

REPORTE DE SUSTENTABILIDAD 2015





CAP Minería es el principal productor de minerales de hierro en la costa americana del Pacífico.

A lo largo de sus más de 55 años de historia, la empresa ha sido pionera en el desarrollo responsable de su actividad, promoviendo una relación respetuosa y de mutuo beneficio con las comunidades en las que insertan sus operaciones e innovando con nuevos productos y procesos que han contribuido al progreso de la minería del hierro y el desarrollo del país.

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



ACERCA DE ESTE REPORTE

DESDE HACE OCHO AÑOS CAP MINERÍA HA INFORMADO SU DESEMPEÑO EN SUSTENTABILIDAD A TRAVÉS DEL REPORTE CORPORATIVO DEL GRUPO CAP. EL PRESENTE, ES EL PRIMER REPORTE DESARROLLADO POR LA EMPRESA EN FORMA INDEPENDIENTE Y BAJO LOS LINEAMIENTOS DE GRI EN SU VERSIÓN G4, INCLUYENDO EL SUPLEMENTO PARA EL SECTOR DE MINERÍA Y METALES. EL OBJETIVO ES INFORMAR A SUS GRUPOS DE INTERÉS SOBRE LA ESTRATEGIA, GESTIÓN Y DESEMPEÑO EN LAS MATERIAS DE MAYOR RELEVANCIA PARA LA SUSTENTABILIDAD DE SUS OPERACIONES.

El informe cubre todas las áreas de negocio de CAP Minería y se enfoca en los temas de mayor relevancia para la empresa y sus grupos de interés. Más información en pág. 45.

La información que se presenta aborda la gestión de la empresa durante el año 2015. Incluye datos de años anteriores para ofrecer mayor contexto, así como los principales eventos ocurridos a la fecha de publicación del documento.

En la confección de este reporte participó un equipo de trabajo formado por representantes de las distintas áreas de CAP Minería. Su trabajo fue coordinado por la Gerencia de Personas y Sustentabilidad y contó con la asesoría de expertos externos. El equipo veló por el cumplimiento de los principios GRI y fue el encargado de recabar y validar la información reportada.

Indicadores GRI-G4: el listado completo de los indicadores GRI se encuentra en anexos, pág. 46.

Contacto:

Para mayor información dirigirse a:

Germán Amiot Aedo

Gerente de Personas y Sustentabilidad

e-mail: gamiot@cmp.cl



ÍNDICE DE CONTENIDOS

Capítulo **1**

**CAP
Minería
y su
estrategia**
P.2



- /2** VISIÓN DEL GERENTE GENERAL
- /4** CAP MINERÍA EN UNA MIRADA
- /8** ¿HACIA DÓNDE VAMOS?

Capítulo **2**

**Desempeño en
sustentabilidad**
P.13



- /13** ACTUAR ÉTICO Y CUMPLIMIENTO
- /16** GESTIÓN AMBIENTAL
- /18** CALIDAD DEL AIRE
- /20** AGUA
- /22** ENERGÍA Y CAMBIO CLIMÁTICO
- /24** OTROS IMPACTOS AMBIENTALES
- /26** SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
- /28** CAPITAL HUMANO
- /32** RELACIONES LABORALES
- /33** SUSTENTABILIDAD EN COLABORADORES EXTERNOS
- /34** RELACIÓN E INTEGRACIÓN CON LA COMUNIDAD
- /36** COPARTICIPACIÓN EN EL DESARROLLO LOCAL



Capítulo **3**

**La
sustentabilidad
en el negocio**
P.40



- /40** GOBIERNO Y GESTIÓN DE LA SUSTENTABILIDAD
- /42** RELACIÓN CON GRUPOS DE INTERÉS
- /44** RESUMEN DE DESEMPEÑO EN SUSTENTABILIDAD

Capítulo **4**

Anexos
45



- /45** TEMAS DE MAYOR RELEVANCIA
- /46** ÍNDICE DE CONTENIDO GRI-G4

VISIÓN DEL GERENTE GENERAL

ERICK WEBER P.

SI BIEN EL PERÍODO FUE COMPLEJO EN LO ECONÓMICO, CONTINUAMOS POR LA SENDA DEL DESARROLLO SUSTENTABLE, EN ARMONÍA CON LAS PERSONAS Y LAS COMUNIDADES DEL ENTORNO, MANTENIENDO UNA CONDUCTA RESPONSABLE Y DE EXCELENCIA OPERACIONAL.

CAP MINERÍA, con más de 55 años de permanencia en las regiones de Atacama y Coquimbo, se ha caracterizado por ser una empresa ligada al desarrollo regional de los lugares donde se encuentra inserta. Por ello, a pesar de que el período 2015 se vio marcado por un complejo escenario económico y por catástrofes naturales, esto no nos impidió continuar por la senda de un desarrollo sustentable, en armonía con las personas y comunidades del entorno; manteniendo una conducta responsable y de excelencia operacional.

Dada las características de la actividad minera, que es planificada para un desarrollo de largo plazo, durante el año 2015 los resultados y proyecciones del negocio llevaron a la empresa a tomar distintas medidas, generando una serie de

ajustes en las operaciones. Asimismo, la rentabilidad fue un objetivo prioritario; por ello se alinearon las estrategias para enfrentar este nuevo escenario e iniciamos un proceso de innovación al interior de nuestras faenas, con el fin de mantener el funcionamiento, la integridad de cada trabajador y los compromisos adquiridos con las comunidades cercanas y con los clientes.

Los lazos entre la empresa y la comunidad se vieron fuertemente estrechados, ante las situaciones extremas que vivieron las zonas de Copiapó con los aluviones y Coquimbo con el terremoto – tsunami. Estos motivaron una rápida respuesta por parte de la empresa y de nuestros trabajadores voluntarios, quienes fueron en apoyo de los vecinos y de los propios colaboradores afectados.

Por otra parte, como una forma de integrar y compartir diversas instancias de crecimiento, continuamos promoviendo el desarrollo de los actores locales, a través del Programa de Proveedores Locales y el compromiso con el Sello Pro Pyme.

Asimismo, los frutos de un trabajo constante permitieron crear las bases para que este año CAP Minería fuera ampliamente reconocida a nivel nacional, con distinciones en diferentes ámbitos, como las entregadas por SONAMI en Sustentabilidad y SERNAGEOMIN en Seguridad Laboral a las faenas de Cerro Negro Norte, Minas Los Colorados y Minas El Algarrobo. Además de los reconocimientos recibidos por parte de las diferentes autoridades regionales, por la intervención y apoyo en el desarrollo de actividades culturales y de capacitación con las comunidades.



ERICK WEBER PAULUS / Gerente General CAP Minería

Conscientes del entorno y el medio ambiente, una de las principales actividades que tenemos a corto plazo es continuar con los esfuerzos para aportar en el mejoramiento de la calidad ambiental de diferentes zonas geográficas, siendo la comuna de Huasco, por definición de las autoridades, una de las prioritarias. Por ello, CAP Minería ha participado de esta iniciativa activamente, aportando todos los antecedentes y, en forma paralela, se ha continuado con la implementación de medidas viables que conduzcan a obtener el objetivo trazado.

A nivel interno, la competitividad, productividad e innovación nos parecen conceptos e iniciativas básicas para generar nuevas instancias que potencien la actividad. Bajo esta premisa hemos iniciado un proceso de innovación, centrado en tres ejes de acción: Innovación Social; Nuevas Tecnologías y Crecimiento; Reducción de Costos y Nuevas Propuestas de Valor; capaces de generar una cultura de innovación que refuerce nuestro rol en un mercado desafiante.

Si bien el crecimiento o generación de nuevos proyectos está sufriendo un desfase, dada la coyuntura económica mundial, CAP Minería seguirá en la búsqueda de las mejores opciones de desarrollo, tanto para la compañía, la región y el país; entendiendo que el desarrollo sustentable, la innovación, la seguridad de los trabajadores y la eficiencia operacional, son pilares relevantes que deben estar presentes para enfrentar los desafíos de hoy y mañana.

MISIÓN

Proporcionar productos y servicios en el área de la 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.

VALORES GRUPO CAP

/ INTEGRIDAD

/ ÉTICA

/ RESPETO

/ SUPERACIÓN

/ CREATIVIDAD

CAP MINERÍA EN UNA MIRADA

CAP MINERÍA ES EL PRINCIPAL PRODUCTOR DE MINERALES DE HIERRO EN LA COSTA AMERICANA DEL PACÍFICO. SUS OPERACIONES SE CONCENTRAN EN LAS REGIONES DE ATACAMA Y COQUIMBO, PRÓXIMAS A LAS CIUDADES DE CALDERA, COPIAPÓ, VALLENAR, HUASCO, LA SERENA Y COQUIMBO. ADICIONALMENTE, LA COMPAÑÍA EXTRAEE CALIZA DESDE LA ISLA GUARELLO, UBICADA EN LA REGIÓN DE MAGALLANES Y MANTIENE UNA OFICINA COMERCIAL EN HONG KONG.

QUIÉNES SOMOS

CAP Minería es parte del Grupo CAP, y es el principal productor de minerales de hierro en la costa americana del Pacífico. Posee operaciones en las regiones de Atacama y Coquimbo y alcanzó una producción de 15 millones de toneladas de hierro el año 2015.

PRODUCTOS

Desde sus yacimientos mineros y plantas CAP Minería elabora diferentes productos que son exportados y utilizados como materia prima para fabricar acero.

El pellet feed es el principal producto de venta. Le siguen en cantidad el pellet autofundente y sinter feed. Estos tres productos representan el 96% de los despachos. A continuación se ubican las ventas de granzas, finos, pellet chips y pellet de reducción directa HyL.

RELEVANCIA

99% del hierro que exporta Chile es producido por CAP Minería.

CAP Minería es una empresa con identidad regional, presente en las regiones de Atacama y Coquimbo, con un 97% de personal local.

La Compañía promueve la sustentabilidad en sus procesos, utilizando agua desalinizada y energía fotovoltaica en sus nuevas faenas.

¿SABIAS QUE?

El hierro magnético cuenta con una ventaja con respecto a los minerales hematíticos, ya que contribuye a la sustentabilidad del proceso siderúrgico. Con este producto se requiere una menor cantidad de materias primas y energía en la producción de acero.



MERCADOS

92%

de la producción de CAP Minería es exportada a mercados internacionales; el 82% de estas exportaciones se destina a China.



PRODUCCIÓN

15 MILLONES TM² de hierro (CAP Minería)

7.522 millones de TM en recursos geológicos



TRABAJADORES

2.349 trabajadores³

2.576 colaboradores⁴

8,1% son mujeres⁵



INGRESOS Y EBITDA

US\$ **662** millones en ingresos⁶

US\$ **182** millones en EBITDA



COMUNIDADES

97% de los trabajadores son locales⁷

US\$ **148** millones en compras a proveedores locales

1.008 proveedores locales



ACCIONISTAS

75% de la propiedad es de CAP S.A.

25% pertenece a Mitsubishi Corporation

Más información sobre los productos, mercados, procesos y cifras del negocio en Memoria Anual 2015 disponible en www.capmineria.cl/empresa/informacion-financiera/

/2 Toneladas métricas.

/3 Incluye CMP, Imopac, Petropac y Masa. Incluye aprendices.

/4 Incluye operación y proyectos.

/5 Dotación permanente (no incluye aprendices, Imopac ni Puerto Las Losas.)

/6 US\$ 647,0 millones por ventas de mineral de hierro, y US\$ 15,0 millones en otros ingresos.

/7 Se entiende por trabajador local aquel que proviene de las regiones en las que opera la empresa (Región de Atacama y Coquimbo).



UBICACIÓN DE LAS OPERACIONES

 YACIMIENTO MINERO

 PUERTO

 PLANTA

CICLO DE LA MINERÍA DEL HIERRO

El trabajo de CAP Minería se inicia con la exploración y evaluación de nuevos recursos y el desarrollo y construcción del proyecto minero. Una vez en operación, la empresa extrae el mineral de hierro y lo procesa. La Compañía comercializa hierro magnético de alta ley en forma de concentrados y pellets. Su producción se exporta principalmente a Asia y Medio Oriente.

CADENA DE VALOR DE CAP MINERÍA

Exploración y Evaluación

Un exitoso programa de exploraciones para aumentar los recursos mineros e incrementar el portafolio de futuros proyectos es fundamental para la proyección a largo plazo de una compañía minera. Al cierre de 2015 los recursos geológicos de CAP Minería alcanzaron 7.522 millones TM y las reservas mineras 2.723 millones TM.

Construcción

CAP Minería cuenta con un equipo de profesionales, quienes han desarrollado proyectos mineros de alta complejidad y de carácter sustentable. Tal es el caso de Cerro Negro Norte, que considera el uso de energías renovables, el cuidado del entorno y la integración con sus comunidades vecinas.

Operación

CAP Minería promueve las operaciones mineras sustentables, utilizando agua desalinizada, energía fotovoltaica, reciclaje de pasivos mineros y está permanentemente preocupada de la eficiencia energética de sus procesos.

Cierre

La Compañía durante el año 2015 hizo entrega de todos sus Planes de Cierre aprobados, generando medidas específicas para dismantlar sus instalaciones de manera segura, evitando futuros impactos sobre las personas y el entorno.



VALOR GENERADO

El valor económico generado por CAP Minería, medido como la diferencia entre sus ingresos y sus costos de operación, alcanzó en 2015 a US\$ 501,3 millones. De éstos, US\$ 372,2 millones se distribuyeron entre los distintos agentes con los que interactúa, y US\$ 129,1 millones fueron destinados por la empresa para reinversión.

El valor económico fue distribuido hacia:

- Sus trabajadores, a través de sus remuneraciones y beneficios.
- La comunidad, por medio de la inversión social.
- 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.
- Los proveedores de capital, a través del pago de préstamos e intereses.



¿HACIA DÓNDE VAMOS?

A PESAR DE LAS COYUNTURAS DE ESTE PERIODO, CAP MINERÍA NO SE HA APARTADO DE SU VISIÓN DE LARGO PLAZO QUE CONSIDERA UN DESARROLLO FUTURO SOBRE LA BASE DE SUS AMPLIAS POSIBILIDADES DE EXPANSIÓN Y DIVERSIFICACIÓN.

CONTEXTO ACTUAL DEL NEGOCIO Y DESAFÍOS

La fuerte disminución en los precios internacionales del mineral de hierro ha sido el gran desafío que han debido enfrentar CAP Minería y sus pares en el mundo. Esta caída de los precios fue altamente influenciada por la sobre-oferta de mineral, producto de la entrada en operación de numerosos proyectos, principalmente de grandes productores a finales del “súper-ciclo” de las materias primas. Otro factor que impactó fuertemente el precio fue la desaceleración de la producción y consumo de acero en el mundo, en particular en China. Es así como durante 2015 el precio de referencia del mineral (Platts 62% CFR China) registró una disminución de un 40%, que se suma a un descenso de un 47% en el ejercicio 2014.

Como respuesta a las actuales condiciones del mercado, CAP Minería reaccionó rápidamente con un nuevo plan productivo enfocado en rentabilidad y no en metas de producción, ajustando su ritmo de expansión a la realidad actual y centrando sus esfuerzos en reducir costos. Esto se logró potenciando la

innovación y optimizando procesos y contratos, entre otras iniciativas. A lo anterior, se sumó la optimización de las estructuras organizacionales en todas sus operaciones y la suspensión temporal de las operaciones de Planta de Pellets en Huasco entre 24 de diciembre de 2015 y el 17 de enero de 2016.

La Compañía ha aprovechado su capacidad de generar diversos productos como concentrados magnéticos de alta ley, los que ofrecen un valor agregado diferenciador, ya que tienen cualidades que los productos hematíticos no tienen, como eficiencia energética, menor huella de carbono y bajas impurezas, al momento de ser fundidos en altos hornos.

Así, durante 2015 la Compañía continuó con su programa de exploración, priorizando los distritos mineros ferríferos propios. Producto de este trabajo se identificaron nuevos e importantes recursos de hierro magnético, así como otros minerales de valor (especialmente cobre) que constituyen un sólido respaldo para el crecimiento de la compañía.

Por otra parte, la capacidad logística y facilidades portuarias que le permiten atender naves de gran tamaño para la exportación de minerales, constituyen un área natural para la expansión y diversificación. Ejemplo de ello es la aprobación en 2015 del Puerto Cruz Grande, que permite proyectar el crecimiento de futuras explotaciones mineras en la región de Coquimbo.

