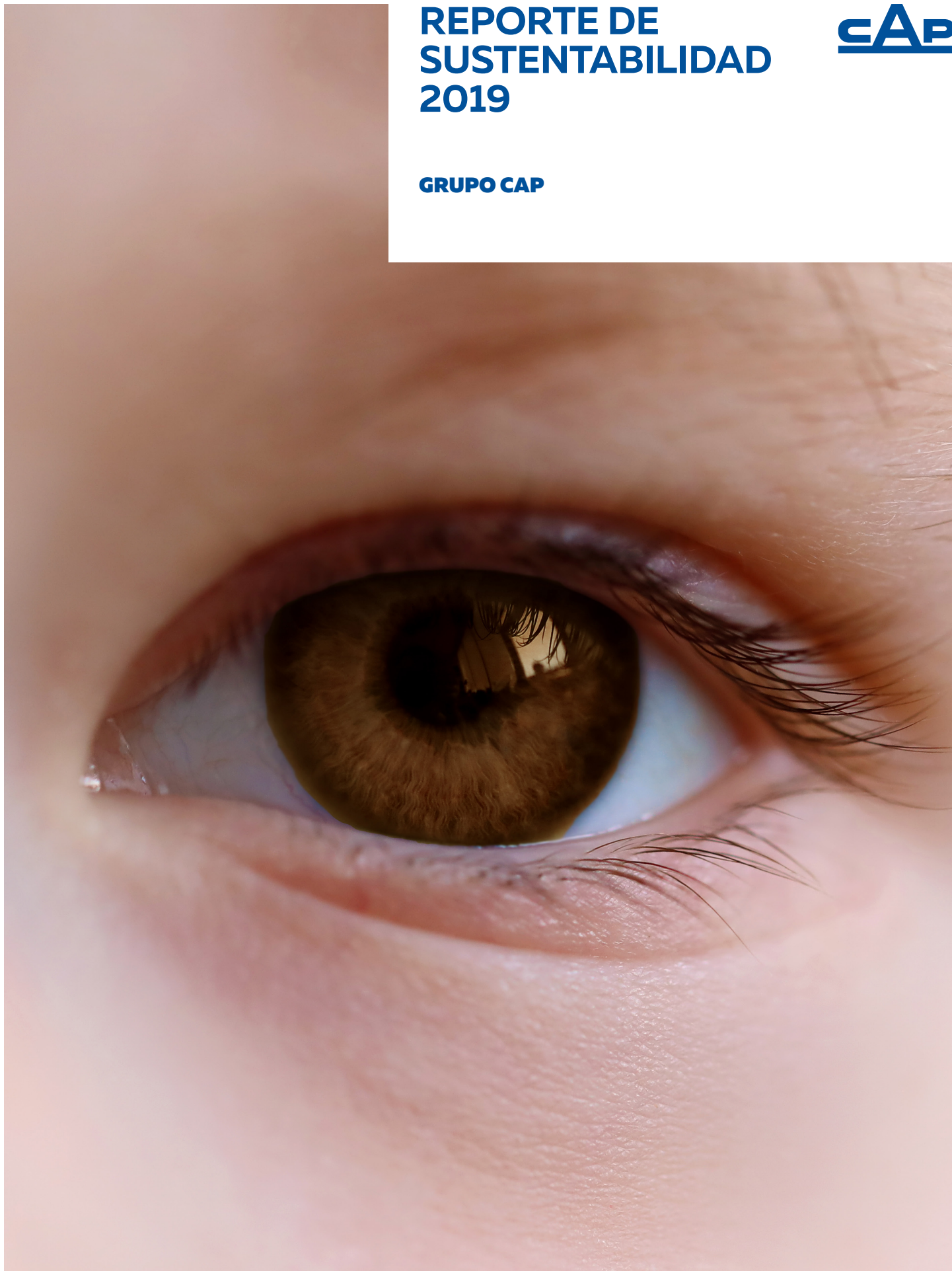


REPORTE DE SUSTENTABILIDAD 2019



GRUPO CAP



Índice de contenidos

1. Grupo CAP / p.04

- Visión del Presidente
- Grupo CAP en una mirada
- Nuestro camino de transformación
- Gobierno corporativo, gestión de riesgos y ética
- Nuestra gente
- Responsabilidad ambiental
- Trabajo conjunto con las comunidades

