

REPORTE DE SUSTENTABILIDAD 2015

CA P

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

A lo largo de sus más de 65 años de historia, CAP ha sido pionera en el desarrollo responsable de su actividad, promoviendo una relación respetuosa y de mutuo beneficio con las comunidades en las que se insertan sus operaciones, e innovando con nuevos productos y procesos que han contribuido al progreso del país.

ESTE REPORTE HA SIDO ELABORADO EN CONFORMIDAD CON LA GUÍA G4 DE LA INICIATIVA GLOBAL DE REPORTES (GRI), EN SU OPCIÓN ESENCIAL; Y HA COMPLETADO EXITOSAMENTE EL MATERIALITY DISCLOSURE SERVICE REALIZADO POR DICHA ORGANIZACIÓN.

ACERCA DE ESTE REPORTE

POR OCTAVO AÑO CONSECUTIVO GRUPO CAP HA DESARROLLADO SU REPORTE DE SUSTENTABILIDAD, CON EL OBJETO DE INFORMAR SOBRE SU ESTRATEGIA, GESTIÓN, PRIORIDADES Y DESEMPEÑO EN LAS MATERIAS DE MAYOR RELEVANCIA PARA LA SUSTENTABILIDAD DE SUS OPERACIONES.

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

El informe se enfoca en los temas de mayor relevancia para Grupo CAP y sus grupos de interés, los que han sido determinados siguiendo los lineamientos de GRI-G4. Más información en [pág. 22](#).

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

El reporte incluye la administración corporativa del grupo y sus tres empresas: CAP Minería, CAP Acero y Procesamiento de Acero¹. Por primer año se incorpora información de Infraestructura, la nueva área de negocios del Grupo. [G4-23](#)

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

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

TEMAS DE MAYOR RELEVANCIA

G4-19

Para determinar los temas de mayor relevancia que reporta en 2015, Grupo CAP realizó un Análisis de Materialidad, cuyos resultados se presentan a continuación.

Más información del proceso y Matriz de Materialidad en [pág. 22](#).

ESTRATEGIA, GOBIERNO Y ÉTICA

- Estrategia, proyección del negocio a futuro y sustentabilidad.
- Gestión de riesgos.
- Actuar ético en el negocio, integridad y derechos humanos.
- Gobierno corporativo.
- Cumplimiento de leyes, regulaciones y compromisos.

ARMONÍA CON EL MEDIO AMBIENTE

- Prevención y resguardo de impactos ambientales de operaciones y proyectos.
- Acceso y uso sustentable del agua.
- Acceso y uso sustentable de la energía.
- Cambio climático, huella de carbono, ERNC.

CALIDAD DEL EMPLEO

- Seguridad y salud ocupacional.
- Relaciones laborales.
- Capital humano.
- Resguardo de la sustentabilidad en contratistas.
- Atracción y retención de talentos.

APORTE A LA SOCIEDAD

- Integración a las comunidades locales.
- Desarrollo de las comunidades.
- Prevención y resguardo de impactos sociales de nuevos proyectos.
- Clientes y productos.

¹ Se incluye información del Grupo de Empresas Cintac S.A. En algunos casos se incluye información de Tubos Argentinos S.A (TASA)

ÍNDICE DE CONTENIDOS

VISION DEL PRESIDENTE
ENTREVISTA AL GERENTE GENERAL

2 PÁG.

CAPÍTULO 1
CAP Y SU ESTRATEGIA

- La Compañía en una mirada
- Cadena de valor
- Estrategia y pilares

4 PÁG.

CAPÍTULO 2
**SUSTENTABILIDAD
EN EL NEGOCIO**

- Gobierno y gestión de la sustentabilidad
- Ética y derechos humanos
- Grupos de interés
- Temas de mayor relevancia

13 PÁG.

CAPÍTULO 3
**DESEMPEÑO EN
SUSTENTABILIDAD**

- Gestión ambiental
- Agua
- Energía y cambio climático
- Otros impactos ambientales
- Clientes y productos
- Seguridad y salud
- Relaciones laborales
- Capital humano
- Sustentabilidad en contratistas
- Integración a las comunidades
- Desarrollo de las comunidades

23 PÁG.

ANEXOS

Índice de Contenido GRI G4

53 PÁG.



VISIÓN DEL PRESIDENTE

ROBERTO DE ANDRACA

El 2015 fue un año de grandes desafíos para nuestra compañía. En el negocio minero, tal como en 2014, continuó la pronunciada caída de los precios del mineral de hierro en el mercado internacional mientras que en producción siderúrgica el declive de los precios de los productos superó la



baja en el costo de los principales insumos, con la consecuente disminución de los márgenes generales del negocio.

Grupo CAP se ha preparado para afrontar esta inestabilidad coyuntural a través de medidas que buscan maximizar los retornos, reduciendo costos y gastos, protegiendo la generación de caja y limitando el endeudamiento. Pero sin transar nuestra preocupación por la sustentabilidad.

En CAP Minería, un punto destacable es que el año pasado no sólo hubo una gran eficiencia operacional y comercial –alcanzando cifras históricas de producción y ventas de minerales–, sino que además esto se alcanzó al tiempo que la empresa recibiera numerosos reconocimientos por sus significativos logros en seguridad e innovación.

Por su parte, CAP Acero, aún frente a grandes desafíos internos y externos, y gracias al extraordinario y mancomunado esfuerzo de nuestros colaboradores y la administración, ha continuado revirtiendo la pérdida de caja que caracterizó a esta operación durante años anteriores.

En materia de relaciones laborales hemos mantenido, en cada una de nuestras empresas, la tradicional relación de apertura y transparencia con las organizaciones sindicales, logrando finalizar con éxito nuevos procesos de negociación colectiva anticipada.

Como Grupo también estamos orgullosos de las significativas y constantes mejoras en nuestros índices de seguridad. Nuevamente, no hubo que lamentar fatalidades en ninguna de nuestras empresas. Más aún, los accidentes gravísimos disminuyeron en un 50% entre 2014 y 2015, alcanzando el mejor desempeño de los últimos seis años.

A pesar de los escenarios adversos, nuestras Personas y la Innovación siguen constituyendo pilares fundamentales: la empresa es su gente, y su creatividad es no menos importante que sus conocimientos, particularmente en momentos de grandes desafíos. En esta línea, nos satisface presentar oficialmente nuestra política de Diversidad y Calidad de Vida Laboral, junto con un recuento

de los recientes impulsos hacia el trabajo colaborativo y las redes de conocimiento, para continuar innovando y avanzando en nuestros objetivos de sustentabilidad.

Durante los próximos años, nuestra compañía se continuará rigiendo por la excelencia y el equilibrio entre el desarrollo económico con el compromiso social y la armonía con el medio ambiente. Lo anterior, en línea con la consistente trayectoria del Grupo CAP como una fuente de progreso que ha privilegiado la responsabilidad social y el crecimiento responsable por más de seis décadas, desde mucho antes que estos conceptos fueran formalizados en lo que hoy conocemos como “desarrollo sustentable”.

“A pesar de los escenarios adversos, nuestras Personas y la Innovación siguen constituyendo uno de nuestros pilares fundamentales”.

ENTREVISTA AL GERENTE GENERAL

“NUESTRO COMPROMISO CON CHILE CONTINÚA INALTERABLE”

FERNANDO REITICH



La industria de las materias primas está experimentando un complejo escenario global, lo que queda en evidencia, por ejemplo, con la profunda caída de los precios del mineral de hierro en el mercado internacional, el que descendió alrededor de un 50% en 2014, y un 40% adicional en 2015. Lo anterior, se suma a la persistente competencia de productos importados a precios distorsionados que afecta a la industria siderúrgica nacional, y que ha obligado a CAP Acero a disminuir sus líneas de producción, a redoblar los esfuerzos operacionales y comerciales, y a hacer presente a la autoridad la necesidad de la aplicación de medidas acordes a una política industrial definida, que simplemente nivele el campo de juego. Sin embargo, Fernando Reitich, gerente general de Grupo CAP, asegura que en tiempos de crisis la sustentabilidad no se transa y tampoco la mirada en el largo plazo.

¿Qué aspectos de la compañía destacarías en 2015?

Lo primero es reconocer el compromiso y esfuerzo de todos nuestros colaboradores. En esa línea, continuas, ordenadas y sistemáticas reducciones de costos y gastos resultaron en concomitantes disminuciones del costo de caja promedio en todas nuestras empresas.

Otro punto a destacar es la gran eficiencia operacional que redundó, por ejemplo, en producción y ventas históricas de minerales. También es importante considerar que durante 2015 se consolidó nuestra área de Infraestructura. Del mismo modo, se formalizaron acuerdos de exploración para potenciales desarrollos en otros minerales. Por su parte Cintac avanzó en nuevos negocios vinculados a ERNC. Un hito relevante en 2015 fue que CAP Acero cumplió 65 años de compromiso con el país, y especialmente con la región del Biobío.

¿Qué sucede con los temas de sustentabilidad en un escenario más restrictivos?

En Grupo CAP hemos impulsado históricamente el desarrollo de Chile y el progreso de su gente, contribuyendo a mejorar la calidad de vida de las personas. Esta premisa continúa vigente. Buscamos asegurar una proyección de largo plazo y aportar valor compartido a nuestros “stakeholders”, de manera ética y responsable.

¿Qué desafíos han visto en el desarrollo de la estrategia de sostenibilidad de la compañía?

Para la mayoría de las empresas, incluyendo a CAP, es un desafío constante encontrar el equilibrio entre el desarrollo económico y la armonía con el entorno. Por ello, nuestra Estrategia de Sustentabilidad apunta a crear valor sostenible para todos los grupos de interés. En ese contexto, puedo señalar con satisfacción que en CAP la sustentabilidad está integrada en nuestra misión, visión y estrategia; la sustentabilidad es parte de nuestro ADN e involucra a toda la organización.

¿Cómo se relacionan con sus comunidades y públicos de interés?

En CAP mantenemos una relación simétrica y transparente con nuestros públicos de interés. Estamos convencidos de que el vínculo con ellos se cimienta en relaciones basadas en la confianza, la ética y el diálogo permanente, independiente de las coyunturas económicas.

La compañía obtuvo durante 2015 importantes reconocimientos en seguridad. ¿Cómo se explica?

La promoción de la seguridad y el autocuidado son temas prioritarios que siempre están en el centro de nuestra gestión y constituyen un valor inalterable. Los importantes premios recibidos en 2015 no son más que un reflejo del trabajo constante y de la excelencia con la que operan nuestras personas.

¿Qué perspectivas tienen para CAP Acero?

Aun siendo una empresa muy eficiente, que ha logrado mantener un flujo de caja positivo, CAP Acero continúa compitiendo en un entorno muy desigual. Habría un costo social, de conocimiento, de educación, de innovación y de “valor agregado” si esta industria desapareciera. Pero, sin una política industrial que, como en muchos otros países, proteja frente a la competencia desleal a industrias estratégicas como lo es la siderurgia, veo difícil la estabilidad de Huachipato.

¿Habrá nuevas medidas de optimización durante 2016?

Durante 2016 proseguiré la revisión permanente de las medidas de optimización de las operaciones, en función de la evolución de precios, particularmente en el mercado internacional del mineral de hierro. Esto se realizará en base a la reciente adopción de una “planificación dinámica” en la totalidad de las empresas del Grupo que se aparta significativamente de las formas tradicionales, ajustándose a estándares modernos que permiten enfrentar los cambios que hoy se producen en escalas de tiempo muy menores, así como a la mayor volatilidad. Confío plenamente en que estas y otras innovaciones y esfuerzos darán sus frutos hoy y en el mediano plazo, donde las perspectivas de la compañía continúan siendo optimistas.

LA COMPAÑÍA EN UNA MIRADA

VALORES

- / INTEGRIDAD
- / ÉTICA
- / RESPETO
- / SUPERACIÓN
- / CREATIVIDAD



MISIÓN

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

VISIÓN

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

Grupo CAP cuenta con diversas operaciones distribuidas a lo largo del país, constituyéndose en la única empresa en Chile presente en toda la cadena de valor ferrífera, desde la minería del hierro (CAP Minería), producción siderúrgica (CAP Acero), hasta la elaboración de soluciones en acero (Procesamiento de Acero: Cintac e Intasa), para satisfacer las necesidades de sus múltiples clientes nacionales y extranjeros.

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 y Perú.

Adicionalmente, el Grupo CAP se está expandiendo a negocios afines, aprovechando sus ventajas competitivas en la infraestructura portuaria, generación eléctrica y de agua, y la minería de otros metales.

/ MERCADOS

99%

del hierro que exporta Chile es producido por CAP Minería

75%

de participación en barras para la minería tuvo CAP Acero, a nivel nacional, en 2015.

/ INGRESOS Y EBITDA

US\$ 1.475,3

millones en ingresos

US\$ 286,5

millones en EBITDA

PRODUCCIÓN

CAP MINERÍA



15 MILLONES

TM² de hierro

CAP ACERO



719 MIL

TM de acero terminado

CINTAC



403 MIL

TM de productos manufacturados

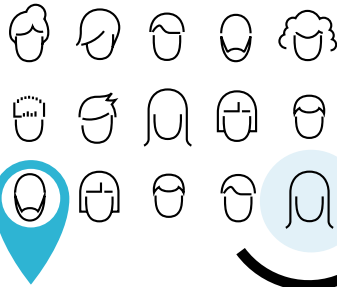
AGUAS CAP



7,5 MILLONES M³

de agua desalinizada

/ TRABAJADORES



4.189

trabajadores³

4.562

colaboradores⁴

8,6%

son mujeres

/ COMUNIDADES

97%

de los trabajadores son locales⁵

US\$ 284,7

millones en compras a 2.388 proveedores locales⁶

ACCIONISTAS

31,3% Invercap

19,3% Mitsubishi

49,4% Otros

Más información sobre los productos, mercados, procesos y cifras del negocio en www.cap.cl/negocios y en Memoria Anual 2015 disponible en www.cap.cl/inversionistas/memorias/



/ UBICACIÓN OPERACIONES

CAP MINERÍA

CAP PROCESAMIENTO

CAP ACERO

CAP INFRAESTRUCTURA

YACIMIENTO MINERO

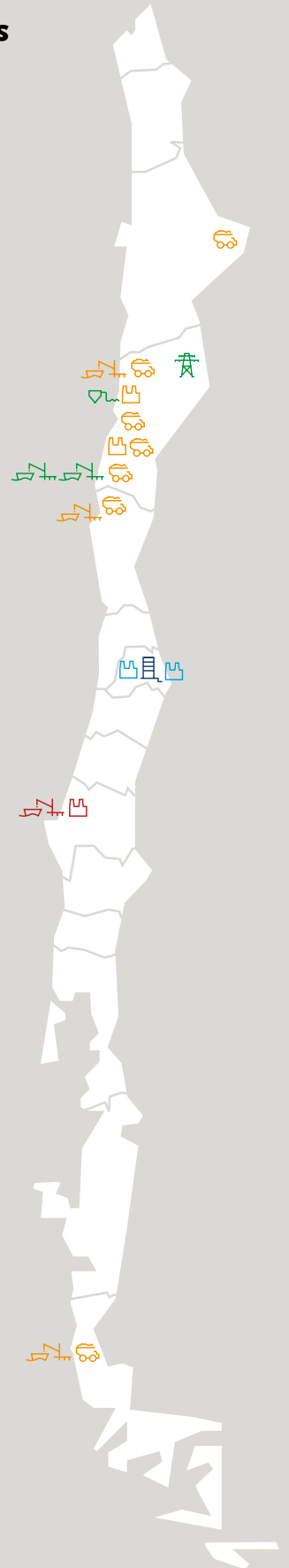
PUERTO

PLANTA

OFICINAS CENTRALES

PLANTA DESALINIZADORA

LÍNEA TRANSMISIÓN



/2 Toneladas métricas.

/3 Incluye trabajadores propios de CMP, Imopac, Petropac, Masa, CAP Acero, Cintac, TASA, Tupemesa, CAP Infraestructura y CAP S.A. Excluye la dotación de aprendices.

/4 Incluye trabajadores contratistas de operación y proyectos.

/5 Se entiende por trabajador local aquel que proviene de las regiones en las que operan las empresas del Grupo. Se incluyen CAP Minería, CAP Acero, Cintac y Aguas CAP.

/6 Incluye CAP Minería, CAP Acero, Cintac y Aguas CAP.

CADENA DE VALOR

LA CADENA DE VALOR DEL GRUPO CAP SE INICIA CON LA EXPLORACIÓN Y EXTRACCIÓN DEL MINERAL DE HIERRO, SIGUIENDO CON LA PRODUCCIÓN SIDERÚRGICA Y LA ELABORACIÓN DE SOLUCIONES EN ACERO.



NEGOCIOS RELACIONADOS
 La Compañía está desarrollando nuevos negocios sobre la base de sus ventajas competitivas, infraestructura y capital humano.

INFRAESTRUCTURA

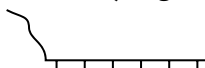
OTROS MINERALES

Agua



Planta desalinizadora

Puertos y Logística

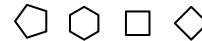


Punta Totalillo
 Guacolda II
 Las Losas
 Guayacán
 Huachipato
 Guarelo

Energía



Línea eléctrica
 Co-generación



Cobre, oro, otros.

**CAP
MINERÍA**

2.310
TRABAJADORES

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

**CAP
ACERO**

972
TRABAJADORES

El mineral de hierro es un insumo de la producción siderúrgica, la que es realizada por CAP Acero. Esta industria es única en su tipo en Chile, ya que elabora sus productos a partir de materias primas existentes en la naturaleza (mineral de hierro, carbón y caliza), lo que garantiza acero de alta pureza y calidad. La empresa produce barras gruesas para la fabricación de medios moledores en la minería, alambro y barras para el refuerzo de hormigón, las que se destinan al sector de la construcción.

**CINTAC Y TASA
PROCESAMIENTO
DE ACERO**

842
TRABAJADORES

Procesamiento de Acero 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. y Tupemesa S.A.– e Intasa, con su filial Tubos Argentinos S.A (TASA).

La innovación, la excelencia operacional y la sustentabilidad constituyen los ejes fundamentales de su desarrollo y crecimiento.

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



El acero es un material único, 100% reciclable e infinitas veces. 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. Por lo mismo, en la mayoría de sus aplicaciones no existen materiales sustitutos.



**¿SABÍAS
QUE?**

ESTRATEGIA Y PILARES

LA VISIÓN ESTRATÉGICA DE CAP CONSISTE EN FORTALECERSE EN SUS NEGOCIOS PRESENTES, AL TIEMPO QUE SE EXPANDE DE MANERA CONTINUA HACIA OTRAS ÁREAS CERCANAS, EN LAS QUE POSEE VENTAJAS COMPETITIVAS.

CONTEXTO ACTUAL DEL NEGOCIO Y RESPUESTA DE CAP

La fuerte disminución en los precios internacionales del mineral de hierro y el acero ciertamente ha sido el gran desafío que ha debido enfrentar el Grupo CAP y sus pares en Chile y el mundo. En el caso del hierro, esta baja en el precio es consecuencia de la entrada de mayores toneladas al mercado desde Australia y Brasil, conjuntamente con cierta debilidad exhibida en la demanda de materias primas desde China. En el caso del acero, su origen es el exceso de capacidad de producción de acero, particularmente en China.

En las condiciones actuales del mercado, la protección de los niveles de flujo de caja y liquidez de la compañía es de suma importancia, lo que junto con la reducción de costos y las mejoras de productividad, han constituido el centro de los esfuerzos de gestión del Grupo en 2015.

CAP ha definido que sus objetivos para el período 2016-2020 serán:

- Expandirse hacia negocios afines.
- Consolidarse en la minería del hierro buscando maximizar la rentabilidad de su producción.
- Afianzar la producción de acero, en la medida que la política industrial del Estado permita que efectivamente CAP compita en igualdad de condiciones frente a los productos provenientes de otros países.
- Establecer modelos innovativos en procesamiento de acero que le permita ofrecer, por ejemplo, soluciones integrales.
- Cimentar en todos sus negocios aumentos de productividad.
- Afianzar la estrategia y gestión de la sustentabilidad y la gestión de riesgos, entre otros.

En materia de expansión y diversificación el Grupo apunta hacia áreas que le permitan aprovechar su infraestructura, capital humano y ventajas competitivas, y a la vez ayuden a disminuir su exposición al riesgo en los resultados, estabilizando los flujos que genera la Compañía. Es así como el Grupo ha incursionado en el negocio de Infraestructura que



hoy comprende seis puertos - con una capacidad de 35 millones de toneladas por año-, una línea de transmisión eléctrica y una planta desalinizadora de agua de mar.

Respecto al negocio minero, el Grupo cuenta con una amplia cartera de propiedades mineras que contienen cobre y oro, entre otros minerales. La Compañía está entre las primeras cinco con mayor cantidad de concesiones mineras en el país, según las cifras de Sernageomin, sólo detrás de BHP Billiton, Codelco, Antofagasta Minerals y Teck. CAP posee recursos de mineral de hierro que alcanzaban, en 2014, a 7.250 millones de toneladas.

MENOS COSTOS, MÁS PRODUCTIVIDAD

Las iniciativas de reducción de costos y mejoras en la productividad están en el centro de los esfuerzos de gestión del Grupo.

CAP MINERÍA

Los Planes de Eficiencia se han traducido en una significativa reducción de costos, lo que junto a una adecuación del mix de productos y la racionalización en sus operaciones, le han permitido mantener márgenes positivos.

