



2012

REPORTE DE SUSTENTABILIDAD



ACERCA DE ESTE REPORTE

Por quinto año consecutivo el Grupo CAP ha desarrollado su Reporte de Sustentabilidad, con el objeto de informar sobre su desempeño e impacto económico, social y ambiental a sus grupos de interés.

Período:

El documento considera la gestión de la compañía durante el período comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2012. Adicionalmente, para dar una visión global de la tendencia de su desempeño, incluye datos de años anteriores.

Lineamientos:

El reporte se desarrolló según los lineamientos de la Iniciativa Global de Reportes (GRI, en su sigla en inglés), en su versión G3.1, e incluye los indicadores contemplados en el Suplemento para el Sector de Minería y Metales.

Desarrollo:

En la confección de este reporte participaron representantes de las distintas áreas de negocio de la compañía. Este equipo -coordinado por la Gerencia de Asuntos Corporativos de CAP S.A.- veló por el cumplimiento de los principios de la GRI, recabando y validando la información reportada, contando para ello con la asesoría de expertos.

Alcance:

El reporte incluye la administración corporativa del grupo y sus tres filiales: CAP Minería, CAP Acero y Procesamiento de Acero.

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

- CAP Minería: Información de la Compañía Minera del Pacífico S.A. y sus filiales.
- CAP Acero: Información de la Compañía Siderúrgica Huachipato S.A.
- Procesamiento de Acero: Información del grupo de empresas Cintac S.A.

Indicadores GRI:

El listado completo con indicadores GRI se encuentra en el anexo.

Para mayor información o sugerencias respecto de este documento, dirigirse a:

Contacto:

María de los Ángeles Hevia.
Coordinadora de Gestión Sustentable CAP S.A.
E-mail: mhevia@cap.cl

Para información de las filiales del Grupo CAP:

- CAP Minería
Germán Amiot
Gerente de Personas y Asuntos Corporativos
E-mail: gamiot@cmp.cl
- CAP Acero
Arturo Aguayo
Gerente de Administración y Desarrollo Humano
E-mail: aaguayo@csh.cl
- Procesamiento de Acero
Carlos Santibáñez
Gerente de Administración y Finanzas
E-mail: csantibanez@cintac.cl

www.cap.cl



¿CÓMO SE DEFINIERON LOS TEMAS DE MAYOR RELEVANCIA?

Para determinarlos, se realizó un análisis de materialidad que consideró:

- A.** Los temas centrales a juicio de los gerentes y ejecutivos de las filiales, recabados en rondas de reuniones.
- B.** Los temas relevantes desde la perspectiva de los grupos de interés, recabados en entrevistas realizadas entre noviembre de 2011 y enero de 2012. Dicho análisis, efectuado en forma bianual, recogió las opiniones de representantes de las comunidades locales, organizaciones de la sociedad civil, autoridades locales y nacionales, proveedores, clientes, universidades, mundo financiero y organizaciones empresariales.
- C.** Los temas de mayor relevancia para los grupos de interés internos, según los resultados de la Encuesta de Clima Laboral llevada a cabo en todas las filiales.
- D.** Los temas destacados por la prensa durante 2012 respecto del sector y del Grupo CAP.
- E.** Los temas emergentes para las empresas de clase mundial en la industria del acero, los que se seleccionaron a partir de las publicaciones actuales de las iniciativas y organizaciones internacionales ligadas al sector, o bien al desarrollo sustentable (*World Steel Association, Global Compact, GRI, OECD y WBCSD*, entre otras).

Dicho análisis se realizó por separado en las tres filiales, considerando que la naturaleza y contexto en los que operan, así como sus desafíos en sustentabilidad, son diferentes. Para reflejar estos particulares desafíos y entornos, el reporte se presenta segmentado por filial, y considera un primer capítulo que analiza los temas estratégicos desde la perspectiva del Grupo CAP.

Los temas de mayor relevancia, divididos según ese criterio, se encuentran en la página 23, organizados en función de dos variables:

1. La importancia asignada por los grupos de interés internos y externos.
2. El impacto en la estrategia del negocio.

Nivel de aplicación del Reporte de Sustentabilidad 2012 del Grupo CAP según el estándar de la Iniciativa Global de Reportes (GRI).

NIVEL DE APLICACIÓN DE MEMORIA		C	C+	B	B+	A	A+
CONTENIDOS BÁSICOS	Información sobre el perfil según la G3 PRODUCTO	Informa sobre: 1.1 2.1 – 2.10 3.1 – 3.8, 3.10 – 3.12 4.1 – 4.4, 4.14 – 4.15	VERIFICACIÓN EXTERNA DE LA MEMORIA	Informa sobre todos los criterios enumerados en el Nivel C además de: 1.2 3.9, 3.13 4.5-4.13, 4.16-4.17	VERIFICACIÓN EXTERNA DE LA MEMORIA	Los mismos requisitos que para el nivel B.	VERIFICACIÓN EXTERNA DE LA MEMORIA
	Información sobre el enfoque de gestión según la G3 PRODUCTO	No es necesario.		Información sobre el enfoque de gestión para cada categoría de indicador.		Información sobre el enfoque de la dirección para cada Categoría de indicador.	
	Indicadores de desempeño según la G3 & Indicadores de desempeño de los suplementos sectoriales PRODUCTO	Informa sobre un mínimo de 10 indicadores de desempeño, y como mínimo uno de cada dimensión: Económica, Social y Ambiental.		Informa sobre un mínimo de 20 indicadores de desempeño y como mínimo uno de cada dimensión: Económica, Ambiental, Derechos Humanos, Prácticas Laborales, Sociedad, Responsabilidad sobre productos.		Informa sobre cada indicador central G3 y sobre los indicadores de los Suplementos sectoriales, de conformidad con el principio de materialidad ya sea a) informando sobre el indicador o b) explicando el motivo de su omisión.	

A

Hemos autoevaluado nuestro reporte, obteniendo un nivel de aplicación A.

*Versión final del Suplemento sectorial.

Índice de CONTENIDOS



Introducción

- 06** | Mensaje inicial.

GRUPO CAP

- 09** | ¿Quiénes somos?
10 | Hierro y acero, esenciales para la vida cotidiana.
12 | Ciclo de vida del hierro y el acero.
14 | ¿Hacia dónde vamos?
15 | ¿Cómo lo hacemos?

CAP Minería

- 27** | Visión del Gerente General.
28 | ¿Quiénes somos?
30 | ¿Hacia dónde vamos?
31 | ¿Cómo lo hacemos?
32 | Aporte a la sociedad
37 | Armonía con el medio ambiente.
43 | Calidad del empleo.





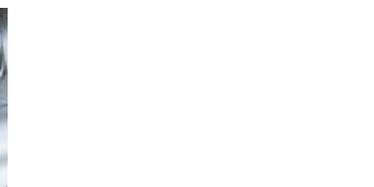
CAP Acero

- 49** Visión del Gerente General.
- 50** ¿Quiénes somos?
- 52** ¿Hacia dónde vamos?
- 53** ¿Cómo lo hacemos?
- 54** Aporte a la sociedad
- 60** Armonía con el medio ambiente.
- 66** Calidad del empleo.



Procesamiento de Acero

- 73** Visión del Gerente General.
- 74** ¿Quiénes somos?
- 75** ¿Hacia dónde vamos?
- 76** ¿Cómo lo hacemos?
- 77** Aporte a la sociedad.
- 81** Armonía con el medio ambiente.
- 85** Calidad del empleo.



Anexos

- 89** Índice de Contenidos GRI.
- 92** Pacto Global.



MENSAJE INICIAL

Grupo CAP ha continuado desarrollando su estrategia orientada a la creación de valor sustentable, basada en tres ejes claves: Aportar a la sociedad, gestionar el negocio en forma armónica con el medio ambiente, y ofrecer una adecuada calidad de empleo a sus colaboradores.



Jaime Charles C.
Gerente General



El Grupo CAP presenta aquí su quinto Reporte de Sustentabilidad, que en esta oportunidad se publica junto con la emisión de su Memoria y Estados Financieros anuales. Este esfuerzo tiene como propósito dar a conocer de manera completa y oportuna los avances y desafíos en materias consideradas de importancia estratégica para el desarrollo de sus actividades presentes y futuras.

La estrategia de desarrollo del Grupo CAP se ha centrado en su área de la Minería del Hierro (CAP Minería), donde posee importantes reservas y un mercado con clientes que valoran la calidad de los productos ofrecidos. El área Siderúrgica (CAP Acero) enfrenta una difícil situación que le obliga a continuar concentrando sus esfuerzos en obtener una mejora significativa de eficiencia que le permita asegurar una operación a costos sostenibles, posibilitando una mayor especialización productiva y viabilizando nuevas e

indispensables inversiones para su desarrollo. El área de Procesamiento de Acero (Cintac e Intasa) se hace fuerte en un mercado con favorables perspectivas de crecimiento, gracias a su capacidad para la innovación de productos, atributo que le da una importante ventaja competitiva en los países en que está presente.

La puesta en marcha de los proyectos de CAP Minería en la Región de Atacama, Cerro Negro Norte y Aumento de Producción Valle del Huasco, presentan grandes desafíos en sustentabilidad. Ejemplos de ello son: Resolver la disponibilidad de agua en la región, asegurar el suministro de energía eléctrica a costo competitivo en el mediano y largo plazo, abordar la escasez de mano de obra calificada y gestionar las expectativas de grupos de interés.

Consciente de ello, la empresa ha implementado iniciativas tales como: La construcción de una planta desalinizadora de agua de



Roberto de Andraca B.
Presidente Directorio

mar; la firma de un contrato de compra de energía con la empresa SunEdison, que viabiliza la construcción de una planta de generación solar de 100 MW; la puesta en servicio de un precipitador electrostático y absorbedor de gases en la Planta de Pellets, que contribuye en forma muy importante a mejorar la calidad del aire en la comuna de Huasco, declarada como zona de latencia por material particulado (MP 10), entre otras.

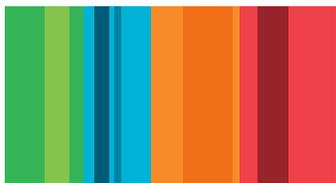
En materia de seguridad laboral, la tasa de frecuencia de accidentes en el Grupo CAP alcanzó a 3,4 mostrando una reducción de 35% respecto del 2011, tendencia consistente desde hace ya cinco años. Particularmente destacable fue el desempeño de CAP Minería, que logró una tasa de 1,7 superando la meta establecida. A pesar de esta favorable evolución, en enero de 2012 ocurrió un accidente fatal que afectó a un colaborador externo de CAP Acero, hecho que impidió la concreción del objetivo

más importante para el Grupo, tener cero accidentes fatales. En respuesta a ello, se redoblaron los esfuerzos en prevención, revisando procedimientos, fijando nuevos indicadores de gestión y reforzando la práctica del liderazgo presencial de toda la línea de supervisión.

La empresa reitera su apoyo al Pacto Global de las Naciones Unidas, del cuál forma parte desde el año 2008, y continuará desarrollando su estrategia orientada a la creación de valor sustentable, basada en tres ejes claves: Aportar a la sociedad, en especial a aquella que se vincula directamente con sus operaciones; gestionar el negocio en forma armónica con el medio ambiente y ofrecer una adecuada calidad de empleo para sus colaboradores.

La estrategia de desarrollo se ha centrado en el área de la Minería del Hierro.

Grupo CAP



- | | |
|----|--|
| 09 | ¿Quiénes somos? |
| 10 | Hierro y acero, esenciales para la vida cotidiana. |
| 12 | Ciclo de vida del hierro y el acero. |
| 14 | ¿Hacia dónde vamos? |
| 15 | ¿Cómo lo hacemos? |

¿QUIÉNES SOMOS?

GRUPO CAP EN UNA MIRADA

MISIÓN

Liderar los negocios en los que participamos, creando valor sustentable tanto en la minería del hierro, como en la siderurgia y el procesamiento de acero. Nuestra misión es ofrecer productos y soluciones innovadoras a nuestros clientes, buscar la excelencia operacional y ambiental, y privilegiar el desarrollo de las personas como factor determinante del éxito.



92% del mineral de hierro producido en Chile es extraído por Grupo CAP.

LIDERAZGO EN EL MERCADO

El Grupo CAP es el principal productor de mineral de hierro y pellets en la costa americana del Pacífico, el mayor productor siderúrgico en Chile, y el más importante procesador de acero del Cono Sur.

Sus minerales son exportados principalmente a los mercados asiáticos, a la vez que sus productos y soluciones constructivas en acero se encuentran presentes en Chile, Argentina, Brasil y Perú.

UBICACIÓN DE LAS OPERACIONES

El Grupo CAP cuenta con operaciones en distintas regiones de **Chile**, además de **Argentina** y **Perú**.

Grupo CAP en cifras (2012)

Producción:

12,2 millones de TM de hierro.

1,1 millón de TM de acero terminado.

414 mil TM de productos manufacturados de acero.

Ingresos:

US\$ 2.470 millones.

Trabajadores:

5.454 empleados propios y 11.755 colaboradores externos.

Principales accionistas:

Invercap 31,3%

Mitsubishi 19,3%

Otros 49,4%





HIERRO Y ACERO, **ESENCIALES PARA LA VIDA ACTUAL**

El hierro da origen al acero, el que está presente en todos los aspectos de nuestra vida cotidiana. Es esencial en la industria, infraestructura, agricultura, energía, así como en múltiples elementos de uso doméstico.



Material ÚNICO

Su combinación de propiedades (resistente, dúctil, versátil, soldable, magnético y reciclable), lo convierten en un material único e indispensable para el desarrollo de los países. Para la mayoría de sus aplicaciones no tiene un material sustituto.

100% RECICLABLE

Todo el acero producido puede ser reciclado y utilizado en la fabricación de nuevos productos y aplicaciones.

SUS PROPIEDADES se mantienen hasta el infinito

El material de mayor reciclabilidad del planeta, más que el aluminio, papel, vidrio o plástico. Jamás pierde sus propiedades por lo que potencialmente puede reciclarse infinitas veces.





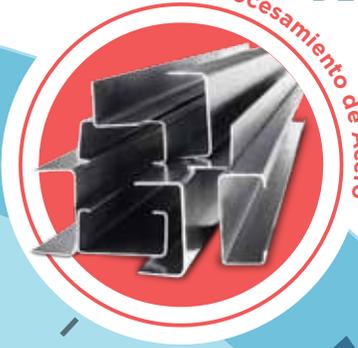
CICLO DE VIDA DEL HIERRO Y EL ACERO

CAP es el único Grupo en Chile que está presente en toda la cadena de valor del acero, desde la minería del hierro (CAP Minería), la producción siderúrgica (CAP Acero) y las soluciones de acero (Procesamiento de Acero). Con ello satisface las necesidades de múltiples sectores como la industria, construcción, minería y comercio, entre otras.



MANUFACTURAS DE ACERO

Cap Procesamiento de Acero



ETAPA DE USO DEL ACERO

El hierro y acero se transforman tanto en productos industriales como en elementos de uso cotidiano.



IMPORTACIÓN
de productos de acero.



¿HACIA DÓNDE VAMOS?



CAP Minería

**US\$ 1.000 millones
invertirá el Grupo
CAP durante el
2013.**

VISIÓN

Buscamos ser un actor relevante a nivel regional, capaz de crecer para responder oportunamente a la evolución de los requerimientos de los mercados en que estamos presentes. Así también continuaremos contribuyendo al desarrollo de las comunidades donde se ubican nuestras operaciones y al progreso de Chile.

¿CÓMO SE PROYECTA EL GRUPO CAP EN LA MINERÍA DEL HIERRO?

El Grupo CAP ha puesto especial énfasis en el crecimiento de su actividad minera. Con ello busca participar del aumento en la demanda internacional por mineral de hierro.

Es así como la compañía proyecta aumentar, en una primera etapa, la capacidad de producción actual de mineral de hierro de 12 millones de TM anuales, a 18 millones a partir de 2015.

En 2011 se iniciaron los trabajos de construcción de los tres proyectos que permitirán a la filial CAP Minería, ampliar su capacidad de producción. El primero, corresponde a la nueva mina Cerro Negro Norte, que comenzará sus operaciones a fines del 2013, alcanzando

su plena capacidad de 4 millones de TM por año en el 2015. Este proyecto, ubicado al norte de Copiapó, se abastecerá de agua de mar desalinizada provista por una planta que se construye en Punta Totalillo. El segundo proyecto corresponde a la ampliación de las operaciones en el Valle del Huasco, que comprenden la mina Los Colorados y la Planta de Pellets, las que aumentarán su capacidad de producción en 2 millones de TM por año. Un tercer proyecto corresponde a la ampliación del Puerto Punta Totalillo.

Otros proyectos en estudio podrían permitir alcanzar una capacidad de 40 millones de TM al término de la presente década.

¿CÓMO SE PROYECTA EL NEGOCIO SIDERÚRGICO Y DE PROCESAMIENTO DE ACERO?

La filial CAP Acero enfrenta un escenario de gran complejidad como consecuencia de los profundos cambios estructurales que ha experimentado el negocio siderúrgico desde antes de la crisis del 2008. Debe entonces adoptar una estrategia que le permita hacer frente a la pérdida de valor causada, orientando los planes futuros a la optimización de sus

líneas de productos y a asegurar la competitividad de sus costos. El área de Procesamiento de Acero seguirá consolidando su posición de liderazgo en los productos y soluciones elaborados con acero, en los mercados de Chile, Perú y Argentina.



Procesamiento de Acero

¿Cuáles son los desafíos en sustentabilidad producto del crecimiento del Grupo CAP?

• **Uso del agua:** Es un recurso extremadamente escaso, especialmente en la zona norte de Chile, donde se emplazan los proyectos de CAP Minería. La planta desalinizadora de agua de mar que construye dicha filial, abastecerá sus operaciones actuales y futuras en el Valle de Copiapó.

• **Abastecimiento de energía:** La falta de nuevos proyectos de generación eléctrica amenazan la continuidad de suministro a precios competitivos y, por ende, las decisiones de inversión de todas las empresas en Chile, incluyendo al Grupo CAP. La compañía firmó un acuerdo con SunEdison para la construcción, a partir del 2013, de una Planta Solar de 100 MW, que será la más grande de Chile.

• **Calidad del aire:** Avanzar en el mejoramiento de la calidad del aire, es un desafío, en particular, en las zonas declaradas de latencia¹ (Huasco y Concepción). Consecuente con ello, CAP Minería puso en funcionamiento, en septiembre de 2012, un precipitador electrostático y un absorbedor de gases en su Planta de Pellets en Huasco.

• **Impactos por el transporte de mineral:** El nuevo yacimiento Cerro Negro Norte transportará su producción a través de un concentrado, evitando el impacto del uso alternativo de camiones o tren. A lo anterior, se suman las mejoras en las vías y en las condiciones de transporte ferroviario de minerales que se realizan en el Valle del Huasco y en el tramo Romeral-Guayacán.

• **Desarrollo de las comunidades:** Aportar a un mayor bienestar de las comunidades vecinas es un compromiso permanente para las actuales y futuras operaciones del Grupo CAP.

• **Atracción y retención de talentos:** Es un desafío permanente atraer, desarrollar y retener a los trabajadores en un escenario de creciente competencia por mano de obra calificada, producto del auge de nuevos desarrollos mineros.

¿CÓMO LO HACEMOS?

SUSTENTABILIDAD EN EL GRUPO CAP

ESTRATEGIA DE SUSTENTABILIDAD

La Estrategia de Sustentabilidad del Grupo CAP, diseñada en 2009 y revisada anualmente, define el marco y ejes centrales de acción. Su implementación, en cada una de las filiales, considera sus características propias y el entorno en que ellas operan.

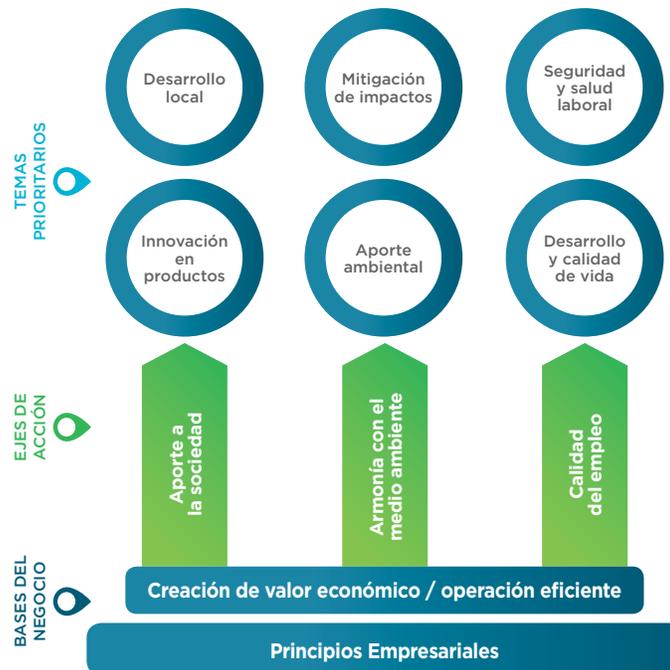
La estrategia apunta a **Crear Valor Sustentable** sobre la base de tres ejes claves: Aportar a la sociedad, operar el negocio en armonía con el medio ambiente, y velar por una adecuada calidad del empleo. Esto se lleva a la práctica cumpliendo con los Principios Empresariales del Grupo CAP y operando el negocio de manera eficiente y económicamente sostenible.



Red Pacto Global

El Grupo CAP es miembro del Pacto Global de Naciones Unidas desde 2008.

CREAR VALOR SUSTENTABLE



GESTIÓN DE LA SUSTENTABILIDAD

Plan de Sustentabilidad 2013 - 2015: Este plan está siendo elaborado por la gerencia de Asuntos Corporativos de CAP en conjunto con las filiales, y define las siguientes prioridades en materias de sustentabilidad para el año 2013:

1. Mejorar el desempeño en seguridad y salud ocupacional.
2. Mitigar y gestionar los impactos al medio ambiente.
3. Capacitar y desarrollar el capital humano (atracción, retención y desarrollo de empleados para el Plan de Sucesiones).
4. Mejorar la comunicación bidireccional con los principales grupos de interés de la compañía y sus filiales.

Plan Corporativo de Prevención en Seguridad

El Grupo CAP lanzó en 2011 su Plan Corporativo de Prevención, con el objetivo de mejorar su desempeño en seguridad laboral. Cada filial construye sus planes anuales de seguridad tomando como referencia el mencionado Plan Corporativo. Mensualmente se monitorea su desempeño y se realizan comités trimestrales para evaluar los avances.

¿Cuál fue la meta 2012 del Grupo CAP en materia de seguridad?

Cero fatalidades

Reducción en 50% de los accidentes graves 2011 (con más de 30 días perdidos).

Reducir la accidentabilidad

hasta alcanzar el desempeño de las mejores prácticas en cada uno de los sectores en donde el grupo está presente. Utiliza el indicador tasa de frecuencia.

¿Cuáles son las iniciativas prioritarias?

Liderazgo visible,

compromiso en terreno de los líderes de la organización con la prevención.

Gestión de incidentes,

reporte, evaluación y acciones correctivas para los incidentes.

Monitores en seguridad,

capacitación de trabajadores quienes aportan a la difusión de las prácticas preventivas entre sus pares.



CAMPAÑA SER CAP

Desde 2009 la compañía realiza esta campaña interna que apunta a desarrollar una cultura común y un sentido de pertenencia en todos los trabajadores del Grupo. En 2011 y 2012 el foco de la campaña fue la prevención en seguridad, rescatando la importancia del auto cuidado y la responsabilidad de cada uno en la seguridad colectiva.

Gestión de riesgos: El Grupo ha implementado procedimientos para incorporar en su gestión de riesgos aquellos derivados de temas sociales, ambientales y laborales. Trimestralmente se realizan comités para determinar dichos riesgos en sustentabilidad. Los riesgos asociados a cada filial, son manejados a través de los sistemas de gestión implementados en ellas: ISO 9001 (Calidad), ISO 14001 (Medio ambiente) y OHSAS 18001 (Salud y seguridad). Adicionalmente, el Grupo cuenta con indicadores de desempeño en los ejes claves de sustentabilidad, los que son monitoreados regularmente.

GOBIERNO CORPORATIVO

El gobierno corporativo es el conjunto de normas y principios que regula las relaciones entre los accionistas, el directorio y la alta dirección.

Instancias y roles

Directorio: Durante 2012 estuvo compuesto por siete miembros. Cada director dura tres años en sus funciones, pudiendo ser reelegido indefinidamente.

a) **Comité de Directores**, presidido por un director independiente. Su labor es velar por la transparencia en las transacciones, los estados financieros y las auditorías internas y externas.

b) **Comité de Ética**, en operación desde 2012. Su rol es resolver conflictos y denuncias hechas por accionistas, empleados y comunidades, entre otros.

c) **Gerencia de Control Interno**, cuya función es velar por el cumplimiento de los procesos internos, y la transparencia y veracidad de la información entregada al mercado y al Directorio para la toma de decisiones.

CAP S.A. está regido por sus estatutos y por la Ley de Sociedades Anónimas. Además, ha implementado sistemas para proteger los intereses de la compañía y sus accionistas; monitorear la creación de valor y el uso eficiente de los recursos.

MANUAL DE MANEJO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

Norma las materias relativas al manejo de información confidencial y de hechos esenciales contenidos en la ley, en sus reglamentos y en las instrucciones impartidas por la Superintendencia de Valores y Seguros de Chile. Las normas se aplican a directores, gerentes, principales ejecutivos, empleados, trabajadores y otros profesionales, que, en razón de su cargo, puedan tener acceso a información esencial de la compañía.

DIRECTORIO



Izq-der: Eduardo Frei B. (Secretario del directorio), Osamu Sasaki N., Fernando Reitich S., Tokuro Furukawa Y., Hernán Orellana H., Jaime Charles C. (Gerente General), Eddie Navarrete C.

Sentados: Sven von Appen B., Roberto de Andraca B. (Presidente).

ADMINISTRACIÓN



Izq-der: **Andrés del Sante S.** (Gerente de Control Interno) - **Arturo Wenzel A.** (Gerente de Planificación y Recursos Estratégicos) - **Ernesto Escobar E.** (Gerente de Asuntos Corporativos) - **Sergio Verdugo A.** (Gerente Corporativo de Operaciones) - **Jaime Charles C.** (Gerente General) - **Eduardo Frei B.** (Gerente de Servicio Jurídico) - **Raúl Gamonal A.** (Gerente de Finanzas) - **Roberto de Andraca A.** (Gerente Desarrollo de Infraestructura).

Mecanismos de comunicación para los accionistas y los trabajadores:

La compañía ha implementado los siguientes mecanismos:

Entre accionistas y el Directorio:

- **Portal web. Sección Inversionistas.**
1. Se publican regularmente presentaciones, informes de riesgo y reportes de interés para los inversionistas, instituciones financieras, entidades bancarias y cualquier organismo gubernamental o de regulación, tanto en Chile como en el exterior. Asimismo se publica el precio de las acciones, las memorias financieras y de sustentabilidad, entre otros.
2. La empresa comunica abiertamente todos los Hechos Esenciales que son enviados a la Superintendencia de Valores y Seguros.
- **Nuevo sistema de información online para que los accionistas puedan acceder a información sobre su inversión en CAP.**
- **Departamento de Acciones con atención directa al público.**
- **Juntas de accionistas.**

Entre empleados y alta dirección:

- **Sistema de Denuncias del Código de Ética, que entró en vigencia en noviembre de 2012.**
- **Comunicación directa de los empleados a través de su línea con la alta dirección.**
- **Intranet y boletines mensuales (Metalito y Visión 21).**

Supervisión del desempeño en sustentabilidad:

El Directorio del Grupo CAP supervisa el desempeño económico, social y ambiental de la compañía. A su vez, los temas de sustentabilidad se informan mensualmente en los directorios de las filiales.

Cada una de las filiales dispone de gerentes que se encargan de los siguientes ámbitos: Relación con las comunidades, relaciones laborales, medio ambiente y seguridad laboral. Dichos gerentes son los encargados de implementar las políticas en estas materias y de supervisar los desempeños correspondientes. Ellos informan sobre los avances respectivos a los gerentes generales, quienes se encargan de comunicarlos al Gerente General del Grupo CAP y a sus respectivos Directorios.

Adicionalmente, a nivel operativo, los temas de sustentabilidad son tratados trimestralmente en comités, en los que participan las filiales y el centro corporativo. En 2012 se creó el cargo Coordinadora de Gestión Sustentable en el Grupo CAP, cuyo rol es relevar, resguardar y monitorear estos temas en toda la compañía.

RESGUARDO DE LA ÉTICA Y BUENAS PRÁCTICAS EN SUSTENTABILIDAD

Código de Ética: El nuevo Código de Ética, implementado en abril de 2012, define el comportamiento esperado de las personas que trabajan en la compañía. En noviembre de 2012 se implementó un **Sistema de Denuncias**, que establece los procedimientos y canales de denuncias, directas o anónimas, accesibles a todos los trabajadores del Grupo CAP, contratistas o subcontratistas, comunidades, clientes, proveedores y accionistas. *(Más información en www.cap.cl)*

¿Qué áreas resguarda el Código de Ética y Buenas Prácticas?



Certificarse con el Sello ProPyme es una muestra del compromiso de Grupo CAP con el pago oportuno a sus proveedores de menor tamaño (en un plazo máximo de 30 días corridos).