2. Compañía Minera del Pacífico - CMP / p.25

- Visión del Presidente y entrevista al Gerente General
- CMP en una mirada
- Nuestro camino de transformación
- Gobierno corporativo, gestión de riesgos y ética
- Nuestra gente
- Responsabilidad ambiental
- Trabajo conjunto con las comunidades

3. Compañía Siderúrgica Huachipato - CSH / p.47

- Visión del Presidente y entrevista al Gerente General
- CSH en una mirada
- Nuestro camino de transformación
- Gobierno corporativo, gestión de riesgos y ética
- Nuestra gente
- Responsabilidad ambiental
- Trabajo conjunto con las comunidades

4. Grupo CINTAC y TASA / p.65

GRUPO CINTAC

- Visión del Presidente y entrevista al Gerente General
- Grupo Cintac en una mirada
- Nuestro camino de transformación
- Gobierno corporativo, gestión de riesgos y ética
- Clientes, innovación y soluciones
- Nuestra gente
- Medio ambiente y sociedad

TUBOS ARGENTINOS -TASA

5. Infraestructura / p.89

- Visión del Gerente General
- Infraestructura en una mirada
- Aguas CAP y su impacto en la sociedad
- Puerto Las Losas

6. Anexos / p.97

- Acerca de este reporte y temas de mayor relevancia
- Carta de los verificadores
- Información complementaria
- Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS
- Pacto Global
- Índice de Contenido GRI - Estándares

¿Qué nos inspira?

Nuestro propósito

Generar valor compartido y sostenible a través de la extracción y procesamiento de recursos mineros, para el desarrollo de productos, bienes y servicios de alta calidad.

Nuestros Valores

Sostenibilidad

La seguridad sin excusa; en toda la cadena de valor somos cuidadosos del medio ambiente, de la diversidad y de las comunidades donde operamos.

Integridad

Actuamos en forma correcta y transparente, no solo cumpliendo la ley sino que con el espíritu de esta.

Excelencia e innovación

Lo que hacemos, lo hacemos bien, innovando en forma colaborativa y comprometidos con el negocio.

Hierro y acero para un mundo mejor

El mineral de hierro da origen al acero, el que está presente en todos los aspectos de nuestra vida cotidiana. El hierro y el acero son materiales esenciales en la industria, minería, infraestructura, agricultura y energía, así como en múltiples elementos de uso doméstico.

El acero es el corazón de la nueva economía verde

Material único

La combinación de sus propiedades - el que sea resistente, dúctil, versátil, soldable, magnético y reciclable -, lo convierten en un material único e indispensable para el desarrollo de los países. Por lo mismo, no tiene sustitutos en la mayoría de sus aplicaciones.

100% reciclable

Es el material de mayor reciclabilidad del planeta, más que el aluminio, papel, vidrio o plástico. Jamás pierde sus propiedades, por lo que tiene el potencial de ser reciclado infinitas veces.

Por estas cualidades, el acero puede ser reciclado y utilizado en la fabricación de nuevos productos y aplicaciones.

CAP, siempre con Chile



Compañía Minera del
Pacífico
CMP



Compañía Siderúrgica
Huachipato
CSH



Grupo Cintac



Infraestructura



La visión del Presidente

Nos comprometemos a seguir avanzando fieles a nuestro principio de estar “siempre con Chile” y “siempre con Latinoamérica”

El 2019 fue un año difícil para la compañía, pues estuvo influido por las consecuencias del accidente ocurrido en noviembre de 2018 en el Puerto Guacolda II en Huasco, que significó la terrible pérdida de la vida de uno de nuestros compañeros de trabajo y la paralización del terminal por cerca de 13 meses, con una disminución del 40% en los despachos de mineral de hierro en relación con el año anterior.

