalmente, CAP Minería rehabilita las siguientes áreas de alto valor de biodiversidad: Faena Cristales: 1 Ha. Faena Romeral: 15 Ha. Faena MHA: En implantación, Parque Biótico.
G4-EN13	59; 118
Emisiones	
G4-DMA	49; 56; 113; 141
G4-EN15	50; 51; 117
G4-EN16	50; 51; 117
G4-EN17	50; 51
G4-EN18	119
G4-EN21	61; 113; 119; 143
Efluentes y Residuos	
G4-DMA	59; 114; 118; 142
G4-EN22	59; 61; 118; 119; 142; 143
MM3	Mina Los Colorados y Minas El Romeral, cuentan con centros de acopio ubicados en las regiones de Atacama y de Coquimbo, respectivamente, a baja altitud. Por las características intrínsecas del mineral, no emiten lixiviados ácidos ni material particulado, siendo sus principales impactos ambientales la ocupación de suelos y la pérdida de biomasa asociada a la ocupación de superficie de terreno.
G4-EN23	59; 61; 114; 115; 119; 142; 143
G4-EN24	61; 114; 143
Cumplimiento	
G4-DMA	60; 118; 140
G4-EN29	61; 118; 119; 143
Transporte	
G4-DMA	57; 58
G4-EN30	57; 58
Evaluación Ambiental de Proveedores	
G4-DMA	80
Mecanismos de Reclamación en Materia Ambiental	
G4-DMA	65; 113
G4-EN34	72; 110; 113
CATEGORÍA: SOCIAL	
SUB-CATEGORÍA: PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO	
Empleo	
G4-DMA	19; 74; 96; 144
G4-LA1	81; 101; 148
G4-LA2	75; 98

CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS	
DMA e Indicadores	Número de página (o vínculo)
SUB-CATEGORÍA: PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO	
Relaciones Laborales	
G4-DMA	79; 99; 146
G4-LA4	No existen períodos establecidos. Los cambios organizacionales son informados formalmente a través de los canales de comunicación que maneja la compañía.
MM4	79; 81
Salud y Seguridad en el Trabajo	
G4-DMA	19; 82; 102; 145
G4-LA5	La legislación chilena exige que el 100% de los empleados esté representado en Comités de salud y seguridad.
G4-LA6	82; 83; 105; 145; 148
G4-LA7	86; 105
Capacitación y Educación	
G4-DMA	19; 76 ; 98 ; 147
G4-LA9	81; 101; 147; 148
G4-LA10	78; 79; 98; 147
G4-LA11	81; 101; 148
Diversidad e Igualdad de Oportunidades	
G4-DMA	19-21
G4-LA12	13; 81; 101; 148
Igualdad de Retribución entre Hombres y Mujeres	
G4-DMA	19 - 21. En las empresas del Grupo CAP no existe diferenciación de género en los salarios, por tanto, las remuneraciones sólo se asocian al cargo y su categoría.
Evaluación de Prácticas Laborales de los Proveedores	
G4-DMA	80; 100
SUB-CATEGORÍA: DERECHOS HUMANOS	
Libertad de Asociación y Negociación Colectiva	
G4-DMA	24; 79; 99; 146
G4-HR4	79; 81; 146; 148
SUB-CATEGORÍA: SOCIEDAD	
Comunidades Locales	
G4-DMA	18; 64; 65; 90; 91; 106
G4-SO1	En el 100% de las filiales se han implementado programas de desarrollo social local.
G4-SO2	Las tres filiales de Grupo CAP son susceptibles de presentar efectos negativos hacia las comunidades, dado las características minera e industrial de su operación.
MM6	Durante 2014 no se presentaron conflictos de esta naturaleza.
MM7	Durante 2014 no se presentaron conflictos de esta naturaleza.
Cierre de Minas	
MM10	60; La legislación chilena exige contar con planes de cierre para todas las operaciones mineras.
Mecanismos de Reclamación por Impacto Social	
G4-DMA	72; 110; 111
G4-SO11	72; 110; 111

CAP S.A.

Gertrudis Echeñique 220
Las Condes • Santiago • Chile
Central: (56-2) 2818 6000

www.cap.cl

<https://www.facebook.com/GrupoCAP.cl>

https://twitter.com/CAP_CL

Reporte de Sustentabilidad 2014

Dirección General:

Gerencia de Sustentabilidad y Personas Grupo CAP

Desarrollo de Contenidos:

Kodama & Mex

Diseño:

Maru Mazzini

Fotografías:

Archivo Grupo CAP y sus filiales

Abril 2015

CAP

REPORTE DE SUSTENTABILIDAD 2014