CAP ACERO

Los esfuerzos en reducción de costos y aumentos de productividad le han permitido mantener un flujo de caja positivo. Sin embargo, las perspectivas futuras de CAP Acero dependen hoy, en mayor medida, de factores exógenos y, particularmente, de las definiciones de la autoridad en cuanto a su política de desarrollo industrial y energético en el largo plazo.

PROCESAMIENTO

La focalización en productos de innovación, junto a la fuerte reducción de los costos unitarios, permitirá esperar mejores resultados durante el próximo año. Por otro lado, las perspectivas de crecimiento de las filiales en Perú (Tupemesa) y Argentina (TASA) se ven favorables.

CREAR VALOR SUSTENTABLE

CREAR VALOR SUSTENTABLE ES EL OBJETIVO QUE INSPIRA A CAP Y PARA ELLO HA DEFINIDO TRES EJES DE ACCIÓN CON SUS RESPECTIVOS TEMAS PRIORITARIOS.



APORTE A LA SOCIEDAD

INTEGRACIÓN

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

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

DESARROLLO SOCIAL

Ser copartícipes en el desarrollo de las zonas en las que opera es uno de los objetivos de CAP.

- Artistas del Acero, Club Deportivo Huachipato y Estadio CAP (CAP Acero).
- Concurso de Arquitectura.
- Fondo de Desarrollo para la Pesca, Parcela Experimental Olivícola y Jardín Japonés de La Serena (CAP Minería).

ARMONÍA CON EL MEDIO AMBIENTE

MITIGACIÓN DE IMPACTOS

El proceso minero-siderúrgico produce impactos ambientales, principalmente en relación a las emisiones, agua, energía y residuos. Los nuevos proyectos han incorporado progresivamente tecnologías que minimizan estos impactos.

- Planta desalinizadora y relaves espesados (Cerro Negro Norte).
- Mitigación de emisiones (Planta de Pellets- CAP Minería).
- Proyecto cogeneración de energía eléctrica con excedentes de gas (CAP Acero).
- Producción de energía a partir de paneles fotovoltaicos (Cintac).

APORTE AMBIENTAL

Generar iniciativas que aporten al cuidado ambiental en sus zonas de operación es otro de los vectores de la Compañía.

- Planta Magnetita que recicla los relaves de la minería del cobre (CAP Minería).
- Abastecimiento de energía a través de la planta Amanecer Solar CAP⁷.
- Resguardo de humedales (CAP Acero).

CALIDAD DEL EMPLEO

SALUD Y SEGURIDAD

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

- 80% de mejoramiento sostenido de las tasas de frecuencia y gravedad en los últimos ocho años.
- Compromiso con lograr cero accidentes fatales y gravísimos⁸.

AMBIENTE LABORAL Y DESARROLLO

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

- Política de Diversidad y Calidad de Vida.
- Gestión colaborativa y dirección por objetivos.
- Programa *Leaders 4 the future*.

BASES DEL NEGOCIO

EJES DE ACCIÓN

TEMAS PRIORITARIOS

⁷ Su construcción se viabilizó por el contrato de compra de energía de CAP a SunEdison.

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

PILARES ESTRATÉGICOS EN SUSTENTABILIDAD

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

FOCOS 2015-2020

OBJETIVO_CRECIMIENTO SUSTENTABLE

Impulsar el crecimiento de nuestros negocios sobre la base de nuestro conocimiento y ventajas competitivas, evaluando y gestionando los riesgos en materia de **sustentabilidad y aportando valor sostenible** a nuestros grupos de interés internos y externos.

- DIVERSIFICACIÓN
- CRECIMIENTO

- LIDERAZGO
- COMPROMISO

OBJETIVO CAPITAL HUMANO

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

- DESARROLLO SOCIAL
- INTEGRACIÓN
- MITIGACIÓN AMBIENTAL
- ECOEFICIENCIA
- GOBIERNO CORPORATIVO
- SEGURIDAD LABORAL
- ÉTICA

OBJETIVO_CONCIENCIA SOCIAL

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

- CULTURA DE INNOVACIÓN
- INNOVACIÓN ABIERTA

OBJETIVO_INNOVACION

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

OBJETIVO_EXCELENCIA

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

- EXCELENCIA OPERACIONAL
- EXCELENCIA ORGANIZATIVA



INICIATIVAS DESTACADAS

/ COMUNIDADES DE PRÁCTICAS COMO PLATAFORMAS DE COLABORACIÓN

Las Comunidades de Práctica (CoP) son grupos constituidos al interior de la organización, y fuera de la jerarquía tradicional, que trabajan en forma participativa para abordar los objetivos trazados en los Pilares Estratégicos. Cada CoP está formada por profesionales que comparten el conocimiento y con mirada transversal, apoyados por una plataforma colaborativa online (JAM-Success Factors) que permite gestionar y desarrollar el capital humano al interior de la organización.

Cada CoP tiene un “sponsor” -un Alto Ejecutivo de la Compañía-, un “Community Manager” que opera como coordinador, y un “Core Team” compuesto por ejecutivos corporativos y de las empresas. Las CoP reportan al Comité de Sustentabilidad e Innovación que tiene un rol de gobierno de la red, permitiendo conectar a los equipos con las prioridades de CAP, garantizar las condiciones para que el trabajo se desarrolle con éxito, realizar el seguimiento de los proyectos y visibilizar sus resultados al resto de la organización.

La compañía, a diciembre de 2015, había formado seis CoP: Innovación, Medio Ambiente, Seguridad & Salud Ocupacional, Reputación Corporativa, Capital Humano y Abastecimiento.



COMUNIDADES DE PRÁCTICAS (COP'S)



/ COMPROMISO CON LA INNOVACIÓN

La innovación juega un rol muy importante en todas las empresas del Grupo CAP y es uno de los focos de sus Prioridades Estratégicas 2015-2020.

El *Programa de Gestión del Conocimiento e Innovación*, que debutó en 2015 a nivel corporativo, es un ejemplo en este sentido. A través de él se persigue poner en valor el conocimiento de sus expertos para que la Compañía innove y dé respuesta a desafíos claves para su sustentabilidad y el desarrollo de sus negocios, como son el

capital humano, el compromiso con su comunidad interna y externa, la ecoeficiencia, el cumplimiento ambiental, la productividad, entre otros. Para ello ha implementado sistemas de trabajo colaborativo aplicando la metodología de las Comunidades de Práctica que procuran buscar sinergias entre las mejores prácticas al tiempo que cuestionan paradigmas y propician la creatividad.

CAP MINERÍA



En 2014 la empresa lanzó el Comité de Innovación, que tiene como focos centrales tres desafíos:

- / Innovación social.
- / Reducción de costos y nuevas propuestas de valor.
- / Nuevas tecnologías y crecimiento.

CAP ACERO



Diversas iniciativas de innovación ha impulsado CAP Acero con miras a mejorar su productividad, implementando proyectos de mejora que han generado considerable reducción en los costos de producción.

PROCESAMIENTO DE ACERO



La innovación está en el ADN de la empresa. Estructuras para paneles fotovoltaicos, paneles con aislación térmica como una rápida solución constructiva para viviendas de emergencia, entre otros, son ejemplos de ello.

/ DIVERSIDAD, HACIA LA EQUIDAD Y LA INCLUSIÓN

En 2015 la Compañía implementó su Política de Diversidad y Calidad de Vida (ver pág. 41), la que tiene como objetivo asegurar una postura afirmativa frente a la no discriminación, reconociendo en la diversidad de las personas empleadas la riqueza de su competitividad e innovación en el mercado. Dicha política establece el compromiso con la igualdad de género, la inclusión de personas con discapacidad y grupos vulnerables, el equilibrio entre vida laboral, familiar y personal⁹, y el fortalecimiento de las relaciones intergeneracionales para la gestión del conocimiento interno.

Grupo CAP ha adherido a los *Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de las Naciones Unidas*¹⁰ (Women's Empowerment Principles), una iniciativa de Naciones Unidas puesta

en marcha en 2010, y al *Programa + Diversidad* de AcciónRSE, además de participar en el Comité de Expertos de la Norma Chilena NCh 3262/2012 del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM).

La Compañía lidera, además, el programa + *Mujeres*, lanzado en octubre de 2015 (ver pág. 41) que busca impulsar el aumento de mujeres en directorios y en cargos de responsabilidad en las organizaciones del país. Esta iniciativa es impulsada junto a otras entidades como la Subsecretaría del Ministerio de Economía, en alianza público-privada con la Confederación de la Producción y el Comercio y la fundación AcciónRSE.

LINEAMIENTOS INTERNACIONALES EN SUSTENTABILIDAD: PACTO GLOBAL DE NACIONES UNIDAS

Desde 2008 CAP participa en el capítulo chileno del Pacto Global de Naciones Unidas¹¹ y con ello se compromete a adoptar diez principios universales relacionados con los derechos humanos, las normas laborales, el medio ambiente y anticorrupción.

El Pacto es una iniciativa voluntaria que provee un marco general para las compañías que aspiran a manejar



el crecimiento global de una manera responsable, que considere los intereses de un amplio espectro de grupos interesados, incluyendo empleados, inversionistas, clientes, grupos sociales, industriales y comunidades.

Adicionalmente, Grupo CAP ha adherido a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)¹² que Naciones Unidas impulsa desde fines de 2015 y ha incorporado el objetivo de igualdad entre los géneros en su recientemente implementada Política de Diversidad y Calidad de Vida.



/9 A través de la implementación de la norma Chilena NCH 3262 de "Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal".

/10 <http://weprinciples.org/>

/11 www.pactoglobal.cl

/12 www.un.org/sustainabledevelopment/es/

GOBIERNO Y GESTIÓN DE LA SUSTENTABILIDAD

CAP CONSIDERA QUE LA ADOPCIÓN DE LAS MEJORES PRÁCTICAS ES UNA FUENTE DE CREACIÓN DE VALOR Y UN REQUISITO INDISPENSABLE PARA MANTENER LA CONFIANZA DE SUS GRUPOS DE INTERÉS.

GOBIERNO CORPORATIVO

/ DIRECTORIO

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

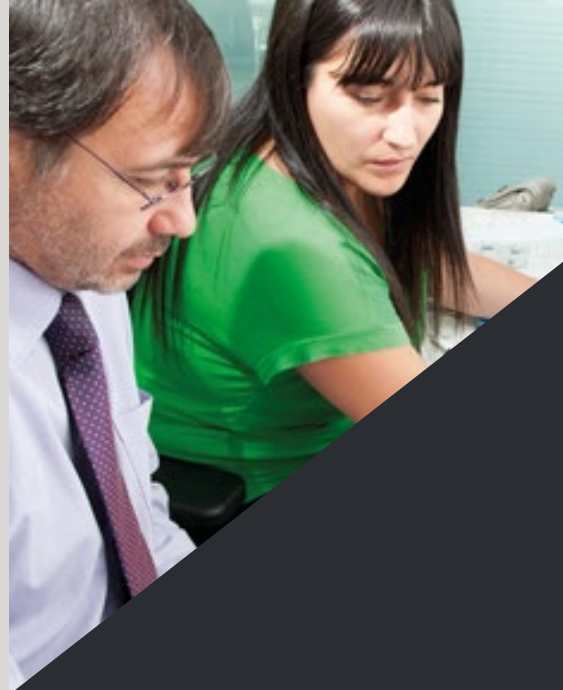
- **Comité de Directores**, presidido por un director independiente. Su labor es velar por la transparencia en las transacciones, los estados financieros y las auditorías internas y externas.
- **Comité de Ética**, en operación desde 2013. Su rol es resolver conflictos y denuncias hechas por accionistas, empleados y comunidades, entre otros.
- **Gerencia de Control Interno**, cuya función es velar por el cumplimiento de los procesos internos, la transparencia y veracidad de la información entregada al mercado y al Directorio para la toma de decisiones.

/ GOBIERNO DE LA SUSTENTABILIDAD

El Directorio establece y actualiza el propósito y estrategias de la Compañía, y delega en la gerencia general del Grupo y en la alta dirección de las empresas el desarrollo, seguimiento y evaluación de temas específicos en materia económica, social, laboral, ambiental y ética, entre otras. Es responsabilidad de cada empresa del Grupo establecer objetivos específicos para abordarlos y asegurar su cumplimiento. A su vez, los temas de sustentabilidad se informan en los directorios de las empresas.

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

En 2015 se trabajó a nivel corporativo para estructurar y sistematizar la gestión de las prioridades definidas por los pilares estratégicos de sustentabilidad. Para ello se establecieron las instancias para el gobierno de los temas, los sistemas tecnológicos de apoyo, así como los indicadores y políticas en materia de seguridad y salud, diversidad y capital humano, entre otras.



MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS DE GOBIERNO CORPORATIVO

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

Temas que aborda el Manual

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

Se formó el **Comité de Sustentabilidad e Innovación**, que constituye la instancia formal para la discusión de lineamientos estratégicos en estas materias. Su misión es asegurar que el Grupo aborde los desafíos futuros de forma oportuna, innovadora y eficiente. Conforman este comité el gerente Corporativo de Sustentabilidad y Personas, sus homólogos en cada una de las empresas y el gerente de Innovación y Desarrollo de Negocios de Cintac.

El comité aborda las temáticas identificadas en los mapas de riesgo de sustentabilidad (medio ambiente y seguridad; capital humano; reputación corporativa e innovación) y los gestiona a través de Comunidades de Práctica –CoP- (**Más información en página 11**),

instancia que busca el traspaso de buenas prácticas y la co-creación de estrategias sustentables entre las empresas del grupo. Estas cuentan con el soporte de un moderno portal tecnológico colaborativo.

/ SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN SUSTENTABILIDAD

El Grupo ha desarrollado Indicadores (KPI's) para medir su desempeño en los distintos ámbitos de sustentabilidad: salud y seguridad laboral, calidad del empleo, desarrollo, atracción y retención de talentos, diversidad, aporte al desarrollo

económico y social local, medio ambiente, cumplimiento ambiental y ética.

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

GESTIÓN DE RIESGOS

/ IDENTIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS

El Directorio de la Compañía tiene bajo su responsabilidad velar por una adecuada gestión de los riesgos, incluyendo los relacionados con sus impactos económicos, sociales, laborales y ambientales. Para ello, se apoya en la Gerencia de Control Interno y en la Gerencia de Sustentabilidad y Personas. Los gerentes generales de cada empresa son los responsables de liderar y apoyar la gestión de riesgos de su organización, conforme a las orientaciones y directrices establecidas a nivel corporativo.

Los riesgos de cada empresa del Grupo y a nivel corporativo son identificados a través de un ejercicio anual en el que se revisan los riesgos asociados a los procesos claves del negocio en los distintos niveles de la organización (ver recuadro). Para esto, CAP ha adoptado la metodología basada en la norma internacional ISO 31000:2009 y NTC 525.

/ SISTEMAS DE GESTIÓN

CAP ha implementado en sus empresas sistemas de gestión ISO 9001 (Calidad), ISO 14001 (Medio ambiente) y OHSAS 18001 (Salud y seguridad)¹³.

ACTUALIZACIÓN DE RIESGOS EN SUSTENTABILIDAD

El Grupo cuenta con una metodología para identificar oportunamente y consistentemente los riesgos que pudieran comprometer el logro de los objetivos del negocio, estableciendo controles y responsabilidades para prevenirlos y/o mitigarlos.

En 2015 CAP actualizó su matriz de riesgos en sustentabilidad, incluyendo los aspectos económicos, sociales, laborales, ambientales, éticos y de gobierno corporativo. Este ejercicio contempló el levantamiento de riesgos en cada una de las empresas, y a nivel corporativo, involucró la participación de equipos de todas las áreas de la Compañía y de la Alta Dirección de CAP y sus empresas.

Los riesgos identificados se integraron con los riesgos financieros, comerciales, de procesos y seguros operativos.

¹³ CAP Minería cuenta con ISO 9001, ISO 14001 Y OHSAS 18001 en la mayoría de sus instalaciones; al igual que Cintac. CAP Acero cuenta con las tres certificaciones en toda su operación.



CAP Minería

CAP Acero

Procesamiento de Acero

CANTIDAD DE EMPLEADOS CUBIERTOS POR SISTEMAS DE GESTIÓN (%)

| | ISO 9001 | ISO 14001 | OHSAS 18001 |
|--|----------|-----------|-------------|
| | 78% | 63% | 77% |
| | 100% | 100% | 100% |
| | 100% | 100% | 100% |

CUMPLIMIENTO

/ AUDITORÍAS

El Grupo lleva a cabo auditorías internas, tomando como base aquellos procesos y funciones ligados a los temas de mayor relevancia presentados en los mapas de riesgo anuales.

Estas funciones y procesos abarcan todas las áreas de la Compañía, incluyendo ventas, procesos de cuentas por cobrar y pagar, caja, operaciones, sustentabilidad y personas, entre otras. En base a programaciones anuales se realiza el seguimiento al cumplimiento de las actividades comprometidas.

Adicionalmente, se llevan a cabo auditorías externas para el área de Control Interno, responsable de las auditorías.

Durante 2015, la COP de Medio Ambiente (ver página 23) trabajó en la elaboración de un sistema de cumplimiento corporativo para el control de los compromisos que emanan de las resoluciones de calificación ambiental (RCA) y de los permisos ambientales. Éste se encuentra en fase de implementación en todas las empresas del Grupo que se rigen por la legislación ambiental chilena.

Cabe destacar que CAP cuenta con más de 50 RCA's, las que son controladas a nivel corporativo para la detección de potenciales faltas y el monitoreo de sus respectivos planes de acción.

Durante 2015 hubo dos procesos sancionatorios de la Superintendencia del Medio Ambiente a empresas del Grupo, ambos en CAP Minería (ver página 24).



PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS OBTENIDOS

El esfuerzo de innovación en materia de sustentabilidad realizado por CAP en los últimos años, la excelencia operacional y una cultura orientada a la prevención y seguridad de cada trabajador, fueron reconocidas por diversas instituciones.



COMPROMISO CON LOS PROVEEDORES

Mejores Pagadores a Pymes.
CAP Acero lideró el Ranking de Pagadores a Pymes en el sector industrial, elaborado trimestralmente por la Bolsa de Productos (BPC) y la Asociación de Emprendedores (Asech), medición que tiene por objetivo mejorar las condiciones de pago y el financiamiento de las pequeñas y medianas empresas.



SEGURIDAD LABORAL

Premio John T. Ryan otorgado por SONAMI a Mina Los Colorados de CAP Minería por su buen desempeño en seguridad.

Premio Anual de Seguridad Minera otorgado por SERNAGEOMIN a las faenas Los Colorados y Algarrobo de CAP Minería.

Premio a la Excelencia 2015 otorgado por el Instituto de Seguridad del Trabajo, en la categoría Grandes Empresas a CAP Minería por su aporte y resultados en gestión preventiva.

Distinción otorgada por SERNAGEOMIN al Comité Paritario de Minas El Romeral por la gestión realizada.



INNOVACIÓN Y SUSTENTABILIDAD

Premio Nacional de Minería 2015, otorgado por la Sociedad Nacional de Minería (SONAMI) a Cerro Negro Norte de CAP Minería, destacando la utilización de 100% de agua de mar desalinizada y que se abastece parcialmente con energía solar capturada en la planta fotovoltaica Amanecer Solar CAP.

ÉTICA Y DERECHOS HUMANOS

EL COMPROMISO DE GRUPO CAP ES CONDUCIR SU NEGOCIO CON ALTOS ESTÁNDARES ÉTICOS EN LAS RELACIONES CON SUS TRABAJADORES, COLABORADORES, ACCIONISTAS E INVERSIONISTAS, CLIENTES, PROVEEDORES Y LA COMUNIDAD.

CÓDIGO DE ÉTICA Y BUENAS PRÁCTICAS

El **Código de Ética y Buenas Prácticas** establece el modelo de comportamiento que se espera del Grupo CAP, a la vez que fija las pautas básicas que deben seguir en el desempeño de sus funciones todos sus directores, ejecutivos y trabajadores. Este se complementa con el **Sistema de Denuncias** que establece los procedimientos y canales para denunciar una irregularidad o ilícito que pueda violar la ley N° 20.393, sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, el Código de Ética y Buenas Prácticas y/o cualquier materia relacionada al incumplimiento regulatorio, control interno y estados financieros. El sistema está accesible a todos los trabajadores y colaboradores del Grupo CAP, comunidades, clientes, proveedores y accionistas a través del sitio web.

Durante 2016 los trabajadores de CAP recibirán capacitación sobre los distintos ilícitos que contempla la ley N° 20.393 así como también en los diversos aspectos considerados en el Código de Ética y Buenas Prácticas.

El **Comité de Ética** es el encargado de revisar y resolver estas denuncias. Está constituido por tres miembros, nombrados por el Directorio, siendo sus principales funciones: difundir y promover los valores y conductas que se establecen en el Código de Ética; resolver las consultas que se generen sobre su interpretación y

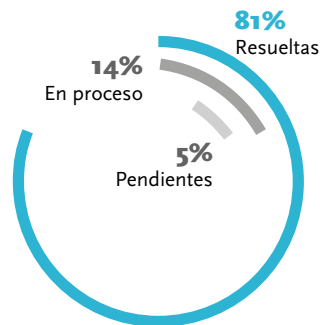
aplicación; conocer, hacer investigar y resolver las denuncias que se formulen sobre acciones reñidas con sus estipulaciones; y proponer al Directorio la actualización de su contenido.

Sin perjuicio de este procedimiento, el Comité de Directores o Directorio puede siempre recibir directamente una denuncia o decretar una investigación en relación con las materias de su competencia.