Es así como en diciembre de 2012, su Casa Matriz recibió el Sello ProPyme del Ministerio de Economía. Las filiales están en proceso de certificación.



EL COMPROMISO DEL GRUPO CAP CON LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LAS PERSONAS

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

- **Pagar a los empleados y colaboradores externos un salario justo y construir una relación basada en el respeto, trato deferente y desarrollo personal.**
- **Proporcionar a los empleados y colaboradores externos buenas condiciones de vida y asegurar que su entorno de trabajo cumpla con estrictos estándares de salud y seguridad.**
- **Promover una política de comunicaciones veraz, oportuna y responsable, con los miembros de la comunidad que se vean afectados por sus operaciones, así como con sus trabajadores y colaboradores externos, y responder a todas sus inquietudes.**
- **Resguardar que en sus operaciones no se utilice trabajo infantil.**
- **Respetar la libertad de asociación sindical y reconocer el derecho a negociación colectiva.**
- **Desarrollar planes integrales que no solo resguarden los impactos ambientales y sociales que las filiales generan con sus actividades, sino que además aporten valor económico, social y ambiental a las zonas en las que operan.**
- **Resguardar la no discriminación en cualquier materia y evitar abusos y postergaciones de toda índole.**
- **Respetar los derechos, la cultura y el patrimonio de las comunidades vecinas y pueblos indígenas.**
- **Promover el pago oportuno y trato justo a sus proveedores, y la transparencia en los negocios con sus clientes.**



FUNDACIÓN CAP: COMPROMETIDA CON LA EDUCACIÓN DE LOS NIÑOS DEL PAÍS

Desde 2006 **Fundación CAP** está desarrollando un trabajo sostenido de aporte educativo. Ejemplo de ello, son los programas:

- **Educación de Calidad** que ha beneficiado a más de 16 mil niños de enseñanza básica y cerca de 500 profesores de 25 escuelas municipales de Caldera, Huasco, Vallenar, Copiapó, La Serena y Talcahuano. Estas escuelas han recibido apoyo, por cuatro años, en programas pedagógicos de lenguaje y matemáticas, junto a un plan de trabajo en gestión institucional. El programa es desarrollado por Fundación CAP junto a Fundación Chile y la Facultad de Educación de la Universidad Católica. De forma complementaria, Fundación CAP instaló modernas bibliotecas en estas escuelas, y entrenó a sus bibliotecarias, las que cuentan con una colección de 2 mil libros. Durante 2012, 14 de estas escuelas continuaron con el programa incorporando adicionalmente las áreas de ciencias y tecnologías de la información.
- **Aprender en Familia**, está siendo implementado en 50 escuelas municipalizadas de las Regiones de Atacama, Coquimbo, Bío Bío, y Metropolitana (Comunas de Maipú, Estación Central, La Granja y San Bernardo), beneficiando a 26 mil alumnos y sus familias. Su objetivo es incorporar a los padres y apoderados al proceso de educativo de sus hijos para potenciar su desarrollo y mejorar su aprendizaje. El programa se desarrolla en cada comunidad escolar a lo largo de tres años, y contempla el trabajo en tres áreas: Reforzar la relación escuela-familia, capacitar a padres y apoderados a través de la "escuela para padres", y fortalecer las redes a apoyo de la familia y la comunidad escolar a través de actividades culturales, sociales y deportivas.

A lo anterior, se suma el Ciclo de Conferencias Magistrales sobre Liderazgo Educativo, que en su quinta versión contó con la participación de la experta británica Alma Harris. Como todos los años, al encuentro asistieron cerca de mil profesores y directivos, quienes además recibieron un libro de la expositora, traducido y editado por la Fundación. Además, durante 2012, Fundación CAP organizó diferentes actividades y entregó otros aportes tales como: Becas de estudio superior, seminarios regionales, reconocimientos a alumnos por excelencia académica, entre otras donaciones a las comunidades donde está presente.

RELACIÓN CON GRUPOS DE INTERÉS

Grupo CAP cuenta con diversos canales de comunicación con sus grupos de interés. Estos sirven para identificar sus prioridades y expectativas con respecto al desempeño de la compañía en materias sociales, laborales y ambientales, detectar áreas de mejora, y consecuentemente focalizar su aporte en los temas identificados como relevantes para las comunidades y los grupos de interés en sus zonas de influencia.



Actividades Artistas del Acero.

Grupo de interés	Instancias de difusión & retroalimentación
Accionistas	Sección "Inversionistas" en sitio web, reuniones de Directorio, Memoria Anual y Reporte de Sustentabilidad, sistema de información <i>online</i> , departamento de acciones y juntas de accionistas.
Trabajadores propios y contratistas	Intranet, publicaciones ("Visión XXI" y "Metalito"), estudio de clima laboral, reuniones con sindicatos, comités paritarios y Reporte de Sustentabilidad.
Clientes	Visitas comerciales, encuesta IRS de satisfacción clientes, programa de capacitación y publicaciones orientadas al cliente.
Comunidades locales de las zonas en donde operan sus filiales	Iniciativas conjuntas con organizaciones locales, reuniones periódicas con las juntas de vecinos y organizaciones sociales, visitas organizadas a las empresas, estudios y participación ciudadana en nuevos proyectos, sitio web y Reporte de Sustentabilidad. <i>Información ampliada sobre las iniciativas de relación con la comunidad, se encuentra en las secciones de cada filial: CAP Minería en página 32; CAP Acero en página 54; y Procesamiento de Acero en página 77.</i>
Gobierno y reguladores	Reuniones y comunicaciones formales, participación en iniciativas gubernamentales de interés regional y nacional, Memoria Anual y Reporte de Sustentabilidad.
Inversionistas y financistas	<i>Road shows</i> , reuniones y presentaciones, sección "Inversionistas" en sitio web, Memoria Anual y Reporte de Sustentabilidad.
Proveedores	Reuniones periódicas, visitas a las instalaciones y sitio web.
Medios de comunicación	Contacto permanente a través del área de Asuntos Corporativos, entrevistas, <i>pressrelease</i> , visitas a las compañías, Memoria Anual y Reporte de Sustentabilidad.
Organizaciones no gubernamentales	Reuniones formales y Reporte de Sustentabilidad.
Organizaciones empresariales y multilaterales	Memoria Anual, Reporte de Sustentabilidad, participación activa en organizaciones empresariales nacionales, internacionales y de desarrollo local (Asimet, Mesa Minera, entre otras), reuniones y presentaciones.
Universidades y centros de educación	Participación en iniciativas y proyectos educativos, de investigación, desarrollo y de transferencia tecnológica.

Organizaciones e instancias en las que participa el Grupo CAP

La compañía y sus filiales participan activamente en distintas organizaciones a nivel internacional, nacional y local, con el objeto de aportar a la discusión y reflexión en torno a diferentes ámbitos relacionados con la sustentabilidad.

Compañía	Asociaciones y organizaciones a nivel nacional e internacional	Instancias para el desarrollo local
<p>GRUPO CAP</p> 	<p>A nivel nacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asociación Chilena de Industrias Metalúrgicas y Metalmecánicas – ASIMET. • SOFOFA <p>A nivel internacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comité Empresarial Chile-Japón.¹ • Pacto Global de Naciones Unidas. • Asociación Latinoamericana del Acero – ALACERO. 	
<p>CAP MINERÍA</p> 	<p>A nivel nacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sociedad Nacional de Minería – SONAMI. • Fundación PROhumana. • Instituto Chileno de Administración Racional de Empresas – ICARE. <p>A nivel internacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asociación Latinoamericana del Acero – ALACERO. 	<ul style="list-style-type: none"> • Corporación Progreso de Atacama – CORPROA. • Colegio de Ingenieros Región de Coquimbo. • Corporación Minera de Coquimbo – CORMINCO. • Comisión Regional de Seguridad Minera, Red Ambiental Atacama – CORESEMIN. • Comité Regional de Usuarios de la Dirección Regional del Trabajo. • Corporación Industrial para el Desarrollo Regional de la Región de Coquimbo – CIDERE Coquimbo.
<p>CAP ACERO</p> 	<p>A nivel nacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asociación de Industrias Metalúrgicas y Metalmecánicas – ASIMET. • Asociación de Grandes Proveedores Industriales de la Minería – APRIMIN. • Cámara Chilena de la Construcción A.G. • Cámara Marítima y Portuaria de Chile A.G. • Centro Educacional de Alta Tecnología – CEAT. • Consejo Nacional de Seguridad de Chile. • Corporación de Desarrollo Tecnológico de Bienes de Capital- CBC. • Corporación Instituto Chileno del Acero – ICHA. • Fundación PROhumana. • Centro de Integración de Negocios - INTEGRARE. • Asociación de Consumidores de Energía No Regulados – ACENOR. • Green Building Council – GBC. <p>A nivel internacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • American Iron and Steel Institute – AISI. • Asociación Latinoamericana del Acero – ALACERO. • Zinc Aluminum Coaters Association – ZAC. • World Steel Association. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cámara de la Producción y del Comercio de Concepción A.G. • Cámara Chilena de la Construcción A.G., Concepción. • Corporación Industrial para el Desarrollo Regional del Biobío - CIDERE Biobío. • Corporación para la Regionalización del Biobío –CORBIOBÍO. • Instituto Regional de Administración de Empresas-IRADE. • Universidad de Concepción (Corporación). • Pacto Global Octava Región. • Mesa de trabajo Comisión Tripartita Libertad – Gaete. • Consejo Asesor Empresarial de la Corporación Educacional de la Construcción – COREDOC • Mesa de trabajo y financiamiento del Programa de Monitoreo del Río Biobío, ejecutado por el centro EULA de la Universidad de Concepción. • Programa de la Universidad Católica “Reconstruyendo la Región del Bio Bío: Desafíos y Oportunidades”.
<p>PROCESAMIENTO DE ACERO</p> 	<p>A nivel nacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asociación de Industrias Metalúrgicas y Metalmecánicas – ASIMET. • Consejo Nacional de Seguridad. • Cámara Chilena de la Construcción A.G. • Instituto Nacional de Normalización – INN. 	<p>Asociación de Industriales Maipú-Cerrillos.</p>

¹ Presidido desde 1991, por parte de Chile, por el presidente de CAP, Roberto de Andraca.

Temas de mayor relevancia a reportar

Para determinar los temas de mayor relevancia reportar se realizó un análisis de materialidad, que consideró a las tres filiales por separado, considerando que los desafíos en sustentabilidad de cada negocio son distintos así como los contextos en los que operan. El detalle del proceso y las fuentes consideradas se detallan en la página 3 del presente reporte.



Respecto de CAP Minería

Aporte a la sociedad:

- Aporte al desarrollo económico y social de las comunidades.
- Relación con la comunidad y participación en instancias de desarrollo regional.
- Gestión de impactos sociales y desarrollo de oportunidades locales producto de los nuevos proyectos.

Armonía con el medio ambiente:

- Gestión del agua.
- Gestión de otros impactos de la operación: Calidad del aire e impacto del transporte.
- Aporte ambiental a través del negocio.

Calidad del empleo:

- Seguridad y salud ocupacional.
- Calidad del empleo y relaciones laborales.

Respecto de CAP Acero

Aporte a la sociedad:

- Aporte al desarrollo económico y social de las comunidades.
- Relación con la comunidad y participación en instancias de desarrollo regional.
- Innovación en los productos.
- Relación con los clientes.

Armonía con el medio ambiente:

- Gestión de impactos de la operación: Calidad del aire y cambio climático (energía y emisiones).
- Aporte ambiental a través del cuidado de la biodiversidad.

Calidad del empleo:

- Seguridad y salud ocupacional.
- Calidad del empleo y relaciones laborales.

Respecto de Procesamiento de Acero

Aporte a la sociedad:

- Aporte al desarrollo a través de la capacitación en el uso del acero y el apoyo al emprendimiento local.
- Innovación en productos de acero.
- Relación con clientes.

Armonía con el medio ambiente:

- Excelencia en la gestión ambiental: Manejo de residuos y sustancias químicas, calidad del aire y control del ruido.

Calidad del empleo:

- Seguridad y salud ocupacional.
- Calidad del empleo y relaciones laborales.

Respecto del Grupo CAP (en general)

Principios Empresariales:

- Gobierno corporativo, integridad y ética.

Creación de valor económico / operación eficiente:

- Estrategia de desarrollo futuro de CAP, incluidos los nuevos proyectos.
- Gestión de la sustentabilidad.
- Sustentabilidad a lo largo de la cadena de valor y ciclo de vida de los productos.

Aporte a la sociedad:

- Aporte al desarrollo del país y de las zonas donde se encuentran sus operaciones.
- Relación con las comunidades.
- Innovación en productos.

Armonía con el medio ambiente:

- Gestión ambiental: Agua, energía, cambio climático y biodiversidad.

Calidad del empleo:

- Relación con los trabajadores y colaboradores.

GRUPO CAP EN CIFRAS

INGRESOS

US\$ 2.470 millones

EMPLEO

5.454 trabajadores propios y 11.755 colaboradores externos. 95% de empleo local

PROVEEDORES LOCALES

1.614 proveedores y compras locales por US\$ 267 millones

PRINCIPALES ACCIONISTAS

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

Unidad	2009	2010	2011	2012
--------	------	------	------	------

Creación de valor económico / Operación eficiente

Producción			2009	2010	2011	2012
Hierro (CAP Minería)	Millones de TM		10,1	10,2	11,4	12,2
Acero terminado (CAP Acero)	Millones de TM		0,9	0,7	1,1	1,1
Productos manufacturados de acero (Procesamiento de Acero)	Miles de TM		261	297	370	414
Ingresos	Millones de US\$		1.375	1.994	2.787	2.470
EBITDA	Millones de US\$		128	740	1.184	764

Aporte a la sociedad

Empleo local	% de trabajadores de la región en relación al total	-	93	96	95
Proveedores locales²	Número	-	2.997	2.896	1.614

Armonía con el medio ambiente

El detalle de los indicadores ambientales se encuentra en los capítulos respectivos de cada filial.

Calidad del empleo

Empleados propios³	Número	4.815	4.962	5.211	5.454
Colaboradores externos⁴	Número	5.383	5.828	7.646	11.755
Huelgas	Número	0	0	0	0
Índice de frecuencia⁵	Número de accidentes por millón de horas trabajadas	10,0	9,4	5,1	3,4
Fatalidades	Número	1	2	1	1

Información detallada sobre éstos y otros indicadores de cada filial se encuentran en:

CAP Minería: Pág. 26.

CAP Acero: Pág. 48.

Procesamiento de Acero: Pág. 72.

² Se considera como proveedor local, a aquel que se encuentra en las regiones en donde Grupo CAP posee sus principales operaciones: Regiones de Atacama, Coquimbo, Metropolitana y Bio Bío.

³ Trabajadores al 31 de diciembre de cada año.

⁴ Colaboradores externos al 31 de diciembre.

⁵ Incluye trabajadores propios y colaboradores externos.

DISTRIBUCIÓN DEL VALOR ECONÓMICO GENERADO

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

Distribución del valor agregado⁶ (Cifras en MUS\$)

Generación de valor	2010	2011	2012
Ventas	1.993.583	2.787.033	2.470.003
Costo directo operacional ⁷	(673.029)	(850.628)	(1.010.905)
Valor agregado generado	1.320.554	1.936.405	1.459.098

Distribución del valor	2010		2011		2012	
	MUS\$	%	MUS\$	%	MUS\$	%
Empleados	(197.170)	14,9	(255.407)	13,2	(275.289)	18,9
Comunidad y Medioambiente ⁸	(8.853)	0,7	(13.146)	0,7	(18.997)	1,3
Empresas colaboradoras	(340.581)	25,8	(479.601)	24,8	(389.665)	26,7
<i>Nacionales</i>	(336.151)		(472.843)		(388.209)	
<i>Extranjeras</i>	(4.430)		(6.758)		(1.456)	
Estado ⁹	(192.087)	14,5	(243.617)	12,6	(199.704)	13,7
Financieros con terceros no CAP ¹⁰	(47.220)	3,6	(67.122)	3,5	0	0,0
Accionistas ¹¹	(144.896)	11,0	(216.566)	11,2	(120.579)	8,3
Retenido en la empresa ¹²	(389.747)	29,5	(660.946)	34,1	(454.864)	31,2
Valor agregado distribuido	(1.320.554)	100	(1.936.405)	100	(1.459.098)	100

⁶ La información de este cuadro se refiere a la información financiera consolidada del Grupo CAP.

⁷ El costo directo operacional considera las materias primas y materiales de origen nacional y extranjero.

⁸ En 2012 se reclasifican en comunidad los aportes a entidades relacionadas (clubes deportivos y entidades culturales).

Este monto no incluye las inversiones para mejoramientos ambientales realizadas en 2012, como por ejemplo, el precipitador electrostático instalado en Planta de Pellet (US\$35 millones) y la Planta desalinizadora (US\$43 millones). Estas inversiones han sido realizadas con recursos generados internamente, por lo que indirectamente están contenidas en el monto retenido por la empresa.

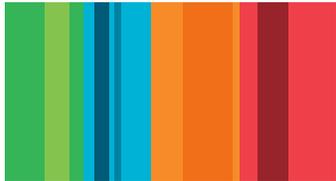
⁹ La línea de "Estado" incluye el efecto contable de los impuestos diferidos.

¹⁰ Durante el año 2012 se generaron resultados financieros netos positivos, los cuales se incluyen en lo retenido por la empresa.

¹¹ El monto correspondiente a la línea "Accionistas", considera la política de dividendos del año, deducida la tasa de impuesto adicional que afectaría a los accionistas extranjeros, monto que es agregado a la línea "Estado".

¹² El "Retenido en la empresa" incluye la depreciación y amortización del ejercicio, más las utilidades no distribuidas.

CAP MINERÍA



- 27** Visión del Gerente General.
- 28** ¿Quiénes somos?
- 30** ¿Hacia dónde vamos?
- 31** ¿Cómo lo hacemos?
- 32** Aporte a la sociedad.
- 37** Armonía con el medio ambiente.
- 43** Calidad del empleo.

VISIÓN DEL GERENTE GENERAL



¿Cómo se proyecta el crecimiento de la empresa en un escenario de escasez de agua en las cuencas del norte de Chile?

Si bien CAP Minería cuenta con derechos de agua suficientes para sus operaciones -a lo que se sumará el agua de la planta desalinizadora del Puerto Punta Totoralillo-, está consciente de la escasez del recurso, por lo que trabaja en la optimización de su uso. Ello se refleja en la incorporación de tecnologías innovadoras en el diseño de los proyectos Cerro Negro Norte y Ampliación de la Producción en el Valle del Huasco.

¿Cómo ha incorporado la compañía la opinión de la comunidad en el diseño de los nuevos proyectos en expansión?

Mediante una comunicación transparente y la entrega de información confiable sobre sus proyectos. La compañía se compromete con los vecinos, construye confianza y los hace participar en las instancias previas de cada proyecto, discutiendo las distintas visiones y analizando los beneficios y eventuales impactos. Las oficinas de atención comunitaria en Caldera, Huasco y La Higuera, permitirán un mayor acercamiento hacia los habitantes y una mejor interacción con la autoridad comunal de cada localidad.

Hay relaves de la minería del cobre que están siendo procesados por la Planta Magnetita, ¿cuál es el beneficio ambiental que se genera con ello?

CAP Minería no sólo recupera el fierro contenido en relaves de la minería del cobre, sino que también reprocesa depósitos de hierro de baja ley de minas abandonadas y de otras en operación, convirtiendo un pasivo ambiental en un activo que genera recursos y empleo. A esto se suma un impacto ambiental positivo por la menor acumulación de pasivos en sectores poblados.

¿Qué está haciendo CAP Minería en temas que preocupan a la comunidad del Valle del Huasco?

La compañía ha focalizado sus esfuerzos en dos grandes temas: mejorar la calidad del aire y el bienestar de los vecinos por donde circula el ferrocarril. Durante los últimos cinco años la empresa ha incorporado tecnología de punta en los procesos para mejorar la calidad del aire, destacando la instalación de un precipitador electrostático y un absorbedor de gases; la construcción de 37 mil m² de áreas verdes; la pavimentación de caminos interiores en faenas, mallas atrapapolvo, el encapsulado de correas transportadoras y una manga telescópica para el carguío de naves. En el caso del ferrocarril



Erick Weber P.
Gerente General

que pasa por las comunas de ValLENar, Freirina y Huasco, se están realizando acciones para mejorar sus condiciones de operación, tales como el cambio de equipos, mejoramiento de la vía férrea, instalación de barreras de seguridad, nueva señalética, construcción de áreas verdes y nuevo paisajismo en el entorno.

¿QUIÉNES SOMOS?

CAP Minería es una empresa que produce y exporta mineral de hierro a distintos mercados del mundo.

¿Qué PRODUCIMOS?

Extraemos mineral de hierro que luego transformamos en concentrados y pellets. En 2012 produjimos 12 millones de toneladas métricas (TM) de hierro.

¿Cuánto empleo GENERAMOS?

Durante 2012 contamos con 2.778 empleados propios¹² y 3.902 colaboradores externos¹².

¿Dónde se ubican NUESTRAS OPERACIONES?

En las regiones de Atacama, Coquimbo y Magallanes; próximas a las ciudades de Caldera, Copiapó, Vallenar, Huasco, La Serena y Coquimbo. En la región de Magallanes en la Isla Guarello.

¿En qué se usa NUESTRO MINERAL?

Es utilizado para fabricar acero y con él una amplia variedad de productos presentes en nuestra vida cotidiana.



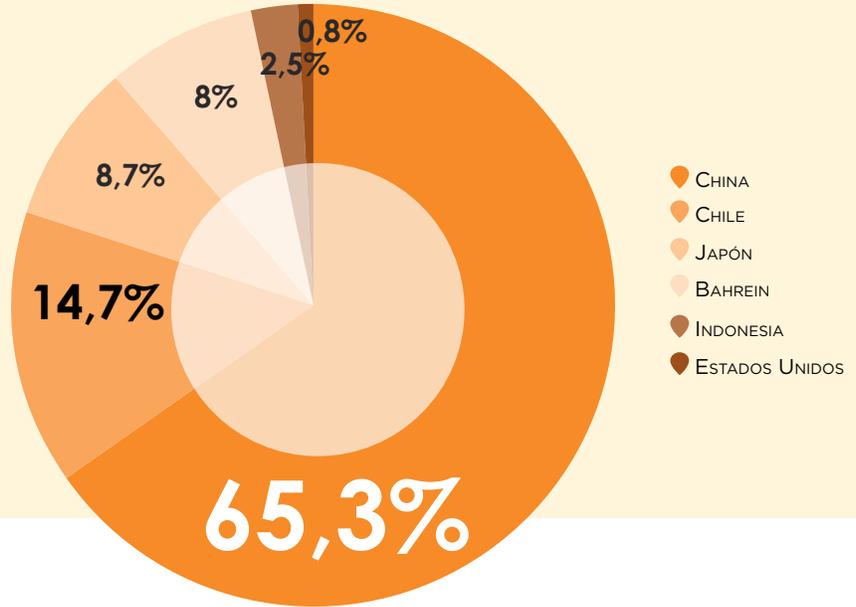
NUESTROS PRINCIPALES PRODUCTOS SON:

Pellet feed, pellet autofundente, pellet de reducción directa, granzas, finos y pellet chips.



¿Cuáles son los **MERCADOS DE DESTINO?**

El mineral de hierro, transformado en distintos productos, es exportado principalmente a Asia.



III REGIÓN



MAGALLANES

Isla Guarello, Archipiélago Madre de Dios, explotación de Caliza.

XII REGIÓN

- ◆ MINAS
- ◆ PLANTAS PROCESADORAS
- ◆ PUERTOS

(*) Proyectos en construcción



¹² CAP Minería comprende CMP, Imopac, Minera Hierro Atacama, Petropac y MASA.

¿HACIA DÓNDE VAMOS?

La empresa está creciendo, al año 2015 proyecta aumentar su producción de mineral de hierro, de 12 millones TM actuales a 18 millones. Este crecimiento se realiza en plena armonía con el desarrollo de las comunidades.



Proyecto Cerro Negro Norte

PROYECTOS EN CONSTRUCCIÓN

La compañía está desarrollando tres proyectos de expansión. Durante 2012 dichos proyectos emplearon 4.877 colaboradores externos, un 43% trabajando en Cerro Negro Norte, un 37% en la ampliación de la Planta de Pellets y un 20% en otros proyectos de inversión.

• Cerro Negro Norte en Copiapó

Este proyecto, situado en el Valle de Copiapó, producirá 4 millones de TM de mineral de hierro a partir de fines del 2013. La producción se enviará mediante un concentrador hasta el Puerto de Punta Totoralillo, evitando las molestias que su transporte podría generar. Dado que está ubicado en una zona de gran escasez hídrica, se encuen-

tra en construcción una planta desalinizadora para abastecer sus requerimientos de agua. Además, se contempla el uso de tecnología de punta para producir relaves en pasta, optimizando el consumo del recurso hídrico.

• Ampliación de la Planta de Pellets en Huasco

Contempla incrementar la capacidad de producción de concentrado de mineral de hierro en 2 millones de TM por año a partir de fines del 2013. Como parte de esta inversión, se instaló un precipitador electrostático y un lavador de gases que entraron en operación en septiembre del 2012. Estos equipos contribuirán en forma significativa a mejorar la calidad del aire de Huasco, al disminuir la emisión de material particulado en una zona que ha sido declarada de latencia¹³ por la autoridad ambiental.

• Ampliación del Puerto Punta Totoralillo

Corresponde a la construcción de la cancha de almacenamiento número 3, ampliación de las instalaciones de filtrado, y de manejo y embarque de minerales para recibir la producción de Cerro Negro Norte.

Cerro Negro Norte en Copiapó

Planta desalinizadora,
ver pág. 37

**Tecnología de relaves
espesados,** ver pág 38

**Nuevo parque solar en
Copiapó,**
ver pág. 41

Acuerdo Comunidad Colla,
ver pág. 35

Respeto de la Biodiversidad,
ver pág. 42



Planta de Pellets en Huasco

Oficina de atención a la comunidad,
ver pág. 36

**Precipitador electrostático y
lavador de gases,** ver pág 40

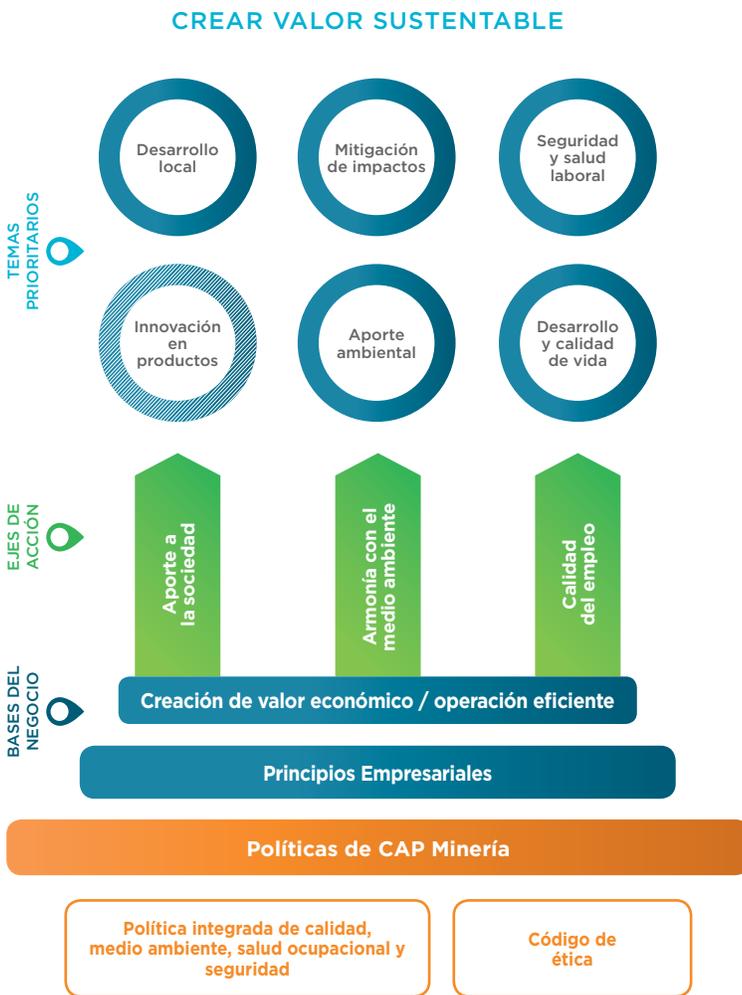
Mejoras en la vía férrea
ver pág. 41



¹³ Zona Latente es aquella en que la medición de la concentración de contaminantes en el aire se sitúa entre el 80% y el 100% de la norma de calidad ambiental de Chile.

¿CÓMO LO HACEMOS?

La estrategia apunta a **Crear Valor Sustentable sobre la base de tres ejes claves:** Aportar a la sociedad, operar el negocio en armonía con el medio ambiente y velar por una adecuada calidad del empleo. Esto se lleva a la práctica cumpliendo con los Principios Empresariales del Grupo CAP y operando el negocio de manera eficiente y económicamente sostenible.