Por otra parte, en julio tuvimos que enfrentar las consecuencias de un vertimiento accidental de 40 metros cúbicos de diésel al mar en Isla Guarello, Región de Magallanes, lugar donde tenemos operaciones para la extracción de caliza. La respuesta fue inmediata y eficiente, lo que se reflejó en los resultados de la contención y limpieza. Sin embargo, todo esto nos llevó a cuestionar la manera en que estábamos haciendo las cosas. Iniciamos una revisión de los procesos, los procedimientos y la preparación de los trabajadores, para que situaciones como esta no vuelvan a repetirse. Así, durante el año pasado, nos enfocamos en estructurar, sistematizar y estandarizar procesos, directrices, procedimientos y herramientas para mejorar nuestro desempeño, logrando procesos estables y con riesgos controlados. Seguimos trabajando en ello.

Enfocando estas acciones desde el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, durante el 2019 ratificamos, formalmente, que el cuidado de los trabajadores, tanto propios como contratistas, es un valor estratégico, permanente e intransable. Y si cada uno de nosotros es capaz de ejercer un liderazgo visible desde su posición, con sentido y con coraje, lograremos incorporar a la cultura de CAP el que ningún factor productivo está por sobre la seguridad de las personas. Con la convicción de una “Seguridad sin Excusas”, en el año 2019 obtuvimos los mejores resultados de frecuencia y gravedad de los últimos diez años del *holding*.

En materias ambientales, la compañía, a través de sus empresas operativas, efectuó un levantamiento de los riesgos socioambientales críticos, en los que todas nuestras empresas se encuentran trabajando para su control y/o eliminación.

En marzo de 2019, la Superintendencia del Medio Ambiente aprobó el Programa de Cumplimiento presentado en 2018 para las operaciones de nuestra empresa minera en Huasco, con inversiones cercanas a los US\$ 37 millones y que contemplan un centenar de medidas específicas.

Respecto del uso del agua, cabe destacar que hoy, tanto la Compañía Minera del Pacífico (CMP) como la Compañía Siderúrgica Huachipato (CSH), reutilizan casi el 60% de este elemento en sus operaciones.

En materia de reciclaje, el 96% de los residuos generados en la producción de acero son reciclados o reutilizados por la misma siderúrgica y, este año, en el que cumple siete décadas, queremos seguir avanzando en temas de economía circular.

En cuanto a energía renovable, CINTAC, empresa operativa del Grupo CAP, alcanzó un hito relevante al totalizar cerca de 100 mil metros cuadrados de paneles fotovoltaicos, instalados sobre cubiertas entre las regiones de Coquimbo y del Biobío, lo que la convierte en el mayor instalador del país.

Desde la perspectiva social, el 2019 fue un año que nos planteó nuevos desafíos y, a partir de las discusiones de la crisis climática y del estallido social, nos sentimos llamados a reforzar nuestro rol como empresa, ofreciendo oportunidades de desarrollo y bienestar para nuestros empleados, colaboradores, clientes y comunidades, con el objetivo de trabajar mancomunadamente por un desarrollo compartido y sostenible.

Por eso, en materia de cambio climático, y entendiendo que se trata de un desafío global que requiere acciones colectivas, CAP aceptó la invitación de “Empresas Líderes por el Cambio Climático” (CLG por sus siglas en inglés), comprometiéndose con un tránsito justo hacia una economía con bajas emisiones de carbono en el 2050. Por ello hemos iniciado la construcción de una estrategia y un plan de acción de corto, mediano y largo plazo, que nos permita reconocer y actuar ante los riesgos y oportunidades que enfrentan nuestras operaciones en este ámbito.