En 2015 se recibieron 26 denuncias. Desde la implementación del sistema en 2012 se han recibido 94 denuncias en total, 81% de las cuales están resueltas (cerradas), 14% en proceso, y 5% pendientes. 70% del total han sido interpuestas por agentes externos y 30% por personal interno.

94 denuncias recibidas desde 2012 hasta diciembre de 2015.

ESTADO DE LAS DENUNCIAS 2012 A 2015



ÁMBITOS ABORDADOS POR EL CÓDIGO DE ÉTICA Y BUENAS PRÁCTICAS



+ PROBIDAD

Desde 2015 la Compañía participa en el Programa + Probidad de AcciónRSE, que es una instancia colaborativa que busca contribuir al fortalecimiento de políticas y prácticas relativas a probidad empresarial, en áreas tales como gestión anticorrupción, gestión de conflictos de interés, gestión de libre competencia, gestión de consecuencias.

DERECHOS HUMANOS RESGUARDADOS EN CAP

TRABAJADORES

- Pago justo, bienestar, seguridad y relación de respeto con los trabajadores.
- Respeto por la libertad de asociación y reconocimiento del derecho a negociación colectiva.
- No al trabajo infantil y forzado.
- No discriminación y no a los abusos de toda índole.

CLIENTES Y PROVEEDORES

- Pago oportuno, trato justo y transparencia con los proveedores y clientes.

COMUNIDADES Y MEDIO AMBIENTE

- Resguardo de impactos ambientales y sociales hacia las comunidades, de las operaciones y proyectos.
- Aporte de valor económico, social y ambiental hacia el entorno.
- Respeto por los derechos, la cultura y el patrimonio de las comunidades vecinas y pueblos originarios.

SOCIEDAD

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

/ PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Las directrices para prevenir y reducir los riesgos de corrupción y soborno se encuentran contenidas en el Código de Ética. Adicionalmente, a fines de 2015 se lanzó el Manual de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo que incorpora algunos de estos temas. (Ver pág. 13).

CAP dispone de procedimientos para el manejo de conflictos de interés en algunas áreas, además del Manual de Manejo de Información Privilegiada que norma el manejo de información confidencial y de Hechos

Esenciales contenidos en la ley, en sus reglamentos y en las instrucciones impartidas por la Superintendencia de Valores y Seguros de Chile. Sus 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.

Más información en:

www.cap.cl/grupo-cap/manual-de-buenas-practicas-de-gobierno-corporativo/
www.cap.cl/grupo-cap/modelo-de-prevencion-de-delitos/



PUEBLOS ORIGINARIOS

CAP Minería tiene operaciones cercanas a lugares de asentamiento de pueblos originarios. En particular, la comunidad Colla Serranía Poblete, ubicada en un sector adyacente a la servidumbre que utiliza el concentrado de Cerro Negro Norte. Con dicha comunidad la empresa ha

desarrollado un trabajo conjunto, que se inició en 2012 con la firma de un Convenio de Colaboración entre la Ilustre Municipalidad de Copiapó, la comunidad y la empresa.

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

GRUPOS DE INTERÉS

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

RADIOGRAFÍA DE LOS PRINCIPALES GRUPOS DE INTERÉS

G4-26

Regularmente el Grupo y sus empresas realizan estudios y encuestas para retroalimentarse de las inquietudes y expectativas de sus grupos de interés.

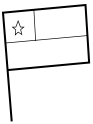
Por su parte, sus empresas mantienen instancias formales de diálogo con las comunidades: contacto cara a cara, visitas, mesas de trabajo y procesos de participación ciudadana, entre otros. Adicionalmente, cuentan con encargados de comunidades los que canalizan las inquietudes de los vecinos de manera continua hacia la empresa.

Para informar a sus grupos de interés CAP publica periódicamente informes de gestión, Memoria Anual, Reporte de Sustentabilidad, entre otros. Además, participa regularmente en presentaciones con inversionistas y clientes, y está presente en internet, a través de sus páginas web y principales redes sociales.

¿QUIÉNES SON NUESTROS PRINCIPALES GRUPOS DE INTERÉS?

G4-24

GOBIERNO Y AUTORIDADES



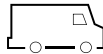
A través de la regulación y fiscalización, el gobierno central y regional y las cámaras legislativas pueden impactar el negocio del Grupo. Por su parte, la compañía puede contribuir en la discusión de mejores políticas públicas para el desarrollo minero, siderúrgico, energético y portuario.

COMUNIDADES



CAP Minería opera en tres zonas geográficas donde interactúa con centros poblados. Las operaciones de CAP Acero y Cintac están ubicadas en zonas industriales aledañas a comunidades vecinas.

PROVEEDORES



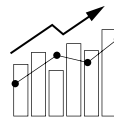
Los proveedores suministran los insumos claves para la operación. 51% son de las regiones en donde operan las empresas del grupo.

TRABAJADORES



El Grupo emplea directamente a 4.189 personas. De éstas, 97% reside en las regiones donde operan sus empresas. Un 8,6% corresponde a mujeres.

ACCIONISTAS E INVERSIONISTAS



CAP es una sociedad anónima abierta a la bolsa. El 31,3% es propiedad de Invercap, 19,3% de Mitsubishi y el restante 49,4% de otros inversionistas.

CLIENTE



El principal destino del hierro magnético es el mercado asiático y oriente medio. CAP Acero, por su parte, destina 91% de su producción al mercado interno.

COLABORADORES EXTERNOS



4.562 trabajadores de empresas colaboradoras prestan servicios al Grupo CAP en sus operaciones y proyectos. La proporción entre trabajadores propios y de empresas colaboradoras es de 1:1 en promedio.



INSTANCIAS Y ORGANIZACIONES EN LA QUE PARTICIPA GRUPO CAP



El Grupo participa activamente en distintas organizaciones a nivel regional, nacional e internacional, con el objeto de aportar a la discusión y reflexión en materia de política pública, desarrollo, y ámbitos relacionados con la sustentabilidad.

CAP ha tomado un rol de liderazgo en diferentes iniciativas relativas a sustentabilidad y participó en 2015 en forma activa en instancias de discusión sobre temáticas como diversidad, innovación, probidad y los desafíos de la sostenibilidad en Chile.

ORGANIZACIONES EN LAS QUE PARTICIPA GRUPO CAP

**A NIVEL
NACIONAL**



**A NIVEL
INTERNACIONAL**



NEGOCIOS

- Comité Empresarial Chile-Japón¹⁴.

GREMIAL / SECTOR

- Asociación de Industrias Metalúrgicas y Metalmecánicas – ASIMET.
- Sociedad de Fomento Fabril, SOFOFA.
- Sociedad Nacional de Minería, SONAMI.

- Asociación Latinoamericana del Acero, ALACERO.

SUSTENTABILIDAD

- Acción RSE¹⁵.
- Programa + *Diversidad*¹⁶ y Programa + *Probidad* (Acción RSE).
- Programa + *Mujeres*.
- HUB Sustentabilidad¹⁷.
- Network for Business Sustainability - Universidad Adolfo Ibáñez.
- Comité de Expertos de la NORMA Nch del Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM.
- Pacto Global de Naciones Unidas – Chile.
- Empresas Conscientes¹⁸.
- Fundación PROhumana.

- Women Empowerment Principles – ONU Mujeres.

^{/14} Presidido desde 1991, por parte de Chile, por el Presidente de CAP, Roberto de Andraca.

^{/15} CAP forma parte del Directorio de Acción RSE a partir de 2015.

^{/16} La Gerente de Personas y Sustentabilidad, María Elena Saenz es fundadora de esta iniciativa.

^{/17} Plataforma para el análisis, debate y difusión de las temáticas relativas al desarrollo de negocios sustentables en Chile. www.hubsustentabilidad.com.

^{/18} <http://empresasconscientes.com>

DISTRIBUCIÓN DEL VALOR ECONÓMICO GENERADO

El valor económico generado por Grupo CAP es medido como la diferencia entre sus ingresos y sus costos de operación. En 2015, el Grupo generó valor económico por US\$ 918,18 millones, el que se distribuyó entre los distintos agentes con los que interactúa: sus empleados,

a través de sus remuneraciones y beneficios; la comunidad, por medio de la inversión social que realiza; el entorno, mediante las inversiones ambientales; el Estado, a través de los impuestos; las empresas colaboradoras, mediante los contratos realizados; los accionistas, a través de los dividendos; y los proveedores de capital, a través de los intereses.

COSTOS

US\$ 557,08
MILLONES
EN COSTO DIRECTO OPERACIONAL

4.265
EMPRESAS
PROVEEDORAS

47%
Con domicilio en las regiones en las que opera el Grupo

45%
Con domicilio en otras regiones de Chile

8%
Con domicilio en otros países

VALOR DISTRIBUIDO GRUPO CAP

US\$ 233,26 MILLONES. VALOR RETENIDO EN LA EMPRESA
US\$ 918,18 MILLONES. VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO



TRABAJADORES

US\$ 173,87 millones
en remuneraciones y beneficios

4.189 empleos directos (trabajadores propios)

8,6% de mujeres

US\$ 886.000 de inversión en capacitación¹⁹



ESTADO

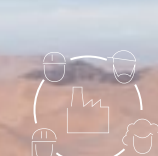
US\$ 14,99 millones en impuestos al Estado



ACCIONISTAS E INVERSIONISTAS

US\$ 4,66 millones en pagos a los accionistas

US\$ 56,49 millones en pagos a financieristas



COLABORADORES

US\$ 434,90 millones a colaboradores*

4.562 colaboradores

INGRESOS

US\$ 1.475,26
MILLONES EN INGRESOS (ventas y utilidades)

US\$ 1.560,82 millones
Por ventas de mineral de hierro, acero, procesamiento de acero e infraestructura

US\$ 19,99 millones
Otros ingresos

US\$ (105,55)
Ajuste por consolidación (ventas intragrupo)

¹⁹ Incluye CAP Minería, CAP Acero y Procesamiento de Acero.

* Incluye los gastos por concepto de medio ambiente (US\$ 8,09 millones) e iniciativas de inversión social (US\$ 2,82 millones).

TEMAS DE MAYOR RELEVANCIA

G4-18; G4-19; G4-27

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

1. Las Matrices de Factores Críticos de Sustentabilidad de cada empresa y del Grupo, desarrolladas en el marco de la actualización de la Estrategia de Sustentabilidad y la definición de Prioridades Corporativas 2015 - 2020. En su desarrollo se consideraron: los temas relevantes desde la perspectiva interna del negocio; la opinión de los principales grupos de interés de las empresas del Grupo y del Corporativo; los temas emergentes para el sector minero, metalúrgico y de procesamiento; el contexto económico, social y ambiental a nivel local y nacional. Los temas identificados fueron

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

2. Los temas centrales surgidos en el marco de la actualización de la Matriz de Riesgos en Sustentabilidad realizada en 2015 (ver página 14).

Ello involucró entrevistas a gerentes y ejecutivos de la Compañía, así como a grupos de interés externos, además de un trabajo de análisis realizado por equipos de trabajo de las empresas y del corporativo.

3. Los temas surgidos desde el contexto en el que opera el Grupo, relevados a través de lo aparecido en los medios de comunicación.

MATRIZ DE MATERIALIDAD 2015 GRUPO CAP

Para determinar aquellos temas de mayor relevancia (materiales) se evaluaron en función de dos variables: potencial de impacto en el negocio e importancia para los grupos de interés.

¿DÓNDE ES RELEVANTE?

- G** = Grupo CAP (Corporativo)
- M** = CAP Minería
- A** = CAP Acero
- P** = Procesamiento de Acero
- I** = Infraestructura

| | | |
|--|---|--|
| + CRECIENTE PREOCUPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS | <ul style="list-style-type: none"> • Gobierno Corporativo (G) • Relación e integración con las comunidades locales (M,A) • Coparticipación en el desarrollo de las comunidades (M,A) • Cambio climático - Huella de Carbono - ERNC (G,M,A,P, I) | <ul style="list-style-type: none"> • Estrategia, proyección del negocio a futuro y Sustentabilidad (G,M,A,P, I) • Gestión de riesgos en sustentabilidad (G,M,A,P, I) • Cumplimiento de leyes, regulaciones y compromisos (G,M,A,P, I) • Prevención y resguardo de impactos ambientales de operaciones y nuevos proyectos (M,A,P, I) • Actuar ético en el negocio, integridad y DD.HH. (G,M,A,P, I) • Acceso y uso sustentable del agua (G,M,A,P) |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Calidad del empleo (G,M,A,P, I) • Resguardo de la sustentabilidad en contratistas y supervisión de sus condiciones laborales (G,M,A,P, I) • Prevención y resguardo de impactos sociales de nuevos proyectos (G,M,A, I) | <ul style="list-style-type: none"> • Seguridad y salud ocupacional (G,M,A,P, I) • Acceso y uso sustentable de la Energía (G,M,A,P, I) • Relaciones laborales (M,A,P, I) |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Atracción y retención de talentos (G,M,A,P, I) | <ul style="list-style-type: none"> • Clientes y productos (G,M,A,P, I) |
| + CRECIENTE IMPACTO ACTUAL O POTENCIAL EN LA ORGANIZACIÓN | | + |

ARMONÍA CON EL MEDIO AMBIENTE

DURANTE EL 2015 SE ELABORARON SISTEMAS E INDICADORES COMUNES PARA DAR SEGUIMIENTO CORPORATIVO DE LAS VARIABLES AMBIENTALES CRÍTICAS EN LA OPERACIÓN DEL GRUPO.

NUESTRO ENFOQUE

El Grupo ha priorizado al 2020:

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

CONTEXTO

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

/ REGULACIÓN AMBIENTAL

G4-26

Tanto el crecimiento alcanzado por el país como los nuevos acuerdos internacionales suscritos, hicieron necesario mejorar la institucionalidad ambiental chilena en el año 2010. Estas modificaciones permitieron separar roles entre la emisión de políticas y la

fiscalización, y contar con un servicio de evaluación más técnico.

Si bien la nueva institucionalidad elevó la exigencia para las empresas, internalizando en los proyectos los impactos de las comunidades en las que están presentes, esto contribuye a disminuir conflictos y tener una mayor licencia social.

De esta forma, el sector empresarial debe, por ley, sociabilizar con las comunidades proyectos de alto impacto y solicitar la aprobación desde diversos servicios estatales.

Dada la importancia del tema, el Parlamento creó en ambas Cámaras una Comisión de Medio Ambiente, que ha propiciado la discusión de nuevas legislaciones, tales como una reforma al código de aguas, normas relacionadas a la protección de glaciares, responsabilidad de los residuos, disposición de relaves en el mar, entre otros temas. **(Más información en las secciones ambientales, ver págs. 25 y 31).**

GESTIÓN AMBIENTAL

/ ESTRUCTURA Y LINEAMIENTOS CORPORATIVOS

Bajo la nueva estructura de COP (ver págs. 11), se conformó la Comunidad de Práctica (CoP) de Medio Ambiente que cuenta con integrantes de todas las empresas de CAP. A través de ella se monitorean y gestionan los lineamientos corporativos en estas materias. Las principales líneas de trabajo 2015 fueron: eco-eficiencia, cero residuos, emisiones, cumplimiento y sistemas de gestión ambiental.

/ NUEVA POLÍTICA AMBIENTAL

A fines de 2015 se elaboró la Política Ambiental del Grupo, la que se difundirá a todas las empresas durante 2016.

/ RIESGOS AMBIENTALES

En 2015 se actualizó el mapa de riesgos ambientales de todo el grupo, instancia en la que se definieron los siguientes temas como los de mayor relevancia:

- Acceso y uso sustentable del agua.
- Acceso y uso sustentable de la energía y cambio climático.
- Gestión de impactos ambientales en operación y proyectos: calidad del aire, efluentes, residuos, molestias del transporte, ruido, incidentes ambientales, biodiversidad, manejos de sustancias peligrosas.

/ MODELO DE GESTIÓN AMBIENTAL

CAP ha definido como prioridad 2015 avanzar en la formalización de un modelo de gestión ambiental. La compañía cuenta en la mayor parte de sus operaciones con el sistema de gestión ISO 14001, tanto en CAP Minería²⁰, CAP Acero²¹ como en CAP Procesamiento²². De esta forma 68%²³ de los empleados en CAP trabaja bajo un sistema de gestión ambiental ISO 14001.

Se está trabajando para optimizar este sistema y adoptar la nueva versión ISO 14001:2015, por tanto, las nuevas operaciones que se recertifiquen serán llevadas a este estándar. Igualmente, se espera avanzar en contar con un sistema de gestión auditable en todas las operaciones.

/20 Cuenta con una Política Integrada de Gestión de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional, certificada en las siguientes faenas: Planta de Pellets, Mina Los Colorados, Planta Magnetita y Puerto Punta Totoralillo.

/21 100% de CAP Acero está certificado.

/22 100% de Cintac.

/23 Total de trabajadores que trabajan bajo norma ISO14.001= 2.857, total trabajadores propios=4.189.

LAS OPERACIONES Y SU CONTEXTO

Todo proceso industrial y minero presenta potenciales impactos para el medio ambiente, por lo que la gestión ambiental de CAP se focaliza en minimizar estos impactos y aportar valor en las zonas en las que opera.

CONTEXTO DE LAS EMPRESAS



MINERÍA

Las operaciones de la minería, que incluyen 5 yacimientos, 4 plantas procesadoras y 3 puertos, se ubican en el norte de Chile, en zonas desérticas con escasa precipitación y baja población urbana. Ninguna de las faenas se encuentra en alguna zona protegida o de especial sensibilidad por su biodiversidad. La Planta de Pellets está ubicada en una zona declarada latente por PM10; en 2015 se elaboró primer borrador de planes de prevención.



ACERO

Si bien la Siderúrgica se ubica en un área industrial, la autoridad chilena permitió años atrás la instalación de poblaciones urbanas en su entorno directo. En la zona existe un monitoreo permanente a la calidad del aire. En 2015 ha sido declarada saturada en PM2,5. Al interior de las instalaciones se encuentran 45 há de humedales protegidos por la empresa.



PROCESAMIENTO

Las plantas de Cintac en Chile y Perú, y de Tasa en Argentina, se ubican en zonas industriales. La calidad del aire es un tema de preocupación para las plantas en Chile, ya que operan en una región declarada como saturada.



INFRAESTRUCTURA

Las operaciones de Infraestructura cuentan con una planta desalinizadora, una línea de transmisión eléctrica y un puerto. Se ubican en la Región de Atacama. Estas instalaciones contribuyen a mitigar los altos costos energéticos de la zona y la escasez hídrica.

CUMPLIMIENTO AMBIENTAL

Durante el año 2015 se trabajó en un sistema corporativo de cumplimiento ambiental. CAP cuenta con alrededor de 50 Resoluciones de Calificación Ambiental (RCA) para operar, por lo que tiene que administrar más de 5 mil exigencias y permisos. En 2015 se habilitó una plataforma común online (sharepoint), para luego poder implementar un software de SAP llamado EHS (Environment, health and safety). En forma complementaria, se instauró un modelo corporativo de reporte trimestral de cumplimiento para la alta dirección del Grupo.

Dado que un 66% de las RCA's del Grupo corresponden a CAP Minería, en 2015 se creó en dicha empresa la Unidad de Permisos y Control de Cumplimientos, la que implementó una plataforma online para el seguimiento de su gestión.

/ INCIDENTES Y MULTAS AMBIENTALES G4-22; G4-23

El año 2015 no se lamentó ningún incidente operacional con impacto ambiental. Se cursaron dos sanciones, ambas a CAP Minería.

| | MINERÍA | | ACERO | | PROCESAMIENTO | | INFRAESTRUCTURA* | |
|--------------------------------------|---------|-------|-------|------|---------------|------|------------------|------|
| | 2014 | 2015 | 2014 | 2015 | 2014 | 2015 | 2014 | 2015 |
| N° de incidentes ambientales* | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| N° Multas ambientales | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Monto US\$ de las multas ambientales | 1.876** | 1.006 | 0 | 0 | 1.069 | 0 | 0 | 0 |

CERO

INCIDENTE AMBIENTAL

en 2015 en todas las empresas del Grupo



* Se cambia la base de información para este indicador, en reportes anteriores se informó el número de actas de inspección de la autoridad ambiental, y en el presente reporte se incluyen los incidentes operacionales que hayan generado un impacto negativo al medio ambiente.

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

// AGUA

MAXIMIZANDO LA EFICIENCIA

EL AGUA Y LA ENERGÍA CONTINÚAN SIENDO INSUMOS CRÍTICOS Y DE ALTO COSTO EN LA INDUSTRIA MINERO-SIDERÚRGICA QUE DEBEN SER GESTIONADOS EFICAZMENTE, POR LO QUE SE HA IMPULSADO EL USO DE AGUA DE MAR EN LAS OPERACIONES DONDE EL RECURSO ES MÁS CRÍTICO.

NUESTRO ENFOQUE

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

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

CONTEXTO

Actualmente, Chile presenta escenarios de escasez hídrica en distintas regiones. Éstos se manifiestan principalmente en la zona norte y centro del país, con bajas precipitaciones y altas tasas de evaporación. Adicionalmente, el cambio climático supone un enorme desafío para el país en términos de la disponibilidad futura del recurso hídrico en las distintas zonas. Por otra parte, la mayor demanda de distintos actores sociales, a partir del alto crecimiento que han tenido la agricultura y el aumento de la población, generan mayor competencia por agua en las zonas de escasez y aumentan la exigencia para las empresas por un uso responsable del recurso. Por este motivo, está en discusión un proyecto de ley de reforma al código de aguas, el que plantea cambios a la ley sobre la propiedad de los derechos de agua.

mayor escasez. Ejemplo de esto es la cuenca del río de Copiapó, donde el área ha sido declarada como una zona de escasez hídrica por la autoridad.

