



# CREAMOS FUTURO

20

Reporte de Sostenibilidad

18



# Contenidos

## 01

03  
03

## 02

05  
06  
07

Misión, visión y valores  
Negocios y cadena de valor  
Adaptación en la industria y nuevas tecnologías  
CAP en cifras 2018

12

Estrategia de Negocios Sostenibles  
Gestión y medición de la sostenibilidad  
CAP del futuro  
Sostenibilidad como sello del negocio  
Iniciativas y lineamientos adheridos

22

Principales grupos de interés  
Relación, comunicación y canales  
Organizaciones e instancias a las que pertenece CAP

26

Desempeño económico  
Distribución del valor económico

## 03

28  
29  
30

31

Código de Ética  
Sistema de denuncias  
Prevención de delitos, corrupción y soborno

35

Identificación y gestión de riesgos  
Regulación de libre competencia  
Cumplimiento de leyes y compromisos

## 04

37  
38

Contexto y gestión ambiental de las operaciones  
Sistema de gestión ambiental y cumplimiento  
Manejo de residuos y reciclaje  
Nuevos proyectos ambientales

49

Cambio climático y gestión de la energía  
Gestión del agua  
Aire  
Biodiversidad y patrimonio

## 05

60  
61

Entorno y contexto social de nuestras operaciones  
Relacionamiento y comunicación  
Aporte al progreso y bienestar  
Proveedores locales  
DD.HH. y pueblos originarios

70

Capital humano  
Salud y seguridad laboral  
Diversidad e inclusión  
Relaciones laborales

81

Cultura de retroalimentación  
Talento y cultura  
Comunicación interna

86

## 06

87

Acerca de este reporte  
Materialidad  
Estándares transversales de Pacto Global  
Aplicación de los principios de Estándares GRI  
Índice GRI  
Carta de los verificadores

# Carta del Gerente General Grupo CAP



## Estimados/as:

El año 2018 estuvo marcado para nuestra organización por una serie de avances, pero también por nuevos aprendizajes y desafíos. En ese contexto, es muy grato para mí como Gerente General de Grupo CAP y Presidente de los directorios de CAP Minería, CAP Acero y Cintac, darles a conocer nuestro undécimo Reporte de Sustentabilidad, elaborado de manera colaborativa de acuerdo a los lineamientos del Pacto Global y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, institución a la que adherimos desde 2008.

En nuestras casi siete décadas de historia, y en cada una de las áreas de negocios, hemos sido capaces de sobreponernos a las adversidades; de aprender y desaprender. Pero, particularmente en los últimos años, la velocidad de los cambios sociales, los avances tecnológicos, la crisis de confianza, la hiperconectividad, las transformaciones en los modelos de negocios, por nombrar algunos factores, nos han planteado nuevos y constantes retos.

Para enfrentar algunos de estos cambios, creemos que el desarrollo sostenible, y en sintonía con el entorno, sumado a la atracción y retención de talento junto con el reimpulso a la innovación, son algunos de los elementos que nos permitirán seguir aportando decididamente al crecimiento y avance de las regiones y en los países donde están insertas nuestras operaciones.

Y en este aspecto quiero destacar que las personas son y serán siempre nuestro motor de desarrollo, y por lo tanto la esencia de

CAP. Por eso, en nuestro Plan Estratégico, junto con la consolidación de los negocios actuales y la diversificación, estamos apostando fuertemente por la innovación y la excelencia, con el renovado aporte y mirada de las nuevas generaciones.

Como mencionaba, 2018 fue también un año de desafíos y contrastes. Una de las metas de CAP es llegar al cero accidente. Por eso, si bien avanzamos en algunos aspectos, no logramos los objetivos trazados en este factor clave, ya que tuvimos que lamentar la muerte de un trabajador en Huasco, tras un accidente en el puerto Guacolda II, después de varios años sin haber pasado por esta lamentable situación. El incidente también ha significado la paralización de ese terminal portuario durante varios meses. Además, tuvimos que sufrir en el periodo el fallecimiento de tres colaboradores de empresas contratistas, en dos accidentes de tránsito en la Región de Atacama.

Lo anterior nos llevó a realizar las investigaciones pertinentes y a reforzar un pilar estratégico y prioritario para nuestra empresa, y que no debe ser transado, como lo es la prevención de riesgos y la seguridad. Por ende, continuaremos promoviendo la prevención y el autocuidado como un valor entre nuestros líderes, ejecutivos, trabajadores y colaboradores.

En tanto, en el ámbito medioambiental, tuvimos también varios desafíos. CAP Minería, por ejemplo, avanzó en el Programa de Cumplimiento (PDC) en el Valle del Huasco, en el marco de un plan integral que incluye una serie de iniciativas de mejoras

medioambientales para la proyección en el largo plazo; mientras que en el sur, CAP Acero junto a dos prestigiosas empresas puso en marcha en Talcahuano la primera planta de reciclaje de residuos y subproductos siderúrgicos de Latinoamérica, una iniciativa inédita que busca reutilizar los desechos del acero y transformarlos en un activo económico.

También, con el propósito de minimizar nuestro impacto al medioambiente, y con el compromiso voluntario de reducir a cero el envío de residuos a destino final desde nuestras instalaciones productivas y de servicios, Grupo CAP, a través de Cintac, junto a otras compañías, firmó en septiembre de 2018 un Acuerdo de Producción Limpia (APL) Cero Residuos a Eliminación. En la búsqueda permanente por mejorar el desempeño ambiental de nuestras operaciones, Cintac, además, culminó en 2018 la implementación del "FiltroVivo", un sistema pionero en Latinoamérica compuesto por seis filtros industriales que actúan en función de la capacidad del suelo portante (sustrato) de plantas, disminuyendo considerablemente la emisión y concentración de material particulado al ambiente, reproduciendo el proceso natural que transforma el humo en nutrientes para las plantas.

En el mismo sentido, sabemos que no es posible crear valor económico sin generar valor social. Es por eso que una buena noticia de 2018 fue que dos empresas del Grupo CAP (CAP Minería y CAP Acero) finalizaron el año liderando el ranking de las mejores empresas pagadoras a las pequeñas y medianas empresas de Chile (Pyme).

También durante 2018 Grupo CAP fue parte del Dow Jones Sustainability Chile Index y de su índice regional Mercado Integrado Latinoamericano (MILA).

Pero además, y en línea con fortalecer nuestro compromiso con los colaboradores de la compañía, nos convertimos en la primera empresa chilena en suscribir ante la Dirección del Trabajo los Pactos

de Adaptabilidad Laboral para trabajadores con responsabilidades familiares, iniciativa conjunta con nuestros sindicatos que permite a las personas de CAP S.A., en cargos compatibles, solicitar al empleador un lugar alternativo desde donde trabajar y adecuaciones a la jornada laboral. De esta forma, son una nueva herramienta de trabajo basada en la confianza y en la productividad.

Cabe mencionar también que nuestra empresa ha promovido históricamente la afiliación sindical junto con mantener una trayectoria de relaciones basadas en el diálogo y la confianza con sus dirigentes, factores que nos han ayudado a enfrentar tiempos difíciles, de manera unida y con el mismo objetivo: seguir aportando al desarrollo sostenible del país.

En el ámbito de los negocios, seguimos creciendo en Perú a través de la compra de tres nuevas empresas. Cintac, una empresa del Grupo CAP, adquirió en octubre las empresas Sehover y Signo Vial, las cuales poseen gran trayectoria del mercado, la seguridad, infraestructura y señalización vial. Cuatro meses antes se había concretado la compra de Calaminon, principal productora de cubiertas, revestimientos y sistema constructivo modulares en el vecino país.

Pero la visión de la CAP del futuro va más allá de un mero enfoque de negocios, es también cómo la empresa se relaciona con su entorno y comunidad. Es así como el Programa de Desarrollo y Liderazgo desarrollado en 2018 abordó distintas temáticas como pensamiento crítico, innovación y mejora continua, pensamiento digital, productividad y orientación a resultados, liderazgo y trabajo en red, visión estratégica y gestión del cambio y diversidad.

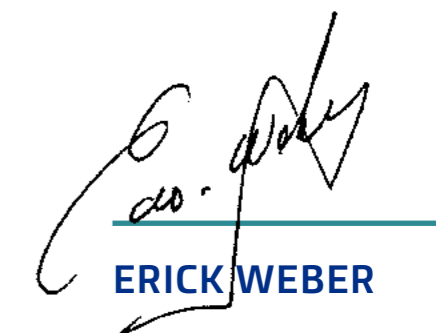
Desde sus inicios, CAP se ha caracterizado por ser una organización en evolución, abriendo camino a nuevos retos para proyectarse al futuro desde la innovación y la sustentabilidad.

Por lo mismo, contamos con una mirada diversa, que integra no tan solo el ámbito de los negocios y las finanzas, sino que también involucre a nuestros colaboradores, clientes y que aporte al

crecimiento del país y las regiones donde estamos presentes.

En ese sentido, y con el objetivo de asegurar que la actividad presente y futura de las empresas del grupo se desarrollen generando confianza, transparencia y ética, sin alterar las relaciones con el entorno y junto con aportar valor a las zonas donde operamos, CAP integra en su estrategia de forma voluntaria la gestión de intangibles ESG, que mide la gestión de la empresa en temas ambientales, sociales y de gobierno corporativo. De esta manera, en 2018 se llevó a cabo una nueva edición de la encuesta implementada por ESG Compass a todos los trabajadores, comunidades, clientes y proveedores de las empresas de Grupo CAP en Chile y Perú.

Para finalizar, no me queda más que agradecer a todos los trabajadores, colaboradores, ejecutivos, directivos, clientes, proveedores y comunidades, quienes gracias a su dedicación, compromiso y confianza nos han permitido cerrar un año lleno de aprendizajes y desafíos. Hoy, seguimos con más energía y entusiasmo de cumplir el compromiso de continuar creando futuro y desarrollo sostenible para Chile, su gente, en cada una de las regiones y países donde estamos presentes.

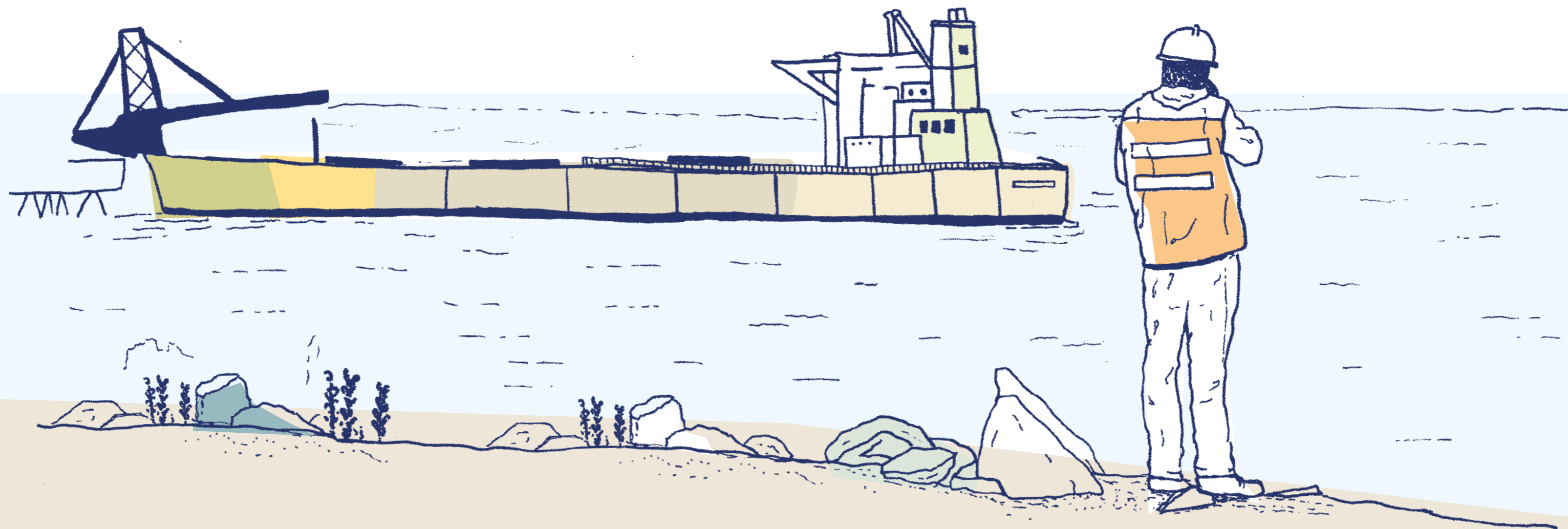


**ERICK WEBER**

# CAP y su 02 Estrategia

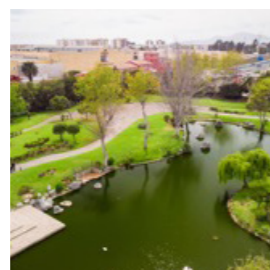


Grupo CAP es el mayor productor siderúrgico y el más importante procesador de acero a nivel nacional. Además, lidera la elaboración de minerales de hierro y pellets en toda la costa americana del Pacífico.



# Hitos y reconocimientos 2018

Como resultado de su permanente esfuerzo por crear valor sustentable, en 2018 Grupo CAP fue premiado y reconocido en distintas dimensiones de su actividad.



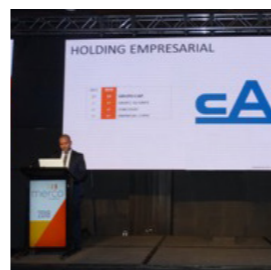
## CAP Integra el Dow Jones Sustainability Chile Index y el DJSI Mila Pacific Alliance

En 2018, la Bolsa de Santiago, S&P Dow Jones y RobecoSAM confirmaron la participación de CAP en estos índices, cuya finalidad es promover las buenas prácticas sustentables, en ámbitos como gobierno corporativo, la gestión social y el cuidado del medio ambiente.



## FiltroVivo en Cintac

Sistema desarrollado a partir de plantas que permite disminuir la concentración de MP10. Gracias a este proyecto, en 2018, la planta Lonquén de Cintac logró reducir la concentración de este tipo de material particulado en 28 mg/m<sup>3</sup>N.



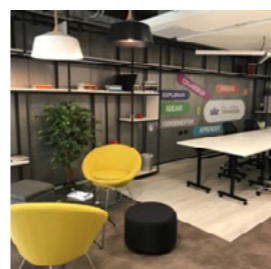
## Merco Empresas "Holding Empresarial más Responsable del País"

Grupo CAP obtuvo el primer lugar en el ranking Merco Talento 2018, por tercer año consecutivo, para la categoría Holding Empresarial. El Monitor Empresarial de Reputación Corporativa (Merco) es un instrumento de evaluación basado en una metodología de análisis de percepción



## Primer lugar Ranking de Pagadoras a PYMES

La Asociación de Emprendedores de Chile (Asech) y la Bolsa de Productos de Chile (BPC) destacaron a CAP Acero y CAP Minería como las compañías más comprometidas con el pago oportuno a las pequeñas y medianas empresas del país.



## Espacio de Innovación CAP (EIC)

Inaugurado a comienzos de 2019, este espacio tiene entre sus iniciativas prioritarias apoyar la generación de soluciones tecnológicas en conjunto con el ecosistema, implementar el mapeo de tendencias y profundizar las capacidades de los equipos de innovación del Grupo, entre otras que se desarrollarán a largo plazo.

de distintos grupos de interés a partir de encuestas. Está compuesto por cinco evaluaciones y doce fuentes de información, y destaca a las 100 mejores empresas del país, en un ranking que se publica cada año.



## Primera planta de reciclaje de residuos siderúrgicos de Latinoamérica

Inaugurada el 29 de noviembre de 2018, la planta de extrusión, ubicada al interior de las instalaciones de la siderúrgica, producirá un pellet aglomerado que será utilizado como materia prima alternativa en los Altos Hornos de Huachipato. Así, los pellets extruidos reemplazarán parcialmente la carga de hierro y unidades de carbón que requiere regularmente el Alto Horno.



## Calaminon

Cintac S.A. adquirió por US\$40 millones la firma peruana Calaminon, principal fabricante de cubiertas, revestimientos y sistemas constructivos modulares de ese país. Tras esta operación se efectuó la compra por US\$4,5 millones de las empresas también peruanas Sehover y Signo Vial, especializadas en seguridad, infraestructura y señalización de carreteras.

# CAP en una mirada

Grupo CAP es un actor clave en el desarrollo y crecimiento del país. A través de sus distintas empresas filiales genera valor económico, social y ambiental en diversas zonas del territorio y brinda empleo, de forma directa e indirecta, a alrededor de 10 mil personas.



## MISIÓN

Desarrollar negocios basándonos en nuestras fortalezas e infraestructura, y las oportunidades del mercado, así como en la capacidad de adecuación oportuna a los cambios tecnológicos y de generación de innovaciones estratégicas de nuestro capital humano, asegurando proyección de largo plazo y aportando valor sostenible a nuestros grupos de interés internos y externos.

## VISIÓN

Ser un líder en calidad y servicios al cliente en minería, 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.

## VALORES

### ÉTICA

Nos comprometemos con el desarrollo y la protección de las personas y el medio ambiente.

### RESPECTO

A la dignidad, los derechos de las personas y la diversidad.

### SUPERACIÓN

Trabajamos para la mejora constante y la superación de nuestros desafíos.

### CREATIVIDAD

El trabajo en equipo y la innovación forman parte de nuestra competitividad.

### INTEGRIDAD

Nuestro actuar se basa en la confianza y en la transparencia.

## NEGOCIOS Y CADENA DE VALOR

Grupo CAP es el mayor productor siderúrgico y el más importante procesador de acero a nivel nacional. Lidera, además, la elaboración de minerales de hierro y pellets en toda la costa americana del Pacífico.

### CADENA DE VALOR

Las operaciones del Grupo CAP abordan todo el ciclo del negocio siderúrgico: comienzan en la minería del hierro (actividad que desarrolla CAP Minería), continúan con la producción siderúrgica (CAP Acero) y culminan con la elaboración de soluciones en acero, a través del Grupo de Procesamiento de Acero, integrado por Cintac, Tupemesa y Tubos Argentinos S.A. (TASA).

Tanto el acero como los productos fabricados con este material, la compañía los comercializa en Chile, Argentina y Perú. Los minerales que produce, en cambio, tienen como destino principal los mercados asiáticos.

En los últimos años, aprovechando sus recursos en infraestructura, el Grupo incorporó a su quehacer un área de nuevos negocios, conformada por tres empresas: la productora de agua desalinizada Cleanairtech Sudamérica S.A., la compañía de transmisión eléctrica Tecnocap S.A. y el Puerto Las Losas S.A.

Para CAP, es clave tanto la calidad de los insumos críticos utilizados en cada una de estas actividades como su gestión responsable. Por esta razón, pone especial énfasis en la eficiencia de sus procesos.







### Extracción y procesamiento de hierro

CAP Minería produce el 99% del hierro que exporta Chile. Sus operaciones se concentran en las regiones de Atacama y Coquimbo.

Su labor cubre desde la exploración y evaluación de nuevos recursos, hasta el desarrollo y construcción del proyecto minero.

En sus plantas, elabora hierro magnético de alta ley en forma de concentrados y pellets, los que son utilizados para fabricar acero.

La principal ventaja del hierro magnético está en que su proceso siderúrgico es más sostenible que el de los minerales hematíticos, dado que requiere menos materias primas y energía.

#### Cadena de suministro

Los insumos críticos de CAP Minería son la energía, el agua, los combustibles y los equipos mineros.



### Producción siderúrgica

CAP Acero opera en Talcahuano, Región del Biobío, donde realiza sus actividades a través de la Compañía Siderúrgica Huachipato S.A.

Esta empresa genera arrabio por reducción del mineral de hierro y lo transforma en acero líquido, con lo que obtiene productos de mayor valor agregado, como barras de refuerzo utilizadas en la construcción, piezas para molienda de minerales, alambión y barras helicoidales.

#### Cadena de suministro

Para sus procesos de producción siderúrgica, la empresa utiliza materias primas presentes en la naturaleza, como mineral de hierro, carbón y caliza, lo que se traduce en acero de alta pureza y calidad. También emplea como insumos energía eléctrica, agua y otros elementos propios de esta actividad.



### Manufactura del acero

Procesamiento de Acero está conformada por Cintac S.A., con sus filiales Cintac S.A.I.C., Tupemesa S.A. e Intasa, con su filial Tubos Argentinos S.A. (TASA).

A partir del acero, la empresa crea productos innovadores, orientados a los mercados de nuevas soluciones en construcción, industria e infraestructura, tanto en Chile como en el extranjero. Cintac, además, ha consolidado su ingreso al mercado de la energía solar a través de estructuras para paneles fotovoltaicos.

#### Cadena de suministro

En el caso de Cintac, los insumos críticos son:

- En tubos y perfiles: acero, zinc, electricidad y agua.
- En paneles: acero y pintura para planchaje.
- En paneles aislados: acero, PUR (poliuretano), PIR (poliisocianurato) y POL (poliestireno), lana de roca, pintura y electricidad.



### Puertos, Logística y Aguas CAP

El área de Nuevos Negocios de CAP está conformada por la productora de agua desalinizada Cleanairtech Sudamérica, la empresa de transmisión eléctrica Tecnocap y Puerto Las Losas. A esto se suman los proyectos de exploración y explotación de minerales distintos al hierro.

Cleanairtech Sudamérica fue creada en 2014 y cuenta con una planta desalinizadora y acueductos en la Región de Atacama, para distribuir agua desalinizada a las empresas mineras de esta zona.

En operaciones desde 2013, la línea de transmisión de Tecnocap abastece de energía eléctrica a esta planta desalinizadora y al proyecto Cerro Negro Norte, de la Compañía Minera del Pacífico S.A. Puerto Las Losas S.A., por su parte, está ubicado en la Bahía Guacolda, Región de Atacama, y tiene como propósito la administración, explotación, desarrollo y conservación de sus instalaciones.

Actualmente, CAP está también estudiando posibles prospectos de yacimientos de cobre y otros minerales, con miras a la diversificación de sus operaciones mineras.

#### Cadena de suministro

Los servicios críticos para Cleanairtech Sudamérica son el suministro de CO2 y cal para la remineralización del agua desalinizada, además de la energía eléctrica que requiere el funcionamiento del sistema. En materia portuaria, los insumos esenciales son los estibadores, el muelle y los equipos.

## ADAPTACIÓN EN LA INDUSTRIA Y NUEVAS TECNOLOGÍAS

En los últimos años, el entorno en el que se desarrollan los negocios del Grupo CAP ha sufrido cambios sustantivos. Factores como la inestabilidad creciente en los precios internacionales del hierro y el acero se han conjugado, especialmente en la última década, con situaciones de alta complejidad, hasta formar un cuadro que plantea grandes desafíos de adaptación para la compañía.

Retos como la competencia desleal que enfrenta la empresa a nivel interno por la venta en el mercado local de productos de acero de otros países; la ralentización de la economía de China, uno de los principales destinos de la producción corporativa, y -en el último tiempo- la incertidumbre que genera la guerra comercial entre las grandes potencias mundiales han llevado a CAP a replantearse su visión estratégica de largo plazo.

Con una mirada que apunta a la diversificación de los productos y negocios, así como a la profundización en ámbitos como la innovación, la productividad y la eficiencia operacional, el enfoque de desarrollo de la compañía ha puesto énfasis en aspectos como:

- Transformación desde un modelo basado en productos a uno centrado en servicios.
- Foco en el cliente a partir del conocimiento de sus necesidades y expectativas.

- Exploración de nuevas oportunidades de negocio, especialmente en los ámbitos minero, portuario y de soluciones sustentables en acero.
- Expansión de las actividades a mercados con buenas perspectivas de crecimiento.
- Transformación digital para lograr una organización más ágil y eficiente.

En línea con estas aspiraciones, en 2018, CAP lanzó su nuevo plan de desarrollo a cinco años. Esta estrategia está basada en 10 objetivos prioritarios e involucra una inversión de US\$ 1.600 millones, que se destinarán especialmente a proyectos en minería y nuevos negocios. En este contexto, y con el fin de seguir creciendo en mercados con alto potencial, en 2018, Cintac S.A. adquirió por US\$4,5 millones las empresas Sehover y Signio Vial, especializadas en seguridad, infraestructura y señalización de carreteras, y por otros US\$40 millones la firma también peruana Calaminon, principal fabricante de cubiertas, revestimientos y sistemas constructivos modulares de ese país.



**US\$1.600**

**millones**

se destinarán especialmente a proyectos en minería y nuevos negocios.



CAP EN CIFRAS 2018

PRODUCCIÓN

GOBIERNO CORPORATIVO

VENTAS Y EBITDA

PERSONAS

COMUNIDAD

MEDIO AMBIENTE

CAP MINERÍA

**14**  
MILLONES DE TONELADAS  
MÉTRICAS (TM)

CAP ACERO

**750**  
MIL TM DE ACERO  
TERMINADO

PROCESAMIENTO DE ACERO

**368**  
MIL TM DE PRODUCTOS  
MANUFACTURADOS

**69%**  
DE LAS DENUNCIAS  
ÉTICAS RESUELTAS

**73%**  
CUMPLIMIENTO NORMA 385

**MMUS\$ 533**  
EBITDA

**MUS\$ 1.917**  
INGRESOS CONSOLIDADOS

**4.435**  
TRABAJADORES PROPIOS

**10%**  
MUJERES EN PERSONAL  
PROPIO

**127 MIL**  
HORAS EN CAPACITACIÓN

MÁS DEL  
**90%**  
TRABAJADORES PROPIOS  
SON LOCALES

**US\$ 283**  
MILLONES EN COMPRAS A MÁS  
DE 2.000 PROVEEDORES LOCALES

**7,4**  
MILLONES M<sup>3</sup> DE AGUA  
DESALINIZADA

**96%**  
DE RECICLAJE  
O REUTILIZACIÓN

MÁS DE  
**245 HA**  
PROTEGIDAS POR SU VALOR  
EN BIODIVERSIDAD

# Sostenibilidad en la estrategia de negocios

Con el objetivo de responder de forma eficaz y oportuna a las nuevas necesidades y desafíos que plantean sus públicos de interés y el entorno de la industria, en 2018, Grupo CAP decidió actualizar su Estrategia de Sostenibilidad.

## ESTRATEGIA DE NEGOCIOS SOSTENIBLES

La nueva Estrategia de Sostenibilidad del Grupo CAP surge en el marco del proceso de co-construcción de los proyectos con los que la compañía busca impulsar su nuevo Plan de Negocios 2019- 2023.

El trabajo para su actualización se inició con un diagnóstico que contempló entrevistas y focus group a públicos internos, así como una amplia revisión de documentos.

En esta fase participaron activamente directores, gerentes corporativos y gerentes generales de cada empresa, así como ejecutivos de la Gerencia de Personas y Sustentabilidad, de las áreas de Innovación, Operaciones y Marketing-Comercial, y representantes de CAP Acero, CAP Minería y Cintac.

A partir de la información obtenida en el marco de este proceso, CAP elaboró una propuesta de Estrategia de Sostenibilidad, alineada con el Plan de Negocios corporativo, que durante 2019 deberá ser complementada con acciones, programas e indicadores de cumplimiento. Esta estrategia está basada en cinco grandes pilares, cada uno de los cuales involucra una visión de sostenibilidad y ejes de trabajo específicos.



De forma simultánea a la elaboración de la nueva Estrategia de Sostenibilidad, durante 2018 la compañía continuó desarrollando sus programas de gestión responsable en los ámbitos económico, social y ambiental, cuyos pilares se desprenden de las Políticas Corporativas de Personas y Sustentabilidad, aprobadas en 2016 por el Directorio.

La nueva Estrategia de Sostenibilidad de Grupo CAP será comunicada durante el primer semestre de 2019 a todos sus grupos de interés.

## GESTIÓN Y MEDICIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD

Durante 2018, la compañía siguió monitoreando los avances y el cumplimiento de sus programas y compromisos de sostenibilidad con un sistema integrado de control que le permite además conocer la percepción y el impacto de estas iniciativas en los grupos de interés. Liderada por la Gerencia Corporativa de Personas y Sustentabilidad, esta labor comprende estructuras y herramientas como:

### Comité de Personas y Sustentabilidad

Tiene como misión asegurar el avance de las prioridades establecidas por CAP en sus ejes estratégicos. Con esta finalidad, define el gobierno de los distintos programas que impulsa la organización, coordina los sistemas tecnológicos que permiten hacer seguimiento del control y cumplimiento de los compromisos, y gestiona los indicadores con los que se evalúan estas iniciativas y proyectos.

### Reportes Trimestrales de Sustentabilidad

Periódicamente, el Grupo reporta la evolución de 21 indicadores de gestión asociados a los distintos aspectos de ejecución de la gestión de sostenibilidad. Este sistema permite mantener actualizada la información sobre el progreso de cada iniciativa e identificar aspectos de mejora. Entre estos KPI están:

ÁMBITO DE LA SOSTENIBILIDAD	KPI ASOCIADOS
PERSONAS	Dotación total, brecha salarial, rotación no deseada, horas de capacitación por persona y tasas de seguridad (fatalidades e incidentes de frecuencia y gravedad)
COMUNIDADES	Inversión social.
MEDIO AMBIENTE	Inversión ambiental y variables ambientales significativas para la compañía.
REPUTACIÓN	Noticias positivas gestionadas y posición en rankings de marca y reputacionales.
GOBIERNO CORPORATIVO	Cumplimiento de Norma Chilena 385.

## Sistemas de Gestión

Para garantizar el cumplimiento de los más altos estándares mundiales de gestión en ámbitos como calidad, seguridad y medio ambiente, las operaciones del Grupo CAP han incorporado certificaciones de reconocimiento internacional, como las normas ISO 9.001, ISO 14.001 y OHSAS 18.001. Al cierre de 2018, la cobertura de estas certificaciones en las dotaciones de las filiales más importantes de la compañía era la siguiente:

CAP MINERÍA <sup>1</sup>	2016	2017	2018
% de trabajadores bajo un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional (OHSAS 18.001)	78%	86,7%	29%
% de trabajadores bajo un sistema de gestión de calidad (ISO 9.001)	79%	68,2%	29%
% de trabajadores bajo un sistema de gestión ambiental (ISO 14.001)	62%	68,2%	43%
CAP ACERO	2016	2017	2018
% de trabajadores bajo un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional (OHSAS 18.001)	100%	100%	100%
% de trabajadores bajo un sistema de gestión de calidad (ISO 9.001)	100%	100%	100%
% de trabajadores bajo un sistema de gestión ambiental (ISO 14.001)	100%	100%	100%
PROCESAMIENTO DE ACERO <sup>2</sup>	2016	2017	2018
% de trabajadores bajo un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional (OHSAS 18.001)	100%	100%	100%
% de trabajadores bajo un sistema de gestión de calidad (ISO 9.001)	100%	100%	100%
% de trabajadores bajo un sistema de gestión ambiental (ISO 14.001)	100%	100%	100%

1 En enero de 2019, finalizaron satisfactoriamente los procesos de certificación de las faenas.

2 Incluye Cintac. Tupemesa cuenta solo con ISO 9.001, que cubre el 26% de sus trabajadores. TASA dispone de OHSAS 18.001, que cubre el 100% de su dotación, e ISO 9.001, que abarca al 94% de sus equipos.

\* Cifras en función de las instalaciones.