Principales iniciativas 2012-2014	
APORTE A LA SOCIEDAD	Parcela olivícola en Huasco. (Pág. 33)
	Aporte a los pescadores artesanales de Caldera. (Pág.33)
	Programas de Desarrollo de Proveedores Locales. (Pág. 32)
	Aporte en educación de la Fundación CAP. (Pág. 34)
	Programa con la comunidad indígena Colla para el cuidado de la biodiversidad. (Pág. 35 y 42)
	Oficina de atención a la comunidad en Huasco. (Pág. 36)
ARMONÍA CON EL MEDIO AMBIENTE	Encargadas de Comunidades en Huasco, La Higuera y Caldera. (Pág. 37)
	Planta desalinizadora en las cercanías del Puerto Punta Totoralillo. (Pág. 37)
	Instalación de un precipitador electrostático y un lavador de gases en la Planta de Pellets de Huasco. (Pág. 40)
	Mejora integral a la vía férrea en los Valles del Huasco y del Elqui. (Pág. 41)
	Nueva central de energía solar en Copiapó. (Pág. 41)
CALIDAD DEL EMPLEO	Reciclaje y reutilización de residuos mineros en Planta Magnetita. (Pág. 41)
	Plan Estratégico en Seguridad Laboral. (Pág. 43)
	Proyecto "Escuela de Formación de Operadores, Mecánicos y Eléctricos". (Pág. 34)
	Programa de Aprendices. (Pág. 34)
	Plan de Desarrollo para Profesionales. (Pág. 44)
	Programa Preventivo de Salud. (Pág. 46)
Programa de Preparación para la Jubilación. (Pág. 46)	

APORTE A LA SOCIEDAD

El compromiso de CAP Minería con las comunidades donde están insertas sus operaciones es invertir en el emprendimiento de las personas y desarrollo de las localidades. Esto se materializa a través de la realización de proyectos sociales, educacionales y culturales que mejoran la calidad de vida de las personas. Adicionalmente, la empresa promueve mantener un diálogo constante con dichas comunidades, mejorando y desarrollando, a la vez, sus canales de comunicación.

APORTE AL DESARROLLO LOCAL

Las inversiones se orientan a cuatro áreas:



Aída Raquel Vega
Empresa GRAFIVAL

“Ha sido muy positivo trabajar con CAP Minería, ya que nos ha permitido ampliar nuestro campo laboral. Además, el hecho de participar en el programa de Proveedores Locales ha significado un gran aporte, me entregaron herramientas y conocimientos para seguir creciendo”.



Verónica Christie,
Hostería Portal del Inca

“El contrato anual que tenemos con CAP Minería para entregar alojamiento a los trabajadores de la faena, ha sido muy beneficioso. Nos permite no depender de la estacionalidad, lo que se traduce en un ingreso seguro y permanente. Hemos renovado el equipamiento de todas las habitaciones y subido el estándar del servicio que ofrecemos. Además, nos ha ayudado a conseguir créditos bancarios, porque con un contrato de respaldo, la capacidad adquisitiva cambia. En el ámbito familiar nos aporta estabilidad, ya que podemos planificar mejor, saber que podremos solventar los gastos que vayan apareciendo en el camino. En suma, nos permite tener tranquilidad”.

1. Emprendimiento y desarrollo productivo

CAP Minería aporta al desarrollo local privilegiando el trabajo de los habitantes de la zona en sus operaciones. Así, el 93% de la mano de obra de la compañía pertenece a las regiones de Atacama y Coquimbo. También contribuye al desarrollo de las localidades, prefiriendo y capacitando a proveedores de la zona. Por tal motivo, durante 2012 continuó con el “Programa de Proveedores Locales”, que benefició a 15 empresas, a las cuales se les entregaron técnicas y conocimientos para mejorar su gestión financiera, de recursos humanos, seguridad interna e impacto ambiental de sus negocios. Esta importante iniciativa, que tendrá una duración mínima de 3 años, considera la capacitación de las comunidades vecinas con el objetivo de que puedan acceder a nuevas instancias de trabajo. Entre los cursos de perfeccionamiento destacan: Uso de maquinaria pesada para pobladores de la comuna de Huasco y en la comuna de Coquimbo, y capacitaciones en artesanía de cuero de pescado y estética capilar, en la localidad de Chungungo.

Otras iniciativas que apuntan al desarrollo productivo son las relacionadas con dos sectores: La pesca artesanal y el cultivo de olivos.

Pesca artesanal: La empresa mantiene un sólido compromiso con los gremios de pescadores, a través del Fondo de Fomento, que aporta financiamiento a proyectos orientados a mejorar su productividad, capacitación e infraestructura.

Dentro de este ámbito en 2012 se hizo entrega de 15 acumuladores de aire a los pescadores artesanales de la comuna de Huasco. Dichos implementos son fundamentales para las labores de buceo, puesto que permiten mejorar las condiciones de seguridad, generando así un significativo incremento en los procesos de extracción de productos marítimos.

Cultivo de olivos: La empresa cuenta con una parcela olivícola demostrativa, ubicada en Huasco Bajo.

Desde 1993 realiza un proyecto de investigación en conjunto con la Facultad de Agronomía de la

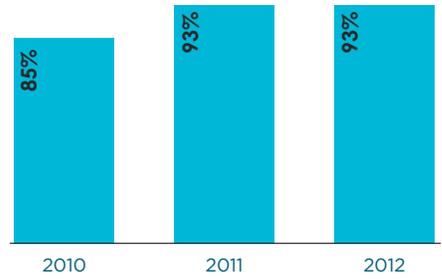
Universidad de Chile. El objetivo es transferir a los productores del Valle del Huasco, las innovaciones tecnológicas en la producción y procesamiento de olivos. El énfasis es mejorar los procedimientos de cultivo, riego y poda, entre otros, sin la aplicación de tecnología de difícil acceso para los productores locales.

Los avances han sido notables en estos 30 años. No sólo en el aumento de la producción, sino también en el valor agregado que ha aportado el proyecto, lo que ha generado un impacto positivo en los ingresos y calidad de vida de los productores locales.

Desde 2011 CAP Minería apoya al Programa de Desarrollo Local (Prodesal) de la Municipalidad de Huasco, que beneficia a más de 60 pequeños agricultores de los sectores de El Pino y La Arena, entregándoles capacitación e información respecto de nuevas tecnologías.

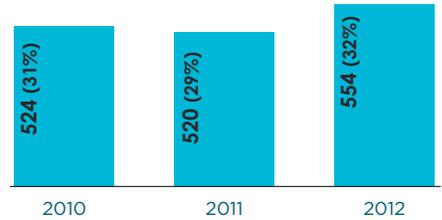
Empleo Local

(Porcentaje de trabajadores propios de las regiones de Atacama y Coquimbo)



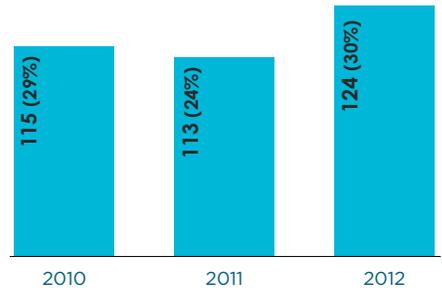
Proveedores Locales

(Número y porcentaje en relación al total)



Compras Locales

(Monto en millones de US\$ y porcentaje en relación al monto total)



Parcela Olivícola de CAP Minería en Huasco Bajo

INSTALACIÓN DE ANTENA REPETIDORA: AYUDANDO A LA CONECTIVIDAD

Gracias a la antena repetidora entregada por CAP Minería, los vecinos de Caleta Chañaral de Aceituno y Carrizalillo, de la comuna de Freirina, ya no tienen problemas de receptividad en sus celulares y cuentan con wifi. De esta forma, los habitantes de estos sectores rurales están ahora conectados con el resto del país y el mundo. Más aún, pueden comunicarse, sin problemas, con carabineros, bomberos y asistencia médica.



2. Desarrollo del capital humano

Según el estudio desarrollado por la Fundación Chile “Fuerza Laboral en la Gran Minería Chilena, Diagnóstico y Recomendaciones 2011-2020”, durante esta década se necesitarán 237 mil nuevos trabajadores en la industria minera debido al explosivo crecimiento del sector. De este total, 193 mil serán requeridos en la construcción de los distintos proyectos, y 44 mil para la operación de las faenas como dotación permanente.

Por tal motivo, CAP Minería ha desarrollado programas que le permiten encontrar y formar a las personas calificadas que necesitará en el corto y mediano plazo. Con el apoyo de CEDUC UCN inició el proyecto “Escuela de Formación de Operadores, Mecánicos y Eléctricos”, siendo la primera iniciativa privada de estas características en la Región de Atacama, la que ya ha capacitado a 168 personas. El año 2012, 31 nuevos operadores concluyeron su formación y 27 se incorporaron a las faenas.

El Programa de Aprendices:

Desde hace 16 años, y en forma ininterrumpida, CAP Minería de-

sarrolla esta iniciativa orientada a jóvenes que esperan integrarse a la vida laboral. Comenzó en 1996 con 20 trabajadores y en la actualidad del total de participantes, un 30% se han integrado definitivamente al equipo humano de CAP Minería, siendo este programa una fuente clave de reclutamiento para la compañía. Durante el año 2012 esta iniciativa aportó una dotación de 129 aprendices, distribuidos en todas las operaciones de la empresa.

Otra importante forma de incorporar nuevos colaboradores a la empresa, es a través del trabajo conjunto que la compañía realiza con el Liceo Japón de Huasco. El lanzamiento oficial de su nueva carrera “Mecánica Industrial” ha sido un importante hito para los alumnos, puesto que les permite adquirir nuevas herramientas para desempeñarse en el ámbito laboral. El alcance del compromiso que CAP Minería adquirió con el establecimiento supera con creces el aporte de materiales para el aprendizaje, ya que, además, pone a disposición de los alumnos cupos anuales para que éstos realicen su práctica profesional en la empresa y participen en el Programa de Aprendices.

129 jóvenes participaron en 2012 en el Programa de Aprendices, incorporando hábitos de trabajo y obteniendo una capacitación inicial.

Escuela Formación de Operadores, Mecánicos y Eléctricos para 31 personas en 2012, de las cuales 27 se incorporaron a las faenas de CAP Minería.

Apoyo en la implementación de la nueva carrera de Mecánica Industrial en el Liceo Japón de Huasco.



Katia Cortés, Directora jardín infantil “Los Tesoritos de Guayacán”

“Toda la ayuda que CAP Minería ha realizado favorece al bienestar de los pequeños y al trabajo pedagógico que se realiza con ellos. La colaboración que la empresa ha entregado al jardín, contribuye a mejorar las condiciones de los niños y, con ello, su aprendizaje”. (Refiriéndose a la entrega de mobiliario para las salas de clases, mejoras en el alcantarillado e implementos para la motricidad de los lactantes, que recibió de la compañía).

FUNDACIÓN CAP:

- Con sus programas **Educación de Calidad y Aprender en Familia** apoya a escuelas de **Caldera, Vallenar, Huasco, La Serena y Coquimbo**, beneficiando a cerca de **500 profesores** y a un total de **8 mil alumnos** y sus familias.
- **Para la comunidad de Caldera** Fundación CAP entregó un aporte de **\$88 millones**, destinado a becas de estudio superior, equipamiento en salud, desarrollo cultural e implementación de proyectos para microempresarios, mujeres y jóvenes.
- **En Vallenar** continuó con la asesoría pedagógica y en gestión institucional al **Colegio Ambrosio O’ Higgins de Vallenar**, e inició el sistema dual de inglés.
- **En Guayacán** implementó una **nueva biblioteca** comunitaria con 2 mil libros, destinados a niños, jóvenes y adultos, junto a un plan de capacitación a su bibliotecaria por dos años. El monto de inversión ascendió a **\$50 millones**.





Ceremonia Colla.

3. Educación, cultura y bienestar

En el ámbito educativo, CAP Minería emprende numerosas iniciativas, entre las que se pueden destacar: becas a estudiantes de bajos recursos de la escuela “El Romeral”, y apoyo al jardín infantil “Los Tesoritos de Guayacán”. En el ámbito de la cultura, financió proyectos como el Centro Cultural de Tierra Amarilla, la Casa de la Cultura de Chungungo, el primer Festival de las Artes en la Región de Coquimbo y la edición de los libros “Coquimbo, Región de Aguas Tranquilas” y “Flora y Fauna de la Región de Atacama”.

4. Patrimonio cultural

CAP Minería pone especial atención en preservar la cultura y tradiciones de las zonas en las que opera. Es así como con el acuerdo de la comunidad Colla, y enmarcado en el respeto de sus tradiciones, se firmó el Convenio de Colaboración Pueblo Origi-

nario del Valle de Copiapó. Tras solicitar autorización a la Pacha Mama o Madre Tierra, con la mediación del presidente de dicha comunidad, se dio inicio al proyecto de forestación de chañares en terreno Colla. En la ceremonia, que fue parte de la celebración del Mes del Medio Ambiente, el líder Colla resaltó la importancia de la protección ambiental para este pueblo originario.



María José Gallegos,
Arqueóloga Proyecto Cerro Negro Norte

“Los principales hallazgos arqueológicos asociados al Proyecto Cerro Negro Norte son vestigios de campamentos de paso de poblaciones que transitaban entre las zonas costeras y el valle interior, desde el 6.000 al 4.000 AC. Puntas de flecha, cerámicas y conchas son algunos ejemplos.”



Ramón Robles,
Patriarca Comunidad Colla

¿Cuál es su visión del desarrollo y las empresas en general?

Estoy de acuerdo con el desarrollo, y la llegada de empresas a la zona, pero éstas deben preocuparse de tener comunicación con los pueblos indígenas a través de la Mesa Indígena Regional, para conversar sobre los posibles impactos que ellas generarán en el medio ambiente y llegar a un acuerdo para las medidas compensatorias.

¿Considera importante el Convenio entre la Municipalidad, la Comunidad COLLA y CAP Minería para el cuidado de los Chañares?

Es muy importante, ya que nos ayuda a sobrellevar las dificultades de la zona como, por ejemplo, la escasez de agua que existe en la región, el bosque nativo ya no existe. Uno de los compromisos de la Municipalidad y CAP Minería fue reforestar con chañares para devolvernos lo que de a poco estaba desapareciendo. Por lo que en realidad la llegada de las empresas a la región, nos ayuda mucho.



Parcela Olivícola

RELACIÓN CON LAS COMUNIDADES

Encargadas de Comunidades: Este cargo se creó a partir de la necesidad de CAP Minería de conectarse con la realidad de las comunas donde posee operaciones, canalizando a través de ellas, los requerimientos de los habitantes, sus opiniones y sugerencias. La idea es que la empresa sea un vecino presente que participa en las actividades locales, promoviendo proyectos sustentables en el tiempo, que beneficien a las organizaciones y al desarrollo de la comuna. El rol de las Encargadas de Comunidades es estar en terreno y actuar con liderazgo, empatía y compromiso, generando confianza y credibilidad, entre los vecinos y vecinas.

Oficinas de Atención a la Comunidad: Tienen como objetivo acoger a la comunidad, ser un espacio de encuentro y de acceso a la información para canalizar las solicitudes, sugerencias y reclamos. La oficina de Huasco ha tenido muy buena recepción y han sido los mismos vecinos los encargados de difundir la información. Si bien la oficina de la comunidad de La Higuera aún no está implementada, se están realizando acciones en pro de los vecinos del sector.

CAP Minería se preocupa de mantener un diálogo abierto y permanente con los vecinos de sus operaciones para informarles y, especialmente, escuchar sus preocupaciones e inquietudes. De la misma forma, la compañía participa en diversas instancias de la administración comunal de Huasco, a través del Consejo Empresarial Liceo Japón y Consejo de las Organizaciones de la Sociedad Civil.



Rosa Méndez,
Presidenta Junta de Vecinos N°3 Patria Nueva

“La relación que tenemos con la Encargada de Comunidades es excelente. El hecho que ella sea de la zona es una garantía para nosotros, porque conoce en terreno nuestros problemas. Tiene muy buena llegada con la gente y, sobre todo, disponibilidad al diálogo”.



Norma Plaza
Tesorera Junta de Vecinos N°13 de Guayacán

“La empresa tiene una muy buena relación con la comunidad; en ese sentido no tengo nada negativo que decir, están comprometidos. Si bien hay cosas que se pueden mejorar, en general es una buena relación.”

La comunicación es buena, nosotros estamos enterados de las cosas que hacen, por ejemplo en el Puerto Guayacán siempre están dispuestos a conversar cuando lo necesitamos, y en las Oficinas Generales también están abiertos al diálogo”.



¿Cómo se relaciona CAP Minería con los vecinos?

Encargadas de Comunidades: Huasco, La Higuera y Caldera

- Representación de CAP Minería en terreno.
- Levantamiento de necesidades.
- Interacción directa con los vecinos.

Oficinas de Atención a la Comunidad: Huasco

- Acceso a información.
- Canalización de solicitudes y quejas.
- Coordinación de visitas a faenas.

Visitas a Faenas

- Dar a conocer las instalaciones.
- Observar mejoras.
- Informar sobre el proceso productivo.

ARMONÍA CON EL MEDIO AMBIENTE



Jardín Japonés, La Serena

CAP Minería busca mitigar el impacto de sus operaciones y desarrollar iniciativas que aporten valor ambiental al entorno.

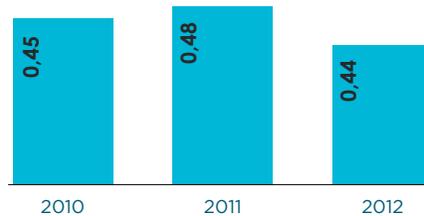
MITIGACIÓN DE IMPACTOS

Agua

La empresa está consciente de la escasez de agua en el norte de Chile, particularmente en la zona de Copiapó, declarada de escasez hídrica por la autoridad nacional¹³. Por ello realiza estudios y programas para disminuir las pérdidas de este recurso en todas sus minas, plantas y oficinas. Las faenas de CAP Minería utilizan indicadores específicos para mejorar la eficiencia en el uso del agua y potenciar la recirculación. Estos parámetros están incorporados en los procesos de mejora continua de cada centro operativo.

Adicionalmente, se propone utilizar agua de mar en sus operaciones en el Valle de Copiapó, para lo cual construye una planta desalinizadora en las cercanías del Puerto Punta Totoralillo. (Ver recuadro).

Litros de agua fresca consumida por cada tonelada de mineral producido



PROYECTO CERRO NEGRO NORTE - RESGUARDANDO LOS RECURSOS HÍDRICOS DESDE EL DISEÑO

Planta desalinizadora: Gracias a la planta desalinizadora, cuya inversión alcanza a los US\$ 86 millones en su primera fase, las operaciones en el Valle de Copiapó se abastecerán con agua de mar. La desalinizadora tendrá una capacidad inicial para procesar 200 litros por segundo, expandible hasta 600 litros por segundo. Se espera la entrada en operación para fines del 2013.



• **70% del total de agua utilizada fue recirculada en 2012.**

• **El agua ahorrada en el año 2012 equivale al consumo de 1.700 hogares del Norte de Chile.**

¹³Intervención del Estado mediante la formalización de dos decretos de escasez hídrica consecutivos para la Región de Atacama, que asegura el abastecimiento de agua para la población (El último, dictado el 20 de Septiembre de 2012 con 6 meses de duración).

SOBRE EL AGUA EN CAP MINERÍA:

¿En qué es utilizada?, ¿de qué fuente hídrica se abastecen sus operaciones? y ¿cuáles son las estrategias para mejorar su uso responsable y eficiente?

	OPERACIÓN	USOS DEL AGUA	FUENTE HÍDRICA	ESTRATEGIAS DE ECOEFICIENCIA
VALLE DE COPIAPÓ	MINERA HIERRO ATACAMA	<p>Utilizada para la molienda, concentración magnética y flotación reversa de los minerales de hierro. También como medio de transporte del concentrado de mineral de hierro¹⁴.</p> <p>En menor medida es usada para la humectación de caminos y sistemas de abatimiento de polvo, para el regadío de jardines y la producción de agua potable, a través de una Planta de Osmosis Inversa.</p>	<p>Agua subterránea: desde pozo (localidad de Viñita Azul)¹⁵.</p> <p>Aguas servidas tratadas: Compradas a una empresa sanitaria (Aguas Chañar).</p>	<p>• Recirculación: Se priorizó la recirculación de agua y la compra de aguas servidas tratadas, el 100% del agua que ingresa al sistema es recirculada.</p> <p>• Uso de aguas servidas tratadas: El volumen de agua utilizada en 2012 alcanzó los 1.130 miles m³, de ellos 647 mil m³ corresponden a agua adquirida a Aguas Chañar y 483 mil m³ corresponde a lo consumido desde pozo viñita azul.</p>
	PROYECTO CERRO NEGRO NORTE	<p>Se utilizará para la molienda, concentración magnética y flotación reversa de los minerales de hierro. También como medio de transporte del concentrado de mineral de hierro hacia Puerto de Punta Totalillo.</p> <p>En menores magnitudes, también será usada para la humectación de caminos y sistemas de abatimiento de polvo, para el regadío de jardines y la producción de agua potable, a través de una Planta de Osmosis Inversa.</p>	<p>Aguas residuales: Provenientes de la Planta Magnetita.</p> <p>Agua de mar: Agua fresca suministrada por la nueva Planta Desalinizadora, que se encuentra actualmente en construcción.</p> <p>Agua subterránea: Dispone de derechos de agua de pozos subterráneos¹⁶.</p>	<p>• Relaves en pasta: Contienen una mayor proporción de sólidos, con beneficios ambientales como: Menor probabilidad de infiltración en presencia de precipitaciones, material más homogéneo y estable, no se licua y es sísmicamente estable; presenta menor emisión de material particulado al aire por la baja erosión eólica en su superficie, y permite la recuperación del suelo.</p> <p>• Recuperación de agua en el Puerto Punta Totalillo: Se recuperará el agua contenida en el concentrado de mineral de hierro, la que será retornada a la operación.</p>

¹⁴ El concentrado es conducido por un concentraducto hasta el Puerto Punta Totalillo, situado a 120 km de la planta.

¹⁵ Minera Hierro Atacama tiene derechos de aprovechamiento de agua por 106 l/s en el sector 4 de la cuenca del río Copiapó, zona desde donde extrae este recurso para sus faenas. El promedio mensual de extracción de agua para el año 2012 alcanzó a 15,4 l/s.

¹⁶ Cerro Negro Norte presenta derechos de aprovechamiento de aguas por 225,8 l/s distribuidos en 11 pozos del sector 5 de la cuenca del río Copiapó, los cuales no están siendo explotados en la actualidad. No obstante la no utilización de este recurso, CAP desarrolla una campaña de monitoreo mensual de esta información que es remitida a la autoridad.

	OPERACIÓN	USOS DEL AGUA	FUENTE HÍDRICA	ESTRATEGIAS DE ECOEFICIENCIA
VALLE DEL HUASCO	PLANTA DE PELLETS	<p>Utilizada en los procesos de molienda húmeda y concentración magnética, mitigación de emisiones y para el transporte fluido de los relaves y su disposición final mediante un emisario submarino.</p> <p>Usos menores en regadío de jardines, producción de agua tratada y potable, y humectación de acopios de minerales, tanto en transporte como en embarque.</p>	<p>Agua subterránea: Extraída desde pozos ubicados en la zona baja de la cuenca, cerca de la localidad de Huasco Bajo y también directamente desde el río Huasco. Ambos abastecerán la expansión de la Planta de Pellets, que considera importantes mejoras en la eficiencia del uso de este recurso.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recuperación de aguas desde piscinas de concentrado, las que se recubrieron con una capa impermeable de polietileno de alta densidad. • Asfaltado de caminos principales de Planta de Pellets, reduciendo el consumo de agua para humectación. • Mejoras en la eficiencia de uso de agua en limpieza de gases y polvo en nuevo Precipitador-Lavador de gases.
	MINAS LOS COLORADOS	<p>Utilizada en la humectación de caminos.</p> <p>En menor medida en regadío de jardines, producción de agua tratada y potable, y humectación de acopios de minerales y transporte.</p>	<p>Agua subterránea: Extraída desde el pozo Punta de Toro , cercano a las instalaciones de la mina.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reemplazo de agua por aglomerantes en el riego de caminos. • Instalación de malla perimetral, de 18 metros de altura, en la Planta de Beneficio, cuya función es reducir el arrastre del polvo por el viento y reducir el consumo de agua por este concepto.
VALLE DEL ELQUI	MINAS EL ROMERAL	<p>Utilizada en procesos de molienda, concentración magnética, flotación y en el transporte de relaves hasta el embalse El Trigo.</p> <p>En menor medida se usa en la humectación de caminos mineros y producción de agua potable.</p>	<p>Agua subterránea: Extraída desde drenes existentes en la zona de desembocadura del río Elqui.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recuperación de aguas desde embalse de relaves. • Reducción de la humedad del preconcentrado en la Planta Concentradora y en los rechazos generados en la Planta Concentradora. • Concentración de sólidos en relaves.

Calidad Del Aire

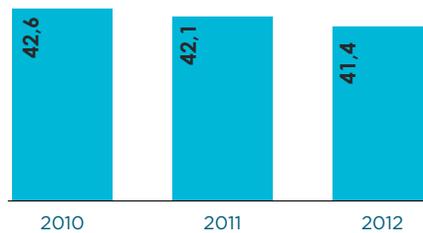
El procesamiento de mineral de hierro y el manejo del producto puede generar emisión de un polvillo de color negro, que aunque no es tóxico para las personas ni para los cultivos agrícolas, puede causar molestias a la comunidad. Por ello, la empresa hace esfuerzos para evitar que éste sea arrastrado por el viento, ya sea durante el transporte y almacenamiento del mineral o en las faenas productivas. Durante 2012 realizó grandes inversiones en la Planta de Pellets de Huasco para disminuir las emisiones de sus chimeneas. (Ver recuadro).

¿Cuáles han sido las principales iniciativas para cuidar la calidad del aire?

- Uso de pantallas o mallas de protección de las canchas de almacenamiento contra el efecto del viento (erosión eólica).
- Uso de cúpulas en los vagones de carga de los trenes que transportan el mineral y lavado posterior a su descarga, para evitar el derrame de material y su dispersión por el viento.
- Limpieza de las vías férreas, para evitar la resuspensión de polvo al paso de los trenes.
- Pavimentación de caminos en la Planta de Pellets en Huasco y aplicación de supresores de polvo en los caminos interiores y exteriores de las faenas.
- Humectación del mineral para evitar su transporte por el viento.
- Encapsulamiento de la descarga de mineral desde la torre de carga del Puerto de Guacolda II, evitando la dispersión de material particulado.

Reducción en un 80% de material particulado, y en un 50% la emisión de dióxido de azufre (SO₂) gracias a los equipos instalados en la Planta de Pellets de Huasco.

Calidad del aire, medido como material particulado en la estación de monitoreo de la Planta de Pellets en Huasco (ug/m³N MP10 Promedio trienal)



PANTALLAS EÓLICAS EN ARMONÍA CON EL ENTORNO

En el Puerto de Guayacán, ubicado en una zona de interés turístico, se instalarán nuevas pantallas para retener material particulado transportado por el viento. Con ello se busca evitar molestias a la comunidad, minimizar el impacto ambiental y armonizar con el entorno, a través de un diseño acorde al ámbito marítimo.

PRECIPITADOR ELECTROSTÁTICO Y LAVADOR DE GASES EN LA PLANTA DE PLANTA DE PELLETS DE HUASCO

CAP Minería invirtió US\$ 35 millones en la colocación del precipitador electrostático y del lavador de gases en la Planta de Pellets de Huasco, logrando reducir en un 80% la emisión de material particulado (MP10), y en un 50% la emisión de dióxido de azufre (SO₂).

Transporte

La empresa traslada su producción de minerales, utilizando diferentes medios de transporte. En los Valles del Huasco y del Elqui se realiza preferentemente por vía férrea, apoyado ocasionalmente por camiones. Para minimizar las molestias que pudiera generar el traslado terrestre del mineral, en 2012 la compañía realizó inversiones en ambas vías férreas destinadas a disminuir el riesgo de accidentes, atenuar el ruido por el paso del tren, hermo-sear los carros y el entorno de la vía, y evitar la caída del polvo de mineral. (Ver caso destacado).

En los nuevos proyectos del Valle de Copiapó, se introdujo la tecnología del transporte vía concentrado, que ofrece la ventaja de no impactar la infraestructura vial de la zona.

Para el despacho marítimo de sus productos a los mercados de destino, la empresa cuenta con tres puertos: Punta Totalillo en el Valle de Copiapó, Guacolda en el Valle del Huasco y Guayacán en el Valle del Elqui.

En Cerro Negro Norte, gracias al transporte de 4 millones de TM de concentrado a través de un concentrado, se evitará el equivalente a 400 viajes en camión diarios entre Cerro Negro Norte y el Puerto Punta Totoralillo (ida y regreso), reduciendo el impacto vial de 280 mil viajes de camiones por año.



MEJORA INTEGRAL A LA VÍA FÉRREA EN LOS VALLES DEL HUASCO Y DEL ELQUI

Las mejoras en la vía férrea, que finalizarán en 2013, apuntan a mejorar la calidad de vida de la comunidad y cuidar el entorno:

- **MAYOR SEGURIDAD:** Señalización automática en cruces, nuevos cruces peatonales, mejoras en los rieles y durmientes, reparación y reforzamiento estructural de puentes.
- **MENOS RUIDO Y VIBRACIÓN:** Mejoras en la unión de rieles y compactación del suelo bajo los durmientes.
- **HERMOSEAMIENTO:** Diseño y construcción de nuevos jardines y espacios públicos aledaños a la vía férrea.
- **MENOS POLVILLO:** El 100% de los carros tiene cúpula y es lavado después de la descarga.