CAP Minería se abastece de aguas subterráneas y superficiales. Ante la delicada situación hídrica del Valle de Copiapó, el Grupo CAP, a través de su área de Infraestructura, construyó una planta desalinizadora de agua que abastece todas las operaciones de la minera en dicho valle.

CAP Acero se abastece desde fuentes superficiales, extrayendo el agua del tramo final del río Biobío y en una zona que históricamente no había presentado problemas de escasez, a excepción del 2015.

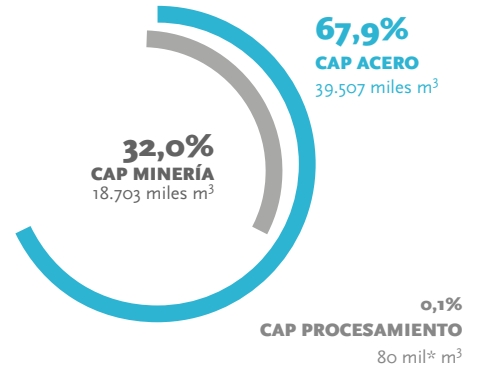
Por su parte, las empresas de CAP Procesamiento se abastecen desde fuentes de agua industriales y agua potable.

RECURSO ESTRATÉGICO

G4-27

El agua es un recurso estratégico para el correcto funcionamiento de los procesos de producción de mineral de hierro y acero. Por ello es necesario asegurar una extracción que compatibilice el abastecimiento seguro con el cuidado del recurso y el entorno de cada operación. Este es un tema particularmente sensible para CAP Minería, ya que opera en entornos de

% CONSUMO EN 2015 POR EMPRESA



* m³ de CAP Procesamiento solo considera uso de agua potable. No incluye agua de pozo.



USO RESPONSABLE

/ ECO EFICIENCIA

Las operaciones de la empresa buscan reducir las pérdidas y aumentar el uso eficiente del agua a través de cambios en sus procesos o renovación por equipos más eficientes.

Durante el 2015 el trabajo se focalizó en realizar un levantamiento de consumos en algunas áreas para poder llevar a cabo un plan de disminución de filtraciones y racionalización en algunos usos. Como ejemplo de esto, Cintac mantiene como política para nuevos equipos de enfriamiento, la compra de equipos eléctricos en base a aire y no con consumo de agua, mejorando la disponibilidad de este recurso.

CAP Acero logró disminuir el uso de agua industrial por ton de 63 a 48 m³/ton.

/ RECIRCULACIÓN

Una de las medidas estructurales más relevantes es el diseño de sistemas que incluyen la recirculación del agua.

CAP Minería focalizó su trabajo 2015 en consolidar el uso de agua de mar y agua recuperada de procesos en el 100% de sus operaciones del Valle de Copiapó, evitando la extracción de este recurso desde el río Copiapó. Por otra parte, CAP Acero aumentó su recirculación con un sistema más eficiente del agua utilizada para enfriamiento en el Alto Horno que está hoy en funcionamiento.

/ AGUA DE MAR

El Grupo ha sido pionero en la industria minera del hierro. Cerro Negro Norte ha sido la primera faena en Chile que utiliza un 100% de agua de mar para su operación. En la actualidad esto se ha hecho extensivo a la Planta Magnetita, ubicada en el mismo Valle.

El agua de mar es desalinizada en la planta de CAP Infraestructura, ubicada en Punta Totalillo, la que genera 7,5 millones de m³ al año.

/ BUENAS PRÁCTICAS

Las empresas del Grupo avanzan en distintos ámbitos para lograr una mayor eficiencia en el uso de los recursos hídricos. Ejemplos de ello son las mediciones de consumos por área productiva, diversas iniciativas para minimizar las pérdidas, maximizar la recirculación y racionalizar el agua utilizada en el riego, entre otros. Por su parte, CAP Acero estudia diversos proyectos de recirculación, por ejemplo en la planta de coque, en los espesadores de acería y en las aguas de enfriamiento de los altos hornos.

/ DESEMPEÑO 2015

El consumo de agua varía de una empresa a otra. El volumen total consumido en 2015 alcanzó 58.310 mil m³, un 15% más que en 2014, dado el mayor consumo de CAP Minería explicado por el aumento de producción de Cerro Negro Norte. Por su parte, CAP Acero disminuyó el consumo global, gracias a programas de eficiencia en el uso de este recurso.

FUENTES HÍDRICAS UTILIZADAS

| | MINERÍA | ACERO | PROCESAMIENTO |
|---------------------------------|---------|-------|---------------|
| 2015 | | | |
| % Agua de mar | 73% | 0% | 0% |
| % Agua de fuentes superficiales | 14% | 100% | 0% |
| % Agua de fuentes subterráneas | 13% | 0% | 100% |

AGUA RECICLADA O REUTILIZADA

| | | | |
|---|-----|-----|----|
| % del agua que es reciclada o reutilizada | 89% | 61% | 0% |
|---|-----|-----|----|

CONSUMO DE AGUA*

| | MINERÍA | | ACERO | | PROCESAMIENTO** | |
|---------------------------|---------|--------|--------|--------|-----------------|------|
| | 2014 | 2015 | 2014 | 2015 | 2014 | 2015 |
| Volumen de agua consumida | 7.630 | 18.523 | 41.444 | 39.507 | 178 | 80 |

* Dada la naturaleza del negocio de Aguas CAP – producción de agua desalinizada-, no se incluyen los datos de consumo de agua, ya que no son comparables con los de otras empresas del Grupo.

** Procesamiento incluye Planta Maipú y Lonquén. Solo considera uso de agua potable. No incluye agua de pozo.

AGUA EXTRAÍDA
DEL MAR
POR PLANTA
DESALINIZADORA

15

millones m³

AGUA
DESALINIZADA
PRODUCIDA

7,5

millones m³

70%

DEL AGUA ES
RECICLADA O
REUTILIZADA

en 2015 en todas
las empresas del
Grupo.

// ENERGÍA Y CAMBIO CLIMÁTICO

INNOVANDO EN SOLUCIONES FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO

LA ENERGÍA ES UN RECURSO CLAVE EN CHILE Y EN LOS PROCESOS PRODUCTIVOS DE CAP, DONDE EL CAMBIO CLIMÁTICO Y LOS CAMBIOS SOCIALES HAN MOSTRADO CÓMO SE PUEDE IR AGUDIZANDO EN EL PAÍS UN ESCENARIO ENERGÉTICO QUE YA ES COMPLEJO. GRUPO CAP HA BUSCADO SER PARTE ACTIVA EN LA SOLUCIÓN DE ESTOS DESAFÍOS, A TRAVÉS DE PROYECTOS DE GENERACIÓN DE ERNC Y DE EFICIENCIA ENERGÉTICA.

NUESTRO ENFOQUE

G4-27

Para el Grupo CAP los compromisos internacionales asumidos por Chile en materia de cambio climático son parte importante de sus planes de desarrollo y se ha comprometido en seguir colaborando en el cumplimiento de los desafíos propuestos en esta agenda global.

CAP promueve la conservación de la energía mediante el uso eficiente y la consideración de tecnologías limpias desde la etapa de diseño, en todo nuevo proyecto o negocio.

/24 Planta magnetita desde 2014 y Mina Los Colorados desde 2015.

CONTEXTO

El país se encuentra en un escenario de incertidumbre energética, principalmente por la alta oposición que reciben los proyectos de generación por parte de la comunidad. A esto se suman los compromisos adquiridos por el país para que al 2020 se reduzca en un 20% las emisiones de carbono y alcanzar un 20% de generación de energía a partir de ERNC en 2025. Igualmente, se prevé que en un futuro muy cercano, el cumplimiento de normas de emisión será una condicionante que afectará el comercio entre países.

/ DESAFÍOS

La energía es un componente importante del costo de las empresas que forman el Grupo CAP, representando un 15% del costo total.

Las principales fuentes energéticas son el carbón, la energía eléctrica y el petróleo. La variación de los precios de los combustibles en el mercado internacional, como así también la condición de extrema debilidad que se proyecta para la oferta en el sistema eléctrico nacional y su alto costo durante los próximos años, constituyen factores que amenazan la competitividad del Grupo.

Dado el escenario energético, CAP ha aumentado los esfuerzos para maximizar su eficiencia energética y consolidar así la sustentabilidad de su negocio.

Con el propósito de gestionar los esfuerzos individuales de las filiales a nivel corporativo, durante el 2015 e inicios de 2016 se trabaja en la elaboración de una ruta de trabajo que permitirá: homogenizar requerimientos y usos de información, replicar las mejores prácticas, identificar ideas y proyectos de rápida implementación, cumplimiento de metas y objetivos de energía y elaboración de planes de trabajo por empresa, para implementar aspectos de eficiencia energética en todos los niveles de la organización.

EFICIENCIA ENERGÉTICA

La compañía cuenta con dos operaciones de CAP Minería certificadas en la nueva norma ISO 50001²⁴ y trabaja en consolidar un sistema de gestión auditable en base a esta norma en CAP Acero y Cintac, en pos de prepararse para la nueva ley de eficiencia energética que se discute en el congreso.

Adicionalmente promueve el uso de equipos más eficientes. Ejemplo de lo anterior es la puesta en funcionamiento de una caldera de reemplazo en CAP Acero que duplicó la energía generada por dos calderas antiguas. O bien, la instalación de un variador de frecuencia en la acería, que permite una reducción de un 55% del consumo de energía en dicha área.

/ DESEMPEÑO 2015

El consumo energético del Grupo aumentó en un 16% (1.169 miles MWH en 2015 vs 1.010 en 2014) debido a la mayor producción de mineral en Cerro Negro Norte y al aumento de producción de agua en la planta desalinizadora de CAP Infraestructura.

CAMBIO CLIMÁTICO

Grupo CAP ha buscado contribuir a la adaptación de Chile al cambio climático de diversas maneras: fomentando el consumo de ERNC, implementando medidas de eficiencia energética y desarrollando nuevos negocios a partir de la realidad que enfrenta el país y el mundo.

/ CONSUMO DE ERNC

Los proyectos de la Minera han demostrado un fuerte compromiso con el cambio climático, ejemplo de ello es Cerro Negro Norte (CNN), que durante algunas horas del día ocupa energía del parque fotovoltaico Amanecer Solar CAP, uno de los más grandes de Sudamérica.

La cogeneración de energía eléctrica con excedentes de gas mezcla que proviene de los procesos internos de la compañía, es un nuevo proyecto que lidera CAP Acero. Su Estudio de Impacto Ambiental fue aprobado a fines de 2015.

/ CERTIFICACIÓN LEED Y ANÁLISIS DEL CICLO DE VIDA

En 2014 CAP Acero avanzó en la Declaración Ambiental de Producto (DAP) –que incluye una estimación de emisiones de CO₂– según normas ISO y norma europea 15804, siendo la primera en Latinoamérica de su tipo y

20% ERNC

Consumidas en 2015 es el equivalente de todas las empresas del Grupo a partir de la generación de Amanecer solar CAP en 2015.

CONSUMO ENERGÉTICO

| | MINERÍA | | ACERO | | PROCESAMIENTO | | INFRAESTRUCTURA* | |
|---|---------|---------|---------|---------|---------------|-------|------------------|--------|
| | 2014 | 2015 | 2014 | 2015 | 2014 | 2015 | 2014 | 2015 |
| MWh de energía eléctrica consumida en el año | 630.840 | 717.566 | 339.667 | 370.512 | 6.795 | 9.350 | 32.700 | 72.267 |
| KWh de energía eléctrica consumida/tonelada producida | 51 | 47 | 502 | 479 | 56 | 44 | 3,5 | 3,4 |

* Las cifras solo incluyen planta desalinizadora.

la tercera empresa en Chile en obtener una declaración bajo el programa DAPCO. (Más información, ver pág. 32).

/ MIDIENDO LA HUELLA DE CARBONO

Tanto CAP Minería como CAP Acero miden su huella de carbono; la siderúrgica reporta anualmente, desde hace varios años, su inventario de emisiones al World Steel Association²⁵. CAP Procesamiento calculó por primera vez en 2015 su Huella de Carbono para el periodo 2014, la estimación se hizo en la Planta Maipú, determinando la medición que el 82% corresponde a las emisiones indirectas, un 18% las indirectas asociadas a la cadena de suministro y solo un 0,01% a las emisiones directas (alcance 1). La intensidad de las emisiones alcanzó a 0,02 ton de CO₂ equivalentes por ton producida y 2,9 mill ton de CO₂ incluyendo alcances 1, 2 y 3.

La sustitución de combustibles en CAP Minería, a través de la planta solar, evita anualmente la emisión a la atmósfera de más de 135.000 toneladas de dióxido de carbono (CO₂), equivalente a retirar más de 30.000 automóviles de circulación.

/ NUEVOS NEGOCIOS

La recién creada área de Infraestructura apunta a ser parte de la solución a los desafíos de adaptación del cambio climático, como lo es la sequía en el norte de Chile. De esta manera la planta desalinizadora, ubicada en la zona costera del desierto de Atacama, ya es un aporte para diversos proyectos mineros, siendo una opción de abastecimiento de este recurso más

allá de las operaciones de la Minera del Grupo CAP.

Por su parte, Cintac ha buscado posicionarse entre los proveedores estratégicos para las empresas que elaboran sistemas solares en Chile. Esto, dada las ventajas competitivas con las que cuenta como fabricante local acortando los plazos y reduciendo los costos de los proyectos de energía solar. En los últimos años ha sido proveedor en proyectos solares como Amanecer Solar CAP, en Crucero y Javiera (desierto de Atacama), Volero (Tal Tal) y Conejo (Antofagasta). En 2015 destaca el acuerdo con la empresa NEXTracker²⁶.

/ PANELES SOLARES EN TECHUMBRE

Durante 2015 se creó una nueva unidad de negocios llamada CINTAC SOLAR (más información ver pág. 32), la que tiene como iniciativa inicial el proyecto de generación solar más grande sobre una cubierta industrial en Chile. La construcción de una planta fotovoltaica de 2,77 MWp sobre la cubierta industrial de CINTAC - equivalente a 30.000 m² de techo – entrará en producción en junio de 2016, generando un importante ahorro para la empresa, al cubrir sus necesidades de energía a un menor costo y en caso de generar excedentes, podrán ser aportados al Sistema Interconectado Central del país. Esta iniciativa, que busca liderar el autoconsumo fotovoltaico y la generación distribuida en Chile, servirá además como Show Room para los clientes y otros interesados en este nuevo negocio.

/25 World Steel Association es la asociación internacional de la industria del hierro y del acero.

/26 NEXTracker diseña y produce los sistemas de rastreo solar más avanzados del mundo.

// OTROS IMPACTOS AMBIENTALES

CONSCIENTES DE NUESTRO ENTORNO

LA INDUSTRIA MINERO SIDERÚRGICA GENERA IMPACTOS EN SU ENTORNO, CAP HA HECHO ESFUERZOS IMPORTANTES POR MINIMIZAR LA GENERACIÓN DE RESIDUOS Y MAXIMIZAR EL RECICLAJE Y LA REUTILIZACIÓN DE ÉSTOS.

NUESTRO ENFOQUE

CAP tiene consciencia de que sus actividades deben desarrollarse en un contexto de protección del medio ambiente, y por ello ha priorizado lo siguiente:

- Controlar y disminuir las emisiones al aire.
- Avanzar hacia la generación de “Cero residuos”, preferentemente reduciendo la generación en origen y potenciando la reutilización o el reciclaje o bien su disposición final segura.
- Utilizar en forma responsable los ecosistemas terrestres y marinos, respetando y protegiendo los espacios de biodiversidad sensibles con los que se vinculan las empresas.

IMPACTOS AMBIENTALES

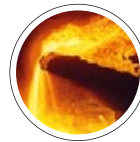
Grupo CAP identifica, evalúa y controla los aspectos ambientales de sus operaciones, tanto directos como indirectos, con el fin de minimizarlos a través de acciones preventivas y correctivas.

MINERIA



Emisiones, biodiversidad, residuos, efluentes, cierre de mina.

ACERO



Emisiones, residuos, biodiversidad.

PROCESAMIENTO



Emisiones, ruido, residuos.

INFRAESTRUCTURA



Residuos, biodiversidad.

EMISIONES

G4-23; G4-26; G4-27

Ciertas faenas del Grupo están emplazadas en zonas donde la calidad del aire es un factor crítico para el entorno. Algunas de estas zonas incluso han sido declaradas saturadas o de latencia en material particulado por la autoridad ambiental.

Para CAP Minería el área más sensible en esta materia es Huasco, que ha sido declarada zona latente²⁷ por material particulado respirable MP₁₀. Como parte del plan de prevención de contaminación atmosférica, se conformó un Consejo para la Recuperación Ambiental y Social (CRAS) y está en preparación un programa de recuperación ambiental y social (PRAS).

El llamado Gran Concepción, donde opera CAP Acero, fue declarado por la autoridad ambiental Zona Saturada en 2015, por material particulado

respirable MP_{2,5}; dándose inicio a la elaboración de un plan de descontaminación.

Cintac, por su parte, está emplazada en Santiago, ciudad declarada saturada en material particulado respirable, y que tiene vigente un plan de descontaminación.

Todas las empresas del Grupo cuentan con planes de monitoreo de la calidad del aire y sistemas de información en línea con la autoridad.

Como respuesta a este desafío, CAP cuenta con planes de control y disminución de las emisiones, tales como planes para la supresión de emisiones, de reforestación y de control de polvo en las etapas de acopio y transporte. CAP Minería implementó en 2015 un sistema de control de polvo a través de equipos de nebulización.

²⁷ Zona Latente: declaración realizada por la autoridad ambiental, en el caso de Huasco es respecto a la concentración de material particulado respirable (MP₁₀).

Las mediciones de material particulado en las zonas de mayor sensibilidad, muestran que, en el caso de la Minera, la concentración de MP10 se ha mantenido estable en la planta de pellets en Huasco. En el caso de CAP Acero, el MP2,5 aumentó dentro de niveles esperados, en razón de factores ajenos al proceso productivo, que dicen relación con menores precipitaciones y bajas temperaturas, que aumentaron el uso de leña, sistema de calefacción con alta incidencia en las concentraciones de dicho material.



ACERO*

CONCENTRACIÓN MEDIA ANUAL MP2,5
MICROGRAMOS POR METRO CÚBICO N

*Fuente: Estación Nueva Libertad., Talcahuano.

MINERÍA - PLANTA PELLETS HUASCO*

CONCENTRACIÓN MEDIA ANUAL MP10
MICROGRAMOS POR METRO CÚBICO N

*Fuente: Estación Población Huasco II.

CERO RESIDUOS

G4-23

Dada la diversidad y magnitud de los procesos, el grupo genera residuos en cantidades importantes y con características muy distintas. De un total de 417 mil toneladas de residuos generados²⁸ en 2015, un 68% fue reciclado, un 29% reutilizado y un 3% fue dispuesto en un destino final seguro, es decir 12 mil toneladas, las que se componen en un 69% por residuos industriales no peligrosos, un 18% por residuos industriales peligrosos y un 14% por residuos domésticos. Tanto CAP Minería como Cintac disminuyeron el volumen de residuos generados.

Grupo CAP busca reciclar o reutilizar los residuos que se generan dentro del proceso de cada una de sus empresas, o bien ponerlos en valor a través de su comercialización.

CAP Acero, que genera el mayor volumen de residuos, envía a un destino final externo a la compañía solo el 2% de sus residuos, los restantes son reciclados, reutilizados o enviados a una zona de manejo de residuos. Destaca en 2015 la instalación de una planta recuperadora de mezclas de materias primas desde la zona de manejo de residuos. A diferencia de los desechos mineros del cobre, que al entrar en contacto con agua lixivian, los de la minería del hierro son inertes. Por ello pueden ser reutilizados con distintos fines, tales como: la estabilización de caminos, el enrocado de muelles, entre otros. La Minera recicló 16% de sus residuos, disminuyendo respecto del 35% del año anterior; no obstante, aumentó casi en un 100% el volumen de residuos reutilizados gracias al procesamiento de los rechazos de la concentradora por medio de plantas móviles, pasando de 3,5 millones de toneladas en 2014 a 7,2 millones en 2015.

Por su parte, Cintac alcanzó una tasa de reciclaje del 54% del total de los residuos que genera.

68%

DE RECICLAJE

En las empresas del Grupo CAP, entendiéndose como reciclaje el convertir residuos en nuevos productos.

ESTRATEGIA CERO RESIDUOS DE CAP ACERO

En los procesos de producción de acero, se generan residuos que son vendidos como subproductos:

Coquería y alto horno

- Escoria de atos hornos
- Finos de coque
- Finos de mineral
- Polvos y lodos de altos hornos

Acería y colada continúa

- Finos de cal
- Escoria de acería
- Lodos de acería
- Laminilla

²⁸ Se cambió la base de cálculo del indicador de residuos, para reflejar de mejor manera el espíritu de los indicadores G4-EN23, separando los residuos reciclados, los reutilizados de aquellos que van a disposición final segura. Esta nueva base de cálculo fue homologada a todas las empresas del Grupo CAP.

EFLUENTES

Dado que los relaves de los procesos de producción de mineral de hierro son inertes e inoocuos, CAP Minería descarga sus relaves de su Planta de Pellets al mar cumpliendo con toda la legislación ambiental (Ver destacado).

CAP Acero, que realiza un tratamiento a los riles, deposita sus descargas fuera de la zona de protección litoral, dando cumplimiento al DS90, que exige altos estándares de medición de las características de éstos.