**Percepción sobre la gestión de la sustentabilidad**

CAP busca desarrollar su actividad en un marco de confianza, transparencia y ética, que le permita fortalecer sus relaciones con el entorno y aportar valor de manera permanente a las zonas en las que opera. En línea con este objetivo, la compañía evalúa periódicamente, a través de la Encuesta ESG Compass (Environmental, Social and Governance), el impacto y percepción que tiene en los principales grupos de interés el modelo corporativo de gestión sostenible. Aplicada en todas las filiales del Grupo en Chile y Perú, entre los stakeholders más relevantes de cada una de las empresas CAP, los principales resultados de la consulta desarrollada en 2018 fueron los siguientes:



**ALCANCE Y RESULTADOS GENERALES POR GRUPO DE INTERÉS**

	CAP S.A.	CAP MINERÍA	CAP ACERO	CINTAC
PERSONAS	Como Grupo, la encuesta fue respondida por 3.551 trabajadores, el <b>80%</b> de la dotación. El <b>66%</b> de los consultados aprobó la gestión sostenible de la empresa, lo que ubica a CAP en un desempeño medio-alto. El <b>80%</b> valoró la gestión medioambiental, un resultado 19 puntos porcentuales más alto que el registrado el año anterior.			
CLIENTES			Respondió el <b>50%</b> de los 52 clientes contactados. El <b>71%</b> de los consultados declaró estar conforme con la gestión ESG de la empresa. El <b>81%</b> destacó el desempeño en Gobierno Corporativo.	Respondió el <b>64%</b> de los 44 clientes contactados. El <b>71%</b> declaró estar conforme con la gestión ESG de la empresa.
PROVEEDORES		Respondió el <b>63%</b> de los 152 proveedores contactados. El <b>86%</b> declaró estar de acuerdo con la gestión sostenible de CAP.	Respondió el <b>76%</b> de los 74 proveedores contactados. El <b>71%</b> declaró estar de acuerdo con la gestión sostenible de CAP.	Respondió el <b>73%</b> de los 40 proveedores contactados. El <b>86%</b> declaró estar de acuerdo con la gestión sostenible de CAP.
COMUNIDAD		Respondieron 140 encuestados, el <b>41%</b> de los cuales declaró estar de acuerdo o muy de acuerdo con la gestión sostenible de CAP, una valoración del desempeño en el Rango Bajo.	<b>42%</b> de las 81 personas encuestadas declaró estar de acuerdo o muy de acuerdo con la gestión sostenible de CAP.	

## CAP DEL FUTURO

La innovación juega un papel decisivo en la sostenibilidad del Grupo CAP. Así se desprende del Plan de Negocios que ha diseñado la compañía para el próximo quinquenio, dos de cuyos 10 objetivos estratégicos se relacionan con la necesidad de incorporar nuevos desarrollos tecnológicos y de instaurar en la organización una cultura que fomente la creatividad y facilite la adaptación a los cambios. Con todo, la innovación viene siendo una prioridad para la compañía desde hace varios años. Ya en 2016, y con la finalidad de proyectarse a través de la generación de nuevos negocios, la empresa lanzó el Programa de Transformación Estratégica “Creamos Futuro”.

Esta iniciativa tuvo como principales objetivos promover la creatividad y la diversificación, y potenciar la sostenibilidad, productividad y optimización operacional como herramientas para hacer frente a las complejidades crecientes de un entorno en constante evolución. De igual modo, apuntó a aprovechar las ventajas competitivas de la empresa -como sus puertos- para desarrollar potenciales oportunidades, a través de su área de Nuevos Negocios. Para avanzar en estos desafíos, “Creamos Futuro” también buscó estimular el trabajo colaborativo entre las distintas áreas, como condición para generar proyectos de innovación que permitieran maximizar el valor de la cartera, diversificar el riesgo, solucionar problemas que afecten a las actividades principales de la compañía y apoyar la implementación de la estrategia de cada una de las empresas del Grupo.

Desde su creación, este programa se ha ejecutado a través de equipos multidisciplinarios organizados en torno a un objetivo y ha permitido concretar numerosas iniciativas que derivaron en nuevas oportunidades de negocio.



### SOMOS CAP

“Creamos Futuro” se complementó en 2017 con el programa Somos CAP, iniciativa del Corporativo de la compañía que surge con el desafío de fortalecer la innovación y la agilidad al interior de la organización.

En el marco de este proyecto, a fines de ese año la compañía invitó a sus colaboradores para que propusieran soluciones y proyectos alineados con estos dos pilares. De las propuestas recibidas, un jurado interno seleccionó seis para iniciar la preparación de sus respectivos pilotos.

Al cierre de 2018, como parte del proceso Somos CAP, cuatro proyectos funcionales estaban en condiciones de iniciar su ejecución en 2019.



Creamos Futuro se complementó en 2017 con el programa Somos CAP, iniciativa que surge en la Compañía con el desafío fortalecer la innovación y la agilidad al interior de la organización.

PROYECTOS DE INNOVACION DE SOMOS CAP



**¿Qué es?**

Es un canal de participación que se pondrá a disposición de los colaboradores para que propongan ideas de mejora en torno a desafíos relevantes para la empresa. En 2019 tendrá su primer desafío.

Consiste en una plataforma web a la que se puede acceder a través de computadores y teléfonos, y que permite a las personas gestionar sus requerimientos con Servicios Generales.

Es un plan de gamificación, que en su primera etapa, a través de un juego para dispositivos móviles, plantea trivias con temas relacionados con CAP. Se participa en equipo y entrega puntos a los ganadores.

Son reuniones participativas de 30 minutos en las que los colaboradores conversan, a partir de preguntas guiadas, sobre temas que trascienden la actividad laboral.

**¿Cuál es su objetivo?**

Motivar la participación e involucramiento de los equipos y reforzar una cultura de innovación en torno a los valores de la empresa.

Simplificar la gestión de los requerimientos de Servicios Generales para hacer el trabajo más fácil, intuitivo y transparente.

Busca reforzar contenidos de relevancia para la Alta Dirección de una manera no tradicional.

Tiene por finalidad promover y mejorar las relaciones interpersonales, la confianza y la comunicación.

**¿Cómo opera?**

Los desafíos se lanzarán a través de una plataforma y serán seleccionados por las plantas y comités expertos, con la validación final de la gerencia corporativa. Las propuestas que se implementen las definirá un jurado corporativo.

Cada solicitud que se ingrese a la plataforma generará un ticket a través del cual se realizará toda la gestión y seguimiento de la solicitud.

A través de una técnica de aprendizaje educativo-profesional, los equipos pueden enfrentarse en desafíos con distintos niveles de dificultad.

La idea es que el segundo jueves de cada mes cuatro personas invitadas, de distintas áreas y cargos, dialoguen en forma distendida sobre temas de interés humano. Estas reuniones las coordinará un anfitrión que será rotativo.





### **ESPACIO PARA INNOVAR**

En sintonía con estos desafíos, en 2018, además, CAP habilitó en su edificio corporativo un nuevo Espacio de Innovación. Inaugurado a fines de enero de 2019, estas dependencias cuentan con un grupo de especialistas en estas materias, cuya principal función es prestar soporte a los equipos de innovación de cada una de las filiales del Grupo. En una perspectiva a cinco años, este Espacio de Innovación tendrá como principales objetivos:

- Apoyar la consolidación de un modelo de gestión que promueva la permanencia de la innovación en las empresas del Grupo CAP y propicie la generación de ideas y aprendizaje, y su transformación en proyectos de innovación que agreguen valor.
- Facilitar la implementación y el desarrollo conjunto de soluciones tecnológicas con actores del ecosistema o la adopción de tecnologías en el mercado para aportar a los desafíos del Grupo.
- Sistematizar el seguimiento de tendencias, búsqueda de especialistas y referentes, aportando valor mediante la entrega de información de vanguardia a las áreas de negocio de la compañía y facilitando su vinculación con fuentes de conocimiento.

### **CREAR EN RED**

La innovación -y el futuro en general- son de carácter colaborativo. Por esta razón, es crucial para la compañía involucrar a todos sus equipos en el desafío de la creatividad y el trabajo en red. Con el fin de avanzar en estos retos, a lo largo de 2018, otras iniciativas desarrolladas por la compañía fueron:

- En el marco del programa “Somos CAP 2018” se realizaron charlas abiertas, orientadas a dar a conocer los procesos de transformación digital y organizacional de otras compañías.
- A fin de potenciar las competencias en digitalización, se lanzó la Academia Digital.
- Se creó un newsletter para dar a conocer a los equipos novedades en materia de innovación, casos de éxito y la programación de actividades y talleres especializados sobre temas afines para los colaboradores.

### **VINCULACIÓN CON EL ECOSISTEMA DE INNOVACIÓN**

Además de promover la innovación al interior de sus empresas, CAP también ha reforzado sus vínculos con el ecosistema de innovación y emprendimiento del país, con el fin de identificar espacios de desarrollo recíproco y de aprender de experiencias exitosas. Algunas de las iniciativas impulsadas en 2018 con esta finalidad fueron:

- Se firmaron convenios de colaboración con universidades, hubs de transferencia tecnológica y centros de I+D.
- Membresía en el Centro de Innovación UC Anacleto Angelini.
- Apoyo para postulación de proyectos a fondos públicos.
- Impulso a iniciativas regionales de alcance nacional, como el Programa Tecnológico Estratégico: Hacia una Manufactura Avanzada.
- Participación en seminarios, charlas y ferias tecnológicas.

El fortalecimiento de las relaciones con las startups, por su parte, se trabajó a través de contactos directos con universidades, incubadoras, aceleradoras y fundaciones, y la participación en ferias, seminarios y conferencias, entre otros eventos.

## SOSTENIBILIDAD COMO SELLO DEL NEGOCIO

Avalada por una historia de compromiso con los colaboradores, las comunidades que acogen sus operaciones y el respeto del medio ambiente, en 2018 la compañía decidió actualizar su visión de sostenibilidad, para poder hacer frente a los desafíos que impone el nuevo entorno de negocio.

El objetivo de CAP es continuar creando valor y aportando al desarrollo de Chile en un contexto que exige nuevas miradas, capacidad de adaptación, eficiencia y trabajo en equipo.

2008

- Grupo CAP inaugura nuevo proyecto minero industrial, que incluye al Puerto Punta Totalillo y a la Planta Magnetita, uno de los complejos de reciclaje industrial más grandes del mundo.
- Se pone en marcha el Laminador de Barras de Huachipato. Su horno consume un 40% menos de gas que el de un laminador común y ahorra energía, gracias a que su nave cuenta con planchas transparentes que permiten aprovechar la luz natural.
- Grupo CAP se suscribe al Pacto Global de Naciones Unidas.

2009

- Grupo CAP se suma a proceso global de identificación de temas prioritarios y riesgos en los distintos ámbitos de la sostenibilidad.
- CAP Acero obtuvo certificación internacional ISO 14.001.
- Se implementa proyecto de aislamiento de horno de galvanizado por medio de fibra cerámica y desarrollo del proyecto de eficiencia en el consumo de energía en los procesos de conformado de tubos.

2010

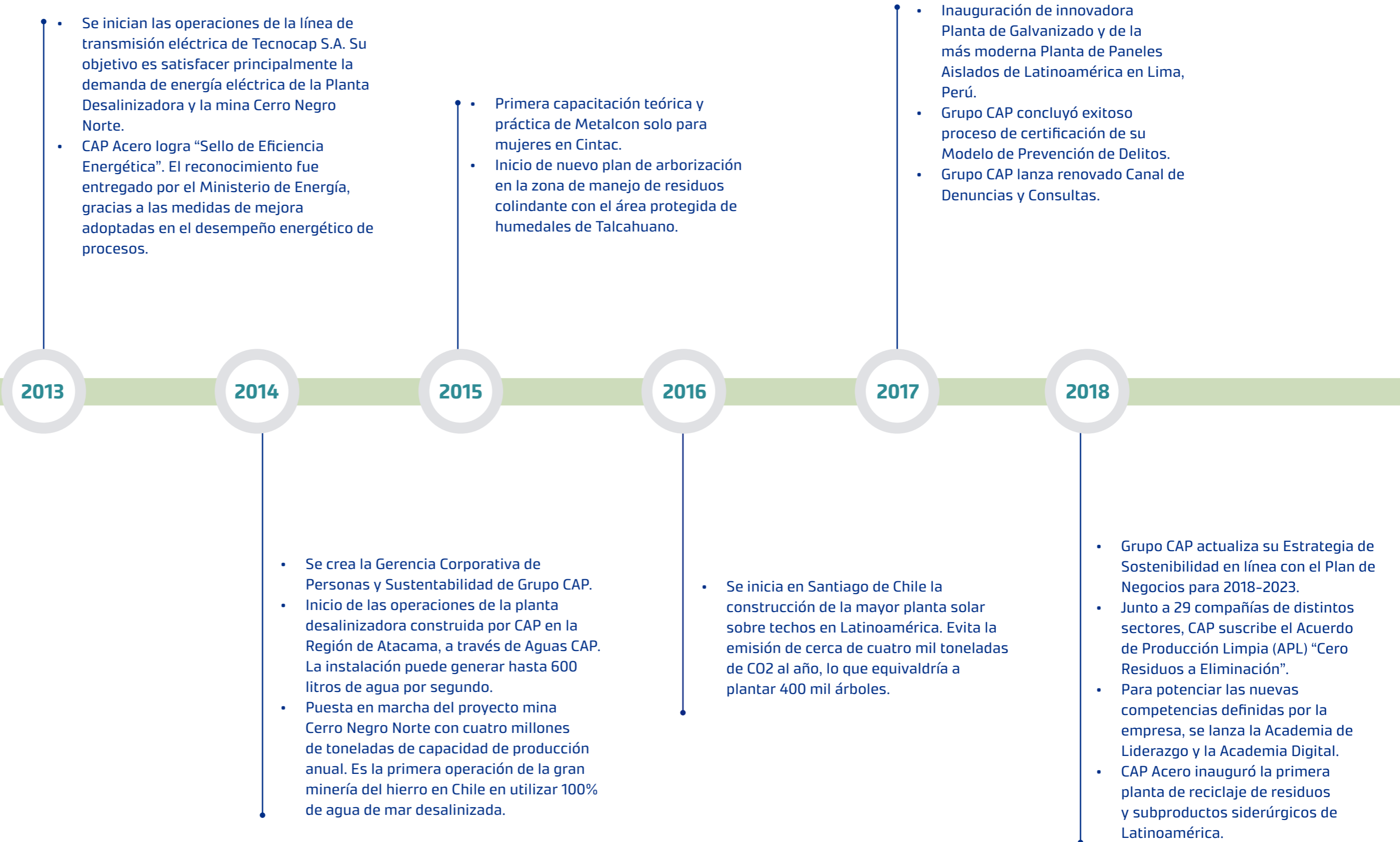
- CAP Acero logró operar a plena capacidad durante gran parte de 2010, pese a los daños sufridos en la planta Talcahuano por el terremoto, con el fin de apoyar los esfuerzos de reconstrucción del país luego de esta catástrofe, lo que continuó en 2011.

2011

- CAP Acero inicia proceso de certificación con el sello ProPyme del Gobierno de Chile, que garantiza el pago a 30 días a los proveedores pymes de la empresa.
- CAP Acero invierte cerca de un millón de dólares en un proyecto de mitigación de emisiones de compuestos orgánicos volátiles.

2012

- CAP S.A. se convierte en una de las primeras empresas nacionales en obtener el Sello ProPyme otorgado por el Ministerio de Economía. Esta certificación busca resguardar a los proveedores más pequeños que requieren flujo de caja para subsistir.
- Comienza a operar un precipitador electrostático y el lavador de gases para la mejora del aire de Huasco.



## INICIATIVAS Y LINEAMIENTOS ADHERIDOS

Desde 2008, el Grupo CAP forma parte activa del capítulo chileno del Pacto Global de Naciones Unidas. En el marco de esta participación, promueve la integración en su estrategia corporativa de los 10 principios universales sobre derechos humanos, relaciones laborales, medio ambiente y anticorrupción que impulsa esta iniciativa mundial.

En sintonía con este compromiso, la compañía también adhiere a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que las Naciones Unidas han definido como prioritarios para resolver al año 2030 los principales problemas sociales, económicos y ambientales que afectan a la humanidad. En el contexto de este enfoque, a través de sus programas y prácticas sostenibles, CAP contribuye de forma directa con los siguientes ocho ODS.



ODS COMPROMISOS DE CAP Y PROGRAMAS ASOCIADOS



CAP entiende que una de las herramientas más eficientes para crear valor en el entorno es la educación de calidad. Con esta convicción, a nivel comunitario, la compañía desarrolla programas de mejoramiento de jardines infantiles y establecimientos educacionales en las zonas aledañas a sus operaciones. En la misma línea, apoya el programa Aprender en Familia de Fundación CAP, abre oportunidades a estudiantes de especialidades técnicas y profesionales a través de prácticas profesionales e impulsa el Programa de Aprendices, entre otras acciones. A nivel interno, potencia su talento con planes de capacitación con foco en el liderazgo, innovación y habilidades digitales.



CAP está comprometida con la promoción de la participación femenina en el mercado laboral. Con ese objetivo, desarrolla planes que buscan favorecer la incorporación de colaboradoras en cargos no convencionales y potenciar la preparación de las ejecutivas con miras a que asuman cargos de mayor responsabilidad en la organización. Además, ha liderado iniciativas de alcance nacional, como la red Más Mujeres, una alianza público-privada que ha convocado a actores clave del mundo privado, así como al Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la Subsecretaría de Economía de Chile, en torno a estos desafíos.



CAP se distingue en el mercado por generar climas laborales gratos, diversos y colaborativos, con oportunidades de crecimiento y desarrollo al alcance de todos, y condiciones que permiten a las personas cumplir con sus funciones de manera segura y en conciliación con sus intereses y vida familiar. Promueve además un clima de respeto y diálogo con los sindicatos, en el entendido que estas organizaciones son aliados claves para el logro de los objetivos estratégicos.



CAP concibe la innovación como un factor clave para el desarrollo futuro de su negocio. Por esta razón, promueve programas orientados a instaurar en la organización una cultura colaborativa que permita a la compañía enfrentar sus desafíos con creatividad, eficiencia y flexibilidad. De igual modo, la empresa busca insertarse en el ecosistema de innovación y emprendimiento del país, en la búsqueda de proyectos conjuntos y aprendizajes continuos.



CAP desarrolla en las comunidades aledañas a sus operaciones programas de desarrollo e innovación social, cuyo principal objetivo es contribuir a un crecimiento local de carácter sostenible. Estas iniciativas buscan instalar capacidades a través de acciones como fondos concursables, mesas de trabajo, programas de capacitación en oficios y apoyo al emprendimiento.



Grupo CAP promueve la producción limpia y la práctica del reciclaje como instrumentos eficaces para reducir su impacto en el entorno. Para avanzar en estos retos, desarrolla desde hace años la estrategia de “Cero Residuos”, programa que en 2018 recibió un nuevo impulso al suscribir el Grupo, en conjunto con otras 29 empresas, el Acuerdo de Producción Limpia (APL) “Cero Residuos a Eliminación”, que busca reducir el envío de desechos a destinos finales desde las respectivas instalaciones.



CAP está comprometida con los grandes desafíos globales a nivel ambiental. En este contexto, a través de políticas internas, sistemas de control y capacitación permanente a los equipos, además de priorizar el cumplimiento normativo, busca reducir de forma continua el impacto de sus operaciones en el entorno. Con ese objetivo, pone un especial énfasis en el uso eficiente de la energía y la incorporación de fuentes energéticas y tecnologías limpias desde el diseño de sus proyectos.



CAP promueve de forma permanente la cooperación con otras organizaciones privadas y con instituciones públicas, con el fin de avanzar en la búsqueda de objetivos comunes y de compartir buenas prácticas.

# Grupos de interés

Generar mayor valor económico, social y ambiental para los grupos de interés, canalizar adecuadamente sus expectativas y promover la transparencia son los principales objetivos a los que apunta la nueva Estrategia de Sostenibilidad de CAP.

## PRINCIPALES GRUPOS DE INTERÉS

Fortalecer diariamente las relaciones que mantiene con sus diferentes grupos de interés se ha convertido en un desafío cada vez más estratégico para CAP. Este enfoque nace del convencimiento de que, en el futuro, el éxito de las organizaciones dependerá de la solidez de las redes colaborativas que estas hayan sabido construir en el entorno.

A partir de esta visión, la nueva Estrategia de Sostenibilidad aspira a acercar aún más el desempeño social y ambiental de la empresa a sus stakeholders, en el marco de una activa promoción de la transparencia y del fortalecimiento de las confianzas mutuas.

### AGENTES SOCIALES

Son representados de entidades sin fines de lucro, como ONG y fundaciones. A través de estos actores, el Grupo canaliza su apoyo social y refuerza su cercanía con la comunidad.

### COMUNIDAD

CAP Minería opera en tres zonas geográficas, donde interactúa con centros poblados. CAP Acero y Cintac, por su parte, están ubicadas en sectores industriales aledaños a zonas urbanas. Con todas estas comunidades, la compañía busca mantener una relación de buen vecino, basada en el diálogo y la transparencia permanente.

### CLIENTES

CAP cuenta con clientes nacionales e internacionales. En el caso de CAP Minería, los principales destinos del hierro magnético que produce son el mercado asiático y Oriente Medio. CAP Acero, por su parte, destina el 91% de su producción al mercado interno.

### PROPIETARIOS

Se refiere a los principales inversionistas, accionistas minoritarios y a los ejecutivos de larga trayectoria en el Grupo. CAP es una sociedad anónima abierta a la Bolsa. El 31,3% de su propiedad corresponde a Invercap, el 19,3% a Mitsubishi y el restante 49,4% a otros inversionistas.

### PROVEEDORES

CAP dispone para el desarrollo de su actividad de proveedores de materias primas, de bienes y de servicios. Todas estas empresas suministran los insumos claves para la operación de la compañía. Un dato relevante es que el 45% de estos proveedores proviene de las regiones en que operan las filiales del grupo, lo que revela el impacto económico que genera la compañía en su entorno.

**CAP**



### SOCIEDAD

En esta categoría se incluyen organismos vinculados con la actividad de CAP, como gremios, cámaras y fundaciones, a los que se suman instituciones educativas y en el último tiempo agentes del ecosistema de emprendimiento. En este grupo también se incluyen los medios de comunicación, con los que se busca un diálogo fluido, permanente y transparente.

### ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Este grupo comprende a autoridades nacionales y regionales, el gobierno central y las cámaras legislativas, las que, a través de la regulación y fiscalización, pueden impactar en el negocio.

### TRABAJADORES

Incluye a operadores, técnicos y administrativos, además de las familias de todo el personal. El Grupo emplea directamente a 4.435 personas. El 10% de esta dotación corresponde a mujeres, una cifra que es superior al 8% que se registraba al cierre del año anterior.

**TEMAS CENTRALES PARA LOS GRUPOS DE INTERÉS**

A través de la Encuesta ESG Compass, Grupo CAP monitorea de forma permanente la percepción que tienen sus grupos de interés respecto del modelo de sostenibilidad corporativo. En la consulta efectuada durante 2018, los trabajadores, clientes, proveedores y representantes de la comunidad de cada una de las filiales de la compañía, tanto en Chile como en Perú, identificaron como prioritarios para la gestión de la compañía los siguientes temas:



**TEMAS PRIORITARIOS CON ESPACIO DE MEJORA POR GRUPOS DE INTERÉS**

	CAP S.A.	CAP ACERO	CAP MINERÍA	CINTAC
PERSONAS		<ul style="list-style-type: none"> <li>Estructura de compensaciones</li> <li>Anticorrupción</li> <li>Proveedores</li> </ul>		
CLIENTES		<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunidad</li> <li>Valor</li> <li>Cultura ambiental</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunidad</li> <li>Reclamos</li> <li>Cultura ambiental</li> </ul>
PROVEEDORES		<ul style="list-style-type: none"> <li>Pago</li> <li>Operación</li> <li>Integridad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pago</li> <li>Operación</li> <li>Cultura ambiental</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pago</li> <li>Operación</li> <li>Cultura ambiental</li> </ul>
COMUNIDAD		<ul style="list-style-type: none"> <li>Cultura ambiental</li> <li>Comunicación</li> <li>Integridad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cultura ambiental</li> <li>Compromiso con empleados</li> <li>Anticorrupción e integridad</li> </ul>	

## RELACIÓN, COMUNICACIÓN Y CANALES

Consciente de que la base de una relación constructiva es la comunicación, Grupo CAP dispone de diversos canales para informar a sus grupos de interés y conocer sus necesidades y expectativas.

Algunas de estas líneas se orientan al público en general y otras están segmentadas para audiencias específicas. Entre ellas destacan medios informativos, como publicaciones institucionales, sitios web y campañas, y espacios de escucha, entre los que se cuentan los canales de denuncia y las oficinas de atención comunitaria, así como las redes sociales por su carácter interactivo. A estos canales hay que agregar instancias formales, como los procesos de negociación colectiva, la evaluación del desempeño y los comités paritarios.



GRUPO DE INTERÉS	CANALES DE COMUNICACIÓN
TRABAJADORES	Intranet, newsletter, Encuesta ESG Compass, programas de innovación participativa, reuniones de área, sindicatos, comités paritarios, canales de denuncia sobre ética y cumplimiento normativo, campañas de comunicación, Redes Sociales, proceso de gestión del desempeño, Academia de Liderazgo y Reporte de Sostenibilidad.
CLIENTES	Encuesta ESG Compass, estudios de satisfacción, programas de capacitación (Cintac), sitio web, Redes Sociales, campañas informativas y Reporte de Sostenibilidad.
PROVEEDORES	Encuesta ESG Compass, portal de atención a proveedores, relación con los clientes internos, sitios web, Redes Sociales y Reporte de Sostenibilidad.
ACCIONISTAS	Junta de Accionistas, informes del Directorio, Memoria Financiera, Reporte de Sostenibilidad y sitio web corporativo.
AUTORIDADES	Conductos regulares de comunicación, informes a organismos reguladores, alianzas público-privadas, convenios de trabajo con municipios, sitio web, Memoria Financiera y Reporte de Sostenibilidad.
AGENTES SOCIALES	Eventos corporativos, alianzas público-privadas, convenios de trabajo a nivel local, sitio web, Redes Sociales, Memoria Financiera y Reporte de Sostenibilidad.
REPRESENTANTES DE LA SOCIEDAD Y LAS COMUNIDADES	Eventos corporativos, Encuesta ESG Compass, trabajo de Fundación CAP, programas comunitarios de desarrollo, oficinas de atención comunitaria, alianzas público-privadas, convenios de trabajo a nivel local, sitio web, Redes Sociales, Memoria Financiera y Reporte de Sostenibilidad.





### ORGANIZACIONES E INSTANCIAS A LAS QUE PERTENECE CAP

En línea con su visión de futuro, Grupo CAP tiene el firme convencimiento de que los avances en materia de sostenibilidad, a nivel local y mundial, dependerán en gran medida del trabajo conjunto que puedan impulsar los distintos actores de la sociedad, para diseñar políticas e iniciativas que permitan enfrentar los grandes desafíos económicos, sociales y ambientales.

Es por esta razón que la compañía ha decidido participar activamente en organizaciones e instancias, nacionales e internacionales, líderes o referentes en materias como diversidad, innovación, transparencia y probidad.

ÁMBITO	ORGANIZACIÓN	
A NIVEL LOCAL	<b>GREMIAL / SECTORIAL</b>	Consejo Minero
		Asociación de Industrias Metalúrgicas y Metalmeccánicas, Asimet
		Sociedad de Fomento Fabril, SOFOFA
		Sociedad Nacional de Minería, SONAMI
	<b>SOSTENIBILIDAD</b>	ACCIÓN Empresas
		Programa Colaborativo de ACCIÓN +Probidad
		Programa Colaborativo de ACCIÓN +Diversidad
		Promociona Chile
		HUB de Sustentabilidad - Pulso
		Pacto Global de Naciones Unidas, Capítulo Chileno
A NIVEL INTERNACIONAL	<b>GREMIAL / SECTORIAL</b>	Asociación Latinoamericana del Acero, ALACERO
	<b>SOSTENIBILIDAD</b>	Women Empowerment Principia - ONU Mujeres
		Fundación Forge

# Desempeño financiero y distribución de valor económico

En un escenario de relativa estabilidad global y determinado por un crecimiento vigoroso en Estados Unidos, una incipiente recuperación económica en Europa, niveles superiores al 6,5% de crecimiento en China y un cambio de expectativas a nivel local, en 2018, los ingresos y el EBITDA del Grupo CAP alcanzaron los MUS\$ 1.917.134 y MUS\$ 533.273, respectivamente. En comparación con el año 2017, estas tasas equivalen a una disminución del 0,9% en ingresos y del 7,4% en el EBITDA.



## DESEMPEÑO ECONÓMICO

Resultados por negocio:

- **Minería del hierro:** La utilidad neta de esta actividad llegó a MUS\$ 143.762, cifra que representa una caída respecto de los MUS\$ 200.785 registrados en el periodo anterior. Estas cifras responden a la disminución en el tonelaje de mineral despachado y al aumento en el costo de venta promedio por tonelada.
- **Producción siderúrgica:** La utilidad de esta operación alcanzó los MUS\$ 317, un monto que se compara positivamente con la pérdida neta registrada en 2017. Este desempeño fue consecuencia de aumentos de 15,7% en el precio promedio del acero vendido y de 2,9% en los despachos físicos.

- **Procesamiento de acero:** Los resultados de estas actividades se elevaron a MUS\$18.294 durante el año, un nivel que se compara favorablemente con los MUS\$ 12.958 de 2017. Entre los factores que incidieron en este desempeño destacan los incrementos de 13,8% en el precio promedio de los productos vendidos y el aumento en el tonelaje despachado.
- **Infraestructura:** En este negocio, la utilidad neta de 2018 alcanzó a MUS\$ 16.777, un 10,9% mayor que la del periodo anterior, influida principalmente por el buen desempeño de la desalinización del agua.

Al cierre de 2018, el resultado neto de grupo CAP alcanzó a MUS\$ 124.641, un 4,3% menor que el resultado de MUS\$ 130.296 registrado al 31 de diciembre de 2017.

## DISTRIBUCIÓN DEL VALOR ECONÓMICO

Grupo CAP es protagonista del desarrollo económico y social en las regiones en las que opera. Contribuye de manera directa al bienestar y prosperidad de dichas zonas, además, en su condición de gran empleador y cliente de numerosas pequeñas y medianas empresas locales.

En este contexto, durante 2018, Grupo CAP generó valor económico por US\$ 1.251,09 millones. Este monto lo distribuyó entre sus trabajadores, la comunidad, el entorno, el Estado, las empresas contratistas, los accionistas y los proveedores de capital.

COSTOS	VALOR DISTRIBUIDO GRUPO CAP				INGRESOS
<b>US\$875,64 millones</b> en costos directos operacional	<b>US\$541,33 millones</b> Valor retenido por la empresa		<b>US\$1.251,09 millones</b> Valor económico distribuido		<b>US\$1.917,13 millones</b> en ingresos (incluye ingresos de exportación y ventas de activos operacionales)
	<b>EMPRESAS COLABORADORAS</b>	<b>TRABAJADORES</b>	<b>ESTADO</b>	<b>ACCIONISTAS E INVERSIONISTAS</b>	
Considera las materias primas y materiales (bienes) de origen nacional y extranjero que estén directamente relacionados con el proceso productivo.	<b>US\$314,64 millones</b> A empresas prestadoras que no están directamente relacionadas con el proceso productivo	<b>US\$149,17 millones</b> Remuneraciones y beneficios	<b>US\$1.663,54 millones</b> Impuestos al Estado	<b>US\$183 millones</b> Pagos a los accionistas	<b>US\$1.045 millones</b> Ventas de mineral de hierro
<b>4.521</b> empresas y proveedores	<b>5.439</b> contratistas	<b>4.435</b> empleos directos (trabajadores propios)	<b>9%</b> de patentes municipales	<b>US\$62,95 millones</b> Pago a financistas	<b>US\$561,11 millones</b> Ventas de acero
<b>49%</b> con domicilio en las regiones en que opera el Grupo	La inversión ambiental y en proyectos hacia la comunidad es parte del valor distribuido	<b>10%</b> de mujeres	<b>1%</b> Impuesto Específico a la Minería		<b>US\$384,25 millones</b> Ventas procesamiento de acero
<b>45%</b> con domicilio en otras regiones de Chile	<b>US\$2,8 millones</b> en proyectos sociales	<b>US\$1,6 millones</b> Inversión en capacitación	<b>74%</b> Impuesto a la Renta y otros		<b>US\$79,01 millones</b> Ventas de otros negocios
<b>7%</b> con domicilio en otros países	<b>US\$16,8 millones</b> en proyectos ambientales				<b>US\$(154) millones</b> Ajustes por consolidación (ventas intragrupo)

# Gobierno 03 Corporativo



Grupo CAP considera las buenas prácticas de Gobierno Corporativo como una fuente de creación de valor y un pilar de las relaciones de confianza que aspira a construir con sus grupos de interés.