NUESTRA RESPUESTA FRENTE AL ESCENARIO MUNDIAL DE CAÍDA DE LOS PRECIOS DE LOS MINERALES

- + INNOVACIÓN**
- + PRODUCTIVIDAD**
- + EFICIENCIA**
- + SUSTENTABILIDAD**
- COSTOS**

NUESTRAS VENTAJAS COMPETITIVAS

NUESTRO PRODUCTO, hierro magnético que posee cualidades superiores al hierro hematítico.

NUESTROS RECURSOS MINERALES, que constituyen un sólido respaldo para la expansión futura de la Compañía.

NUESTRA CAPACIDAD LOGÍSTICA Y PORTUARIA, una vía natural de crecimiento y diversificación.

NUESTRA HISTORIA, de compromiso con el bienestar de los trabajadores y las comunidades cercanas.

ESTRATEGIA DE SUSTENTABILIDAD

CREAR VALOR SUSTENTABLE

Crear valor sustentable es el objetivo que inspira a CAP Minería y para ello ha definido tres ejes de acción con sus respectivos temas prioritarios.

BASES DEL NEGOCIO

PRINCIPIOS Y GOBIERNO

CREACIÓN DE VALOR ECONÓMICO

CUMPLIMIENTO

INNOVACIÓN

DIVERSIDAD

EJES DE ACCIÓN

APORTE A LA SOCIEDAD

ARMONÍA CON EL MEDIO AMBIENTE

CALIDAD DEL EMPLEO

INTEGRACIÓN

CAP Minería busca ser un agente activo en las comunidades que albergan sus operaciones, velando por una comunicación transparente y veraz.

- 97% de los trabajadores son locales.
- Programa de visitas a las instalaciones de la Compañía.
- Participación en diversas instancias de desarrollo local.
- Oficina de Comunidades en Huasco.

MITIGACIÓN DE IMPACTOS

El proceso minero produce impactos ambientales, principalmente en relación al agua, energía, residuos y emisiones de polvo. Los nuevos proyectos han incorporado progresivamente tecnologías que minimizan estos impactos.

- Planta desalinizadora y relaves espesados (Cerro Negro Norte).
- Mitigación de emisiones (Planta de Pellet).

SALUD Y SEGURIDAD

CAP Minería considera que todo trabajador tiene derecho a desempeñar sus tareas en un entorno seguro y saludable.

- Cero accidentes fatales.
- Compromiso con lograr cero accidentes gravísimos⁸.
- Premios nacionales por desempeño en seguridad: SONAMI y SERNAGEOMIN.

DESARROLLO SOCIAL

Estar integrados en el desarrollo de las zonas en las que opera, es uno de los objetivos de CAP Minería.

- Apoyo al desarrollo de la pesca artesanal en Huasco y Caldera.
- Parcela Experimental Olivícola y programas de desarrollo agrícola (Prodesal).
- Jardín Japonés de La Serena.
- Apoyo a escuelas de las regiones de Atacama y Coquimbo.
- Programa de Capacitación para las comunidades.

APORTE AMBIENTAL

Generar iniciativas que aporten al cuidado ambiental en sus zonas de operación es otra de las motivaciones de la Compañía.

- Planta Magnetita recicla los relaves de la minería del cobre.
- Punto Limpio en Huasco, apoya la cultura de reciclaje en la comunidad.
- Promoción del reciclaje de residuos sólidos (chatarra y goma) y su reutilización por empresas colaboradoras.
- Energía solar capturada en la planta fotovoltaica Amanecer Solar CAP.

AMBIENTE LABORAL Y DESARROLLO

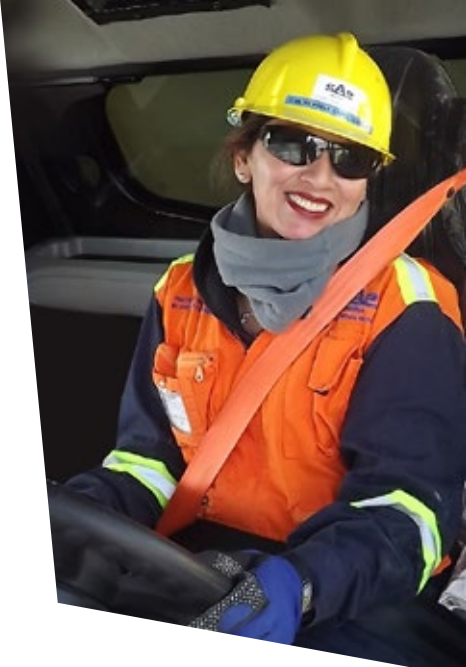
CAP Minería busca ser un referente en la gestión de su capital humano.

- Política de Diversidad y Calidad de Vida.
- Evaluación corporativa de clima laboral y *engagement*.
- Programa de Conciliación trabajo - familia (Salud / Educación / Deporte).



TEMAS PRIORITARIOS

⁸ Número de accidentes definidos como graves por Suseso y con 30 o más días perdidos durante el año.



PILARES ESTRATÉGICOS EN SUSTENTABILIDAD

A fines de 2014 y principios de 2015 el Grupo CAP actualizó su Visión, Misión y Valores de acuerdo a los desafíos actuales y futuros que se plantean para la organización y, a la vez, definió sus prioridades en materia de sustentabilidad, cuyo resultado son los Pilares Estratégicos 2015 – 2020. Estos establecen objetivos, ámbitos a trabajar, iniciativas e indicadores claves.

PILARES ESTRATÉGICOS



CAPITAL HUMANO

OBJETIVO

Ser un empleador reconocido por nuestras prácticas innovadoras en materia de gestión colaborativa, calidad de vida, diversidad e inclusión. Promover la seguridad y el autocuidado como un valor siendo referentes, por nuestras buenas prácticas.

FOCOS 2015-2020

**LIDERAZGO
COMPROMISO**



CRECIMIENTO SUSTENTABLE

OBJETIVO

Impulsar el crecimiento del negocio sobre la base de 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.

FOCOS 2015-2020

**DIVERSIFICACIÓN
CRECIMIENTO**



EXCELENCIA

OBJETIVO

Maximizar el valor de la empresa en un horizonte de largo plazo, mediante una operación **competitiva y eficiente en el uso de recursos**.

FOCOS 2015-2020

**EXCELENCIA OPERACIONAL
EXCELENCIA ORGANIZATIVA**



INNOVACIÓN

OBJETIVO

Crear y adoptar **nuevas tecnologías** que beneficien la excelencia y el crecimiento sustentable. Promover redes internas y externas de colaboración orientadas a la mejora y el aprendizaje continuo en torno a nuestros productos, procesos, negocios y relaciones.

FOCOS 2015-2020

**CULTURA DE INNOVACIÓN
INNOVACIÓN ABIERTA**



CONCIENCIA SOCIAL

OBJETIVO

Ser reconocidos como copartícipes del **desarrollo de las comunidades donde nos insertamos**. Promover la Incorporación de tecnologías y procesos sustentables en nuestras operaciones, siendo eficientes en el uso de los recursos críticos.

FOCOS 2015-2020

**DESARROLLO SOCIAL
INTEGRACIÓN
MITIGACIÓN AMBIENTAL
ECOEficiencia
GOBIERNO CORPORATIVO
SEGURIDAD LABORAL
ÉTICA**

POLÍTICAS CAP MINERÍA

La empresa cuenta con políticas que resguardan su comportamiento sustentable en diversos frentes:

- Política de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional
- Política de Responsabilidad Social
- Política Energética
- Política de Diversidad y Calidad de Vida



Network Chile
WE SUPPORT

PACTO GLOBAL DE NACIONES UNIDAS

Desde 2008 Grupo CAP participa en el capítulo chileno del Pacto Global de Naciones Unidas y con ello se compromete a adoptar diez principios universales relacionados con los derechos humanos, las normas laborales, el medio ambiente y anticorrupción.

Adicionalmente, el Grupo ha adherido a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que Naciones Unidas impulsa desde fines de 2015.

CAP Minería es miembro de RED PROhumana. (Obtuvo el 5° lugar en el Ranking Nacional 2014).



Innovación

VISIÓN DE FUTURO

¿QUÉ ES?

Es generar cambios, introduciendo novedades



¿QUÉ QUEREMOS LOGRAR?

Una cultura de innovación



¿QUIÉNES PARTICIPAN EN EL PROYECTO?

Equipo dedicado
(líder)

Equipo compartido
(apoyo)

Asesor en innovación
(guía)



¿CUALES SON LOS FOCOS?

1

INNOVACIÓN SOCIAL

Aumentar la generación de valor en las comunidades del entorno a las operaciones.

2

NUEVAS TECNOLOGÍAS Y CRECIMIENTO

Reducir el uso de agua en los procesos de Planta de Pellets.

3

REDUCCIÓN DE COSTOS Y NUEVAS PROPUESTAS DE VALOR

Aumentar la eficiencia energética y operacional de plantas y puertos.

Aumentar la disponibilidad física de los equipos de producción.



¿QUÉ HEMOS HECHO?

CREACIÓN DEL COMITÉ DE INNOVACIÓN Y DEFINICIÓN DE TRES FOCOS

GENERACIÓN DE IDEAS EN LOS TRES FOCOS

DESARROLLO DE PROTOTIPOS Y EVALUACIÓN

EJECUCIÓN

INNOVACIÓN PARA LOS NUEVOS TIEMPOS

EN CAP MINERÍA CREEMOS QUE PARA LOGRAR EL ÉXITO EN LOS PRÓXIMOS AÑOS ES NECESARIO INCORPORAR LA INNOVACIÓN COMO FILOSOFÍA DE GESTIÓN, ES DECIR, INSTALARLA EN EL CORAZÓN Y LA MENTE DE LAS PERSONAS.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE PARA NOSOTROS?

En medio del complejo escenario económico que enfrenta la minería en Chile y el mundo, CAP Minería considera la innovación como el principal foco de su estrategia para enfrentar la crisis. Por ello se ha propuesto instalarla dentro de su cultura organizacional, fomentando que los trabajadores se comprometan a aportar nuevas ideas, desarrollar iniciativas creativas y buscar oportunidades de mejoramiento continuo.

La innovación permite crear valor para los clientes y colaboradores, anticiparse a los cambios, potenciar la propuesta de valor en mercados complejos y crear espacios de mejora continua en los procesos.

A fines de 2014 se creó un **Comité de Innovación**. En la primera etapa de implementación, en 2015, se establecieron tres focos de acción y equipos de trabajo para generar ideas y seleccionar las principales oportunidades de mejora en los ámbitos de *Innovación Social, Nuevas Tecnologías y Crecimiento y Reducción de Costos y Nuevas Propuestas de Valor*.

La segunda etapa se inició en agosto de 2015 con la fase de implementación de dichas oportunidades de mejora, las que fueron seleccionadas por su impacto. Se constituyeron cinco equipos, que incluyen un amplio grupo de trabajadores de todas las faenas, encargados de desarrollar las propuestas en los principales desafíos.

En cada proyecto participa un equipo dedicado (ocupación exclusiva), un equipo compartido (función de apoyo) y un asesor en innovación (Guía del Proyecto).

En la actualidad, la Compañía se encuentra en la etapa de desarrollo de prototipos a modo de experimentación, los que posteriormente serán evaluados económicamente para ser seleccionados y avanzar a la fase de ejecución, instaurándolos como mejora en las operaciones.



PREMIO NACIONAL DE MINERÍA 2015

El esfuerzo de innovación realizado por CAP Minería en los últimos años fue reconocido con el Premio Nacional de Minería 2015. Este reconocimiento, otorgado por la Sociedad Nacional de Minería (SONAMI), destacó a Cerro Negro Norte por la utilización de un 100% de agua de mar desalinizada y el abastecimiento parcial con energía solar capturada en la planta fotovoltaica Amanecer Solar CAP.

ACTUAR ÉTICO Y CUMPLIMIENTO

CONDUCIR SU NEGOCIO CON ALTOS ESTÁNDARES ÉTICOS ES UN COMPROMISO FUNDAMENTAL DE CAP MINERÍA, ASÍ COMO VELAR POR CONDUCTAS ÉTICAS DE SUS DIRECTORES, EJECUTIVOS Y TRABAJADORES, EN EL MARCO DEL CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES Y REGULACIONES.



ÉTICA Y TRANSPARENCIA

CONTEXTO

La ética y la confianza han sido temas en la agenda pública de Chile durante los últimos años y el 2015 no fue la excepción.

CÓDIGO DE ÉTICA

Es una fortaleza para CAP Minería contar con un Código de Ética y Buenas Prácticas que establece el modelo de comportamiento que se espera de todas las empresas CAP y, a la vez, fija las pautas básicas que deben seguir en el desempeño de sus funciones todos sus directores, ejecutivos y trabajadores.

El código define los valores éticos que rigen a quienes trabajan en la empresa en ámbitos como:

- Respeto a la legalidad vigente
- Bienes de la empresa
- Trabajadores
- Relación con el medio ambiente
- Integridad
- Oportunidades para la empresa
- Relación con clientes y proveedores
- Comunidades
- Representación
- Conflicto de intereses
- Atenciones y regalos
- Calidad de la información y transparencia

SISTEMA DE DENUNCIAS

El mencionado código se complementa con el Sistema de Denuncias que establece los procedimientos y canales para comunicar una irregularidad o ilícito que pueda transgredir el Código de Ética y Buenas Prácticas, además de cualquier materia relacionada al incumplimiento regulatorio, control interno y estados financieros.

El sistema es accesible a todos los trabajadores y colaboradores de CAP Minería, comunidades, clientes, proveedores y accionistas, a través del sitio web de la empresa o bien a través del sitio web del Grupo CAP.

DENUNCIAS EN CAP MINERÍA

Desde la implementación del sistema en 2012, se han recibido 47 denuncias, 75% de las cuales están resueltas (cerradas), 25% en proceso y/o pendientes.

COMITÉ DE ÉTICA

Es el encargado de revisar y resolver las denuncias canalizadas a través del sistema de denuncias.

Lo componen tres miembros, nombrados por el Directorio de CAP, siendo sus principales funciones:

- Difundir y promover los valores y conductas que se establecen en el Código de Ética.
- Resolver las consultas que se generen sobre su interpretación y aplicación.
- Conocer, hacer investigar y resolver las denuncias que se formulen sobre acciones reñidas con sus estipulaciones.
- Proponer al Directorio la actualización de su contenido.

RESPECTO POR LOS PUEBLOS ORIGINARIOS

CAP Minería tiene operaciones cercanas a lugares de asentamiento de pueblos originarios. Uno de estos sectores es la Comunidad Colla de Serranía Poblete, adyacente a la servidumbre que utiliza el concentrado de Planta Magnetita, en el Valle de Copiapó. Cabe consignar que Chile ratificó el Convenio 169 de la OIT que resguarda los derechos de los pueblos originarios.

A partir de 2014 se está implementando un convenio de cooperación entre CAP Minería, la comunidad Colla de Serranía Poblete y la Ilustre Municipalidad de Copiapó, que contempla uno de los proyectos de forestación de chañar más importantes que se han realizado en Atacama. Consiste en la plantación de unos 6.000 chañares en una superficie de 4,7 ha., los que serán mantenidos por miembros de la comunidad. Incluye el desarrollo de actividades económicas utilizando el chañar para la fabricación de productos propios de su cultura.

CUMPLIMIENTO EN TODOS LOS ÁMBITOS

CAP Minería resguarda el cumplimiento legal, normativo y regulatorio, abordando desde distintas ópticas las obligaciones asociadas. El marco regulatorio aplicable ha sido identificado para cada faena y dentro de ella se ha dividido su ámbito de aplicación y responsables de su cumplimiento, reporte, actualización y seguimiento. Dado que una buena parte de las regulaciones son de orden ambiental, en las que intervienen distintos actores, el énfasis en cumplimiento se ha dado a través del Sistema de Gestión Ambiental. Asimismo, la actualización e incorporación de nuevas regulaciones se realiza a través de revisiones y comunicación periódica de la Gerencia de Servicio Jurídico y la Gerencia de Personas y Sustentabilidad, las que a su vez informan a las faenas respecto del surgimiento, modificación, derogación y/o actualización del marco legal aplicable.

CUMPLIMIENTO AMBIENTAL

La empresa busca garantizar el pleno cumplimiento de la legislación vigente, así como asegurar el cumplimiento de las Resoluciones de Calificación Ambiental (RCA) y de otros compromisos de la organización en materias ambientales.