CAP Infraestructura también destina al mar los efluentes resultantes de su operación, más de la mitad del agua extraída es devuelta al mar, es decir cerca de 8 millones de m³.

Ambas empresas han implementado programas de vigilancia ambiental.

RELAVEDUCTO MARINO EN HUASCO G4-26

CAP Minería

En 2015 se avanzó en las etapas de presentación de un Estudio de Impacto Ambiental para un nuevo relaveducto en la Planta de Pellets Huasco. El Proyecto consiste en la construcción y operación de un sistema mejorado de depositación submarina profunda de relaves, basado en sendos ductos (dos tuberías gemelas) que conducirán, alternadamente, los relaves de la producción de mineral de hierro en la Planta de Pellets, hasta un nuevo sector de depósito a aproximadamente 6,6 km mar adentro, al sur oeste de la Ensenada de Chapaco, el que permite la disposición submarina profunda a más de 200 m bajo el nivel del mar. Este es el primer EIA relacionado al fondo marino y considera la disposición de relaves a mayor distancia de la costa y en mayor profundidad.

Para ello se realizó una de las mayores investigaciones del fondo marino, alcanzando una profundidad de 900 m., así como un estudio epidemiológico de Huasco, para demostrar que las descargas al mar de la planta de pellets no han generado ningún tipo de daño, estudiando también especies marinas que son de alimento humano.

BIODIVERSIDAD

CAP se preocupa de rescatar y preservar la biodiversidad de los lugares donde opera. Para ello utiliza en forma responsable los ecosistemas terrestres y marinos, respetando y protegiendo los espacios de biodiversidad sensibles con los que se vinculan las empresas del Grupo.

Grupo CAP protege en total 218 hectáreas de espacios ricos en biodiversidad, superficie que aumentó en 31% debido a la incorporación de 51 hectáreas nuevas en la Minera, la que en 2016 aumentará en 300 hectáreas más dicha superficie, dado un programa de protección de una especie arbórea llamada *lucumillo* que iniciará en Cruz Grande.

Es destacable el caso de CAP Acero, con una protección de 202 hectáreas que equivale al 43% de la superficie de la planta de Talcahuano. La Siderúrgica inició en 2015 un plan de arborización que contempla la plantación de cinco mil especies nativas, dentro de la empresa y en las comunidades vecinas.

Esta iniciativa, gestada al interior del sindicato N°2 de trabajadores, se realizó en conjunto con la empresa y en alianza con la autoridad ambiental regional (Seremi de Medio ambiente), la autoridad municipal (Municipalidad de Talcahuano) y la Fundación El Árbol dedicada a promover la recuperación del patrimonio ambiental en la zona.

CIERRE DE OPERACIONES

En 2014 entró en vigencia una actualización a la ley que exige a las empresas mineras contar con planes de cierre valorizados, los que deben contar con la aprobación por parte de un organismo competente como es Sernageomín. Todas las faenas de CAP Minería²⁹ cuentan con dicha aprobación, que incluye temas ambientales y de seguridad post cierre.

Cintac cerró en 2015 la operación de planta Santa Marta, cuyas unidades se trasladaron a Planta Maipú.

^{/29} Durante 2015 fueron aprobados los planes de cierre valorizados de las faenas de CAP Minería: Puerto Punta Totalillo, Cerro Negro Norte, Planta Magnetita, Mina Los Colorados, Planta de Pellets, Minas El Algarrobo, Cerro Negro Cristales y Minas El Romeral y Puerto de Guayacán.

218

HECTÁREAS DE ÁREAS
PROTEGIDAS

Superficie protegida al 2015 por todas las empresas del Grupo.

INNOVANDO EN LA OFERTA AL MERCADO

GRUPO CAP ESTÁ DIVERSIFICANDO SU OFERTA DE PRODUCTOS Y SERVICIOS HACIA LOS NUEVOS REQUERIMIENTOS DE LOS MERCADOS. EJEMPLO DE ESTO ES LA NUEVA ÁREA DE INFRAESTRUCTURA Y EL DESARROLLO DEL ÁREA FOTOVOLTAICA EN CINTAC.

NUESTRO ENFOQUE

Para el Grupo CAP la innovación debe estar dirigida a las necesidades de sus clientes, tanto a través del servicio como de los productos que ofrece.

La compañía está certificada bajo un sistema de gestión de la calidad ISO 9001 tanto en CAP Minería³⁰, CAP Acero³¹, como en CAP Procesamiento³².

DIVERSIFICANDO EL NEGOCIO

El Grupo busca diversificarse y crecer hacia negocios en los que tiene ventajas competitivas, abriendo oportunidades que van más allá de los negocios donde ha sido líder. En 2015 se materializó una nueva área de negocios llamada CAP Infraestructura, que aborda negocios como la venta de agua desalinizada, servicios portuarios y la transmisión eléctrica.

El principal destino de las ventas de hierro magnético es el mercado asiático y oriente medio, el acero es comercializado principalmente en Chile en la minería, industria y construcción. Por su parte, Cintac comercializa en Chile y Sudamérica cerca de mil tipos de productos de acero, siendo los de mayor venta las familias de perfiles, tubulares y Metalcon.

PRODUCTOS MÁS SUSTENTABLES

El mineral de hierro magnético tiene un proceso sustentable. Por un lado, su elaboración no requiere procesos químicos como en la mayoría de los minerales, y por otro, implica un menor consumo de energía en su fase de oxidación, generando una menor huella

de carbono en comparación a los minerales hematíticos. Adicionalmente, el concentrado de hierro obtenido a partir de los minerales magnéticos puede alcanzar altas leyes (66 - 68% de Fe), lo que supone menores gastos operativos y de transporte para los clientes.

El acero que produce CAP es reconocido por su calidad y pureza. Ello se debe a que se fabrica en una planta integrada, a partir de materias primas que se extraen a partir de materias primas como el hierro, la caliza y el carbón.

/ CERTIFICACIÓN LEED

El acero es uno de los materiales más nobles debido a su alta reciclabilidad. CAP Acero cuenta con un Análisis de Ciclo de Vida (ACV) y una Declaración Ambiental de Producto (DAP) para las barras de refuerzo de hormigón. Esta certificación viabiliza la postulación al sello LEED³³ de los proyectos de construcción que utilizan las barras de acero de CAP.

/ PLANTA MAGNETITA

Es el proceso de reciclaje a escala industrial más innovador de la industria del hierro. Utiliza una avanzada tecnología capaz de recuperar el contenido de hierro presente en relaves mineros, convirtiendo así un pasivo ambiental en un activo económico.

/ SOLUCIONES PARA EL MERCADO FOTOVOLTAICO

Durante 2015 se creó una nueva unidad de negocios llamada CINTAC SOLAR, esta nueva área de CAP Procesamiento tiene como misión el desarrollo e implementación de soluciones integrales fotovoltaicas, aportando valor según las necesidades de energía para cada uno de sus clientes. (Más información, ver pág. 28).

/30 Cuenta con una Política Integrada de Gestión de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional, certificada en las siguientes faenas: Planta de Pellets, Mina Los Colorados, Planta Magnetita y Puerto Punta Totoralillo.

/31 100% de CAP Acero está certificado.

/32 100% de Cintac

/33 Leadership in Energy & Environmental Design, es un sistema de certificación de edificios sostenibles, desarrollado por el Consejo de la Construcción Verde de Estados Unidos, USGBC.



CALIDAD DEL SERVICIO G4-26

Si bien los productos y servicios que ofrecen las distintas empresas del Grupo CAP son muy diferentes, en todos ellos se busca entregar un producto de calidad, cuidando la relación y satisfacción del cliente.

En Cintac el servicio brindado a los clientes es un indicador clave para toda la organización y es medido a través de un indicador llamado

“Pedido perfecto”. En la siderúrgica la satisfacción es medida anualmente por un tercero, el Centro de Marketing Industrial de la Universidad de Chile. En el caso de la Minera, ésta cuenta con un procedimiento de medición de la satisfacción enfocado en aquellos clientes de largo plazo y acotado a los productos de la Planta de Pellets; la satisfacción alcanzada en la medición de abril de 2015 fue de 75% (correspondiente al período 2014) superior a la medición anterior que alcanzó un 57%.

/ RESPUESTA A CLIENTES

Los reclamos por parte de clientes son atendidos con prontitud en todas las empresas CAP. En el caso de Cintac se cuenta con una plataforma digital que permite resolver las inquietudes en un plazo menor a 15 días; en CAP Acero, a través del sistema online “reclama”, el 89% de los reclamos recibidos son resueltos. CAP Minería, por su parte, cuenta con un sistema de investigación y respuesta a cada reclamo, los que son resueltos en un 100%.

OFERTA SUSTENTABLE

Para nuestros clientes en Chile y el Mundo

CAP-SOL®

Barra de acero de alta resistencia mecánica y soldabilidad garantizada, orientada a la minería, construcción e infraestructura en general, áreas en que la seguridad y eficiencia son claves para el éxito de cada proyecto.

Certificación Dapco

Primera firma en Chile que cuenta con certificación DAPCO, bajo la norma europea EN 15804 para uno de sus productos.

Planta desalinizadora

34 millones de litros de agua puede producir diariamente esta planta de osmosis inversa, para su uso en CAP Minería, otras mineras y la comunidad.

Puerto Las Losas

Una nueva alternativa portuaria en la Región de Atacama, no solo para CAP, sino también para otras industrias como la exportación de fruta.

CNN

Modelo innovador de desarrollo minero sustentable, se abastece con energía solar y agua de mar desalada, dispone sus relaves espesados entre otros aspectos.

Reciclaje de relaves en Planta Magnetita

Proceso pionero y de alta eficiencia ambiental, creado por CAP, aprovecha relaves de la minería del cobre y depósitos de baja ley del hierro.

Soluciones para el mercado fotovoltaico

Innovadora área de negocios en un mercado en constante crecimiento y expansión en Chile.

Cintac Digital

La plataforma web de Cintac es un espacio para generar nuevos negocios, entregar soluciones y ser una instancia de atención y servicio al cliente.



LA SEGURIDAD ES NUESTRA PRIORIDAD

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

NUESTRO ENFOQUE

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

CONTEXTO

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

La tendencia, según la Suseso³⁴, en los últimos diez años en todos los sectores económicos del país es a la baja. En 2014 los sectores con mayores y menores índices de accidentabilidad en el país fueron, respectivamente, la industria y la minería.

GESTIÓN EN SEGURIDAD

La gestión de seguridad del Grupo está basada en la norma OHSAS 18001, la que ha sido certificada en el 100% de las operaciones de CAP Acero y Cintac. CAP Minería³⁵ está certificada en todas sus instalaciones excepto en Cerro Negro Norte. De esta forma 76%³⁶ de los empleados en CAP trabajan bajo un sistema de gestión OHSAS 18001.

/ GESTIÓN CORPORATIVA

El tema es abordado con una mirada sistémica y de permanente preocupación, poniendo especial énfasis en la gestión preventiva de los accidentes.

Es por ello que en 2015 se actualizó y aprobó la Política de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional corporativa, la que fue distribuida a todas las empresas del Grupo.

Las empresas deben reportar mensualmente indicadores de seguridad, los que son revisados por el Directorio de CAP. Igualmente, se definen metas anuales, como la tasa de frecuencia, la tasa de gravedad, la accidentabilidad gravísima³⁷ y la fatal.

En 2015 se formó la Comunidad de Práctica (COP) en materia de seguridad, dando continuidad al comité corporativo de seguridad, instancia que permite el aprendizaje cruzado de las mejores prácticas al interior del grupo, así como el avance en los pilares de gestión en seguridad.

La seguridad es un valor estratégico y constituye la base de la excelencia operacional.



PILARES DE GESTIÓN EN SEGURIDAD

CULTURA

Instalar una cultura de la prevención, de la reportabilidad y el comportamiento seguro.

GESTIÓN DE INCIDENTES

Incrementar los reportes de incidentes que podrían haber provocado un accidente.

LIDERAZGO VISIBLE

Promover un modelo y estilo de liderazgo transformacional en materia de seguridad, para facilitar el cambio cultural.

/34 Suseso: Superintendencia de Seguridad Social, entidad del Estado que vela por los temas de seguridad laboral en Chile.

/35 Cuenta con una Política Integrada de Gestión de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional, certificada en las siguientes faenas: Planta de Pellets, Mina Los Colorados, Planta Magnetita y Puerto Punta Totoralillo. Imopac está certificada en OHSAS 18.001.

/36 Total de trabajadores que trabajan bajo norma OHSAS 18.001= 3.185, total trabajadores propios=4.189.

/37 Accidentes que producen incapacidad permanente o paralización de faena (SUSESO) con más de 30 días perdidos.

/ RESULTADOS

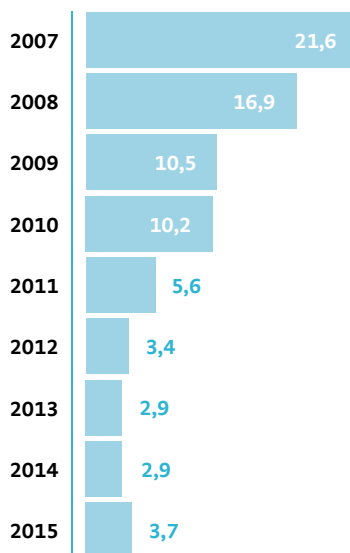
Gracias a los esfuerzos realizados por cada una de las empresas del Grupo, en 2015, y por segundo año, no hubo que lamentar la muerte de ningún trabajador. No obstante, sí se registró un accidente gravísimo de un trabajador de Cintac S.A.

Los accidentes gravísimos del Grupo disminuyeron en un 50% entre 2014 y 2015, alcanzando el mejor desempeño de los últimos seis años. El Índice de Frecuencia aumentó de 2,9 en 2014 a 3,7 en 2015, el aumento de un 27% en la tasa de frecuencia 2015 respecto a 2014, se debe a una disminución en un 21% de las horas hombre trabajadas. Es destacable que en siete años se ha disminuido este indicador en un 65%.

El buen desempeño en seguridad de CAP Minería fue reconocido externamente: Mina Los Colorados fue distinguida con el Premio “John T. Ryan”, uno de los reconocimientos de seguridad minera más importantes del sector; y en agosto, por Sernageomin, con el Premio Anual de Seguridad Minera 2015 por sus faenas Mina Los Colorados y Mina El Algarrobo. Igualmente Sernageomin premió al Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Minas El Romeral.

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

EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DE FRECUENCIA EN LOS ÚLTIMOS 9 AÑOS³⁸



INICIATIVA BAPP

CAP Acero

BAPP es el Programa de Prevención de Accidentes basada en el comportamiento (por sus siglas en inglés, *Behavioral Accident Prevention Process*), que involucra a todos los trabajadores en el proceso de reforzar y reconocer los comportamientos seguros y los riesgosos. Incluye las observaciones de conductas como parte de la gestión permanente de la empresa. En 2015 se llegó a tener formados a 500 observadores, trabajadores que además de sus funciones habituales colaboran con el programa.

Es destacable el positivo impacto de esta y otras iniciativas en los resultados en materia de seguridad, lo que se refleja en la disminución de accidentes con consecuencias fatales.

Complementariamente, la empresa utilizó por octavo año el Libro de Novedades para el reporte de incidentes, y capacitó a todo el personal en la visibilización del comportamiento inseguro, así como en el reporte de condiciones inseguras. La tasa de cierre de los incidentes (condiciones inseguras) es de un 96%, lo que demuestra el gran compromiso de la línea operativa con este tema.

Adicionalmente CAP Acero implementó un sistema de gestión basado en indicadores que monitorean el nivel de riesgo de la planta.

CIFRAS DE SEGURIDAD

| | MINERÍA | | ACERO | | PROCESAMIENTO ³⁹ | | INFRAESTRUCTURA | |
|-------------------------------|---------|------|-------|------|-----------------------------|------|-----------------|------|
| | 2014 | 2015 | 2014 | 2015 | 2014 | 2015 | 2014 | 2015 |
| ÍNDICE FRECUENCIA (IF) | 1,5 | 2,3 | 4,4 | 3,1 | 6,4 | 10,5 | s.i. | o |
| TASA DE GRAVEDAD | 66 | 25 | 93 | 143 | 344 | 272 | s.i. | o |
| ACCIDENTES GRAVÍSIMOS | 1 | o | o | o | 1 | 1 | s.i. | o |
| NÚMERO DE FATALIDADES | o | o | o | o | o | o | s.i. | o |

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

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

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

s.i. = sin información

^{/38} Incluye todas las empresas del Grupo, incluso TASA.

^{/39} Procesamiento incluye Cintac, Tupemesa y TASA.



SEGURIDAD FRENTE A EMERGENCIAS

Dada la alta sismicidad y ocurrencia de desastres naturales en Chile, las empresas del Grupo cuentan con programas y planes para resguardar la seguridad frente a estos eventos.

Con el objeto de mantener operaciones seguras para los trabajadores y las comunidades, las empresas del Grupo deben contar con planes de acción para enfrentar emergencias tales como incendios, terremotos, tsunamis u otros. Entre ellos se incluye la capacitación a sus trabajadores, brigadas de emergencia con equipamiento adecuado y la mantención de una coordinación permanente con instituciones y organismos de seguridad externos a las empresas. Es destacable como se han enfrentado las emergencias ocurridas en los últimos años, como fueron el terremoto de 2010, oportunidad en que no hubo consecuencias fatales ni se expuso a las personas a riesgos innecesarios. Otro desafío se presentó en 2015 donde CAP Minería enfrentó dos terremotos y las inundaciones en el Valle de Copiapó, reforzando en todas sus operaciones los planes de respuesta frente a emergencias por eventos de gran magnitud.

Cintac, por su parte, actualizó su plan de prevención de incendios.

SALUD OCUPACIONAL

Las enfermedades ocupacionales pueden tener una incidencia importante en la calidad de vida de las personas, por ello cada una de las empresas del Grupo realiza esfuerzos importantes para prevenirlos.

Por lo anterior, la Política de Seguridad y Salud Ocupacional define que cada empresa debe detectar y prevenir las enfermedades profesionales que puedan afectar a los trabajadores y llevar un permanente control y seguimiento de ellas. Las empresas han implementado los "Protocolos de Enfermedades Ocupacionales" definidos por la autoridad correspondiente. Para ello se realizaron diagnósticos en cada centro y área productiva para determinar la necesidad de implementar uno o varios de los siguientes protocolos:

- Ruido
- Erradicación de la silicosis
- Trastorno músculo esquelético
- Psicosocial

En las empresas del Grupo las enfermedades profesionales de mayor riesgo son las músculo esqueléticas y la hipoacusia. Por las características de la explotación minera no hay riesgos de silicosis.

COMPROMISO CON NUESTRAS PERSONAS



GRUPO CAP PROMUEVE LA SINDICALIZACIÓN Y RELACIÓN COLABORATIVA, ES POR ESTO QUE UN 82% DE SUS TRABAJADORES ESTÁ ADHERIDO A ALGÚN SINDICATO, CIFRA QUE SE COMPARA POSITIVAMENTE CON EL 27% DE PROMEDIO NACIONAL.

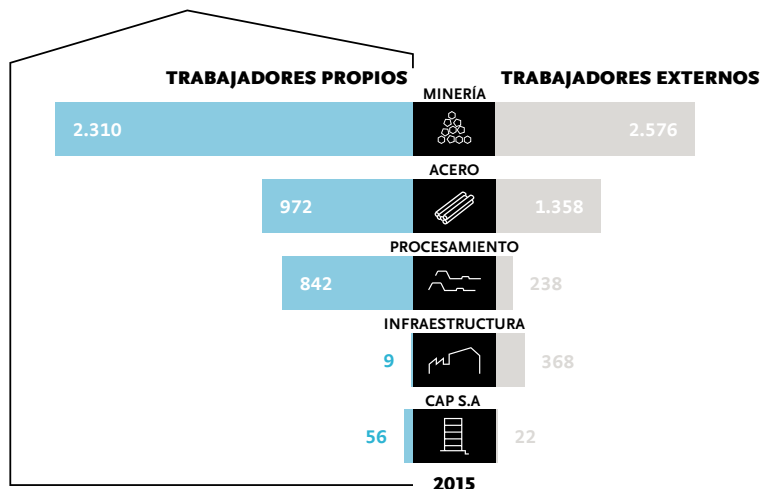
NUESTRO ENFOQUE

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

En medio del complejo escenario internacional y la ralentización de la economía chilena el Grupo está comprometido en resguardar tantos puestos de trabajo como sea posible, pero priorizando la continuidad del negocio que da empleo directo a 4.189 personas.

CONTEXTO PAÍS

Al difícil momento que hoy enfrenta la industria minera, dados los bajos precios internacionales de las materias primas, se suma la ralentización de la economía interna proyectada para 2016 y la incertidumbre generada por el proceso de reforma laboral.



N° TRABAJADORES PROPIOS Y EXTERNOS⁴⁰

| | TRABAJADORES PROPIOS | | | TRABAJADORES DE EMPRESAS CONTRATISTAS | | |
|-----------------------------------|----------------------|--------------|--------------|---------------------------------------|--------------|--------------|
| | 2013 | 2014 | 2015 | 2013 | 2014 | 2015 |
| MINERÍA⁴¹ | 3.021 | 2.847 | 2.310 | 10.463 ⁴³ | 3.351 | 2.576 |
| ACERO | 1.261 | 1.037 | 972 | 1.699 | 1.483 | 1.358 |
| PROCESAMIENTO⁴² | 862 | 840 | 842 | 335 | 276 | 238 |
| INFRAESTRUCTURA | 7 | 9 | 9 | 8 | 7 | 368 |
| CAP S.A. | 69 | 68 | 56 | 26 | 25 | 22 |
| TOTAL GRUPO CAP | 5.220 | 4.801 | 4.189 | 12.531 | 5.142 | 4.562 |

RELACIONES CERCANAS G4-26; G4-23

Las altas tasas de sindicalización en CAP en comparación a la media nacional que alcanza un 26,7% en las grandes empresas⁴⁴ refleja el apoyo

del Grupo a la formación de sindicatos y la relación colaborativa de mutuo beneficio que mantiene con éstos. CAP Minería cuenta con sindicatos en cada una de sus operaciones; en CAP Acero y Procesamiento los sindicatos agrupan a sus trabajadores por rol y operación, respectivamente.