Energía

Para CAP Minería, la escasez de energía en Chile es un tema de preocupación y, por ello, busca reducir el consumo e implementar medidas para optimizar su uso en faenas mineras, plantas de procesamiento y oficinas.

CAP Minería está avanzando en certificar en materia energética su Planta de Pellets, se espera que en el segundo semestre de 2013 se finalice tanto la certificación ISO 50.001 como la medición de la Huella de Carbono. En un futuro se proyecta incluir otras operaciones.



NUEVA PLANTA SOLAR EN COPIAPÓ

CAP y la empresa estadounidense SunEdison firmaron un acuerdo para construir en el desierto de Atacama, la planta de energía solar más grande de Latinoamérica y una de las más grandes del mundo.

Comenzará a operar a fines de 2013 y permitirá inyectar 100 MW al Sistema Interconectado Central (SIC), abasteciendo así el equivalente al 15% de la demanda de energía del Grupo CAP. El monto total estimado de inversión es de 250 millones de dólares, el cual será gestionado íntegramente por SunEdison. CAP, a través de un contrato de compra de energía, ha contribuido a viabilizar la construcción de esta planta solar.

APORTE DE VALOR

Reciclaje y reutilización de residuos mineros

CAP Minería busca disminuir la generación de residuos mineros y, en la medida de lo posible, transformarlos en un producto con valor para la sociedad. La Planta de Magnetita, ubicada en la comuna de Tierra Amarilla, recupera por concentración magnética el contenido de hierro de los relaves de la minería del cobre y rechazos de baja ley de la minería del hierro, produciendo concentrado de hierro que es exportado.

En la comuna de Copiapó existen 30 depósitos de relaves. En 2012 se firmó el Protocolo para el Tratamiento de Relaves entre la Ilustre Municipalidad de Copiapó, el Ministerio de Minería y CAP Minería, para reprocesar aquellos que tengan contenidos significativos de hierro y disponer los residuos finales en forma segura. Dicha iniciativa tendrá un doble beneficio para la zona: ayudará a cuidar el medio ambiente al eliminar los relaves mineros, y aportará a la economía de la Región de Atacama al generar nuevas exportaciones y trabajo.



Yerko Galleguillos O.
Alcalde de La Higuera.

“Retirar los desechos fue un gran logro para la comunidad. La gestión se venía realizando desde hace bastante tiempo, pero sin resultados positivos. La acción de CAP Minería ha sido muy beneficiosa para la población.”

Biodiversidad y patrimonio natural

En cada nuevo proyecto la empresa busca proteger la flora y fauna del lugar. Especial cuidado pone sobre aquellos individuos que son más sensibles o están en peligro de extinción. Su cuidado y reubicación, son parte de programas especiales que diseña la empresa, junto a la educación de los trabajadores y empresas colaboradoras en estas materias. En 2012 se continuó con pruebas experimentales para la revegetación del depósito de relaves El Trigo, investigación apoyada por CEAZA.

Otro ejemplo del compromiso de CAP Minería con el respeto y cuidado del patrimonio natural y la biodiversidad es el proyecto Cerro Negro Norte que se ejecuta en un área reconocida como desierto florido; esto implica trabajar en la etapa de construcción en un sector con alto endemismo de las componentes de flora y fauna. Por lo que se han tomado medidas especiales de intervención para un proyecto *green field*.



RETIRO DE 6.500 TM DE RELAVES DE LA MINERÍA DEL COBRE EN LA HIGUERA

Un gran e importante paso en la recuperación de espacios para la comunidad de La Higuera realizó CAP Minería, mediante el retiro de pasivos mineros -producidos por explotaciones antiguas- que por largos años representaron un riesgo para los habitantes del sector, por encontrarse frente a la posta de salud de la capital comunal. Hoy, el lugar está despejado y nivelado, los desechos fueron retirados y trasladados a la mina de El Tofo, y en su lugar se incorporó tierra, cumpliendo así con el anhelo de los vecinos.

Algunas de las especies vegetales y especies animales de cuidado en el Proyecto Cerro Negro Norte:



Skytanthus Acutus (cacho de cabra), se realiza cuantificación de unidades afectadas para reposición.



Chañar, arbusto con que se reforestará en compensación por la construcción del Concentrado de Cerro Negro Norte. Dicha reforestación se hará en conjunto con la Comunidad Indígena Colla, ver pág.35



Eulychnia breviflora (el lechero), se realiza cuantificación de unidades afectadas para reposición.



Callopistes Palluma (Iguana), se trabaja en su rescate y relocalización.



Copiapoa Calderana, se considera el rescate y relocalización de las especies en mejor estado de conservación.



Corredor de Atacama, Iguana, se encuentra en el sector costero asociada a la construcción de Planta Desalinizadora. Se trabaja en su rescate y relocalización.

CALIDAD DEL EMPLEO

CAP Minería mantiene una buena relación con sus trabajadores, basada en tres ejes: Velar permanentemente por su seguridad y salud ocupacional; aportar a su desarrollo y mejorar su calidad de vida.



Celebración Día del Niño en Deportivo Guacolda

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

CAP Minería elabora anualmente su Plan de Seguridad siguiendo las directrices corporativas. Este plan es monitoreado constantemente bajo siete focos de acción. Los temas de seguridad están enmarcados en un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional certificado por OHSAS 18.001.

Para cumplir con sus objetivos, la compañía desarrolla acciones concretas tendientes a generar una cultura de autocuidado, lo que ha incidido en la disminución de la Tasa de Frecuencia, que bajó de 3,2 en 2011 a 1,7 en 2012.

Focos del Plan de Seguridad

- Definición de estándares para controlar las fatalidades.
- Liderazgo visible.
- Definición de estándares para controlar enfermedades ocupacionales.
- Monitoreo de cumplimiento y eficacia.
- Reforzamiento de aprendizaje.
- Instrucción previa a tareas.
- Observación de conductas.

Seguridad frente a emergencias:

Con el objeto de mantener un ambiente laboral seguro, CAP Minería posee tres ejes de acción para enfrentar emergencias tales como incendios, terremotos u otros: Capacitar a sus trabajadores en manejo de sustancias peligrosas, rescate

en altura y primeros auxilios; contar con equipamiento e infraestructura adecuados, y mantener una coordinación permanente con empresas y organismos de seguridad (SEA, SERNAGEOMIN, Capitanía de Puerto de Caldera y Cuerpo de Bomberos de Caldera).

Metas 2012 en materia de seguridad

Cero fatalidades

Reducir en 50% los accidentes graves 2011
(más de 30 días perdidos)

Alcanzar la tasa
de frecuencia de la gran minería del cobre. (IF Minería 2010 1,8)

2012
Sin accidentes fatales

Reconocimientos IST 2012

Superar un millón de horas / hombre sin accidentes con tiempo perdido del personal Imopac.

Superar un millón de horas / hombre sin accidentes con tiempo perdido del personal Imopac y contratistas.

¿Cómo han disminuido los accidentes?



Accidentes Fatales

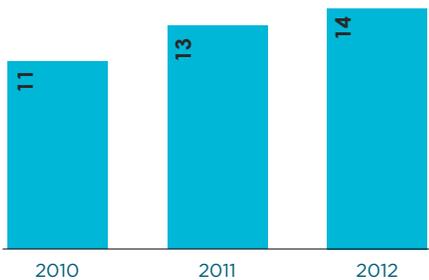
Meta 2012: 0



Accidentes Graves

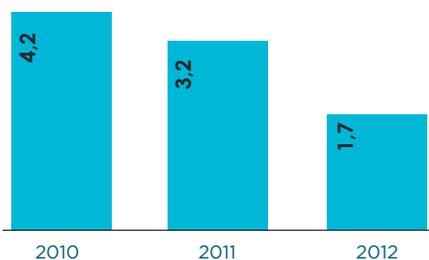
(con más de 30 días de tiempo perdido)

Meta 2012: 6



Tasa de Frecuencia

Meta 2012: 1,8



DESARROLLO Y CALIDAD DE VIDA

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

¿Cómo lo hacemos?



1 Atracción, desarrollo y retención de talentos:

La empresa se preocupa de impulsar programas de entrenamiento que desarrollen las competencias y habilidades de sus trabajadores, entregándoles nuevas herramientas y conocimientos. Entre ellos destacan:

- a. Diplomados de Formación Corporativa para Ejecutivos, en los que ya se han formado 80 personas;
- b. Programas de Becas de Postgrado para Ejecutivos, cuyas temáticas se encuentran en estrecha relación con los ámbitos de acción de CAP Minería,

de manera que los conocimientos adquiridos contribuyan a mejorar la gestión y a satisfacer expectativas de desarrollo profesional;

- c. Diplomado en Gestión Estratégica de Personas, que aporta nuevas competencias en gestión y administración de recursos humanos, dirigido al Rol Mando Medio. En total, 60 personas, en las distintas faenas de CAP Minería, han participado en esta actividad de formación.



2

Equidad y clima: CAP Minería, asumió un fuerte compromiso con la inclusión femenina en la industria, estableciendo con SERNAM una meta de 10% de participación de mujeres en su fuerza laboral para finales del año 2015. Como resultado de este compromiso, se ha aumentado la participación femenina desde un 5,6% (83 mujeres) en enero de 2011, a un 7,6% (151 mujeres) en 2012.

Por otra parte, la compañía ha establecido instancias de comunicación y retroalimentación con sus trabajadores para favorecer un buen clima laboral. Entre ellas destacan la Evaluación del Desempeño Anual para el personal del Rol General de Valle del Elqui, Huasco y Copiapó, la cual se asocia a un Bono de Desempeño, incorporado recientemente en los convenios colectivos 2010-2014. El cálculo de dicho bono incluye un factor individual derivado de la evaluación y factores generales de productividad y accidentabilidad. En 2012, mil 479 trabajadores participaron en este proceso.

Por otra parte, los medios de comunicación internos constituyen canales eficaces de información para los trabajadores. La revista Visión XXI, alcanza un tiraje de 2 mil 200 ejemplares y se distribuye permanentemente al público interno de la compañía, ésta publicación -junto al nuevo sitio web- comunican los principales acontecimientos que ocurren durante el año.

3

Bienestar e integración familiar:

Durante el período 2012, las actividades se focalizaron, al igual que años anteriores, en el bienestar de los trabajadores, a través de mejoras en las condiciones laborales y actividades recreativas y de desarrollo tanto para ellos como para su grupo familiar.

En las actividades recreativas se destacan:

- Celebración del Día del Niño, con la participación de más de 450 hijos de trabajadores pertenecientes a la Planta de Pellets, Oficinas Generales y Mina Los Colorados, organizada por el Servicio Social de Vallenar y el Deportivo Algarrobo.
- Olimpiadas del Día del Minero y las Olimpiadas Empresas CAP, actividades deportivas para los trabajadores y sus familias, son organizadas por el Deportivo Algarrobo y los talleres y escuelas de fútbol, voleibol, pilates, entre otros, del Club Deportivo Minas El Romeral.
- Día de la Familia CAP Minería, que en su cuarta versión contribuyó a fortalecer el lazo entre la compañía y sus trabajadores.
- Programa de Visitas a Faena, permitió a las esposas de trabajadores de la Planta de Pellets, conocer en terreno, el lugar donde trabajan sus maridos.

- Celebración del Día del Minero y la Mañana de la Chilenidad, esta última organizada por el Club Deportivo El Romeral.
- Academias de Capacitación Familiar, dirigidas al grupo familiar de los colaboradores, en 2012 se hicieron 26 cursos de distintas especialidades, entre los que destacaron: Banquetería, producción de eventos, estética corporal y huertas caseras, entre otros.
- Becas de educación superior, "Jaime Arbildua", para hijos de trabajadores y colaboradores, en 2012 se entregaron tres becas.
- Jornada de Orientación Vocacional e Informativa para hijos de trabajadores de CAP Minería, cuyo objetivo fue mostrar las alternativas académicas de enseñanza superior a los jóvenes.

En el ámbito de bienestar se dio inicio al **Programa de Salud Preventiva CAP Minería**, el que desde marzo de 2012, y por 24 meses, invita a los trabajadores a concurrir voluntariamente a las oficinas de la Mutual de Seguridad en Copiapó, Vallenar o La Serena a realizarse exámenes preventivos de salud.

Durante 2012, 606 trabajadores participaron de esta instancia.



Jornada de Orientación Vocacional, para hijos de trabajadores de CAP Minería



Eladio Rojas Contreras, Capataz General de Turno Mina El Romeral. Trabaja hace 23 años en CAP Minería.

¿Por qué se caracteriza el trabajador de CAP Minería? Se caracteriza en el trato que hay entre las personas, somos solidarios, no somos egoístas, cuando llega una persona nueva, ya sea estudiante en prácticas, aprendiz o recién contratados, le entregamos los conocimientos que tenemos, lo apoyamos para que se integre de buena forma al trabajo.

¿Qué valora de trabajar en CAP Minería? La relación de cercanía que existe entre las jefaturas y los trabajadores, no son lejanos, tienen las puertas abiertas para hablar los temas que a nosotros nos preocupa, tenemos contacto directo todos los días, no hay distinción como en otros lugares. Es una empresa más amigable, familiar, existe un excelente ambiente laboral, nadie se siente superior a otro, somos todos iguales, eso es lo que más se destaca y agradece.

Otra actividad dirigida al bienestar de los colaboradores fue el **Programa de Preparación para la Jubilación**, dirigido al personal activo que se encuentra previo a jubilar (2 años). Dicho programa abarcó tres temáticas: cómo enfrentar el retiro laboral, ámbito previsional y salud. También destacó el Servicio Médico del personal de Compañía Minera del Pacífico S.A. que mantiene una atención profesional y personalizada al trabajador y su grupo familiar en los Valle del Elqui y del Huasco.



4

Relaciones laborales: CAP Minería respeta el derecho de las personas a asociarse, a negociar colectivamente y valora la histórica buena relación con los sindicatos, lo que se traduce en:

70%
de los
trabajadores
están sindicados

100%
de los
trabajadores
están cubiertos
por convenio
colectivo

10 años
consecutivos
sin huelga

en 2012
se constituyó
el Sindicato
Nº1 de la Mina
Cerro Negro
Norte

5

Gestión de empresas colaboradoras: CAP Minería cuenta con programas de mejoramiento de conductas para sus empresas colaboradoras. La compañía se preocupa de integrar a dichos trabajadores a actividades y celebraciones internas.

¿Cómo se está trabajando en alinear las condiciones de trabajo y estándares entre los trabajadores de CAP Minería y los trabajadores de las empresas colaboradoras?

Las empresas colaboradoras deben conocer y cumplir el reglamento que establece las normas para la protección de la salud y la vida de las personas y la protección de los recursos de la Compañía. Dichas normas son complementarias de las disposiciones sobre Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente que se establecen en la legislación. Igualmente deben utilizar el mismo estándar de trabajo que CAP Minería, por ello las condiciones de trabajo son permanentemente evaluadas.

Las Empresas Colaboradoras preparan sus programas en base a las directrices del Plan de Reducción de Accidentalidad y Conservación del Medio Ambiente de cada faena. A partir del 2011 se comenzó a implementar el "Programa de Mejoramiento Conductual", el que busca eliminar conductas no deseadas por parte de los trabajadores en su entorno laboral, investigando las causales, y generando un trabajo conjunto para eliminarlas. Este programa aplica a toda la Compañía y sus Empresas Colaboradoras.

¿En qué actividades toman parte las empresas colaboradoras?

Los trabajadores de las empresas colaboradoras son integrados en la celebración de las festividades Día del Minero, Fiestas Patrias, y Navidad, en donde se les otorga a todos un servicio de alimentación especial. Adicionalmente participan en las "Olimpiadas del Saber", donde son premiadas las empresas colaboradoras con los mejores índices de frecuencia de accidentes en cada periodo.

¿Cuáles son los medios para comunicación y retroalimentación con los colaboradores?

Se efectúan reuniones permanentes entre los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de las distintas faenas, y las Empresas Colaboradoras, en donde se refuerzan conocimientos, responsabilidades y deberes en el desarrollo de sus actividades para lograr el objetivo de accidentalidad cero. También son realizadas semanalmente reuniones entre los expertos de prevención de riesgos y medio ambiente, de las empresas colaboradoras y de las faenas de CAP Minería. Igualmente, los trabajadores de las empresas colaboradoras pueden hacer uso de los canales formales de comunicación con la Compañía, para tratar temas contingentes y resolver sus inquietudes.

EN CIFRAS

DOTACIÓN PROPIA Y COLABORADORES (Cifras cierre diciembre de cada año)

	2010	2011	2012
Trabajadores Propios	2.118	2.426	2.778
Trabajadores de Empresas Colaboradoras (incluye área proyectos)	2.934	4.860	8.902

CAPACITACIÓN A TRABAJADORES

	2010	2011	2012
Monto invertido en capacitación (US\$ miles)	1.416	2.871	3.187
Horas de capacitación (horas)	74.142	156.104	140.916
Horas de capacitación por trabajador (hr/trabajador)	49,5	64,3	51,6

DOTACIÓN FEMENINA

	2010	2011	2012
Nº Mujeres (trabajadoras propias)	105	127	151
% Mujeres (trabajadores propias)	4,9%	5,2%	7,6%

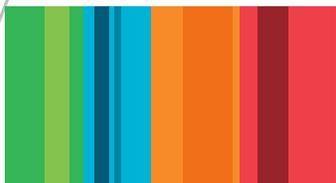
SINDICALIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES

	2010	2011	2012
Número de Sindicatos	6	12	13
Porcentaje trabajadores sindicalizados	73%	66%	70%
Porcentaje trabajadores cubiertos por un convenio colectivo	100%	100%	100%



Rajo de Minas Romeral

CAP ACERO



- 49 Visión del Gerente General.
- 50 ¿Quiénes somos?
- 52 ¿Hacia dónde vamos?
- 53 ¿Cómo lo hacemos?
- 54 Aporte a la sociedad.
- 60 Armonía con el medio ambiente.
- 66 Calidad del empleo.

VISIÓN DEL GERENTE GENERAL



Iván Flores K.
Gerente General



¿Cuáles son los principales desafíos de la compañía para alcanzar la sustentabilidad y cómo los está abordando?

Como primera prioridad se mantiene el compromiso con la seguridad de todo el personal en la empresa, el que se materializa a través de una gestión de seguridad y salud ocupacional, con planes, programas, objetivos y metas, para el cumplimiento de tener cero accidentes graves.

El entorno seguro de trabajo se enmarca también en el compromiso de preservar y proteger la calidad del medioambiente en las zonas donde se ejecutan nuestras operaciones, controlando el impacto de las actividades productivas y manteniendo planes de contingencia para mitigar sus efectos. Tenemos la gran cualidad de ser productores primarios de acero, el material más reciclable de todos los conocidos, y otorgamos a éste su característica intrínseca de recuperación magnética, dando origen a la larga cadena

de un ciclo de vida interminable que minimiza el impacto de su fabricación primaria.

Estamos trabajando también en la eficiencia energética y en la optimización del uso de recursos, destacando en el año las iniciativas de reutilización, recirculación y comercialización de excedentes operativos.

¿Qué ejemplo de iniciativas que generan valor sustentable destacarías?

La comercialización (exportación) de excedentes operativos, como los lodos de acería, los que dejaron de ser un residuo, para adquirir valor comercial gracias al funcionamiento de la Zona de Manejo de Residuos (ZOMARE), después de su aprobación por parte de la Autoridad Ambiental. Paralelamente, se han seguido comercializando otros residuos tradicionales de toda industria siderúrgica: Escoria de alto horno para la fabricación de cemento, escoria de acería como sustituto de gravilla, y las ventas de finos de coque y finos de mineral.

¿Qué acciones está realizando CAP Acero que constituyan un aporte a la comunidad local?

Hemos otorgado cerca de 100 cupos de práctica para diversos niveles educacionales, manteniendo además una fluida y expedita comunicación con los diversos grupos de interés, tales como juntas de vecinos, ONGs, municipalidades, proveedores e instituciones gremiales y académicas, entre otros. Adicionalmente, se continuó con los programas de capacitación de las comunidades vecinas y, a través de Asimet, se certificaron competencias laborales de un importante número de trabajadores contratistas, a la vez que se continuó con actividades de apoyo comunitario, destacando la formación de conciencia en temas de material particulado, asociado al reparto de leña seca para calefacción.

¿QUIÉNES SOMOS?

CAP Acero es la única siderúrgica integrada en Chile que produce acero a partir de mineral de hierro, abasteciendo a distintos sectores, tales como: industria metalmeccánica, minería, y construcción habitacional, industrial y de infraestructura, entre otras.

¿Qué PRODUCIMOS?

Acero de alta pureza y calidad, en forma de barras y planos laminados en caliente, en rollos y planchas. El año 2012 produjimos 1,1 millón de toneladas métricas (TM) de acero terminado.

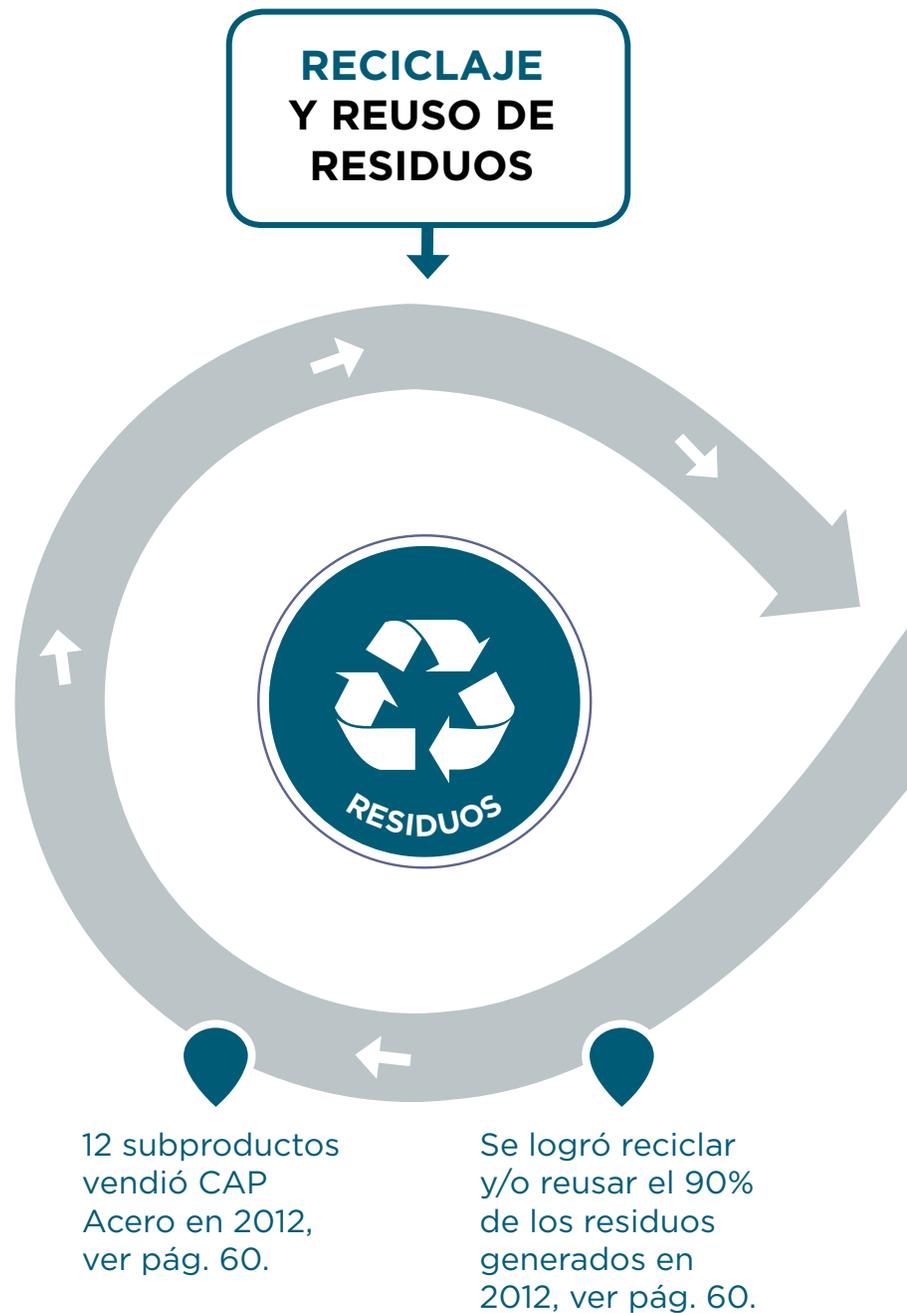
¿Cuánto empleo GENERAMOS?

Durante 2012 contamos con 1.716 empleados propios y 2.373 colaboradores externos.

¿Por qué el acero de CAP tiene PROPIEDADES ÚNICAS?

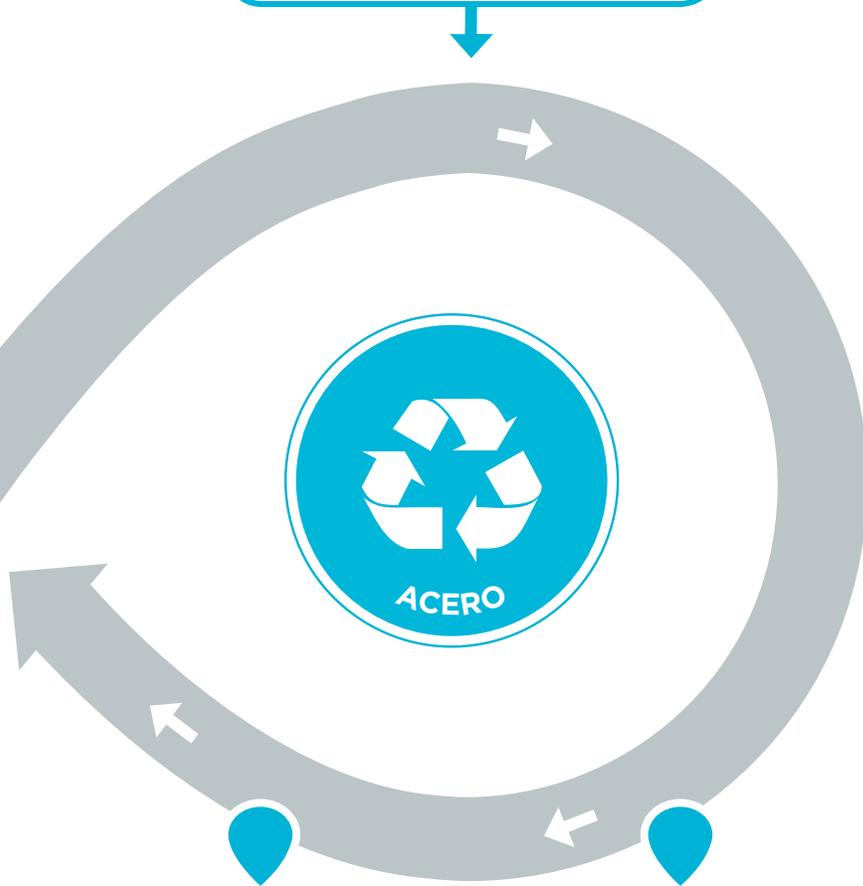
Las materias primas naturales (mineral de hierro, carbón y caliza) utilizadas para su producción, le dan características únicas de pureza y calidad que favorecen sus propiedades de resistencia y ductibilidad.

CICLO DE VIDA



SUSTENTABLE

**EL ACERO
SE RECICLA HASTA
EL INFINITO**



273.500 TM de chatarra utilizó CAP Acero en 2012. El 23% de su acero fue producido con el reciclaje de chatarra, ver pág. 61.

El acero es 100% reciclable.



Barras gruesas.

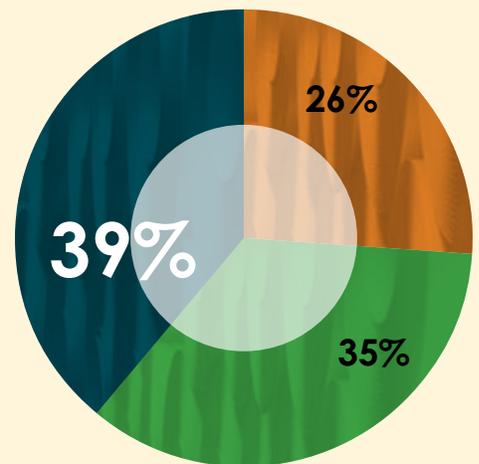
1. ¿Cuáles son nuestros mercados de destino?

El año 2012 los despachos totales de productos de acero alcanzaron a 1.123 mil toneladas de las cuales 1.121 mil se destinaron al mercado nacional y 1,7 mil al mercado externo.

2. ¿Quiénes nos compran nuestros productos?

Distribuidores de acero y empresas de construcción, procesadores e industrias, trefiladores, fábricas de tubos y perfiles, maestranzas y minería.

Ventas por industria CAP Acero 2012



- ◆ INDUSTRIAS METALÚRGICAS
- ◆ EDIFICACIÓN Y OBRAS
- ◆ MINERÍA

¿HACIA DÓNDE VAMOS?