En el ámbito social, queremos destacar un hito histórico tanto para CMP como para la compañía en general. Se trata del exitoso proceso de participación anticipada del Proyecto de Relave Filtrado en Tierra de Planta de *Pellets*, que incluyó tres encuentros con la ciudadanía, un recorrido puerta a puerta cubriendo el 78% de las viviendas de Huasco Puerto, y la realización de una gran Feria Ambiental abierta al público, que fue visitada por más de 700 personas. Buscamos asegurar que las actividades del grupo se desarrollen generando confianza, transparencia y ética, sin alterar las relaciones con su entorno, junto con aportar valor a las zonas donde opera.

Sin embargo, reconocemos que aún tenemos muchos desafíos por delante en este ámbito y, sobre la base de un diagnóstico de brechas realizado en los territorios de nuestras operaciones, estamos trabajando en una estrategia y un Plan de Acción de corto y mediano plazo que considera los más altos estándares internacionales de relacionamiento y desarrollo comunitario.

Con relación al gobierno corporativo, durante 2019 trabajamos en la reformulación de esta área de nuestras empresas operativas y por una mayor diversidad en sus directorios, incorporando a siete mujeres. Adicionalmente, en junio creamos el área de *Compliance*, que velará por la ética y el cumplimiento, cada vez más relevantes.

En este último aspecto, en 2019 aumentamos nuestros esfuerzos por promover una cultura de transparencia e integridad, que alienta a todos nuestros trabajadores y contratistas a participar activamente en la tarea de aplicar nuestros valores, principios y disposiciones, invitándolos a levantar siempre la mano y la voz frente a cualquier conducta de riesgo en este ámbito, y a usar los diversos canales habilitados para este efecto.

En materia de Derechos Humanos, en 2019 asumimos explícitamente nuestra adhesión a los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, la Carta Internacional de Derechos Humanos y los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Por esto, iniciaremos la selección de asesores expertos que nos apoyen en el desarrollo de un proceso de debida diligencia para identificar, de manera proactiva y sistemática, los posibles problemas, dónde podrían ocurrir y cómo solucionarlos.

Desde el ámbito económico, nos estamos preparando para retomar la senda del crecimiento. No obstante, tenemos presente el complejo contexto social, sanitario, político y económico. En el caso de nuestro país, esperamos que las legítimas demandas sociales se resuelvan con entendimiento, respeto y diálogo, y que la emergencia sanitaria sea enfrentada de la mejor manera posible, con disciplina y solidaridad.

En este contexto complejo y desafiante, es muy grato para mí, como Presidente del Directorio del Grupo CAP, presentar nuestro decimosegundo Reporte de Sustentabilidad, elaborado de manera colaborativa según los lineamientos de los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI), del Pacto Global y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, organización a la que adherimos desde 2008.

Finalmente, como grupo minero-siderúrgico e industrial, con cerca de 14.000 empleados directos e indirectos, con presencia no solo a lo largo de todo el país, sino que también en Argentina y Perú, nos comprometemos a seguir avanzando fieles a nuestro principio de estar “Siempre con Chile” y “Siempre con Latinoamérica”.

Rodolfo Krause
Presidente del Directorio
CAP S.A.

Premios y distinciones 2019

- Dow Jones Sustainability Index (DJSI) Chile (DJSI) y DJSI MILA Pacific Alliance**
 Por tercer año consecutivo integramos estos índices que reúnen a las empresas con los más altos estándares de responsabilidad ambiental, social y de gobernanza corporativa en Chile y en los países de la Alianza del Pacífico.
- Transparencia y calidad de la información**
 Por tercer año consecutivo obtuvimos el primer lugar en el Informe Reporta Chile 2019 en el sector Industria y Servicios. El Informe analiza la calidad y transparencia de la información de las compañías del IPSA.
- Responsabilidad con los proveedores**
 En los primeros tres lugares se ubicaron la Compañía Minera del Pacífico (CMP) y la Compañía Siderúrgica Huachipato (CSH) en el Ranking de Mejores Pagadoras a PYMES, otorgado por la Asociación de Emprendedores de Chile (Asech) y la Bolsa de Productos de Chile (BPC).
- Mejor Reporte de Sustentabilidad y Estrategia de Comunicación**
 Fuimos la única compañía chilena premiada en la Cumbre Iberoamericana de Comunicación realizada en Madrid. Se reconoció la calidad de nuestro reporte y de la estrategia de comunicación asociada.
- Gestión y retención del talento**
 Obtuvimos el primer lugar en Merco Talento 2019, liderando la categoría “Holding Empresarial”. El premio destacó el aporte del Grupo en la gestión y retención del talento de la organización.