⁴⁰ Trabajadores al 31 de diciembre de cada año.

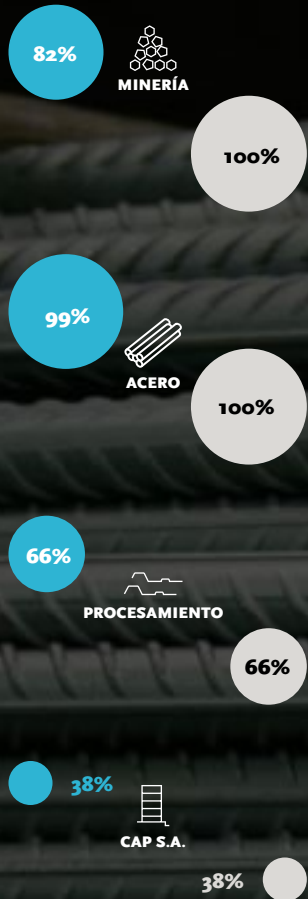
⁴¹ Minería incluye CMP, Imopac, Petropac y Masa. Excluye aprendices. Trabajadores contratistas incluye operación y proyectos.

⁴² Procesamiento incluye Cintac, Tupemesa y TASA. Valores difieren de reporte 2014 pues no incluían TASA.

⁴³ El alto número de trabajadores contratistas hasta 2013 se debía principalmente a la fase de construcción de proyectos. Valor difiere de reporte 2014 pues no incluía proyectos.

⁴⁴ Estudio realizado por el Ministerio del Trabajo con datos a 2013.

% TRABAJADORES SINDICALIZADOS 2015



Los sindicatos son un aliado proactivo en cada una de las principales iniciativas de la empresa tales como la seguridad y la diversidad. Por ejemplo, los sindicatos de Cintac S.A. y CAP S.A. jugaron un rol fundamental en el desarrollo y promoción de la nueva Política de Diversidad y Calidad de Vida Laboral (ver pág. 41). Por su parte, el Sindicato N°1 de CAP Acero incluyó en su Convenio Colectivo cláusulas que aseguran los mismos beneficios de quienes contraen matrimonio a quienes se comprometen a través de un Acuerdo de Unión Civil (ver pág. 42).

% TRABAJADORES CUBIERTOS POR UN CONVENIO COLECTIVO 2015

| | SINDICALIZACIÓN ⁴⁵ | | | | | | | |
|--|-------------------------------|------|-------|------|---------------|------|----------|------|
| | MINERÍA | | ACERO | | PROCESAMIENTO | | CAP S.A. | |
| | 2014 | 2015 | 2014 | 2015 | 2014 | 2015 | 2014 | 2015 |
| Nº de sindicatos | 13 | 13 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| % trabajadores sindicalizados | 79% | 82% | 97% | 99% | 63% | 66% | 40% | 38% |
| % trabajadores cubiertos por un convenio colectivo | 100% | 100% | 100% | 100% | 49% | 66% | 40% | 38% |
| Años consecutivos sin huelga laboral ⁴⁶ | 39 | 40 | 19 | 20 | 25 | 26 | 39 | 40 |

Las compañías mantienen reuniones periódicas con sus dirigentes para anticipar temas que pudiesen afectar los futuros procesos de diálogo. En la mayoría de los casos se han logrado negociaciones anticipadas y por el plazo máximo legal de 4 años.

Durante el 2015 la administración de CAP Acero y la Directiva del Sindicato N°1 sellaron exitosamente el proceso de negociación anticipada, luego de que se votara mayoritariamente la suscripción del Convenio Colectivo que regirá por tres años: desde el 1 de mayo de 2016 hasta el 30 abril de 2019. Esta última fecha coincide con el término del Convenio Colectivo que actualmente rige al Sindicato N°2.

una de sus empresas con el fin de resguardar la fuente laboral de sus colaboradores. Un ejemplo de las medidas operacionales adoptadas es el caso de CAP Minería donde se otorgó vacaciones colectivas -pagadas- a un grupo de trabajadores entre diciembre de 2015 y enero de 2016. Durante ese período se suspendió temporalmente la producción en la Planta de Pellets, privilegiando la exportación del producto sinter feed, mineral cuyo bajo costo de producción permite alcanzar mejores márgenes a la empresa. En ese mismo lapso se efectuaron en la planta las mantenciones necesarias para su óptimo funcionamiento.

Medidas complejas, como estas, influyen en el clima laboral. No obstante, gracias a la comunicación continua de la empresa con sus sindicatos y la disposición de ambas partes a colaborar, ha sido posible llevar a cabo estos procesos con transparencia y fluidez.

COMPROMISO EN TIEMPOS DIFÍCILES

G4-27

Para poder mantener la sustentabilidad de las operaciones en el largo plazo, y a pesar de las medidas tomadas en términos operacionales, tales como recuperación de mineral a través de innovación en procesos, término de contratos con terceros y priorización de venta de productos de mayor margen, el año 2015 se concretaron algunos procesos de desvinculación que afectaron a los trabajadores del Grupo en las distintas operaciones a lo largo del país.

Sin embargo, Grupo CAP continúa realizando un esfuerzo en cada

⁴⁵ No se muestra Infraestructura debido a que no cuenta con sindicatos.

⁴⁶ Minería sólo considera CMP. Imopac sí tuvo una huelga en 2015. Infraestructura sólo considera Aguas CAP.

//CAPITAL HUMANO

DESARROLLO DE TALENTOS

PARA ALINEAR A LA ORGANIZACIÓN A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2020, SE IMPLEMENTÓ LA MARCHA BLANCA DEL SISTEMA DE DIRECCIÓN POR OBJETIVOS Y LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO. AMBOS, A TRAVÉS DE LA NUEVA PLATAFORMA CONECTADOS.

NUESTRO ENFOQUE

CAP busca ser referente por su gestión del capital humano, incorporando prácticas innovadoras y aprovechando el conocimiento interno desarrollado a lo largo de la historia del Grupo. Uno de los pilares de su estrategia es retener y desarrollar a sus líderes y empleados para que puedan desempeñarse de forma óptima, no sólo en sus puestos actuales, sino anticipándose a los desafíos futuros.

CONTEXTO PAÍS

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

GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

G4-26

Durante 2015 se implementaron diversos procesos para homologar las prácticas y objetivos de recursos humanos de las empresas del Grupo. Gracias a ello se potenciará el desarrollo de talentos y el alineamiento de las personas a los objetivos estratégicos de la Compañía.

/ ALINEAMIENTO HACIA LOS OBJETIVOS

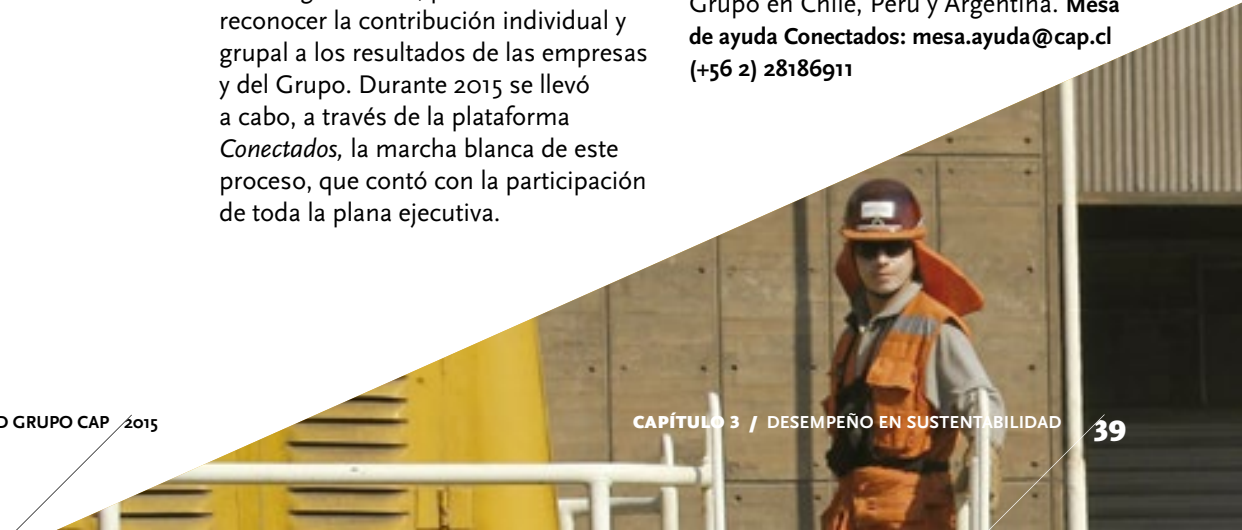
El sistema de Dirección por Objetivos (DPO) tiene la función de alinear los esfuerzos de las personas con las metas de la organización, permitiendo a la vez reconocer la contribución individual y grupal a los resultados de las empresas y del Grupo. Durante 2015 se llevó a cabo, a través de la plataforma *Conectados*, la marcha blanca de este proceso, que contó con la participación de toda la plana ejecutiva.

A través de *Conectados* también se canalizó el proceso de Evaluación de Desempeño *Diálogos de Desarrollo* (2D) 2015. Este proceso busca fomentar la cultura de diálogo, retroalimentación y mejora continua, junto con potenciar el desarrollo de las personas y su autogestión, alineando expectativas y definiendo planes de trabajo concretos para los ejecutivos y profesionales.

Estos dos procesos permiten también alimentar el sistema de gestión del reconocimiento y visibilizar mejor a los potenciales candidatos para los planes de sucesión del Grupo CAP.

/ CULTURA DE DIÁLOGO Y MEJORA CONTINUA

Conectados, el nuevo portal para los trabajadores de CAP se puso en marcha en marzo de 2015. Es un espacio moderno e intuitivo, que opera en base a la tecnología *Success Factors* de SAP. Ofrece un entorno colaborativo para apoyar a las jefaturas en el desarrollo de sus equipos y permite que las personas sean los protagonistas de su desarrollo profesional. *Conectados* está disponible para los trabajadores del corporativo y para el rol ejecutivo de las filiales; prontamente se extenderá al rol general de todas las empresas del Grupo en Chile, Perú y Argentina. **Mesa de ayuda Conectados: mesa.ayuda@cap.cl (+56 2) 28186911**





COMPROMISO

3,82

de una escala de 1 a 5 tienen los trabajadores con la empresa.

Promedio Grupo CAP en la encuesta 2015.

“SOMOS CAP”

Con el objetivo de imprimir un sello de liderazgo común entre todos los colaboradores del Grupo y promover los valores corporativos, se realizó durante 2015 el ciclo de talleres *Somos CAP*. Durante cuatro meses se trabajó en torno a los temas: liderazgo e influencia; gestión del cambio y diversidad; innovación; y trabajo en red. Se contó con la participación de 52 personas de CAP Corporativo, las que recibieron herramientas para mejorar su efectividad y construir redes de confianza que fomenten la colaboración, la mejora continua y el trabajo coordinado.



Para fomentar el diálogo y la mejora continua CAP y sus empresas mantienen una serie de instancias de comunicación y medios informativos. Entre ellos destacan la Intranet Corporativa portal.cap.cl y las publicaciones *Visión XXI*, de CAP Minería; *Metalito*, de CAP Acero; y *A toda máquina* de Cintac S.A., las que periódicamente informan, educan y promueven los valores corporativos del Grupo.

Existen también canales formales que permiten a los trabajadores denunciar prácticas cuestionables o actividades que violen el Código de Ética y Buenas Prácticas del Grupo a través de sus respectivos sitios web. (ver sección *Ética*, pág. 17).

/ CAPACITACIÓN Y LIDERAZGO

En 2015 se invirtieron US\$ 886.000⁴⁷ en más de 115.000 horas de capacitación con un promedio de 31 horas por trabajador.

Los focos de capacitación son el fortalecimiento de las competencias técnicas, el desarrollo de una cultura centrada en valores, la innovación, el fortalecimiento de la seguridad, el cuidado del medio ambiente y las habilidades de liderazgo.

⁴⁷ Incluye CAP Minería, CAP Acero y CAP Procesamiento.

Algunas iniciativas destacadas de 2015 fueron:

- *Taller de Trabajo Colaborativo* de Cintac (CAP Procesamiento), orientado al desarrollo del indicador de Pedido Perfecto, en el que participaron distintas áreas. De aquí surgieron siete proyectos de trabajo que serán clave en la gestión de 2016.
- *Talleres de Innovación*, los que se desarrollaron durante todo el año en CAP Minería (ver sección *Innovación* en pág. 11 e *Innovación social* en pág. 46).

/ COMPROMISO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL

Con el objetivo de seguir construyendo una mejor empresa y un mejor lugar donde trabajar, durante 2015 se aplicó una nueva medición de compromiso (*engagement*) y calidad de vida laboral a todos los colaboradores en Chile, Perú y Argentina. El concepto de compromiso con la empresa implica un estado personal de activación y entusiasmo que se expresa a través del comportamiento de las personas y que lleva a lograr resultados sobresalientes.

La encuesta *Comprometidos* se realizó por vía digital y en forma presencial, logrando la participación del 76% de la dotación del Grupo. Fundación PROhumana fue la encargada de recolectar y analizar las respuestas para garantizar su confidencialidad.

//NUESTRAS PERSONAS

POTENCIANDO LA DIVERSIDAD Y LA CONCILIACIÓN TRABAJO/FAMILIA

CON LA VISIÓN DE QUE LA DIVERSIDAD AGREGA VALOR A LA EMPRESA Y LE PERMITE DAR MEJOR RESPUESTA ANTE LOS DESAFÍOS ACTUALES, CAP LIDERA EL PROGRAMA *MÁS MUJERES*, QUE SURGE DE UNA ALIANZA PÚBLICO-PRIVADA CON EL OBJETIVO DE AUMENTAR EL NÚMERO DE MUJERES EN CARGOS DE RESPONSABILIDAD EN EL PAÍS.

NUESTRO ENFOQUE

Grupo CAP cuenta con una Política de Diversidad y Calidad de Vida Laboral que busca asegurar una postura afirmativa frente a la no discriminación y reconoce en la diversidad de sus trabajadores la riqueza de su competitividad e innovación.

Dicha política está focalizada en los siguientes ejes:

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

CONTEXTO

Aumentar la participación de la mujer en la fuerza laboral y lograr la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es un desafío a nivel país. En la industria minera, donde la participación de la mujer alcanza sólo un 7,1%⁴⁸ y existe una alta demanda por trabajadores, estos temas se vuelven aún más relevantes. Por ello Grupo CAP forma parte del Comité de Expertos constituido por el Servicio Nacional de la Mujer (Sernam) y ha participado en reuniones para la constitución de un observatorio de género así como para la actualización de la Norma Chilena NCh3262/2012, Sistema de Gestión en Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal.

DIVERSIDAD Y CONCILIACIÓN TRABAJO/FAMILIA

G4-27

En 2015 el Grupo CAP publicó su Política de Diversidad y Calidad de Vida Laboral. En el desarrollo y la difusión de esta política y la firma del Compromiso de Actuación jugaron un rol fundamental los Sindicatos de CAP

S.A. y Cintac S.A. (CAP Procesamiento). Para avanzar en la implementación de la mencionada NCh3262, se realizó el curso de Agentes de Igualdad, un diagnóstico organizacional, la constatación del compromiso y adhesión y se constituyó el Comité de Equidad. En 2016 se profundizarán los avances en esta materia, apuntando a una futura certificación en la norma.

En forma paralela se siguió trabajando con el Programa +Diversidad de la Fundación AcciónRSE, finalizando el año 2015 con el total cumplimiento de los objetivos comprometidos.

/ IGUALDAD DE GÉNERO

Grupo CAP ha adherido a los *Principios para el Empoderamiento de las Mujeres* de la Organización de Naciones Unidas, ONU⁴⁹. Además, la empresa lidera el programa *Más Mujeres*, que busca impulsar la participación femenina en directorios y cargos de responsabilidad en las organizaciones del país. En esta alianza participan importantes organizaciones públicas y privadas, entre ellas la Subsecretaría del Ministerio de Economía, la

⁴⁸ Estudio "Fuerza laboral de la gran minería chilena 2013-2022" de Fundación Chile.

⁴⁹ <http://weprinciples.org/>

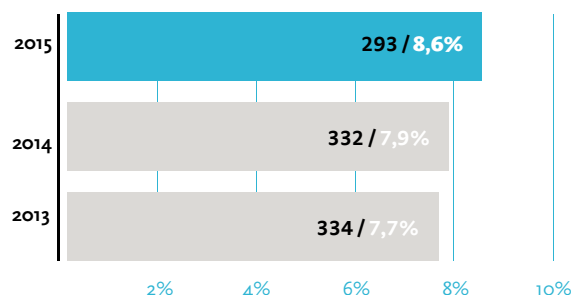


N° DE MUJERES TRABAJADORAS PROPIAS Y % QUE REPRESENTAN DEL TOTAL

| | 2103 | | 2014 | | 2015 | |
|-------------------------------|------|-----|------|-----|------|-----|
| | N° | % | N° | % | N° | % |
| MINERÍA ⁵⁰ | 178 | 8% | 185 | 8% | 160 | 8% |
| ACERO | 62 | 5% | 51 | 5% | 47 | 5% |
| CINTAC ⁵¹ | 71 | 10% | 62 | 13% | 61 | 14% |
| INFRAESTRUCTURA ⁵² | 1 | 14% | 2 | 22% | 3 | 23% |
| CAP S.A. | 22 | 39% | 22 | 33% | 22 | 32% |



MUJERES EN GRUPO CAP



Confederación de la Producción y el Comercio y la Fundación AcciónRSE. CAP cuenta con 148 mujeres en cargos de supervisor o superior, que representan el 19% de los mismos.

/ INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y GRUPOS VULNERABLES

Para ofrecer oportunidades concretas de trabajo a personas con discapacidad, CAP, en conjunto con empresas proveedoras de servicios del edificio corporativo, realizó en 2015 un piloto que generó experiencias puntuales muy satisfactorias. Este piloto se espera replicar en un futuro cercano. Otro programa pionero fue un curso ofrecido por CAP Acero a través de Sence a 16 integrantes de la Unión de Limitados Visuales (Ulivis), quienes se capacitaban en Excel, mediante un software especial para personas con discapacidad visual.

En 2015 entró en vigencia en Chile el Acuerdo de Unión Civil que ofrece amparo legal a parejas que conviven, sean de igual o distinto sexo, y a sus familias. En CAP Acero y CAP S.A. ya se comenzó a aplicar la igualdad de

beneficios tanto para quienes han celebrado el Acuerdo de Unión Civil, como para quienes han contraído matrimonio. Por su parte, en CAP Minería los beneficios de salud son extensivos a convivientes estables.

/ VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Una de las principales ventajas para los trabajadores de CAP es que a diferencia de muchas mineras chilenas, sus operaciones se encuentran cercanas a las principales ciudades, permitiendo a sus trabajadores regresar diariamente a sus hogares.

Además, CAP es una empresa que acoge a sus trabajadores a través de una serie de beneficios para ellos y sus familias, en ámbitos de salud, fomento del deporte y el esparcimiento, facilidades para la adquisición de primera vivienda, asignación para matrículas, becas de estudio y becas de excelencia académica para hijos de trabajadores que acceden a la educación superior, entre otros. Estos beneficios están contenidos en los contratos y convenios colectivos vigentes.

En particular, para permitir que las madres que se reincorporan al trabajo puedan seguir compartiendo con sus hijos el proceso de lactancia, en 2015 se inauguraron en CAP Minería tres salas nidales, las que ofrecen un entorno propicio para proteger, fomentar y apoyar la lactancia materna.

/ RELACIONES INTERGENERACIONALES Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO INTERNO

Con el objetivo de buscar la eficiencia sin perder el foco en el crecimiento futuro, la empresa está desarrollando una serie de iniciativas para asegurar la continuidad del conocimiento y la sucesión de sus ejecutivos. Ejemplo de esto es la iniciativa de formación de trabajadores expertos como relatores de capacitación. Entre los cursos 2015 a cargo de relatores internos estuvo el de Puente Grúa, que forma parte de los equipos críticos de Cintac.

/50 Minería no incluye aprendices, Imopac ni Puerto Las Lozas.

/51 Cintac no incluye Tupemesa ni TASA.

/52 Infraestructura incluye Aguas y Puerto Las Lozas.



//SUSTENTABILIDAD EN CONTRATISTAS

TRABAJANDO EN CONJUNTO CON CONTRATISTAS Y PROVEEDORES

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

NUESTRO ENFOQUE

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

CONTEXTO

Como efecto de los bajos precios de los minerales en el mundo se está generando en Chile y otros países de la región una mayor desocupación de trabajadores contratistas, principalmente en las áreas de exploración y proyectos de la minería. Adicionalmente, el proceso de reforma laboral ha generado cierta incertidumbre también para las empresas contratistas.

Un mayor control de la cadena de valor, y en particular de las empresas contratistas, son temas que se han sumado en los estándares en sustentabilidad existentes; así lo ha recogido la nueva versión ISO 14001 publicada en 2015 y el estándar G4 para reportes de sostenibilidad.