Los esfuerzos apuntan a una mejora en la eficiencia de la operación, una reducción de los costos de producción y la racionalización de los gastos.

El negocio de la producción siderúrgica sufrió un cambio estructural a principios del 2000, situación que se hizo aún más compleja luego de la crisis global a fines de 2008. La causa basal de la transformación en esta industria fue la expansión de la capacidad instalada de China, que pasó de 128,5 millones TM en 2000, a 717 millones TM estimadas al 2012, cifra que hoy representa cerca de un 50% de la producción mundial. Este crecimiento no responde necesariamente a una justificación económica tradicional sino a un plan centralizado ejecutado con un alto grado de independencia por los gobiernos provinciales.

La incapacidad mostrada hasta ahora por el gobierno central chino para ajustar el exceso de oferta, ha dejado disponible una cantidad estimada de al menos 50 millones TM que se han destinado a la exportación. Esta cifra podría sostenerse en el tiempo o, incluso, crecer afectando en forma prolongada los precios de los productos de acero en los mercados globales.

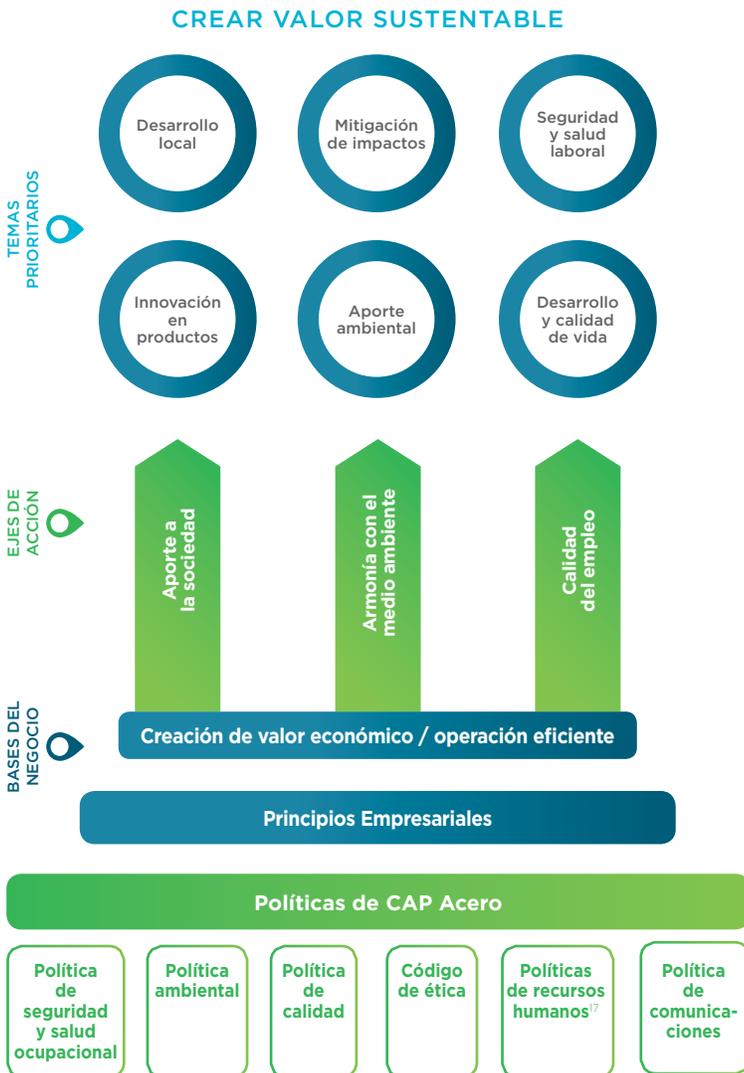
Frente a este escenario -al que se suma una débil demanda de los principales mercados de occidente-, resulta complejo proyectar la producción siderúrgica local, la que compite en un mercado sin restricciones a las importaciones y presenta limitadas economías de escala, altos costos de materias primas y de energía, y precios deprimidos para sus productos.

Por ello los esfuerzos apuntan a una mejora en la eficiencia de la operación, una reducción de los costos de producción y la racionalización de los gastos, un desafío que involucra a todos los estamentos y ámbitos de la empresa.

Al mismo tiempo, CAP Acero se encuentra evaluando inversiones para lograr un costo más competitivo, que asegure una participación rentable y sustentable en los segmentos de mercado que se consideran como prioritarios, aún si persistiesen las condiciones actuales de mercado. El objetivo es continuar ofreciendo a los clientes productos que respondan adecuadamente a sus requerimientos, con el respaldo de un servicio de excelencia.

¿CÓMO LO HACEMOS?

La estrategia apunta a **Crear Valor Sustentable sobre la base de tres ejes claves:** Aportar a la sociedad, operar el negocio en armonía con el medio ambiente y velar por una adecuada calidad del empleo. Esto se lleva a la práctica cumpliendo con los Principios Empresariales de Grupo CAP y operando el negocio de manera eficiente y económicamente sostenible.



Principales iniciativas 2012-2014	
APORTE A LA SOCIEDAD	Capacitación en el uso del acero, ver pág. 55.
	Becas a la comunidad, ver pág. 55.
	Aporte al deporte y la cultura a través de la Corporación Cultural Artistas del Acero y del Club Deportivo Huachipato, ver pág. 56.
	Aporte en educación de Fundación CAP, ver pág. 57.
	Innovación en nuevos productos de acero, ver pág. 58
	Plataforma de atención en internet B2B, ver pág. 58.
ARMONÍA CON EL MEDIO AMBIENTE	Reciclaje y reuso de residuos, ver pág. 60.
	Mejoras en la calidad del aire, ver pág. 63.
	Nuevas calderas a vapor, ver pág. 64.
	Cuidado de los Humedales, ver pág. 65.
CALIDAD DEL EMPLEO	Plan estratégico en Seguridad Laboral, ver pág. 66.
	Plan Desarrollo Calidad de Vida, ver pág. 67.
	Programa Mejora Enfocada, ver pág. 68.
	Desarrollo de la cultura y el deporte a los trabajadores a través de la Corporación Cultural Artistas del Acero y del Club Deportivo Huachipato, ver pág. 68.
	Nuevas instalaciones "Patio Contratistas", ver pág. 69.

¹⁷ CAP Acero tiene cuatro políticas de Recursos Humanos: Capacitación y Entrenamiento; Conciliación de Vida Laboral y Familiar; Reclutamiento y Selección de Personal, y Gestión del Desempeño.

APORTE A LA SOCIEDAD

CAP Acero cuenta con diferentes programas e iniciativas que aportan al desarrollo y emprendimiento local. Por otra parte, gracias al diálogo constante, mantiene una buena relación con los habitantes de las comunidades vecinas.

APORTE AL DESARROLLO LOCAL

El aporte que CAP Acero realiza en el ámbito social se traduce en tres líneas de trabajo:



Espectáculo para 5.000 personas con motivo del 62º aniversario de CAP Acero organizado por Artistas del Acero en noviembre 2012, en el Estadio CAP. Incluyó la presentación de Carmina Burana.

1. Emprendimiento y desarrollo productivo

CAP Acero privilegia contratar a personas que viven en la zona, y apoya el desarrollo de proveedores locales.

INTEGRARE

En 2012 CAP Acero continuó su participación activa en la Fundación Integrare, enfocada a incorporar a microempresarios a las cadenas de suministro de las grandes empresas; en particular a aquellos provenientes de las comunidades cercanas a las operaciones de las empresas incluyendo personas con discapacidad, representantes de etnias indígenas y mujeres jefas de hogar. Durante 2012, CAP Acero desarrolló un programa de Mentoring a través del cual dos de sus empresas proveedores (Cad Diseño y Confecciones Arlas) se capacitaron en los procesos de cotización, marketing y facturación.

SELLO PROPYME

La compañía está en proceso de obtención del Sello PROPYME; iniciativa del Gobierno de Chile que garantiza el pago a 30 días a los proveedores PYMES de la empresa.

Durante 2012, CAP Acero identificó a los proveedores que califican para el Sello y se establecieron los procesos necesarios para cumplir la meta de pago antes señalada. A partir de una auditoría preliminar, realizada por Deloitte, la empresa está realizando las adecuaciones administrativas para la obtención de la certificación final.

99% de los trabajadores viven en la Región del Bío Bío.

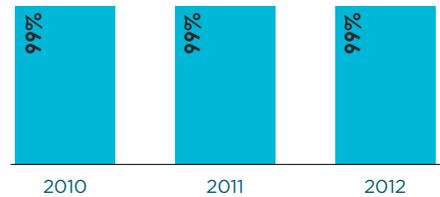
570 proveedores son de la región (40% del total de proveedores)



Inauguración sede Junta de Vecinos Población Libertad, vecina a CAP Acero.

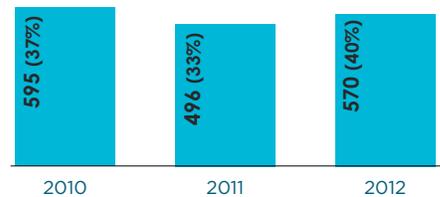
Empleo local

(Porcentaje de los trabajadores propios que viven en la Región del Bío Bío)



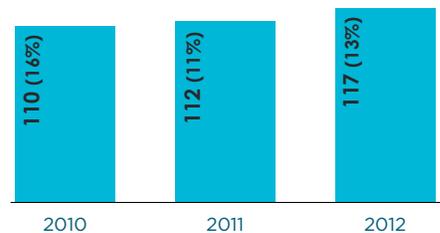
Proveedores Locales

(Número y porcentaje en relación al total)



Compras Locales

(Monto en millones de US\$ y porcentaje en relación al monto total)



2. Desarrollo del capital humano

Con el objetivo de aportar a la empleabilidad y especialización de los habitantes de la zona, CAP Acero entrega becas para cursos de formación técnica.

Durante 2012 invirtió en tres programas:

a. Becas laborales para personas desempleadas o de baja calificación de los sectores Libertad y Gaete, a través de la OTIC de ASIMET. Dichos programas con franquicia tributaria, involucraron un monto de \$ 45 millones durante el año 2012 adjudicando, a las Otec Indecap, Pressercap e Infocap, el desarrollo de los cursos:

- Técnicas de servicio de bar, comedores y atención al cliente.
- Técnico en terminaciones de carpintería y mueblería
- Gestión independiente y aplicación de servicios de peluquería unisex
- Preparación para certificación en soldadura por arco manual en posición 1G y 2G.

En estas actividades de formación participaron 70 habitantes de las comunas de Talcahuano, Concepción y San Joaquín, cumpliendo un total de 630 horas de capacitación.

b. Becas para formación en un oficio, dirigidas a grupos de alta vulnerabilidad social.

En su constante apoyo a la comunidad se unieron CAP ACERO, la Universidad del Trabajador Infocap y la OTIC de la Cámara Chilena de la Construcción. En conjunto, entregaron formación a personas desempleadas o de menor calificación, con el objetivo de mejorar la empleabilidad de los beneficiarios.

Este proyecto, a diferencia de otros implementados en el ámbito de la responsabilidad social empresarial de la compañía, no tiene



difusión, sino que participan en él quienes se presentan por iniciativa propia a INFOCAP interesados en mejorar su calificación. Esto genera mayor participación y compromiso, lo que se traduce en menor deserción.

Los cursos impartidos beneficiaron a 96 personas que fueron capacitadas en instalaciones eléctricas y sanitarias. Los montos comprometidos en estas becas fueron de más de \$ 55 millones, generando un total de 600 horas de formación.

c. Becas para alumnos de IV Medio del Liceo Industrial Juan Antonio

Ríos de Talcahuano, en coordinación con la OTIC de la Cámara Chilena de la Construcción e INACAP. En esta iniciativa, que significó una inversión de más de \$ 17 millones, la compañía se focalizó en los jóvenes que pronto egresarán del Liceo Industrial Juan Antonio Ríos, cercano a la empresa. El objetivo fue entregar herramientas que permitan aumentar las competencias de los estudiantes y mejorar sus posibilidades de empleabilidad. Para ello, se desarrolló un levantamiento de dichas necesidades entre el equipo de especialistas de Inacap y el equi-

po técnico del liceo, proceso que se basó en la revisión de los planes de estudio, con el propósito de orientarlos adecuadamente a las necesidades de la empresa actual.

Los cursos que constituyen este programa corresponden a Hidráulica, Electroneumática y Soldadura, complementados con desarrollo de habilidades blandas, especialmente trabajo en equipo. 40 alumnos participaron en estas iniciativas de especialización, cumpliendo 162 horas de capacitación.

Más de 58 mil horas

de capacitación para personas desempleadas.
\$100 millones de inversión vía Sence.

Más de 3 mil horas

de especialización en soldadura, hidráulica, electroneumática y trabajo en equipo para 40 alumnos del Liceo Industrial Juan Antonio Ríos.
Más de \$17 millones de inversión vía Sence.

Becas

para formación en un oficio dirigidas a grupos de alta vulnerabilidad social, a través de la Universidad del Trabajador INFOCAP.

124 colaboradores externos

participaron en 2012 en el programa de Acreditación de Competencias, realizado a través de ASIMET. Se certificaron 15 perfiles de seis empresas colaboradoras.



Acreditación de Competencias para colaboradores externos

3. Educación, cultura y bienestar

A través de la Corporación Cultural Artistas del Acero y del Club Deportivo Huachipato, la compañía desarrolla iniciativas culturales y deportivas en beneficio de la comunidad de la Región del Bío Bío.

Artistas del Acero: Esta corporación cultural sin fines de lucro, nacida bajo el alero de CAP Acero, lleva 54 años impulsando el desarrollo artístico-cultural de la Región del Bío Bío. Su misión es fomentar la creación y difusión de las artes, conservar y difundir el patrimonio, propiciar el desarrollo cultural, la descentralización y la participación de la comunidad.

La Corporación Artistas del Acero desarrolla talleres, ferias y festivales de diferentes expresiones culturales como artes escénicas, literatura, periodismo, música y artes visuales, junto con entregar auspicios y becas a iniciativas de éste mismo ámbito. Durante 2012 la comunidad pudo disfrutar de más de 250 actividades, las que significaron una inversión aproximada de \$400 millones.

Dentro de las actividades realizadas destacan el Festival “Arpas del Sur de Chile 2012”, encuentro gratuito que durante tres días reunió a destacados músicos de Japón, México, Chile, Colombia, Argentina, Venezuela y Paraguay, y la “Décima muestra escultórica en acero”, realizada en la Corporación Cultural Las Condes, en la que participaron diez artistas chilenos, quienes crearon piezas artísticas utilizando sólo acero.

Club Deportivo Huachipato: Con 65 años promoviendo el deporte y la recreación en la comunidad y en los trabajadores de CAP Acero, el Club Deportivo Huachipato alberga a 49 organizaciones deportivas, recreativas y sociales brindando servicios a cerca de 9 mil socios. En 2012, a través de su Ciudad Deportiva y su Ciudad del Fútbol (Estadio CAP) contó con la participación de más de un millón de personas.

Desde el año 2006, CAP Acero lleva a cabo el proyecto “Huachipato mucho más que Acero”, a través del cual realiza distintos programas de actividad física, deporte, recreación, capacitación y desarrollo personal, contribuyendo a mejorar la calidad de vida, los niveles de convivencia, la integración social y bienestar físico de los vecinos. Al mismo tiempo, con este programa ha conseguido un mayor grado de acercamiento e integración con la comunidad de Talcahuano, principalmente de los sectores Gaete y Población Libertad.

Las actividades, dirigidas y ejecutadas por el Club Deportivo Huachipato, en coordinación con las organizaciones sociales, comunitarias y educativas del sector, benefician a cerca de mil personas cada año y consideran dos programas:

- **Programa para menores**, que incluye talleres deportivos, celebración del Día del Niño, baile y expresión corporal, entre otros.

Corporación Cultural Artistas del Acero

- Más de \$400 millones de inversión en actividades culturales durante 2012.
- Aproximadamente 50 mil personas fueron beneficiadas con talleres, becas, auspicios, ferias y festivales de diferentes expresiones culturales.

Club Deportivo Huachipato

- Cerca de \$ 1.000 millones invertidos durante 2012.
- Ofrece la práctica de 49 disciplinas deportivas y recreativas, brindando la oportunidad de sano esparcimiento a más de un millón de personas cada año.

- **Programa para adultos**, que ofrece actividades físicas, recreativas y talleres de manualidades.



HUACHIPATO: ¡CAMPEONES 2012!

En una emocionante final, el Club Deportivo Huachipato se coronó como líder del Campeonato de Clausura 2012 de la ANFP.

Enmarcado en la celebración del aniversario número 62 de CAP Acero y el 54 de la Corporación Artistas del Acero, la comunidad pudo disfrutar gratuitamente en el Estadio CAP, del espectáculo musical Carmina Burana interpretado por la Orquesta Sinfónica y el Coro de la Universidad de Concepción.





FUNDACIÓN CAP

- Durante 2012, continuó con su programa Educación de Calidad en las escuelas Anita Serrano, Villa Independencia, Libertad y Las Higueras de Talcahuano, mediante la aplicación del modelo AILEM-UC, incorporando ciencias y coaching a los docentes. En relación al último SIMCE entregado, se muestran grandes avances. Un ejemplo es la escuela Libertad, que aumentó en el SIMCE de 4° básico, 53 puntos en lenguaje y 70 puntos en matemáticas, respecto al año de inicio del programa en 2007.

- Asimismo, las escuelas de Talcahuano beneficiadas con el programa Aprender en Familia de Fundación CAP cursaron su tercer año. El 2012 se capacitó a los profesores en comunicación asertiva con los apoderados y en el logro de autonomía de su establecimiento en el tema familia- escuela. También se desarrolló un trabajo sistemático con el Centro de Padres y Apoderados, y se realizaron las sesiones de Escuela de Padres previstas para el año. A lo anterior se sumaron los talleres de expertos; la Fiesta de las Artes, donde se presentaron actos de todas las escuelas más el espectáculo del grupo callejero Mendicantes, y las Olimpiadas Familiares que cerraron el año con la participación de toda la comunidad educativa.

- En 2012, Fundación CAP donó \$100 millones a la 8ª Compañía de Bomberos de Talcahuano, "Bomba Huachipato", para la compra de un moderno carro bomba con equipamiento de última tecnología.



A través de una comisión tripartita, integrada por las juntas de vecinos, industrias de la zona y la I. Municipalidad de Talcahuano, CAP Acero se relaciona permanentemente con los habitantes de las comunidades vecinas a su planta. Esta "Comisión tripartita", tiene por objetivo la discusión de ideas y propuestas que apunten a un equilibrio entre el desarrollo industrial en la zona y la calidad de vida de los vecinos. A través de este grupo de trabajo se pretende lograr una convivencia sustentable entre el sector gubernamental, empresarial y comunitario, asumiendo la legitimidad de los diferentes roles, visiones e intereses y, desde esa interrelación, lograr desarrollar una sociedad que satisfaga razonablemente sus diferentes aspiraciones.

Gastón Saavedra, Alcalde de la comuna de Talcahuano, al evaluar la relación con la compañía expresa: "Quiero valorar que en el tiempo se haya sostenido la mesa tripartita donde participan los vecinos, la Municipalidad - a través de la Dirección de Medio Ambiente - y CAP Acero.

Me parece que ésta es una excelente iniciativa donde se encuentran las partes para construir la fórmula que les permita entenderse, pero que también les permita ir resolviendo situaciones que requieren de un gran plan de descontaminación más profundo.

CAP Acero participa activamente con su equipo de trabajo en nuestra comuna, lo que nos da una muestra clara de que está convencida que la gestión participativa e integradora con los vecinos da excelentes frutos para ambas partes. Ésta es una iniciativa que deberían abordar todas las industrias del sector".

Por su parte **Luisa Torres**, presidenta de la Junta de Vecinos de la Población Gaete, refiriéndose a la relación con la compañía, afirma que "Nosotros estamos insertos en una comuna industrial, por ende tenemos una relación con la mayoría de las empresas de la zona, pero nuestra relación con CAP Acero es especial, ha ido de menos a más, considerablemente. Tenemos una buena relación, es una organización cercana a la comunidad y nosotros también nos sentimos muy próximos a ellos.

Anteriormente los vecinos se dedicaban a criticar a la empresa y no a construir con ella. La mesa tripartita que integramos, ha aportado al gran avance que hemos tenido en nuestras relaciones. En esta asamblea quienes representan a CAP Acero son nuestros regalones, son personas muy humanas, con muchos valores. Ellos no nos mienten, nos abren su empresa y nos muestran cómo es el proceso, cómo se eliminan los gases y los desechos. Realmente tenemos una relación estrecha y de mucha confianza".

INNOVACIÓN EN PRODUCTOS DE ACERO

1. Sus productos y mercados

CAP Acero es una industria siderúrgica integrada, única en su tipo en Chile. Esto quiere decir que elabora sus productos a partir de materias primas básicas presentes en la naturaleza, como el mineral de hierro (proveniente de CAP Minería), carbón y caliza, lo que garantiza acero de alta pureza y calidad controlada.

La compañía produce laminados en caliente, barras para molienda y hormigón. Estos productos son utilizados por distribuidores de acero, empresas de construcción, procesadores e industrias, trefiladores, fábricas de tubos y perfiles, maestranzas y empresas mineras.

Los clientes de la industria de edificación y obras demandan principalmente barras para hormigón; la industria metalúrgica utiliza alambrón, rollos y planchas laminadas; y la minería, principalmente, barras de molienda.

2. Nuevos productos y soluciones

CAP Acero realiza trabajos de investigación y desarrollo de productos de acero que contribuyen a la competitividad de sus clientes. Del mismo modo, procura ofrecer soluciones a los diversos desafíos que presenta el mercado. Ejemplo de lo anterior es el desarrollo tecnológico realizado para aumentar la eficiencia y competitividad de las barras destinadas a la fabricación de medios de molienda, utilizados en la industria minera.

La compañía muestra una constante preocupación por optimizar sus procesos, usando menos energía y agua, y aumentando los rendimientos metálicos en sus distintos procesos.

BARRAS SOLDABLES: ALTA RESISTENCIA Y SOLDABILIDAD GARANTIZADA

La barra soldable CAPSOL es un nuevo producto de alta resistencia, flexibilidad y soldabilidad garantizada. Estas características le abren variadas oportunidades de uso, como en armaduras estructurales usadas en marcos para la estabilización de túneles, específicamente en la minería, infraestructura vial y red de Metro, entre otros.

El producto es una barra que cumple con las cifras mecánicas de la norma chilena NCH 204. Of. 2006 y, además, es de soldabilidad garantizada. Esta característica abre variadas oportunidades de uso en otras áreas, en las que la flexibilidad de los diseños estructurales lo requiere.



3. Construcciones Sustentables: Certificación LEED

LEED (*Leadership in Energy & Environmental Design*) es un sistema de certificación de construcción sustentable, desarrollado por el Consejo de la Construcción Verde de Estados Unidos, y ampliamente utilizado en la actualidad. Las barras para hormigón CAP otorgan puntaje para esta certificación, como también lo hacen, a partir del 2012, los productos laminados en caliente y alambrón. Todos ellos, además, poseen exigentes propiedades de calidad, resistencia y seguridad.

Desde octubre de 2011 CAP Acero es miembro oficial del GBC (*Green Building Council*), principal referente en la certificación LEED en Chile.

4. Relación con Clientes

La compañía realiza permanentemente estudios de satisfacción que le permiten captar los nuevos requerimientos de sus clientes, para así mejorar sus productos y procesos. En 2012 se implementaron reuniones periódicas con usuarios, atendidas por equipos especializados de ventas y marketing de CAP Acero.

En el 2012, la Asociación Latinoamericana del Acero (ALACERO) premió a la compañía por una de sus campañas publicitarias.

NUEVA PLATAFORMA DE ATENCIÓN AL CLIENTE

En julio de 2012, CAP Acero lanzó su plataforma de atención en internet B2B (*Business to Business*). Esta herramienta constituye un hito histórico en calidad del servicio, no sólo por su visión comercial, sino también por su enfoque global que abarca las áreas de finanzas (facturación), logística (guías de despachos) y técnica (certificados).

Esta plataforma permite a cada cliente tener información en tiempo real y mejorar la toma de decisiones comerciales y operativas al interior de su empresa, en lo que respecta al abastecimiento de acero.



Inauguración portal B2B.

Barras gruesas.



ARMONÍA CON EL MEDIO AMBIENTE

CAP Acero busca mitigar el impacto de sus operaciones y desarrollar iniciativas que aporten valor ambiental al entorno.



MITIGACIÓN DE IMPACTOS

1. Cero residuos

CAP Acero busca minimizar la generación de residuos y maximizar el reciclaje de éstos. Muchos de ellos son vendidos como subproductos por lo que el 90% de los residuos generados tienen un uso final.



Subproductos de la producción de acero, ¿en qué se utilizan?

1

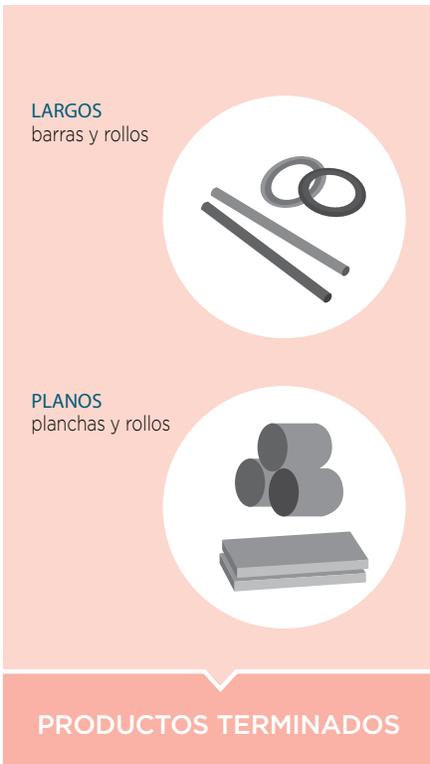
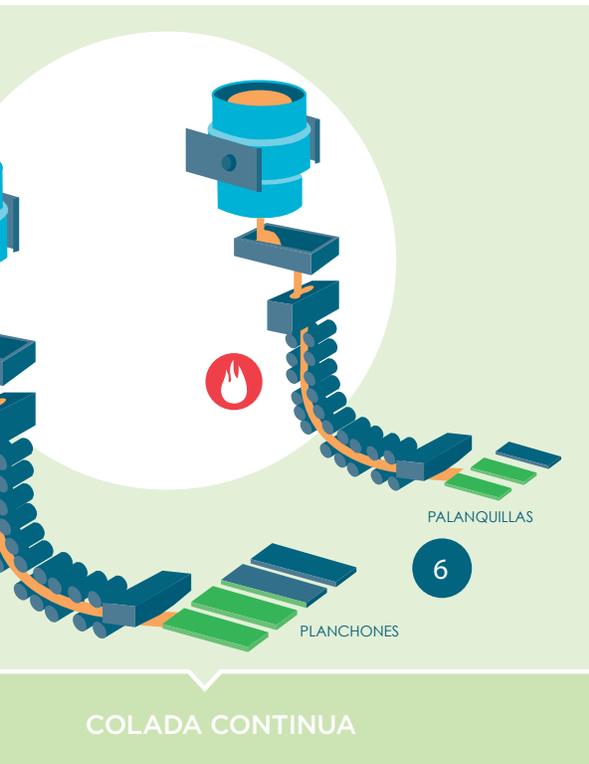
ESCORIA DE ALTOS HORNOS
Empleada como materia prima para la producción de cemento. En 2012 se produjeron 267 mil TM.

2

ESCORIA DE ACERÍA
Utilizada en la construcción y estabilización de caminos, rellenos y taludes. Durante 2012 se produjeron 162 mil TM.

3

FINOS DE CAL
Usado para el mejoramiento de suelos en la agricultura. El año 2012 se comercializaron 620 TM.



7 USO DE CHATARRA PARA LA PRODUCCIÓN DE ACERO

El acero es el material más reciclable del planeta, superando al papel, aluminio, plástico y vidrio. Dentro del proceso productivo de CAP Acero, un 20% de la carga metálica corresponde a chatarra. Durante 2012 la empresa utilizó 273.500 toneladas de chatarra, una parte de ella producto de reciclaje interno, y otra comprada a terceros.

En un esfuerzo conjunto entre CAP Acero, Colbún S.A., ENDESA y la autoridad ambiental regional (SEREMI), se reciclaron como chatarra estufas domésticas a leña. Esta iniciativa forma parte de un plan de mitigación de emisiones de material particulado vinculado al proyecto de la nueva central termoelectrónica de la empresa Colbún S.A., ubicada en Coronel.

4 FINOS DE MINERAL
Empleado como materia prima en la industria siderúrgica. En 2012 se exportaron 50 mil TM principalmente a Asia.

5 FINOS DE COQUE
Requerido como materia prima en la industria siderúrgica. El año 2012 se exportaron 24.593 TM, principalmente a Asia.

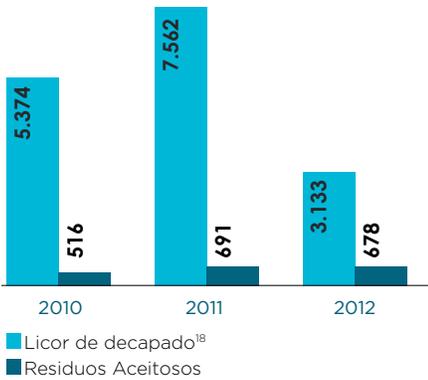
6 LAMINILLA
Utilizada como materia prima en la industria siderúrgica. En 2012 se comercializaron 15.347 TM.