En los capítulos correspondientes se podrá encontrar más información sobre los reconocimientos obtenidos.

Grupo CAP en una mirada

Somos el principal productor de minerales de hierro y *pellets* de la costa americana del Pacífico, el mayor productor siderúrgico de Chile, el procesador de acero más importante y el tercer operador portuario del país.

¿Quiénes somos y qué hacemos?

Contamos con diversas operaciones distribuidas a lo largo de Chile, además de Perú y Argentina. Somos la única empresa en Chile presente a lo largo de toda la cadena de valor férrea, operando desde la minería del hierro y la producción siderúrgica hasta la elaboración de soluciones en acero para satisfacer las necesidades de nuestros clientes nacionales y extranjeros. A ello se suma Infraestructura, compuesto por la compañía productora de agua desalinizada Aguas CAP, la de transmisión eléctrica Tecnocap y Puerto Las Losas S.A.

Ubicación de nuestras operaciones

- Compañía Minera del Pacífico (CMP)
- Compañía Siderúrgica Huachipato (CSH)
- Grupo CINTAC
- TASA
- Infraestructura
- Casa Matriz

Nuestros negocios

Extracción de hierro

Compañía Minera del Pacífico, CMP

Con operaciones en las regiones de Atacama y Coquimbo, es el mayor productor de minerales de la costa americana del Pacífico. Extrae y produce mineral de hierro y *pellets* los que exporta a los mercados del mundo.

Procesamiento de acero

Grupo CINTAC y Tubos Argentinos (TASA)

Líder en la fabricación y comercialización de sistemas constructivos y una amplia oferta de productos de acero para diversos sectores productivos en Chile y Perú (Grupo CINTAC) y en Argentina (TASA).

Producción de acero

Compañía Siderúrgica Huachipato, CSH

Es el mayor complejo siderúrgico del país. Se ubica en las regiones del Biobío y Magallanes, abasteciendo a la minería, industria, metalmecánica y a la construcción, con productos largos de acero, entre otros.

Infraestructura

Aguas CAP¹, Puerto Las Losas² y Tecnocap

La planta desalinizadora (Aguas CAP) abastece de este recurso a CMP y otros clientes mineros. Puerto Las Losas presta sus servicios al Grupo CAP, a la creciente industria de la Región de Atacama y a clientes internacionales. Tecnocap abastece de energía eléctrica a Aguas CAP, Puerto Punta Totoralillo y Cerro Negro Norte (CNN) de CMP.

¹ Propiedad de CAP S.A. (51%) y Mitsubishi Corporation (49%).

² Sociedad de propiedad de CAP S.A. (51%) y Agrocomercial A.S. Ltda. (49%).

¿Cómo lo hacemos?

Producción

10.090 mil
toneladas métricas (TM)
de mineral de hierro

714 mil
TM de acero terminado

307 mil³
TM de productos
manufacturados

Nuestra empresa

4.856
trabajadores propios⁷

8.843
contratistas⁸

US\$ 1.590
millones en ingresos
consolidados

US\$ 199,5
millones en EBITDA

Propiedad

31,3% Invercap
19,3% Mitsubishi
49,1% Free Float

Nuestro desempeño

Gobierno corporativo y ética

Transformamos el gobierno corporativo de CAP S.A. y de sus empresas operativas.