COMPROMISOS AMBIENTALES DE PROYECTOS

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

El cumplimiento de las obligaciones que surgen de las distintas RCA's es supervisado en las faenas por el área ambiental responsable, y en forma transversal por la unidad de Permisos y Control de Cumplimiento. De la misma forma, la revisión permanente del reporte a la Superintendencia de Medio Ambiente (SMA) constituye una herramienta que facilita el control del cumplimiento.

TRAMITACIÓN AMBIENTAL DE NUEVOS PROYECTOS

La empresa mantiene un estándar para estos procesos, que incluye la temprana identificación y evaluación de los aspectos ambientales de un nuevo proyecto, con el propósito de presentar a las autoridades las medidas para controlar los potenciales impactos, asegurando el cumplimiento de los requisitos legales y considerando las demandas de las partes interesadas.

En 2015 se continuó con cinco proyectos en trámite en el Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA). La información en detalle de cada uno de ellos está disponible en la Memoria Financiera 2015 (pág. 46):

CAP Minería cuenta a la fecha con 31 RCA, las que se traducen en cerca de veinte mil obligaciones y compromisos.

- Actualización del Sistema de Disposición Submarina de Relaves de Planta de Pellets.
- Puerto Cruz Grande.
- Beneficio de Minerales de Baja Ley en Minas El Romeral (modificación del proyecto).
- Extracción de Minerales de Hierro en Distrito Pleito.
- Desarrollo Minero en Distrito Cristales.

FISCALIZACIONES, INCIDENTES Y MULTAS AMBIENTALES

Durante 2015 diferentes faenas de la empresa fueron fiscalizadas por la Superintendencia de Medio Ambiente: Planta de Pellets, Mina Los Colorados, Puerto Punta Totoralillo, Planta Magnetita, Cerro Negro Norte, Cerro Negro Cristales y Manganesos Atacama.

El año 2015 no ocurrió ningún incidente operacional con impacto ambiental. No obstante, durante ese período se cursaron dos sanciones, vinculadas al cuidado y protección de especies xerofíticas, una al proyecto Alcaparra y otra a la faena Cerro Negro Cristales.

| | 2013 | 2014 | 2015 |
|--|------|---------|-------|
| N° Incidentes ambientales | 0 | 0 | 0 |
| N° Multas ambientales | 0 | 0 | 2 |
| Monto de las multas ambientales (US\$) | 0 | 1.876 * | 1.006 |

* La cifra no coincide con la publicada en el reporte 2014, debido a un error en las bases de cálculo.

CERO
INCIDENTE AMBIENTAL EN
LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS EN
TODAS LAS FAENAS DE
CAP MINERÍA.



GESTIÓN AMBIENTAL

ARMONÍA CON EL MEDIO AMBIENTE

TODOS LOS PROCESOS MINEROS TIENEN POTENCIALES IMPACTOS PARA EL MEDIO AMBIENTE. NO OBSTANTE, DADA LAS CARACTERÍSTICAS ÚNICAS DEL HIERRO MAGNÉTICO EXTRAÍDO POR CAP MINERÍA, PERMITE LA REALIZACIÓN DE UN PROCESO DE CONCENTRACIÓN INOCUO, LIBRE DE QUÍMICOS, QUE DISMINUYE CONSIDERABLEMENTE LOS IMPACTOS AMBIENTALES.

NUESTRO ENFOQUE

CAP Minería ha priorizado hacia el año 2020:

- Prevenir y mitigar los potenciales impactos de las operaciones y proyectos.
- Avanzar hacia una mayor ecoeficiencia en el uso del agua y la energía.
- Asegurar el cumplimiento ambiental.
- Ser transparentes e informar en forma oportuna, veraz y clara estas materias a los grupos de interés.

CONTEXTO

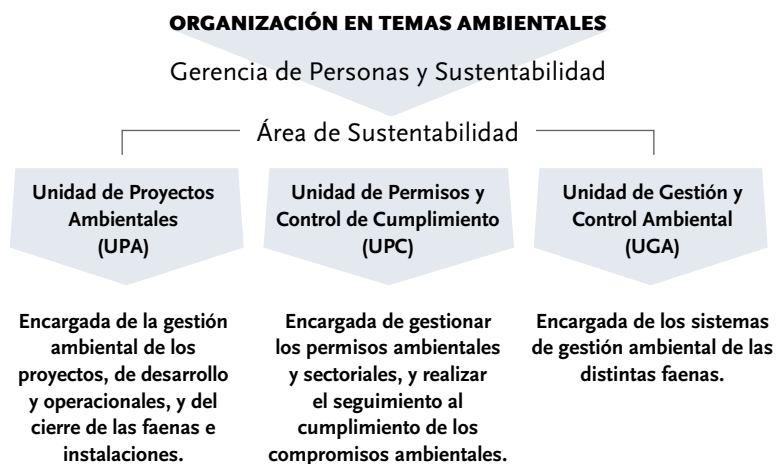
Chile es un país que cuenta con una institucionalidad respetada en materias ambientales. En los últimos años se ha observado una mayor sensibilidad por parte de la sociedad y la comunidad respecto a estos temas.

CONTEXTO DE LAS OPERACIONES

Las operaciones de CAP Minería incluyen cinco yacimientos, cuatro plantas procesadoras y tres puertos. Todos ellos se ubican en el norte de Chile, en zonas desérticas con escasas precipitaciones y baja población urbana. Ninguna de las faenas está situada en zonas protegidas o de especial sensibilidad por su biodiversidad.

GESTIÓN AMBIENTAL

Dado que CAP Minería opera en varias regiones, con climas y contextos ambientales diferentes, en 2015 reforzó el área de Medio Ambiente, la que se estructuró en torno a tres unidades.



MODELO DE GESTIÓN AMBIENTAL

Todas las faenas, excepto Cerro Negro Norte cuya operación comenzó en diciembre de 2014, están certificadas en la norma ISO 14.001 (se espera certificar Cerro Negro Norte al 2017). El 63% de los empleados en CAP Minería trabajan bajo un sistema de gestión ambiental ISO 14.001.

La empresa va más allá de las normas ISO, y cuenta con auditorías internas y externas a los sistemas de gestión ambiental. Simultáneamente, las faenas disponen de planes de gestión ambiental que establecen inspecciones planeadas, así como programas para la solución de eventuales no conformidades, con plazos, responsables, y su seguimiento.

CIERRE DE FAENAS MINERAS

En 2014 entró en vigencia una actualización a la ley que exige a las empresas mineras contar con planes de cierre valorizados, los que deben ser aprobados por Sernageomin. Todas las faenas de CAP Minería cuentan con sus respectivos planes de cierre aprobados por la autoridad, los que consideran además de temas ambientales, la seguridad post cierre.

PROCESO DE EXTRACCIÓN DEL HIERRO

Fe

ELEMENTO ABUNDANTE EN LA NATURALEZA



EXTRACCIÓN
PERFORACIÓN Y TRONADURA



EN CHILE EL HIERRO ES ABUNDANTE EN LA CORTEZA TERRESTRE, ESPECIALMENTE EN LA ZONA NORTE DEL PAÍS



EXTRACCIÓN
TRANSPORTE A PLANTAS



ZONA DESÉRTICA
Baja población.
Se busca minimizar impactos.
Uso de agua desalinizada proveniente del mar.

CONCENTRACIÓN
CHANCADO



CONCENTRACIÓN
MOLIENDA

RECUPERACIÓN DEL AGUA



CONCENTRACIÓN
MAGNÉTICA

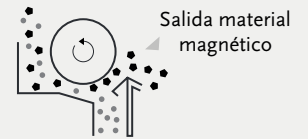
PROCESO LIMPIO

Mineral y relave inerte e inocuo



PRODUCCIÓN
PELETS

Alimentación



ALMACENAMIENTO
ACOPIO

Salida material no magnético



TRANSPORTE
FERROVIARIO Y CONCENTRADUCTO

EMBARQUE



USOS

PRODUCCIÓN DE ACERO



CALIDAD DEL AIRE

MINIMIZANDO LAS EMISIONES

CONTRIBUIR A MEJORAR LA CALIDAD DEL AIRE EN HUASCO ES EL OBJETIVO CENTRAL DE LAS MEDIDAS DE MITIGACIÓN IMPLEMENTADAS EN LA PLANTA DE PELLETS.

NUESTRO ENFOQUE

CAP Minería tiene conciencia de que sus actividades deben desarrollarse en un contexto de protección al medio ambiente y por ello ha priorizado controlar y disminuir sus emisiones.

CONTEXTO

La calidad del aire es un problema en muchas zonas de Chile. Si bien en la zona norte existe una menor proporción de localidades con altos niveles de material particulado, la autoridad ambiental exige altos estándares de desempeño a las empresas y genera instancias de discusión para encontrar vías de solución a esta problemática.

La emisión de material particulado es un tema sensible en el Valle del Huasco, donde está ubicada la Planta de Pellets. En noviembre de 2011 fue declarada zona latente por material particulado respirable MP₁₀ como concentración anual a la localidad de Huasco y su zona circundante (DS N° 40). En julio de 2014 (RE N° 542) se inició el proceso de elaboración de un plan de prevención de contaminación atmosférica para material particulado respirable MP₁₀ en el área indicada.

En este contexto, CAP Minería participa del Consejo de Recuperación Ambiental y Social (CRAS), integrado por autoridades ambientales, gobierno comunal y ciudadanía. El trabajo del CRAS dio origen a un Anteproyecto de un Programa de Recuperación Ambiental y Social (PRAS) de Huasco.

El 3 de diciembre de 2015, mediante Resolución Exenta N°1295, el Ministerio de Medio Ambiente aprobó el Anteproyecto Plan de Prevención de Contaminación Atmosférica para la Localidad de Huasco y su zona circundante, estableciendo responsabilidades y obligaciones que los distintos actores locales, entre ellos CAP Minería, deberán implementar para el control

de sus emisiones. Dicho plan está en proceso de revisión, en atención a las observaciones que realicen tanto personas naturales como jurídicas. Se espera que en 2016 sea aprobado.

CONTROL DEL POLVO FUGITIVO

Las operaciones mineras de hierro pueden generar la emisión de un polvillo color negro por dos causas: por la movilización de grandes cantidades de producto y como consecuencia del procesamiento de mineral de hierro. Este polvillo no es tóxico para las personas ni para los cultivos agrícolas, pero puede ser visible para la comunidad y causar molestias.

La empresa realiza constantes esfuerzos para evitar que este polvillo sea arrastrado por el viento durante el transporte y almacenamiento del mineral en las faenas productivas. Para ello se a dispuesto, por varios años, de sistemas y dispositivos para la reducción de emisiones, los que se han mejorado continuamente. Ejemplo de esto es la humectación de las pilas de mineral con un aglutinante, gracias a lo cual se forma una costra que evita el arrastre de material particulado por efecto del viento. También, la instalación de mallas protectoras eólicas en el Puerto de Guayacán, las que buscan integrarse al paisaje marino del sector.





ARRIBA : CAÑÓN NEBULIZADOR
ABAJO : CAMIÓN ASPERSOR

MEJORAS AMBIENTALES

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. En los últimos años se ha actualizado el sistema de control de emisiones, instalando en su chimenea principal un precipitador electrostático y un desulfurizador (2012). Las canchas de acopio de minerales cuentan con pantallas cortaviento en todo su perímetro y aspersores de agua para mitigar las emisiones de material particulado y caminos interiores asfaltados. 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 las emisiones.

Se destaca en 2015 la implementación de un sistema de control de polvo a través de equipos de nebulización.

DESEMPEÑO 2015

La concentración de MP₁₀ se ha mantenido estable en la Planta de Pellets en Huasco.

CONCENTRACIÓN MEDIA ANUAL MP₁₀ PLANTA PELLETS HUASCO*

(ug/m³N) Microgramos por metro cúbico N

| 2013 | 2014 | 2015 |
|------|------|------|
| 42,3 | 39,9 | 40,1 |

El límite máximo de la Norma Primaria de Calidad del Aire de Chile (promedio trianual) es 50 (ug/m³N)

*Fuente: Estación Población Huasco II.

AGUA

MAXIMIZANDO LA EFICIENCIA HÍDRICA

EL AGUA ES UN INSUMO CRÍTICO PARA LA INDUSTRIA MINERA. POR ELLO, EN LAS OPERACIONES DONDE EL RECURSO ES MÁS ESCASO COMO EL VALLE DE COPIAPÓ, SE HA IMPULSADO EL USO DE AGUA DE MAR.

NUESTRO ENFOQUE

CAP Minería promueve el uso eficiente del agua mediante las siguientes prácticas:

- Uso de agua de mar para procesos.
- Utilización de equipos más eficientes.
- Aumento en el volumen de agua reciclada.

CONTEXTO

Actualmente en Chile existen escenarios latentes de escasez hídrica en distintas regiones, principalmente en la zona norte y centro del país, las que tienen bajas precipitaciones y altas tasas de evaporación. Adicionalmente, el cambio climático muestra un nuevo desafío, relacionado con la disponibilidad futura de este recurso. A ello se suma el mayor consumo y mayor demanda por recursos hídricos por parte de distintos actores sociales.

Asimismo, en la cuenca del Río Copiapó confluyen actividades que demandan permanentemente el uso de agua, tanto para el consumo humano, como para la agricultura y minería, 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.

RECURSO ESTRATÉGICO

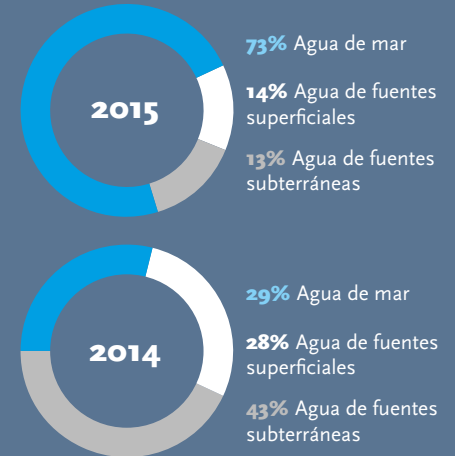
El agua es un recurso estratégico para el funcionamiento de los procesos de producción de mineral de hierro. Por ello es necesario asegurar una extracción que compatibilice el abastecimiento seguro con el cuidado del recurso y el entorno de cada faena.

CAP Minería se abastece principalmente de agua de mar y, en menor medida, de aguas subterráneas y superficiales.

DESEMPEÑO 2015

CAP Minería consumió en 2015 un total de 18.523 mil m³, una cifra mayor a los 7.630 mil m³ de 2014, incremento causado por un mayor uso de agua de mar, debido al aumento de producción de Cerro Negro Norte y a la incorporación del consumo de agua de mar en el proceso final de depositación de los relaves en la Planta de Pellets (6.961 m³). Por su parte, el consumo de agua subterránea disminuyó debido a su reemplazo por agua desalinizada.

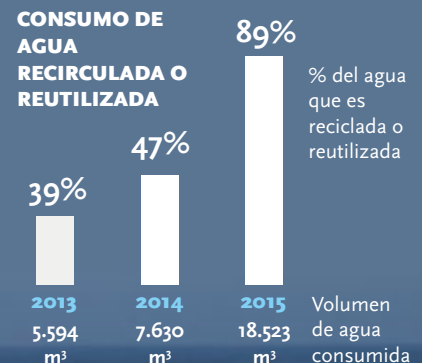
FUENTES DE AGUA CONSUMIDAS EN:



ECO EFICIENCIA Y RECIRCULACIÓN

Una de las medidas estructurales más relevantes para reducir las pérdidas y aumentar el uso eficiente del agua es el diseño de sistemas que incluyen la recirculación del agua, que en 2015 alcanzó 89%, muy superior al 47% de 2014.

CONSUMO DE AGUA RECIRCULADA O REUTILIZADA



COPIAPÓ, USO RESPONSABLE DEL AGUA

Ante la delicada situación hídrica del Valle de Copiapó, la faena Cerro Negro Norte (CNN) se abastece en un 100% de agua desalinizada, evitando así la extracción de este recurso desde el Río Copiapó. El agua de mar es suministrada por la Planta Desalinizadora de Aguas CAP S.A. ubicada en la comuna de Caldera.



CERRO NEGRO NORTE

100% del agua utilizada es agua de mar.

100% del agua utilizada es recuperada y recirculada.