Adicional a estos seis residuos, la empresa vende como subproducto: Finos de dolomita y caliza, polvillos y lodos de Altos Hornos y lodos de Acería.

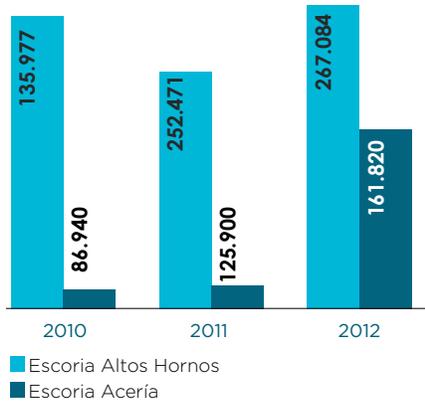
Peso de los Residuos sólidos generados

toneladas

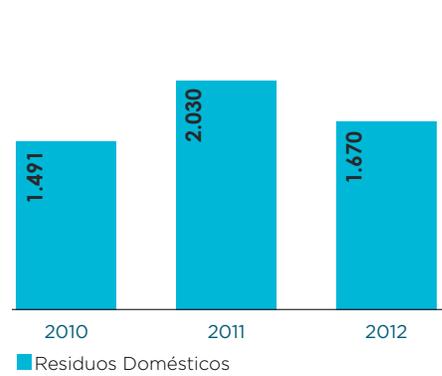
Industriales Peligrosos



No Peligrosos



Domésticos



Destino de los residuos de CAP Acero en 2012

59% residuos reciclados

30% residuos reutilizados

10% residuos dispuestos en la zona de manejo de residuos en CAP Acero

1% residuos a disposición segura



Peso de los Materiales utilizados toneladas

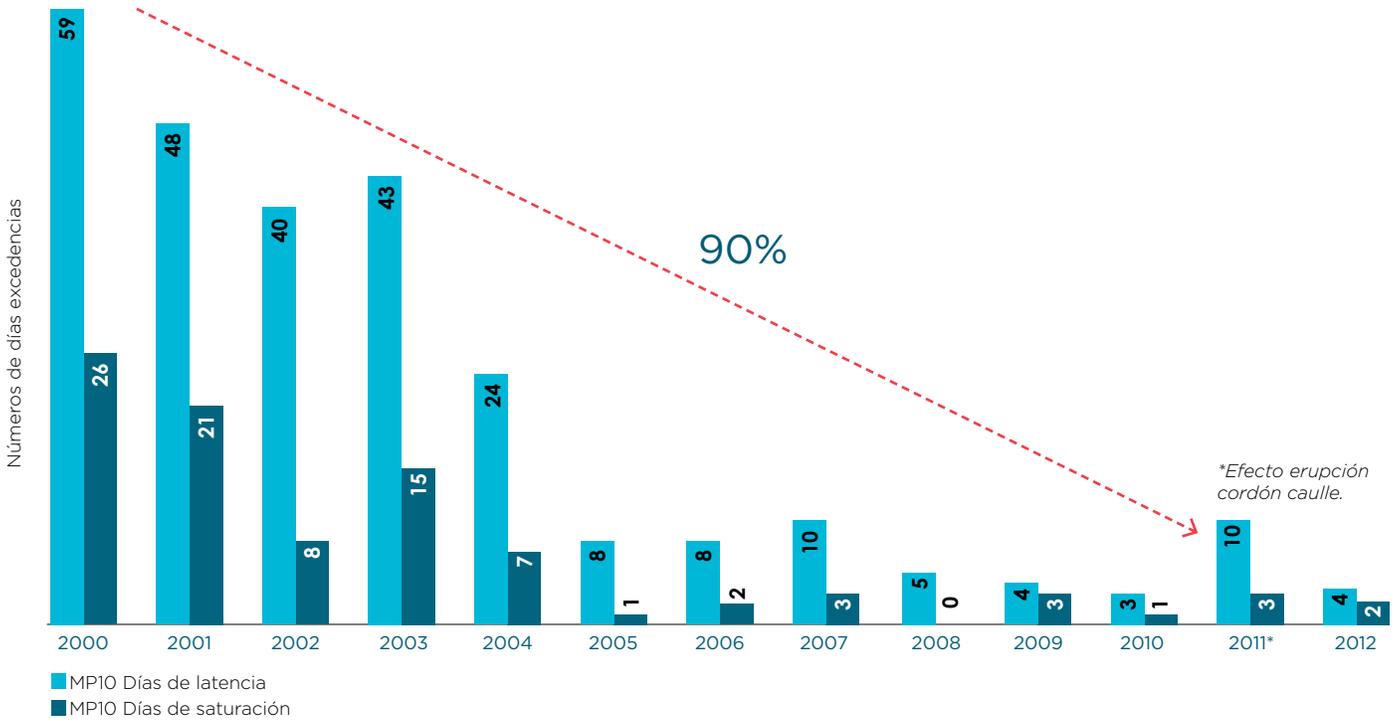
	2010	2011	2012
Mineral Hierro (Granzas + pellets)	950.913	1.779.662	1.771.859
Carbón	430.015	636.168	630.022
Caliza y Dolomita	184.840	311.269	120.728
Coque importado	0	40.411	54.225
Chatarra	135.329	269.482	273.509



Reutilización de subproductos

¹⁸ Licor decapado, corresponde a residuo generado en el proceso de decapado con ácido clorhídrico de los rollos laminados en caliente previo a su laminación en frío.

Mejoramiento Calidad de Aire en MP10 Estación Jabones Maritano



2. Calidad del aire

El año 2006 se decretó para Concepción Metropolitana la condición de Zona de Latencia por MP 10. Durante el 2012 se sometió a consulta pública un Plan de Prevención Atmosférico destinado a reducir las concentraciones de MP 10 en la zona. Sobre éste, CAP Acero presentó sus observaciones a la respectiva SEREMI. Se estima que el plan entrará en vigencia a mediados del 2013.

La calidad del aire de la zona donde se ubican las operaciones de CAP Acero se monitorea continuamente en una estación que está en el sector de la Población Libertad. La calidad del aire durante el año 2012, no sufrió deterioro.

Las mediciones registradas desde el año 2000 muestran una sostenida mejoría en la calidad del aire del sector, reduciéndose hasta en un 90% los días de excedencia de las concentraciones de MP 10.

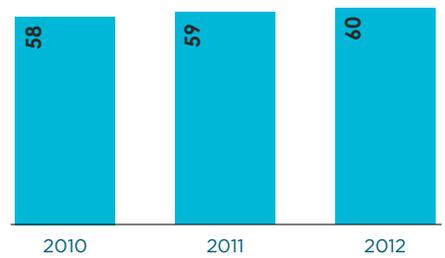
La entrada en vigencia de la nueva norma que regula el MP 2,5 impo-

ne nuevos desafíos a las industrias. Sin embargo, mediciones realizadas por CAP Acero demuestran que la mayor incidencia en la concentración de este contaminante ha ocurrido sistemáticamente en los meses de otoño e invierno, cuando el uso de leña en las poblaciones vecinas se acentúa.

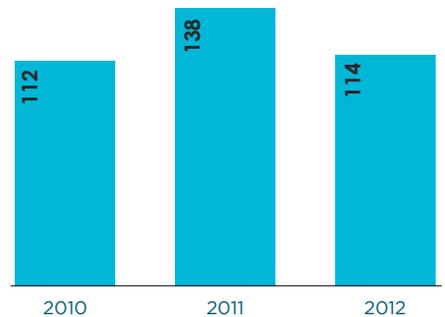


Cortinas vegetales

Calidad del Aire, medido en concentración de Material Particulado Promedio Trienal MP10 (ug/m³N)



Calidad del Aire, medido en la Concentración de Material Particulado PM10 en el Percentil 98 (*)

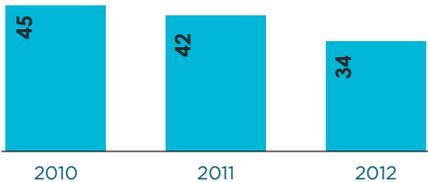


(*): Estación cercana a Planta Huachipato, ubicada en Jabones Maritano.

3. Efluentes y medio marino

CAP Acero cuenta con tres emisarios submarinos, los que descargan efluentes en la bahía de San Vicente, más allá de la zona de protección del litoral, cumpliendo con lo exigido por el DS 90. Al igual que en años anteriores, durante el verano de 2012 se efectuó su inspección, mantención y limpieza, constatándose que las instalaciones, tras cinco años de operación -terremoto de 2010 incluido-, cumplen íntegramente con los criterios y exigencias establecidos por la empresa y la autoridad ambiental.

Volumen de efluentes generados por tonelada producida
m³residuos líquidos/ tonelada producida



4. Energía

La compañía utiliza diversas fuentes de energía en la producción de acero, siendo las principales: carbón, gas, petróleo pesado, diésel y electricidad. CAP Acero mantiene programas de eficiencia energética destinados a reducir el consumo unitario de energía global por tonelada métrica TM de acero producida. Este indicador se ha reducido desde 7,4 gcal/ton en el año 2010 a 6,3 gcal/ton en el 2012. En esta línea, el año 2013 entrará en funcionamiento una nueva caldera para el suministro



Programa de Vigilancia Ambiental - Bahía San Vicente

En dicho lugar es medida periódicamente la calidad del agua a través del Programa de Vigilancia Ambiental, dichas mediciones indican que en su columna de agua la calidad corresponde al rango Clase 1, es decir muy buena.

Los parámetros con mejor resultado son: pH, grasas y aceites, fenoles, coliformes fecales, hidrocarburos, aluminio, plomo, cromo, estaño, cianuro.

Los parámetros con mediana clasificación son: sólidos suspendidos y zinc. Dicha medición avala la efectividad de los programas de cuidado del medio marino que funciona desde el año 1993, existe un muy buen resguardo para el medio marino. En relación a las mediciones de la calidad de los sedimentos en dicha Bahía, la situación es satisfactoria.

de vapor a todas las instalaciones. Ésta reemplazará a unidades antiguas, aportando mayor eficiencia energética y menos emisiones a la atmósfera.



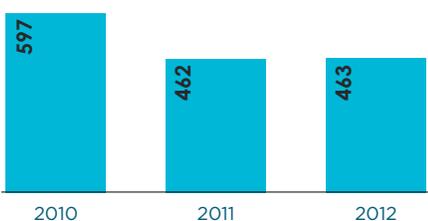
Consumo total de combustible

M³ o toneladas de combustible consumidas por año

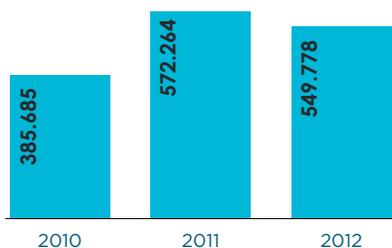
Tipo de combustible	2010	2011	2012
Carbón (ton)	430.015	636.167	630.022
Gas natural (m ³)	5.511.282	18.000	180.000
Gas mezcla (miles m ³)	168.050	225.656	225.374
Petróleo pesado (ton)	34.970	45.794	47.623
Diésel y gasolina (m ³)	1.262	1.238	1.125

Eficiencia en el consumo de Energía

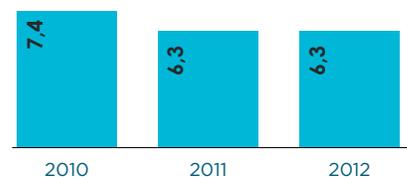
Eléctrica kWh energía eléctrica consumida por tonelada producida



Consumo total de combustible
MWh totales/año



Eficiencia en el consumo de energía global ¹⁹Gigacalorías por tonelada producida



¹⁹ Consumo de energía: Gigacalorías de energía consumida, incluye el consumo de energía eléctrica y combustibles.

5. Agua

En la producción de acero se usa una gran cantidad de agua. Este recurso se obtiene cerca de la desembocadura del río Bío Bío, fuente que históricamente no ha presentado problemas de escasez.

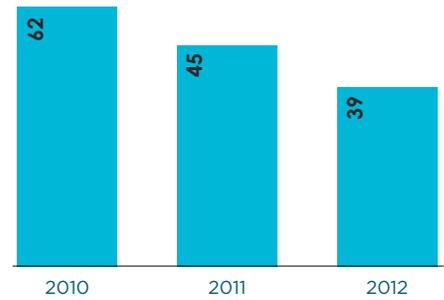
CAP Acero vela por el uso eficiente del agua de proceso, impulsando planes de reducción de pérdidas, junto a la racionalización de su uso, integrando plantas de tratamiento y recirculación.

Como resultado de lo anterior, el consumo de agua fresca no ha aumentado en el transcurso de los

62 años de existencia de la compañía, aún cuando se ha incrementado en ocho veces la producción de acero en el mismo período. El año 2012 el consumo unitario alcanzó a 39 m³ por TM de acero producido.

Durante el año 2012, se detuvieron temporalmente las líneas de producción de la unidad de Planos en Frio de CAP Acero, lo que redujo los consumos de agua. Adicionalmente se han reducido pérdidas de agua detectadas en las principales líneas de alimentación a la planta, como secuelas del terremoto del 2010.

Eficiencia en el consumo de Agua Fresca
m³ de agua fresca consumida /tonelada producida



6. Incidentes ambientales y multas.

En 2012 fueron levantadas cuatro actas de inspección por la autoridad ambiental: La primera fue una denuncia por un evento de emisiones de amoníaco en febrero de 2012, producto de malos olores percibidos en el Cementerio N°2 vecino CAP Acero, se adoptaron diversas medidas en acuerdo con la autoridad sanitaria. Posteriormente, hubo dos eventos de emanación de gases por fallas en aspiradoras de gases de coquería., los que fueron solucionados y tomadas las medidas correctivas en la coquería. Finalmente, una cuarta denuncia, por presencia de roedores al interior de la planta, plaga que está en permanente control por parte de la empresa.



APORTE DE VALOR

Cuidado de la biodiversidad

Espacios protegidos y cuidado de humedales

La zona de humedales, emplazada al interior de los terrenos de la compañía, abarca 45 hectáreas, en las que se ubican tres lagunas, un área de pajonales y praderas inundables. CAP Acero ha asumido en forma voluntaria la protección de ese sector, el cuidado de su biodiversidad y la mantención de las lagunas.

Desde el año 2010, la compañía ha establecido alianzas con actores regionales y organismos fiscalizadores para proteger y acoger a la fauna silvestre con daños y lesiones, entre ellos, con la Universidad San Sebastián, el Comité Nacional Pro Defensa de la Fauna y Flora (CODEFF) y el Servicio Agrícola y Ganadero (SAG).



¿POR QUÉ SON IMPORTANTES LOS HUMEDALES?

Porque, además de ser un ecosistema y hábitat para muchos seres vivos, actúan como filtros naturales de agua a través de las plantas que los habitan, las que almacenan y liberan el agua, realizando un proceso de purificación de la misma.

CALIDAD DEL EMPLEO



Programa de Actividad Física Laboral

Lo que caracteriza a los trabajadores de CAP Acero es el compromiso que tienen con la compañía. Este se construye sobre la base de la constante preocupación de la empresa por la seguridad y salud ocupacional de sus trabajadores, así como por su desarrollo, bienestar y calidad de vida.

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

El objetivo de CAP Acero es que todo trabajador se desempeñe en un entorno seguro.

Durante el 2012 la compañía tuvo que lamentar un accidente fatal que afectó a un trabajador de una empresa colaboradora. Frente a este hecho doloroso, se reforzaron los programas de prevención. Para ello, se constituyeron 5 comités, cuyas recomendaciones apuntaron a poner énfasis en el “Liderazgo visible” de los supervisores, el procedimiento de “Levantamiento de peligros mayores” y la “Política de contratistas”.

Metas 2012 en materia de seguridad

Cero fatalidades

Reducir en un 50% accidentes graves ocurridos en 2011
(más de 30 días perdidos).

Alcanzar la tasa
de frecuencia de la industria siderúrgica mundial (2.3 anual).



Visita Roberto de Andraca a Acería CAP Acero

La Tasa de Frecuencia bajó desde 8,3 en 2011 a 6,3 en 2012.

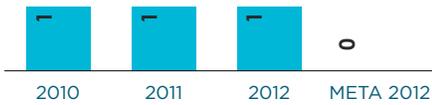
RECONOCIMIENTO

En julio de 2012 CAP Acero recibe el Premio de Honor por parte de la Asociación Chilena de Seguridad como una de las 5 empresas de mejor desempeño durante el año 2011.

¿Cuáles son los ejes de trabajo en materia de seguridad laboral?

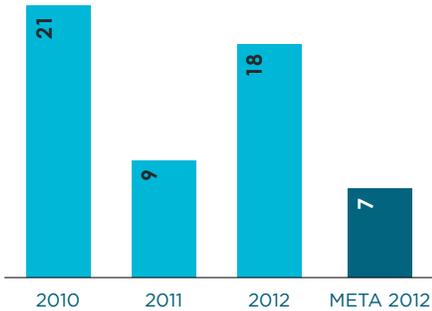


Accidentes fatales

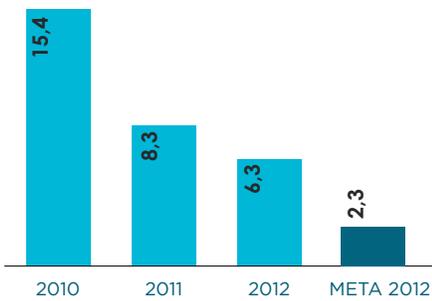


Accidentes graves

(con más de 30 días de tiempo perdido)



Tasa de frecuencia



Seguridad frente a emergencias

Con el objetivo de mantener la seguridad en el lugar de trabajo, durante el año 2012 se realizaron cuatro cursos referentes a Plan de Emergencias asociado a Sustancias Peligrosas, en los cuales participaron 106 personas de CAP Acero y de empresas colaboradoras con un total de 848 horas hombre de capacitación. También se desarrollaron 2 cursos sobre Gestión de Residuos, Manejo Aceites Usados y Plan de Emergencias, dirigido a 51 personas de CAP Acero y de Empresas Colaboradoras, con un total de 204 horas hombre de formación. En mayo de 2012, se hace entrega del Plan de Emergencias de Sustancias Peligrosas al Superintendente del Cuerpo de Bomberos de Talcahuano.

DESARROLLO DE LA CALIDAD DE VIDA

La buena relación, entre la empresa y sus trabajadores, ha sido producto del constante esfuerzo de la compañía por asegurar la integridad de sus colaboradores; el desarrollo de instancias de capacitación y formación, y los programas dirigidos al bienestar de sus empleados y familiares.

¿Cómo lo hacemos?



\$597 millones

inviertió CAP Acero durante 2012 en la formación de sus trabajadores.

75% de los trabajadores

participaron en la Encuesta de Calidad de Vida Laboral 2012, señalando a las relaciones interpersonales como lo mejor evaluado (80,4).

79 mujeres

trabajan en la empresa, lo que corresponde al 4,5% de la dotación. El desafío de CAP Acero es aumentar la integración femenina a la compañía.

1. Atracción desarrollo y retención de talentos

Para la empresa la capacitación permanente para los distintos roles y cargos, a través de talleres, seminarios y cursos es un tema importante. Ejemplo de ello ha sido el programa de pasantías a la siderúrgica brasileña (CSN), donde ya han participado 40 personas; otro ejemplo son los programas para cursar masters y diplomados, donde han participado 20 personas.

En el año 2012 CAP Acero invirtió más de \$590 millones en programas de capacitación: talleres, seminarios y cursos, impactando a un total de 1.509 trabajadores. Por otra parte, con el objetivo de gestionar el conocimiento siderúrgico en profesionales que no son de la especialidad metalúrgica, se inició un Diplomado en Metalurgia

para 20 profesionales del Área de Acería y Colada Continua. Este programa, que está siendo ejecutado por la Universidad de Concepción, contempla una duración de 2 años, con una inversión total de \$55 millones. También durante 2012, se realizaron programas de entrenamiento para los trabajadores del rol profesional.



Visfía Becados del sindicato

2. Equidad y Clima

La empresa mantiene un buen entorno laboral a través de mecanismos de retroalimentación con sus trabajadores, entre los que destacan: Encuestas de Calidad de Vida Laboral ICAVI y medios internos de comunicación (Diarios Murales, Intranet y Revista corporativa “Metalito”). El año 2012 se realizó la séptima versión de la encuesta de medición del Índice de Calidad de Vida Laboral - ICAVI, que alcanzó una participación del 75% del total de trabajadores de la Compañía. El índice de calidad de vida este año fue de 73,41 mostrando una leve mejora con respecto al año 2011 (73,10). Entre las dimensiones mejor evaluadas se encuentran las Relaciones Interpersonales (80,40), el Sistema de Préstamos (80,15) y los Beneficios de Salud (79,80). Además esta última, junto con la Prevención de Riesgos y la Satisfacción Laboral, se encuentra dentro de las cinco primeras prioridades del año 2012, demostrando la importancia que tienen estos aspectos para el personal. Cabe mencionar que, si bien la Seguridad en el Empleo continúa con una evaluación por debajo del promedio, presentó una mejora en su evaluación en relación al año anterior de un 5,3% y sigue siendo considerada una dimensión prioritaria. Por su parte, en Capacitación y Desarrollo se observa un incremento del 3,5%, lo que refleja la constante y considerable inversión que realiza CAP Acero en esta área.

Por otra parte, durante el segundo semestre del 2012 se inició la implementación de un Sistema de Gestión del Desempeño al 100% del rol A de la Compañía, lo que equivale a un grupo de cerca de 1.600 personas. Las competencias claves evaluadas fueron: Gestión estratégica; gestión capital humano; gestión capital relacional y gestión de recursos.

Mejora enfocada: Con miras a la excelencia operacional, CAP Acero ha establecido esta forma de levantar -desde los trabajadores y de las labores de producción- ideas que apunten a aumentar la productividad, incrementar el rendimiento, disminuir costos y consumos (combustibles, energía eléctrica, argón, aire comprimido, agua, etc.), y mejorar la calidad de procesos o productos.

3. Bienestar e integración familiar

La compañía realiza actividades que buscan el bienestar e integración familiar, entre ellas destacan la promoción de la participación en talleres y uso de instalaciones del Club Deportivo Huachipato, en actividades de la Corporación Artistas del Acero, y en el Programa de Actividad Física en el lugar de trabajo. Asimismo, entregando apoyo en salud a través del Servi-

cio Médico para empleados y sus familias.

Además de las actividades recreativas, sociales y deportivas para los trabajadores y sus familias que se materializan en los programas que ofrecen la Corporación Artistas del Acero y el Club Deportivo Huachipato, así como los servicios médicos y sociales que desde 1953 acompañan a los trabajadores y sus beneficiarios, destaca el Programa de Actividad Física Laboral, que es parte de “Huachipato, mucho más que Acero”. Estas rutinas de ejercicios se realizan 3 veces a la semana, durante la jornada laboral, en el lugar de trabajo, como una alternativa de mejorar las consecuencias de la falta de actividad física como el estrés, el sedentarismo, la obesidad y problemas posturales. En esta iniciativa participaron 531 trabajadores.



Trabajadores participando en Programa de Actividad Física Laboral

RESULTADOS	2010	2011	2012
ICAVI (Índice calidad de vida)	72,48	73,10	73,41
SIM (subind. Motivacionales)	68,82	68,05	68,70
SIE (subind. Extrínsecos)	73,79	74,27	74,32
% RESPUESTA	84%	83%	75%

4. Relaciones Laborales

CAP Acero respeta el derecho a asociarse de los trabajadores, y busca constantemente una buena relación con sus sindicatos.

RELACIONES LABORALES

100%
están cubiertos por
convenios colectivos

CAP Acero
cuenta con
3 sindicatos

17 años
consecutivos
sin huelga



PEDRO GUTIÉRREZ,
Presidente Sindicato nº 2, CAP Acero

32 años de carrera funcionaria, 14 años de dirigente sindical.

¿Qué significa ser un trabajador de CAP Acero?

Muchísimo, CAP Acero es mi vida, es mi profesión y mi familia. Gracias a esta empresa he crecido en diversos ámbitos. Mi historia comienza cuando yo era muy joven y venía junto a mi padre a trabajar aquí. CAP representa la educación de mis hijos y el confort familiar en el que vivo.

Siempre se han preocupado de nuestro crecimiento personal y profesional, capacitándonos tanto en competencias duras, como blandas. Y todo esto ha sido siempre así. Mi padre ingresó a trabajar como analfabeto y, gracias a todo lo que le entregó la empresa, llegó a ser jefe de turno, a lo que hoy sólo opta alguien con un título.

Me siento muy orgulloso de pertenecer a CAP Acero.

¿Qué valora del trabajo en CAP Acero?

La calidad de vida que se puede tener. Los beneficios que nos dan marcan la diferencia, especialmente los relacionados con salud y educación para nosotros y nuestras familias. No se pueden evaluar con un número, porque son inmensos. Además, nos sentimos seguros de nuestro puesto laboral, ya que en CAP Acero no existe esa movilidad tan rápida que hay en el mercado. También, los elementos y preocupación por nuestra seguridad y cómo nos motivan para seguir creciendo, tanto

como persona y como trabajador. Nos entregan todas las herramientas que necesitamos para poder llegar arriba.

¿Cómo evalúa la relación de CAP Acero con sus trabajadores?

El mejor ejemplo es el del terremoto, pensamos que estaríamos complicados con la planta al menos un año, además a muchos les costaba llegar a la empresa para llevar a cabo su jornada, pero salimos adelante igual y en menos tiempo de lo estipulado.

Quienes no pudieron ir durante ese período a trabajar, recibieron igual el apoyo de la empresa, y estuvieron siempre pendiente de cada uno de los casos. No sé si eso ocurre en otras empresas, que se preocupen de cada uno de los integrantes, uno deja de ser un número y es una persona importantísima dentro de un proceso productivo.

Existe una cercanía desde la administración hacia el personal que es única.



Certificación de Competencias Asimet

5. Relación con empresas colaboradoras

Diferentes programas e iniciativas demuestran la preocupación de CAP Acero por los trabajadores de las empresas colaboradoras. Entre ellos el Programa de Acreditación de Competencias Laborales que favoreció en 2012 a 124 trabajadores externos. Durante el año 2012 se continuó con el proceso de contar con iniciativas que mejoren la calidad de vida de las personas que prestan servicios en empresas colaboradoras.

- **Control de obligaciones previsionales:** En el afán permanente de poder controlar y verificar el cumplimiento por parte de las empresas colaboradoras de las obligaciones legales con su personal, en enero de 2012 se firmó con la empresa Servicios de Administración Previsional S.A., "PREVIREDA", un convenio, destinado a que esa empresa, mensualmente, proporciona a CAP Acero, información que da cuenta del completo y oportuno pago de las cotizaciones previsionales obligatorias de cada trabajador.

PREOCUPACIÓN DE CAP ACERO POR LAS EMPRESAS QUE LE PRESTAN SERVICIOS:

Más de 300 trabajadores de empresas contratistas utilizan hoy las nuevas instalaciones del "Patio de Empresas de Servicios de CAP Acero", donde se ubican comedores, vestidores y sanitarios, del mejor nivel.



EN CIFRAS

DOTACIÓN PROPIA Y COLABORADORES

	2010	2011	2012
Trabajadores Propios	1.953	1.825	1.716
Trabajadores de Empresas Colaboradoras	2.408	2.260	2.373

CAPACITACIÓN A TRABAJADORES

	2010	2011	2012
Monto invertido en capacitación (US\$ miles)	368	327	1.715
Horas de capacitación (miles horas)	57	71	59
Horas de capacitación por trabajador (hr/trabajador)	29	39	35

DOTACIÓN FEMENINA

	2010	2011	2012
Nº Mujeres (trabajadoras propias)	88	85	79
% Mujeres (trabajadores propias)	4,5%	4,7%	4,5%

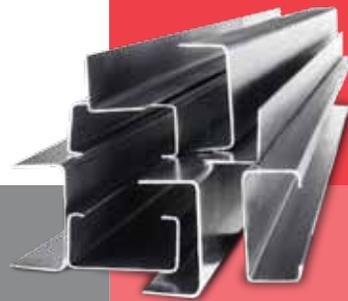
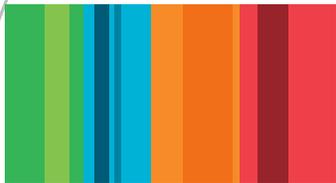
SINDICALIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES

	2010	2011	2012
Número de Sindicatos	3	3	3
Porcentaje trabajadores sindicalizados	96%	95%	95%
Porcentaje trabajadores cubiertos por un convenio colectivo	100%	100%	100%



Paula Glaus H. y Axel Verluys B. quienes recibieron la Beca de Excelencia Académica en 2012, junto a Iván Flores Gerente General de CAP Acero.

PROCESAMIENTO de Acero



- 73** Visión del Gerente General.
- 74** ¿Quiénes somos?
- 75** ¿Hacia dónde vamos?
- 76** ¿Cómo lo hacemos?
- 77** Aporte a la sociedad.
- 81** Armonía con el medio ambiente.
- 85** Calidad del empleo.