# Propiedad y Directorio

Para Grupo CAP, un pilar fundamental de su desarrollo es la adopción de las mejores prácticas de gobierno corporativo, guiadas por altos estándares de comportamiento ético y responsabilidad.

Grupo CAP es una sociedad anónima abierta, cuyas acciones se transan en la Bolsa de Valores de Santiago. Desde 2017, además, es parte de Dow Jones Sustainability Index Chile y MILA.

El principal accionista de la compañía es Invercap S.A., que posee el 31,32% de participación en el capital. También forman parte de su propiedad el consorcio japonés Mitsubishi, dueño del 19,27% de las acciones, y otros inversionistas minoritarios.

El Directorio es el máximo órgano de gobierno de CAP. Sus principales funciones son la dirección estratégica de la empresa, la aprobación de las políticas corporativas y la supervisión del proceso de creación de valor y del uso eficiente de los recursos. Entre sus responsabilidades también están monitorear el desempeño general de la organización y la gestión de sus riesgos económicos, sociales y ambientales.

Esta instancia es liderada por un presidente que no tiene cargos ejecutivos en la empresa. La integran, además, otros seis directores, que ejercen su función por tres años y pueden ser reelegidos indefinidamente.

En 2018 se integró como nuevo director de CAP Jorge Salvatierra Pacheco. Su designación se efectuó en la sesión del organismo realizada el 9 de marzo.

Composición de directorios de CAP 

## COMPOSICIÓN DE DIRECTORIOS DE CAP

COMPOSICIÓN POR GÉNERO						
	CAP S.A.	CAP MINERÍA	CAP ACERO	CINTAC	TASA	AGUAS CAP
DIRECTORAS	0	1	0	1	2	0
DIRECTORES	7	10	5	6	5	5

COMPOSICIÓN POR EDAD						
	CAP S.A.	CAP MINERÍA	CAP ACERO	CINTAC	TASA	AGUAS CAP
MENORES DE 30 AÑOS	0	0	0	0	0	0
ENTRE 30 Y 50 AÑOS	1	1	0	1	0	2
MAYORES DE 50 AÑOS	5	5	5	6	7	3

\*CAP Minería es la única empresa que reporta directores titulares y suplentes.

## ÁREAS QUE ASISTEN AL DIRECTORIO

### COMITÉ DE DIRECTORES

Presidido por un director independiente, su función es velar por la transparencia en las transacciones, los estados financieros y las auditorías externas e internas.

### COMITÉ DE ÉTICA

Su objetivo es resolver los conflictos y denuncias registrados en la empresa en materia de ética.

### COMITÉ DE GESTIÓN DE RIESGOS

Creado en 2017, se encarga de definir las políticas y monitorear la gestión de los riesgos y/o eventos que pudieran impedir o comprometer el cumplimiento de la misión, visión, valores y objetivos estratégicos de CAP.

### COMITÉ DE ESTRATEGIA

Su misión es identificar y analizar, en conjunto con la administración de la compañía, el entorno de negocios en que se desenvuelven las sociedades del Grupo y, sobre esta base, establecer los objetivos estratégicos y realizar su seguimiento. Fue constituido en 2017.

### ÁREA DE AUDITORÍA

Tiene la responsabilidad de velar por el cumplimiento de los procesos internos, la transparencia y la veracidad de la información interna y externa.

### COMITÉ DE AUDITORÍA

Velar por el cumplimiento del programa de auditoría del Grupo. Revisa que las auditorías abarquen los principales riesgos identificados por la empresa y permitan identificar los factores que inciden en ellos.

## Buenas prácticas de gobierno corporativo

Grupo CAP considera las buenas prácticas de Gobierno Corporativo como una fuente de creación de valor y un pilar de las relaciones de confianza que aspira a construir con sus stakeholders. En línea con esta visión, la compañía impulsa políticas y programas orientados a consolidar y profundizar estas pautas de actuación.

Entre estos marcos internos destaca el [Manual de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo](#). Elaborado con la finalidad de evitar potenciales conflictos y situaciones no deseadas, este documento establece directrices y procesos en ámbitos como la inducción de los nuevos integrantes del Directorio, la contratación de expertos, el mejoramiento continuo y el manejo en situaciones de crisis.

Para avanzar en estas materias, además, Grupo CAP capacita e informa de manera continua a los miembros del Directorio en temas relacionados con el desarrollo sostenible, como la gestión en ética, seguridad laboral, inclusión y diversidad, desarrollo interno, reducción de impactos ambientales y relacionamiento comunitario.

A partir de estos conocimientos, dicho órgano puede cumplir con su responsabilidad de determinar las prioridades, estrategias y políticas corporativas en el ámbito de la sostenibilidad,



cuya ejecución, seguimiento y evaluación de procesos corresponderá a la Gerencia General y a los equipos de dirección de cada una de las filiales.

En 2018, en lo que respecta a buenas prácticas de Gobierno Corporativo, destacaron como iniciativas del Grupo CAP el proceso de inducción al nuevo integrante del Directorio, la capacitación a

los directores sobre la encuesta ESG Compass y la revisión por parte de esta instancia de las actas trimestrales de auditoría y sostenibilidad, así como del Reporte de Sostenibilidad.

# Ética y anticorrupción

Grupo CAP considera la gestión ética y el pleno cumplimiento normativo como condiciones necesarias para lograr sus desafíos estratégicos. Desde esta perspectiva, la compañía se ha propuesto construir una organización reconocida por los stakeholders por su desempeño íntegro y respetuosa con las leyes vigentes.

## CÓDIGO DE ÉTICA

Grupo CAP desarrolla un modelo de gestión de la ética que apunta a garantizar un desempeño corporativo alineado con los valores institucionales y que tiene como principal marco de referencia el [Código de Ética y Buenas Prácticas](#).




A través de directrices, estructuras internas y procedimientos, este documento norma las relaciones que deben existir entre los colaboradores de la empresa y fija los principios sobre los cuales las personas que pertenecen a la organización tienen que tomar decisiones y ejecutar sus respectivas funciones. En esa

línea, además, detalla los canales a los que pueden acceder los colaboradores para solicitar más información sobre estos temas o denunciar eventuales incumplimientos y transgresiones.

Con este [Código de Ética y Buenas Prácticas](#), la empresa asegura la aplicación no solo de los más altos estándares de conducta, sino también las bases para avanzar en un enfoque de negocio con responsabilidad social.

Para promover sus contenidos Grupo CAP entrega este documento a cada trabajador. Además, lo pone a disposición de sus grupos de interés a través del sitio web de la compañía.

### DIMENSIONES ABORDADAS POR EL CÓDIGO DE ÉTICA Y BUENAS PRÁCTICAS DE CAP

	PROTECCIÓN Y MANTENIMIENTO DE LA REPUTACIÓN DEL GRUPO	DISCRIMINACIÓN, ACOSO Y VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO	SALUD Y SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO	PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	CONSUMO DE DROGAS Y ALCOHOL
	CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN DE LIBRE COMPETENCIA	RELACIÓN CON PROVEEDORES Y CLIENTES	PROMESAS Y REGALOS	ACEPTACIÓN DE REGALOS Y BIENES DE VALOR	CONTRIBUCIONES POLÍTICAS Y/O PERSONAS EXPUESTAS POLÍTICAMENTE (PEP)
	CONFLICTOS DE INTERESES		PROTECCIÓN DE LOS ACTIVOS		PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

### HITOS EN LA GESTIÓN ÉTICA 2018

01  
02  
03

04  
05  
06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37

38

39

40

41

42

43

44

45

46

47

48

49

50

51

52

53

54

55

56

57

58

59

60

61

62

63

64

65

66

67

68

69

70

71

72

73

74

75

76

77

78

79

80

81

82

83

84

85

86

87

88

89

90

91

92

93

94

95

96

97

98

99

100

Durante el último año, la compañía traspasó la función de ética y cumplimiento desde la Gerencia de Control Interno a Fiscalía. En el contexto de este cambio, los equipos de esta área recibieron capacitación en los siguientes contenidos:

- Manejo y gestión del canal de denuncias.
- Uso de las herramientas tecnológicas empleadas para administrar el Modelo de Prevención de Delitos (Compliance Tracker) y analizar los antecedentes de nuevos trabajadores y proveedores, a fin de asegurar su alineamiento con los objetivos éticos de CAP.
- La gestión ética y de cumplimiento de CAP recibió una alta valoración por parte de los grupos de interés de la compañía en la Encuesta ESG aplicada en 2018. Entre estos resultados destacó especialmente el 81% de aprobación que le otorgaron los clientes de CAP Acero a esta dimensión de la gestión, un reconocimiento que también se observó entre los clientes de Cintac.

Se elaboró un nuevo procedimiento estandarizado para la tramitación y resolución de denuncias. Como complemento de este protocolo, en 2019 se oficializará un documento que detallará el tipo de investigación que se debe realizar en función de la gravedad de cada caso.

Con el propósito de involucrar a las filiales en la promoción y monitoreo de los objetivos de cumplimiento, el Directorio acordó aumentar de tres a cinco el número de miembros del Comité de Ética. Esta instancia es la responsable de revisar y resolver las denuncias graves recibidas por Grupo CAP. Además, debe difundir y promover los valores y conductas consignados en el

Código de Ética; responder las consultas que se generen sobre su interpretación y aplicación, y proponer al Directorio la actualización de sus contenidos. A partir de esta decisión, el Comité de Ética quedó compuesto por los gerentes generales de CAP Minería, CAP Acero y Cintac, además de dos representantes nombrados por CAP S.A.





## SISTEMA DE DENUNCIAS

Para mantener y resguardar sus altos estándares de probidad, Grupo CAP dispone de un Sistema de Denuncias que permite a trabajadores, clientes, proveedores, accionistas y otros stakeholders informar a la compañía sobre prácticas cuestionables o actividades que violen procedimientos establecidos o que infrinjan el Código de Ética y Buenas Prácticas.

Las principales líneas de contacto que contempla este sistema son el **Canal de Denuncias y Consultas** habilitado en el sitio web corporativo y la comunicación directa con cualquiera de los miembros del Comité de Ética del Grupo.

A nivel de procedimientos, este modelo establece que toda denuncia será abordada con absoluta confidencialidad y reserva, procurando garantizar en todo el proceso el anonimato de la persona que entrega la información.

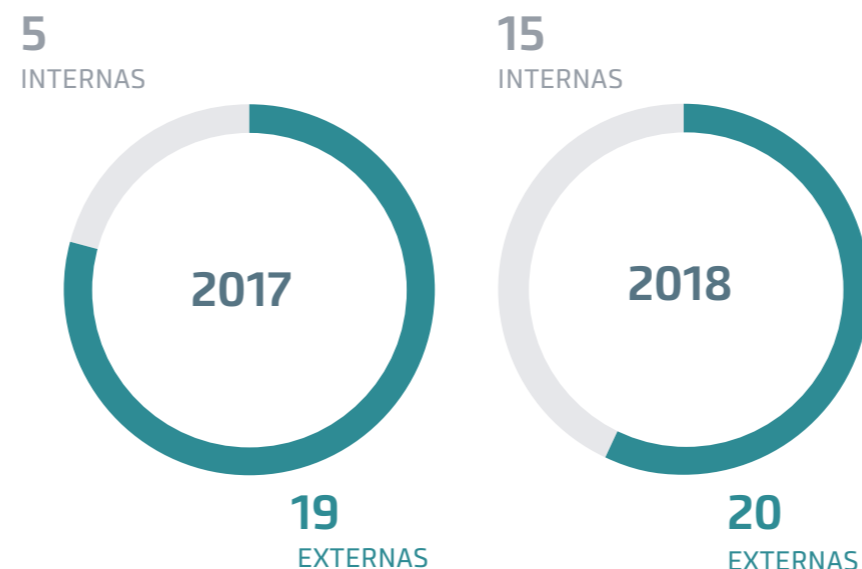
Creado en 2017, el **Canal de Denuncias y Consultas** fue desarrollado en el marco del **Modelo de Prevención de Delitos del Grupo CAP**.

Este es administrado por una entidad externa, Fundación Generación Empresarial, para garantizar mayor transparencia a los usuarios. Por esta vía se pueden denunciar irregularidades, abusos y situaciones de incumplimiento a leyes, códigos, políticas, procedimientos, reglamentos, valores, principios y normas internas o externas de la organización, en materias como prevención de delitos, relaciones laborales, conducta en los negocios, uso de bienes de la compañía y libre competencia.

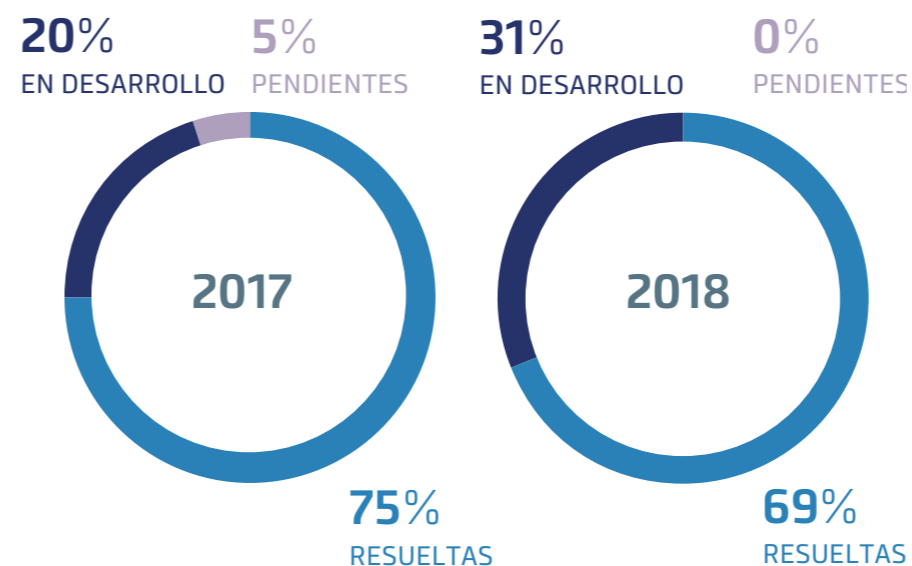
A esta plataforma se puede acceder desde cualquier lugar y todos los días, durante las 24 horas.

Entre el 01-01-2018 y el 31-12-2018 se recibieron un total de 56 denuncias y consultas, de las cuales 35 fueron denuncias y 21 consultas.

### TIPO DE DENUNCIAS



### ESTADO DE LAS DENUNCIAS AL CIERRE DE CADA AÑO



## PREVENCIÓN DE DELITOS, CORRUPCIÓN Y SOBORNO

En 2018, CAP S.A., CAP Acero, CAP Minería y Cintac recertificaron sus Modelos de Prevención de Delitos por un periodo de 18 meses, en el marco de un proceso que culminó en enero de 2019.

A través de estos sistemas, dichas operaciones garantizan el cumplimiento de la Ley N° 20.393 sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas para los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo, cohecho y receptación.

Estos modelos contemplan una serie de acciones orientadas al seguimiento de las actividades y procesos que están expuestos a la comisión de los delitos mencionados, así como a la prevención, detección, respuesta y supervisión de dichas situaciones.

El control de su labor es responsabilidad del Directorio y de la administración superior de CAP S.A., así como del Encargado de Prevención de Delitos designado por la empresa.

Sus lineamientos, por su parte, son aplicables a CAP S.A. y a todas las filiales del Grupo; involucran tanto a los integrantes de cada uno de los directorios como al personal en general, y comprenden cualquier relación que se establezca entre las operaciones y sus respectivos clientes, proveedores, prestadores de servicios, contratistas y subcontratistas.

En el contexto de esta labor de cumplimiento, en 2018 la compañía desarrolló, con el apoyo de una consultora externa, un proceso para identificar los riesgos asociados a la nueva Ley N° 21.121, publicada el 20 de noviembre de 2018, que modifica el Código Penal y otras normas legales relacionadas con la prevención, detección y persecución de los delitos relacionados con la corrupción entre privados.

### CAPACITACIÓN EN PREVENCIÓN DE DELITOS DURANTE 2018

A través de un video de promoción, se capacitó a toda la organización en el Modelo de Prevención de Delitos. Esta pieza se difundió entre todos los colaboradores y tuvo por finalidad incentivar el uso del Canal de Denuncias.

Se realizaron talleres con las gerencias y jefaturas de unidad de las diferentes áreas y empresas del Grupo, con el objetivo de que estos líderes bajen dichos contenidos al resto de la organización. Dichos cursos se orientaron a reforzar el conocimiento de la Ley 20.393 y estimular el uso del Canal de Denuncias.



# Gestión de riesgos y cumplimiento

Grupo CAP aplica un enfoque proactivo de prevención y mitigación para gestionar aquellos aspectos que pueden representar una amenaza para el logro de sus objetivos estratégicos y su sostenibilidad.

## IDENTIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS

Grupo CAP se encuentra expuesto a diversos riesgos, los cuales pueden afectar el cumplimiento de su estrategia, desempeño financiero y sostenibilidad. Para mitigar y minimizar el impacto y probabilidad de los riesgos a los cuales está expuesto, en 2018 entró en vigor la Política de Gestión de Riesgos de Grupo CAP.

Este marco interno es aplicable a toda la organización y nace con el propósito de fijar los criterios con que el Grupo CAP debe abordar la gestión de riesgos. Para esto, la metodología utilizada se basa en estándares internacionales de Gestión de Riesgos, ISO 31.000 y COSO ERM.

Con un enfoque que refuerza la responsabilidad que le cabe a cada colaborador en la identificación, comunicación, mitigación y control de los riesgos, la nueva política establece el papel formal que les corresponde a los distintos niveles de la organización en estas tareas en virtud de sus funciones y competencias.

Otro de sus aspectos principales tiene que ver con la oficialización de la figura de los Coordinadores de Riesgo. Estos actores



son seleccionados en cada filial y tienen entre sus responsabilidades la coordinación de las actividades de gestión de riesgos, la actualización del sistema de control, una participación activa en el levantamiento de los riesgos y una coordinación permanente con el Jefe de Riesgos Corporativo para estas materias.


En 2018 se inició el proceso de actualización de las matrices de riesgos de todas las filiales del Grupo CAP, trabajo que será culminado durante el año 2019.

En este proceso se actualizará también la priorización de riesgos claves a monitorear con mayor foco por cada filial y por el Directorio del Grupo CAP. Esta priorización contempla el análisis de las causas y consecuencias de los riesgos, así como los controles con los que cuenta la organización para su prevención y mitigación. Asimismo, este proceso considera identificar oportunidades de mejora en la gestión de los riesgos y planes de acción específicos para abordarlas.

## REGULACIÓN DE LIBRE COMPETENCIA

El resguardo de la libre competencia es una de las prioridades que se ha propuesto CAP como parte del trabajo de gestión de los riesgos asociados al cumplimiento normativo.

Para avanzar en este objetivo, en 2018 la compañía desarrolló un programa orientado a fortalecer a nivel interno el conocimiento del marco legal vigente en esta materia para, de esa manera, garantizar su plena observancia.

Denominado **Programa de Cumplimiento de Libre Competencia** , para su diseño se efectuó un proceso de identificación de los principales riesgos de incumplimiento de la normativa en toda la organización, así como de los cargos más expuestos a desviaciones.

Con la información obtenida se confeccionaron matrices que incluyen controles y acciones para eliminar o mitigar los riesgos detectados, como la realización periódica de jornadas de capacitación para los trabajadores con funciones críticas.

En el ámbito del entrenamiento, el programa contempla para 2019 un curso especial para los colaboradores de Grupo CAP que participen a nombre de la empresa en asociaciones gremiales.

La compañía también considera efectuar e-learning, talleres y exámenes de carácter obligatorio para el personal que se determine en cada caso.

El programa, de igual modo, establece el nombramiento de un Oficial de Cumplimiento, quien será la máxima autoridad en Grupo CAP en materia de libre competencia. Esta figura tendrá como responsabilidad principal mantener este sistema para prevenir eficazmente las infracciones, en virtud de lo cual deberá:



- Actualizar periódicamente el Programa y ejecutar auditorías internas para determinar sus niveles de cumplimiento y eficacia.
- Organizar jornadas de capacitación.
- Recibir las denuncias y consultas que se presenten conforme a los procedimientos de denuncia que el mismo Programa contempla.
- Decidir las medidas disciplinarias que corresponda aplicar por infracciones en este ámbito.

## CUMPLIMIENTO DE LEYES Y COMPROMISOS

Considerando que gran parte del marco normativo que debe cumplir la compañía está asociado a la dimensión ambiental de su desempeño, el principal avance corporativo en este ámbito durante el año 2018 fue el desarrollo, y próxima puesta en marcha durante el primer trimestre 2019, de la plataforma integrada SAP EHS (Environmental, Health & Safety).

Esta herramienta permitirá al Grupo CAP controlar y gestionar tanto sus eventuales incidentes, como su nivel de cumplimiento de las normativas y de las metas corporativas en materias ambientales y de seguridad e higiene.

Su alcance comprende, además, los compromisos asociados a las más de 50 Resoluciones de Calificación Ambiental (RCA) que tiene la compañía y todos los permisos ambientales de sus empresas.

Este enfoque ambiental también prevalece en la mayoría de las auditorías externas e internas que efectúa CAP en sus operaciones.

Estos controles están basados en los mapas de riesgos de cada área y permiten prevenir y gestionar las potenciales desviaciones.

Además de las dimensiones ambientales, dichas auditorías también abordan aspectos referidos a procesos de ventas, cobros y pagos, operaciones, sostenibilidad y gestión de personas.

Su objetivo principal es retroalimentar a las unidades para que estas desarrollen planes de mitigación y mejora.

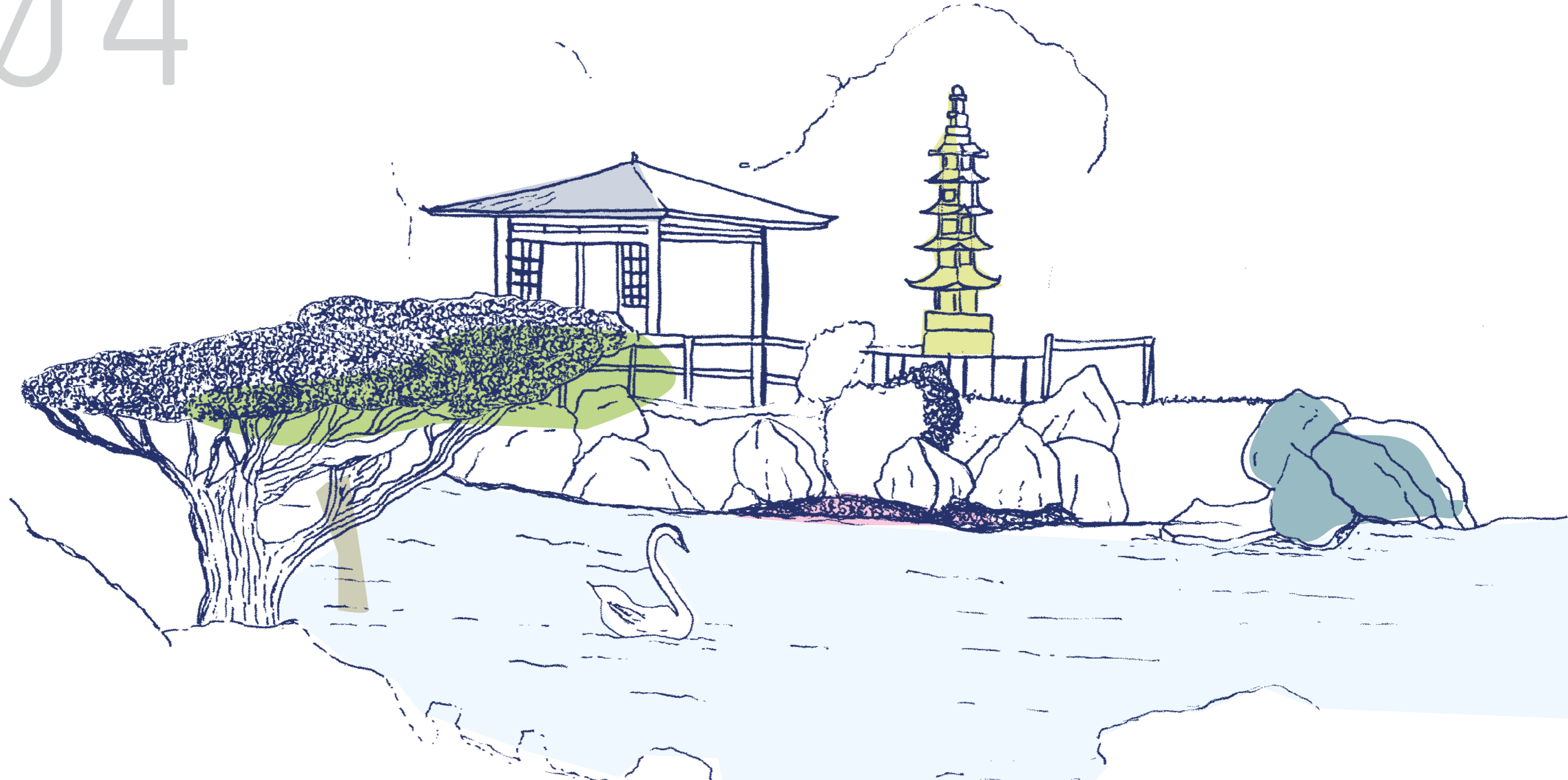
En 2018, Grupo CAP ejecutó auditorías y seguimientos en todo el conjunto de filiales.

# Desempeño

## 04 Ambiental



Para el desarrollo de sus actividades, Grupo CAP prioriza la incorporación de tecnologías limpias, el uso eficiente de los recursos, la reutilización de materiales y la capacitación permanente de los equipos en procedimientos con impacto ambiental.



# Mitigación de impactos ambientales

Uno de los principales compromisos de CAP para alcanzar su objetivo de crear valor sustentable es operar el negocio en armonía con el medioambiente.

Para garantizar este principio, la compañía enmarca sus actividades en la **Política de Gestión Medioambiental Corporativa** [↗](#). Este documento establece la obligatoriedad que tienen las filiales de desarrollar programas de acción preventivos y correctivos para evitar, identificar, evaluar y controlar los impactos no deseados -tanto directos como indirectos- que puedan tener sus operaciones, productos y servicios en el ecosistema.

Esta directriz busca garantizar que las faenas se ejecuten cuidando el entorno, respetando el patrimonio cultural de las comunidades locales y cumpliendo cabalmente la legislación ambiental vigente, así como los acuerdos suscritos por la compañía, para lo cual fija como principio el uso en todos los nuevos proyectos de tecnologías limpias y criterios de protección ambiental, desde su misma etapa de diseño.

Entre otros lineamientos, la política determina, además, que la compañía:

- Deberá operar de manera eficiente con modelos que permitan optimizar el consumo de agua y energía.
- Promoverá la reutilización y el reciclaje de productos, materiales y subproductos, con el fin de disminuir la generación de residuos y el uso de recursos.
- Garantizará la disposición ambientalmente segura de los desechos finales.
- Impulsará programas de capacitación y prevención en estas materias, tanto para sus trabajadores como para personal externo, con énfasis en la actitud responsable.

Cabe consignar que en Grupo CAP el monitoreo y la gestión de los lineamientos corporativos en este ámbito son responsabilidad del Comité de medio ambiente, instancia en la que participan representantes de todas las empresas del grupo.



## CONTEXTO Y GESTIÓN AMBIENTAL DE LAS OPERACIONES



### CAP Minería

Esta filial opera siete yacimientos mineros, dos plantas procesadoras y cuatro puertos en las regiones de Atacama, Coquimbo y Magallanes.

En términos ambientales, destaca el hecho de que la Planta de Pellets funcione en una zona declarada latente por PM10 y que desde 2017 está bajo el Plan de Prevención de Contaminación Atmosférica para la Localidad de Huasco y su Zona Circundante (PPCAH).



### CAP Acero

Cuenta con vínculos históricos con las comunidades de la Región del Biobío que circundan sus plantas. Este compromiso le ha permitido impulsar programas permanentes que apuntan a mejorar la calidad de vida de la población. Su operación está ubicada en un área industrial; no obstante, la autoridad permitió hace años la instalación de poblaciones urbanas a su alrededor.



### Procesamiento de acero

Cintac (en Chile), Tupemesa (en Perú) y TASA (en Argentina) operan en áreas industriales urbanas.

De todas ellas, las plantas de Cintac son las que presentan una mayor preocupación ambiental, por cuanto funcionan en zonas declaradas saturadas y que están afectas al Plan de Prevención y Descontaminación Atmosférica para la Región Metropolitana.



### Nuevos Negocios

El área de Infraestructura o Nuevos Negocios comprende una planta desalinizadora, una línea de transmisión eléctrica y un puerto, todos ubicados en la Región de Atacama.

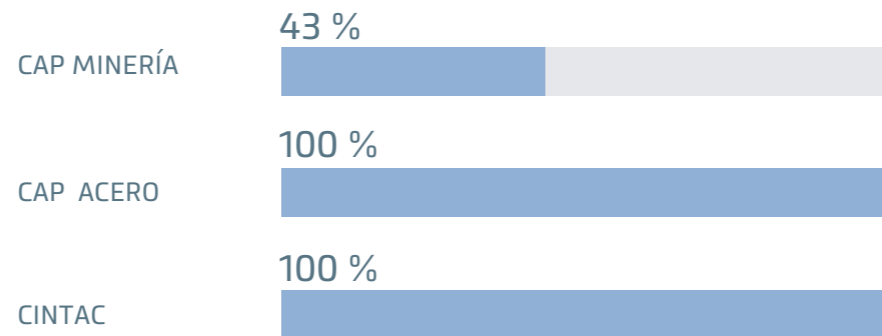
Por las características de sus actividades, estas instalaciones son consideradas en la zona un aporte para mejorar la disponibilidad energética y mitigar la escasez hídrica.

## SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL Y CUMPLIMIENTO

Con el fin de garantizar una gestión ambiental alineada con las mejores prácticas y estándares internacionales, durante los últimos años, las distintas filiales del Grupo CAP han certificado sus operaciones con los sistemas y normas ambientales más exigentes.

A diciembre de 2018, en concreto, el 100% de las operaciones de CAP Acero y Procesamiento contaban con acreditación bajo el sistema de gestión ambiental ISO 14.001. Esta proporción llegaba al 43% en el caso de las operaciones de CAP Minería.

### COBERTURA DE NORMA ISO 14.001 POR EMPRESA



En CAP Minería, las faenas certificadas son Mina El Romeral, Puerto de Guayacán, Planta de Pellets, Mina Los Colorados, Planta Magnetita y Puerto Punta Totoralillo. Al cierre de 2018, el yacimiento Cerro Negro Norte continuaba en proceso de certificación, el que finalmente culminó de forma satisfactoria a inicios de 2019.

En 2018, en materia de certificaciones, algunos de los logros más relevantes alcanzados por las empresas del Grupo CAP fueron los siguientes:

- En **CAP Minería**, las certificaciones y recertificaciones obtenidas fueron:
  - Cerro Negro Norte y Puerto Punta Totoralillo se certificaron en ISO 14.001/2015 y en ISO 50.001/2011.
  - Planta de Pellet se recertificó en ISO 14.001/2015 y 50.0001/2011.
  - Mina Los Colorados se recertificó en ISO 14.001/2015 y en ISO 50.001.
  - Minas El Romeral se recertificó en ISO 14.001/2015.
- **CAP Acero** se certificó bajo la norma ISO 14.001 / 2015, que otorga a las organizaciones un marco para la integración de la gestión ambiental con las estrategias de negocio. El 100% de sus trabajadores, además, opera bajo el sistema ISO 50.001.
- **Cintac** se recertificó con la norma internacional ISO 14.001/2015.
- En el caso de **Aguas CAP**, en 2018 se implementó el Sistema de Gestión Ambiental.







## CUMPLIMIENTO NORMATIVO AMBIENTAL

En el ámbito ambiental, las actividades que desarrollan las empresas del Grupo CAP están afectas a un robusto marco normativo.

Uno de los pilares de este sistema es la Ley 19.300 de Bases Generales del Medio Ambiente, en la que se basa la mayoría de las normas de calidad y emisión, reglamentos y planes de descontaminación existentes en Chile.