RECUPERACIÓN Y RECIRCULACIÓN EN CERRO NEGRO NORTE

El concentrado es enviado desde el yacimiento, vía concentraducto, hasta el Puerto Punta Totoralillo. Aquí se separa el agua contenida, la que es filtrada y recuperada, con un 100% de recirculación a través de un acueducto que la envía de regreso a la operación a 120 km.

RELAVES ESPESADOS

Con el objetivo de minimizar el consumo y las pérdidas de agua, Cerro Negro Norte se diseñó para operar con un sistema de relaves espesados, proceso que adicionalmente genera menos emisiones de material particulado al aire.

TESTIMONIO

LA INNOVACIÓN AL SERVICIO DEL MEDIO AMBIENTE

REDUCIR EL CONSUMO DE AGUA EN LOS PROCESOS DE PLANTA DE PELLETS ES EL OBJETIVO CENTRAL

Ser parte de un equipo de innovación nos desafió a buscar soluciones más armónicas con la realidad del entorno, llegando a ocho soluciones para ahorrar un 25% del agua fresca consumida en la Planta de Pellets. Es decir, si hoy la planta consume 120 lt/s, gracias a la innovación se consumirá solo 90 lt/s. Uno de los prototipos que más nos entusiasma busca reducir el agua fresca consumida en los espesadores de relaves, sustituyéndola en parte por agua de mar.

Si queremos dar sustentabilidad a los procesos de la Planta de Pellets, tenemos que asegurar los recursos hídricos en forma continua en el tiempo, y estar preparados para el escenario de escasez hídrica que hoy afecta al Valle del Huasco.

José Luis Fernández (Líder),
Ingeniería Metalúrgica, Planta de Pellets
Cristián Bravo, Ingeniería y Construcción,
Oficinas Vallenar



Innovación
VISIÓN DE FUTURO

ENERGÍA Y CAMBIO CLIMÁTICO

INNOVANDO EN SOLUCIONES DE EFICIENCIA ENERGÉTICA

LA ENERGÍA ES UN RECURSO CLAVE EN CHILE Y EN LOS PROCESOS PRODUCTIVOS DE CAP MINERÍA. EL CAMBIO CLIMÁTICO Y LAS TRANSFORMACIONES SOCIALES HAN AGUDIZADO EN NUESTRO PAÍS UN CONTEXTO ENERGÉTICO QUE YA ERA COMPLEJO.

NUESTRO ENFOQUE

CAP Minería promueve la conservación de este recurso mediante el uso eficiente y tecnologías limpias desde la etapa de diseño hasta el despacho de los productos.

CONTEXTO

El país se encuentra en una situación de incertidumbre energética, principalmente por la alta oposición que reciben los proyectos de generación por parte de la ciudadanía. A esto se suman los compromisos adquiridos por Chile para que al 2020 se reduzca en un 20% las emisiones de carbono y se llegue a un 20% de generación a partir de Energías Renovables No Convencionales (ERNC) en 2025.

La variación de los precios de los combustibles en el mercado internacional, junto a 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 de la industria minera.

EFICIENCIA ENERGÉTICA

La empresa, actualmente, se abastece de energía eléctrica del Sistema Interconectado Central (SIC), energía solar desde el parque fotovoltaico Amanecer CAP y de combustibles como carbón y petróleo.

En este sentido, CAP Minería ha aumentado los esfuerzos para maximizar la eficiencia energética y consolidar así la sustentabilidad del negocio.

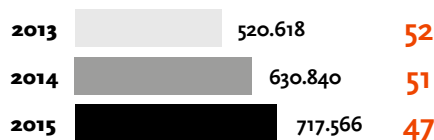
Con el fin de mantener y mejorar su sistema de administración de energía, la empresa definió en 2013 implementar la norma ISO 50.001. Este nuevo estándar define como requisito para su recertificación mejorar el sistema de gestión de energía y el desempeño energético resultante. Adicionalmente, incluye temas como la eficiencia, la seguridad energética y la utilización de energía. En 2015 fue certificada Mina Los Colorados y Planta Magnetita aprobó la auditoría de seguimiento a la certificación obtenida en 2014.

DESEMPEÑO 2015

Si bien el consumo energético del grupo aumentó de 631 en 2014 a 718 mil MWh en 2015, dada la mayor producción de mineral en Cerro Negro Norte, existió un incremento en la eficiencia debido a la incorporación de tecnología en los procesos.

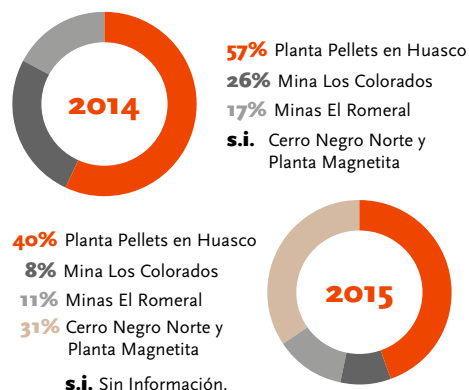
CONSUMO ENERGÉTICO

MWh de energía eléctrica consumida



Eficiencia en el consumo de energía eléctrica
KWh de energía eléctrica consumida/tonelada producida

CONSUMO DE ENERGÍA GLOBAL POR FAENA





CAMBIO CLIMÁTICO

CAP Minería enfrenta el cambio climático de dos maneras: fomentando el consumo de Energías Renovables No Convencionales (ERNC) e innovando en medidas de eficiencia energética.

CONSUMO DE ERNC

Durante algunas horas del día la faena de Cerro Negro Norte (CNN) se abastece de energía del parque fotovoltaico Amanecer Solar CAP.

La sustitución de combustibles a través de la planta fotovoltaica, ubicada en Copiapó, evita anualmente la emisión a la atmósfera de más de 324.000 toneladas de dióxido de carbono (CO₂), **equivalente a retirar más de 93.000 automóviles de circulación¹⁰.**

¹⁰ La generación de energía eléctrica de la planta Amanecer Solar alcanza a 270 GWh/año. En una central térmica la producción de un kWh de energía eléctrica produce en promedio 1,2 kg de CO₂; al usar la energía del parque fotovoltaico se dejan de emitir 324.000 toneladas de CO₂ al año. Un automóvil promedio emite 3,5 toneladas de CO₂ anuales por lo que se desprende que la emisión de CO₂ que evita CAP al usar la energía eléctrica del parque fotovoltaico equivale a la de 93.000 vehículos.



TESTIMONIO

INNOVANDO A TRAVÉS DE LA EFICIENCIA ENERGÉTICA

AUMENTAR LA EFICIENCIA ENERGÉTICA Y OPERACIONAL DE PLANTAS Y PUERTOS

La innovación nos ha sorprendido, partimos con 69 ideas después de un proceso de brainstorming y llegamos a ocho propuestas de valor para ser ejecutadas en el “mejoramiento” del uso energético. Lo más gratificante ha sido el proceso, discutir, analizar y ahora estudiar la viabilidad para implementar estas ideas que nacieron de los distintos equipos, y trabajar en un equipo multidisciplinario para llevarlas a buen puerto.

Frank Zuleta (Líder), Jefe Área de Molienda Concentración y Filtrado, Planta de Pellets
 Carlos Arredondo, Ingeniero de Procesos, Cerro Negro Norte



OTROS IMPACTOS AMBIENTALES

CONSCIENTES DE NUESTRO ENTORNO

CAP MINERÍA HA HECHO ESFUERZOS IMPORTANTES POR MINIMIZAR LA GENERACIÓN DE RESIDUOS Y MAXIMIZAR EL RECICLAJE Y LA REUTILIZACIÓN DE ÉSTOS, ASÍ COMO REDUCIR LAS MOLESTIAS PRODUCIDAS POR EL TRANSPORTE TERRESTRE, FERROVIARIO Y MARÍTIMO.

NUESTRO ENFOQUE

CAP Minería está consciente de que sus actividades deben desarrollarse en un contexto de protección del medio ambiente, y por ello ha priorizado:

- Minimizar los impactos y molestias del transporte.
- Avanzar hacia la meta de “Cero residuos”, preferentemente reduciendo la generación en origen y potenciando la reutilización, el reciclaje, o bien, la disposición final segura.
- Utilizar en forma responsable los ecosistemas terrestres y marinos, respetando y protegiendo los espacios de biodiversidad sensibles.

TRANSPORTE

Todo el mineral producido 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 entre mina y puerto, o entre mina y Planta de Pellets, se realiza principalmente vía ferrocarril, atravesando zonas desérticas y pobladas. Los aspectos ambientales principales están asociados a la mantención de la limpieza del ferrocarril y de la vía férrea. En el caso del ferrocarril Los Colorados – Planta de Pellets, el recorrido pasa por las localidades de Vallenar, Freirina, Huasco Bajo y Huasco. Este movimiento ocasionalmente provoca molestias a la comunidad, las que son acogidas y abordadas por la compañía.

BIODIVERSIDAD

CAP Minería se preocupa de preservar la biodiversidad de los lugares donde opera, protegiendo el entorno de sus faenas.

La empresa protege en total 67 hectáreas (ha) de espacios ricos en biodiversidad. Esta cifra aumentará a 300 hectáreas (ha) en 2016, gracias al programa de protección de la especie arbórea *Lucumillo* que se desarrollará en Cruz Grande.

Las principales áreas de protección son:

- Parcela experimental de 2 ha en Minas El Romeral, para estudios ecosistémicos en zonas áridas (convenio con la Universidad de La Serena, ULS).
- Parcela experimental de 24,5 ha, con plantación de *Taras* en Minas El Romeral (especie en peligro, con estudios bióticos asociados a cargo de ULS).
- Parcela de una hectárea, proyecto Cerro Negro Cristales, busca proteger el medio natural del efecto del pastoreo caprino.
- Parcela olivícola de 6,2 ha destinada al cultivo de olivos, para la producción de aceite en Huasco Bajo.
- Parcela de 4,7 ha cerca de Copiapó, destinada al cultivo de *Chañares*.

Adicionalmente, en 2015 se viverizaron dos especies: cuerno de cabra y lechero¹¹.



67
HECTÁREAS DE ÁREAS
PROTEGIDAS

¹¹ Esta iniciativa responde a los planes de corrección aprobados por CONAF para compensar la intervención sin autorización por la construcción de los proyectos Cerro Negro Norte y Planta desalinizadora.

CERO RESIDUOS

Los desechos de la minería del hierro son inertes. Por ello pueden ser reutilizados con distintos fines, como la estabilización de caminos y el enrocado de muelles, entre otros.

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. La empresa disminuyó el volumen de residuos generados de 3.607 ton en 2014 a 3.098 en 2015.

La empresa promueve el reciclaje de sus residuos sólidos. La chatarra de hierro y las gomas en desuso son reutilizadas por otras empresas. En 2015 recicló el 16% de sus residuos, disminuyendo respecto del 35% logrado el año anterior que incluyó el mantenimiento de Minas El Romeral.

TRANSFORMANDO RESIDUOS EN VALOR

El inédito proceso desarrollado para recuperar en la Planta Magnetita el mineral de hierro contenido en relaves de la minería del cobre y depósitos de baja ley de la minería del hierro siguió dando sus frutos. En 2015 la planta procesó 26 millones TM de relaves de la Compañía Contractual Minera Candelaria (CCMC), con una ley promedio de fierro magnético de 6,64%. Adicionalmente, se procesaron finos de hierro de terceros (683 mil TM de mina Los Colorados y 65 mil TM de diferentes proveedores de la región de Atacama).

SISTEMA DE DEPOSITACIÓN SUBMARINA DE RELAVES DE PLANTA DE PELLETS

En 2015 se avanzó en las etapas de presentación de un Estudio de Impacto Ambiental para un nuevo relaveducto en la Planta de Pellets de Huasco. El Proyecto consiste en la construcción y operación de un sistema mejorado de depositación submarina profunda de relaves, en un nuevo sector de depósito, a aproximadamente 6 km. mar adentro desde línea de costa, al sur oeste de la Ensenada de Chapaco, a más de 200 mts. bajo el nivel del mar.

Con el fin de sustentar esta propuesta, se realizó una de las mayores investigaciones del fondo marino, alcanzando una profundidad de 900 mts., así como un estudio epidemiológico de Huasco, para demostrar que las descargas al mar de la planta de pellets no han generado ningún tipo de daño. Se estudiaron también especies marinas que se destinan a alimentación humana.

SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

LA SEGURIDAD ES NUESTRA PRIORIDAD

CAP MINERÍA ESTÁ CONSCIENTE DE QUE TODO PROCESO MINERO PRESENTA RIESGOS PARA LOS TRABAJADORES Y POR ELLO DEFINE QUE EL DESEMPEÑO EN SEGURIDAD DE SUS COLABORADORES ES UN ASPECTO CLAVE DE SU GESTIÓN.

NUESTRO ENFOQUE

La Política¹² de CAP Minería apunta a eliminar los accidentes con consecuencias fatales y disminuir la accidentabilidad. Para ello enfatiza el fomento al liderazgo visible, efectivo y permanente, así como la generación de un cambio cultural y la gestión de los incidentes. En cada operación se debe priorizar la seguridad por sobre las metas de producción y/o emergencia operacional.

CONTEXTO

En las últimas décadas Chile ha puesto énfasis en disminuir la accidentabilidad laboral. El país cuenta con un sistema de seguridad social que apoya al sector empresarial en el cumplimiento de este objetivo.

En 2014, según la Suseso¹³, el sector con menor índice de accidentabilidad fue la minería.

GESTIÓN EN SEGURIDAD

En esta materia CAP Minería definió en su Plan Estratégico los principales focos de acción:

- a) Liderazgo visible.
- b) Estándares de control de gestión.
- c) Refuerzo de factores organizacionales.
- d) Seguimiento de la gestión (QES).
- e) Formación conceptual y motivación en seguridad.
- f) Instrucción previa a tareas.
- g) Observaciones conductuales.

En este contexto también se reevaluaron los riesgos originados por las operaciones, seleccionando los de mayor significación y estableciendo objetivos, metas y programas para su tratamiento.

Adicionalmente, las operaciones de la empresa cuentan con un sistema de gestión integrado que considera la norma OHSAS 18001. Éste ha sido certificado en todas las faenas de la empresa, salvo en Cerro Negro Norte. De esta forma, un 77% de los trabajadores cumple sus tareas bajo la guía de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.

En 2015 se realizó un segundo encuentro de comités paritarios de higiene y seguridad, en el cual se discutieron distintos enfoques y se debatió sobre la contingencia laboral, la responsabilidad civil y penal, la Ley de Subcontratación y la Seguridad Minera en Chile.

RESULTADOS

Gracias a los esfuerzos realizados por cada una de las faenas de CAP Minería, en 2015, y por segundo año, no hubo que lamentar el fallecimiento de ningún trabajador, disminuyendo la tasa de gravedad y los accidentes gravísimos en relación al 2014. Por su parte el Índice de Frecuencia aumentó, a pesar de mantenerse el número de accidentes con tiempo perdido, debido a la disminución en las horas hombre trabajadas.

Cero fatalidades en los últimos dos años en todas las faenas de CAP Minería.

Accidentes gravísimos disminuyeron en un 100% entre 2014 y 2015, alcanzando el mejor desempeño de los últimos seis años.

Seis millones de horas hombre sin accidentes (6.000.000 HH) alcanzó Mina Los Colorados en agosto de 2015.

^{/12} Política Integrada de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional.

^{/13} Suseso: Superintendencia de Seguridad Social, entidad del estado que vela por los temas de seguridad laboral en Chile.

SEGURIDAD

| | 2013 | 2014 | 2015 |
|------------------------|------|------|------|
| Índice Frecuencia (IF) | 1,9 | 1,5 | 2,3 |
| Tasa de Gravedad | 416 | 66 | 25 |
| Accidentes Gravísimos | 18 | 1 | 0 |
| Fatalidades | 1 | 0 | 0 |

IF = accidentes con tiempo perdido por millón de horas/hombre trabajadas. Incluye a trabajadores propios y colaboradores.

Acc. gravísimo = accidentes que producen incapacidad permanente o paralización de faena (SUSESO) con más de 30 días perdidos.

Tasa de gravedad = días perdidos por millón de horas trabajadas. Incluye cargos por accidentes graves. En el caso de fatalidades se castiga con 6.000 días perdidos.

SEGURIDAD FRENTE A EMERGENCIAS

Dada la alta sismicidad y ocurrencia de desastres naturales en Chile, CAP Minería cuenta con programas y planes para resguardar la seguridad frente a estos eventos y estar preparada para enfrentar emergencias, tales como incendios, terremotos, tsunamis u otros. Dichos planes consideran la capacitación de los trabajadores, contar con brigadas de emergencia equipadas adecuadamente y una coordinación permanente con otras instituciones y organismos de seguridad externos a las faenas.