VISIÓN DEL GERENTE GENERAL



¿Cuáles son los principales desafíos de la compañía para alcanzar la sustentabilidad y cómo los está abordando?

Nuestro principal desafío es lograr “Cero Accidentes” con tiempo perdido, aspiración que abordamos con pasión, energía y liderazgo.

Para ello hemos focalizado los esfuerzos en desarrollar una estrategia preventiva que permita crear una actitud de autonomía y mutuo cuidado en los distintos niveles de la organización, utilizando como herramienta de medición diversos indicadores en cada uno de los procesos. En este sentido, el compromiso es abordar la seguridad y salud ocupacional de nuestros trabajadores desde las siguientes dimensiones: Liderazgo y actitud preventiva, gestión del riesgo, trabajo saludable y tolerancia cero.

En materia ambiental, nuestras metas en el mediano y largo plazo apuntan a desarrollar programas que otorguen mayor eficiencia a los procesos, con el fin de reducir el consumo de recursos sensibles como el agua y la energía. En este sentido, nos hemos planteado como objetivo la generación de mínimos residuos, a través de una producción más limpia y el desarrollo de planes de eficiencia energética.

Otro aspecto relevante en materia de gestión ambiental es la comercialización de productos Metalcon e Instapanel, con puntos LEED, de modo de poder hacerlos más atractivos

para los clientes y contribuir, de esta manera, a una construcción y edificación más sustentable en el país.

Por último, la compañía se ha propuesto replicar en todos los países donde trabaja, los estándares operacionales de eficiencia, seguridad, medio ambiente, limpieza y buenas relaciones laborales que mantiene en Chile. Esto se traduce en la implementación de la metodología de Excelencia Operacional y Sistemas de Gestión de la Calidad, Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente. Así, a mediados de 2012 dio inicio al Programa de Planta Limpia (APL) en la planta de Tupemesa en Perú y proyecta avanzar hacia la certificación OHSAS 18001 e ISO 14001, tanto en ese país como en Argentina (Planta Tasa).

¿Qué ejemplos de iniciativas que generan valor sustentable destacaría?

Algunas de las iniciativas más destacables son:

- **Capacitación a maestros:** Desde la introducción del sistema constructivo Metalcon en el año 1997, la compañía ha venido capacitando a los usuarios de estos productos llegando a crear, a través del tiempo, un nuevo oficio, el de carpintero metálico (Ver pág. 77).
- **Innovación a productos:** La certificación FM (Factory Mutual), obtenida durante 2012 para nuestros paneles con aislamiento de Poliuretano (PUR) y Poliisocianurato (PIR), asegura a los clientes importantes estándares de calidad en relación



Juan Pablo Cortés B.
Gerente General

a su comportamiento frente al fuego, resistencia al granizo y seguridad al enfrentarse a diferentes presiones de viento (Ver pág. 79).

- **Planta Limpia:** El programa de APL se sustenta en la internalización de las 5´s utilizadas en Japón hace más de 60 años, metodología que ha permitido a cada empresa que lo ha implementado, establecer estándares superiores de limpieza y orden. Este modelo de trabajo trae finalmente beneficios como: Fortalecer el trabajo en equipo y la disciplina, y aumentar la motivación del personal (Ver pág. 82).
- **Minimizar generación de residuos:** Los distintos procesos productivos de las plantas del grupo CINTAC generan residuos sólidos industriales los que cuentan con Planes de Manejo de Residuos Industriales, que se encuentran ingresados a la Autoridad Sanitaria y son fiscalizados frecuentemente. En este sentido el grupo Procesamiento de Acero se encarga de reducir, reutilizar y reciclar sus desechos de manera responsable y eficiente (Ver pág. 82).

¿QUIÉNES SOMOS?

Procesamiento de Acero es un área de negocios del Grupo CAP que ofrece soluciones de valor agregado para la construcción habitacional, industrial y de infraestructura en Chile, Perú y Argentina. La integran las empresas Cintac S.A., con sus filiales Cintac S.A.I.C., Instapanel S.A., Centroacero S.A. y Tupemesa S.A.; e Intasa y su filial Tubos Argentinos S.A.

¿Qué PRODUCIMOS?

414 mil toneladas métricas (TM) de productos manufacturados de acero.

¿Cuánto EMPLEO GENERAMOS?

Durante 2012 contamos con 888 empleados y 428 colaboradores externos al 31 de Diciembre.

¿Dónde comercializamos NUESTROS PRODUCTOS?

A través de una amplia red de canales de distribución, donde se incluyen las principales cadenas de retail, empresas constructoras, maestranzas y grandes mandantes del sector minero, industrial, comercio y servicios.

PROCESAMIENTO DE ACERO EN UNA MIRADA



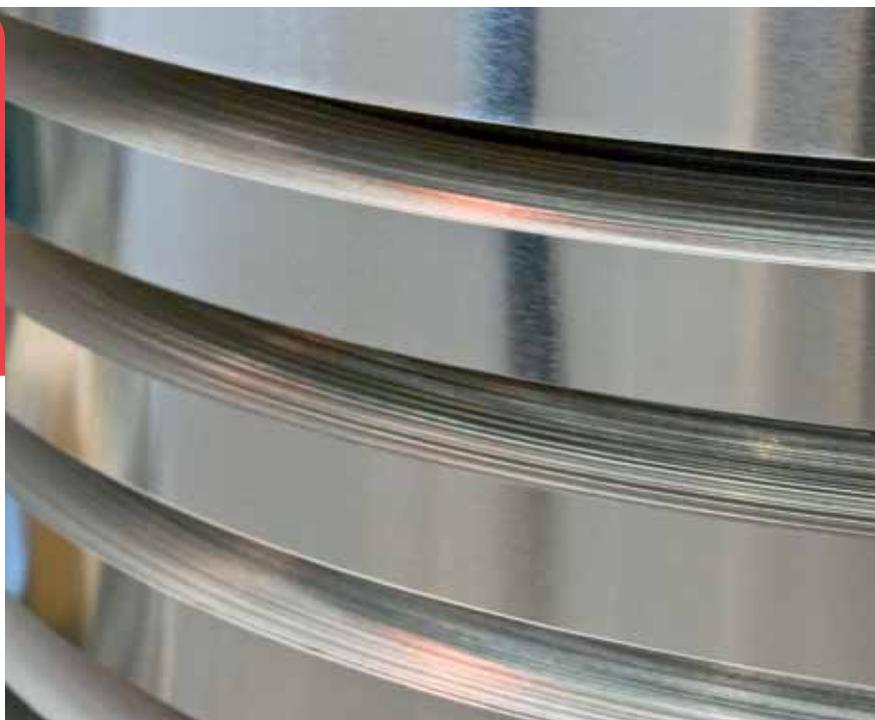
● **TUBOS Y PERFILES METÁLICOS S.A., TUPEMESA**
Productos tubulares y estructurales.

● **CINTAC**
• Plantas Maipú y Lonquén: Productos de acero tubulares y estructurales para la construcción habitacional, industrias y edificios.
• Centroacero: Servicios de procesamiento de aceros planos.

● **TUBOS ARGENTINOS, TASA**
Productos tubulares, sistemas constructivos y soluciones integrales en acero.

¿HACIA DÓNDE VAMOS?

El grupo de empresas de Cintac e Intasa seguirán con la innovación como eje fundamental de su desarrollo y crecimiento en todas sus plantas productivas



El grupo de empresas de Cintac e Intasa seguirán con la innovación como eje fundamental de su desarrollo y crecimiento en todas sus plantas productivas, tanto en el país, como en el extranjero. Con este medio se busca aumentar la rentabilidad del negocio, manteniendo los altos estándares en materias de calidad, cuidado del medio ambiente y seguridad ocupacional que han caracterizado a sus operaciones.

Los ejes centrales de la estrategia se centran en la adquisición eficiente de materias primas, disminución de residuos y automatización de procesos en producción, exploración de nuevas líneas de productos, certificaciones de productos existentes (LEED, Factory mutual), logística y atención a clientes.

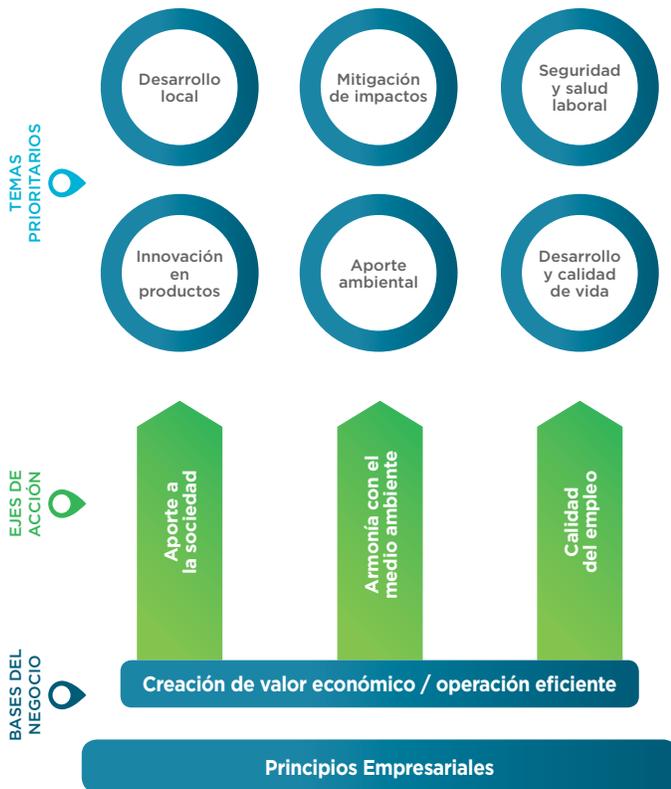
Para las distintas empresas procesadoras, esto se traduce en:

- **Cintac S.A.I.C:** Mantener su posición de liderazgo en el mercado, enfrentando el creciente grado de competencia generado por la llegada agresiva de productos importados, especialmente del Asia.
- **Instapanel:** Aumentar la participación de mercado en todas sus líneas de negocios y, en especial, en el área de paneles aislados: POL, PUR, PIR y Lana Mineral.
- **Centroacero:** Aumentar la participación de mercado en sus líneas productivas de vigas soldadas, dimensionados, piezas especiales y la distribución, en forma especial, la línea de Planchas Laminadas en Caliente.
- **Tupemesa:** Importante crecimiento en la participación de productos tradicionales e introducción de nuevas líneas de negocios, tales como: tubulares de gran dimensión, paneles POL, cubiertas pre pintadas etc.
- **Tasa:** Importante aumento en la línea de negocios relacionados con: Metalcon en la construcción habitacional y comercial; productos viales y alcantarillas; comercialización de nuevos productos vigas laminadas, vigas soldadas y tubulares de gran diámetro.

¿CÓMO LO HACEMOS?

La estrategia apunta a **Crear Valor Sustentable sobre la base de tres ejes claves**: Aportar a la sociedad, operar el negocio en armonía con el medio ambiente y velar por una adecuada calidad del empleo. Esto se lleva a la práctica cumpliendo con los Principios Empresariales de Grupo CAP y operando el negocio de manera eficiente y económicamente sostenible.

CREAR VALOR SUSTENTABLE



Principales iniciativas 2012-2014	
APORTE A LA SOCIEDAD	Capacitación en el uso del acero. (Pág. 77)
	Aporte en educación de Fundación CAP. (Pág. 78)
	Construyendo "La Casa de Acero" del futuro. (Pág. 80)
	Steel Service Center, nuevo concepto en servicio de Cintac. (Pág. 80)
ARMONÍA CON EL MEDIO AMBIENTE	Programa Planta Limpia. (Pág. 82)
	Cero residuos. (Pág. 82)
	Inversiones en planta de galvanizado para mejorar la calidad del aire. (Pág. 83)
	Manejo de sustancias peligrosas. (Pág. 83)
CALIDAD DEL EMPLEO	Plan estratégico en seguridad laboral. (Pág. 85)
	Programa Gestión de Talento. Programa de Fortalecimiento de Competencias SSO, Plan de Entrenamiento de Brigadas de Emergencia y formación de Auditores Internos. (Pág. 86)
	Cursos de formación para las esposas de trabajadores. (Pág. 86)



APORTE A LA SOCIEDAD

APORTE AL DESARROLLO LOCAL

Procesamiento de Acero aporta a la comunidad nacional entregando capacitación técnica gratuita a un gran número de trabajadores y profesionales que se especializan en el uso y aplicación de las soluciones en acero. Además, privilegia la contratación de personas que viven en zonas cercanas a sus operaciones.

El aporte que Procesamiento de Acero realiza en el ámbito social se traduce en dos líneas de trabajo:

1

Capacitación
en el uso del
acero

2

Emprendimiento
y desarrollo local

1. Capacitación en el uso del acero

A través de la capacitación a contratistas y usuarios, en general, la compañía introduce sus sistemas constructivos, ya que permite que

los usuarios conozcan sus ventajas, y puedan instalarlos correctamente. La capacitación está orientada a tres públicos objetivos: Maestros y contratistas, vendedores de *retail* y futuros profesionales de la construcción.

- **Capacitación de maestros y contratistas:** Durante el año 2012, Cintac realizó capacitaciones para este sector, tanto en Santiago como en regiones. Al taller teórico-práctico Metalcon, se sumaron cursos sobre Estructura de Techumbre e Instalación de Tejas Continuas capacitando a más de 1.400 personas. Los talleres concitaron gran interés, puesto que las tejas continuas constituyen una solución constructiva de creciente uso, tanto en proyectos nuevos, como en ampliaciones.

Para Cintac la capacitación constituye un pilar estratégico en la introducción de sus nuevos sistemas constructivos, ya que permite que los usuarios conozcan sus ventajas y estén capacitados para instalar-



Mauricio San Martín
participante en cursos de
capacitación a maestros y
contratistas.

"Nosotros como contratistas ya sabemos que cuando Cintac lanza algo nuevo, al poco tiempo los clientes lo empiezan a pedir, por eso es fundamental estar al día para tener nuevas y mejores oportunidades de trabajo."

"Hace años que trabajamos con Metalcon y, gracias a Dios, nunca nos ha faltado trabajo, ya que nos preocupamos de conocer bien el producto y entregar calidad en cada detalle. Yo me siento agradecido de Cintac por lo que nos ha dado en capacitación"

los adecuadamente, logrando una correcta valoración de sus atributos por parte del cliente final.

• **Capacitación a vendedores**

de retail: La venta de soluciones constructivas especializadas, como las desarrolladas por Cintac, en las tiendas de retail, permite acercar estos productos al público en general, pero trae consigo un importante desafío: Contar con fuerza de venta con conocimientos técnicos a lo largo de todo Chile.

En este escenario, juegan un rol clave los Puntos de Encuentro con Clientes (PEC), los que son atendidos por un profesional de Cintac, y la capacitación a los vendedores de los diferentes patios constructores. Durante 2012 ésta favoreció a más de 400 personas.

• **Capacitación a futuros profesionales:**

Para Cintac es fundamental estar junto a los profesionales de la construcción desde su etapa formativa para que ellos puedan responder a la demanda del mercado por este tipo de soluciones constructivas. Por tal motivo realiza ferias, charlas técnicas e, incluso profesionales de Cintac participan en cursos de las carreras de construcción civil y técnicos en construcción. La formación se centra en el uso del sistema constructivo en base a perfiles de acero galvanizado Metalcon. El programa incluye charlas técnicas que comprenden la introducción a su uso a través de conocimientos básicos, como la identificación de los diferentes tipos de perfiles, detalles constructivos básicos y ventajas del sistema.

2. Emprendimiento y desarrollo local

La compañía prioriza la contratación de personas de comunas cercanas a sus operaciones, generando contactos a través de las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) y colegios técnicos. Este criterio se aplica a la selección de cargos administrativos y operarios.



Andrés Weinreich, Product Manager de Cubiertas y Revestimientos Metalcon

“El 2012 fue un año muy intenso en la formación de vendedores, debido a la explosiva apertura de tiendas de nuestros distribuidores que se dio durante todo el año. Como especialistas, visitamos los locales y les entregamos a los vendedores los conocimientos necesarios para asesorar correctamente a los clientes y así dar la mejor atención”.



Capacitación de apoderados en Maipú.

FUNDACIÓN CAP: APRENDER EN FAMILIA EN MAIPÚ, ESTACIÓN CENTRAL, LA GRANJA Y SAN BERNARDO.

Nueve escuelas de Maipú, tres de Estación Central y tres de La Granja son parte del Programa Aprender en Familia, el que incluye capacitaciones permanentes a docentes y apoderados para mejorar la relación Escuela- Familia y apoyar la formación de los alumnos, tanto en su desarrollo como en su aprendizaje académico. Como parte de este programa, se realizaron actividades masivas que incluyeron: Seminarios de Expertos, Fiesta de las Artes y las Olimpiadas Familiares; cada una con gran convocatoria de padres, alumnos, profesores, directivos y sostenedores. Es así como más de 10 mil alumnos de estas comunas fueron beneficiados, 466 profesores capacitados y 250 apoderados recibieron entrenamiento durante 2012. A fines de ese año se incorporaron siete escuelas más de San Bernardo.

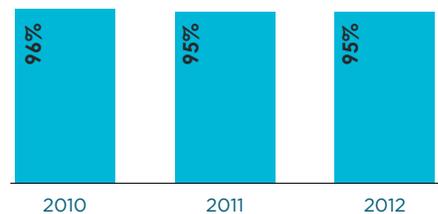
95% de los trabajadores son de comunas cercanas a las operaciones de la compañía

91% del total de los proveedores corresponden a empresas de la Región Metropolitana

US\$ 27 millones de compras se realizaron en la Región Metropolitana durante 2012

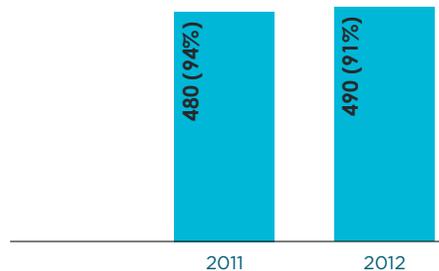
Empleo local

(Porcentaje de los trabajadores propios que viven en la Región Metropolitana)



Proveedores Locales

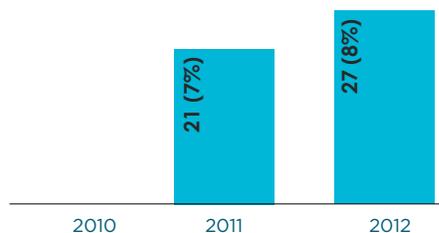
(Número y porcentaje en relación al total)



Nota: 2010 sin información

Compras Locales

(Monto en millones de US\$ y porcentaje en relación al monto total)



Nota: 2010 sin información

INNOVACIÓN EN PRODUCTOS DE ACERO

1. Productos y mercados

El negocio de Procesamiento de Acero se desarrolla a través de Cintac S.A (con sus filiales Cintac S.A.I.C., Instapanel S.A., Centroacero S.A., y Tupemesa S.A.) e Intasa S.A. (con su filial Tubos Argentinos S.A). El objetivo de estas empresas es crear soluciones en acero, principalmente para los sectores de la construcción, industria e infraestructura, tanto en Chile como en el extranjero.

CINTAC S.A.I.C.

Líder en Chile y el Cono Sur en la fabricación y suministro de más de mil productos de acero conformados en frío, para uso estructural y conducción de fluidos. Responde a las necesidades específicas de sus clientes con soluciones concretas e innovadoras, potenciando el desarrollo de los sectores de la construcción –habitacional, comercial e industrial-, y metalmecánico.

Su planta se ubica en Santiago y tiene una capacidad de procesamiento de 185 mil TM anuales, las que comercializa tanto en Chile, a través de su cadena de distribuidores, como en el extranjero.

INSTAPANEL

Cuenta con dos plantas productivas ubicadas en Santiago, a través de las cuales provee al mercado nacional e internacional una amplia gama de productos con elevados estándares de calidad. La empresa tiene una capacidad de procesamiento de 45 mil TM anuales.

CENTROACERO

Desarrolla soluciones específicas en acero. Comercializa productos con un alto valor agregado, convirtiéndose así en un socio estratégico de sus clientes. Centroacero opera en su planta ubicada en Santiago, con una capacidad de procesamiento de 100 mil TM anuales.

TUBOS Y PERFILES METÁLICOS S.A. (TUPEMESA)

Opera en su planta ubicada en Lima, Perú, ofreciendo una amplia gama de productos tubulares de acero que ostentan elevados estándares de calidad. Tupemesa tiene una capacidad de procesamiento de 25 mil TM anuales.

TUBOS ARGENTINOS (TASA)

Está focalizada en la producción de sistemas constructivos y soluciones integrales mediante la transformación y utilización del acero. Integra, a cada solución, servicios logísticos y de innovación aportando valor y mayor satisfacción al usuario final. TASA opera en su planta ubicada en la provincia de Buenos Aires, Argentina, con una capacidad de procesamiento de 70 mil TM anuales.

2. Innovación y oferta integrada de soluciones constructivas

Gracias a un sólido enfoque que integra la innovación y el servicio, Cintac ha desarrollado nuevas aplicaciones para el acero, que están aportando a una mejor calidad de vida de los chilenos y a aumentar la sustentabilidad en la construcción habitacional, industrial, y de infraestructura vial.

Entre las propiedades de sus productos destacan: Mejor aislación térmica, mayor resistencia, menor peso, mejor respuesta sísmica y mayor eficiencia en la fase de construcción.

Ejemplo de lo anterior son las soluciones para las viviendas (ver recuadro en la siguiente página), y los paneles de poliuretano (PUR), los que, fabricados en una de las de las líneas de inyección continua más moderna de Latinoamérica, ofrecen soluciones arquitectónicas para techos y muros. Debido a su menor transmisión térmica, se utilizan también en cámaras de frío y galpones de gran envergadura. Una variante de este producto, el Poliisocianurato(PIR), con propiedades especiales de resistencia al fuego, al granizo y presiones de vientos, ha sido certificado por Factory Mutual, lo que implica altos estándares de seguridad para la construcción, además de garantizar estrictos controles de calidad y el uso de productos no contaminantes; permitiendo así menores primas de seguros de construcción para sus clientes.



Paneles aislados



CINTAC: CONSTRUYENDO “LA CASA DE ACERO” DEL FUTURO

La compañía ofrece una solución integrada que incluye estructura, cubierta y revestimiento.

Las estructuras de acero galvanizado para viviendas, **Metalcon**, utilizan un sistema de membrana (basado en una película capaz de retener el agua de condensación) que ha revolucionado el mercado de las cubiertas habitacionales, gracias a su capacidad de absorber hasta 0,6 litros de agua por m², con una relación muy conveniente de costo y tiempo de instalación. Además, éste presenta un aumento considerable en la absorción acústica, de hasta un 20%, reduciendo, en consecuencia, el ruido de la lluvia.

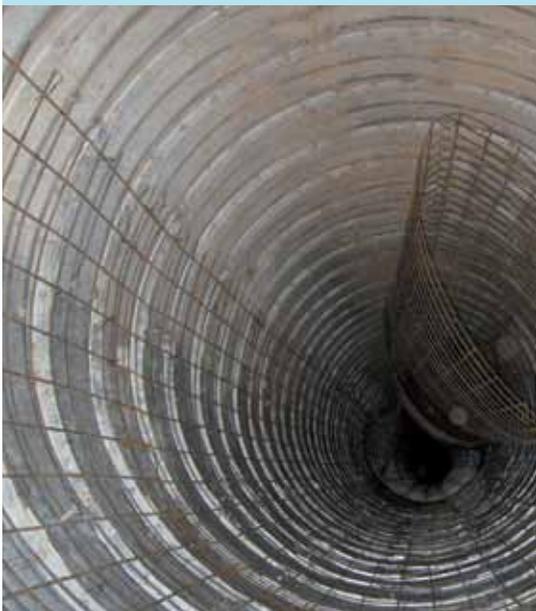
A lo anterior, se ha sumado una nueva línea de cubiertas habitacionales, la **dura plancha asfáltica**, y las **tejas de acero de largo continuo**, que reducen los costos de instalación y disminuyen el uso de materiales de construcción, ofreciendo una solución mucho más liviana. Además, estos productos se combinan con pinturas “**coolroof**”, generando soluciones energéticamente más eficientes, gracias a su menor absorción de radiación solar.

Adicionalmente, los nuevos **paneles aislados**, desarrollados por Cintac, presentan mejores propiedades estructurales, acústicas, térmicas y de resistencia al fuego en relación con los tradicionales. Los paneles de poliestileno, para techumbre y muro, por su parte, ofrecen claras ventajas de aislamiento y rápida instalación, y los de lana de roca, mejor resistencia al fuego, ya que su materia prima es totalmente inerte e incombustible.

PROYECTO MAPOCHO LIMPIO

Este proyecto transformó al emblemático río Mapocho en un cause limpio, libre de aguas contaminadas. Para ello, las aguas servidas, que antes se evacuaban en este río, se captaron y luego condujeron a través de un ducto de 29 kilómetros de extensión hasta las plantas de tratamiento ubicadas en el sector poniente de la capital.

En este proyecto se utilizó el sistema de construcción de túneles de Cintac, TunnelLiner, que permite su armado desde el interior, minimizando así las interferencias en la vida cotidiana de la ciudad.



3. Innovación al servicio del cliente

La compañía se ha transformado en especialista en el desarrollo de soluciones constructivas, de la mano de un área comercial capaz de asesorar y capacitar a sus clientes, publicando manuales técnicos, desarrollando cursos e implementando puntos de asesoría, a lo largo de todo Chile.

Lo anterior, con miras a conseguir la satisfacción total de sus clientes desde la concepción del proyecto, la cotización, venta, despacho y post venta de sus productos.

La innovación, pilar fundamental de su oferta al cliente, ha llevado a Cintac a crear grupos de I+D (Investigación & Desarrollo) en los que participan todas las áreas de la empresa, con el objetivo de ser una fuente de desarrollo de nuevos productos, procesos y sistemas de trabajo.

STEEL SERVICE CENTER: EL NUEVO CONCEPTO EN SERVICIO DE CINTAC

Cintac, como líder indiscutido en el suministro de productos y soluciones en acero, cuenta con un Steel Service Center que ofrece la más amplia gama de medidas, espesores y tipos de acero del mercado nacional.

Planchas gruesas, diamantadas, de acero anti abrasivo, laminadas en caliente y frío, galvanizadas y de zinc aluminio, son parte de la oferta de Cintac, que además pone a disposición de sus clientes una completa capacidad de procesamiento, que va desde el simple dimensionado, hasta complejos cortes con tecnología CNC para el desarrollo de partes y piezas.

La oferta de Cintac, además de un amplio mix de productos, ofrece los más elevados estándares tanto en la calidad de su materia prima, como también en sus procesos productivos.



ARMONÍA CON EL MEDIO AMBIENTE



Procesamiento de Acero, a través de su plan de sustentabilidad ambiental, busca mitigar el impacto de sus operaciones, optimizando el uso de sus recursos sensibles.

MITIGACIÓN DE IMPACTOS

Durante 2012 se avanzó en la mitigación del impacto al medio ambiente, realizando una medición constante de la emisión de partículas a la atmósfera, a lo que se suman los esfuerzos destinados a la reducción de residuos sólidos y líquidos. Adicionalmente, se progresó en la identificación y elaboración de planes de mitigación relacionados con los pasivos ambientales de la compañía, y en la estandarización del uso y manejo de sustancias químicas peligrosas.

Acreditar un mayor número de productos con la certificación LEED es parte de las metas de la empresa.

Optimizar el uso de recursos sensibles

El año 2012 se avanzó en la definición de criterios y líneas base para la medición del consumo de agua fresca y energía en cada empresa.

Optimizar el sistema de gestión medio ambiental

Procesamiento de Acero vela por el adecuado cumplimiento de las normativas relacionadas con el medio ambiente y las Resoluciones de Calificación Ambiental (RCA). En esta línea, durante el año 2012 puso especial énfasis en la integración de procedimientos establecidos en los Sistemas de Gestión ISO - OHSAS en sus plantas, y en iniciativas que contribuyen a la sensibilización de sus trabajadores en relación con el respeto y cuidado del medio ambiente.

INDICADORES DE EFICIENCIA EN EL USO DE RECURSOS SENSIBLES

	2011	2012
Consumo de energía eléctrica		
KwH energía eléctrica consumida por TM producida.	48,7	51,0
Consumo de agua fresca		
Litros de agua fresca consumida por TM producida.	1,3	1,3

Estos valores corresponden a Cintac Maipú, Cintac Lonquén y Santa Marta.

1. Excelencia en la operación: Planta Limpia (APL)

APL es un compromiso diario por hacer bien las cosas en un ambiente limpio y ordenado. Esto para que los trabajadores se sientan cada día, más orgullosos de su puesto de trabajo y de las mejoras que se van realizando.

El programa busca alinear la conducta de los trabajadores con la visión de la empresa, a través del fortalecimiento del trabajo en equipo, la disciplina, y la motivación del personal. Éste se inició en el año 2009 y a él se han ido incorporando las distintas plantas, siendo Tupemesa la última en integrarse al programa, a mediados del 2012.