Por la incidencia que tienen para las operaciones de las filiales, entre estas disposiciones y estructuras destacan el Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental SEIA, el Decreto Supremo 43 sobre almacenamiento de sustancias peligrosas, la Resolución 9294 referida al funcionamiento de fuentes estacionarias durante estados de emergencia y preemergencia ambiental y la Ley 20.920 sobre Responsabilidad Extendida del Productor. A estos se suman el Plan de Prevención y Descontaminación Atmosférica para la Región Metropolitana de Santiago, el Sistema de Registro de Emisiones y Transferencias de Contaminantes (RETC) y el Plan de Prevención de Contaminación Atmosférica para la Localidad de Huasco (PPCAH), así como los decretos referidos al manejo de residuos peligrosos y relaves, entre otros.

Con el fin de asegurar el pleno cumplimiento normativo, en 2018 algunas de las iniciativas impulsadas por las filiales fueron:



Representantes de la empresa participaron en las jornadas de capacitación organizadas por la Superintendencia del Medio Ambiente (SMA) para difundir la normativa del Decreto Supremo N°43 del año 2012, que establece que a partir de mayo de 2019, en las regiones de Antofagasta, Atacama y Coquimbo, las luminarias exteriores deberán contar para su instalación con un certificado de aprobación y ser reportadas a la SMA. Dicha disposición busca evitar la contaminación lumínica de los cielos nocturnos de estas regiones para proteger su calidad astronómica.

En línea con estas exigencias, CAP Minería ha desarrollado catastros para identificar las luminarias que deben ser reemplazadas y posteriormente iniciar un recambio gradual.

En el marco de este trabajo, destacan los casos de:

- Distrito Pleito, que obtuvo su Resolución de Calificación Ambiental después de la entrada en vigencia del DS 43/2012, cuya luminaria ya cuenta con el certificado respectivo.
- Planta Magnetita, con RCA anterior al Decreto, que identificó e incluyó el recambio del 100% de la luminaria que no cumplía con la normativa como programa de inversión 2019.

CAP Minería también continúa avanzando en mejoras ambientales y en el Programa de Cumplimiento (PDC) en el Valle del Huasco. Para la concreción anticipada de algunas de las acciones contenidas en este plan, presentado a la autoridad en 2018, esta filial ingresó a trámite al SEIA una Declaración de Impacto Ambiental, denominada “Cese de la descarga de Relaves en Ensenada Chapaco”, cuyo objetivo es la reducción progresiva y posterior cierre de este sistema.

**SEGUIMIENTO A RESOLUCIONES  
DE CALIFICACIÓN AMBIENTAL**

Entre las exigencias legales que deben cumplir las faenas de CAP también se cuentan los compromisos contenidos en las 50 Resoluciones de Calificación Ambiental que tiene la empresa, las que en total involucran más de cinco mil requisitos para la operación.

Para un seguimiento y control más eficiente de estas obligaciones, desde el año 2018, la compañía dispone de la nueva plataforma SAP EHSM (Environment, Health, and Safety Management). Este sistema facilita una gestión de riesgos operacionales más integrada, la identificación y manejo de potenciales incidentes, así como el monitoreo para el cumplimiento de la normativa y de los compromisos asumidos por la empresa en materias ambientales, de salud y de seguridad.

Cabe consignar al respecto que para asegurar la observancia de todas sus exigencias y estándares ambientales, Grupo CAP además:

- Involucra a su alta dirección en el seguimiento constante de las variables y aspectos ambientales que son objeto de fiscalización, mediante los indicadores ambientales contenidos en el Reporte Trimestral de Sustentabilidad.
- Se somete de forma periódica a auditorías ambientales internas, orientadas principalmente a la certificación o recertificación en normas internacionales de gestión ambiental y eficiencia energética.

	MINERÍA			ACERO			PROCESAMIENTO			INFRAESTRUCTURA		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
<b>Nº DE INCIDENTES AMBIENTALES</b>	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
<b>Nº DE MULTAS AMBIENTALES</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>MONTO EN US\$ DE LAS MULTAS AMBIENTALES</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0



## MANEJO DE RESIDUOS Y RECICLAJE

Grupo CAP promueve la producción limpia y la práctica del reciclaje como instrumentos eficaces para reducir el impacto de las organizaciones en el entorno.

En lo que respecta a la reutilización de materiales, la compañía está alineada con el espíritu de la Ley 20.920 de Responsabilidad Extendida del Productor (más conocida como Ley REP), que obliga a los productores a organizar y financiar la recolección y reciclaje de sus artículos cuando estos lleguen al final de su vida útil.

Para avanzar en modelos de producción limpia, en tanto, CAP desarrolla desde hace años la estrategia de “Cero Residuos”.

En 2018, este programa recibió un nuevo impulso al suscribir la compañía, en conjunto con otras 29 empresas de distintos rubros del país, un Acuerdo de Producción Limpia (APL). Resultado de una alianza público-privada impulsada por la Agencia de Sustentabilidad y Cambio Climático, y ACCIÓN Empresas, esta iniciativa nació con la finalidad de minimizar la generación de desechos sólidos y promover su reciclaje en las operaciones de todas las organizaciones adherentes.

Denominado “Cero Residuos a Eliminación”, este APL representa un compromiso voluntario de reducir el envío de desechos a destinos finales desde las respectivas instalaciones productivas y de servicios.

Una de las ventajas de este proyecto es que permitirá vincular la oferta de residuos sólidos con las empresas valorizadoras agrupadas en la Asociación Nacional del Reciclaje (ANIR), como una forma de contribuir al desarrollo de esta industria y facilitar así la construcción de un ciclo cerrado en la gestión de estos materiales. El programa, además, se plantea entre sus objeti-

vos más relevantes apoyar el diseño e implementación del Sello Cero Residuos a Relleno Sanitario, que impulsa el Ministerio del Medio Ambiente.

En sintonía con estas aspiraciones, otros avances alcanzados por las filiales en 2018 fueron:



En el Edificio Corporativo de CAP se lanzó una campaña para la eliminación de botellas plásticas. La iniciativa comenzó en abril, cuando se repartió a los trabajadores -en distintas actividades- bolsas de género reutilizables. Luego, en julio, se entregó a cada persona una taza, lo que permitió la eliminación definitiva de vasos desechables. En octubre se inició una campaña de concientización y se conmemoró el Día Mundial de las Ciudades, habilitando en cada piso máquinas dispensadoras de agua con el compromiso de eliminar las botellas plásticas de manera definitiva el 9 de noviembre. A esto se sumó la instalación de puntos de acopio y reciclaje de distintos productos en este recinto.



En Planta de Pellets y Mina Los Colorados se mantuvo la campaña de reciclaje de residuos, consistente en la separación de productos reciclables -como papel, cartón, botellas y PET- del resto de los desechos. Como parte de esta iniciativa, se habilitaron sectores específicos en las operaciones para el acopio de residuos antes de llevarlos al Punto Limpio de Huasco.



En Planta Magnetita, Cerro Negro Norte y Puerto Punta Totoralillo se habilitaron sectores de segregación de residuos (tarros de aluminio, botellas PET y papel), los que son retirados por una empresa de gestión de residuos y enviados a plantas recicladoras. Bajo el espíritu de la Ley REP, en Planta Magnetita y Puerto Punta Totoralillo se dio inicio a un plan piloto de reciclaje de neumáticos residuales, el que considera su transporte y disposición en una planta de reciclaje de Santiago.

Además, se continuó recuperando maderas de embalaje de productos de importación, para donarlas a comunidades locales y prolongar así la vida útil de pallets y cajones en buen estado.

Otra actividad que reforzó esta filial fue el reciclaje de residuos electrónicos. Esta labor contempla recolectar estos dispositivos en todas las faenas, para luego entregarlos a Fundación CHILENTER, organización que los reacondiciona y recicla. Esta iniciativa comenzó en Puerto Punta Totoralillo, Mina Cerro Negro Norte y Planta Magnetita, y seguirá en los valles del Huasco y Elqui en 2019.

En torno a la Ley REP, CAP Minería también organizó seminarios y encuentros en conjunto con la autoridad regional, para profundizar en la aplicabilidad de esta norma en el rubro minero. En la misma línea, en sus operaciones se realizaron charlas técnicas sobre el manejo de residuos, que abordaron este marco legal y sensibilizaron sobre la gestión de productos prioritarios.



Si bien esta empresa es la que genera la mayor cantidad de residuos en el Grupo, parte considerable de estos materiales los comercializa como subproductos. Para profundizar en este compromiso, en 2018, CAP Acero inauguró la primera planta de reciclaje de residuos y subproductos siderúrgicos de Latinoa-

mérica. Ubicada al interior de las instalaciones de la siderúrgica, esta planta de extrusión producirá un pellet aglomerado que servirá como materia prima alternativa en los Altos Hornos de Huachipato, para reemplazar parcialmente la carga de hierro y unidades de carbón requeridos. En lo que respecta a la Ley REP, en 2018, esta filial trabajó en la identificación de los aspectos de la normativa que son aplicables al negocio. Definió, además, las acciones que se deben realizar en 2019 para obtener información precisa de la generación de productos prioritarios.



En marzo, inició una campaña de clasificación de residuos (plástico, cartón y papel), en conjunto con las fundaciones Proyectar y Ando Reciclaje, organizaciones que brindan capacitación al personal sobre la relevancia de reciclar y reutilizar materiales. En el marco de esta iniciativa, en 2018 la empresa logró reciclar más de una tonelada de residuos.



Desde el año 2019, las actividades de esta filial estarán afectas a la nueva Ley de Residuos Sólidos N°27314, DL N°1278, aprobada en 2018 en Perú. Este marco normativo apunta principalmente a la reportabilidad de los residuos generados a través de una plataforma que se habilitará en el sitio web del ministerio responsable de estos temas de ese país. A nivel de gestión, la aplicación de un plan de segregación le permitió a esta empresa durante el último año recuperar 37,06 toneladas de residuos, lo que le significó ingresos por \$/10.000.00. Todos los años, además, Tupemesa desarrolla dos campañas de concientización entre sus equipos en torno a la importancia de la segregación. En 2018, este com-

promiso de los colaboradores le permitió a esta operación alcanzar un total de 11,84 toneladas de residuos recuperados, lo que equivale a tres veces el volumen registrado en 2017.



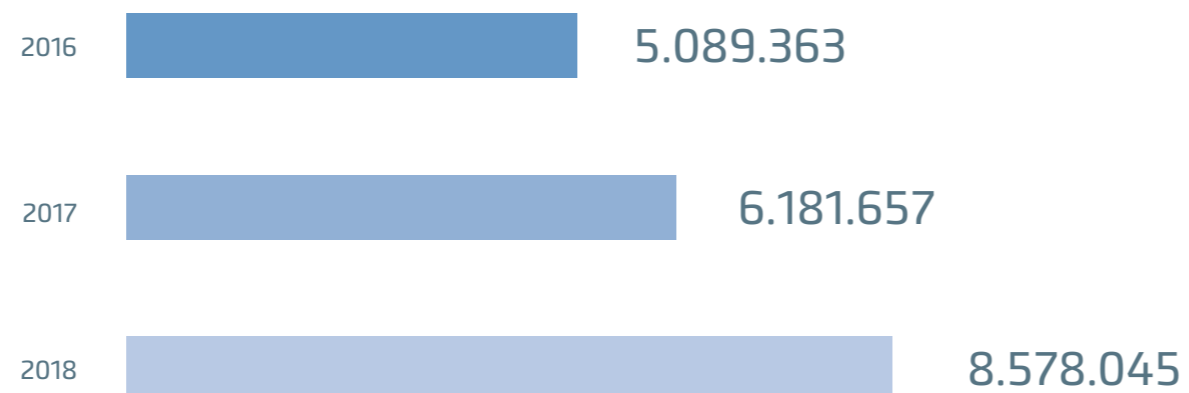
Este año se llevaron a cabo campañas internas de reciclaje de botellas plásticas, latas, cartones y papel prepicado, para sensibilizar a los trabajadores y colaboradores externos respecto de esta práctica y su impacto en el cuidado del medio ambiente. En el marco de esta iniciativa, se instalaron puntos de acopio con el detalle y pasos a seguir para la disposición adecuada de cada residuo.



## RESIDUOS GENERADOS EN 2018

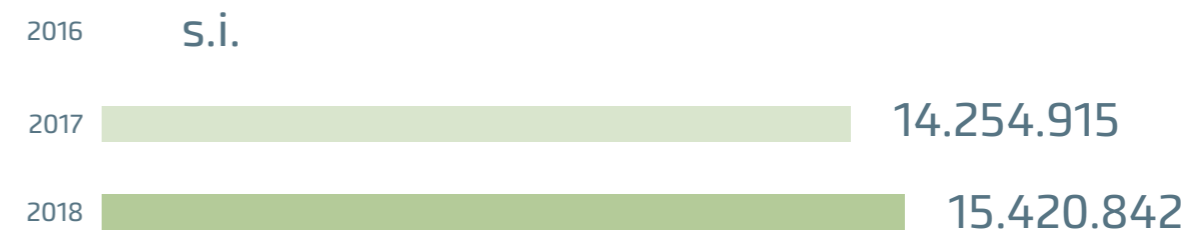
### ACTIVO AMBIENTAL - REUTILIZACIÓN DE PASIVOS

Volumen de pasivos ambientales reutilizados (toneladas)



### RESIDUOS MINEROS MASIVOS - ESTÉRIL

(Toneladas)



### RESIDUOS MINEROS MASIVOS - RELAVES

(Miles de m³)



## VOLUMEN DE RESIDUOS GENERADOS

	MINERÍA			ACERO			CINTAC			AGUAS CAP		TASA			TUPEMESA		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
INDUSTRIALES PELIGROSOS	2.319	2.981	2.169	1.251	1.083	1.003	545	553	401	18	2,6	s.i.	299	154	s.i.	13,09	267
INDUSTRIALES NO PELIGROSOS	2.456	3.578	2.602	424.481	394.160	367.397	3.516	5.868	4.115	17	15,4	s.i.	36	2.163	s.i.	167,48	144,76
DOMÉSTICOS	s.i.	622	531	s.i.	370	304	s.i.	395	524	7	6,3	s.i.	66	s.i.	s.i.	s.i.	0

## RESIDUOS RECICLADOS O REUTILIZADOS

	MINERÍA			ACERO			CINTAC			AGUAS CAP		TASA			TUPEMESA		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
VOLUMEN DE RECICLAJE Y/O REUTILIZACIÓN	s.i.	2.746	2.375	s.i.	384.553	360.145	s.i.	5.946	4.291	0,01	1,4	s.i.	s.i.	1,1	s.i.	11,83	37,06
PORCENTAJE DE RECICLAJE Y/O REUTILIZACIÓN	17%	49%	45%	90%	97%	98%	90%	0%	85%	0,004%	9%						

**EFLUENTES**



**CAP Minería**

Los relaves que genera la producción de mineral de hierro son inertes e ino-  
cuos.



**CAP Acero**

La empresa trata sus efluentes con un sistema de aguas antes de descargarlos a través de tres emisarios submarinos. Estas descargas se efectúan fuera de la zona de protección litoral, de acuerdo con lo establecido en el DS90.



**Procesamiento de acero**

Los materiales que genera la planta Lonquén de Cintac se envían a una planta de tratamiento de aguas que gestiona una empresa sanitaria de la zona. Por su parte, los residuos líquidos de TASA y Tupemesa son retirados como residuos sólidos.



**Nuevos Negocios**

Los efluentes que genera esta filial corresponden al agua que extrae la Planta Desalinizadora y que posteriormente devuelve al mar.

	MINERÍA			ACERO			AGUAS CAP			TUPEMESA		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
<b>EFLUENTES (MILES m<sup>3</sup>)</b>	7.193	441,3	s.i.	49.399	45.266	50.185	10.533	10.119	10.547	s.i.	111,85	0

### **CONTINGENCIAS EN 2018**

- En septiembre, en la Planta de Pellets, de CAP Minería, parte del relleno del pretil de seguridad del camino ubicado en la corona de la piscina decantadora N°2 cedió, lo que provocó que agua de proceso escurriera al mar. Tras detectarse el evento, se activó el “Plan de Contingencia Piscinas Decantadoras” aprobado en la RCA N°215 de 2010 y se dio aviso a las autoridades competentes. Como medida de control inmediata, se desvió el caudal de agua de proceso a la piscina de decantación N° 1, lo que hizo posible contener el derrame. Con posterioridad, a través de un laboratorio externo, la planta realizó un muestreo especial de contingencia, que consideró parámetros de calidad del agua de mar y sedimentos marinos. Este estudio permitió estimar que el volumen de líquido derramado al medio marino fue entre los 1.600 y 1.700 m<sup>3</sup>.
- En enero, CAP Minería fue notificada de una formulación de cargos ambientales por parte de la Superintendencia del Medio Ambiente (SMA) por incumplimientos de compromisos de las resoluciones de calificación ambiental de las operaciones Planta de Pellets y Mina Los Colorados, lo que contempló también la vía férrea que las comunica. Frente a este requerimiento, la empresa entregó un programa de cumplimiento con 100 acciones.





## NUEVOS PROYECTOS AMBIENTALES

En los últimos años, Grupo CAP, siguiendo los lineamientos de su Política de Gestión Medioambiental, considera desde el diseño de cada nuevo proyecto procesos de última generación, tecnologías limpias y estrategias de protección ambiental.

Un ejemplo visible de este compromiso es el proyecto portuario Cruz Grande, que la compañía planea construir en La Higuera, Región de Coquimbo.

Estas instalaciones contemplan un terminal portuario minero con capacidad para atender naves graneleras de hasta 300.000 DWT y se estima que generarán altos niveles de valor económico y social para la zona.

En su diseño, estas obras consideran especiales resguardos para reducir significativamente cualquier posible externalidad de carácter ambiental.

Con esta iniciativa, cuyo Estudio de Impacto Ambiental fue aprobado en enero de 2015 y a la que la Corte Suprema dio luz verde en 2018, la empresa podrá ampliar su presencia en el negocio de la infraestructura, en el que destaca en la actualidad como el tercer mayor operador portuario del país.





# Gestión de **recursos naturales**

Consciente de la responsabilidad que le cabe como empresa con actividades extractivas y uso energético intensivo, Grupo CAP se ha propuesto reducir su impacto ambiental a través de una gestión adecuada y eficiente de los recursos y la incorporación de soluciones innovadoras en sus operaciones.

---

## **CAMBIO CLIMÁTICO Y GESTIÓN DE LA ENERGÍA**

**E**l cambio climático es un desafío crítico para la humanidad que requiere para su solución del involucramiento activo y coordinación de todos los actores de la sociedad.

Chile, como miembro activo de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC), ya ha manifestado su compromiso con esta causa global a través del desarrollo e implementación de políticas y acciones que permitan a nivel local avanzar hacia la adaptación, mitigación y cumplimiento de los acuerdos mundiales.

Para contribuir en este esfuerzo a nivel país, el Grupo CAP ha dispuesto también programas de mitigación y adaptación, que incluyen la promoción de las Energías Renovables No Convencionales (ERNC) en la matriz energética de sus operaciones, así como la medición y monitoreo permanente de las emisiones.

En línea con esta visión, la compañía ha desarrollado además productos y servicios que apuntan a mejorar los estándares de sostenibilidad en áreas como la construcción y garantizan una gestión energética responsable para los clientes finales.

En la página siguiente, se detallan ejemplos de programas de mitigación operacional y de soluciones comerciales con carácter sustentable.



**Programas de mitigación operacional y de soluciones comerciales con carácter sustentable:**



Esta filial produce hierro magnético, más sustentable que el hematítico, por cuanto el proceso siderúrgico requiere menos materias primas y energía para la producción de acero.

**Cerro Negro Norte:**

Este yacimiento se abastece en parte con energía solar y en su totalidad por agua de mar desalada que provee la Planta Desalinizadora de CAP. Cuenta además con un innovador sistema para disponer sus relaves espesados.

**Reciclaje de relaves en Planta Magnetita:**

Este es un proceso pionero creado por CAP que aprovecha productivamente los relaves de la minería del cobre y los depósitos de hierro de baja ley.

**Mina Los Colorados:**

Comenzó en 2018 a analizar la implementación de grupos electrógenos con energía solar.



Entre sus productos innovadores destaca CAP-SOL, una barra de acero de alta resistencia mecánica y soldabilidad garantizada. Esta solución está orientada a los sectores de la minería, construcción e infraestructura, áreas en las que la eficiencia y seguridad son factores claves.

**Certificación DAPCO:**

Esta filial fue la primera siderúrgica en Chile en certificar uno de sus productos bajo la norma europea EN 15.804.



La Política Nacional de Energía, que busca que a 2050 todas las edificaciones tengan estándares de construcción eficiente y sistemas de control de energía, representa grandes oportunidades de desarrollo para Cintac, sobre todo en soluciones de construcción que mejoren la eficiencia y en proyectos de energía solar.

**Cintac Solar:**

Para garantizar operaciones más sustentables, Cintac dispuso en el techo de su planta Maipú un complejo fotovoltaico de 90 mil m<sup>2</sup>, con una potencia instalada de 8 MW, equivalente al consumo anual de electricidad de cinco mil hogares. Con esta planta, Cintac proyecta ahorrar el 50% de sus costos de consumo.



Planta Desalinizadora: Esta instalación es capaz de producir por osmosis inversa 34 millones de litros de agua al día. Este recurso está a disposición de CAP Minería, de la comunidad y de las empresas que lo requieran. Su producción ayuda a paliar la crítica situación de escasez hídrica que se observa en la Región de Atacama.

**Aguas CAP:**

En 2018, en la matriz energética se pusieron paneles solares para el funcionamiento de los equipos y el control del acueducto de distribución.

## HUELLA DE CARBONO

Hasta 2018, las operaciones de CAP que medían anualmente sus emisiones de GEI eran TASA, CAP Acero, que reporta a World Steel Association, y Cintac, que realiza este proceso de acuerdo con la metodología de Huella Chile, programa del Ministerio de Medio Ambiente que la premió en 2018 por la cuantificación y verificación de su huella corporativa.

En 2018, se sumó a este grupo la Planta de Pellets de CAP Minería, como resultado de los acuerdos suscritos en el marco de APL que firmó con sectores productivos del Valle del Huasco y el Consejo Nacional de Producción Limpia.

A través de este proceso, dicha operación cuantificó las emisiones de Gases de Efecto Invernadero asociadas a sus actividades de 2017, en un cálculo que incluyó las GEI propias y directas, el consumo de electricidad y parte de las emisiones de terceros relacionadas con las actividades de la faena. De acuerdo con esta medición, durante el año objeto del reporte, las emisiones de GEI de la Planta de Pellets fueron de 774.522,9 tCO<sub>2</sub>e/año.

A fin de avanzar en la reducción de estos niveles, durante el año, profesionales de CAP Minería participaron en el taller “Gestión de Energía”, organizado por el Ministerio de Energía, en el que abordaron temas como la importancia de la eficiencia energética, la gestión de energía implementada bajo la ISO 50.001 y la huella de carbono.

Para 2019, además de Planta de Pellets, Mina Los Colorados también se comprometió a cuantificar y actualizar anualmente su huella de carbono sobre la base de la herramienta Huella Chile, del Ministerio de Medio Ambiente.

En Tupemesa, en tanto, si bien en 2018 no se pudo realizar la medición de Huella de Carbono, sí se mantuvieron los controles de emisiones GEI a través del uso de filtros de mangas en la planta de galvanizado.



EMISIONES DE GEI EN CAP ACERO Y CINTAC	ACERO			CINTAC		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Alcance 1 - Ton de CO2 equivalente	No medido	No medido	1.508.262	1.547	2.210	2.166
Alcance 2 - Ton de CO2 equivalente	No medido	No medido	199.053	2.811	3.718	3.718
Alcance 3 - Ton de CO2 equivalente	No medido	No medido	27.709	341.945	524.378	526.841
Intensidad de las emisiones- toneladas de CO2 equivalente/ toneladas producidas	2,1	2,12	2,19	5.975	No medido	5.747

Los indicadores referidos a la Huella de Carbono están más elevados en relación al año anterior debido a que se incorporó por primera vez en la medición a Metalcón y Planta Lonquén.

Alcance 1: Emisiones directas provenientes del proceso productivo.

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

Alcance 3: Emisiones indirectas provenientes de actividades de terceros.

## EFICIENCIA ENERGÉTICA

**El propósito de Grupo CAP es alcanzar un consumo más eficiente de energía por unidad producida. Con esta finalidad, desde 2016 la compañía impulsa un plan con acciones en cada una de sus filiales.**



Para las operaciones certificadas bajo ISO 50.001/2011 existen objetivos y metas de reducción de energía. Los resultados del cumplimiento en 2018 para Cerro Negro Norte, Puerto Punta Totoralillo y Mina Los Colorados estaban siendo procesados al cierre del ejercicio por los encargados del Sistema Integrado de Gestión.

En Planta de Pellets se alcanzaron seis de las ocho metas de eficiencia energética planteadas dentro del SIG para el año, llegando a un 99% de cumplimiento de la meta de optimización de la gestión de la energía en la operación. Las dos metas que no se cumplieron en un 100% fueron la optimización del consumo específico de energía eléctrica de la producción de pellet producto y la optimización del consumo específico de energía eléctrica del molino N°4. Esto se debió principalmente a las detenciones imprevistas y reparaciones, así como el mayor Wi (work index) del preconectado alimentado.

Para continuar avanzando en estos desafíos se establecieron objetivos orientados a mejorar la eficiencia energética mediante la implementación del control avanzado en los molinos, la optimización de la línea de discos de balling, el cambio de motores de velocidad fija a variable en los ventiladores 2A y 1C, la aplicación de control avanzado en horno en área de endurecimiento térmico e implementación de bombas de velocidad variable en sumidero molinos.

Cabe mencionar que las faenas Mina Los Colorados y Planta de Pellets están adheridas al Acuerdo de Producción Limpia Industriales de la Provincia del Huasco. Durante 2018, en el marco de este acuerdo, ambas operaciones implementaron metas y acciones encaminadas a incorporar medidas de eficiencia energética para disminuir consumos y emisiones de gases, entre otros aspectos.



En 2018 se avanzó en el proyecto de aprovechamiento del vapor generado por la limpieza de gases del proceso en Acearía Conox y se realizaron ajustes para la generación de agua caliente en camarines. Con lo anterior, el consumo de vapor global fue menor al año anterior. Además, se obtuvo la certificación en ISO 50.001.



Un hito del periodo fue el establecimiento de una meta de reducción de energía al año 2021. Como parte de este compromiso, en los primeros 12 meses se avanzó de manera considerable como resultado de los proyectos de uso eficiente en los procesos productivos, específicamente de energía eléctrica. Esta iniciativa y el aporte sustantivo en eficiencia que se deriva del complejo solar con que cuenta la operación en Maipú le permitieron a la empresa -en comparación con el periodo anterior- reducir el consumo a nivel corporativo en 9% y en 11% en la planta que posee en esta última comuna.

Cabe destacar que en este plano la disminución del 11% en el consumo de energía eléctrica que alcanzó la planta Maipú durante 2018, equivalente a un ahorro energético de 860 mil kWh, fue resultado de un proyecto de innovación impulsado en esta unidad. Esta iniciativa, cuya ejecución contempló la instalación de medidores por máquina y recambio de luminaria en la planta, se focalizó en dos ejes: el consumo de potencia en equipos de Thermatools de tuberías y el consumo de aire proveniente de los compresores.



En 2018, esta filial logró reducir el uso de energía como consecuencia del traslado de sus instalaciones a Planta Lurín. Este factor se complementó con mejoras en el ámbito de la excelencia operacional, cambios a luminaria LED y el aprovechamiento de la iluminación natural por las características de las techumbres de su nuevo edificio.



Durante el último año, la empresa trabajó en un proyecto de eficiencia energética para la operación y funcionamiento del acueducto. En la misma línea, en 2019 se incluirá un sistema para obtener una mejor eficiencia energética principalmente en la EB2 con un variador de frecuencia. Respecto de la incorporación de energías renovables no convencionales, se instalaron paneles solares en las estaciones Tie in y ER4, para el funcionamiento de los equipos necesarios en la operación y control del acueducto de distribución. Este año, además, se realizó la certificación en ISO 50.001.

EMPRESA	PRINCIPAL FUENTE DE ENERGÍA
<b>CAP MINERÍA</b>	Combustible (petróleo, gasolina) y energía eléctrica mediante conexión al Sistema Interconectado Central y carbón
<b>CAP ACERO</b>	Carbón y energía eléctrica
<b>CINTAC</b>	Energía eléctrica, gas natural, gas a granel y petróleo
<b>TUPEMESA</b>	Energía eléctrica, energía por gas natural y energía por combustión
<b>AGUAS CAP</b>	Energía eléctrica



### INDICADORES DE CONSUMO ENERGÉTICO

FUENTE DE ENERGÍA NO RENOVABLE	UNIDAD DE MEDIDA	MINERÍA	ACERO	CINTAC	TASA	TUPEMESA	AGUAS
<b>Diésel</b>	Litros	61.252.169	-	525.099,00	30.500	-	-
	Gigajules (GJ)	2.212.428	-	18.966,576	1.138.476	-	-
<b>Carbón</b>	Toneladas	66	-	0	0	-	-
	Gigajules (GJ)	2.340.073	-	0	0	-	-
<b>Gasolina</b>	Litros	13.172	-	0	0	-	-
	Gigajules (GJ)	432	-	0	0	-	-
<b>Gas Natural</b>	m <sup>3</sup>	0	-	387.262,27	0	-	-
	Gigajules (GJ)	0	-	8.044.981	0	-	-
<b>Gas a granel</b>	Litros	0	-	63.332	75.000.000	-	-
	Gigajules (GJ)	0	-	1.618	1.558.050	-	-
<b>TOTAL</b>	Gigajules (GJ)	4.552.933*	18.384.107	8.065.565	2.696.526	-	-
FUENTE DE ENERGÍA RENOVABLE							
<b>Biocombustibles (biogás)</b>	Litros	0	0	0	0	0	0
	Gigajules (GJ)	0	0	0	0	0	0
<b>Otros</b>	Gigajules (GJ)	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	Gigajules (GJ)	0	0	0	0	0	0
CONSUMO ENERGÍA ELÉCTRICA							
<b>TOTAL</b>	kWh/ año	745.141.197	-	9.931.459	5.973.100	2.055,40	79.982.913
	GJ/ año	2.682.508,1	1.422.720	35.753,3	21.503	7,40	287.938
CONSUMO TOTAL DE ENERGÍA							
	GJ	<b>7.235.441</b>	<b>19.806.827</b>	<b>8.101.318</b>	<b>2.718.029</b>	<b>7,40</b>	<b>287.938</b>

\*Incluye 328.806 GJ correspondientes a petróleo IFO y 1.912.456 GJ correspondientes a uso de carbón.

## GESTIÓN DEL AGUA

En sintonía con su objetivo de gestionar de manera responsable sus recursos, todas las operaciones del Grupo CAP disponen de mecanismos para optimizar el consumo de agua, reducir las pérdidas y aumentar su reutilización.

CONSUMO DE AGUA POR EMPRESA	FUENTES HÍDRICAS	CONTEXTO HÍDRICO	CONSUMO DE AGUA RESPECTO DEL TOTAL DE LA COMPAÑÍA
<b>CAP MINERÍA</b>	Se abastece de aguas subterráneas y superficiales. En el Valle de Copiapó utiliza agua de mar desalinizada.	Sus operaciones se desarrollan en entornos de alta escasez hídrica, como el Valle de Copiapó, en la Región de Atacama.	27,2%
<b>CAP ACERO</b>	Extrae el agua que utiliza del tramo final del río Biobío.	Estas operaciones funcionan en Talcahuano, en una zona que en general no presenta problemas de escasez hídrica.	72,6%
<b>PROCESAMIENTO</b>	Cintac se abastece desde fuentes de agua industriales y con agua potable. TASA lo hace desde dos pozos subterráneos ubicados en sus instalaciones.	Cintac opera en la Región Metropolitana, una zona que ha presentado déficits hídricos en los últimos años, por menores niveles de lluvia.	0,1%



## GESTIÓN HÍDRICA Y AVANCES 2018 POR FILIAL



Esta filial utiliza principalmente agua subterránea extraída desde pozos autorizados, agua superficial obtenida mediante derechos superficiales y agua desalinizada.