Implementamos el Programa de Integridad y *Compliance*, y lanzamos el nuevo Código de Integridad.

32 denuncias al Código de Integridad. Dos fueron por discriminación.

Trabajadores propios y contratistas

11% de nuestros trabajadores propios son mujeres.

0 fatalidades.

20% de mujeres en cargos directivos⁴.

2,6⁵ tasa de frecuencia, la más baja de la última década.

La equidad salarial alcanza un **90%** en todo el Grupo CAP⁶.

Medio ambiente

56% del agua es reutilizada por Compañía Minera del Pacífico (CMP).

7.800.000

m³ de agua desalinizada fueron producidos por Aguas CAP.

57% del agua es reutilizada por Compañía Siderúrgica Huachipato (CSH).

96% de los residuos generados en la producción de acero son reciclados o reutilizados por CSH.

Comunidad y sociedad

97% de nuestros trabajadores son locales.

8.666 proveedores⁹ conforman nuestra cadena de valor.

5.971 proveedores locales.

US\$ 418,2 millones en compras locales.

3.179¹⁰ de estos son Pymes.

Más información sobre nuestros negocios, operaciones y mercados en www.cap.cl y en la Memoria Anual 2019 disponible en el mismo sitio web.

³ Incluye Cintac y Tubos Argentinos (TASA).

⁴ Se consideran en cargos de Gerencia General o reportes directos a la gerencia.

⁵ Número de accidentes con tiempo perdido durante el año por millón de horas trabajadas. Incluye a trabajadores propios y contratistas.

⁶ Salario de las mujeres expresado como porcentaje del salario de los hombres.

⁷ Total de trabajadores propios al 31/12/2019.

⁸ Al 31 de diciembre de 2019.

⁹ Incluye todas las operaciones del Grupo CAP en Chile, Perú y Argentina.

¹⁰ Solo incluye las operaciones en Chile.

Nuestro camino de transformación

Ciertamente, el año 2019 estuvo lleno de retos, pero también de grandes aprendizajes.

Los desafíos

El contexto mundial

En el ámbito externo, el fin del superciclo de los *commodities*, un entorno de negocios afectado por turbulencias políticas y económicas, la guerra comercial entre Estados Unidos y China, así como las repercusiones que está teniendo el coronavirus en la sociedad y en los mercados, entre otros, han impactado nuestros negocios.

El contexto nacional

El estallido social ha tenido impacto en la convivencia, en la operación de las empresas y en la economía. Se suman las nuevas demandas y exigencias legítimas de la ciudadanía por más equidad y dignidad, el clima de mayor resistencia y desconfianza frente a los proyectos de crecimiento de las compañías, y un contexto regulatorio cambiante a nivel nacional e internacional.

El contexto interno

Comenzamos el año enfrentando las consecuencias del lamentable accidente en el Puerto Guacolda II de nuestra compañía minera, ocurrido en noviembre de 2018. Producto de este, perdimos a uno de nuestros trabajadores y se paralizaron las operaciones del puerto por cerca de 13 meses, produciendo una disminución de un 40% en los despachos de mineral de hierro en relación al año anterior.

En julio de 2019 se produjo un vertimiento accidental de cerca de 40 m³ de diésel en la operación ubicada en la bahía de la Isla Guarello, Región de Magallanes. Activamos los protocolos establecidos, incluyendo medidas de control y mitigación, e informamos inmediatamente a la autoridad marítima. El incidente redobló nuestros esfuerzos por desarrollar una operación impecable.

Por su parte, las condiciones del mercado en el que se desenvuelve la Compañía Siderúrgica Huachipato (CSH) han sido especialmente complejas y desafiantes en 2019. Así se ha prolongado un largo período de condiciones adversas para la empresa, volviendo a generar pérdidas.