Clasificar, ordenar, limpiar, estandarizar y disciplina

El avance del programa APL durante 2012 se sustentó en 3 líneas de acción:

- **Estandarización de colores en las máquinas:** Pintar cada parte de los centros de trabajo del color correspondiente, discriminando si es una protección, elementos móviles de la máquina, estantes de herramientas, pupitres, etc. 100% de cumplimiento.
- **Pintado de pisos:** Pintar las áreas de trabajo de cada centro. Hasta el año 2012 se han completado 10.800 m², un 58% de la superficie de trabajo en Cintac Maipú, Instapanel y Centroacero.
- **Rutinas de limpieza:** Limpiezas técnicas programadas. 100% de cumplimiento.



Programa Planta Limpia en Cintac

¿Qué busca el Programa “Actividades Planta Limpia - APL”?

Una planta más segura, eficiente y limpia.

Nuevos desafíos

Si bien el foco en los últimos cuatro años ha estado en el interior de las plantas, el objetivo de la compañía durante el año 2012 estuvo centrado en incluir su entorno directo, así como las áreas utilizadas por las actividades de logística del negocio. Con ello se recuperaron espacios de almacenaje de materias primas y residuos, transformando muchos de ellos en áreas verdes o en lugares de esparcimiento para los trabajadores. La empresa BEOT, que presta servicios logísticos a la compañía, también ha comenzado a adoptar el programa, ampliando su favorable impacto.

La empresa busca reducir, reutilizar y reciclar de manera eficiente y responsable los Residuos Sólidos Industriales No Peligrosos (RISES), Residuos Sólidos Asimilables a Domiciliarios (RSD), y Residuos Peligrosos (RESPEL).

Ejemplo de ello es el reciclaje de envases de productos químicos, los que en 2012 se sumaron a los residuos que ya son reutilizados en las diferentes plantas.



Programa Planta Limpia en Cintac

- Un objetivo central de la empresa es la generación de cero residuos en sus procesos (cero residuos significa poder reciclar el 100% de sus residuos).
- Más del 80% de los residuos son reciclados en las plantas de la compañía.
- Chatarra, restos de zinc, madera, papel, cartón, plástico, envases de productos químicos, poliestireno y otros residuos del proceso son reutilizados gracias a la estrategia de reciclaje de la empresa.



Programa Planta Limpia en Cintac

TASA DE RECICLAJE

Porcentaje de residuos sólidos reciclados en relación al total de residuos sólidos generados

	2011	2012
Centroacero	91%	90%
Cintac Maipú	81%	83%
Cintac Lonquén	86%	86%

PESO DE LOS RESIDUOS SÓLIDOS RECICLADOS, TONELADAS MÉTRICAS

	2011	2012
Po ²⁰	40	20
Residuos de Zinc	200	113
Chatarra ²²	4.713	4.954
Madera ²⁰	32	35
Papel y cartón ²²	82	69
Envases de productos químicos ²⁰	51	34

PESO DE LOS RESIDUOS SÓLIDOS GENERADOS, TONELADAS MÉTRICAS

	2011	2012
Industriales peligrosos	270	217
Industriales no peligrosos	4.795	5.023
Domésticos	413	443

Las cifras incluyen a Cintac Maipú, Cintac Lonquén y Santa Marta.

3. Calidad del aire

De acuerdo con la naturaleza de las actividades y procesos productivos, los agentes contaminantes asociados a las fuentes fijas existentes que están sujetos a medición y control corresponden a: Monóxido de Carbono (CO), Material Particulado 10 (PM10), Óxidos de Nitrógeno (NOx) y Material Particulado 2.5 (PM2.5). Dado que la Región Metropolitana tiene un plan de descontaminación del aire, la existencia y aumento de dichos agentes contaminantes redundan en episodios críticos que restringen el funcionamiento de las fuentes fijas.

El Programa Anual de Monitoreo de Emisiones Gaseosas contempla:

- Precisar la condición de funcionamiento de las fuentes.
- Monitorear y controlar los agentes contaminantes.
- Dar cumplimiento a la regulación ambiental.
- Definir las acciones para controlar los agentes contaminantes derivados de las actividades de transporte interno y externo, o fuentes móviles.

EMISIONES AL AIRE, MEDIDO EN CONCENTRACIÓN DE MATERIAL PARTICULADO PM10 TM

	2011	2012
	3,03	1,25

Los valores sólo incluyen las plantas Cintac Maipú y Lonquén.

²⁰ Este valor corresponde sólo a Planta Cintac Lonquén.

²¹ Este valor corresponde sólo a Planta Cintac Maipú.

²² Este valor corresponde a Cintac Maipú, Cintac Lonquén y Santa Marta.

En un 60% se logró reducir las emisiones de material particulado de la Planta de Galvanizado de la Planta Maipú, gracias a las inversiones realizadas en sus filtros, en 2012.



4. Manejo de sustancias químicas peligrosas

Parte de los materiales que utilizan las plantas Cintac Lonquén, Maipú y Santa Marta corresponde a sustancias químicas calificadas como peligrosas. Para minimizar su impacto, la empresa implementó en el año 2012 mejoras en el manejo de dichos materiales:

- Definición de un nuevo layout, señalización y ordenamiento de bodegas de residuos peligrosos en la planta Maipú.
- Inversión en el mejoramiento global de la bodega de sustancias químicas peligrosas de la planta Lonquén, que incluye el reacondicionamiento estructural, hormigonado y pintado de piso, señalización, y sistema de detección automática de incendios, entre otros.
- Construcción de una nueva jaula de almacenamiento de Residuos Peligrosos (RESPEL) en la planta Santa Marta.
- Señalización de sitios de almacenamiento temporal de aceite y grasa, como también de los insumos de limpieza de las actividades de Planta Limpia.

APORTE DE VALOR: Transformando residuos en valor social

Fabricación de muñecas

En Planta Lonquén, se utiliza poliestireno (pol) para la fabricación de paneles aislados. Durante la terminación de estos productos, se debe retirar el exceso de material de sus bordes, a través de un proceso de perfilamiento. El pol sobrante, se convertiría en un residuo industrial que iría a dar a los vertederos del país. Sin embargo la creatividad de un artesano nacional ha logrado darle nueva vida. El poliestireno sobrante de la fabricación de paneles aislantes es utilizado para rellenar muñecas, transformando así un residuo industrial en un material de gran valor social.



“En la fabricación de muñecas peponas participa toda mi familia. En tiempos de mucha demanda hemos llegado a trabajar cerca de 18 personas en su confección. Esta es una tradición que podemos mantener gracias al reciclaje”, Ricardo Urzúa, artesano que desde hace 15 años recibe el residuo de poliestireno de la Planta Cintac Lonquén.

Residuos para la reconstrucción sustentable del país

El diseño y construcción de viviendas sustentables en base a la reutilización y reciclaje de residuos industriales, se ha convertido en una tendencia creciente en Chile y el mundo. En esta línea, el arquitecto Gonzalo Urzúa ha desarrollado un proyecto de viviendas ecológicas, que utiliza materiales de desecho provenientes de procesos de manufactura industrial. Cintac Lonquén, está apoyando este proyecto que reutiliza restos de poliuretano, derivados de la fabricación de paneles aislantes, y los transforma en bloques para la fabricación de estructuras habitacionales.



Gonzalo Urzúa,
Arquitecto

“Utilizando bidones rellenos con perlas de poliestireno, podemos fabricar bloques que sirvan de base para la construcción de viviendas sustentables. Esto es un círculo virtuoso ya que esta solución constructiva posee una alta capacidad de aislación térmica y resistencia estructural, contribuyendo de manera ecológica a la construcción de viviendas sociales”.



CALIDAD DEL EMPLEO

Procesamiento de Acero entrega un empleo de calidad a sus trabajadores generando relaciones de confianza, preocupándose de la seguridad e invirtiendo en el desarrollo y bienestar de sus colaboradores.



SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

La compañía cuenta, desde el año 2011, con un plan corporativo de seguridad y salud ocupacional denominado "Cada día más seguros, súmate". El objetivo de la compañía es lograr "Cero Accidentes"²³ con tiempo perdido, para lo cual focaliza sus esfuerzos en desarrollar una estrategia preventiva orientada a todos los niveles de la organización.

Cultura de la Seguridad: Con el objeto que los trabajadores comprendan la importancia de realizar su labor bajo normas que incentivan la seguridad en el lugar de trabajo, Procesamiento de Acero ha reforzado cinco líneas de trabajo:

Gestión de incidentes

Reporte de los trabajadores sobre condiciones inseguras. El aviso preventivo permite mejorar los procesos en materia de seguridad y salud ocupacional.

Tendencia desfavorable

Identificar hechos que afectan la seguridad y evaluar las medidas correctivas que se implementan.

Sensibilización a trabajadores

Sensibilizar al trabajador, mediante obras de teatro, respecto del autocuidado y autoprotección, con el fin de reducir los riesgos de incidentes o accidentes laborales.

Capacitación a trabajadores

Desarrollo de cursos orientados a trabajadores de las diferentes unidades productivas de la compañía, abordando materias de seguridad e higiene industrial, comunicación y autocuidado.

Mejoras en los estándares de la operación

Basadas en propuestas hechas por los trabajadores, a través del reporte y gestión de incidentes.

Metas 2012 en materia de seguridad

Cero fatalidades

Reducir en un 50% accidentes graves ocurridos en 2011 (más de 30 días perdidos)

Reducir la tasa de frecuencia

Seguridad frente a emergencias

Capacitación

Infraestructura y equipamiento

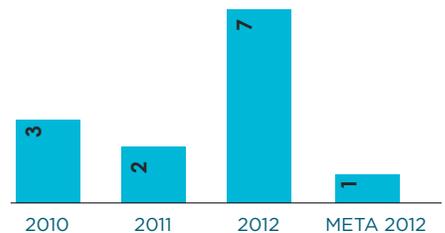
Coordinación con Bomberos

Accidentes fatales

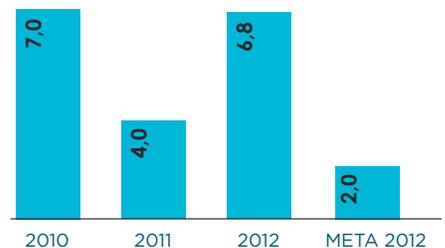


Accidentes graves

(con más de 30 días de tiempo perdido)



Tasa de frecuencia



²³Accidentes con tiempo perdido: Eventos que producen lesión, impidiendo la incorporación inmediata al trabajo.



Seguridad frente a emergencias:

En la compañía, la seguridad frente a contingencias se gestiona a través de tres ejes:

- **Capacitación:** En Cintac existe un plan anual de entrenamiento de Brigadas de Emergencia en conjunto con profesionales del Instituto de Seguridad del Trabajo (IST). Esta instrucción, aplicada a trabajadores de las tres plantas, considera cursos teóricos y prácticos sobre la forma de actuar de los brigadistas frente a situaciones de emergencias (químicas, incendios y otros), incluyendo los aspectos psicológicos, legales, técnicos y prácticos asociados.
- **Equipamiento e infraestructura:** Las plantas de Procesamiento de Acero cuentan con un sofisticado sistema de alarmas que se activan en caso de accidentes laborales, incendios, sismos o emergencias operacionales, lo que permite poner en práctica un plan de acción liderado por personal debidamente capacitado para estas situaciones. Además, poseen policlínicos, equipamiento de rescate y de combate contra incendios.
- **Coordinación con otras empresas y organismos de seguridad:** Existe contacto y coordinación permanente con las compañías de bomberos de la comuna de Maipú, las que ayudan en forma profesional a entrenar a los brigadistas y simular posibles situaciones de emergencia.

DESARROLLO DE LA CALIDAD DE VIDA

La buena relación entre la empresa y sus trabajadores, es fruto del constante esfuerzo de la compañía por asegurar la integridad de sus trabajadores; el desarrollo de instancias de capacitación y formación, y los programas dirigidos al bienestar de sus empleados y familiares.

¿Cómo lo hacemos?



1. Los principales programas que refuerzan la atracción y retención de talentos son: Programa Gestión de Talento (que privilegia la promoción interna por sobre la búsqueda externa), el Programa de Fortalecimiento de Competencias SSO, el Plan de Entrenamiento de Brigadas de Emergencia y la formación de Auditores Internos en normas ISO 9001, ISO14001 y OHSAS 18001.
2. La equidad y el clima laboral son fortalecidos a través de la comunicación y la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres. Un 10% de la fuerza laboral es femenina.
3. El bienestar de trabajadores y sus familias se ha materializado a través de cursos de formación para las esposas de trabajadores, por ejemplo, en costura y confección; y en beneficios para las trabajadoras como el reembolso de gastos en cuidadoras de niños en las casas.
4. Todas las empresas del grupo respetan la libertad de asociación y mantienen negociaciones colectivas con los sindicatos de trabajadores, gracias a ello se han concretado convenios colectivos anticipados por 4 años.



Procesamiento de Acero respeta el derecho de las personas a asociarse, a negociar colectivamente y valora la histórica buena relación con los sindicatos y trabajadores, lo que se ha traducido en 23 años consecutivos sin huelgas.



Mario García, Presidente del Sindicato de Trabajadores de Instapanel.

En el marco final del proceso de negociación colectiva entre Instapanel y su Sindicato de Trabajadores, conversamos con el Presidente de dicha asociación para conocer los alcances de este proceso y su visión sobre la relación entre la empresa y sus trabajadores.

¿Cómo evalúa, históricamente, las relaciones con la empresa? Desde el cambio en la administración de Instapanel el año 2009, como parte de la integración al grupo de empresas Cintac, existían ciertos temores por parte de los trabajadores, puesto que teníamos culturas y formas de trabajo distintas. Sin embargo, al poco tiempo se fueron construyendo las confianzas necesarias para realizar los cambios que requería la empresa. Hoy podemos hablar de una buena relación, de puertas abiertas, que ha sido beneficiosa tanto para la empresa, como para los trabajadores.

¿Cómo describiría el reciente proceso de negociación colectiva? La relación de puertas abiertas y el diálogo constante que existe entre la dirigencia sindical y la gerencia de la empresa, permitió que incluso antes de que se iniciara el proceso se fuera trabajando en las demandas de los trabajadores. Así, al momento de la negociación colectiva, resultó mucho menos desgastante para ambas partes, puesto que se conocían las posturas en forma previa, lo que pavimentó la generación de acuerdos en

forma mucho más fluida. Como en toda negociación, no se alcanzó acuerdo en la totalidad de los puntos propuestos, pero se mantiene el diálogo abierto para seguir trabajando.

¿Cómo evalúa hoy los beneficios que poseen los trabajadores de Instapanel?

La incorporación de Instapanel a la administración de Cintac ha traído importantes beneficios a los trabajadores. Creo que dentro del sector metalmecánico, Instapanel ofrece condiciones muy favorables, tanto a nivel de beneficios, como de instalaciones tales como baños y casino. Siempre hay puntos que mejorar, pero creo que estamos apuntando a ello, paso a paso.

¿Cuáles son los temas, relacionados con el ámbito laboral, que aún falta trabajar con la empresa? En el escenario actual, la mano de obra es sumamente escasa, lo que hace que muchas veces se contrate a trabajadores muy jóvenes y con poco compromiso con valores como la responsabilidad y el respeto por las normas. Esto sin duda afecta a los trabajadores más antiguos de la empresa, que tienen una fuerte cultura de trabajo. Sería importante que los procesos de selección fueran más rigurosos para que los nuevos trabajadores pudieran sumarse a esta cultura empresarial, que en el caso de Instapanel es muy rica y ha traído excelentes resultados.

EN CIFRAS

DOTACIÓN PROPIA Y COLABORADORES

	2010	2011	2012
Trabajadores propios	816	891	888
Trabajadores de empresas colaboradoras	422	476	428

DOTACIÓN PROPIA Y COLABORADORES

	2010	2011	2012
Nº Mujeres (trabajadoras propias)	91	87	69
% Mujeres (trabajadoras propias respecto del total de trabajadores propios)	8%	9%	8%

CAPACITACIÓN A TRABAJADORES

	2010	2011	2012
Monto invertido en capacitación (US\$ miles)	183	74	86
Horas de capacitación (miles horas)	48	6	11
Horas de capacitación por trabajador (hr./trabajador)	59	7	12

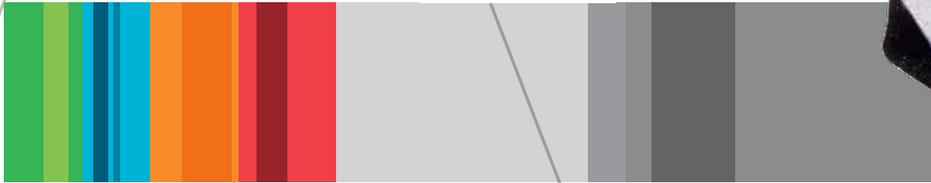
SINDICALIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES

	2010	2011	2012
Número de Sindicatos	4	4	4
Porcentaje trabajadores sindicalizados	39%	41%	52%
Porcentaje trabajadores cubiertos por un convenio colectivo	36%	36%	48%



Planta Metalcon en Cintac

CAP ANEXOS



89 Índice de Contenidos GRI

92 Pacto Global de Naciones Unidas



La siguiente tabla muestra una versión resumida de los indicadores de la Iniciativa Global de Reportes (GRI) contenidos en el presente reporte impreso, en su versión G3.1 incluido el suplemento para el sector Minería y Minerales. La versión completa del Índice, con la respuesta a todos los indicadores de la GRI, se encuentra en la versión digital de este reporte, disponible en el sitio web de CAP: www.cap.cl



Indica que la información referida a dicho indicador se encuentra en la versión digital del reporte, disponible en www.cap.cl

Sección/Indicador	Página/Ubicación
-------------------	------------------

ESTRATEGIA Y ANÁLISIS

1.1	Declaración del Presidente ó Gerente General	6, 27, 49, 73
1.2	Principales impactos, riesgos y oportunidades	14, 15, 24, 30, 52, 75

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

2.1	Nombre de la organización	9
2.2	Principales marcas, productos y servicios	9, 12, 13, 28, 29, 50, 51, 74
2.3	Estructura Operativa	9, 28, 29, 50, 51, 74
2.4	Localización sede principal	9
2.5	Países en los que opera	9
2.6	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica	16
2.7	Mercados servidos	9, 28, 29, 50, 51, 58, 74, 79
2.8	Dimensiones de la organización	9, 24, 28, 47, 50, 70, 74, 87
2.9	Cambios significativos en el período	
2.10	Premios y distinciones obtenidos	43, 66

PARÁMETROS DEL REPORTE

3.1	Período cubierto por la memoria	2
3.2	Fecha de la memoria más reciente	
3.3	Ciclo de presentación de memorias	
3.4	Punto de Contacto en relación a la memoria	2
3.5	Definición de contenidos	2
3.6	Cobertura de la memoria	2
3.7	Límites al alcance de la memoria	2
3.8	Tratamiento de información de filiales y otros	

Sección/Indicador	Página/Ubicación
-------------------	------------------

3.9	Técnicas de medición de datos	2
3.10	Efecto de re-expresiones de memorias anteriores	
3.11	Cambios significativos en el alcance	
3.12	Índice de Contenidos GRI	89
3.13	Verificación	

GOBIERNO, COMPROMISO Y PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

4.1	Estructura de Gobierno	16
4.2	Presidente del directorio en cargos directivos	
4.3	Número de miembros del directorio independientes	
4.4	Mecanismos de comunicación con el Directorio	
4.5	Vínculo entre remuneraciones y desempeño	
4.6	Procedimientos para evitar conflictos de interés	16, 19
4.7	Capacitación y experiencia de directores	
4.8	Misión, valores y principios	14, 15
4.9	Supervisión de gestión de desempeño y riesgos	19
4.10	Evaluación de desempeño de directores	
4.11	Compromiso con iniciativas externas	
4.12	Principios o programas suscritos	15
4.13	Principales asociaciones a las que pertenece	22
4.14	Relación con grupos de interés (GI)	21
4.15	Base para selección de GI	
4.16	Enfoque utilizado para la inclusión de GI	
4.17	Principales preocupaciones de los GI	3, 23

Sección/Indicador	Página/Ubicación
-------------------	------------------

ENFOQUES DE GESTIÓN

Económica	14, 15
Medioambiente	15, 16, 23, 31, 37, 53, 60, 76, 81 
Laboral	15, 16, 23, 31, 43, 53, 66, 76, 85 
Derechos humanos	19, 20
Sociedad	15, 19
Producto	58, 79, 80

DIMENSIÓN ECONÓMICA

EC1	Valor económico generado y distribuido	25
EC2	Consecuencias financieras debido al cambio climático	41, 64 
EC3	Cobertura de obligaciones debido a programas sociales	
EC4	Ayudas financieras recibidas de gobiernos	
EC6	Proveedores locales: políticas, prácticas, gasto	24, 33, 54, 78
EC7	Contratación local	24, 33, 54, 78
EC8	Inversiones en infraestructuras y servicios de beneficio público	33
EC9	Impactos económicos indirectos	32, 54, 77

DESEMPEÑO AMBIENTAL

EN1	Materiales utilizados	62 
EN2	Materiales valorizados	41, 42, 61, 62, 63, 82, 83, 84 
EN3	Consumo directo de energía	41, 64, 81
EN4	Consumo indirecto de energía	41, 64, 81 
EN6	Productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables	41, 58
EN7	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas.	41
EN8	Captación total de agua por fuentes	37, 38, 39, 65, 81, 
EN9	Fuentes de agua afectadas por la captación de aguas	37, 38, 39, 65, 
EN10	Volumen total de agua reciclada y reutilizada	37

Sección/Indicador	Página/Ubicación
-------------------	------------------

EN11	Descripción de terrenos y su valor de biodiversidad	42, 65
EN12	Descripción de impactos en la biodiversidad	42, 65
EN13	Hábitats protegidos o restaurados	42, 43
EN14	Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad	42, 43
EN15	Especies, desglosadas en función de su peligro de extinción, incluidas en la Lista Roja de la IUCN	42, 43
EN16	Emisiones gases efecto invernadero (GEI)	41
EN17	Otras emisiones indirectas de GEI	41
EN20	Otras emisiones significativas al aire	40, 63, 83 
EN21	Vertimiento total de aguas residuales	64, 65
EN22	Peso de residuos gestionados	41, 42, 60, 61, 62, 82, 83 
EN23	Derrames accidentales más significativos	65, 82
EN25	Biodiversidad de recursos hídricos afectada	64 
EN26	Mitigación de impactos ambientales de productos	41, 42, 58, 60, 61, 62, 79, 80
EN27	Recuperación de productos y/o envases	60, 61, 62
EN28	Multas y sanciones por incumplimiento de la normativa ambiental	
EN29	Impactos significativos del transporte	40, 64

DESEMPEÑO SOCIAL

Prácticas Laborales		
LA1	Trabajadores por tipo de empleo, contrato y región.	25, 28, 47, 50, 70, 74, 87
LA2	Empleados y rotación media por sexo y región.	25, 28, 47, 50, 70, 74, 88
LA3	Beneficios sociales para los empleados	45, 68, 86
LA4	Empleados cubiertos por un convenio colectivo	46, 69, 86
LA5	Periodo de aviso en cambios organizacionales	
LA6	Trabajadores representados en comités de seguridad y salud	

Sección/Indicador		Página/Ubicación
LA7	Ausentismo, días perdidos, y víctimas mortales	43, 44, 66, 67, 85, 86
LA8	Programas formación en prevención y control de riesgos	44, 66, 85
LA9	Temas de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos	44, 66, 85
LA10	Horas de formación al año por empleado	47, 70, 87
LA11	Programas de fomento a la empleabilidad	44, 67, 86
LA12	Evaluaciones de desempeño y desarrollo profesional	45, 68
LA13	Composición de órganos gobierno corporativo/ plantilla	47, 70, 87
LA14	Relación de salario hombres / mujeres	
Derechos Humanos		
HR1	Cláusulas de derechos humanos en acuerdos de inversión	
HR2	Análisis de DDHH en contratistas	
HR4	Incidentes de discriminación y medidas adoptadas	
HR5	Libertad de asociación y convenios colectivos	46, 47, 69, 70, 86, 87
HR6	Explotación Infantil	
HR7	Trabajos forzados	
HR10	Porcentaje de operaciones con evaluación de DDHH	
HR11	Número de quejas relacionadas con DDHH	
Sociedad		
SO1	Impacto de las operaciones en las comunidades	32, 54, 77
SO2	Riesgos de corrupción en unidades del negocio	
SO3	Porcentaje de empleados formados en anticorrupción	
SO4	Medidas adoptadas ante incidentes de corrupción	
SO5	Posición en políticas públicas	29
SO8	Sanciones y multas por incumplimiento de leyes	
SO9	Operaciones con impactos en las comunidades	48
SO10	Medidas de prevención y mitigación	32 a 34, 37 a 42

Sección/Indicador		Página/Ubicación
Responsabilidad sobre Producto		
PR1	Salud y Seguridad del Cliente	58, 79, 80
PR3	Etiquetado de los Productos y Servicios	
PR5	Prácticas de satisfacción del cliente	58, 80
PR6	Comunicaciones de Marketing	
PR9	Multas significativas a la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización	

SUPLEMENTO SECTORIAL DE MINERÍA Y METALES

MM1	Tierras perturbadas o rehabilitadas	
MM2	Sitios identificados como necesitados de planes de gestión de la biodiversidad	42, 43
MM3	Cantidad total de recubrimiento, roca, relaves y lodos, y sus riesgos asociados	
MM4	Número de huelgas y cierres superior a una semana de duración	46, 69, 86
MM5	Operaciones que tengan lugar dentro o adyacentes a los territorios de los Pueblos Indígenas	
MM6	Conflictos relativos al uso de la tierra, derechos consuetudinarios de las comunidades locales y pueblos indígenas	
MM7	Mecanismos de queja fueron utilizados para resolver las controversias del indicador MM6	
MM8	Sitios operativos de la empresa donde se realice explotación minera artesanal y de pequeña escala	
MM9	Reasentamientos a la comunidad	
MM10	Planes de cierre	
MM11	Programas y avances en administración de materiales.	58, 79, 80

PACTO GLOBAL

La siguiente tabla muestra la ubicación al interior del reporte de las iniciativas y prácticas desarrolladas por Grupo CAP para promover cada Principio del Pacto Global de Naciones Unidas.

Principios		Ubicación y explicación
Nº1	Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional.	Páginas 19 y 20 <i>Los Principios Empresariales y el Código de Ética y Buenas Prácticas de Grupo CAP resguardan el respeto y protección de los derechos humanos.</i>
Nº2	No ser cómplice de abusos de los derechos humanos.	Páginas 19 y 20 <i>Los Principios Empresariales y el Código de Ética y Buenas Prácticas de Grupo CAP resguardan el respeto y protección de los derechos humanos.</i>
Nº3	Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva.	Páginas 19, 20, 46, 69, 86 <i>Las relaciones sindicales son abiertas y proactivas, los trabajadores están representados en los sindicatos de las filiales del Grupo.</i>
Nº4	Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	<i>La legislación laboral chilena resguarda estos aspectos. Sin perjuicio de lo anterior, los Principios Empresariales de CAP y el Código de Ética y Buenas Prácticas incluyen una mención específica al compromiso de la compañía por evitar abusos de todo tipo.</i>
Nº5	Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.	Páginas 19 y 20 <i>La compañía tiene un fuerte compromiso con la educación de los niños y jóvenes de menores, y desarrolla diversas iniciativas en esta línea. El acceso a una educación de calidad, que mejore las oportunidades de los más desfavorecidos, entre otros aspectos, previene la ocurrencia de trabajo infantil.</i> <i>Adicionalmente, la legislación laboral chilena resguarda estos aspectos. Sin perjuicio de lo anterior, los Principios Empresariales de CAP incluyen una mención específica al compromiso de la compañía por evitar abusos de todo tipo.</i>
Nº6	Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	Páginas 19, 20, 45, 68, 86 <i>Los Principios Empresariales de CAP y su Código de Ética y Buenas Prácticas resguardan el respeto laboral de quienes trabajan en la empresa.</i>
Nº7	Las empresas deberán apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.	Páginas 15, 16, 23, 31, 53 y 76. <i>Los Principios Empresariales de CAP resguardan el cuidado del medio ambiente.</i>
Nº8	Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	Páginas 35, 42, 65 y 82. <i>Cada una de las empresas del Grupo CAP capacita en temas ambientales a todos sus trabajadores y colaboradores. Así también realizan iniciativas que promueven el cuidado del entorno en la comunidad y región donde opera.</i>
Nº9	Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	Páginas 37, 40, 41, 42, 58, 79 y 82. <i>CAP promueve la incorporación de nuevas tecnologías respetuosas con el medio ambiente, incluso ha desarrollado importantes tecnologías para generar nuevos negocios que cuidan del medioambiente, ejemplo de ello es la planta magnetita, la planta desalinizadora, el precipitador electroestático y la Nueva Planta Solar en CAP Minería. Antes de iniciar nuevos proyectos los comunica a sus grupos de interés.</i>
Nº10	Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.	Página 19. <i>El Código de Ética y Buenas Prácticas de CAP resguarda el comportamiento íntegro, el respeto por la legislación vigente y el rechazo a toda forma de corrupción.</i>

Reporte de Sustentabilidad 2012**Dirección General:** Gerencia de Asuntos Corporativos, CAP S.A**Desarrollo de Contenidos:** Kodama & Mex**Diseño:** Sign Comunicaciones**Fotografías:** Carlos Quiroga, Archivo Grupo CAP y sus filiales
Mayo 2013



Gertrudis Echeñique 220
Las Condes, Santiago, Chile
(+56 2) 2818 6000
www.cap.cl