En el contexto de su participación en el Acuerdo de Producción Limpia Industriales de la Provincia del Huasco, en 2018 Mina Los Colorados y Planta de Pellets implementaron, entre otras medidas, metas para disminuir el consumo de este recurso.

En Planta de Pellets, además, se ejecutaron los siguientes proyectos:

- Reducción de consumo de agua de humectación por asfaltado de caminos interiores.
- Ajuste en el contenido de sólidos en espesadores de colas.
- Disminución de consumo de agua de servicios higiénicos (a través de mejoramiento tecnológico).

Con el mismo objetivo, en Mina Los Colorados se realizó el reemplazo de riego de caminos por aplicación de bischofita.

### CINTAC

Nutre sus procesos principalmente con agua potable y subterránea. Para reducir su consumo, se fijó metas a cuatro años y elaboró un conjunto de medidas orientadas a cumplir con este desafío. En su primera fase de aplicación, estas acciones han permitido mejorar el control en el uso de este recurso.



Se abastece de agua subterránea (de pozo) y de terceros. Para una mejor y más eficiente medición del consumo de agua, en 2018 esta operación actualizó los equipos que utiliza para estos procesos con la incorporación de caudalímetros.



El traslado de las dependencias de esta filial a su nuevo edificio en la Planta Lurín derivó en una reducción en el consumo de agua. Este resultado se vio favorecido, además, por un programa de mejoramiento de la calidad del agua, entre cuyos proyectos destacó la aplicación de osmosis inversa y una iniciativa PTAR, que apunta a la reutilización de los efluentes que generan sus operaciones.

Cabe consignar que esta filial obtiene agua potabilizada a través de camiones cisterna.



La Planta Desalinizadora utiliza como fuente el agua de mar para la producción de agua desalinizada. Este recurso es distribuido entre los clientes y se utiliza para el funcionamiento de las instalaciones.

Esta planta alimenta, además, las faenas mineras de Cerro Negro Norte, Planta Magnetita y ha extendido sus servicios a otras empresas de la zona, como Caserones.

Por su carácter de fuente hídrica sustentable, esta planta se ha convertido en un importante habilitador de los nuevos proyectos mineros que se desarrollen en el norte del país, una zona crítica desde el punto de vista de la disponibilidad de agua.

En 2018, para su producción, que alcanzó los 7,4 millones de m<sup>3</sup> de agua desalinizada, extrajo del mar 19 millones de m<sup>3</sup> de agua.

**PRODUCCIÓN Y EXTRACCIÓN  
DE AGUA DE MAR EN PLANTA DESALINIZADORA**

AGUA EXTRAÍDA DEL MAR (MILES DE m<sup>3</sup>)



AGUA DESALINIZADA PRODUCIDA (MILES DE m<sup>3</sup>)



CONSUMO DE AGUA POR FILIAL	MINERÍA			ACERO			CINTAC			TASA		TUPEMESA	
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Volumen de agua fresca consumida (miles m <sup>3</sup> )	14.742	14.771	15.503	37.350	41.782	41.360	76	79	82	47%	15,2	3,9	3,7
% agua de mar	61%	47%	63,9%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0
% aguas de fuentes superficiales	21%	23%	17,1%	100%	100%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0
% agua de fuentes subterráneas	18%	21%	16,9%	0%	0%	0%	100%	100%	100%	100%	99,8%	38%	0
% agua industrial o de suministro de terceros	0%	0%	2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0,2%	62%	100%
% del agua que es reciclada o reutilizada	96%	65%	60,4%	63%	60%	60%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Eficiencia en el consumo de agua fresca continental por empresa en 2018 (Miles de m <sup>3</sup> /tonelada producida)	-	-	-	-	57,00	52,79	-	-	0,42	-	-	-	-



## AIRE

**El Grupo CAP promueve entre sus empresas la ejecución de programas y sistemas de control que permitan avanzar en la reducción de las emisiones de gases y materiales que impacten la calidad del aire de sus zonas de influencia.**

### GESTIÓN DE LAS EMISIONES EN LAS FILIALES



Las faenas de esta filial monitorean constantemente su calidad de aire. En el caso de Planta de Pellets, pone énfasis especialmente en material particulado MP10.

En 2018, para mejorar el control de las emisiones que se generan por combustión, la empresa presentó a evaluación ambiental el proyecto “Sistema de Control de Emisiones Planta de Pellets de Huasco”, el que fue aprobado el 24 de octubre. El objetivo de esta iniciativa es actualizar y mejorar el control de emisiones de las chimeneas existentes en la planta, reduciendo sustantivamente las emisiones de material particulado (MP) y SO<sub>2</sub> de la chimenea 2B. La incorporación de un sistema de abatimiento de NO<sub>x</sub>, por su parte, disminuirá dichas emisiones en ambas chimeneas.

También en 2018, la empresa se comprometió a monitorear continuamente las emisiones para las chimeneas de la Planta de Pellets.

Al respecto, cabe destacar que en la actualidad las autoridades y la comunidad tienen acceso a información de emisiones de la chimenea 2B y, tras su validación, también dispondrán de la correspondiente a la chimenea 2A.

A nivel regulatorio, en este ámbito, la Planta de Pellets está sometida al Plan de Prevención de Contaminación Atmosférica para la Localidad de Huasco (PPCAH) y su Zona Circundante. Con un horizonte de ejecución de 10 años, este marco busca reducir las concentraciones de MP10 para evitar que esta zona sea declarada de saturación por dicho contaminante. Las medidas comprometidas por Planta de Pellets en esta dirección consideran el control de emisiones MP de actividades sin combustión, además del control de emisiones de MP con combustión, compromisos de monitoreo continuo de emisiones, seguimiento y vigilancia de la calidad del aire, así como un informe de estatus de cumplimiento. En este contexto, en 2018 se presentó a la autoridad un Plan de Control Integral, el cual se hace cargo de las emisiones de MP sin combustión.



Para continuar disminuyendo sus emisiones de material particulado, en 2018 esta filial potenció las mantenciones a los sistemas de control ambiental atmosféricos. Asimismo, sumó tres camiones humectadores a los tres con los que contaba hasta entonces e inició la reposición de la malla perimetral en la zona norte de la empresa, como fuente de control de material particulado asociado al almacenamiento de carbón y coque.

En lo que se refiere a contaminación acústica, en octubre la autoridad inició un sumario sanitario contra la empresa por un

estruendo de consideración que fue percibido en el exterior y que provocó preocupación en la población vecina. Al cierre del periodo, dicho proceso aún estaba en desarrollo.

## CINTAC

Para avanzar en sus objetivos de reducción de emisiones, esta operación desarrolla un estricto programa de mantenimiento en las fuentes de emisiones. En 2018, además, culminó la implementación del “Filtro Vivo”, un sistema inédito que se desarrolló a partir de plantas para disminuir la concentración de MP10. Gracias a este proyecto, la planta Lonquén logró reducir la concentración de MP10 en 28 mg/m<sup>3</sup>N, lo que permitió que estas instalaciones estuvieran operativas durante todo el año. En 2018, la concentración media anual MP10 que registró esta filial fue de 273 microgramos por metro cúbico normal.



En 2018, esta filial continuó controlando sus emisiones a través de los filtros de mangas instalados en su planta de galvanizado. Gracias a este sistema, y a los monitoreos constantes que realiza la compañía, los registros de emisiones se mantuvieron por debajo del límite permisible estipulado en la ley.

**CALIDAD DEL AIRE EN OPERACIONES SENSIBLES**

<b>MINERÍA - PLANTA PELLETS HUASCO</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Concentración media anual MP10 (Microgramos por metro cúbico normal) Fuente: Estación Población Huasco Norte	31,1	29,9	29,3
Emisiones NOx	s.i	3,22	1,57
Emisiones SOx	s.i	2,80	3,5
<b>ACERO - SIDERÚRGICA EN TALCAHUANO</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Concentración media anual MP2,5 (Microgramos por metro cúbico normal) Fuente: Estación Nueva Libertad, Talcahuano	22,6	17,1	24,2
Concentración media anual MP10 (Microgramos por metro cúbico normal).	55	52,1	58,3
Emisiones NOx	s.i	s.i	s.i
Emisiones SOx	s.i	s.i	s.i

En el caso de las emisiones NOx y SOx de Planta de Pellets Huasco, se realizan dos mediciones al año: en julio y en diciembre. Los valores presentados corresponden a julio-17.



## BIODIVERSIDAD Y PATRIMONIO

El Grupo CAP aspira a desarrollar actividades que estén en plena armonía con el entorno natural y que velen por el cuidado y preservación de su riqueza cultural y patrimonial.



Con el fin de asegurar la protección del Sitio Prioritario y Área Protegida Quebrada del León, y en el marco del cumplimiento de su RCA N° 42/2011, en 2018 esta empresa gestionó la instalación de señalética con contenido referido al cuidado, vías de acceso e interpretación ambiental de los sitios prioritarios y áreas protegidas de dicha zona. Estos letreros se trabajaron en conjunto con la Seremi de Bienes Nacionales, la de Medio Ambiente y el Sernatur de Atacama.

Como parte de las actividades del curso "CÁTEDRA CAP MINERÍA: Gestión Ambiental Minera", que desarrolla esta filial con la Universidad Tecnológica de Chile - Inacap, los estudiantes impulsaron una campaña de limpieza del sitio de interés turístico comunal Zoológico de Piedras, con la colaboración de la Municipalidad de Caldera.

En materia de biodiversidad, durante el año la filial continuó, además, con su plan de mantención de una plantación de 4,7 hectáreas con chañares, que ejecuta en el marco del convenio de colaboración que suscribió con la comunidad indígena colla.



Durante 2018, esta filial siguió con su programa de protección de las 202 hectáreas de terrenos con flora autóctona que mantiene en los humedales que rodean la planta de Talcahuano. Además, lanzó un plan de arborización que involucra la plantación de cinco mil ejemplares en la Región del Biobío. Esta iniciativa la desarrolló en coordinación con la Seremi de Medio Ambiente, la Municipalidad de Talcahuano y la Fundación El Árbol.

El programa se inició con la plantación de los primeros árboles en la Zona de Manejo de Residuos (Zomare), colindante con el área protegida de humedales.

Este proyecto vino a fortalecer el plan de plantación de árboles nativos en las comunidades vecinas que esta empresa ha venido desarrollando durante los últimos años.



En 2018, esta empresa capacitó a sus trabajadores en protección ambiental. Estos cursos estuvieron focalizados en temas como patrimonio, flora, fauna, desierto florido y Zoológico de Piedras, entre otros. En lo que respecta a biodiversidad, Aguas CAP cuenta con una hectárea de chañares ubicada en el sector de San Pedro, en la Comunidad Serranía Poblete, para apoyar e incentivar a los pueblos originarios colla.

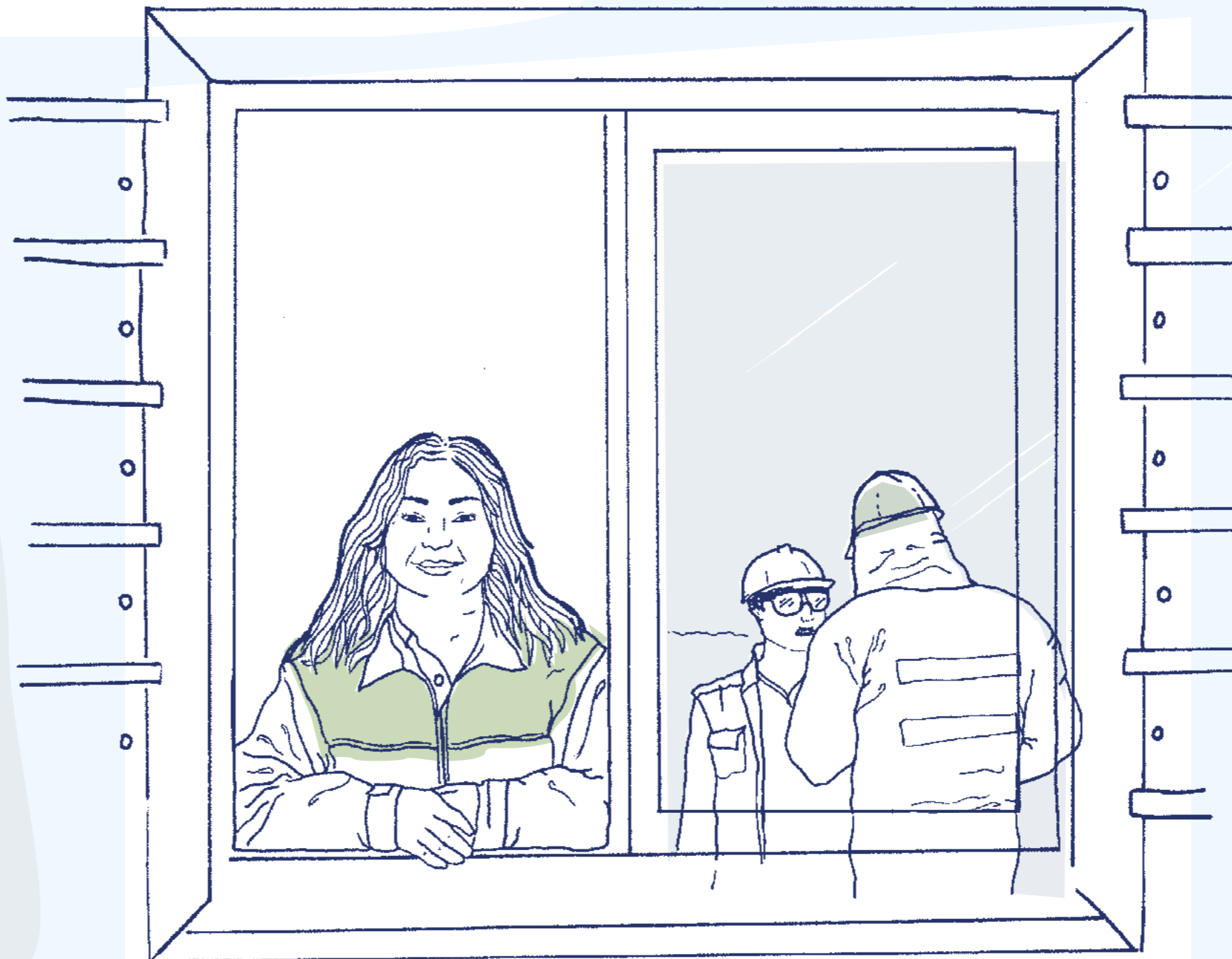


# Desempeño

## 05 Social



Grupo CAP entiende que el desarrollo futuro de su negocio pasa por establecer un modelo de relación con sus grupos de interés que garantice el desarrollo mutuo y la creación de valor social sostenible.



# Relación con nuestras comunidades

**Grupo CAP aspira a ser un actor relevante en el desarrollo de las comunidades que acogen sus operaciones. Con esta finalidad, promueve la integración permanente de la compañía en sus entornos y contribuye activamente al progreso de todos sus vecinos.**

Grupo CAP entiende que el desarrollo futuro de su negocio pasa por establecer un modelo de relación con las comunidades que garantice el desarrollo mutuo y la creación de valor social sostenible.

Desde esta perspectiva, la compañía viene fortaleciendo sus líneas de diálogo y comunicación con las comunidades aledañas a sus operaciones, con el objetivo de asegurar la solución eficaz y oportuna de los problemas comunes, y de avanzar en programas que permitan mejorar las condiciones de vida y el bienestar de la población.

En este esfuerzo continuo de fortalecimiento de las confianzas ha jugado un papel clave el creciente involucramiento de la compañía en sus zonas de influencia, un compromiso que se refleja en las altas tasas de colaboradores y proveedores que provienen de estas mismas localidades.

## ENTORNO Y CONTEXTO SOCIAL DE NUESTRAS OPERACIONES

### CAP Minería

Opera en zonas con realidades sociales diversas. Mientras la Provincia de Huasco, de tradición agrícola, ha comenzado a acoger en la última década megaproyectos industriales, en el Valle de Copiapó y el sector de La Higuera y Romeral, las comunidades cuentan con una histórica tradición minera.

### CAP Acero

Cuenta con vínculos históricos con las comunidades de la Región del Biobío que circundan sus plantas. Este compromiso le ha permitido impulsar programas permanentes que apuntan a mejorar la calidad de vida de la población. Su operación está ubicada en un área industrial; no obstante, la autoridad permitió hace años la instalación de poblaciones urbanas a su alrededor.

### Procesamiento

**Cintac:** Sus plantas operan en zonas industriales de la Región Metropolitana. Concentra su trabajo social en las comunidades-clientes con el fin de aportar el desarrollo de capacidades en su cadena de valor.

**TASA:** Opera en Tigre, Argentina, en una zona industrial cercana a un barrio en el que viven parte de sus trabajadores. Prioriza el trabajo con autoridades y organizaciones locales para el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes.

**Tupemesa:** Sus plantas operan en un sector industrial de Lima, Perú. Su trabajo social también busca contribuir al desarrollo de capacidades de sus comunidades-clientes.

### Infraestructura

Las operaciones de esta filial desarrollan las relaciones con las comunidades del entorno a través de CAP Minería. Este trabajo ha considerado el despliegue de una comunicación activa y, en algunos sectores, la construcción de mesas de trabajo.



## RELACIONAMIENTO Y COMUNICACIÓN

Una dimensión fundamental del modelo de relaciones que desarrolla CAP con las comunidades tiene que ver con los canales a través de los cuales la compañía mantiene informada a la población sobre las actividades de sus operaciones y las líneas que pone a disposición para que los vecinos y otros stakeholders puedan plantear sus opiniones y requerimientos a la organización.

En su interés por seguir profundizando el conocimiento de su entorno, durante los últimos años la empresa ha ampliado sustantivamente el número de plataformas e instrumentos destinados a recoger la retroalimentación de los públicos de interés.

En el marco de este esfuerzo, en 2017 amplió a las comunidades y otras partes interesadas el alcance de aplicación de la Encuesta ESG, que mide el impacto y la percepción que genera su gestión sostenible. En la misma línea, también lanzó un canal de denuncias transversal para temas éticos y de prevención de delitos.

Todas estas plataformas le han permitido a la compañía detectar riesgos de forma temprana, hacer un monitoreo de los resultados de sus programas sociales y –sobre todo– seguir reforzando los lazos de confianza a nivel local, tanto con agrupaciones comunitarias como con ONG, autoridades y representantes de pueblos originarios, entre otros grupos relevantes.



Por las características de su actividad y su extensa zona de influencia, CAP Minería desarrolla un intenso trabajo de relacionamiento con las comunidades de su entorno. Esta labor le ha permitido construir lazos de cercanía en las localidades vecinas, que han sido fundamentales para resolver las eventualidades que se presentan en el trato permanente. En 2018, esta estrategia de acercamiento le sirvió a la filial para solucionar en términos favorables las siguientes situaciones:

<p><b>Manifestación pacífica de pescadores de Caldera que exigían diálogo sobre Ley de Navegación.</b></p>	<p>Se generó una mesa con representantes de los sindicatos en el marco de la cual se elaboró un convenio con el sector a cinco años para la colaboración en proyectos de desarrollo productivo y asociativo.</p>
<p><b>Denuncias de vecinos de Incahuasi por presencia de “nube de polvo” en ingreso a Pleito.</b></p>	<p>Se ejecuta un plan de capacitación a la comunidad y se entrega aporte para la reparación de camión aljibe de APR Incahuasi.</p>
<p><b>Denuncias por polvillo negro en hogares de Guayacán, a raíz de fuertes vientos en bahía de La Herradura.</b></p>	<p>Plan de acción ambiental para mitigar estas externalidades y reuniones permanentes con vecinos para monitorear los avances de estas mejoras.</p>
<p><b>Riesgo de conflicto con los transportistas locales de Huasco y Freirina, que demandaban más trabajo.</b></p>	<p>Se determinó establecer contratos individuales de trabajo con cada transportista y dejar de relacionarse con Asociaciones Gremiales para estos efectos.</p>



### Estudio sobre Capital Social

En 2018, CAP Minería dio inicio, además, a un plan de trabajo destinado a recuperar e incrementar los niveles de capital social de sus operaciones en el Valle del Huasco.

Este programa se desarrolló a partir de las conclusiones de un diagnóstico elaborado el año anterior y se ejecutó entre enero y mayo, con el propósito de instalar en la zona tres ideas fuerza respecto de la compañía:

- CAP Minería es parte de la identidad de Huasco.
- CAP Minería está comprometida con la recuperación ambiental del valle.
- CAP Minería contribuye al desarrollo de Huasco.

Esta estrategia contempló el alineamiento comunicacional de CAP Minería en torno a un relato común y acciones de difusión en la comunidad a través de distintos soportes. En el marco de este trabajo, también se crearon instancias de diálogo directo con los stakeholders, como las Reuniones con la Comunidad, y se organizaron visitas de vecinos a la Planta de Pellets.

Entre estas iniciativas también destacó la realización de una muestra sobre los 40 años de la Planta de Pellets en Huasco, que fue visitada por más de mil personas.

Además de este programa, durante el año la compañía también elaboró diagnósticos sociocomunitarios en Caldera y Guayacán. A partir de los resultados de estos estudios, la empresa se abocará al diseño de estrategias que le permitan potenciar el capital social de las operaciones que mantiene en ambas comunas.

Otros avances de CAP Minería en materia de relacionamiento y comunicación con las comunidades fueron:

- Fortalecimiento del uso de las Redes Sociales de la empresa y de las Oficinas de Comunidades como medio de acercamiento a los vecinos.
- Entrega de información permanente sobre temas ambientales, deportivos y sociales, a través de radios locales.
- Elaboración y distribución a domicilio de tres boletines comunitarios "Valle del Huasco Comunidades CAP Minería".
- Apertura de la nueva Oficina de Comunidades de Caldera.



En el ámbito de las relaciones con la comunidad, durante 2018 esta filial presentó su cuenta pública sobre sostenibilidad ante las autoridades y vecinos de la comuna. En esta línea de transparencia y cercanía, la compañía también expuso ante los integrantes de la Comisión Tripartita Libertad-Gaete las políticas corporativas sobre inversión social y todas las actividades que se realizaron durante el año en el marco de estos lineamientos.



En 2018, Cintac reforzó la generación de cápsulas de contenidos multimedia para Redes Sociales, específicamente Facebook, orientadas a entregar conocimientos básicos sobre cómo trabajar con el Sistema Metalcon e información en torno a los cursos –pagados y gratuitos– que dicta en este ámbito.



En el contexto del trabajo comunitario que esta empresa realiza de manera coordinada con CAP Minería, en 2018 Aguas CAP reforzó la labor que desarrolla con las localidades vecinas a sus operaciones al alero de los convenios de colaboración mutua que ha firmado con este objetivo.

El propósito de esta filial es continuar generando alianzas y acuerdos colaborativos, sobre la base de la transparencia de sus procesos y de acciones que permitan profundizar la comunicación con las comunidades.



## APORTE AL PROGRESO Y BIENESTAR

Grupo CAP desarrolla un modelo de gestión comunitaria que se distingue por su enfoque de innovación social y que contempla programas de inversión orientados principalmente a reforzar la educación de calidad a nivel local y mejorar las condiciones de vida de las comunidades. Estas iniciativas también apuntan a facilitar el acceso de los vecinos a actividades recreacionales, culturales y deportivas, y a involucrarlos en desafíos relacionados con el cuidado y la preservación de su entorno.



### PROGRAMAS DESARROLLADOS EN 2018 POR CAP MINERÍA Y AGUAS CAP

FOCOS	PROGRAMAS	2018
EDUCACIÓN/ EMPLEABILIDAD	CAPACITACIÓN PARA LA COMUNIDAD	En 2018 se capacitó a 360 personas de los tres valles en cursos sobre hidroponía, radiooperadores, gastronomía, armado y montaje de paneles solares, electricidad domiciliaria y huerta comunitaria.
	EDUCACIÓN	Para apoyar el desarrollo de jóvenes de la zona que cursan estudios superiores, en 2018 se entregaron 20 becas Jaime Charles.
	EMPLEABILIDAD	El programa de aprendices y de prácticas se ejecutó a través de las oficinas comunitarias. Para promover la empleabilidad, también se participó en ferias laborales en los valles de Copiapó y Huasco.
PROMOCIÓN Y CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE	CUIDADO DEL ENTORNO Y SEGURIDAD	En todos los valles se desarrollaron actividades de limpieza de playas en coordinación con organismos públicos y privados, en las que participaron 35 colegios. Además, continuó operando el Punto Limpio de Huasco en colaboración con la empresa Triciclos.
	DIFUSIÓN Y FORMACIÓN AMBIENTAL	Se desarrollaron charlas para enseñar a reciclar pilas en todos los jardines infantiles de la Provincia del Huasco y Copiapó, en colaboración con la Seremi de Salud.
CALIDAD DE VIDA, DEPORTE, CULTURA Y RECREACIÓN	DEPORTE	A través del Fondo Deportivo en la Comuna de Huasco se favoreció a cuatro organizaciones, mientras que en Caldera se entregaron aportes en infraestructura deportiva y apoyo a deportistas destacados.
	RECREACIÓN Y CULTURA	CAP Minería participó y colaboró con aniversarios, actividades de Fiestas Patrias e iniciativas patrimoniales, entre otros eventos.





En línea con una mirada de innovación social, en 2018, en el marco del Programa CAP Acero Buen Vecino, esta filial impulsó programas de inversión comunitaria que favorecieron a 6.476 vecinos de las poblaciones Libertad-Gaete y de la comuna de Talcahuano en general.

Estos proyectos estuvieron focalizados en ámbitos como educación y empleabilidad; promoción y cuidado del medio ambiente, y calidad de vida, deporte, recreación y cultura.



Cintac continuó impartiendo en 2018 cursos de introducción al Sistema Constructivo Metalcon, con el objetivo de aportar nuevas competencias técnicas a los interesados y de contribuir al desarrollo de su entorno. A lo largo del año, participaron en estas actividades un total de 1.694 personas, el 36% de las cuales correspondió a especialistas de la construcción, un 52% a distribuidores, el 4,5% a trabajadores de constructoras y un 7,5% a estudiantes.

A finales de año se iniciaron –además– las gestiones para realizar un curso de Metalcon en las instalaciones del Centro de Educación y Trabajo “Valparaíso” (CET Valparaíso), entidad penal especial dependiente de Gendarmería de Chile, que se dedica a prestar apoyo y capacitar a sus internos para lograr una mejor reinserción laboral. El objetivo de esta iniciativa es formar a los 35 internos que hoy en día se encuentran en el recinto, a través de un curso que se realizará en marzo de 2019.



En el marco de su compromiso con la educación y el futuro del Perú, en 2018 esta filial donó cuatro aulas para ayudar con la reconstrucción del distrito de Piura, que fue afectado por el Fenómeno del Niño Costero en 2017.

# Fundación CAP

**Fundación CAP impacta positivamente en niños y niñas con su Programa Aprender en Familia y sigue creciendo en nuevos establecimientos.**

A fines de 2018, la Fundación terminó los tres años de su Programa Aprender en Familia Educación Parvularia en 21 jardines infantiles de las comunas de Colina y Talcahuano. En la evaluación externa, que realizó la CEDEP (Centro de Estudios de Desarrollo y Estimulación Psicosocial) a través de la aplicación del Test TADI, se obtuvieron resultados muy positivos en una muestra de niños y niñas que recibieron el Programa, comparando línea base (abril 2016) con la evaluación final (noviembre 2018). Al iniciar el Programa, un 41% estaba en categoría normal para su edad, porcentaje que sube a 59% al finalizar el Programa. En tanto, en el grupo de comparación se mantuvo igual. Asimismo, al observar por dimensión evaluada, hubo resultados significativos: en Lenguaje el porcentaje de niños con desempeño normal y avanzado sube de 62% a un 88%, también aumenta en las dimensiones de Cognición, de 74% a 84%, y en la Socioemocional de 81% a 93%. Con esto se comprueba el impacto positivo del Programa en el desarrollo y aprendizaje de los niños y niñas, y se reafirma la importancia que tiene el involucramiento familiar, desde el centro educativo y hacia la comunidad completa, en el desafío de mejorar la calidad educativa de nuestro país. Estos mismos jardines infantiles manifestaron su interés de continuar desarrollando el Programa, por lo cual la Fundación seguirá acompañándolos con su modelo sustentable.



-Durante 2018 se incorporan nuevos establecimientos educacionales al Programa Aprender en Familia Escolar. De la comuna de Paine, tres colegios municipalizados se suman a los cuatro que continuaron desarrollando el Programa, beneficiando a cerca de 3.340 estudiantes y sus familias, y trabajando con 350 docentes y asistentes de la educación, desde prekínder a 4° medio.

-En Educación Parvularia, Fundación CAP comenzó las primeras actividades para desarrollar su Programa en las cuatro salas cuna y jardines infantiles de la ciudad de Caldera, que suman una matrícula de 400 niños y niñas, entre seis meses y cuatro años.

-En Sustentabilidad, 20 escuelas donde la Fundación CAP implementó el Programa por tres años continúan haciéndolo de forma autónoma, con acompañamiento y monitoreo de la Fundación. Son establecimientos de las comunas de Colina, San Bernardo, Vallenar y Talcahuano que siguen desarrollando las principales acciones del Programa, con una alta participación de padres y apoderados, y trabajando en conjunto con los equipos docentes.

Más información de las actividades de 2018 y evaluaciones en [www.fundacioncap.cl](http://www.fundacioncap.cl)



**El programa Aprender en Familia, creado y desarrollado por Fundación CAP, ha beneficiado a cerca de 38 mil estudiantes y sus familias, de un total de 92 establecimientos educacionales, abarcando desde salas cuna y jardines infantiles públicos hasta liceos, ubicados en las regiones de Atacama, Coquimbo, Metropolitana y del Biobío. Su principal desafío es potenciar el aprendizaje, desarrollo y bienestar de los estudiantes, involucrando a los padres y/o apoderados en su proceso educativo y fortaleciendo la alianza Familia-Jardín/Escuela/Liceo. Con una duración de tres años es un programa único en Chile, y contempla el trabajo sistemático en tres áreas: vincular al establecimiento educacional con las familias, capacitar a apoderados para potenciar sus habilidades parentales y fortalecer las redes de apoyo.**

## PROVEEDORES LOCALES

Con el objetivo de generar valor de largo plazo y crecimiento local sostenible, otro de los grandes focos de la gestión social del Grupo CAP es el fomento productivo y el fortalecimiento del emprendimiento en las comunidades. En este plano, algunos de los principales programas desarrollados por las filiales de la compañía en 2018 fueron los siguientes:



### PROGRAMAS DESARROLLADOS POR CAP MINERÍA Y AGUAS CAP

#### FOMENTO PRODUCTIVO

##### FOMENTO PESQUERO

CAP Minería mantiene una estrecha colaboración con la pesca artesanal en Huasco, Caldera y Chungungo, en el marco de los Convenios de Colaboración y los Fondos de Fomento a la Pesca que ha generado con este sector. En Huasco y Caldera, los convenios buscan promover el desarrollo de la actividad, a través del financiamiento de proyectos que permitan levantar ideas sustentables en el tiempo, que mejoren tanto su capacidad productiva y de responsabilidad con el entorno, como su calidad de vida. Un caso de iniciativa exitosa surgida al alero de estos acuerdos es el programa “Cultiva Mar” de la Mesa de Pesca de Caldera, que busca convertir a los recolectores de orilla, algueros y buzos mariscadores en cultivadores del mar. Para tal efecto, promueve la capacitación en técnicas de cultivo innovadoras, que permitan desarrollar la actividad de acuicultura a pequeña escala. Otro ejemplo es un proyecto del Sindicato Sitramar, que contempla un plan para el repoblamiento de machas y su posterior monitoreo en la Bahía Huasco.