Las situaciones que enfrentamos nos llevaron como compañía a un profundo estado de reflexión, que nos impulsa a redoblar nuestro compromiso con la seguridad laboral, el medio ambiente y las comunidades donde operamos. Nuestro compromiso es actuar siempre en forma transparente e implementando el uso de las más modernas tecnologías disponibles, en la búsqueda de eficiencia en cada una de nuestras operaciones.





Nuestro compromiso

En el contexto del estallido social que estamos viviendo, el Grupo CAP no olvidará el que ha sido su lema histórico: CAP, siempre con Chile. Por lo mismo, como grupo minero-siderúrgico e industrial, con cerca de 14.000 empleados directos e indirectos, y con presencia a lo largo de todo el país, nos sentimos llamados a reforzar nuestro rol social, ofreciendo oportunidades de desarrollo y bienestar para nuestros empleados, contratistas y comunidades para trabajar mancomunadamente por un mejor país.

La compañía ha estado comprometida con el desarrollo sustentable de Chile y las naciones donde está presente. En sus 70 años de historia, CSH ha contribuido al desarrollo del país abasteciendo a la minería, la industria y la construcción, entre otros.

Por su parte, CMP lleva más de seis décadas impulsando la actividad económica y generando miles de empleo de calidad en las regiones de Atacama y Coquimbo, mientras que Cintac ya cumplió más de seis décadas aportando soluciones innovadoras para diversos sectores productivos en Chile y Perú.

Por su parte, Aguas CAP, empresa que forma parte de Infraestructura, ha producido cerca de 40 millones de m³ de agua desalinizada para las operaciones mineras de CMP y otros clientes en la Región de Atacama como Minera Caserones. Esta última, debido a un compromiso ambiental, abastece de agua a dos sectores de la región, Caldera y el Canal Mal Paso en Tierra Amarilla. De esta forma Aguas CAP aporta con un elemento vital en medio de una profundización de la crisis de escasez hídrica que vive el país.

Nuestra respuesta

Durante los últimos años, en CAP nos hemos ido adaptando a los cambios normativos y de la sociedad, entendiendo que ellos han avanzado más rápido de lo que lo ha hecho la empresa en algunas etapas. Es por ello que el 2019 nos desafió a iniciar un proceso de transformación acelerada que nos permita continuar creando valor y aportando al desarrollo de Chile y los países donde estamos presentes, en un contexto que nos exige nuevas miradas, capacidad de adaptación, eficiencia y trabajo en equipo.

Pero el año 2019 también fue un período de logros y avances concretos en aspectos de gobierno corporativo y sustentabilidad. En materia de gobierno corporativo, materializamos cambios importantes en la estructura de los directorios de las empresas operativas. En relación a la seguridad laboral, alcanzamos los mejores resultados de los últimos 10 años en las tasas de frecuencia y gravedad, producto de la convicción de la compañía de operar con “Seguridad sin Excusas”. Trabajamos decididamente en la estructura, sistematización y estandarización de directrices que nos llevan a la mejora del desempeño en seguridad y salud en el trabajo, medio ambiente y asuntos comunitarios. También avanzamos en la transformación digital de nuestros procesos e instalaciones a fin de contar con procesos más eficientes y sustentables.

En materia de nuevos negocios, y buscando maximizar los activos de la compañía, en 2019 trabajamos en dos proyectos relevantes, “Gas Natural Zona Sur”, que aportará nueva energía para colaborar en la descontaminación del sur de Chile, y “Modificación, recepción y embarque de graneles minerales” que permitirá a Puerto Las Losas, ubicado en Huasco, embarcar mineral de hierro. Estos proyectos requerirán una inversión aproximada de US\$ 100 y US\$ 8,6 millones, respectivamente, y fueron ingresados al Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA) en el primer trimestre del 2020.