Esto permitió que en 2015 la empresa se destacara por su reacción ante los desastres naturales ocurridos en las regiones de Coquimbo y Atacama.

SALUD OPERACIONAL

La hipoacusia es uno de los principales riesgos en las operaciones de CAP Minería, en razón de la exposición al ruido que se puede dar en las plantas de tratamiento de minerales, en la preparación de muestras y en algunos trabajos de mantenimiento. Por las características de la explotación minera no hay riesgos de silicosis. En 2015 no se presentaron nuevos casos de enfermedades profesionales.

Durante este periodo se implementaron los “Protocolos de Enfermedades Ocupacionales” definidos por la autoridad. Para ello se realizaron diagnósticos en cada área productiva para determinar la necesidad de implementar uno o varios de los protocolos de ruido, erradicación de la silicosis, trastorno músculo esquelético y psicosocial.

A su vez, continuó el programa Trabajadores Saludables “Menos Kilos más Toneladas”, en las ciudades de La Serena, Vallenar, Huasco, Caldera y Copiapó, que incentivó conductas y hábitos que se traducen en una mejora en la salud.

RECONOCIMIENTOS 2015

- Premio John T. Ryan otorgado por SONAMI a Minas Los Colorados por su buen desempeño en seguridad.
- Premio Anual de Seguridad Minera otorgado por SERNAGEOMIN a las faenas Los Colorados y Algarrobo.
- Premio a la Excelencia 2015 otorgado por el Instituto de Seguridad del Trabajo, en la categoría Grandes Empresas por su aporte y resultados en gestión preventiva.
- Distinción otorgada por SERNAGEOMIN al Comité Paritario de Minas El Romeral por la gestión realizada.



CAPITAL HUMANO

GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS

COMO RESULTADO DEL NUEVO ESCENARIO DE MERCADO, CAP MINERÍA MANTIENE EL FOCO EN LA EFICIENCIA PARA MANTENER LA SUSTENTABILIDAD DE LA EMPRESA, DE LA MANO CON PERSONAS COMPROMETIDAS Y DISPUESTAS A ENTREGAR SU MEJOR ESFUERZO.

NUESTRO ENFOQUE

La compañía busca ser referente por su gestión del capital humano, incorporando prácticas innovadoras y modelos eficientes, aprovechando el conocimiento interno desarrollado a lo largo de su historia para lograr una mayor competitividad de la empresa.

CAP Minería privilegia la conciliación trabajo-familia y, a diferencia de muchas mineras chilenas, sus operaciones se encuentran cercanas a las ciudades, lo que permite a los trabajadores regresar diariamente a sus hogares. Además, ofrece una serie de beneficios para quienes laboran en sus instalaciones.

CONTEXTO

Uno de los principales desafíos de la industria minera en Chile es la retención de talentos, especialmente en cargos críticos, debido a la alta competencia. Adicionalmente, hoy se enfrenta un escenario de bajos precios de los minerales, que puede resultar en menores compensaciones variables por la menor rentabilidad de la empresa, lo que podría afectar la retención de trabajadores.

La alta demanda por trabajadores implica también desafíos en lograr la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y en aumentar la participación de la mujer en la fuerza laboral.

INNOVACIÓN PARA LA PRODUCTIVIDAD

Existe en este ámbito un equipo compartido que tiene el desafío de aumentar la disponibilidad laboral efectiva en un 10%, reduciendo los tiempos muertos en la jornada laboral y mejorando las competencias técnicas de los trabajadores.

DOTACIÓN

Al 31 de diciembre del año 2015, la dotación de la Compañía estaba formada por 2.349 trabajadores propios y aprendices, y 2.576 trabajadores de empresas colaboradoras. La reducción respecto al año 2014 se debe principalmente a la optimización de la estructura organizacional, en el marco del programa de reducción de costos e incremento de productividad.

N° TRABAJADORES PROPIOS Y EXTERNOS¹⁴:

| | 2013 | 2014 | 2015 |
|--------------------------------------|----------------------|-------|-------|
| Trabajadores propios ¹⁵ | 3.021 | 2.847 | 2.310 |
| Aprendices | 146 | 148 | 39 |
| Colaboradores externos ¹⁶ | 10.463 ¹⁷ | 3.351 | 2.576 |

¹⁴ Trabajadores al 31 de diciembre de cada año.

¹⁵ Trabajadores propios, incluye CMP, Imopac, Petropac y Masa. Excluye la dotación de aprendices.

¹⁶ Colaboradores externos, incluye de operación y proyectos.

¹⁷ El alto número de colaboradores externos hasta 2013 se explica principalmente por la fase de construcción de proyectos.



DESARROLLO Y FORMACIÓN DE COMPETENCIAS

El compromiso de los colaboradores con CAP Minería y su orgullo de pertenecer a la 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 instancias tales como el proceso de evaluación de desempeño y la aplicación de la encuesta de clima laboral.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

La empresa cuenta con un sistema de gestión definido para cada uno de los cargos, que establece indicadores de desempeño y conductuales. El proceso contempla un Bono de Desempeño que se relaciona con la accidentabilidad, la productividad y el desempeño individual. En 2015 se evaluó a un total de 1.729 trabajadores.

CAPACITACIÓN

Durante este período se invirtieron US\$ 526.000 en 49.878 horas de capacitación, con un promedio de 22 horas por trabajador. Los focos de capacitación fueron el fortalecimiento de las competencias técnicas, el desarrollo de una cultura centrada en valores, la innovación, el fortalecimiento de la seguridad y el cuidado del medio ambiente. Entre otros, se desarrollaron Talleres de Innovación y ciclos de charlas relacionadas con el medio ambiente y normativas y su cumplimiento.



CANALES DE COMUNICACIÓN

La empresa mantiene una serie de instancias de comunicación y medios informativos. Entre ellos destacan la Intranet Corporativa, el sitio web www.capmineria.cl y la publicación de la revista Visión XXI. Existen también canales formales que permiten a los trabajadores denunciar prácticas cuestionables o actividades que violen el Código de Ética y Buenas Prácticas del Grupo CAP a través de su sitio web.

COMPROMISO Y CLIMA LABORAL

Con el objetivo de seguir construyendo una mejor empresa y un mejor lugar donde trabajar, CAP Minería aplica a todos sus trabajadores una medición de compromiso y calidad de vida laboral, que aborda tres dimensiones: individual, interpersonal y organizacional.

La encuesta Comprometidos se realizó por vía digital y en forma presencial, y obtuvo una histórica participación del 88,9% de los trabajadores. Fundación PROhumana fue la encargada de recolectar y analizar las respuestas para garantizar la confidencialidad del proceso. El instrumento arrojó un nivel de satisfacción de 77%.

A lo largo del tiempo, la aplicación de esta encuesta ha permitido detectar debilidades y diseñar acciones para superarlas. Algunos ejemplos son:

- Mejoras en las instalaciones de casino, las casas de cambio, los comedores y el servicio de transporte en todas las faenas.
- Inicio del Programa Preventivo de Salud CAP Minería.
- Diseño del Programa de Preparación para la Jubilación, a modo de entregar conocimientos que permitan tomar decisiones informadas en esa etapa.
- Aumento del alcance de la revista Visión XXI, informando oportunamente a los trabajadores de las principales actividades y acciones de responsabilidad social.



COMPROMETIDOS
CONTIGO, CON TU FAMILIA Y CON TU PAIS

77%
DE SATISFACCIÓN
ARROJÓ LA MEDICIÓN DE
COMPROMISO Y CLIMA
LABORAL EN 2015.

TESTIMONIO PONER EL CORAZÓN EN EL TRABAJO

Entré a la empresa como encargada de las Academias de Capacitación y me dieron la oportunidad de compatibilizar mi horario con estudios para obtener el título de Asistente Social y ocupar el cargo en Minas los Colorados. Hoy estoy en la jefatura de Servicio Social y en el directorio del Servicio Médico y Club Deportivo.

Es muy gratificante trabajar en el área social de la empresa. He participado del proceso de incorporación de mujeres a faena y proyectos como la Sala Nidal, lo que me enorgullece porque hacen una real diferencia en la vida de las personas.

Como a muchas mujeres que somos jefas de hogar, incorporarme a la empresa e ir ascendiendo, me ha permitido sacar adelante a mi familia. Se me han dado muchas oportunidades y la forma de retribuirlo es poniendo todo el corazón cuando ayudo a otros trabajadores.

Romina Valentino Benavides,
En 2015, Jefa de Servicio Social Valle del Huasco



DIVERSIDAD Y CALIDAD DE VIDA

En 2015 el Grupo CAP publicó su Política de Diversidad y Calidad de Vida Laboral, como una forma de expresar una postura afirmativa frente a la no discriminación y reconocer en la diversidad de sus trabajadores la riqueza de su competitividad e innovación.

Dicha política está focalizada en los siguientes ejes:

1. Igualdad de género
2. Inclusión de personas con discapacidad y grupos vulnerables
3. Equilibrio entre vida laboral, familiar y personal
4. Fortalecimiento de las relaciones intergeneracionales para la gestión del conocimiento interno

INCLUSIÓN DE GÉNERO

CAP Minería suscribió en 2011 al convenio Buenas Prácticas Laborales del Servicio Nacional de la Mujer, para potenciar la inserción laboral femenina en la industria minera, donde la media nacional alcanza sólo un 7,1%¹⁸.

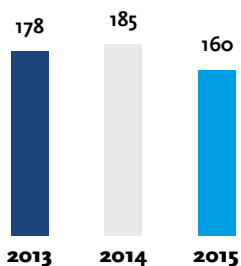
Desde enero de 2011 a 2015 el porcentaje de mujeres en las faenas ha aumentado desde 5,6% a 8,1%, situación generada por la contratación de mujeres en cargos convencionales y no convencionales. Es importante destacar que las remuneraciones se asocian al cargo y su categoría y no hay brechas salariales por género.

Destacan en 2015 la inversión en infraestructura para la habilitación de baños y casas de cambio en faenas para uso exclusivo de mujeres y la inauguración de tres salas Nidal en las oficinas generales de La Serena, Mina Los Colorados y Planta de Pellets. Estas salas ofrecen un entorno propicio para permitir que las madres que se reincorporan al trabajo puedan seguir compartiendo con sus hijos el proceso de lactancia.



MUJERES EN CAP MINERÍA¹⁸:

Nº de mujeres
trabajadoras
propias



8,2% 8,0% 8,1%
% que representan del total

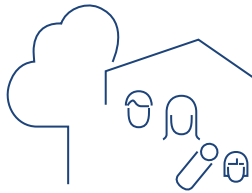
¹⁸ Sólo incluye trabajadoras de CMP, no incluye aprendices Imopac ni Puerto Las Losas.
¹⁹ Estudio "Fuerza laboral de la gran minería chilena 2013-2022" de Fundación Chile.



CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA

La empresa privilegia las relaciones de los trabajadores con su familia y con la comunidad. La cercanía de sus operaciones con las principales ciudades de las regiones de Atacama y Coquimbo, hace posible una jornada laboral de 8 horas, con el beneficio para el trabajador de poder regresar todos los días a su hogar.

Además, CAP Minería cuenta con un completo programa para sus trabajadores que incluye beneficios económicos, de salud, educación, deporte y actividades recreativas para ellos y sus familias. Estos beneficios, que se han generado a lo largo del tiempo como resultado de un proceso de diálogo permanente, están contenidos en los contratos y convenios colectivos vigentes.



CAP Minería ofrece a sus trabajadores importantes beneficios de cobertura médica. Durante el año 2015 continuó desarrollándose el programa “Trabajadores Saludables – Menos Kilos más Toneladas”. Ver pág. 27.

En la línea de la educación existen tres beneficios de alto impacto para las familias de los trabajadores. Éstos son la Asignación de Matrícula, Becas para Hijos de trabajadores y Beca Jaime Arbidúa. Esta última, comenzó el año 2007 para reconocer la excelencia académica de los hijos e hijas de trabajadores, premiándolos con el financiamiento de sus estudios superiores. Ya son más de 30 jóvenes los que han obtenido este beneficio.

La empresa también ofrece una serie de actividades, tales como las Academias de Capacitación Familiar (abiertas para los trabajadores, su cónyuge, hijos, madres, padres y hermanos/as) y los clubes deportivos para favorecer la vida sana y el esparcimiento, para los trabajadores y sus familias.

TESTIMONIO

UN TRABAJO PARA TODA LA VIDA

CAP Minería es una empresa en la que te puedes proyectar más allá del problema mundial que estamos pasando. La mayoría llevamos treinta y tantos años acá.

Tiene muchísimos beneficios; de educación para los hijos y de salud. Tenemos atención médica que cubre el cien por ciento de las prestaciones. Eso es impagable. Hay compañeros que han tenido trasplantes. Yo mismo por una afección antigua necesité una válvula cardíaca y me salió cero pesos. Por sobre todo, es un trabajo que claro tienes que cuidarlo, pero puede ser para toda la vida.

Gabriel Tirado Picarte, Encargado de Bodega, Puerto Guayacán



RELACIONES LABORALES

COMPROMISO EN TIEMPOS DIFÍCILES

CAP MINERÍA PROMUEVE LA SINDICALIZACIÓN Y RELACIÓN COLABORATIVA. UN 82% DE SUS TRABAJADORES ESTÁ ADHERIDO A ALGÚN SINDICATO, CIFRA QUE SE COMPARA POSITIVAMENTE CON EL 27% DE PROMEDIO NACIONAL EN LAS GRANDES EMPRESAS²⁰.



TESTIMONIO

ENFRENTAR JUNTOS LOS TIEMPOS COMPLEJOS

Entré a CAP Minería hace 44 años y durante todo este tiempo las políticas de la compañía han sido para ser una buena empresa en el aspecto social y en la entrega de beneficios, y en los tiempos no tan buenos, ha priorizado sostener el empleo y respetar los acuerdos.

En CAP Minería hemos enfrentado diferentes crisis. Sabemos que son cíclicas y tenemos la esperanza de que ésta también la podamos superar. Estos tiempos complejos que afronta la minería del hierro tenemos que enfrentarlos juntos. Lo que no depende de nosotros son los precios, pero ejecutivos y trabajadores estamos dando lo mejor de cada uno para ser parte del éxito.

Junto a nuestro sindicato -que el 2016 cumple 60 años- y a mis colegas dirigentes sindicales, somos parte de la inquietud de los hombres y mujeres que participan de la minería del hierro, esperanzados en llevar tranquilidad socio-económica a nuestras familias.

Juan Rojas Morales,
Ensayador Químico, Presidente del
Sindicato Minas El Romeral

NUESTRO ENFOQUE

En materia de relaciones laborales, históricamente CAP Minería ha mantenido vínculos en los que prevalece el diálogo, la transparencia y la cercanía que genera el compromiso entre personas.

COMPROMISO CON NUESTRAS PERSONAS

CAP Minería apoya la formación de sindicatos y mantiene una relación colaborativa de mutuo beneficio con éstos. Con el fin de mantener un diálogo continuo y transparente se realizan reuniones periódicas con los dirigentes.

Los actuales convenios colectivos de los cuatro sindicatos de Minas El Romeral, Planta de Pellets y Mina Los Colorados están vigentes hasta fines de 2018. Por su parte, los convenios de los sindicatos de Cerro Negro Norte, Planta Magnetita y Puerto Punta Totoralillo, hasta 2019.

Para asegurar la sustentabilidad de las operaciones, y a pesar de las medidas tomadas en términos operacionales, el año 2015 la optimización de la organización implicó una serie de medidas, tales como un proceso de desvinculación y un programa de vacaciones colectivas (pagadas), entre diciembre de 2015 y enero de 2016. Durante ese período se suspendió la producción en la Planta de Pellets, privilegiando la exportación del producto sinter feed, cuyo bajo costo de producción permite alcanzar mejores márgenes.

Gracias a la buena comunicación y disposición de la empresa y los sindicatos, ha sido posible llevar a cabo estos complejos procesos con transparencia y fluidez.

CONTEXTO

En medio del complejo escenario internacional y la ralentización de la economía chilena proyectada para 2016, la empresa está comprometida en resguardar tantos puestos de trabajo como sea posible, priorizando la continuidad del negocio que da empleo directo a 2.349 personas.