RELACIÓN CON CONTRATISTAS G4-26

Las principales funciones que cumplen los contratistas en CAP son servicios de logística, transporte, mantención de plantas y equipos, aseo, vigilancia y servicios al personal. En Minería también ejecutan labores de tronadura, perforación y muestreo. CAP Infraestructura externaliza la mayoría de sus funciones, incluyendo la operación y mantenimiento de la planta desalinizadora y los ductos de agua.

El proceso de optimización y racionalización de gastos ha implicado la modificación de actividades externalizadas en todas las compañías. CAP se ha preocupado por mantener, en dichos procesos, los estándares de seguridad laboral y ambiental de sus empresas colaboradoras. En 2015 se realizaron reuniones con proveedores, para interiorizarlos sobre la situación financiera de CAP y buscar, en conjunto, formas de optimizar los servicios.

/ GESTIÓN Y RESGUARDO DE LA SUSTENTABILIDAD

Para que sus empresas contratistas tengan un enfoque de sustentabilidad y cumplan a cabalidad con las leyes laborales, el Grupo incluye en todos los nuevos contratos de servicios cláusulas que resguardan el cumplimiento de todos los aspectos legales, los estándares de seguridad y de desempeño ambiental.

% DE LA DOTACIÓN TOTAL QUE REPRESENTAN LOS COLABORADORES EXTERNOS

| | MINERÍA ⁵³ | ACERO | PROCESAMIENTO | INFRAESTRUCTURA | CAP S.A. |
|------|-----------------------|-------|---------------|-----------------|----------|
| 2015 | 53% | 58% | 22% | 98% | 28% |
| 2014 | 54% | 59% | 25% | 44% | 27% |
| 2013 | 78% | 57% | 28% | 53% | 27% |

⁵³ CAP Minería no incluye la dotación de aprendices.



indicadores existe un control permanente por parte de los administradores de contrato y las unidades de prevención de riesgo y medio ambiente. Por ejemplo, se monitorea que la seguridad y la calidad de las instalaciones estén alineadas al estándar de CAP, resguardando así las condiciones de calidad de vida de los contratistas.

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

CAP Infraestructura, que externaliza la mayoría de sus actividades, en el año 2015 realizó un seguimiento detallado en materias de sustentabilidad de su principal contratista -Acciona Agua- y enfocó sus esfuerzos en la generación e implementación de planes de trabajo para 2016 en materias de gestión de capital humano, diversidad y calidad de vida laboral, y aporte al desarrollo social y económico de las comunidades, entre otros.

Para la transferencia de conocimientos en temas de seguridad, se sostienen reuniones periódicas con los prevencionistas de cada empresa contratista y se realizan capacitaciones.

CAP Acero fue distinguida por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo por ser la empresa a nivel regional que más capacitación ha entregado a trabajadores de empresas

contratistas por medio de la figura del pre-contrato.

/ SELLO PROPYME

La empresa tiene un compromiso no sólo para mantener el Sello ProPyme, sino que además por continuar avanzando en un trato justo con sus proveedores de menor tamaño. Dicho sello busca fortalecer el comercio justo entre grandes empresas y su cadena productiva, dentro de la cual existen muchas pequeñas y medianas empresas (Pymes) que requieren flujo de caja para subsistir. 1.991 son los proveedores Pymes de las empresas de CAP que ya cuentan con este sello.

Pese a las dificultades del mercado en 2015 CAP Acero se mantuvo como líder del ranking de mejores pagadores con el que la Asociación de Emprendedores de Chile (Asech) y la Bolsa de Productos de Chile (BPC) evalúan a grandes empresas respecto a sus pagos a proveedores Pymes. Adicionalmente, se integró a fines de octubre a la Red ProPyme⁵⁴, una mesa de trabajo público-privada que busca promover las buenas prácticas con proveedores, estudiar las implicancias de tener el sello para las grandes empresas y realizar una radiografía al estado de las Pymes en la Región del Biobío.

/ POTENCIANDO A LOS PROVEEDORES LOCALES

CAP Minería realiza un intenso programa de desarrollo de proveedores (ver recuadro), además participa en ruedas de negocios de proveedores de la minería en la Región de Atacama,

en mesas regionales de proveedores para la minería, en Coquimbo y Atacama junto a Corproa y Corminco; y en 2015 participó en un encuentro con representantes de las principales empresas mineras del país, con el objetivo de compartir aprendizajes sobre la contratación de proveedores locales y modelos para potenciar su desarrollo.

PROGRAMA DE DESARROLLO DE PROVEEDORES



Hace cuatro años que CAP Minería inició el Programa de Desarrollo de Proveedores, con el apoyo de CORFO, para implementar y transferir a sus empresas contratistas y proveedoras herramientas para profesionalizar y mejorar su gestión empresarial.

Durante 2015 se dio continuidad al programa en los valles de Copiapó, Huasco y Elqui, con la participación de 53 empresas contratistas, a las que se capacitó sobre gestión financiera, visión estratégica, gestión de personas, seguridad y medio ambiente. Consideró 4.478 horas directas de trabajo con 162 ejecutivos de las empresas participantes.

El programa tiene una duración de tres años y en 2015 finalizó en el Valle del Elqui con 13 empresas certificadas.

1.991 PYMES

con las que cumple el pago a 30 días puntualmente mes a mes.



Total de Pymes proveedoras de las compañías del Grupo que han obtenido el Sello ProPyme.

⁵⁴ Integrada por otras dos empresas, la Seremi de Economía y la Universidad de Concepción.

// INTEGRACIÓN A LAS COMUNIDADES

LA EMPRESA COMO PARTE DE LA COMUNIDAD

CAP ESTÁ COMPROMETIDA CON CHILE Y CON CADA UNA DE LAS REGIONES DONDE ESTÁN PRESENTES SUS OPERACIONES. CERCA DEL 97% DE SUS TRABAJADORES VIVE EN LAS ZONAS EN LAS QUE OPERA LA EMPRESA.

NUESTRO ENFOQUE

Históricamente el grupo ha tenido un comportamiento ético y responsable, sus empresas forman parte activa de la comunidad y sus trabajadores generan diversas iniciativas voluntarias de integración con los sectores más vulnerables de las comunidades.

La forma de abordar el escenario actual de las comunidades es estableciendo relaciones directas a través encargados de los territorios y promoviendo la participación de todos los actores sociales en la toma de decisiones para el desarrollo sustentable generando asociaciones público-privadas.

CONTEXTO

En los últimos años se observa en Chile una creciente desconfianza hacia las instituciones y las empresas, un mayor empoderamiento de la sociedad civil y manifestaciones en contra de los grandes proyectos industriales y las mineras en general. Pueden cuestionarse los factores que han gestado estas tendencias, pero es innegable que existe una preocupación generalizada por la ética de los negocios y el cuidado por las personas y el medio ambiente. Esto exige a las empresas tomar un rol proactivo en la forma en que se relacionan con las comunidades.

/ ZONAS DE INFLUENCIAS DEL GRUPO EN CHILE

CAP MINERÍA



Las operaciones de la minera se ubican en zonas con marcadas diferencias entre sus comunidades. En el Valle de Copiapó y en el sector de La Higuera y Romeral, de histórica tradición minera, la relación se enfoca en el fomento al desarrollo productivo. En cambio, en la Provincia de Huasco, que en la última década ha sido impactada por la llegada de megaproyectos industriales, se ha requerido una atención especial al cuidado del entorno y la integración con las comunidades.

CAP ACERO



Cuenta con una historia de compromiso con la Región del Biobío, impulsando desde sus inicios iniciativas que han contribuido a mejorar la calidad de vida de sus habitantes. Si bien se ubica en un área industrial, la autoridad permitió años atrás la instalación de poblaciones urbanas en su entorno directo.

PROCESAMIENTO DE ACERO



Sus plantas se ubican en zonas industriales. La compañía centra sus esfuerzos en aportar al desarrollo de capacidades en su cadena de valor.

INFRAESTRUCTURA



La relación en la zona ha sido conducida por CAP Minería, con foco en mantener una comunicación proactiva con las comunidades.



RELACIÓN E INTEGRACIÓN C4-26

El Grupo CAP se relaciona con diferentes actores sociales: organismos gubernamentales y no gubernamentales, autoridades, organizaciones comunitarias, pueblos originarios, agricultores y pescadores artesanales.

Históricamente, la empresa ha tenido una participación proactiva en procesos de involucramiento con la sociedad y las comunidades, buscando relaciones de diálogo y cooperación. Actualmente, los esfuerzos en este ámbito se centran en dos ejes: la integración a la comunidad y el fomento de alianzas público-privadas.

/ INTEGRACIÓN A LA COMUNIDAD

El involucramiento se da a través de la participación en actividades organizadas por entidades locales, mesas de trabajo, reuniones constantes con los grupos de interés, jornadas con autoridades y apoyo al desarrollo de actividades de los municipios.

En el caso de la Minera, y con el fin de fortalecer las relaciones, cuenta con *Encargadas de Comunidades*, quienes tienen un rol proactivo para dialogar en forma cercana, continua y directa respecto de temas como la gestión ambiental y social de la empresa, abriendo a la vez un espacio para recibir requerimientos y quejas. Son también las responsables de canalizar, gestionar y ejecutar acciones con la comunidad.

En 2015 se realizaron reuniones con 21 juntas de vecinos de Huasco y la entrega de 117 aportes, por ejemplo: entrega de un sistema de radios para el cuerpo de bomberos del sector y la gestión del Punto Limpio de la comuna.

El Grupo y sus filiales pone a disposición de la comunidad un sistema online de denuncias sobre prácticas cuestionables o acciones que se oponen a su Código de Ética y Buenas Prácticas. (Ver pág. 17).

/ ACUERDOS PÚBLICO-PRIVADOS

El Grupo entiende que las alianzas público-privadas son claves para los procesos de involucramiento con la comunidad. Ejemplo de ello es CAP Acero, la que forma parte desde hace 13 años de la Comisión Tripartita Libertad-Gaete (público-privada-comunidad). A través del diálogo y la gestión conjunta entre tres Juntas de Vecinos, el Departamento de Medio Ambiente de la Municipalidad de Talcahuano y otras seis empresas del sector, cada año se desarrollan proyectos para el mejoramiento de la calidad de vida, mediante iniciativas deportivas, recreativas, de medio ambiente y de capacitación que van en beneficio directo de la comunidad local.

Por su parte, CAP Minería suscribió en 2015 al Acuerdo de Producción Limpia en el Valle del Huasco, el que busca el desarrollo sustentable de la provincia a través de mejoras a la gestión productiva y ambiental de las

empresas emplazadas en el territorio, compatibilizando en el mediano plazo el crecimiento económico con equidad, progreso social, uso racional de los recursos naturales y la preservación del medioambiente. El acuerdo establece metas concretas, tales como: minimizar la generación de emisiones de material particulado, reducir en un 5% el consumo de agua, medición de eficiencia energética y de carbono, impulsar prácticas de trabajo seguras y promocionar acciones de responsabilidad social empresarial hacia la comunidad, entre otras.

Como Grupo se avanza en establecer acuerdos en los que participen grupos sociales de distintas índoles, fortaleciendo lazos a través de la implementación de variadas iniciativas para fortalecer el desarrollo de su actividad y de la comunidad. Ejemplo de esto es el Protocolo de *Acuerdo con Pescadores de Caldera* y la presentación a la comunidad del nuevo Proyecto de *Emisario Chapaco*, luego de haber dialogado con ésta sobre sus potenciales impactos ambientales y sociales.

Grupo CAP y sus empresas participan en una serie de instancias y organizaciones que la relacionan con el sector público en torno a temas de desarrollo regional y sustentabilidad. (Ver sección Grupos de interés pág. 19).

Detalle de relacionamiento con pueblos originarios se encuentra en pág. 18.



INNOVACIÓN SOCIAL

Los tiempos que corren exigen ser innovadores también en lo social y en relaciones con las comunidades. En el marco del programa de innovación desarrollado en conjunto con la Universidad Adolfo Ibáñez, se formó un equipo con la misión de aumentar la generación de valor en las comunidades cercanas a las operaciones de CAP Minería y ampliar la disponibilidad laboral efectiva.

Se están desarrollando los prototipos directamente con las personas de la comunidad para generar un involucramiento que se base en la colaboración, buscando resolver las problemáticas a través de soluciones eficaces, sostenibles en el tiempo, replicables y que beneficien de manera importante a la comunidad, no sólo a grupos específicos. Una vez cumplidos estos criterios, se dará paso a la etapa de ejecución.

/ CONFLICTOS CON LA COMUNIDAD

G4-27

Durante 2015 no hubo incidentes directos con las comunidades. Sin embargo, el desarrollo de las operaciones en Planta de Pellets y Puerto Punta Totoralillo de CAP Minería se vieron afectadas por tomas de accesos y caminos por parte de organizaciones sindicales, no necesariamente ligadas a las actividades del Grupo.

- Planta de Pellets: trabajadores de una empresa contratista de AES Gener interrumpió el acceso a la zona industrial de Huasco (común para CAP Minería y AES Gener), impidiendo el paso de vehículos y trenes por 24 horas.
- La Agrupación de Transportistas de Huasco y Freirina desarrolló una manifestación similar para exigir la asignación de carga por parte de las empresas de la zona. Luego de gestiones de mediación CAP Minería reorientó un porcentaje de su programa de transporte acorde a la capacidad de la agrupación.
- En el Puerto Punta Totoralillo trabajadores dependientes de la

Agencia Marítima B y M que presta servicios de naves a CAP Minería, realizó durante algunas horas una toma del camino de acceso al puerto y a la Planta Desalinizadora de Aguas CAP en protesta contra decisiones de la agencia.

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

PREVENCIÓN Y RESGUARDO DE IMPACTOS SOCIALES

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

CAP busca abordar estos riesgos desde su origen. Es el caso de Cerro Negro Norte, la más nueva de las operaciones de CAP Minería, la cual fue concebida

como operación sustentable desde el punto de vista económico, ambiental y social. Los trabajadores viven en sus hogares, no en la faena, y el 90% de ellos son originarios de la región. Eso reduce el impacto social que significa la presencia de población flotante en las comunidades vecinas. Por otra parte, el transporte del mineral vía concentrado desde la mina hasta el puerto reduce el uso de la infraestructura vial al evitar anualmente el viaje de 130 mil camiones.

/ PREPARACIÓN FRENTE A EMERGENCIAS

A fin de mantener una operación segura para los trabajadores y las comunidades ante posibles emergencias (incendios, terremotos u otros), CAP prioriza tres ejes de acción: capacitar a sus trabajadores a través del Programa de Emergencias; contar con brigadas de emergencia altamente competentes y con un equipamiento adecuado; y mantener una coordinación permanente con otras instituciones y organismos de seguridad locales.

(Mayor detalle en sección Seguridad y salud, pág. 34).



//DESARROLLO DE LAS COMUNIDADES

PARTICIPANDO EN EL DESARROLLO SOCIAL Y ECONÓMICO DE LAS COMUNIDADES

DESDE SUS INICIOS CAP HA REALIZADO APORTES CONCRETOS AL DESARROLLO DE SUS COMUNIDADES, ORIENTADOS AL FOMENTO DE LA ACTIVIDAD DEPORTIVA, CULTURAL Y LA EDUCACIÓN.

US\$ 2,8
MILLONES DE
INVERSIÓN SOCIAL

En 2015, en todas las empresas del Grupo.

NUESTRO ENFOQUE

La empresa genera lazos de largo plazo con el desarrollo económico y social de los valles y ciudades donde están las operaciones. Este compromiso se refleja en el alto porcentaje de trabajadores locales y en las acciones concretas realizadas para mejorar la calidad de vida de la comunidad, tanto en el ámbito educativo, cultural y deportivo.

Además, aporta significativamente al avance de la sociedad en materias técnicas, incluyendo la innovación y difusión constante en procesos mineros y siderúrgicos, y de soluciones constructivas en acero.

CONTEXTO

CAP ha sido parte del crecimiento de sus comunidades vecinas a través de la generación de empleo, compras y, también, a través de aportes emblemáticos que han generado desarrollo y calidad de vida. En la Región del Biobío, por ejemplo, CAP Acero ha sido un actor relevante en el desarrollo cultural y deportivo; en el norte de Chile, CAP Minería ha aportado al desarrollo de sectores tales como Vallenar y Huasco, creando colegios y centros deportivos, entre otros.

DESARROLLO SOCIAL

Dada la situación de los mercados, la empresa ha optimizado su operación. En este sentido, se han focalizado los recursos en las actividades que aporten mayor valor a las comunidades.

En 2015, las empresas del Grupo invirtieron US\$2,8 millones en la comunidad. Los principales focos para inversión social son la educación, la calidad de vida y el fomento productivo.

/ EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN

Además de los programas que lidera la Fundación CAP (ver cuadro destacado Fundación CAP) las distintas empresas

del Grupo respaldan una serie de iniciativas y organizaciones para la formación de niños, jóvenes y adultos.

Entre otros, se apoya el mejoramiento de jardines infantiles y colegios y se mantienen convenios con diferentes liceos de las comunidades vecinas para recibir estudiantes en práctica. En 2015 se creó la *Beca de Estudios Superiores Jaime Charles*, que aporta al desarrollo de las nuevas generaciones de las comunidades de los valles del Elqui, Huasco y Copiapó. También se realizó la séptima versión de la Feria Vocacional en el Club Deportivo Algarrobo de Vallenar, que contó con la participación de más 1.300 estudiantes de la Provincia de Huasco.

En el ámbito de capacitación y empleabilidad, y a través de la franquicia tributaria SENCE, se ofreció el Programa Aprendices, orientado a jóvenes de hasta 25 años de edad que son capacitados tanto al interior de la empresa, como fuera de ésta en conjunto con una OTEC. Adicionalmente se ofrecieron diversos programas de capacitación para más de 550 vecinos de las comunidades. Algunos de los cursos realizados fueron: gestión de microempresa, mecánica automotriz, banquetería, corte y confección, y buzo acuícola, entre otros.

P.E.E.



Destaca, entre otros, el curso con que CAP Acero benefició a 16 personas integrantes de la Unión de Limitados Visuales (Ulivis), quienes se capacitaron en Excel, mediante un software especial para no videntes. CAP Procesamiento, por su parte, efectuó un traspaso de excedentes de capacitación a la Municipalidad de Maipú, y además aportó recursos a la institución *Más que Felices*, que reúne a mujeres enfrentadas a situaciones de maltrato, destinados a mejorar su empleabilidad e inserción social.



60

ESCUELAS

Beneficiadas con el programa Aprender en Familia de Fundación CAP, desde 2010 hasta 2015.

2 MIL
DOCENTES

28 MIL
ALUMNOS Y SUS FAMILIAS

/ FUNDACIÓN CAP

Desde 2006 Fundación CAP trabaja para impactar positivamente en el progreso de Chile a través de la educación. Para esto diseña, financia y aplica proyectos innovadores e inclusivos, desarrollados con visión de largo plazo y en forma sistemática.

Uno de sus principales programas, *Aprender en Familia*, busca mejorar el aprendizaje y potenciar el desarrollo sano de los estudiantes a través de la incorporación de sus padres y apoderados en el proceso escolar. Se implementa en escuelas municipales durante tres años y se trabaja junto a toda su comunidad educativa en tres líneas de acción: Relación Familia-Escuela, Escuela de Padres y Red-Creando. Luego de este periodo, la Fundación acompaña y fomenta que continúen desarrollando el programa de forma autónoma.

En 2015 el monitoreo de la Fundación a 25 escuelas participantes muestra importantes logros en indicadores cualitativos y una mejora significativa en los resultados SIMCE de 4° básico de aquellas que institucionalizaron el programa. También el informe de seguimiento realizado por J-PAL⁵⁵, aun siendo un informe a la mitad del proceso, arroja resultados positivos en las escuelas donde se aplica el programa, comparadas con un grupo de control.

El desafío siguiente es aplicar el programa *Aprender en Familia en Educación Parvularia*. Desde mediados de 2015 Fundación CAP trabaja con 21 jardines infantiles y salas cunas, administrados por los municipios de Talcahuano y Colina, beneficiando a 1.600 niños y sus familias, y a 310 educadoras y técnicos de párvulo.

Adicionalmente, la Fundación difunde conocimientos actualizados y experiencias mundiales exitosas en procesos de mejoramiento escolar a través de sus *Conferencias Magistrales*. Cerca de 1.000 directivos y profesores del país comparten anualmente con los expertos invitados. En 2015 se abordó la violencia en las escuelas y cómo prevenirla. Asimismo entrega otros aportes, por ejemplo, una *Cartelera Cultural* que complementa los contenidos de su programa, y que durante 2015 tuvo un impacto muy positivo no sólo en las escuelas donde las entrega sino también en la dinámica familiar de cada estudiante.

Más información en Informe de Gestión 2014/2015 www.fundacioncap.cl

⁵⁵ J-PAL es un centro de investigación sin fines de lucro que busca contribuir a reducir la pobreza y mejorar la calidad de vida, creando y difundiendo evidencia rigurosa sobre qué políticas públicas y programas sociales realmente funcionan.

/ DEPORTE, CULTURA Y RECREACIÓN

El grupo cuenta con centros deportivos en las regiones donde se ubican sus operaciones: Club Deportivo Romeral y Algarrobo; Club Deportivo Huachipato y Estadio CAP, en Talcahuano, entre otros. A través de éstos desarrolla diversas actividades deportivas y recreacionales, en su mayoría abiertas a la comunidad.