#### INNOVACIÓN SOCIAL / ACCIÓN EMPRENDE

El Programa Acción Emprende, en desarrollo en las comunas de Huasco y Caldera, tiene como objetivo apoyar a los emprendedores en la generación de nuevos negocios, contribuir en la búsqueda de alianzas estratégicas y promover la asociatividad a nivel local. Es además una plataforma para el apalancamiento de recursos públicos y privados, y una instancia de acompañamiento para aquellos negocios que buscan conectarse con el ecosistema de emprendimiento local. En 2018, como parte de esta iniciativa, se efectuaron seminarios, capacitaciones y asesorías a más de 250 personas.



#### DESARROLLO PRODUCTIVO

En esta categoría destacan las siguientes iniciativas:

- El Programa de Desarrollo de Proveedores Locales tiene por finalidad fortalecer a 29 pequeños empresarios de las comunas de Huasco y Copiapó.
- Programa de Desarrollo de Transportistas, a través del cual la empresa genera oportunidad laboral para 35 transportistas locales.
- Programa de Desarrollo Local para Agricultores de Huasco.



Decidida a garantizar la sostenibilidad económica de las pequeñas y medianas empresas que forman parte de su cadena de valor, en 2018 esta filial mantuvo su condición como mejor empresa pagadora de la industria, según lo ratificó la Asociación de Emprendedores de Chile (2018) y la Bolsa de Productos, en su último informe para el periodo.

Cabe consignar que en 2013, CAP Acero fue una de las primeras empresas en certificarse en Chile con el Sello Propyme, que otorga el Ministerio de Economía a las compañías que pagan a sus proveedores pequeños en un plazo menor a los 30 días. En 2018, esta filial volvió a validar dicha acreditación.

Durante este periodo, además, aumentó la cantidad de pymes a las que contrató o realizó una compra en el año, lo que representa un crecimiento de 10% de esta cartera.

### CINTAC

En 2018, puso en marcha un modelo de compras en consignación, lo que le permitió reducir los costos de inventario y de los materiales, evitar los quiebres de stock y, sobre todo, agilizar los pagos a los proveedores que aceptaron operar con este sistema.

Con este mismo objetivo de acelerar los procesos de pago, la filial se reunió con proveedores de bienes y servicios del segmento pymes, para solicitarles que envíen sus facturas acompañadas del número de orden de compra.

### TUPEMESA

Con el fin de promover el desarrollo a nivel local, en 2018 la compañía desarrolló talleres de artesanía para familiares de los colaboradores, destinados a impulsar a la mujer emprendedora. Asimismo, realizó capacitaciones gratuitas y abiertas, tanto para los colaboradores como para el público externo, en el Sistema Constructivo Metalcon.

APORTE AL DESARROLLO LOCAL	UNIDAD DE MEDIDA	MINERÍA	ACERO	CINTAC	TASA	TUPEMESA	AGUAS CAP
TRABAJADORES LOCALES	N° de trabajadores propios que tienen domicilio en la misma región donde opera la empresa	-	-	409	148	259	-
TOTAL DE PROVEEDORES	N° total de proveedores de bienes y servicios	2.405	1.304	-	806	-	27 (15 pymes)
PROVEEDORES LOCALES	N° de proveedores que tengan casa matriz con domicilio en las regiones de las operaciones	996	442	775	779	-	22
PROVEEDORES DE OTRAS REGIONES DEL PAÍS	N° de proveedores con domicilio en regiones del país distintas a las operaciones	1.315	644	57	-	-	28
PROVEEDORES EXTRANJEROS	N° de proveedores con domicilio en el extranjero	94	218	-	-	-	-
TOTAL DE COMPRAS	Millones de US\$	595	538	26,6	79,63	-	19,8
COMPRAS A PROVEEDORES LOCALES	Millones de US\$ de recepciones valorizadas. Valores netos (Sin IVA)	144	120	-	66,24	-	2,0
COMPRAS EN OTRAS REGIONES DEL PAÍS	Millones de US\$ de recepciones valorizadas. Valores netos (Sin IVA)	424	206	-	-	-	17,8
COMPRAS EN EL EXTRANJERO	Millones de US\$ de recepciones valorizadas. Valores netos (Sin IVA)	26	212	-	-	-	NA

## DD.HH. Y PUEBLOS ORIGINARIOS

El compromiso del Grupo CAP con el resguardo y la promoción de los Derechos Humanos está consagrado en el Código de Ética de la compañía y en las Políticas de Personas y Sustentabilidad de la organización.

De acuerdo con estos marcos internos, dichos lineamientos se deben garantizar a todo evento en los siguientes ámbitos de relacionamiento y gestión de la compañía:

Con los trabajadores, a través de:

- Pago justo, bienestar, seguridad y una relación de respeto.
- Respeto por la libertad de asociación y reconocimiento del derecho a negociación colectiva.
- Rechazo al trabajo infantil y forzado.
- Inclusión y fomento de la diversidad, no discriminación y rechazo a los abusos de toda índole.

Con los clientes y proveedores, a través de:

- Pago oportuno, trato justo y transparencia.
- Rechazo al trabajo infantil y forzado.

Con las comunidades y el medio ambiente, a través de:

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

## PUEBLOS ORIGINARIOS

Las actividades del Grupo CAP se desarrollan en línea con las disposiciones del Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que Chile suscribió en 2008 y ratificó en 2014.

En el contexto de estas directrices, CAP Minería -la única filial que cuenta con operaciones cercanas a lugares de asentamiento de pueblos originarios- impulsa desde el año 2012 un trabajo conjunto con la comunidad Colla Serranía Poblete, que habita un sector adyacente a la servidumbre del concentrado de la Mina Cerro Negro Norte.

Este programa se ejecuta en el marco de un convenio de colaboración del que también forma parte la Municipalidad de Copiapó.




# Respeto por los colaboradores

Grupo CAP prioriza en el ámbito de la gestión de personas la promoción de iniciativas y espacios que permitan ir desarrollando en los equipos competencias y capacidades de adaptación a los nuevos desafíos de la compañía.

## CAPITAL HUMANO

CAP busca ser un referente en gestión del capital humano. Con este objetivo, ha definido como prioridad la instalación de nuevas competencias en los equipos, a través de prácticas innovadoras que permitan potenciar el conocimiento adquirido a lo largo de la historia, de manera de convertirlo en un pilar de la proyección futura de la compañía.

Este trabajo la empresa lo ejecuta en el marco de los valores institucionales de respeto a la dignidad y diversidad, y en sintonía con las [Políticas Corporativas de Personas y Sustentabilidad](#) , sus Pilares Estratégicos (PE) y la gestión de los Factores Críticos de Éxito de la organización.

Con el propósito de avanzar en estos ejes de acción, en 2018 CAP fortaleció sus programas de desarrollo, capacitación y atracción de talentos.

Estos proyectos se complementaron, además, con iniciativas en salud y seguridad laboral; diversidad e inclusión; relaciones laborales; calidad de vida; beneficios y comunicaciones internas, en línea con el interés del Grupo por construir una gran organización para trabajar.

CAPITAL HUMANO GRUPO CAP	CAP S.A.			MINERÍA			ACERO			PROCESAMIENTO			NUEVOS NEGOCIOS		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
TRABAJADORES PROPIOS	55	55	65	2.271	2.410	2.430	949	846	874	816	802	1.048	28	19	18
TRABAJADORES CONTRATISTAS	22	23	23	2.651	3.061	3.015	1.343	1.332	1.878	277	301	325	124	176	188
FUERZA LABORAL TOTAL	77	78	88	4.922	5.471	5.445	2.292	2.178	2.752	1.093	1.103	1.373	152	195	206


## CREACIÓN DE EMPLEO

TIPO DE CONTRATO	GÉNERO	2017	2018
TRABAJADORES PERMANENTES	Hombre	3.754	3.989
	Mujer	378	446
TRABAJADORES EN JORNADA COMPLETA	Hombre	3.754	3.989
	Mujer	378	446

\* En Grupo CAP no existen trabajadores temporales y/o de media jornada. Para este indicador, el número de trabajadores permanentes se considera igual al número de trabajadores con jornada completa.

## SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

El cuidado de los trabajadores es una prioridad para Grupo CAP. Por esta razón, la compañía les asigna a sus planes preventivos y a la capacitación en seguridad un carácter estratégico.

Esta labor la desarrolla en el contexto de sus **Políticas de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional** , como parte de los programas contemplados en su Plan Corporativo de Prevención y para dar cumplimiento pleno al marco legal con el que se rige en este ámbito:

- La Ley 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Aplicación del Protocolo de Riesgos Psicosociales.
- Los Instrumentos de Prevención de Riesgos (IPR) que rigen para empresas de gran tamaño, como "Deber de Informar o Derecho a Saber", "Reglamento Interno de Higiene y Seguridad", "Comité Paritario de Higiene y Seguridad" y "Departamento de Prevención de Riesgos".
- Exigencias para las empresas que trabajan con contratistas relacionadas con la prevención de los riesgos en las faenas. Por ejemplo, "Reglamento Especial para Contratistas", "Comité Paritario de Faena", "Departamento de Prevención de Riesgos de Faena" y "Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)".

A fin de establecer sistemas de gestión internos que garanticen el cumplimiento de protocolos y procedimientos de estándar internacional, tres de las cuatro operaciones de la compañía, además, se han certificado bajo la norma OHSAS 18.001 para desarrollar modelos integrados y medibles por agencias externas:

- CAP Acero y Procesamiento: con el 100% de sus faenas acreditadas.
- CAP Minería: con el 29% de cobertura hasta 2018 y con el desafío de obtener la certificación OHSAS 18.001 para Mina Cerro Negro Norte y la certificación bajo norma ISO 45.001 en Planta Magnetita.
- Puerto Las Losas: acreditado bajo el código ISPS, específico para puertos.

### GESTIÓN 2018

Durante el último año, las operaciones de Grupo CAP pusieron en marcha una serie de iniciativas orientadas a reforzar las medidas preventivas y el cumplimiento de los procedimientos reglados, algunas de las cuales surgieron como respuestas específicas a eventos que tuvieron consecuencias fatales.



Durante este año, esta filial registró dos lamentables accidentes fatales. El primero se produjo en el Puerto Guacolda II, en noviembre de 2018, y afectó a un trabajador que realizaba labores de embarque. El segundo fue un accidente automovilístico que cobró la vida de un chofer que prestaba labores a una empresa contratista de la compañía.

Tras el primero de estos eventos, fueron paralizadas las operaciones de Puerto Guacolda II por cerca de ocho meses. Además, se otorgó –durante un periodo determinado desde el 17 de diciembre hasta el 14 de enero- vacaciones colectivas anticipadas a los trabajadores del Valle del Huasco.

Simultáneamente, y mientras las autoridades realizaban las investigaciones formales de rigor, la compañía efectuó un análisis de las causas del episodio, para reforzar las medidas preventivas y de esa manera garantizar que no vuelvan a producirse estas situaciones. Además, ordenó medidas de mantenimiento de las instalaciones y analizó las acciones a implementar para volver a operar lo antes posible.

En 2018, CAP Minería, además:

- Revaluó los riesgos originados por sus operaciones actuales, seleccionando los de mayor significación y estableciendo objetivos, metas e iniciativas para su adecuado tratamiento.
- Actualizó sus actividades en función de los lineamientos emitidos por Grupo CAP y por la Gerencia General de CAP Minería, orientados a la disminución de los accidentes graves y la reducción de la Tasa de Frecuencia.
- Para fortalecer la cultura de prevención, generó un plan estratégico con los siguientes focos de acción:





En lo que respecta a salud laboral, la empresa priorizó durante el año el cumplimiento de todas las exigencias legales a las que está afecta, tarea para la cual dispone de una metodología que le permite verificar periódicamente el estado inicial del desempeño y el nivel de observancia de cada compromiso legal.

En este ámbito, se dio un énfasis especial a la normativa legal sobre la erradicación de la silicosis en Chile como enfermedad profesional; la identificación y control de factores de riesgos músculo-esqueléticos relacionados con el trabajo; la aplicación de la norma para trabajadores expuestos a radiación ultravioleta de origen solar, y el seguimiento del protocolo de riesgos psicosociales en el trabajo y del relacionado con la exposición al ruido.

En 2018, los indicadores de accidentabilidad de esta filial mostraron una tendencia al alza en comparación con los de años anteriores.

Con el fin de hacer frente a esta situación y para mejorar de una manera sostenible los estándares de seguridad laboral, CAP Acero:

- Realizó programas de seguridad para los supervisores.
- Continuó implementando y difundiendo los protocolos de la Seremi.
- Mejoró la coordinación y el alineamiento en materia de seguridad con los prevenicionistas de las empresas contratistas, a través de reuniones mensuales, capacitaciones y la entrega de información de seguridad.

Con el objetivo de potenciar la cultura de prevención, además, estimuló el reporte de incidentes y el seguimiento posterior a las acciones correctivas; capacitó a toda la línea de supervisión en SSO; impulsó acciones permanentes de control y auditoría en terreno; reconoció a personal CAP y contratista por la calidad de sus reportes de incidentes mensuales y capacitó a proveedores, entre otras medidas.

## CINTAC

Con el fin de fortalecer la cultura de seguridad preventiva, en 2018, esta filial desarrolló un Proceso de Mejoramiento Conductual (PMC), orientado a todos los trabajadores, y un programa de Liderazgo Visible, ejecutado para el personal de Operaciones por parte de gerentes, subgerentes y jefaturas. Gracias a estas iniciativas se lograron mejoras sensibles, especialmente en el número de accidentes sin tiempo perdido.

ÍTEM	2017	2018
ACCIDENTES CON TIEMPO PERDIDO	4	4
ACCIDENTES SIN TIEMPO PERDIDO	63	28

En la misma línea, se reforzaron las capacitaciones en auto y mutuo cuidado, y se efectuaron cursos sobre cuidado de las manos, la zona del cuerpo asociada a la mayor cantidad de accidentes laborales. Adicionalmente, se inició un programa de capacitación en IPER por máquina, que concluirá en 2019.

En materia de salud, esta filial continuó en 2018 aplicando los protocolos de seguridad asociados a su actividad, como el Tmert, el de radiación UV y el de manejo manual de carga MMC. En virtud de esta labor, logró cerrar el año sin trabajadores con diagnóstico de enfermedades profesionales.





Durante 2018, la empresa capacitó al personal en riesgos y trabajo seguro, orden y limpieza, así como en el uso de elementos de protección.

También realizó cursos sobre primeros auxilios, reanimación cardiopulmonar, medidas preventivas, condiciones de seguridad, plan de evacuación, ergonomía y concientización acerca del alcoholismo.

Asimismo, entregó a sus equipos material sobre enfermedades de transmisión sexual (VIH), tabaquismo y armado de botiquín, entre otros temas.

TASA cuenta con una Brigada de Emergencia, integrada por 12 colaboradores, todos inscritos voluntariamente. En 2018, este grupo recibió dos capacitaciones en tópicos como extinción de fuego, emergencias cardiacas y socorrismo. A través de sus Comités de Seguridad, esta filial mensualmente revisó y abordó materias relevantes para la planta desde la perspectiva de la prevención.

Otro avance de TASA fue la habilitación en sus dependencias de un desfibrilador (DEA) que diagnostica y trata el paro cardiorrespiratorio cuando se debe a fibrilación ventricular o a una taquicardia ventricular sin pulso. Este equipo permite restablecer el ritmo cardiaco efectivo, eléctrica y mecánicamente.

Durante 2018, la empresa también instaló extractores de humo para reducir la evaporación de soluble dentro de la planta productiva.



En 2018, esta filial redujo su Tasa de Frecuencia a 40% y la de Gravedad a 69%. A lo largo del periodo, tampoco registró accidentes gravísimos o fatalidades.

El foco de su gestión en el año estuvo centrado en un control más riguroso de los planes de acción que se generaron a partir de las observaciones y registros de incidentes, lo que permitió disminuir la accidentabilidad.

En materia de capacitación, la compañía desarrolla un programa que integra tanto las competencias teóricas como técnicas que deben conocer los colaboradores para desarrollar una adecuada cultura preventiva y de autocuidado.

En lo que se refiere a salud, Tupemesa estableció en 2018 el uso de la doble protección auditiva en áreas de ruido. Este avance ayudó a que el año se cerrara sin enfermedades laborales registradas.

Además, la empresa solicitó a sus contratistas que instauren un sistema de seguridad y salud en el trabajo, alineado con los estándares de Tupemesa y que contemple un procedimiento de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente.



En marzo de 2018, esta filial lamentó el fallecimiento de dos colaboradores de la empresa Acciona Chile, en un accidente automovilístico. Posteriormente, en diciembre, se registró un nuevo incidente en el que resultó con lesiones otro colaborador de una empresa contratista encargada de la operación y mantenimiento de las instalaciones.

A partir de estos episodios, la empresa adoptó medidas como la reinstrucción en el procedimiento de manejo; la instalación de GPS en los vehículos, con monitoreo semanal y reporte mensual; la realización de campañas preventivas de riesgos laborales en materia de conducción, así como un curso de manejo defensivo en alta montaña.

Cabe consignar que Aguas CAP informa periódicamente a las empresas contratistas sus objetivos y metas en salud y seguridad laboral, y desarrolla un seguimiento mensual de las actividades en este ámbito.

Con el fin de mejorar los estándares e indicadores de seguridad laboral, en 2018 esta filial también efectuó campañas de concientización en ámbitos como:

- Manejo a la defensiva.
- Cuidado de las manos.
- Responsabilidad legal.
- Implementación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.

En materia de salud, el foco de la operación estuvo en la implementación de los protocolos MINSAL para personal propio y en la exigencia a las empresas colaboradoras para presentación y actualización de su desempeño en esta dimensión.

**INDICADORES DE SEGURIDAD DE CAP**

	META 2018	MINERÍA			ACERO			PROCESAMIENTO			TASA			NUEVOS NEGOCIOS		
		2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Nº de fallecidos	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Tasa de frecuencia	2,3	2	1,7	3,1	3,1	4,9	8,5	13,1	3,5	2,2	13,1	18,5	9,2	3,3	8,6	11
Tasa de gravedad	97	37	55	1.148	83	130	167	511	230	157	511	333	722	28	43	43.898

- \* Tasa de Frecuencia: accidentes con tiempo perdido por millón de horas/hombre trabajadas. Incluye a los trabajadores y contratistas.
- \* Tasa de Gravedad: días perdidos por millón de horas trabajadas. Incluye cargos por accidentes graves. En el caso de las fatalidades, se castiga con 6.000 días perdidos.
- \* Procesamiento incluye Cintac y Tupemesa.
- \* Nuevos Negocios incluye Aguas CAP y Puerto Las Losas.

**DISTINCIONES EN SEGURIDAD**



- Comité Paritario de Minas El Romeral recibió distinción en Seguridad.
- Planta Magnetita recibió reconocimiento del IST por un año sin accidentes.
- IST reconoce a trabajadores de Planta Magnetita y Puerto Punta Totalillo.



- Comisión Nacional de Seguridad (CNS) reconoce a CAP ACERO por destacada labor en prevención de accidentes y seguridad laboral.
- OAS IST distingue al comité paritario de CAP Acero por trayectoria.





## DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Grupo CAP tiene la convicción de que la diversidad genera valor a la compañía, ya que mejora el desempeño de los equipos y aporta competitividad y potencia la innovación. Por esta razón, la compañía busca instaurar en la organización una cultura de inclusión que permita atraer y desarrollar todo tipo de talento, y que asegure la igualdad de oportunidades y de trato a todas las personas.

En línea con esta declaración, la empresa pone un especial esfuerzo en combatir la discriminación en cualquiera de sus formas y en todos los niveles.

Estos compromisos están expresados en su [Política de Diversidad y Calidad de Vida \(2015\)](#) y en sus [Políticas Corporativas de Personas y Sustentabilidad \(2016\)](#), marcos internos que determinan los focos de acción en esta materia.


Sobre la base de estos ejes, cada empresa del Grupo elabora su propia estrategia, considerando las características particulares de su negocio.




### MÁS PARTICIPACIÓN FEMENINA

Está demostrado que la participación de la mujer en la actividad económica impacta positivamente tanto en el desarrollo de la organización como en el entorno social en que esta se desenvuelve.

A partir de esta certeza, en los últimos años, Grupo CAP ha puesto especial énfasis en integrar más mujeres a sus equipos de trabajo y potenciar al mismo tiempo su desarrollo profesional. Esta política es especialmente relevante si se considera que en el rubro industrial en que está presente CAP la participación laboral femenina apenas llega al 8,4%.

El trabajo que ha impulsado el Grupo en esta materia lo ha convertido en referente en Chile y le ha permitido impulsar y liderar iniciativas de alcance nacional, como la **Red Más Mujeres** . Esta es una alianza que reúne a representantes del mundo público y privado, como la CPC, entre cuyos principales objetivos y acciones destacan:

- Organizar actividades dirigidas a concientizar a líderes empresariales.
- Integrar la Alianza Grupo 3, en la que también participan la Fundación Chile Mujeres y Mujeres Empresarias, y que tiene como propósito influir en la agenda política de la igualdad de género.
- Impulsar el programa **Promociona** , que busca formar y movilizar a mujeres que quieren integrar consejos de administración en las organizaciones, de manera de seguir trabajando para crear un liderazgo compartido. En diciembre de 2018, 34 ejecutivas de distintas empresas se graduaron de la segunda generación de este programa, cuyo socio académico es la U. Adolfo Ibáñez, dos de ellas del Grupo CAP.

Con el propósito de seguir potenciando la participación de las mujeres en el mundo laboral, en 2018 CAP se convirtió además en la primera empresa chilena en suscribir los Pactos de Adaptabilidad Laboral para Personas con Responsabilidades Familia-

res. Asimismo, junto con otras 20 empresas del rubro, adhirió al **“Decálogo Minero”**, documento que contiene 10 compromisos para la incorporación de la mujer en la industria minera y al que se han adscrito empresas, proveedores, gremios y organizaciones sociales.

A nivel interno, además, se dio continuidad a la incorporación de más mujeres en cargos no convencionales, como la operación de camiones y maquinaria pesada.

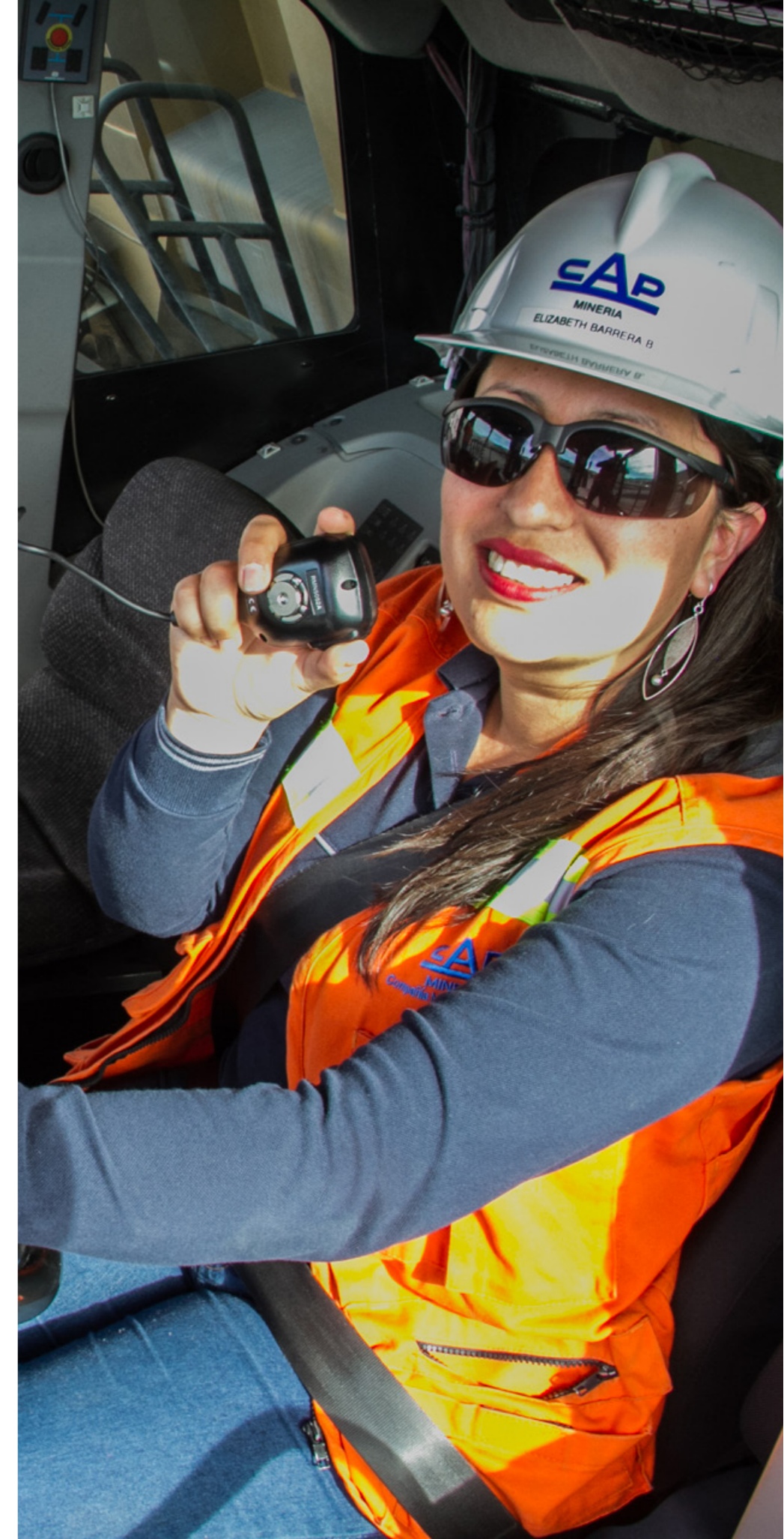
Entre las iniciativas y planes desarrollados por las filiales del Grupo en 2018 para potenciar la participación de mujeres en sus respectivos equipos destacaron:



Desde 2011 mantiene un convenio con el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (ex Sernam), a través del cual se comprometió a aumentar en 10% al año 2020 su dotación femenina. Esto significaba aumentar el 5,6% de línea base al 8,5%. Al cierre de 2018, esta proporción se elevaba al 8,8%



Desde hace dos años, desarrolla un programa de mujeres operadoras, en el que participan antiguas trabajadoras que eran asistentes administrativas o secretarías. Ejecutivas de esta filial, además, fueron las primeras en participar del programa “Mujeres para la Alta Dirección”, desarrollado por IRADE.





## CINTAC

El proceso de selección de esta filial busca resguardar la diversidad de género y la multiculturalidad en la dotación, ofreciendo un universo de candidatos más amplio y expandiendo el acceso a capacidades, conocimientos y talentos. En línea con este enfoque, también se han instalado nuevos canales y formas de comunicar, para incorporar en la compañía tecnologías propias de las nuevas generaciones y lenguajes más inclusivos y cercanos.

En materia de promoción del talento femenino, una colaboradora de Cintac participó en 2018 en el programa Promociona, al tiempo que otras dos empleadas formaron parte de la nueva Academia de Liderazgo de CAP.



En julio de 2018 asumió como gerenta general de esta filial Paula Poloni. Esta ejecutiva se convirtió en la primera mujer en ocupar dicho cargo en los más de 100 años de historia de esta empresa.

## TUPEMESA

En los últimos años, esta filial ha impulsado la participación de mujeres en cargos y funciones históricamente ocupados por hombres. Ejemplo de ello es la incorporación de ingenieras en las diferentes áreas de Operaciones y Sostenibilidad.

### PRESENCIA FEMENINA EN LAS EMPRESAS DEL GRUPO CAP

ÍTEM	2017	2018
PORCENTAJE DE MUJERES ENTRE TRABAJADORES PROPIOS	9%	9%
PORCENTAJE DE MUJERES EN PLANA EJECUTIVA	14%	14%

### COMPOSICIÓN ETARIA DE LA DOTACIÓN FEMENINA

RANGO DE EDAD	2017	2018
MENORES DE 30 AÑOS	72	75
ENTRE 30 Y 50 AÑOS	269	264
MAYORES DE 50 AÑOS	51	61

### BRECHA SALARIAL POR GÉNERO (US\$)

ÍTEM	2017	2018	
PDP	Salario promedio Hombre	3,93	2,81
	Salario promedio Mujer	4,54	2,46
ROL A	Salario promedio Hombre	1,58	1,09
	Salario promedio Mujer	1,89	1,11

### INCLUSIÓN LABORAL

Para dar cumplimiento a la Ley de Inclusión Laboral, que exige a las organizaciones con 100 o más trabajadores reservar al menos el 1% de sus vacantes personas con discapacidad o beneficiarios de la pensión de invalidez, la compañía acordó permitir a sus filiales la definición de sus estrategias en este ámbito, considerando las características particulares de cada negocio.

En este contexto, durante 2018, los avances que alcanzaron las operaciones en materia de inclusión fueron los siguientes:



CAP S.A. elaboró un estudio interno para identificar a los colaboradores en situación de discapacidad que no estaban informados. A partir de estos datos, inició con estos trabajadores un proceso de acompañamiento para agilizar la obtención de sus credenciales.



Desarrolló un plan de acción orientado a dar cumplimiento a las obligaciones contenidas en la ley.



Realizó focus group con personal administrativo y de operaciones, los que fueron guiados por estudiantes de Psicología, con el objetivo de conocer cómo se enfrentan los trabajadores a la inclusión, ya sea por género, raza, religión o condición física. Además, efectuó adecuaciones en accesos a sus principales unidades. Al cierre del periodo, esta filial ya había logrado el 1% establecido por la norma.



Dio continuidad al trabajo iniciado en 2017 de habilitación de espacios físicos e instalaciones, con las condiciones necesarias para acoger a cualquier persona que se incorpore a la organización.



En Perú, con el fin de garantizar los criterios de diversidad e inclusión en su gestión, para sus procesos de selección, esta filial no considera como limitante ni el género, ni la edad, ni el país de procedencia de los candidatos. El proceso de reclutamiento y selección, asimismo, lo desarrolla con un sistema establecido y normado, que impide cualquier tipo de sesgo.



## RELACIONES LABORALES

Grupo CAP busca instalar en la organización un modelo de relaciones laborales basado en la colaboración y el beneficio mutuo, que involucre no solo a las personas, sino también a sus representantes sindicales, y que además vele por el pleno cumplimiento de la normativa laboral vigente.

En el marco de esta visión, CAP reafirma su compromiso con la diversidad, la no discriminación y la igualdad de oportunidades para los colaboradores de todas sus empresas.

### RELACIÓN CON LOS SINDICATOS

Grupo CAP ve a los sindicatos como aliados estratégicos para el logro de sus objetivos corporativos. Desde esta perspectiva, considera de alta prioridad la promoción de la sindicalización y la construcción de relaciones colaborativas con estas organizaciones.

Al cierre de 2018 existían en toda la compañía un total de 18 sindicatos, que en su conjunto representaban al 62% de la dotación. Con todas estas agrupaciones la empresa ha mantenido históricamente relaciones fluidas y transparentes, lo que le ha permitido alcanzar compromisos con beneficios mutuos.

En 2018, CAP cerró exitosamente sus negociaciones colectivas. En noviembre, además, comenzó un proceso de negociación reglada con el sindicato N°1 de Mina Los Colorados.

En abril realizó, asimismo, la Primera Jornada de Relaciones Laborales a nivel corporativo. En este evento se reunieron representantes de las áreas de Personas, Relaciones Laborales y Sustentabilidad con dirigentes de todos los sindicatos con el fin de discutir sobre la nueva estrategia de sostenibilidad de la compañía. Esta invitación se da en el marco del interés permanente de la empresa de involucrar a los líderes sindicales en diálogos e

instancias relacionadas con el desarrollo social y materias afines. En línea con esta práctica, en 2018 representantes de la compañía asistieron con el presidente del Sindicato CAP S.A. a la Jornada de Relaciones Laborales organizada por Acción Empresas.

En este ámbito, destaca la labor que desarrolla Cintac con el objetivo de mantener con sus dos sindicatos un buen clima de relacionamiento y generar una comunicación fluida. Con esta finalidad, la empresa efectúa permanentes reuniones con ambas organizaciones, en las que participan la Gerencia de Operaciones y la Subgerencia de Personas y Sustentabilidad. Estas líneas de diálogo se refuerzan con actividades que buscan consolidar el trabajo colaborativo entre las partes.