SINDICALIZACIÓN:

| | 2013 | 2014 | 2015 |
|--|------|------|------|
| Nº de sindicatos | 13 | 13 | 13 |
| % trabajadores sindicalizados | 76% | 79% | 82% |
| % trabajadores cubiertos por un convenio colectivo | 100% | 100% | 100% |
| Huelgas | 0 | 0 | 0 |
| Años consecutivos sin huelga laboral ²¹ | 38 | 39 | 40 |

^{/20} Estudio realizado por el Ministerio del Trabajo con datos a 2013.

^{/21} Sólo considera CMP, dotación rol General. Imopac sí tuvo una huelga en 2015.

SUSTENTABILIDAD EN COLABORADORES EXTERNOS

TRABAJANDO EN CONJUNTO CON COLABORADORES

DEBIDO A QUE LOS COLABORADORES EXTERNOS REPRESENTAN APROXIMADAMENTE LA MITAD DE LA DOTACIÓN TOTAL, LA INCORPORACIÓN DE ÉSTOS EN LAS PRÁCTICAS DE SUSTENTABILIDAD RESULTA FUNDAMENTAL PARA EL ÉXITO DE DICHAS INICIATIVAS.

NUESTRO ENFOQUE

CAP Minería fomenta el traspaso de las mejores prácticas a sus empresas colaboradoras, para así alinear a todo el personal en sus operaciones con sus estándares y políticas de sustentabilidad.

CONTEXTO

Como efecto de los bajos precios de los minerales en el mundo, se está generando en Chile y otros países de la región una mayor desocupación de colaboradores externos, principalmente en las áreas de exploración y proyectos de la minería.

En CAP Minería el proceso de eficiencia y racionalización de gastos ha implicado la modificación de actividades externalizadas. Para ello, se ha trabajado en conjunto con las empresas colaboradoras para buscar formas de optimizar los servicios, manteniendo los estándares de seguridad laboral y ambiental.

52%
DE LA DOTACIÓN
TOTAL REPRESENTAN
LOS COLABORADORES
EXTERNOS.

RESGUARDO DE LA SUSTENTABILIDAD EN COLABORADORES

Para resguardar el cumplimiento de los aspectos legales y los estándares de seguridad y de desempeño ambiental, la empresa incluye, en todos los nuevos contratos de servicios, cláusulas e indicadores que son controlados en forma permanente por parte de los administradores de contrato y las Unidades de Sustentabilidad.

La selección de proveedores se realiza de manera imparcial, conforme al código de ética y se gestiona a través del Registro de Proveedores que establece criterios objetivos técnicos, comerciales y de sustentabilidad.

PROPME

La empresa tiene un compromiso por mantener el Sello ProPyme, que busca fortalecer el comercio justo entre las grandes empresas y las Pymes (pequeñas y medianas empresas) que requieren flujo de caja para subsistir. En CAP Minería son 1.283 los proveedores de esta categoría, con los que se cumple puntualmente en el pago a 30 días.

Hace cuatro años CAP Minería inició su Programa de Desarrollo de Proveedores, fortaleciendo las competencias de los proveedores locales. Ver pág. 39.



TESTIMONIO

BENEFICIO MUTUO

Finning es el mayor representante de Caterpillar y es una empresa con estándares mundiales de seguridad. Aún así, para ingresar a las faenas de CAP Minería, ésta exige a todos nuestros trabajadores completar sus propios cursos de inducción y de conducción defensiva -en caso que conduzcan vehículos-. También inspeccionan y acreditan cada una de las camionetas.

Es un agrado trabajar con CAP. Tenemos un trato casi de amigos. Hace 26 años que se analizan en conjunto las condiciones comerciales, técnicas y de seguridad para el beneficio mutuo de las empresas.

Carlos von Mühlenbrock, Gerente Minería III y IV Región, Finning Chile

RELACIÓN E INTEGRACIÓN CON LA COMUNIDAD

LA EMPRESA COMO PARTE DE LA SOCIEDAD

CAP MINERÍA ES UN ACTOR ACTIVO EN LAS REGIONES DONDE ESTÁN PRESENTES SUS OPERACIONES Y DONDE VIVE LA MAYORÍA DE SUS TRABAJADORES. SE RELACIONA CON LAS COMUNIDADES BAJO UNA MIRADA DE LARGO PLAZO Y PROYECTOS DE VIDA EN COMÚN.

NUESTRO ENFOQUE

Históricamente la empresa ha tenido un comportamiento ético y responsable con las comunidades y la sociedad, integrándose y relacionándose como parte activa de la misma.

La forma de abordar el escenario actual con las comunidades es estableciendo relaciones directas a través de encargados de comunidades, e instaurando asociaciones público-privadas para involucrar de mejor manera a la comunidad y aportar de manera concreta a sus proyectos.



CONTEXTO

En los últimos años se observa en Chile una creciente desconfianza hacia las instituciones y las empresas, un mayor empoderamiento de la sociedad civil y una tendencia a manifestarse en contra de los grandes proyectos industriales y las mineras en general. Además, se observa una creciente efervescencia social y preocupación por la ética de los negocios y el cuidado por las personas y el medio ambiente. Esto exige a las empresas tomar un rol proactivo en la forma en que se relacionan con las comunidades.

Las faenas de CAP Minería se ubican en diferentes territorios; por ende, uno de sus desafíos es respetar las características propias de cada uno de ellos y de sus habitantes.

En este sentido, la relación con las comunidades en el Valle de Copiapó (III Región) y en el sector de La Higuera y Romeral (Valle del Elqui, IV Región), ha estado centrada en el fomento al desarrollo productivo. En cambio, en el Valle del Huasco (III Región), que en la última década ha sido impactado por la llegada de megaproyectos industriales, se ha requerido una atención especial al cuidado del entorno y la integración con las comunidades.

DIÁLOGO CERCANO Y ABIERTO

CAP Minería participa de manera activa en diversos procesos de involucramiento con las comunidades, buscando relaciones de mutua

cooperación y diálogo permanente con diferentes actores sociales: juntas de vecinos, autoridades, organizaciones comunitarias, pueblos originarios, agricultores y pescadores artesanales. Asimismo, ha sido fundamental el trabajo en red con los organismos públicos, como el gobierno local y las municipalidades, en los tres valles.

ENCARGADAS DE COMUNIDADES

Con el fin de fortalecer las relaciones, la compañía cuenta con Encargadas de Comunidades, quienes tienen un rol proactivo para dialogar en forma cercana, continua y directa respecto de temas como la gestión ambiental y social de la empresa. Son también las responsables de canalizar, gestionar y ejecutar acciones con la comunidad.

CAP Minería tiene también a disposición de la comunidad un sistema de denuncias online sobre prácticas cuestionables o acciones que se oponen a su Código de Ética y Buenas Prácticas.

COMUNICACIÓN TEMPRANA

En las etapas tempranas de los proyectos la empresa hace un trabajo de acercamiento y diálogo con las comunidades. Ejemplo de esto fue el diálogo en torno a los potenciales impactos ambientales y sociales, previo a la presentación del nuevo proyecto Sistema de Depositación Submarina de Relaves de Planta de Pellets.

ACUERDO DE PRODUCCIÓN LIMPIA EN EL VALLE DE HUASCO

CAP Minería firmó en noviembre 2015 un acuerdo impulsado por el Consejo Nacional de Producción Limpia y la Corporación para el Desarrollo de la Región de Atacama (CORPROA). El acuerdo está orientado a mejorar la gestión productiva y ambiental de las empresas de la provincia, para lograr el desarrollo sustentable, compatibilizando el crecimiento económico con equidad, progreso social, uso racional de los recursos naturales y preservación del medio ambiente. El acuerdo establece metas concretas: minimizar la generación de emisiones de material particulado, reducir en un 5% el consumo de agua, e impulsar prácticas de trabajo seguras entre otras.

ENTORNO SOCIAL

Durante 2015 no hubo incidentes directos con las comunidades. Sin embargo, el desarrollo normal de las operaciones en Planta de Pellets y Puerto Punta Totoralillo de CAP Minería se vio afectado por tomas de accesos y caminos por parte de organizaciones externas.

- Planta de Pellets: trabajadores de una empresa contratista de AES Gener interrumpió el acceso a la zona industrial de Huasco (común para CAP Minería y AES Gener), impidiendo el paso de vehículos y trenes por 24 horas.
- La Asociación de Transportistas de Huasco y Freirina desarrolló una manifestación similar para exigir la asignación de carga por parte de las empresas de la zona.
- En el Puerto Punta Totoralillo trabajadores dependientes de la Agencia Marítima B y M, que presta servicios de naves a CAP Minería, realizó durante algunas horas una toma del camino de acceso al puerto y a la Planta Desalinizadora de Aguas CAP en protesta contra decisiones de la agencia.



TESTIMONIO

ESCUCHARNOS PARA ENTENDERNOS

Hace tres años se logró formar la junta de vecinos y pudimos plantear a las autoridades y a CAP Minería nuestras preocupaciones, principalmente de seguridad y de bienestar de las familias nacidas y criadas en este sector colindante a la línea del tren.

La empresa nos ha escuchado a través de la encargada de comunidades y se han gestionado rápidamente mejoras en los cruces y la restauración de una antigua escuela como centro de reunión de los vecinos, donde también se realizan actividades culturales y los niños pueden ir a jugar.

Esperamos que se mantenga el diálogo entre la empresa y los vecinos, incluso los con opiniones distintas, y sigamos avanzando como lo hemos hecho en estos años.

Gladys Barraza Araya, Presidente Junta de Vecinos n° 31
Barrio Estación, Huasco Bajo

Los procesos de resolución de estos conflictos permitieron desarrollar un mayor entendimiento entre todas las partes involucradas.

PREVENCIÓN Y RESGUARDO DE IMPACTOS SOCIALES

Los principales riesgos de impactos sociales vienen dados por el incremento en la población flotante y por el mayor flujo vial en torno a las operaciones, las que, además de efectos ambientales, generan congestión y riesgo de accidentes.

CAP Minería enfrenta estos riesgos desde su origen. Es el caso de la más nueva de las operaciones, Cerro Negro Norte, la cual fue concebida como sustentable desde el punto de vista económico, ambiental y social. El 90% de los trabajadores vive en la región, lo que reduce el impacto de población flotante. Por otra parte, el transporte del mineral vía concentrado desde la mina hasta el puerto reduce el uso de la infraestructura vial, al evitar anualmente el viaje de 130 mil camiones.

Detalle de preparación frente a emergencias en sección Seguridad y salud, pág.27

COPARTICIPACIÓN EN EL DESARROLLO LOCAL

DESARROLLO SOCIAL Y ECONÓMICO DE LOS VALLES

EL COMPROMISO CON LOS VALLES HA ESTADO PRESENTE Y SE HA HECHO TANGIBLE A TRAVÉS DE APORTES CONCRETOS, DESDE LOS INICIOS DE LA EMPRESA. ES ASÍ COMO HA ACOMPAÑADO EL SURGIMIENTO Y DESARROLLO DE LAS LOCALIDADES Y SUS HABITANTES.

NUESTRO ENFOQUE

CAP Minería ha avanzado hacia la formalización de un modelo de gestión de su Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Ha establecido principios, prioridades, iniciativas y sus correspondientes estrategias de implementación, así como formas de control y evaluación de su impacto.

Dada la situación de los mercados, la empresa ha optimizado su operación y sus recursos, priorizando las actividades de inversión social que aportan mayor valor a las comunidades.

CONTEXTO

Históricamente en las regiones de Atacama y Coquimbo, donde se encuentran las operaciones de CAP Minería, la empresa ha estado acompañando y apoyando el desarrollo de localidades y pueblos, algunos de los cuales crecieron al alero de sus actividades productivas, como es el caso de Vallenar y Huasco.

DESAFÍO DE INNOVACIÓN SOCIAL

Durante 2015 se estableció un equipo de dedicación exclusiva a la Innovación Social, con el objetivo de aumentar la generación de valor en comunidades del entorno a las operaciones. Los principales prototipos son el HUB o Co-Work (generación de redes de valor para potenciar el crecimiento local) y el Banco del Tiempo (que vincula a las personas mediante el intercambio de habilidades). El 2016 estas iniciativas debieran dar sus primeros resultados.

APORTANDO AL DESARROLLO

CAP Minería ha sido parte de la vida de sus comunidades vecinas y, por lo tanto, del crecimiento de las mismas. Ha aportado al desarrollo creando colegios y centros deportivos, entre otros aportes emblemáticos en los ámbitos de educación, calidad de vida y fomento productivo. En 2015 la empresa invirtió un total de US\$ 1,9 millones en proyectos sociales para la comunidad.

**US\$ 1,9
MILLONES**
DE INVERSIÓN EN
DESARROLLO Y PROYECTOS
SOCIALES EN 2015.



EDUCACIÓN

CAP Minería pone especial énfasis en la generación de oportunidades de mejor educación, capacitación y empleo en los valles del Elqui, Huasco y Copiapó.

Aportes históricos

- Programa de Prácticas Profesionales para alumnos de liceos técnicos de Coquimbo y La Serena (1980 a la fecha) y en establecimientos de Vallenar, Huasco y Freirina (1990 a la fecha).
- Creación y mantención del Colegio Ambrosio O'Higgins en Vallenar, con el fin de cubrir la necesidad de mejor educación para hijos de trabajadores. Actualmente está abierto a la comunidad y se posiciona como el segundo mejor de la Región de Atacama en resultados PSU (1989 a la fecha).
- Programa Aprendices en Planta de Pellets del Valle del Huasco (1997 a la fecha).
- Programas de capacitación para los vecinos de las comunidades (2000 a la fecha).
- Construcción y habilitación del Laboratorio de Acuicultura del Liceo Manuel Blanco Encalada de Caldera (2008 a la fecha).
- Programa de Becas Jaime Charles, agrupa las diferentes becas, que se entregaban para educación superior en comunidades (2014 a la fecha).

APOYO A LA EDUCACIÓN

Históricamente la empresa colabora a través de aportes directos a diversas instituciones educacionales, becas y convenios para la participación de los alumnos en sus Programas de Prácticas Profesionales. Además, es integrante del Consejo Asesor del Liceo Japón en Huasco y del Colegio Ambrosio O'Higgins en Vallenar.

Durante el año 2015 se materializó un importante apoyo a jardines y colegios municipalizados y se benefició a diez alumnos con la Beca de Estudios Superiores Jaime Charles, que favorece a estudiantes provenientes de comunidades cercanas a faenas productivas de la empresa.

CAPACITACIÓN EN COMUNIDADES

Como parte de un desarrollo a mediano y largo plazo se ha establecido una línea de capacitación que permita a los vecinos de las comunidades mejorar su nivel educacional, conocer nuevos oficios y especializarse para ampliar sus oportunidades laborales y de recursos económicos. En esa línea, CAP Minería, a través de la franquicia tributaria SENCE, realiza iniciativas de capacitación en prácticamente todas las comunidades donde se encuentran sus operaciones. Más de 300 vecinos participaron de algunos de los cursos realizados en 2015, tales como: Banquetería, Corte y confección, Guardia de seguridad, Curtiembre, Buzo acuícola y Aplicación y reparación en fibra de vidrio, entre otros.

El Programa Aprendices da la oportunidad a jóvenes de hasta 25 años de ser capacitados durante un año, tanto al interior de la empresa, como fuera de ésta, en conjunto con una OTEC. Durante el año 2015, 39 jóvenes participaron en este programa.



TESTIMONIO

OPORTUNIDAD DE SEGUIR LA VOCACIÓN

Trabajaba en el colegio El Romeral y me dieron la oportunidad de estudiar Técnico en Educación Parvularia. Conociendo la parte teórica de planificación de clases y didácticas para niños con dificultades, voy a poder aportar mucho más. Por otra parte, el aumento en mi sueldo será importante para mi familia. Los aportes de CAP Minería permiten que el colegio se mantenga funcionando y sin la beca Jaime Charles yo no podría haber estudiado.

Ha sido un gran esfuerzo trabajar, estudiar y ser mamá, pero el tiempo que me faltaba para estudiar se compensaba con mi experiencia y ya estoy en proceso de titulación. Por supuesto, también es un tema de vocación, te tiene que gustar trabajar con niños.

Lorena Aquea, estudiante de Técnico en Párvulos y Educación Básica, residente de Romeral

CALIDAD DE VIDA

Para aportar a la calidad de vida de las comunidades CAP Minería desarrolla diversas actividades recreacionales en sus centros deportivos, apoya una serie de iniciativas culturales y fomenta la participación de sus trabajadores en iniciativas voluntarias.