CAP apoya una serie de iniciativas culturales, tales como el Festival de las Artes, el Encuentro Internacional de Estudiantinas y el Encuentro Internacional Folklórico en la Región de Coquimbo. Además, creó la Corporación Cultural Artistas del Acero, que tiene más de 60 años de historia en la Región del Bío Bío y que actualmente se financia a través de diversos fondos públicos. En 2015 esta corporación acogió a 800 alumnos en 45 cursos y talleres de diversas disciplinas artísticas y fue elegida por el Consejo Nacional de la Cultura y las Artes para formar parte de las instituciones colaboradoras del Estado. Por ello recibió un aporte de \$100 millones para los gastos de administración en el periodo 2016.

/ INICIATIVAS SOCIO-AMBIENTALES

La visión a largo plazo del compromiso de CAP con sus comunidades, se refleja en el aporte a diversos proyectos, algunos de ellos son: la mantención de áreas verdes en el entorno de Guayacán; la construcción y mantención del Jardín Japonés de La Serena (visitado por más de 150.000 personas cada año); y la instalación y apoyo al Punto Limpio de Huasco (en



alianza con el Liceo Japón, consultora Triciclos y la Ilustre Municipalidad de Huasco).

En 2015 se inició en la Siderúrgica un plan de arborización en la Zona de Manejo de Residuos colindante con el área protegida de humedales, que implicará la plantación de unos 5.000 árboles nativos. Esta iniciativa se realiza en conjunto con el Seremi de Medio Ambiente, la Municipalidad de Talcahuano y la Fundación El Árbol. (Otras iniciativas ambientales en pág. 23).

/ APOORTE A LA SOCIEDAD

El acero es un material reciclable infinitamente, y es sinónimo de progreso y desarrollo para los países. Por este motivo CAP promueve una permanente investigación en torno al desarrollo de nuevos productos, usos y aplicaciones de este material, tanto en la comunidad estudiantil como en su cadena de valor.

Desde 1986 el *Concurso CAP para Estudiantes de Arquitectura* estimula el trabajo creativo de los jóvenes en torno a las múltiples cualidades del acero en el diseño arquitectónico. En 2015 participaron 52 proyectos de 19 universidades chilenas. El tema de la 29ª versión de este certamen fue la elaboración del anteproyecto de un

Centro Deportivo y Social. El 2016 se realizará la trigésima edición del Concurso CAP, un hito que cada año convoca a los mejores estudiantes de arquitectura del país.

La Comunidad Cintac ofrece hace 19 años cursos y talleres en construcción en acero con un enfoque práctico para estudiantes, distribuidores y especialistas del rubro. La iniciativa se enmarca en un espíritu de valor compartido, que permite a la empresa acercarse a potenciales clientes, a la vez que ofrece oportunidades de desarrollo a cientos de personas. En 2015 se capacitaron 1.205 personas. Entre otras, se realizó la primera capacitación teórica y práctica de Metalcon sólo para mujeres. Las asistentes fueron principalmente arquitectas, ingenieras civiles, técnicas en construcción y supervisoras de obras.

Además, en 2015 Cintac participó activamente en la XIX Bienal Nacional de Arquitectura y Urbanismo, actividad que se llevó a cabo en seis ciudades del país -Iquique, Valparaíso, Santiago, Concepción, Puerto Montt y Punta Arenas-, dando cuenta del estado de la arquitectura y los proyectos urbanos más significativos de los últimos años en Chile.

UN VECINO CON EL QUE SE PUEDE CONTAR

Las comunidades valoran profundamente la reacción de la empresa y sus trabajadores ante la ocurrencia de emergencias que han aquejado al país. En 2015, tras los aluviones que afectaron en marzo a la Región de Atacama y el terremoto y tsunami ocurrido en la Región de Coquimbo en septiembre, surgió espontáneamente la organización de los trabajadores, contratistas y sindicatos de CAP, quienes se movilizaron oportunamente para ir en ayuda de diferentes sectores. En coordinación con las autoridades municipales, la empresa y sus trabajadores organizaron campañas solidarias y colaboraron activamente con la comunidades más necesitadas.



DESARROLLO ECONÓMICO

G4-22


La empresa ha sido parte importante del desarrollo económico en las comunidades donde opera, centrando sus esfuerzos en dos ámbitos: el fortalecimiento directo de la economía regional y local a través del empleo, la compra de bienes y la contratación de servicios locales; y el apoyo al desarrollo de otros sectores productivos.

(Ver detalle de la distribución del valor agregado en pág. 21).

/ EMPLEO, PROVEEDORES Y COMPRAS LOCALES

El Grupo fomenta la contratación local de trabajadores estableciendo programas y alianzas explícitas con este fin. A modo de ejemplo, Cintac ha desarrollado un acuerdo con la Municipalidad de Maipú, de manera de privilegiar la contratación de personas de la comuna en las vacantes que surjan y un convenio con el Instituto Inacap de la misma comuna, de manera que los alumnos egresados puedan realizar su práctica profesional en la empresa.

La Compañía cuenta además con un programa de proveedores locales en todos los valles donde se encuentran las faenas de CAP Minería. (Ver sección Sustentabilidad en contratistas, pág. 43).

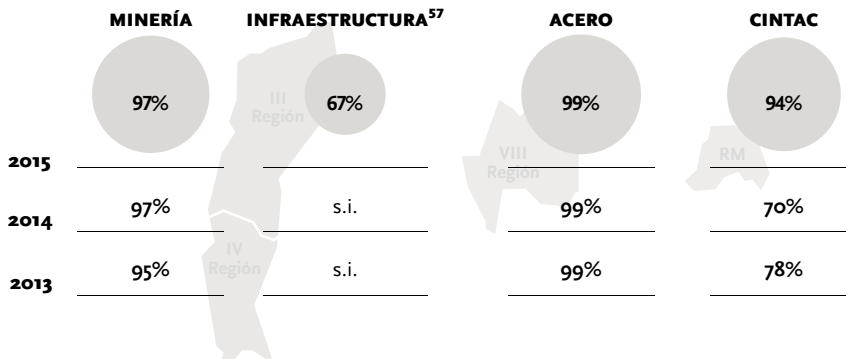


97%
DE TRABAJADORES LOCALES

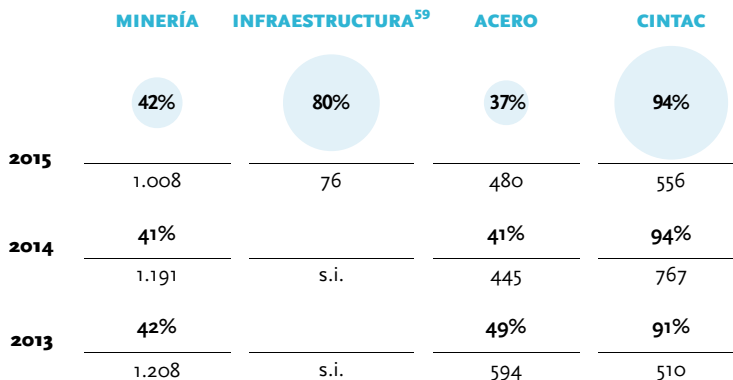
US\$ 284,7 MILLONES
EN COMPRAS A PROVEEDORES LOCALES

Total del Grupo CAP en 2015.

% DE TRABAJADORES LOCALES⁵⁶ POR REGIÓN



Nº Y % DE PROVEEDORES LOCALES⁵⁸



/56 Se entiende por local el trabajador que reside en la misma región en la que está ubicada la operación en la que se desempeña.

/57 Infraestructura sólo incluye Aguas CAP (2 de 3 trabajadores).

/58 Valores de Minería difieren a reporte 2014 pues se estandarizó la definición. Se entiende por local el proveedor de bienes o servicios cuya casa matriz se ubica en la misma región que la operación a la que provee.

/59 Infraestructura sólo incluye Aguas CAP.

US\$ MILLONES Y % DE COMPRAS LOCALES⁶⁰

| | MINERÍA ⁶¹ | INFRAESTRUCTURA | ACERO | CINTAC |
|-------------|-----------------------|-----------------|---------|---------|
| | 23% | 89% | 24% | 15% |
| 2015 | US\$ 148 | US\$ 21 | US\$ 84 | US\$ 24 |
| 2014 | 22% | s.i. | 41% | 1% |
| | US\$ 262 | | US\$ 85 | US\$ 18 |
| 2013 | 18% | s.i. | 25% | 9% |
| | US\$ 309 | | US\$ 91 | US\$ 23 |

/ DESARROLLO DE OTROS SECTORES PRODUCTIVOS

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

La relación de CAP con el mar y los pescadores viene dada por los puertos propios con que cuenta la empresa. En el 2015 CAP Minería entregó distintos aportes para el fortalecimiento de la pesca artesanal a través de *Proyectos de Fondos de Fomento Productivo* en las localidades de Huasco, Chungungo

y Caldera, destinadas a la compra de equipamiento en artes de pesca, mejoramiento de instalaciones y adquisición de implementos que les permitan mejorar su productividad. Se vieron beneficiadas 17 organizaciones.

Por otra parte, la Parcela Experimental Los Olivos de Bellavista en Huasco se creó en 1993 con el objetivo de iniciar un proyecto de mediana escala de cultivo de aceitunas y elaboración de aceite. Este lugar se ha transformado en una instancia de colaboración con los olivicultores de la zona y un centro de conocimiento para colegios y universidades. Desde 2010 se trabaja también con la organización Prodesal de Huasco que agrupa a pequeños agricultores y sus familias, otorgando financiamiento para la compra de fertilizantes y maquinaria, entre otros beneficios.

/60 Se consideran las compras a proveedores locales que fueron recepcionadas durante el año, netas de IVA.

/61 Valores de Minería difieren de Reporte 2014 pues se estandarizó la definición de proveedor local.

ÍNDICE DE CONTENIDO GRI

CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES

| DMA E INDICADORES | NÚMERO DE PÁGINA (O VÍNCULO) | VERIFICACIÓN EXTERNA |
|--|---|----------------------|
| ESTRATEGIA Y ANÁLISIS | | |
| G4-1 | 2, 3 | No verificado |
| G4-2 | 3, 8, 9, 14, 24 | No verificado |
| PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN | | |
| G4-3 | Solapa | No verificado |
| G4-4 | 4, 5, 6, 7 | No verificado |
| G4-5 | 5 | No verificado |
| G4-6 | 4, 5 | No verificado |
| G4-7 | 13 | No verificado |
| G4-8 | 6, 7, 32, 33 | No verificado |
| G4-9 | 5, 7, 37 | No verificado |
| G4-10 | 5, 7, 37, 42, 43, 51 | No verificado |
| G4-11 | 38 | No verificado |
| G4-12 | 6, 7, 43, 44 | No verificado |
| G4-13 | 8 | No verificado |
| G4-14 | Los Principios Empresariales de CAP cautelan la aplicación del enfoque preventivo como parte del actuar de todas las empresas que conforman el Grupo. | No verificado |
| G4-15 | 12 | No verificado |
| G4-16 | 20 | No verificado |
| ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA | | |
| G4-17 | Además de los cuatro negocios cubiertos por el presente reporte (Minería, Acero, Procesamiento e Infraestructura) la Memoria Anual 2015 abarca otras filiales y coligadas (ver Memoria Anual 2015, disponible en www.cap.cl/inversionistas/memorias/) | No verificado |
| G4-18 | 22 | No verificado |
| G4-19 | Solapa, 22 | No verificado |
| G4-20 | 55 | No verificado |
| G4-21 | 55 | No verificado |
| G4-22 | 24, 51 | No verificado |
| G4-23 | Solapa, 24, 29, 30, 37 | No verificado |

| DMA E INDICADORES | NÚMERO DE PÁGINA (O VÍNCULO) | VERIFICACIÓN EXTERNA |
|---|--|----------------------|
| PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS | | |
| G4-24 | 19 | No verificado |
| G4-25 | Los grupos de interés han sido seleccionados considerando aquellos que tienen un potencial de impacto en el negocio de la empresa y/o que pueden ser impactados por las operaciones del grupo. | No verificado |
| G4-26 | 23, 29, 31, 33, 37, 39, 43, 46 | No verificado |
| G4-27 | 25, 27, 29, 38, 41, 47 | No verificado |
| PERFIL DE LA MEMORIA | | |
| G4-28 | Solapa | No verificado |
| G4-29 | Reporte de Sustentabilidad 2014 Grupo CAP (Abril 2015) | No verificado |
| G4-30 | Anual | No verificado |
| G4-31 | 56 | No verificado |
| G4-32 | Solapa, 53 | No verificado |
| G4-33 | Solapa | No verificado |
| GOBIERNO | | |
| G4-34 | 13 | No verificado |
| G4-35 | 13 | No verificado |
| G4-36 | 13 | No verificado |
| G4-39 | Presidente del Directorio no ocupa cargos ejecutivos en la compañía. | No verificado |
| G4-41 | 13, 17 | No verificado |
| G4-42 | 13 | No verificado |
| G4-45 | 13, 14 | No verificado |
| G4-46 | 14 | No verificado |
| ÉTICA E INTEGRIDAD | | |
| G4-56 | 4, 9, 10, 12, 17 | No verificado |
| G4-57 | 17 | No verificado |
| G4-58 | 17 | No verificado |

CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS

ESTRATEGIA, GOBIERNO Y ÉTICA

| DMA E INDICADORES | NÚMERO DE PÁGINA (O VÍNCULO) | VERIFICACIÓN EXTERNA |
|---|------------------------------|----------------------|
| ESTRATEGIA, PROYECCIÓN DEL NEGOCIO Y SUSTENTABILIDAD | | |
| ENFOQUE DE GESTIÓN | 8, 10 | No verificado |
| G4-EC1 | 21 | No verificado |
| GESTIÓN DE RIESGOS | | |
| ENFOQUE DE GESTIÓN | 14 | No verificado |
| ÉTICA, INTEGRIDAD Y DERECHOS HUMANOS | | |
| ENFOQUE DE GESTIÓN | 17, 18 | No verificado |
| GOBIERNO CORPORATIVO | | |
| ENFOQUE DE GESTIÓN | 13 | No verificado |
| CUMPLIMIENTO | | |
| ENFOQUE DE GESTIÓN | 15 | No verificado |
| G4-EN29 | 15, 24 | No verificado |

ARMONÍA CON EL MEDIO AMBIENTE

| | | |
|---|---------------------------|---------------|
| PREVENCIÓN Y RESGUARDO DE IMPACTOS AMBIENTALES DE OPERACIONES Y NUEVOS PROYECTOS | | |
| ENFOQUE DE GESTIÓN | 9, 10, 23, 24, 29, 30, 31 | No verificado |
| G4-MM1 | 31 | No verificado |
| G4-EN21 | 30 | No verificado |
| G4-EN22 | 31 | No verificado |
| G4-EN23 | 30 | No verificado |
| G4-EN24 | 24 | No verificado |
| G4-EN29 | 24 | No verificado |
| G4-MM10 | 31 | No verificado |
| ACCESO Y USO SUSTENTABLE DEL AGUA | | |
| ENFOQUE DE GESTIÓN | 9, 10, 24 | No verificado |
| G4-EN8 | 24, 25 | No verificado |
| G4-EN10 | 25 | No verificado |
| ACCESO Y USO SUSTENTABLE DE LA ENERGÍA | | |
| ENFOQUE DE GESTIÓN | 9, 10, 27 | No verificado |
| G4-EN3 | 28 | No verificado |
| G4-EN5 | 28 | No verificado |

ARMONÍA CON EL MEDIO AMBIENTE

| DMA E INDICADORES | NÚMERO DE PÁGINA (O VÍNCULO) | VERIFICACIÓN EXTERNA |
|---|------------------------------|----------------------|
| CAMBIO CLIMÁTICO, HUELLA DE CARBONO Y ERNC | | |
| ENFOQUE DE GESTIÓN | 28 | No verificado |
| G4-EC2 | 28 | No verificado |
| G4-EN15 | 28 | No verificado |
| G4-EN16 | 28 | No verificado |
| G4-EN18 | 28 | No verificado |
| G4-EN19 | 28 | No verificado |

APORTE A LA SOCIEDAD

| | | |
|---|-----------------------|---------------|
| RELACIÓN E INTEGRACIÓN CON LAS COMUNIDADES LOCALES | | |
| ENFOQUE DE GESTIÓN | 9, 10, 18, 45, 46, 47 | No verificado |
| G4-SO2 | 47 | No verificado |
| G4-EN24 | 24 | No verificado |
| G4-SO11 | 47 | No verificado |

CALIDAD DEL EMPLEO

| | | |
|--|----------------------------|---------------|
| COPARTICIPACIÓN EN EL DESARROLLO DE LAS COMUNIDADES | | |
| ENFOQUE DE GESTIÓN | 9, 10, 51, 52 | No verificado |
| G4-EC9 | 5, 51, 52 | No verificado |
| G4-EC8 | 29, 45 | No verificado |
| G4-EC7 | 44, 47, 48, 49, 50, 51, 52 | No verificado |
| G4-SO1 | 44, 47, 48, 49, 50, 51, 53 | No verificado |

| | | |
|--|----|---------------|
| PREVENCIÓN Y RESGUARDO DE IMPACTOS SOCIALES DE NUEVOS PROYECTOS | | |
| ENFOQUE DE GESTIÓN | 47 | No verificado |

| | | |
|-----------------------------|------------|---------------|
| CLIENTES Y PRODUCTOS | | |
| ENFOQUE DE GESTIÓN | 10, 32, 33 | No verificado |
| G4-EC2 | 32, 33 | No verificado |

| | | |
|--------------------------------------|-------------------|---------------|
| SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL | | |
| ENFOQUE DE GESTIÓN | 9, 10, 34, 35, 36 | No verificado |
| G4-LA6 | 35 | No verificado |

| | | |
|-----------------------------|---------------|---------------|
| RELACIONES LABORALES | | |
| ENFOQUE DE GESTIÓN | 9, 10, 37, 41 | No verificado |
| LA12 | 42 | No verificado |
| HR4 | 38 | No verificado |
| MM4 | 38 | No verificado |

CALIDAD DEL EMPLEO

| DMA E INDICADORES | NÚMERO DE PÁGINA (O VÍNCULO) | VERIFICACIÓN EXTERNA |
|-------------------|------------------------------|----------------------|
|-------------------|------------------------------|----------------------|

CAPITAL HUMANO Y CALIDAD DEL EMPLEO

| | | |
|---------------------------|-------------------|---------------|
| ENFOQUE DE GESTIÓN | 9, 10, 12, 41, 42 | No verificado |
| LA12 | 42 | No verificado |

ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTOS

| | | |
|---------------------------|---------------|---------------|
| ENFOQUE DE GESTIÓN | 9, 10, 39, 40 | No verificado |
| G4-LA9 | 40 | No verificado |
| G4-LA11 | 39 | No verificado |

RESGUARDO DE LA SUSTENTABILIDAD EN CONTRATISTAS

| | | |
|---------------------------|--------|---------------|
| ENFOQUE DE GESTIÓN | 41, 42 | No verificado |
|---------------------------|--------|---------------|

G4-20; G4-21: COBERTURA DE CADA ASPECTO MATERIAL DENTRO Y FUERA DE LA ORGANIZACIÓN

| ÁMBITO | ASUNTO RELEVANTE | COBERTURA ¿Dónde el asunto es relevante? | | | | | |
|--------------------------------------|---|---|-------------|-----------|---------------|-----------------|------------------|
| | | DENTRO DEL GRUPO | | | | | FUERA DEL GRUPO |
| | | GRUPO CAP | CAP MINERÍA | CAP ACERO | PROCESAMIENTO | INFRAESTRUCTURA | |
| ESTRATEGIA, GOBIERNO, ÉTICA | Estrategia, proyección del negocio a futuro y sustentabilidad | ● | ● | ● | ● | ● | |
| | Gestión de riesgos | ● | ● | ● | ● | ● | |
| | Ética, integridad, DDHH | ● | ● | ● | ● | ● | |
| | Gobierno corporativo | ● | | | | | |
| | Cumplimiento | ● | ● | ● | ● | ● | |
| ARMONÍA CON EL MEDIO AMBIENTE | Prevención de impactos ambientales en operaciones y proyectos | | ● | ● | ● | ● | ● (contratistas) |
| | Acceso y uso sustentable del agua | ● | ● | ● | ● | | |
| | Acceso y uso sustentable de la energía | ● | ● | ● | ● | ● | |
| | Cambio climático, huella de carbono, ERNC | ● | ● | ● | ● | ● | |
| APORTE A LA SOCIEDAD | Relación e integración local | | ● | ● | | | |
| | Coparticipación en el desarrollo local | | ● | ● | ● | | |
| | Prevención y resguardo de impactos sociales | ● | ● | ● | | ● | ● (contratistas) |
| | Clientes y productos | ● | ● | ● | ● | ● | ● (clientes) |
| CALIDAD DEL EMPLEO | Seguridad y salud ocupacional | ● | ● | ● | ● | ● | ● (contratistas) |
| | Relaciones laborales | | ● | ● | ● | ● | ● (contratistas) |
| | Calidad del empleo | ● | ● | ● | ● | ● | ● (contratistas) |
| | Atracción y retención de talentos | ● | ● | ● | ● | ● | |
| | Resguardo de la sustentabilidad en contratistas | ● | ● | ● | ● | ● | ● (contratistas) |



REPORTE DE SUSTENTABILIDAD 2015

Dirección General : Gerencia de Sustentabilidad y Personas Grupo CAP
Desarrollo de contenidos : Kodama & Mex
Diseño : C/Proyecta
Abril 2016

www.cap.cl



REPORTE DE SUSTENTABILIDAD
GRUPO CAP 2015

WWW.CAP.CL