CAP Acero concluyó con éxito sus procesos de negociación colectiva anticipados y a largo plazo. La empresa celebró en diciembre de 2018 dos nuevos acuerdos con los Sindicatos de Trabajadores N°1 y N°2, lo que coincide con sus 23 años sin huelgas legales.

SINDICALIZACIÓN EN CAP	CAP S.A.			MINERÍA			ACERO			CINTAC			TASA	
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2017	2018
Nº DE SINDICATOS	1	1	1	9	10	10	3	3	3	2	2	2	1	1
% TRABAJADORES SINDICALIZADOS	38%	42%	34%	72%	86%	99%	97%	98,50%	99%	66%	59%	65%	65%	64%
% DE TRABAJADORES CUBIERTOS POR EL CONVENIO COLECTIVO	40%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	66%	49%	65%	65%	64%
AÑOS CONSECUTIVOS SIN HUELGA LABORAL	44	45	46	41	42	43	21	22	23	21	22	23	1	2

**CALIDAD DE VIDA Y BIENESTAR**

CAP considera a las personas como su recurso más valioso. Por lo mismo, garantizarles empleo de calidad y velar por su bienestar y calidad de vida son objetivos que asume como críticos.

A partir de esta mirada, el Grupo impulsa de forma permanente iniciativas orientadas a mantener climas laborales positivos. De igual modo, actualiza y perfecciona continuamente su oferta de beneficios, con miras a cubrir las necesidades de todos los segmentos de su dotación y preservar el equilibrio entre el trabajo de los colaboradores y su vida personal y familiar. Estos esfuerzos le han permitido a la compañía sostener a lo largo del tiempo bajos índices de rotación y absentismo, y alcanzar niveles importantes de compromiso de los equipos.

Durante 2018, entre los principales logros alcanzados en esta dimensión destaca la firma por parte del Grupo CAP de los Pactos de Adaptabilidad Laboral para Personas con Responsabilidades Familiares.

Esta iniciativa, además, abre la posibilidad para implementar otras medidas de flexibilidad en los casos en que las funciones sean compatibles. En este ámbito destacan la jornada diferida, el teletrabajo y las salidas anticipadas los viernes.

Este sistema facilita al trabajador su jornada laboral, al permitirle organizar su tiempo de la manera que más le acomode. Para difundirlo, en junio se realizó un taller dirigido a los trabajadores del Edificio Corporativo de Santiago, área en la que partió la aplicación del proyecto. Al cierre de 2018, dos personas de CAP S.A. participaban de estos programas. El objetivo para 2019 es analizar la extensión de esta iniciativa.

A nivel de operaciones, destaca la labor constante que realiza CAP Acero en materia de bienestar y calidad de vida. Esta empresa entrega anualmente a sus trabajadores beneficios en la esfera educacional, como becas de excelencia, asignación de matrícula,

ayuda para estudios superiores y seguro de vida. A esto suma un pago especial a cada empleado en marzo y el reembolso del valor equivalente al 25% invertido en la compra de barras de hormigón fabricadas por la compañía, para la remodelación o construcción de sus viviendas.

Tupemesa, por su parte, impulsa permanentemente actividades de conciliación, como talleres y actividades para los hijos de los colaboradores, todas iniciativas que contribuyen a mejorar el clima laboral interno.

Cintac, en tanto, con el objetivo de generar un mejor clima interno y condiciones cada vez más atractivas para el nuevo talento, en 2018 introdujo una serie de mejoras en términos de beneficios, capacitación, desarrollo y comunicación efectiva, e impulsó numerosas actividades complementarias en el ámbito del deporte y la vida sana.

**COMPROMISO DE  
LOS TRABAJADORES**

	2017	2018
Resultado global en Encuesta sobre compromiso de trabajadores y calidad de vida	66%	66%
Cobertura de la encuesta	85%	80%






# Desarrollo organizacional

## CULTURA DE RETROALIMENTACIÓN

En Grupo CAP, el desarrollo de las personas empieza por el crecimiento en el puesto de trabajo y culmina con el dominio de todas las competencias técnicas y personales necesarias para cumplir con los objetivos individuales y corporativos trazados. Para estimular este proceso, y al mismo tiempo potenciar los talentos internos, la empresa pone a disposición de los colaboradores distintos espacios de aprendizaje y retroalimentación.

En este último ámbito, la labor se enmarca en las **Políticas de Gestión del Desempeño**  y se ejecuta como parte de un modelo que busca facilitar y asegurar el alineamiento de los equipos con la cultura y los objetivos estratégicos.

Este marco interno determina los sistemas de evaluación de desempeño que se desarrollan en la empresa, todos los cuales involucran Diálogos de Desarrollo. Estas son instancias que permiten a las personas conocer las expectativas de la empresa respecto de sus funciones y entregar retroalimentación continua a sus jefaturas.

Cabe consignar que los resultados de estos procesos alimentan una serie de programas asociados en el ámbito de la gestión de personas. Entre ellos destacan:

- Reconocimiento: Esta es una herramienta clave para la motivación, el alineamiento y la retención de los talentos internos.
- Compensaciones: En este ámbito, la compañía trabaja en el Proyecto Mercer, un sistema de evaluación de cargo que per-



mitirá estandarizar los procesos salariales de los colaboradores del corporativo y de los primeros niveles de las filiales. A partir de esta iniciativa, el objetivo de CAP es lanzar en 2019 una Política de Compensaciones de carácter transversal.

Desde un enfoque de retroalimentación continua, también destaca como hito de 2018 la preparación de la nueva plataforma Empleado Central que se lanzará el primer semestre de 2019, en el marco del plan de evolución tecnológica, denominado internamente como Proyecto Darwin. A través de este espacio, los trabajadores accederán a documentos como planillas de vacaciones, liquidaciones de sueldos y certificados, mientras que las jefaturas podrán realizar la revisión salarial, entre otras tareas.

### EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO EN BASE A KPI CUANTITATIVOS

	CAP S.A.	MINERÍA	ACERO
<b>2017</b>	55	1.852	755
<b>2018</b>	65	1.638	779

	PROCESAMIENTO	NUEVOS NEGOCIOS	TOTAL
<b>2017</b>	230	6	2.898
<b>2018</b>	3	6	2.491



## TALENTO Y CULTURA

La atracción de talento joven, digital e innovador se ha vuelto una condición cada vez más relevante para que la organización pueda anticiparse y adaptarse a los cambios de su entorno.

Con el fin de avanzar en este desafío, la empresa ha puesto un foco especial en la actualización con enfoque integral de su oferta de valor, un aspecto crucial que consideran los candidatos al momento de postular a un trabajo, junto con elementos como el compromiso social y ambiental de una compañía, la disponibilidad de flexibilidad horaria, el clima laboral, los beneficios otorgados y las opciones de desarrollo personal y profesional.

A partir de estas consideraciones, en 2018, Grupo CAP fortaleció su estrategia de atracción y reclutamiento de talentos a través de una participación activa en ferias laborales y potenciando el contacto directo con el mundo académico, especialmente en áreas de innovación.

Cabe consignar que todas estas presentaciones corporativas estuvieron a cargo de gerentes de la misma compañía, lo que les otorgó a estos diálogos una mayor cercanía y credibilidad.

El objetivo para 2019 en este ámbito es trabajar en la construcción de una “marca empleadora”, que resulte más atractiva para las nuevas generaciones de profesionales.

En lo que respecta a desarrollo de talento interno, la labor de 2018 estuvo centrada en instalar en la organización las competencias corporativas que se requieren para enfrentar los nuevos desafíos de la empresa. En esa línea, se desarrolló un proceso destinado a identificar dónde estaban dichas competencias, quiénes las tenían y cuáles eran las que debían desarrollarse con mayor prioridad, en función de la nueva Estrategia de CAP.

Los avances y logros alcanzados por la empresa durante 2018 en el marco de esta labor la hicieron merecedora nuevamente del primer lugar en la categoría Holding Empresarial en el Ranking Merco Talento.

### CAPACITACIÓN PARA LA CAP DEL FUTURO

A fin de potenciar la incorporación por parte de los equipos de las nuevas competencias definidas por CAP, el trabajo corporativo en el ámbito de la capacitación y el liderazgo estuvo marcado en 2018 por dos hitos relevantes:

**Lanzamiento de la Academia Digital:** Esta iniciativa busca involucrar a ejecutivos y trabajadores en los desafíos de transformación digital de la empresa, para avanzar en la mejor comprensión del rol que cada persona debe jugar en este proceso desde la perspectiva de la innovación, la autogestión y las nuevas formas de trabajo. Esta instancia se apalanca en una plataforma online que cuenta con material audiovisual de carácter didáctico y que otorga al colaborador, tras una primera visita, un “pasaporte digital”, que le permitirá acceder en adelante a una amplia cartera

de videos relacionados con creatividad y emprendimiento.

En su etapa inicial, la Academia Digital estuvo disponible solo para los colaboradores del corporativo y para algunos ejecutivos de las empresas del Grupo. El objetivo en 2019 es extender su cobertura al resto de las áreas.

**Inicio de Academia de Liderazgo de CAP:** Por su carácter transversal, el lanzamiento de este programa representó un hito para la compañía. Se ejecutó en dos niveles:

- Nivel 1: Orientado a la alta dirección y a los gerentes de la compañía, incluyó charlas y encuentros para generar conciencia y alineamiento conceptual respecto de los desafíos del futuro y las competencias que se requieren para hacerles frente.

- Nivel 2: En este programa participaron entre cinco y 10 personas por cada filial, todas jefaturas y profesionales de alto potencial. Contempló módulos de aprendizaje, talleres de competencias y sesiones grupales de análisis de casos, orientados a desarrollar de manera integral a quienes liderarán la empresa del futuro. En estas instancias se buscó instalar un lenguaje común para entender las nuevas formas de trabajo, la cultura y las conductas de liderazgo deseadas en Grupo CAP. Consideró tres jornadas, en las que se trabajó en grupos multidisciplinarios y se hizo un acompañamiento de coaching. La idea es que en 2019 los ejecutivos que participaron en la Academia Nivel 2 continúen con laboratorios interempresas y sean mentores de la nueva generación de participantes.



**AVANCES A NIVEL DE FILIALES  
EN CAPACITACIÓN Y TALENTOS**



En conjunto con la Pontificia Universidad Católica de Chile, efectuó diplomados en Mantenimiento, los que contaron con gran participación de trabajadores tanto de la Unidad de Mantenimiento como de Acería. También organizó un diplomado con la Universidad Tecnológica Inacap, para trabajadores de Acería.

**CINTAC**

Los planes de desarrollo organizados por esta filial en 2018 estuvieron orientados a entregar a los colaboradores las herramientas que requieren no solo para desempeñar de mejor forma sus labores, sino también para incorporar competencias y habilidades de desarrollo personal e integral. Entre las actividades realizadas en el año con esta finalidad destacaron:

- **Curso de Soldadura:** se llevó a cabo en el Centro Técnico de Indura y se extendió por un mes. A través de esta actividad, los participantes recibieron conocimientos teóricos y prácticos que pueden aplicar tanto en el desempeño de sus funciones como en las labores del hogar.
- **Curso de Inglés:** se efectuó en colaboración con el Instituto Chileno Británico y se desarrolló para los distintos niveles de manejo del idioma que mostraron los colaboradores.

- **Programa de liderazgo:** su objetivo es apoyar la formación de los “talentos” identificados en las áreas de administración, innovación, comercial y operaciones, para que en un futuro puedan ocupar nuevos cargos en la compañía.



Promovió el desarrollo de habilidades de liderazgo y trabajo en equipo, a través de talleres orientados a ejecutivos y mandos medios.

Para fortalecer la búsqueda de talento, hizo uso de las distintas plataformas de trabajo que existen en Perú y de las Redes Sociales. Participó, además, en la Feria Laboral de la Universidad

Nacional de Ingeniería, una de las de mayor arraigo y convocatoria en el país.

Por último, inició un proceso de desarrollo de competencias en los altos potenciales, con el fin de contar con talento preparado ante posibles ascensos o promociones.



Desarrolló para la línea de mando un Taller de Responsabilidad Civil y Penal, con el fin de fortalecer el liderazgo y concientizar sobre las responsabilidades tanto del personal de las empresas externas como del propio.

CAPACITACIÓN EN CAP	2016	2017	2018
CAPACITACIÓN TOTAL EN MILES DE HORAS/HOMBRE	101,3	149	127
HORAS DE CAPACITACIÓN PROMEDIO POR TRABAJADOR	32	22,86	31,44
INVERSIÓN EN CAPACITACIÓN EN MILES DE US\$	747	1.225	1.630
US\$ PROMEDIO POR TRABAJADOR	234	320	392

## COMUNICACIÓN INTERNA

Las comunicaciones internas son un instrumento esencial para alcanzar los objetivos que se ha planteado CAP en su nuevo Plan de Negocios. De su adecuada gestión dependerá en gran medida lograr los niveles de alineamiento y compromiso interno que exigen estos desafíos.

Desde una perspectiva corporativa, esta tarea la lidera la Gerencia de Personas y Sustentabilidad. Cada filial, además, cuenta con equipos responsables en estas materias.



### COMUNICACIÓN PARA EL CAMBIO CULTURAL

Para involucrar a los equipos de CAP S.A. en el cambio cultural que la compañía está transitando, en 2018 la compañía difundió -a través de la Intranet- notas y videos sobre iniciativas y capacitaciones relacionadas con la transformación organizacional, información que también fue compartida con los equipos de comunicación de cada filial.

En diciembre, además, se comenzaron a comunicar de manera transversal los contenidos del "Proyecto Darwin", iniciativa que engloba todos los cambios culturales de transformación digital que se realizarán en la compañía.



### INNOVACIÓN TECNOLÓGICA

En el marco del proceso de cambio, y para optimizar la comunicación interna, a fines de 2018, en CINTAC se incorporó la tecnología WhatsApp Business, herramienta que ha permitido una comunicación más cercana y amigable con los trabajadores.

En esta misma empresa también comenzó a aplicarse la modalidad de información en cascada, a través del programa Team Brief, enfocado en temas de seguridad. Para su puesta en marcha, los jefes recibieron capacitación especial en técnicas de traspaso de información.

CAP Minería, por su parte, creó una aplicación de su Intranet para smartphones. A partir de 2019, esta herramienta facilitará el ingreso de los trabajadores a la plataforma, lo que les permitirá, por ejemplo, acceder de manera rápida a la información y comentar las noticias.



### PERCEPCIÓN SOBRE MEDIOS INTERNOS

Con el fin de conocer la opinión de los trabajadores de CAP S.A. sobre la comunicación interna, en 2018 se realizó la primera "Encuesta de medios internos". Algunos de los principales resultados de esta consulta fueron los siguientes:

- El 95% de los consultados declaró informarse de las noticias del área corporativa por correo electrónico.
- El 79% declaró que no era necesario incluir algún otro medio más atractivo para este fin.
- El 89% indicó que no tiene dificultad a la hora de informarse sobre estos temas.

## Cercanía con el cliente

Por las características de su negocio, las empresas que más han desarrollado un enfoque de cliente son las que forman parte de las áreas de Acero y Procesamiento.



En este apartado, destaca especialmente el trabajo de relacionamiento que impulsa Cintac, líder en la fabricación de sistemas constructivos. Ya desde su visión, esta filial declara como su principal aspiración llegar a ser, a través de la creación de soluciones en acero y otras materialidades, una empresa de clase mundial, reconocida por su cercanía con los clientes.

Para avanzar en este desafío, en los últimos años, Cintac ha impulsado una serie de iniciativas orientadas a reforzar la experiencia de compra, el relacionamiento y la capacitación de sus clientes. Entre ellas destacan:

- De forma continua, ofrece cursos pagados y gratuitos a sus clientes e interesados en general sobre temas relacionados con el Sistema de Construcción Metalcon.
- En la misma línea, pone a disposición a través de Internet cursos y tutoriales como “Aprende más sobre tabiques”, “Muros estructurales” y “Solución de armado en familia cielo”, entre otros.
- Ha incorporado en su sitio web una tienda online con ofertas permanentes y la promesa de despacho a una zona que al cierre de 2018 cubría las regiones Metropolitana, de Valparaíso y de O’Higgins.
- Tiene un chat de ventas que se activa al ingresar un cliente al sitio web.

CAP Acero, por su parte, se propone como objetivo estratégico ser reconocida a nivel regional por superar las expectativas de sus clientes a través del desarrollo de productos innovadores, logística superior y procesos sustentables. Como visión, además, plantea avanzar, mediante un servicio integral, en la creación de valor sostenible para quienes desarrollan sus actividades a partir de sus productos.

Para asegurar el cumplimiento de los más altos estándares internacionales de calidad, esta operación cuenta con un sistema integrado de gestión, que garantiza la mejora continua de sus procesos y la excelencia de sus productos y servicios.

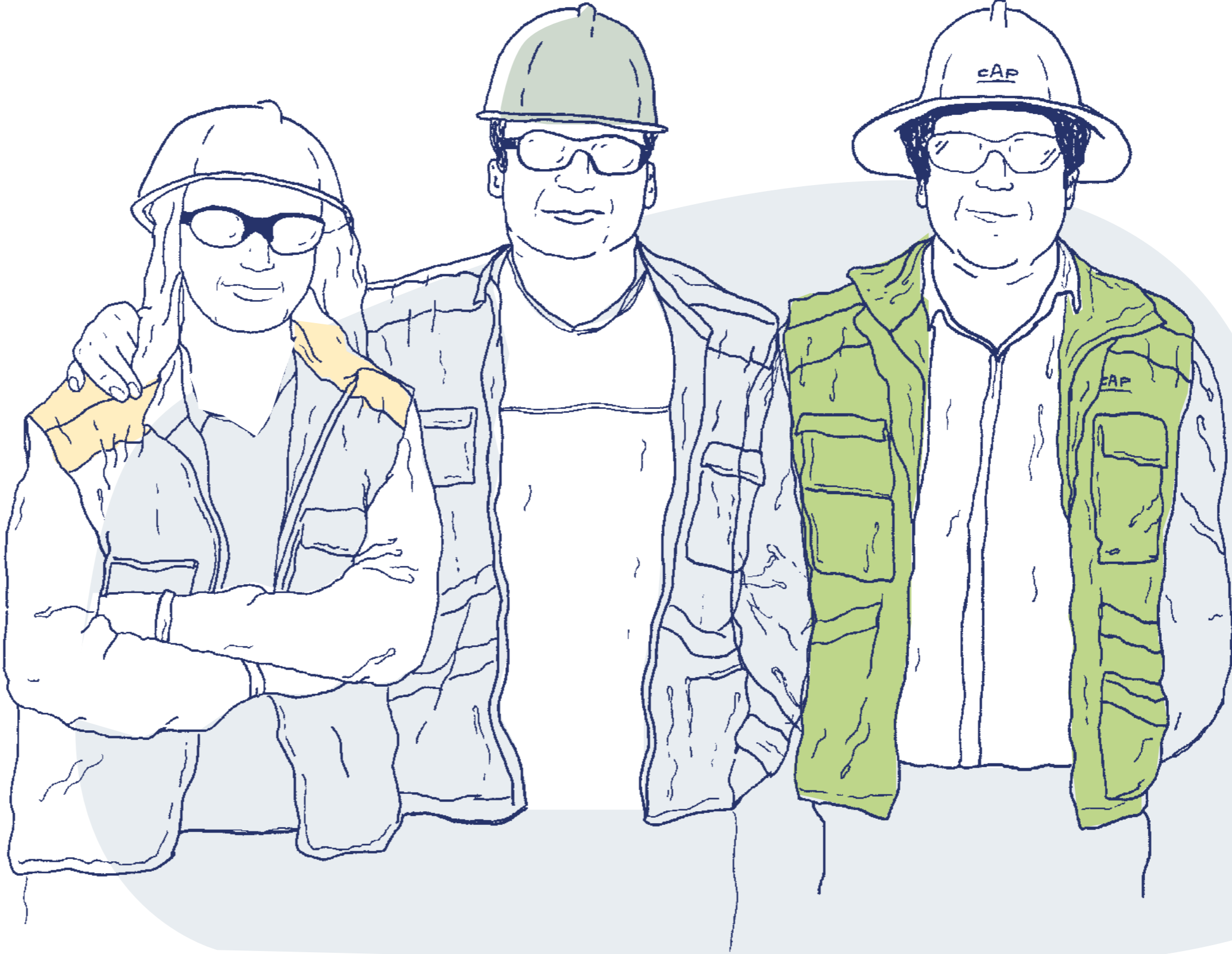
En términos logísticos, su principal planta tiene acceso a múltiples puertos de la Región del Biobío, lo que le permite llegar a exigentes mercados del Cono Sur, ajustando la modalidad de envío y tiempos de despacho según las necesidades de sus clientes internacionales.

Ambas filiales realizan, además, un intenso trabajo en el ámbito de la sostenibilidad, dimensión que les ha valido un reconocimiento importante de sus clientes, según se desprende de los resultados de la última Encuesta ESG aplicada por Grupo CAP.

En concreto, en esta consulta, el 71% de los clientes de CAP Acero y la misma proporción de los clientes de Cintac declararon estar conformes con la gestión sostenible de cada una de estas filiales.

# Anexos

06





## ACERCA DE ESTE REPORTE

Este Reporte de Sostenibilidad es el undécimo que CAP publica de forma consecutiva desde 2008. En sus contenidos la empresa resume su desempeño económico, social y ambiental del año 2018.

Ha sido elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI. La información que contiene cubre la gestión de todas las filiales y operaciones del Grupo, y fue levantada por las respectivas áreas especializadas con las mismas técnicas de medición que se emplearon en el informe anterior.

Además de los indicadores de 2018, en algunos capítulos este reporte incluye cifras de periodos anteriores, con el objetivo de facilitar al lector la comprensión del modelo de mejora continua de la compañía.

Por tercer año consecutivo, la información de este Reporte de Sostenibilidad ha sido verificada por una consultora especializada e independiente.

Para conocer más sobre la gestión sostenible de Grupo CAP, pueden visitar el sitio [www.cap.cl](http://www.cap.cl) .

Las consultas y sugerencias sobre los contenidos de esta memoria pueden enviarlas a la Jefa de Sostenibilidad de la empresa, Margarita Lackington, al mail [mlackington@cap.cl](mailto:mlackington@cap.cl) o llamando al número +56 22 8186206.



## MATERIALIDAD

Para garantizar que este reporte responde a las expectativas y necesidades de información de sus grupos de interés, CAP desarrolló un proceso de materialidad que contempló las siguientes acciones:

### PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS ASUNTOS MATERIALES:

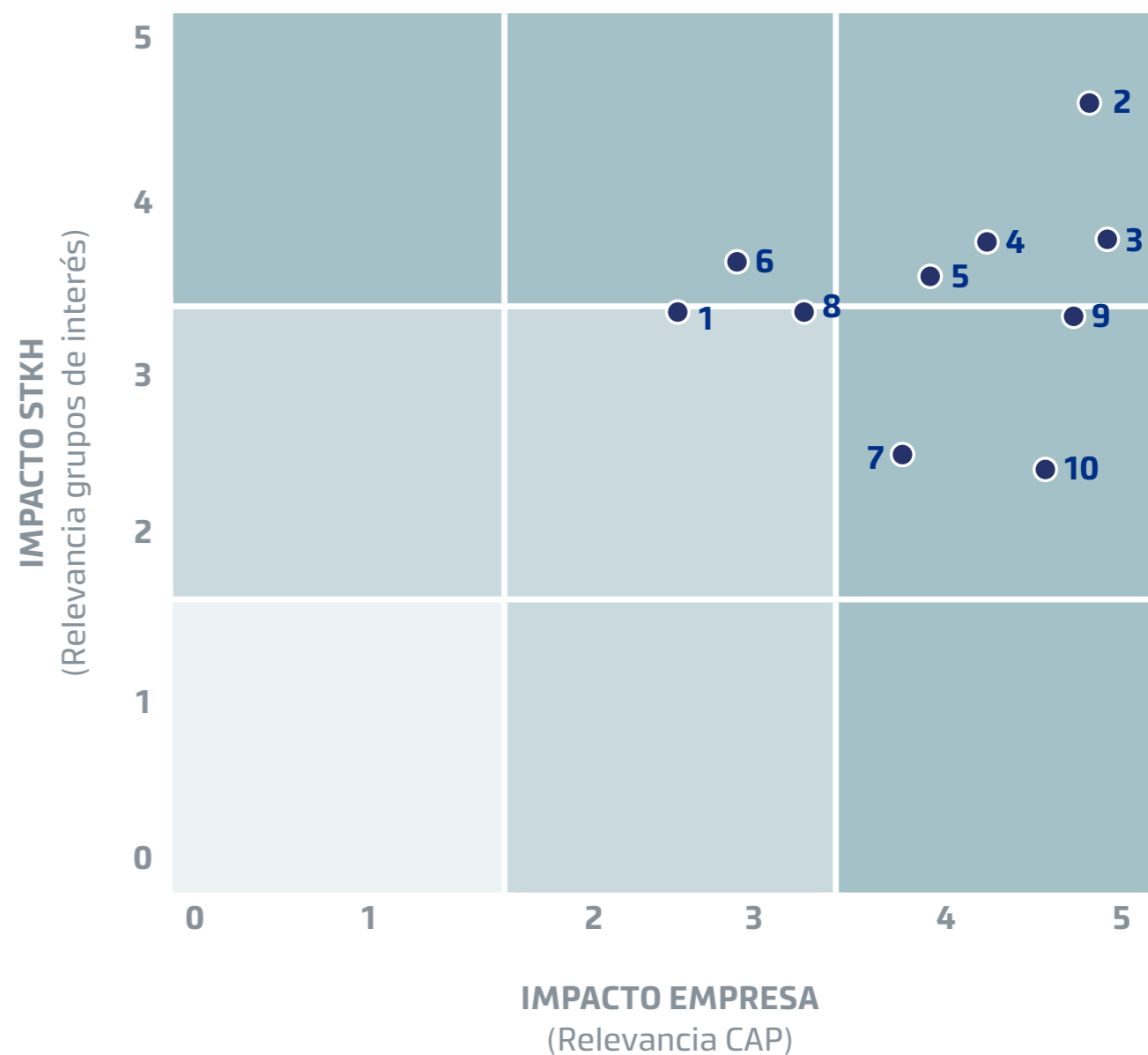
- Se efectuó un proceso de materialidad en el que participaron más de 70 personas, representantes de los principales grupos de interés de la compañía.
- Se levantó información desde todas las operaciones a través de cuestionarios dirigidos sobre temas económicos, sociales y ambientales.
- Se revisaron las nuevas normativas y regulaciones a las que están afectas las actividades del Grupo.
- Se tomaron en consideración los resultados de la última Encuesta ESG aplicada a los principales grupos de interés de cada filial, particularmente en lo que se refiere a ámbitos con espacios de mejora.
- Se ajustaron los contenidos de este reporte en función de los pilares de la nueva Estrategia de Sostenibilidad que CAP definió en 2018.

Además, se utilizaron como referencia:

- Los 33 estándares contemplados por el Global Reporting Initiative (GRI) Standards, para la elaboración de reportes de sostenibilidad.
- Las iniciativas de organizaciones y centros especializados en temas de sostenibilidad, como ACCIÓN Empresas.
- Las dimensiones consideradas en el Dow Jones Sustainability Index Chile para la toma de decisiones de analistas e inversionistas.
- Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.

A partir de este proceso, la empresa identificó los 10 principales temas materiales para los grupos de interés. Estas dimensiones se cruzaron posteriormente con las prioridades estratégicas de la compañía, lo que permitió establecer la siguiente Matriz de Materialidad del Grupo CAP.

## TEMAS MATERIALES



Nº	TEMA MATERIAL	RELEVANCIA CAP	RELEVANCIA GRUPOS DE INTERÉS	SUMA
1	Gestión de recursos naturales	2,8	3,2	6,0
2	Mitigación de impactos ambientales	4,7	4,2	8,9
3	Salud y seguridad	4,7	3,5	8,2
4	Gobierno Corporativo y Riesgos	4,1	3,5	7,6
5	Ética y anticorrupción	3,8	3,3	7,1
6	Gestión de grupos de interés	3,0	3,4	6,4
7	Cambios en la industria y nuevas tecnologías	3,6	2,3	6,0
8	Relaciones con la comunidad	3,2	3,0	6,3
9	Desarrollo organizacional	4,6	3,0	7,6
10	Desempeño financiero y operacional	4,5	2,3	6,7

**ESTÁNDARES TRANSVERSALES PACTO GLOBAL**

**SECCIÓN DEL REPORTE**

1	Declaración de apoyo al Pacto Global en la carta de la máxima autoridad en la organización.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Carta del Presidente del Directorio.</li> </ul>
2	Cumplimiento de estándares y/o certificaciones internacionales relacionadas con los Principios de Pacto Global.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Iniciativas y lineamientos a los que adhiere CAP.</li> <li>Sistemas de gestión.</li> <li>Nueva Estrategia de Negocios Sostenibles.</li> </ul>
3	Promoción o apoyo de iniciativas impulsadas por la ONU.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nueva Estrategia de Negocios Sostenibles.</li> <li>Iniciativas y lineamientos a los que adhiere CAP.</li> </ul>
4	Participación o apoyo en otras organizaciones que tengan relación con los Principios del Pacto Global.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Iniciativas y lineamientos a los que adhiere CAP.</li> <li>Organizaciones e instancias a las que pertenece CAP.</li> </ul>
5	Existencia de una política corporativa general de sostenibilidad que incorpore lineamientos en torno a los 10 Principios.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nueva Estrategia de Negocios Sostenibles.</li> </ul>
6	Existencia de políticas específicas que guíen el comportamiento de la organización vinculado a los ámbitos del Pacto Global.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nueva Estrategia de Negocios Sostenibles.</li> <li>Medición de la sostenibilidad.</li> <li>Ética y Anticorrupción.</li> <li>Relación con Nuestras Comunidades.</li> <li>Mitigación de Impactos Ambientales.</li> <li>Sistema de Gestión Ambiental y Cumplimiento.</li> <li>Respeto por los Colaboradores.</li> <li>Desarrollo local.</li> <li>DD.HH. y Pueblos Originarios.</li> </ul>
7	Existencia de Código de Ética.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ética y Anticorrupción.</li> </ul>
8	Herramientas formales para prevenir, denunciar y solucionar conflictos e incidentes éticos al interior de la organización, o con sus grupos de interés externos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ética y Anticorrupción.</li> <li>Relación con Nuestras Comunidades.</li> <li>Relación, Comunicación y Canales.</li> </ul>

## ESTÁNDARES TRANSVERSALES PACTO GLOBAL

### SECCIÓN DEL REPORTE

9	Comunicación de incumplimientos legales o infracciones, en relación a los ámbitos de PG.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ética y Anticorrupción</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión de Riesgos y Cumplimiento.</li> </ul>
10	Instancias de gestión de la sostenibilidad a nivel de la alta dirección.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Medición de la sostenibilidad. Buenas prácticas de Gobierno Corporativo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión de Riesgos y Cumplimiento.</li> <li>Nueva Estrategia de Negocios Sostenibles.</li> </ul>
11	Política o prácticas de abastecimiento que garantizan el cumplimiento de normas mínimas en proveedores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo local.</li> </ul>	
12	Procedimiento de identificación de los principales grupos de interés.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grupos de interés.</li> </ul>	
13	Consultas con los grupos de interés.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Percepción sobre la gestión de sostenibilidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Temas centrales para los grupos de interés.</li> <li>Relación con nuestras Comunidades.</li> </ul>
14	Identificación y análisis de riesgos e impactos de las operaciones de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión de Riesgos y Cumplimiento.</li> <li>Nueva Estrategia de Negocios Sostenibles.</li> </ul>	
15	Sensibilización sobre los ámbitos de PG hacia trabajadores, clientes y proveedores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo local.</li> <li>Ética y anticorrupción.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Respeto por los colaboradores</li> <li>Clientes.</li> </ul>
16	Sensibilización sobre los ámbitos de PG hacia la comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo local.</li> </ul>	
17	Explicitación de metas y desafíos a futuro vinculados a los ámbitos del Pacto Global.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nueva Estrategia de Negocios Sostenibles.</li> </ul>	



## APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE LOS ESTÁNDARES GRI

En los contenidos de este reporte aplicamos los principios de los Estándares GRI en los siguientes términos:

### **Principios para la elaboración de este informe:**

- **Participación de los grupos de interés:** Para incorporar las expectativas de información de los grupos de interés, en este reporte se tuvieron en consideración los resultados de la Encuesta ESG, la retroalimentación que recibe la empresa a través de sus líneas de denuncia, comunicación y reclamos, y los principales programas e iniciativas en los que participa o a los que está adscrita en materia de sostenibilidad, como los ODS, el Pacto Global y la agenda global contra el Cambio Climático.
- **Contexto de sostenibilidad:** Para elaborar este informe se analizaron las tendencias, debates y consensos del entorno social, ambiental y económico de la empresa, tanto a nivel local como global.
- **Materialidad:** Este informe se centra en los temas relevantes que surgieron en el marco del proceso de materialidad.
- **Exhaustividad:** Todos los antecedentes que contiene este informe fueron validados por las respectivas filiales y fuentes internas de información, y –más tarde- se verificaron por una consultora externa especializada.