Aportes históricos

- Construcción y mantención de áreas verdes en el entorno de las vías férreas (1990 a la fecha), del Puerto Guayacán (2008) y del Valle del Huasco (2013).
- Construcción y funcionamiento del Jardín Japonés en La Serena (1994 a la fecha).
- Mallas atrapa-polvo y cortina de árboles en Puerto de Guayacán (1996 a la fecha), construcción Proyecto Velas (2013).
- Apertura de campos deportivos al uso de la comunidad (2006).
- Punto Limpio comuna de Huasco (2013).

CULTURA, DEPORTE Y RECREACIÓN

La empresa cuenta con centros deportivos en las dos regiones donde se ubican sus operaciones: Club Deportivo y Cultural Minas El Romeral (La Serena), Club Deportivo El Algarrobo (Vallenar), Club Deportivo Guacolda (Huasco) y Club Deportivo Valle de Copiapó (Copiapó). En ellos se realiza una serie de actividades y programas culturales, deportivos y recreativos, en su mayoría abiertos a la comunidad.

Asimismo, apoya una serie de iniciativas culturales, como el Festival de las Artes, el Encuentro Internacional de Estudiantinas y el Encuentro Internacional Folklórico en la Región de Coquimbo.

VOLUNTARIADO DE TRABAJADORES

Los trabajadores de CAP Minería participan, año a año, en diversas iniciativas voluntarias de integración con los sectores más vulnerables de la comunidad: entrega de útiles escolares, fiestas del Día del Niño y de Navidad en sectores de escasos recursos y campañas de limpieza de playas.

Catástrofes naturales

2015 fue un año en el que las catástrofes naturales conmovieron los corazones de quienes trabajan en CAP Minería. Trabajadores y colaboradores externos se movilizaron de manera espontánea ante los enormes daños ocurridos en las regiones donde opera la empresa. Ésta destinó más de \$61 millones de pesos a aportes en alimentos, maquinarias, servicios, cuadrillas de limpieza y elementos de protección.

Tras las fuertes precipitaciones y aluviones que afectaron la Región de Atacama en marzo de 2015, la empresa llevó a cabo un levantamiento en terreno y ayudó a medir los daños ocurridos. Entonces decidió tomar acciones inmediatas en apoyo de los damnificados y para normalizar el funcionamiento de la ciudad, poniendo a disposición maquinaria y logística para contribuir en el despeje de caminos, evacuación de agua y lodo.

Por su parte, los trabajadores y colaboradores externos se organizaron en cuadrillas que apoyaron la remoción de lodo, desarrollaron campañas para reunir agua, víveres y materiales de construcción para los vecinos y trabajadores afectados.

En septiembre de 2015, tras el terremoto y el posterior tsunami en las costas de la Región de Coquimbo, nuevamente los trabajadores se organizaron para entregar a los más afectados del puerto donaciones de alimentos no perecibles, útiles de aseo para adultos y niños. Por su parte, la empresa realizó limpieza de escombros en calles de los sectores Baquedano y Peñuelas y entregó una colaboración a los dueños de los botes que resultaron dañados.



EMPRENDIMIENTO Y DESARROLLO PRODUCTIVO

El desarrollo armónico de las regiones implica la convivencia con otras actividades productivas. CAP Minería se ha enfocado en el apoyo a pequeños agricultores y pescadores artesanales.

Aportes históricos

- Desarrollo y mantención de la Parcela Experimental Los Olivos de Bellavista (1993 a la fecha).
- Fondo Fomento Pesca Artesanal en Caldera y Huasco (2007 y 2014 a la fecha).
- Obras del canal de regadío Agrupación de Pequeños Regantes Huasco Bajo (2011 a 2013).
- Programa de Desarrollo de Proveedores (2012 a la fecha).
- Iluminación de la caleta Punta de Lobos a través de energía solar, que permite a los pescadores recolectar algas en la noche.
- Desarrollo fondos sociales y productivos en Chungungo (2014).

APOYO AL DESARROLLO PRODUCTIVO AGRÍCOLA

Como parte de la convivencia con agricultores en los territorios en los que se encuentran sus operaciones, la empresa creó en 1993 la Parcela Experimental Los Olivos de Bellavista en Huasco, la que se ha convertido en una instancia de colaboración con los olivicultores de la zona y en un centro de conocimiento para colegios y universidades. Desde 2010 trabaja también con la organización Prodesal de Huasco que agrupa a pequeños agricultores y sus familias, otorgando financiamiento para la compra de fertilizantes y maquinaria, entre otros

beneficios. También se realizan en conjunto campañas para incentivar el uso eficiente del agua.

PESCA ARTESANAL

La compañía sigue avanzando en formalizar su compromiso con la pesca artesanal. Se han firmado protocolos de acuerdo con las comunas de Huasco y Caldera, los cuales persiguen fomentar el desarrollo de la actividad, a través del financiamiento de proyectos asociativos o individuales.

En 2015 se entregaron Fondos de fomento para la Pesca Artesanal en las localidades de Caldera, Huasco y Chungungo, destinados a la compra de equipamiento, mejora de instalaciones y adquisición de implementos que permitieron mejorar la productividad de más de 900 pescadores de 21 organizaciones.

PROGRAMA DE DESARROLLO DE PROVEEDORES

Con el fin de profesionalizar la gestión empresarial de los colaboradores externos de CAP Minería, mediante el fortalecimiento de su visión estratégica, gestión financiera, gestión de personas y cumplimiento de normativas de seguridad y medio ambiente, hace cuatro años se dio inicio al Programa de Desarrollo de Proveedores que cuenta con el apoyo de CORFO.

Durante 2015 este programa implicó 4.478 horas directas de trabajo con 162 ejecutivos de las 53 empresas proveedoras participantes. En el Valle del Elqui se certificaron 12 empresas.

GENERACIÓN DE EMPLEO Y COMPRAS LOCALES

| | 2013 | 2014 | 2015 |
|--|----------|----------|----------|
| % de empleo local ²² | 95% | 97% | 97% |
| Nº y % de proveedores locales ²³ | 1.208 | 1.191 | 1.008 |
| | 42% | 41% | 42% |
| US\$ millones y % de compras locales ²⁴ | US\$ 309 | US\$ 262 | US\$ 148 |
| | 18% | 22% | 23% |

²² Se entiende por local el trabajador que reside en la misma región en la que está ubicada la operación en la que se desempeña.

²³ Se entiende por local el proveedor de bienes o servicios cuya casa matriz se ubica en la misma región en la que está ubicada la operación a la que provee.

²⁴ Se consideran las compras a proveedores locales que fueron recepcionadas durante el año, netas de IVA.



TESTIMONIO ORGULLO Y OPORTUNIDAD

La invitación a participar de este programa la vi como un reconocimiento a los años de trabajo de mi marido Pablo Valdivia Rivera (Q.E.P.D.) y nos dio mucho orgullo. Llamaron cuando recién había fallecido y fue una oportunidad muy importante dadas las circunstancias en las que me tocó hacerme cargo de la empresa.

Soy profesora de biología de profesión y por eso lo que más me sirvió fue desarrollar competencias de gestión financiera y de seguridad y prevención de riesgos, que me servirán para éste y otros proyectos a futuro.

Aída Vega, Empresaria Programa Desarrollo de Proveedores, Grafival Diseño y Publicidad

GOBIERNO Y GESTIÓN DE LA SUSTENTABILIDAD

LA SUSTENTABILIDAD ES PARTE INTEGRAL DEL PROCESO DE TOMA DE DECISIONES EN CAP MINERÍA. PARA ELLO IDENTIFICA RIESGOS, DEFINE POLÍTICAS E IMPLEMENTA ESTÁNDARES Y SISTEMAS DE GESTIÓN.

GOBIERNO CORPORATIVO

DIRECTORIO

CAP Minería es una sociedad anónima. Su Directorio está compuesto por siete miembros. 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.

GOBIERNO DE LA SUSTENTABILIDAD

El Directorio establece y actualiza el propósito y estrategias de la Compañía y delega en la gerencia general de ésta el desarrollo, seguimiento y evaluación de temas específicos en materia económica, social, laboral, ambiental y ética, entre otras. A su vez, los temas de sustentabilidad se informan en el Directorio del Grupo CAP.

Para enfrentar de mejor forma estos temas, la Compañía cuenta con una Gerencia de Personas y Sustentabilidad cuya responsabilidad es implementar las políticas y estrategias y establecer los mecanismos de control para supervisar su cumplimiento.

SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN SUSTENTABILIDAD

Grupo CAP ha desarrollado Indicadores (KPI's) para medir su desempeño en los distintos ámbitos de sustentabilidad: salud y seguridad laboral, calidad del empleo, desarrollo, atracción y retención de talentos, diversidad, aporte al desarrollo económico y social local, medio ambiente, cumplimiento ambiental y ética.

A partir del segundo semestre de 2015 periódicamente se reportan 16 indicadores sobre dichas materias a la alta dirección del Grupo. Lo anterior, se suma al reporte del desempeño financiero, comercial y operativo.

MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS DE GOBIERNO CORPORATIVO

Lanzado a fines de 2015 el Manual define algunas de las prácticas del Grupo CAP en gobierno corporativo. El objetivo de este manual es evitar potenciales conflictos que puedan significar una pérdida de valor de la Compañía. Este manual está disponible en el sitio web www.cap.cl, garantizando el acceso de todos los públicos de interés.

Temas que aborda

- Inducción de nuevos integrantes del Directorio.
- Capacitación del Directorio.
- Contratación de expertos.
- Manejo de situaciones de emergencia o crisis.
- Análisis de la información que se entrega al mercado y mejoramiento continuo.
- Información al público acerca de los candidatos al cargo de Director.
- Información al público en materias de sustentabilidad.
- Entrega y capacitación al personal de códigos implementados para la gestión de riesgos.
- Reemplazo del Gerente General y ejecutivos principales.
- Revisión de estructuras salariales y políticas de compensación de los principales ejecutivos.

GESTIÓN DE RIESGOS

IDENTIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS

El Directorio de la Compañía tiene bajo su responsabilidad velar por una adecuada gestión de los riesgos, incluyendo los relacionados con sus impactos económicos, sociales, laborales y ambientales. El Gerente General es responsable de liderar y apoyar la gestión de riesgos de su organización, conforme a las orientaciones y directrices establecidas a nivel corporativo.

Los riesgos de CAP Minería están identificados a través de un ejercicio anual en el que se revisan los riesgos asociados a los procesos claves del negocio en los distintos niveles de la organización. Para esto, el Grupo

CAP ha adoptado la metodología de la norma internacional ISO 31000:2009 y NTC 525.

Adicionalmente, CAP Minería posee un sistema de monitoreo del estado de cumplimiento de sus compromisos ambientales y sectoriales en *Sharepoint* y dispone de Comités de Sustentabilidad en temas ambientales y de prevención de riesgos en los que profesionales expertos abordan y resuelven desafíos y establecen focos estratégicos para cada una de las áreas.

AUDITORÍAS

CAP Minería realiza regularmente auditorías financieras, de gestión y a los sistemas de gestión ISO 9001, 14001 y OSHAS 18001. En relación

a las auditorías de gestión, éstas son llevadas a cabo por el Grupo, tomando como base aquellos procesos y funciones ligados a los temas de mayor relevancia presentados en los mapas de riesgo anuales. Estas funciones y procesos abarcan todas las áreas, incluyendo ventas, procesos de cuentas por cobrar y pagar, caja, operaciones, sustentabilidad y personas, entre otras. En base a programaciones anuales se realiza el seguimiento al cumplimiento de las actividades comprometidas.

Adicionalmente, se cuenta con un sistema de denuncias por prácticas contravenidas al Código de Ética. (Ver pág. 13).

SISTEMA DE GESTIÓN
CAP Minería ha implementado los siguientes sistemas de gestión.

Cantidad de empleados cubiertos por el sistema de gestión

| | |
|--|------------|
| ISO 9001 <small>(Calidad)</small> | 78% |
| ISO 14001 <small>(Medio ambiente)</small> | 63% |
| OHSAS 18001 <small>(Salud y seguridad)</small> | 77% |

GRUPOS DE INTERÉS

CAP MINERÍA MANTIENE UNA COMUNICACIÓN TRANSPARENTE, VERAZ Y OPORTUNA CON SUS GRUPOS DE INTERÉS CON EL OBJETIVO DE ALINEAR EXPECTATIVAS Y MEJORAR CONTINUAMENTE SU DESEMPEÑO.

RADIOGRAFÍA DE LOS PRINCIPALES GRUPOS DE INTERÉS

La empresa realiza estudios y encuestas para retroalimentarse de las inquietudes y expectativas de sus grupos de interés y mantiene instancias formales de diálogo con las comunidades: contacto cara a cara, visitas a faenas, mesas de trabajo y procesos de participación ciudadana, entre otros.

Destaca el rol de los Encargados de Comunidades, quienes canalizan la comunicación con los vecinos, autoridades, y dirigentes gremiales y vecinales, permitiendo recabar las inquietudes, necesidades y denuncias sobre el accionar de la empresa en sus diferentes operaciones, de manera continua.

Para informar a sus grupos de interés, CAP Minería publica periódicamente su Memoria Anual, difunde información financiera en su sitio web oficial,

anualmente publica un reporte de sustentabilidad, entrega información bimensual a través de la Revista Visión XXI y permanentemente realiza reuniones de vinculación en sus comunidades vecinas.

Además, participa regularmente en presentaciones con inversionistas y clientes, y está presente en internet, a través de su página web y principales redes sociales.



GRUPOS DE INTERÉS DE CAP MINERÍA

¿Quiénes son?

¿Cómo nos comunicamos con ellos?

| Gobierno, autoridades y fiscalizadores | Comunidades | Trabajadores | Proveedores y colaboradores externos | Accionistas e inversionistas | Clientes |
|---|---|--|---|---|---|
| <p>Son aquellos que a través de la regulación y fiscalización pueden impactar el negocio. Por su parte, la empresa puede contribuir en la discusión de mejores políticas públicas.</p> <p>Entre éstos se encuentran Gobierno Central y Regional, Autoridades Municipales y Sectoriales, Autoridad Marítima y Carabineros.</p> | <p>Son todos los habitantes de las zonas geográficas donde se encuentran las operaciones de CAP Minería: Valle de Copiapó, Valle del Huasco y Valle del Elqui.</p> <p>Algunas de las principales agrupaciones son juntas de vecinos, gremios de pesca y agricultura y pueblos originarios, entre otros.</p> | <p>Son las 2.349 personas que CAP Minería emplea directamente.</p> <p>De éstas, 97% reside en las regiones donde opera la empresa. Un 8,1% corresponde a mujeres.</p> <p>La dotación propia es representada por 13 sindicatos.</p> | <p>Son los grandes, medianos y pequeños proveedores de bienes y servicios que apoyan a la empresa en sus operaciones. 42% de ellos son de la III y IV región.</p> <p>2.576 trabajadores de empresas colaboradoras prestan servicios en las operaciones y proyectos.</p> | <p>CAP S.A. es el controlador de CAP Minería con casi el 75% de participación en las acciones. Mitsubishi Corporation posee el 25% y menos de un 0,1% pertenece a otros inversionistas.</p> | <p>CAP Minería tiene clientes en ocho mercados geográficos diferentes. En cifras agregadas, el mercado asiático representó el 91,3% del total de las exportaciones de la Compañía, y de éstas China concentró el 82%.</p> |
| <p>La compañía se comunica con ellos principalmente mediante entrevistas personales, logradas a través de la Plataforma de la Ley del Lobby.</p> | <p>Se mantiene una constante presencia en las comunidades a través de personal de la Gerencia de Personas y Sustentabilidad.</p> | <p>A través de la asistencia social y en los procesos de evaluación de clima laboral se conocen las percepciones y expectativas de los trabajadores.</p> | <p>La Unidad de Abastecimientos licita nuevos servicios, realiza constantes reuniones con las empresas de servicios externos y trabaja en forma conjunta los procesos de optimización.</p> | <p>Para comunicarse con ellos se realizan reuniones de Directorio y Juntas de Accionistas.</p> | <p>Se mantiene contacto permanente a través de la Gerencia Comercial y sus oficinas en Hong Kong. Existe una medición de satisfacción del cliente.</p> |



PARTICIPACIÓN EN INSTANCIAS Y ORGANIZACIONES

CAP Minería participa activamente en distintas organizaciones a nivel regional, nacional e internacional, con el objeto de aportar a la discusión y reflexión en materias de desarrollo local y regional, desarrollo de la industria y sustentabilidad.