### **Principios para garantizar la calidad de la información divulgada:**

**Precisión:** Este Reporte de Sostenibilidad busca entregar toda la información que requieren los stakeholders para formarse una visión adecuada de la gestión corporativa.

**Equilibrio:** Este documento da cuenta tanto de los avances de la empresa como de sus brechas y desafíos corporativos.

**Claridad:** En el desarrollo de este informe se intentó utilizar un lenguaje claro y preciso, para facilitar la comprensión de los textos.

**Comparabilidad:** La información de 2018 se complementó con indicadores de años anteriores, para entregar una visión global del desempeño de CAP.

**Fiabilidad:** Los contenidos de este reporte fueron verificados por una consultora experta e independiente.

**Periodicidad:** CAP publica sus reportes de sostenibilidad anualmente desde el año 2008.

## ÍNDICE GRI STANDARDS

### GRI 102: GENERAL DISCLOSURES

Perfil de la organización		Sección del Reporte	Omisiones	Verificación externa
102-1	NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN	NEGOCIOS Y CADENAS DE VALOR		✓
102-2	ACTIVIDADES, MARCAS, PRODUCTOS Y SERVICIOS	NEGOCIOS Y CADENAS DE VALOR		✓
102-3	LOCALIZACIÓN DE LA SEDE	NEGOCIOS Y CADENAS DE VALOR		✓
102-4	LOCALIZACIÓN DE LAS OPERACIONES	NEGOCIOS Y CADENAS DE VALOR CONTEXTO AMBIENTAL DE LAS OPERACIONES		✓
102-5	NATURALEZA DE LA PROPIEDAD Y FORMA JURÍDICA	PROPIEDAD Y DIRECTORIO		✓
102-6	MERCADOS SERVIDOS	NEGOCIOS Y CADENAS DE VALOR		✓
102-7	DIMENSIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	NEGOCIOS Y CADENAS DE VALOR CAP EN CIFRAS		✓
102-8	INFORMACIÓN SOBRE EMPLEADOS Y OTROS TRABAJADORES	RESPETO POR LOS COLABORADORES		✓
102-9	CADENA DE SUMINISTRO	NEGOCIOS Y CADENAS DE VALOR		✓
102-10	CAMBIOS SIGNIFICATIVOS EN LA ORGANIZACIÓN Y SU CADENA DE SUMINISTRO	EN 2018, CAP NO EFECTUÓ CAMBIOS SIGNIFICATIVOS EN SU ORGANIZACIÓN O EN SU CADENA DE SUMINISTRO		✓
102-11	INFORMACIÓN SOBRE CÓMO ABORDA LA COMPAÑÍA EL PRINCIPIO DE PRECAUCIÓN	GRUPO CAP CAUTELA EL PRINCIPIO DE PRECAUCIÓN A TRAVÉS DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL Y DEL CUMPLIMIENTO DE SU SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN AMBIENTAL		✓
102-12	INICIATIVAS EXTERNAS	NUEVA ESTRATEGIA DE NEGOCIOS SOSTENIBLES INICIATIVAS Y LINEAMIENTOS A LOS QUE ADHIERE CAP		✓
102-13	RELACIÓN DE LAS ASOCIACIONES DE LAS QUE LA ORGANIZACIÓN ES MIEMBRO	ORGANIZACIONES E INSTANCIAS A LAS QUE PERTENECE CAP		✓
Estrategia		Sección del Reporte	Omisiones	Verificación externa
102-14	DECLARACIÓN DEL PRESIDENTE	EDITORIAL CORPORATIVA		✓
102-15	PRINCIPALES IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES	ADAPTACIÓN EN LA INDUSTRIA Y NUEVAS TECNOLOGÍAS SOSTENIBILIDAD EN LA ESTRATEGIA DE NEGOCIOS DESEMPEÑO FINANCIERO Y OPERACIONAL ÉTICA Y ANTICORRUPCIÓN GESTIÓN DE RIESGOS Y CUMPLIMIENTO MITIGACIÓN DE IMPACTOS AMBIENTALES GESTIÓN DE RECURSOS NATURALES RELACIÓN CON NUESTRAS COMUNIDADES RESPETO POR LOS COLABORADORES DESARROLLO ORGANIZACIONAL		✓
Ética y transparencia		Sección del Reporte	Omisiones	Verificación externa
102-16	VALORES, PRINCIPIOS, ESTÁNDARES Y NORMAS DE COMPORTAMIENTO	CAP EN UNA MIRADA SOSTENIBILIDAD EN LA ESTRATEGIA DE NEGOCIOS ÉTICA Y ANTICORRUPCIÓN		✓

Gobierno		Sección del Reporte	Omisiones	Verificación externa
102-17	MECANISMOS DE CONSULTA SOBRE ÉTICA	ÉTICA Y ANTICORRUPCIÓN		✓
102-18	ESTRUCTURA DE GOBIERNO	PROPIEDAD Y DIRECTORIO		✓
102-19	DELEGACIÓN DE LA AUTORIDAD DEL CONSEJO SUPERIOR DE GOBIERNO	PROPIEDAD Y DIRECTORIO GESTIÓN Y MEDICIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD		✓
102-20	CARGOS EJECUTIVOS O CON RESPONSABILIDAD EN ASPECTOS ECONÓMICOS, AMBIENTALES Y SOCIALES	GESTIÓN Y MEDICIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD		✓
102-21	CONSULTA A LOS GRUPOS DE INTERÉS SOBRE ASPECTOS ECONÓMICOS, AMBIENTALES Y SOCIALES	PERCEPCIÓN SOBRE LA GESTIÓN DE SOSTENIBILIDAD TEMAS CENTRALES PARA LOS GRUPOS DE INTERÉS		✓
102-22	COMPOSICIÓN DEL ÓRGANO SUPERIOR DE GOBIERNO Y SUS COMITÉS	PROPIEDAD Y DIRECTORIO		✓
102-23	INFORMACIÓN SOBRE SI LA PERSONA QUE PRESIDE EL ÓRGANO SUPERIOR OCUPA TAMBIÉN UN PUESTO EJECUTIVO	EL PRESIDENTE DEL DIRECTORIO DEL GRUPO CAP NO OCUPA CARGOS EJECUTIVOS EN LA COMPAÑÍA		✓
102-25	CONFLICTOS DE INTERÉS	ÉTICA Y ANTICORRUPCIÓN GESTIÓN DE RIESGOS Y CUMPLIMIENTO		✓
102-26	FUNCIONES DEL ÓRGANO SUPERIOR DE GOBIERNO EN EL ESTABLECIMIENTO DEL PROPÓSITO, VALORES Y ESTRATEGIA	SOSTENIBILIDAD EN LA ESTRATEGIA DE NEGOCIOS		✓
102-27	CONOCIMIENTO COLECTIVO DEL ÓRGANO SUPERIOR DEL GOBIERNO	SOSTENIBILIDAD EN LA ESTRATEGIA DE NEGOCIOS BUENAS PRÁCTICAS DE GOBIERNO CORPORATIVO		✓
102-29	IDENTIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LOS IMPACTOS ECONÓMICOS, AMBIENTALES Y SOCIALES	SOSTENIBILIDAD EN LA ESTRATEGIA DE NEGOCIOS GESTIÓN DE RIESGOS Y CUMPLIMIENTO PERCEPCIÓN SOBRE LA GESTIÓN DE SOSTENIBILIDAD TEMAS CENTRALES PARA LOS GRUPOS DE INTERÉS		✓
102-30	EFICACIA DE LOS PROCESOS DE GESTIÓN DEL RIESGO	GESTIÓN DE RIESGOS Y CUMPLIMIENTO		✓
102-32	FUNCIÓN DEL ÓRGANO SUPERIOR DE GOBIERNO EN EL REPORTE DE SOSTENIBILIDAD	BUENAS PRÁCTICAS DE GOBIERNO CORPORATIVO		✓
Participación de los grupos de interés		Sección del Reporte	Omisiones	Verificación externa
102-40	LISTA DE LOS GRUPOS DE INTERÉS	GRUPOS DE INTERÉS		✓
102-41	ACUERDOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA	RELACIONES LABORALES		✓
102-42	IDENTIFICACIÓN Y SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS	GRUPOS DE INTERÉS NUEVA ESTRATEGIA DE NEGOCIOS SOSTENIBLES		✓
102-43	ENFOQUES PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS	GRUPOS DE INTERÉS NUEVA ESTRATEGIA DE NEGOCIOS SOSTENIBLES		✓
102-44	ASPECTOS CLAVES Y PREOCUPACIONES SURGIDAS	NUEVA ESTRATEGIA DE NEGOCIOS SOSTENIBLES PERCEPCIÓN SOBRE LA GESTIÓN DE SOSTENIBILIDAD TEMAS CENTRALES PARA LOS GRUPOS DE INTERÉS		✓

Prácticas de reporte		Sección del Reporte	Omisiones	Verificación externa
102-45	ENTIDADES QUE FIGURAN EN LOS ESTADOS FINANCIEROS CONSOLIDADOS	VER MEMORIA FINANCIERA 2018 EN WWW.CAP.CL		✓
102-46	DEFINICIÓN DEL CONTENIDO Y COBERTURA DE CADA ASPECTO	ALCANCE MATERIALIDAD		✓
102-47	LISTA DE ASUNTOS MATERIALES	MATERIALIDAD		✓
102-48	REFORMULACIÓN DE LA INFORMACIÓN	ALCANCE		✓
102-49	CAMBIOS EN EL REPORTE	ALCANCE		✓
102-50	PERIODO OBJETO DEL REPORTE	ALCANCE		✓
102-51	FECHA DE ÚLTIMO REPORTE	ALCANCE		✓
102-52	CICLO DE REPORTE	ALCANCE		✓
102-53	PUNTO DE CONTACTO PARA PREGUNTAS Y DUDAS SOBRE EL REPORTE	INFORMACIÓN CORPORATIVA		✓
102-54	OPCIÓN DE CONFORMIDAD CON EL GRI STANDARS	ALCANCE		✓
102-55	ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI	ANEXOS		✓
102-56	VERIFICACIÓN EXTERNA	ALCANCE		✓
Desempeño económico		Sección del Reporte	Omisiones	Verificación externa
<b>GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN</b>				
103-1	EXPLICACIÓN DEL ASUNTO MATERIAL Y SUS COBERTURAS	DESEMPEÑO FINANCIERO Y OPERACIONAL NUEVA ESTRATEGIA DE NEGOCIOS SOSTENIBLES CAMBIO CLIMÁTICO Y GESTIÓN DE LA ENERGÍA		✓
103-2	ENFOQUE DE GESTIÓN Y COMPONENTES	DESEMPEÑO FINANCIERO Y OPERACIONAL NUEVA ESTRATEGIA DE NEGOCIOS SOSTENIBLES CAMBIO CLIMÁTICO Y GESTIÓN DE LA ENERGÍA		✓
103-3	EVALUACIÓN DEL ENFOQUE DE GESTIÓN	DESEMPEÑO FINANCIERO Y OPERACIONAL NUEVA ESTRATEGIA DE NEGOCIOS SOSTENIBLES CAMBIO CLIMÁTICO Y GESTIÓN DE LA ENERGÍA		✓
<b>GRI 201: DESEMPEÑO ECONÓMICO</b>				
GRI 201-1	VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO Y DISTRIBUIDO	DESEMPEÑO FINANCIERO Y OPERACIONAL		✓
GRI 201-2	IMPLICANCIAS FINANCIERAS Y OTROS RIESGOS Y OPORTUNIDADES DERIVADOS DEL CAMBIO CLIMÁTICO	CAMBIO CLIMÁTICO Y GESTIÓN DE LA ENERGÍA		✓

Impactos Económicos Indirectos		Sección del Reporte	Omisiones	Verificación externa
<b>GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN</b>				
103-1	EXPLICACIÓN DEL ASUNTO MATERIAL Y SUS COBERTURAS	NUEVA ESTRATEGIA DE NEGOCIOS SOSTENIBLES		✓
103-2	ENFOQUE DE GESTIÓN Y COMPONENTES	NUEVA ESTRATEGIA DE NEGOCIOS SOSTENIBLES		✓
103-3	EVALUACIÓN DEL ENFOQUE DE GESTIÓN	NUEVA ESTRATEGIA DE NEGOCIOS SOSTENIBLES		✓
<b>GRI 203: IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS</b>				
203-2	IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS SIGNIFICATIVOS	RELACIÓN CON NUESTRAS COMUNIDADES VALOR GENERADO Y DISTRIBUIDO		Inversión social no verificada
<b>Energía</b>		Sección del Reporte	Omisiones	Verificación externa
<b>GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN</b>				
103-1	EXPLICACIÓN DEL ASUNTO MATERIAL Y SUS COBERTURAS	NUEVA ESTRATEGIA DE NEGOCIOS SOSTENIBLES CAMBIO CLIMÁTICO Y GESTIÓN DE LA ENERGÍA		✓
103-2	ENFOQUE DE GESTIÓN Y COMPONENTES	NUEVA ESTRATEGIA DE NEGOCIOS SOSTENIBLES CAMBIO CLIMÁTICO Y GESTIÓN DE LA ENERGÍA		✓
103-3	EVALUACIÓN DEL ENFOQUE DE GESTIÓN	NUEVA ESTRATEGIA DE NEGOCIOS SOSTENIBLES CAMBIO CLIMÁTICO Y GESTIÓN DE LA ENERGÍA		✓
<b>GRI 302: ENERGÍA</b>				
303-3	CONSUMO ENERGÉTICO DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN	CAMBIO CLIMÁTICO Y GESTIÓN DE LA ENERGÍA		✓
302-3	INTENSIDAD ENERGÉTICA	CAMBIO CLIMÁTICO Y GESTIÓN DE LA ENERGÍA		✓
<b>Agua</b>		Sección del Reporte	Omisiones	Verificación externa
<b>GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN</b>				
103-1	EXPLICACIÓN DEL ASUNTO MATERIAL Y SUS COBERTURAS	GESTIÓN DEL AGUA		✓
103-2	ENFOQUE DE GESTIÓN Y COMPONENTES	GESTIÓN DEL AGUA		✓
103-3	EVALUACIÓN DEL ENFOQUE DE GESTIÓN	GESTIÓN DEL AGUA		✓
<b>GRI 303: AGUA</b>				
303-1	EXTRACCIÓN DE AGUA POR FUENTE	GESTIÓN DEL AGUA		✓
302-2	FUENTES DE AGUA SIGNIFICATIVAMENTE AFECTADAS POR LA EXTRACCIÓN DE AGUA	GESTIÓN DEL AGUA		✓
303-3	AGUA REICLADA Y REUTILIZADA	GESTIÓN DEL AGUA		✓



Biodiversidad		Sección del Reporte	Omisiones	Verificación externa
<b>GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN</b>				
103-1	EXPLICACIÓN DEL ASUNTO MATERIAL Y SUS COBERTURAS	BIODIVERSIDAD Y PATRIMONIO		✓
103-2	ENFOQUE DE GESTIÓN Y COMPONENTES	BIODIVERSIDAD Y PATRIMONIO		✓
103-3	EVALUACIÓN DEL ENFOQUE DE GESTIÓN	BIODIVERSIDAD Y PATRIMONIO		✓
<b>GRI 304: BIODIVERSIDAD</b>				
304-3	HÁBITATS PROTEGIDOS O RESTAURADOS	BIODIVERSIDAD Y PATRIMONIO		✓
MM1	SUPERFICIE DE TIERRA (DE PROPIEDAD, ARRENDADA O ADMINISTRADA PARA LA PRODUCCIÓN, ACTIVIDADES O USO EXTRACTIVO) QUE SE HA VISTO AFECTADA Y/O HA SIDO REHABILITADA	BIODIVERSIDAD Y PATRIMONIO		✓
Emisiones		Sección del Reporte	Omisiones	Verificación externa
<b>GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN</b>				
103-1	EXPLICACIÓN DEL ASUNTO MATERIAL Y SUS COBERTURAS	HUELLA DE CARBONO		✓
103-2	ENFOQUE DE GESTIÓN Y COMPONENTES	HUELLA DE CARBONO		✓
103-3	EVALUACIÓN DEL ENFOQUE DE GESTIÓN	HUELLA DE CARBONO		✓
<b>GRI 305: EMISIONES</b>				
305-1	EMISIONES DIRECTAS DE GEI (ALCANCE 1)	HUELLA DE CARBONO		✓ Excepto Cintac
305-2	EMISIONES INDIRECTAS DE GEI AL GENERAR ENERGÍA (ALCANCE 2)	HUELLA DE CARBONO		✓ Excepto Cintac
305-4	INTENSIDAD DE LAS EMISIONES DE GEI	HUELLA DE CARBONO		✓ Excepto Cintac
305-5	REDUCCIÓN DE LAS EMISIONES DE GEI	HUELLA DE CARBONO		✓ Excepto Cintac
305-7	ÓXIDOS DE NITRÓGENO (NOX), ÓXIDOS DE AZUFRE (SOX) Y OTRAS EMISIONES SIGNIFICATIVAS AL AIRE	AIRE		✓
Efluentes y residuos		Sección del Reporte	Omisiones	Verificación externa
<b>GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN</b>				
103-1	EXPLICACIÓN DEL ASUNTO MATERIAL Y SUS COBERTURAS	MANEJO DE RESIDUOS EFLUENTES		✓
103-2	ENFOQUE DE GESTIÓN Y COMPONENTES	MANEJO DE RESIDUOS EFLUENTES		✓
103-3	EVALUACIÓN DEL ENFOQUE DE GESTIÓN	MANEJO DE RESIDUOS EFLUENTES		✓
<b>GRI 306: EFLUENTES Y RESIDUOS</b>				
306-1	VERTIDO DE AGUAS EN FUNCIÓN DE SU CALIDAD Y DESTINO	EFLUENTES		✓
306-2	RESIDUOS POR TIPO Y MÉTODO DE ELIMINACIÓN	MANEJO DE RESIDUOS		✓
306-3	DERRAMES SIGNIFICATIVOS	MANEJO DE RESIDUOS		✓

MM3	GESTIÓN DE LOS RESIDUOS MINEROS MASIVOS	MANEJO DE RESIDUOS		✓
<b>Cumplimiento Ambiental</b>		Sección del Reporte	Omisiones	Verificación externa
<b>GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016</b>				
103-1	EXPLICACIÓN DEL ASUNTO MATERIAL Y SUS COBERTURAS	SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL Y CUMPLIMIENTO		✓
103-2	ENFOQUE DE GESTIÓN Y COMPONENTES	SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL Y CUMPLIMIENTO		✓
103-3	EVALUACIÓN DEL ENFOQUE DE GESTIÓN	SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL Y CUMPLIMIENTO		✓
<b>GRI 307: CUMPLIMIENTO AMBIENTAL</b>				
307-1	INCUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN Y NORMATIVA AMBIENTAL	SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL Y CUMPLIMIENTO		✓
<b>Empleo</b>		Sección del Reporte	Omisiones	Verificación externa
<b>GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016</b>				
103-1	EXPLICACIÓN DEL ASUNTO MATERIAL Y SUS COBERTURAS	CAPITAL HUMANO		✓
103-2	ENFOQUE DE GESTIÓN Y COMPONENTES	CAPITAL HUMANO		✓
103-3	EVALUACIÓN DEL ENFOQUE DE GESTIÓN	CAPITAL HUMANO		✓
<b>GRI 401: EMPLEO</b>				
401-1	NUEVAS CONTRATACIONES DE EMPLEADOS Y ROTACIÓN DEL PERSONAL	CAPITAL HUMANO		✓
<b>Relaciones Trabajador-Empresa</b>		Sección del Reporte	Omisiones	Verificación externa
<b>GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016</b>				
103-1	EXPLICACIÓN DEL ASUNTO MATERIAL Y SUS COBERTURAS	RELACIONES LABORALES		✓
103-2	ENFOQUE DE GESTIÓN Y COMPONENTES	RELACIONES LABORALES		✓
103-3	EVALUACIÓN DEL ENFOQUE DE GESTIÓN	RELACIONES LABORALES		✓
<b>GRI 402: RELACIONES TRABAJADOR-EMPRESA</b>				
MM4	NÚMERO DE HUELGAS EN EL PERIODO REPORTADO QUE EXCEDEN LA DURACIÓN DE UNA SEMANA	RELACIONES LABORALES		✓
<b>Salud y Seguridad</b>		Sección del Reporte	Omisiones	Verificación externa
<b>GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016</b>				
103-1	EXPLICACIÓN DEL ASUNTO MATERIAL Y SUS COBERTURAS	SALUD Y SEGURIDAD		✓
103-2	ENFOQUE DE GESTIÓN Y COMPONENTES	SALUD Y SEGURIDAD		✓
103-3	EVALUACIÓN DEL ENFOQUE DE GESTIÓN	SALUD Y SEGURIDAD		✓
<b>GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO</b>				

403-2	TIPOS DE ACCIDENTES Y TASAS DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES, ENFERMEDADES PROFESIONALES, DÍAS PERDIDOS, ABSENTISMO Y NÚMERO DE MUERTES POR ACCIDENTE LABORAL O ENFERMEDAD PROFESIONAL	SALUD Y SEGURIDAD		✓
<b>Formación y enseñanza</b>		Sección del Reporte	Omisiones	Verificación externa
<b>GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016</b>				
103-1	EXPLICACIÓN DEL ASUNTO MATERIAL Y SUS COBERTURAS	CAPACITACIÓN PARA LA CAP DEL FUTURO		✓
103-2	ENFOQUE DE GESTIÓN Y COMPONENTES	CAPACITACIÓN PARA LA CAP DEL FUTURO		✓
103-3	EVALUACIÓN DEL ENFOQUE DE GESTIÓN	CAPACITACIÓN PARA LA CAP DEL FUTURO		✓
<b>GRI 404: FORMACIÓN Y ENSEÑANZA</b>				
404-1	MEDIA DE HORAS DE FORMACIÓN AL AÑO POR EMPLEADO	CAPACITACIÓN PARA LA CAP DEL FUTURO		✓
404-2	PROGRAMAS PARA MEJORAR LAS APTITUDES DE LOS EMPLEADOS Y PROGRAMAS DE AYUDA A LA TRANSICIÓN	CAPACITACIÓN PARA LA CAP DEL FUTURO		✓
404-3	PORCENTAJE DE EMPLEADOS QUE RECIBEN EVALUACIONES PERIÓDICAS DEL DESEMPEÑO Y DESARROLLO PROFESIONAL	RETROALIMENTACIÓN		✓
<b>Diversidad</b>		Sección del Reporte	Omisiones	Verificación externa
<b>GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016</b>				
103-1	EXPLICACIÓN DEL ASUNTO MATERIAL Y SUS COBERTURAS	DIVERSIDAD E INCLUSIÓN		✓
103-2	ENFOQUE DE GESTIÓN Y COMPONENTES	DIVERSIDAD E INCLUSIÓN		✓
103-3	EVALUACIÓN DEL ENFOQUE DE GESTIÓN	DIVERSIDAD E INCLUSIÓN		✓
<b>GRI 405: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b>				
405-1	DIVERSIDAD EN ÓRGANOS DE GOBIERNO Y EMPLEADOS	PROPIEDAD Y DIRECTORIO EMPLEO DIVERSIDAD E INCLUSIÓN		✓
<b>No Discriminación</b>		Sección del Reporte	Omisiones	Verificación externa
<b>GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016</b>				
103-1	EXPLICACIÓN DEL ASUNTO MATERIAL Y SUS COBERTURAS	ÉTICA Y ANTICORRUPCIÓN DIVERSIDAD E INCLUSIÓN		✓
103-2	ENFOQUE DE GESTIÓN Y COMPONENTES	ÉTICA Y ANTICORRUPCIÓN DIVERSIDAD E INCLUSIÓN		✓
103-3	EVALUACIÓN DEL ENFOQUE DE GESTIÓN	ÉTICA Y ANTICORRUPCIÓN DIVERSIDAD E INCLUSIÓN		✓
<b>GRI 406: NO DISCRIMINACIÓN</b>				
406-1	CASOS DE DISCRIMINACIÓN Y ACCIONES CORRECTIVAS EMPRENDIDAS	ÉTICA Y ANTICORRUPCIÓN		✓
<b>Derechos de los Pueblos Originarios</b>		Sección del Reporte	Omisiones	Verificación externa
<b>GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016</b>				
103-1	EXPLICACIÓN DEL ASUNTO MATERIAL Y SUS COBERTURAS	DD.HH. Y PUEBLOS ORIGINARIOS		✓
103-2	ENFOQUE DE GESTIÓN Y COMPONENTES	DD.HH. Y PUEBLOS ORIGINARIOS		✓
103-3	EVALUACIÓN DEL ENFOQUE DE GESTIÓN	DD.HH. Y PUEBLOS ORIGINARIOS		✓

	<b>GRI 411: DERECHOS DE LOS PUEBLOS ORIGINARIOS</b>			
411-1	CASOS DE VIOLACIONES A LOS DERECHOS DE LOS PUEBLOS ORIGINARIOS	DD.HH. Y PUEBLOS ORIGINARIOS EN 2018, CAP NO REGISTRÓ INCIDENTES DE ESTA NATURALEZA		✓
<b>Comunidad locales</b>		Sección del Reporte	Omisiones	Verificación externa
<b>GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016</b>				
103-1	EXPLICACIÓN DEL ASUNTO MATERIAL Y SUS COBERTURAS	RELACIÓN CON NUESTRAS COMUNIDADES		✓
103-2	ENFOQUE DE GESTIÓN Y COMPONENTES	RELACIÓN CON NUESTRAS COMUNIDADES		✓
103-3	EVALUACIÓN DEL ENFOQUE DE GESTIÓN	RELACIÓN CON NUESTRAS COMUNIDADES		✓
<b>GRI 413: COMUNIDADES LOCALES</b>				
413-1	OPERACIONES CON PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD LOCAL, EVALUACIONES DE IMPACTO Y PROGRAMAS DE DESARROLLO	RELACIÓN CON NUESTRAS COMUNIDADES		✓
413-2	OPERACIONES CON IMPACTOS NEGATIVOS SIGNIFICATIVOS -REALES O POTENCIALES- EN LAS COMUNIDADES LOCALES	RELACIÓN CON NUESTRAS COMUNIDADES		✓
MM6	NÚMERO Y DESCRIPCIÓN DE LOS CONFLICTOS SIGNIFICATIVOS RELACIONADOS CON EL USO DEL SUELO, LOS DERECHOS CONSUECUDINARIOS DE LAS COMUNIDADES LOCALES Y LOS PUEBLOS INDÍGENAS	RELACIÓN CON NUESTRAS COMUNIDADES EN 2018, CAP NO REGISTRÓ CONFLICTOS SIGNIFICATIVOS DE ESTA NATURALEZA		✓
<b>Cumplimiento</b>		Sección del Reporte	Omisiones	Verificación externa
<b>GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016</b>				
103-1	EXPLICACIÓN DEL ASUNTO MATERIAL Y SUS COBERTURAS	ÉTICA Y ANTICORRUPCIÓN GESTIÓN DE RIESGOS Y CUPLIMIENTO		✓
103-2	ENFOQUE DE GESTIÓN Y COMPONENTES	ÉTICA Y ANTICORRUPCIÓN GESTIÓN DE RIESGOS Y CUPLIMIENTO		✓
103-3	EVALUACIÓN DEL ENFOQUE DE GESTIÓN	ÉTICA Y ANTICORRUPCIÓN GESTIÓN DE RIESGOS Y CUPLIMIENTO		✓
<b>GRI 419: CUMPLIMIENTO</b>				
419-1	INCUMPLIMIENTO DE LAS LEYES Y NORMATIVAS EN LOS ÁMBITOS SOCIAL Y ECONÓMICO	ÉTICA Y ANTICORRUPCIÓN GESTIÓN DE RIESGOS Y CUPLIMIENTO		✓

## CARTA VERIFICADORES



### INFORME DE REVISIÓN DE LOS PROFESIONALES INDEPENDIENTES

Santiago, 30 de abril de 2019

Señores Accionistas y Directores  
Grupo CAP

Hemos revisado el Reporte de Sustentabilidad de Grupo CAP por el año terminado el 31 de diciembre de 2018. La Administración de Grupo CAP es responsable por la presentación del Reporte de Sustentabilidad de acuerdo con los estándares de elaboración de reporte de sustentabilidad de la Global Reporting Initiative (estándares GRI), en su opción de conformidad "esencial". Nuestra responsabilidad consiste en expresar una conclusión sobre el Reporte de Sustentabilidad a base de nuestra revisión.

Nuestra revisión fue efectuada de acuerdo con Normas de Atestiguación emitidas por el Colegio de Contadores de Chile A.G. Tales normas requieren que planifiquemos y realicemos la revisión con el objeto de lograr una seguridad limitada respecto de si cualquier modificación significativa debiera realizarse al Reporte de Sustentabilidad para que éste esté de acuerdo con los estándares GRI en su opción de conformidad "esencial". Una revisión tiene un alcance substancialmente menor al de un examen, cuyo objetivo es lograr un grado de seguridad razonable respecto de si el Reporte de Sustentabilidad está de acuerdo con los estándares GRI en su opción de conformidad "esencial", en todos sus aspectos significativos, para así poder expresar una opinión. En consecuencia, no expresamos tal tipo de opinión. Consideramos que nuestra revisión nos proporciona una base razonable para nuestra conclusión.

Realizamos los siguientes procedimientos:

- planificación del trabajo de acuerdo a la relevancia y volumen de la información presentada en el borrador del Reporte de Sustentabilidad 2018;
- revisión del proceso de materialidad realizado por Grupo CAP, los aspectos materiales identificados, enfoques de gestión e indicadores seleccionados, de acuerdo a la opción de conformidad "esencial" de los estándares GRI;
- realización de entrevistas a diversos funcionarios proveedores de información para el Reporte de Sustentabilidad 2018;
- constatación, sobre la base de pruebas, que los datos incluidos en el Reporte de Sustentabilidad 2018 son consistentes con sus documentos de respaldo y/o provienen de fuentes que cuentan con soportes verificables;
- comprobación que la información financiera incluida en el Reporte de Sustentabilidad 2018 se deriva ya sea de registros contables, o de estados financieros al 31 de diciembre de 2018, auditados por una firma de auditores independientes.

Los contenidos verificados se detallan en la sección Índice GRI de los Anexos del Reporte de Sustentabilidad 2018.

A base de nuestra revisión, no tenemos conocimiento de cualquier modificación significativa que debiera realizarse al Reporte de Sustentabilidad de Grupo CAP, por el año terminado el 31 de diciembre de 2018, para que éste esté de acuerdo con los estándares de elaboración de reporte de sustentabilidad de la Global Reporting Initiative, en su opción de conformidad "esencial".

Andrew de la Mare

PwC Chile, Av. Andrés Bello 2711 - piso 5, Las Condes - Santiago, Chile  
RUT: 81.513.400-1 | Teléfono: (56 2) 2940 0000 | www.pwc.cl

Reporte de  
**Sostenibilidad 2018**

**Producción de este Reporte**

Gerencia de Personas y Sostenibilidad

**Redacción y asesoría en pautas GRI**

Plus Comunica ([www.pluscomunica.cl](http://www.pluscomunica.cl))

**Diseño Gráfico**

Negro ([www.negro.cl](http://www.negro.cl))