Por ejemplo, en 2015, con el objetivo de contribuir al mejoramiento de la gestión productiva y ambiental de la Zona Industrial de La Provincia de Huasco, se firmó el acuerdo público-privado impulsado por Consejo Nacional de Producción Limpia y la Corporación para el Desarrollo de la Región de Atacama (CORPROA) (ver detalle en pág. 35).

Desarrollo local y regional

- Clúster Minero de Atacama
- Corporación Progreso de Atacama - CORPROA
- Consejo Tripartito Regional de Usuarios de la Dirección del Trabajo - CTRU
- Red Ambiental Atacama
- Consejo Regional Minero de Coquimbo - CORMINCO
- Corporación Industrial para el Desarrollo Regional de la Región de Coquimbo - CIDERE Coquimbo
- Colegio de Ingenieros de Chile y la Región de Coquimbo
- Consejo Empresarial de Educación de la Escuela Técnica Profesional 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
- Consejo de Recuperación Ambiental de la Comuna de Huasco
- Directorio de Empresas del Liceo Japón de Huasco
- Junta de Vigilancia de la Cuenca del Río Huasco
- Comisión Nacional de Riego (CNR)

Gremial / sector

- Sociedad Nacional de Minería - SONAMI
- Asociación Latinoamericana del Acero - ALACERO
- Instituto Chileno de Administración Racional de Empresas - ICARE

Sustentabilidad

- Red Pacto Global
- Red PROhumana

RESUMEN DE DESEMPEÑO EN SUSTENTABILIDAD

| | Indicador | Base de cálculo | 2013 | 2014 | 2015 |
|--------------------------|---|---|-------------|-------------|-------------|
| MEDIO AMBIENTE | Concentración media anual MP10 - Planta Pellets Huasco | (Ug/m³N) Microgramos por metro cúbico normal | 42,3 | 39,9 | 40,1 |
| | Agua reciclada o reutilizada hacia otros procesos | % del agua que es reciclada o reutilizada | 39% | 47% | 89% |
| | Eficiencia en el consumo de energía eléctrica | KWh de energía eléctrica consumida/tonelada producida | 52 | 51 | 47 |
| | Residuos reciclados | % residuos reciclados | 49% | 35% | 16% |
| | Áreas protegidas para apoyar la conservación de biodiversidad | Hectáreas protegidas | 16 | 16 | 67 |
| | Incidentes ambientales | Nº de incidentes operacionales con impacto ambiental | 0 | 0 | 0 |
| SEGURIDAD LABORAL | Índice Frecuencia (IF) | Accidentes con tiempo perdido por millón de horas/hombre trabajadas. Incluye a los trabajadores propios y colaboradores | s.i. | 1,5 | 2,3 |
| | Accidentes Gravísimos | Accidentes que producen incapacidad permanente o paralización de faena (SUSESO) con más de 30 días perdidos | s.i. | 1 | 0 |
| | Fatalidades | Nº de fatalidades | 1 | 0 | 0 |
| COMUNIDAD | Inversión social | Inversión en proyectos sociales para las comunidades. US\$ millones | US\$ 2,4 | US\$ 2,4 | US\$ 1,9 |
| | Trabajadores locales | % de trabajadores que residen en la misma región en la que está ubicada la operación en la que se desempeñan | 95% | 97% | 97% |
| | Proveedores locales | % de proveedores de bienes o servicios cuya casa matriz se ubica en la misma región que la operación a la que proveen | 42% | 41% | 42% |
| EMPLEO | Trabajadores propios | Nº al 31 de diciembre. Incluye trabajadores y aprendices de CMP, Imopac, Petropac y Masa. No incluye Puerto Las Losas | 3.167 | 2.995 | 2.349 |
| | Trabajadores de empresas colaboradoras | Nº al 31 de diciembre. Incluye colaboradores externos de operación y proyectos | 10.463 | 3.351 | 2.576 |
| | % de mujeres | % de trabajadoras propias. Sólo incluye CAP Minería | 8,2% | 8,0% | 8,1% |
| | Satisfacción laboral | Resultado encuesta de clima laboral | 78% | 80% | 77% |
| | Trabajadores propios sindicalizados | Sólo incluye CAP Minería | 76% | 79% | 82% |
| | Años consecutivos sin huelga laboral | Sólo incluye CAP Minería | 38 | 39 | 40 |
| | | | | | |
| NEGOCIO | Ingresos operacionales | US\$ millones | 1.430 | 942 | 662 |
| | Ebitda | US\$ millones | 679 | 309 | 182 |
| | Producción | Millones de toneladas métricas | 11,8 | 12,9 | 15,4 |

TEMAS DE MAYOR RELEVANCIA

Para determinar los temas de mayor relevancia a reportar en 2015, CAP Minería ha tomado como base las siguientes perspectivas:

1. La Matriz de Factores Críticos de Sustentabilidad de CAP Minería y del Grupo CAP, desarrollada en el marco de la actualización de la Estrategia de Sustentabilidad y la definición de Prioridades Corporativas 2015 - 2020. En su desarrollo se consideraron: los temas relevantes desde la perspectiva interna del negocio; la opinión de los principales grupos de interés de la empresa y del Grupo; los temas emergentes para el sector minero, metalúrgico y de procesamiento; el contexto económico, social y ambiental a nivel local y nacional. Los temas identificados fueron analizados y ranqueados en talleres de trabajo con el equipo ejecutivo de la Compañía.
2. Los temas centrales surgidos en el marco de la actualización de la Matriz de Riesgos en Sustentabilidad realizada en 2015 (ver página 41). Ello involucró entrevistas a gerentes y ejecutivos de la Compañía y el Grupo, así como a grupos de interés externos, además de un trabajo de análisis realizado por equipos de trabajo de la empresa.
3. Los temas surgidos desde el contexto en el que opera CAP Minería y el Grupo, relevados a través de lo aparecido en los medios de comunicación.

Para determinar aquellos temas de mayor relevancia (materiales), aquellos surgidos de la fase anterior, se evaluaron en función de dos variables: su potencial de impacto en el negocio y la importancia para los grupos de interés.

La matriz resultante fue discutida y afinada en un taller de trabajo con el equipo ejecutivo de CAP Minería realizado en octubre de 2015.

MATRIZ DE MATERIALIDAD 2015 CAP MINERÍA

| | | | |
|--|--|---|---|
| + CRECIENTE PREOCUPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS | | <ul style="list-style-type: none"> • Coparticipación en el desarrollo de las comunidades • Relación e integración local • Agua • Mitigación de impactos de los nuevos proyectos | <ul style="list-style-type: none"> • Proyección del negocio a futuro • Emisiones y transporte • Cumplimiento y anticipación a cambios regulatorios • Actuar ético en el negocio • Relaciones laborales |
| | ERNC –Cambio climático– Huella de Carbono | <ul style="list-style-type: none"> • Mitigación de otros impactos ambientales • Calidad del empleo | <ul style="list-style-type: none"> • Seguridad y salud ocupacional • Energía • Sustentabilidad en colaboradores externos |
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Atracción y retención de talentos | |
| | — CRECIENTE IMPACTO ACTUAL O POTENCIAL EN LA ORGANIZACIÓN + | | |

ÍNDICE DE CONTENIDO GRI - G4, OPCIÓN ESENCIAL

CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES

| DMA e indicadores | Número de página (o vínculo) | Verificación externa |
|-------------------|------------------------------|----------------------|
|-------------------|------------------------------|----------------------|

ESTRATEGIA Y ANÁLISIS

| | | |
|------|---------|---------------|
| G4-1 | 2, 3 | No verificado |
| G4-2 | 6, 8, 9 | No verificado |

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

| | | |
|-------|--|---------------|
| G4-3 | 2 | No verificado |
| G4-4 | 4, 6 | No verificado |
| G4-5 | Las oficinas centrales de CAP Minería se ubican en la ciudad de La Serena. La casa matriz del grupo al cual pertenece, CAP S.A., se sitúan en la ciudad de Santiago. | No verificado |
| G4-6 | 4, 5 | No verificado |
| G4-7 | 40 | No verificado |
| G4-8 | 4, 6 | No verificado |
| G4-9 | 4 | No verificado |
| G4-10 | 4, 28, 30 | No verificado |
| G4-11 | 32 | No verificado |
| G4-12 | 6 | No verificado |
| G4-13 | 8 | No verificado |
| G4-14 | Los Principios Empresariales del Grupo CAP cautelan la aplicación del enfoque preventivo como parte del actuar de todas las empresas que conforman el Grupo. | No verificado |
| G4-15 | 10 | No verificado |
| G4-16 | 43 | No verificado |

ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA

| | | |
|-------|---|---------------|
| G4-17 | Además de las operaciones cubiertas por el presente reporte, la Memoria Anual 2015 abarca otras filiales y coligadas. Ver Memoria Anual 2015, págs. 17 a 19, disponible en www.capmineria.cl/wp-content/uploads/2016/03/cap_mineria_memoria_2015.pdf | No verificado |
| G4-18 | 45 | No verificado |
| G4-19 | 45 | No verificado |
| G4-20 | 48 | No verificado |
| G4-21 | 48 | No verificado |

| DMA e indicadores | Número de página (o vínculo) | Verificación externa |
|-------------------|------------------------------|----------------------|
|-------------------|------------------------------|----------------------|

| | | |
|-------|---|---------------|
| G4-22 | No aplica ya que este es el primer reporte de sustentabilidad independiente de la Compañía. | No verificado |
| G4-23 | No aplica ya que este es el primer reporte de sustentabilidad independiente de la Compañía. | No verificado |

PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

| | | |
|-------|--|---------------|
| G4-24 | 42 | No verificado |
| 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 sus operaciones. | No verificado |
| G4-26 | 34, 35, 42 | No verificado |
| G4-27 | 16, 18, 20, 22, 24, 30, 32 | No verificado |

PERFIL DE LA MEMORIA

| | | |
|-------|---|---------------|
| G4-28 | Solapa | No verificado |
| G4-29 | Solapa. Este es el primer reporte independiente de la Compañía. | No verificado |
| G4-30 | Anual | No verificado |
| G4-31 | Solapa | No verificado |
| G4-32 | Solapa, 46 | No verificado |
| G4-33 | El presente reporte no se ha sometido a verificación externa. | No verificado |

GOBIERNO

| | | |
|-------|---|---------------|
| G4-34 | 40 | No verificado |
| G4-35 | 40 | No verificado |
| G4-36 | 40 | No verificado |
| G4-39 | El Presidente del Directorio no ocupa cargos ejecutivos en la Compañía. | No verificado |
| G4-41 | 13, 40 | No verificado |
| G4-42 | 40 | No verificado |
| G4-45 | 40, 41 | No verificado |
| G4-46 | 41 | No verificado |

ÉTICA E INTEGRIDAD

| | | |
|-------|----|---------------|
| G4-56 | 13 | No verificado |
| G4-57 | 13 | No verificado |
| G4-58 | 13 | No verificado |

CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS

| | DMA e indicadores | Número de página (o vínculo) | Verificación externa |
|--|--|------------------------------|----------------------|
| ESTRATEGIA Y ÉTICA | PROYECCIÓN DEL NEGOCIO A FUTURO | | |
| | Enfoque de gestión | 8, 9 | No verificado |
| | G4-EC1 | 7 | No verificado |
| | ACTUAR ÉTICO EN EL NEGOCIO | | |
| | Enfoque de gestión | 13, 14 | No verificado |
| | CUMPLIMIENTO Y ANTICIPACIÓN A CAMBIOS REGULATORIOS | | |
| | Enfoque de gestión | 14 | No verificado |
| | G4-EN24 | 15 | No verificado |
| | G4-EN29 | 15 | No verificado |
| | MEDIO AMBIENTE | EMISIONES Y TRANSPORTE | |
| Enfoque de gestión | | 9, 10, 18, 24 | No verificado |
| G4-EN21 | | 30 | No verificado |
| AGUA | | | |
| Enfoque de gestión | | 9, 10, 20 | No verificado |
| G4-EN8 | | 20, 21 | No verificado |
| G4-EN10 | | 20, 21 | No verificado |
| ENERGÍA | | | |
| Enfoque de gestión | | 9, 10, 22 | No verificado |
| G4-EN3 | | 22 | No verificado |
| G4-EN5 | | 22 | No verificado |
| OTROS IMPACTOS AMBIENTALES | | | |
| Enfoque de gestión | | 9, 10, 16, 24 | No verificado |
| G4-MM1 | | 24 | No verificado |
| G4-EN22 | | 25 | No verificado |
| G4-EN23 | | 25 | No verificado |
| G4-MM10 | | 16 | No verificado |
| ERNR, CAMBIO CLIMÁTICO Y HUELLA DE CARBONO | | | |
| Enfoque de gestión | | 23 | No verificado |
| G4-EC2 | | 23 | No verificado |
| G4-EN19 | 23 | No verificado | |

| | DMA e indicadores | Número de página (o vínculo) | Verificación externa |
|---|---|------------------------------|----------------------|
| APORTE A LA SOCIEDAD | RELACIÓN E INTEGRACIÓN LOCAL | | |
| | Enfoque de gestión | 9, 10, 34 | No verificado |
| | G4-SO2 | 34, 35 | No verificado |
| | G4-EN24 | 15 | No verificado |
| | G4-SO11 | 15 | No verificado |
| | COPARTICIPACIÓN EN EL DESARROLLO DE LAS COMUNIDADES | | |
| | Enfoque de gestión | 9, 10, 36 | No verificado |
| | G4-EC9 | 39 | No verificado |
| | G4-EC8 | 36, 37, 39 | No verificado |
| | G4-EC7 | 36, 37, 38 | No verificado |
| G4-SO1 | 36, 37, 38 | No verificado | |
| CALIDAD DEL EMPLEO | MITIGACIÓN DE IMPACTOS SOCIALES DE LOS NUEVOS PROYECTOS | | |
| | Enfoque de gestión | 35 | No verificado |
| CALIDAD DEL EMPLEO | SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL | | |
| | Enfoque de gestión | 9, 10, 26 | No verificado |
| | G4-LA6 | 26, 27 | No verificado |
| | RELACIONES LABORALES | | |
| | Enfoque de gestión | 9, 10, 32 | No verificado |
| | LA12 | 32 | No verificado |
| | HR4 | 32 | No verificado |
| | MM4 | 32 | No verificado |
| | CALIDAD DEL EMPLEO | | |
| | Enfoque de gestión | 9, 10, 28, 30, 31 | No verificado |
| LA12 | 30 | No verificado | |
| ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTOS | | | |
| Enfoque de gestión | 9, 10, 29 | No verificado | |
| G4-LA9 | 29 | No verificado | |
| G4-LA11 | 29 | No verificado | |
| SUSTENTABILIDAD EN COLABORADORES EXTERNOS | | | |
| Enfoque de gestión | 32 | No verificado | |

G4-20, G4-21:

COBERTURA DE CADA ASPECTO MATERIAL DENTRO Y FUERA DE LA ORGANIZACIÓN.

| ÁMBITO | ASUNTO RELEVANTE | COBERTURA ¿Dónde el asunto es relevante? | |
|----------------------|---|---|----------------------------------|
| | | Dentro de CAP Minería | Fuera de CAP Minería |
| Estrategia y ética | Proyección del negocio a futuro | • | |
| | Actuar ético en el negocio | • | |
| | Cumplimiento y anticipación a cambios regulatorios | • | |
| Medio ambiente | Emisiones y transporte | • | |
| | Agua | • | |
| | Energía | • | |
| | Otros impactos ambientales | • | |
| | ERNC, cambio climático y huella de carbono | • | |
| Aporte a la sociedad | Relación e integración local | • | |
| | Coparticipación en el desarrollo de las comunidades | • | |
| | Mitigación de impactos sociales de los nuevos proyectos | • | • (colaboradores externos) |
| Calidad del Empleo | Seguridad y salud ocupacional | • | • (colaboradores externos) |
| | Relaciones laborales | • | • (colaboradores externos) |
| | Atracción y retención de talentos | • | |
| | Sustentabilidad en colaboradores externos | | • |



REPORTE DE SUSTENTABILIDAD 2015

Dirección General : Gerencia de Personas y Sustentabilidad

Desarrollo de contenidos : Kodama & Mex

Diseño : C/Proyecta

Impresión : Ograma Impresores

Fecha : Agosto 2016

www.capmineria.cl