Modelo de Gestión de Sustentabilidad

Nuestra Estrategia de Sustentabilidad traza el camino para hacer de CAP un negocio sustentable en el tiempo, haciendo crecer el valor para la empresa e impulsando el potencial de los lugares en donde estamos insertos. Este camino para “Crear Valor Sostenible” se basa en dos ejes. El primero, operación impecable, se materializa en prácticas sostenibles y en la responsabilidad ambiental. El segundo, conciencia del entorno, se concreta a través de la entrega de valor social a los territorios donde estamos presentes y en la comunicación y compromiso con los grupos de interés.

Durante 2019 establecimos 3 fases del camino para instalar la sustentabilidad como un habilitador de negocios y creación de valor para nuestra compañía, nuestros trabajadores, los clientes, los inversionistas y las comunidades en las que operamos.

La primera fase (2019-2020), está enfocada en estructurar, sistematizar y estandarizar directrices, procedimientos y herramientas corporativas asociadas a la gestión de la compañía en materias de seguridad y salud en el trabajo, medio ambiente, asuntos comunitarios y asuntos corporativos. La segunda (2021-2023), apuntará a mantener operaciones impecables en todas las unidades de negocio, conforme a las mejores prácticas. Por último, la tercera (2024 en adelante), estará abocada a lograr que nuestras operaciones crezcan junto a las sociedades que las albergan, realizando nuevos negocios rentables, virtuosos e inclusivos.

Modelo de gestión de sustentabilidad en las operaciones del Grupo CAP

Operación, proyectos y exploraciones impecables

Cumplir con las obligaciones

Prevenir y gestionar riesgos e impactos

Valor social para el territorio

Gestión de impactos y riesgos sociales

Relacionamiento

Compartir los beneficios



La mirada de futuro

Miramos con optimismo el 2020 y a los años venideros. Nos estamos preparando para retomar la senda del crecimiento; no obstante, hay que tener presente el contexto social, sanitario, político y económico de Chile y del mundo. En el caso de nuestro país, esperamos que las legítimas demandas sociales se resuelvan en un clima de entendimiento, respeto y diálogo, y que la emergencia por la Covid-19 pueda ser enfrentada de la mejor manera posible, con disciplina y solidaridad.

Innovación

En 2019 entró en funcionamiento un plan piloto en el Edificio Corporativo de CAP (EIC) para apoyar a las empresas operativas en el desarrollo de proyectos innovadores, en la búsqueda y generación de oportunidades basadas en tendencias y en la co-creación de soluciones y adopción tecnológica. Entre otras, realizamos las siguientes actividades:

- El **Desafío de Innovación en Seguridad** permitió el levantamiento de 416 ideas para mejorar la “Seguridad sin Excusas” en el Grupo, propuestas por los propios trabajadores de las empresas operativas. Hubo un total de 729 participantes (equivalente a un 6,3% de participación) y siete pilotos que serán implementados en el primer semestre de 2020.
- En materia de **innovación abierta** y la vinculación con el ecosistema de innovación y emprendimiento, dimos un paso hacia la transformación digital de nuestras instalaciones para lograr mayor eficiencia y sustentabilidad en los procesos. Para ello, establecimos una alianza estratégica con Fundación Chile a través de su área de capital de riesgo (ChileGlobal Ventures), con el fin de buscar a los mejores *startups* que pudieran incorporar soluciones digitales en los procesos productivos de Planta Magnetita de la Compañía Minera del Pacífico. **The Mining Evolution** contó con la participación de 69 *startups* nacionales e internacionales, y los ganadores ya están trabajando en mejoras orientadas a la obtención, confiabilidad y análisis de información en la planta.
- CAP, junto con Fundaciones Rassmuss y el apoyo del Centro de Innovación UC, organizó la **charla magistral** del periodista norteamericano y columnista del New York Times, Thomas Friedman, quien expuso sobre el cambio climático, avances tecnológicos y globalización frente a más de 700 personas.

Compañía Minera del Pacífico (CMP)

Compañía Minera del Pacífico (CMP) lleva más de seis décadas impulsando la actividad económica y generando miles de empleos de calidad en las regiones de Atacama y Coquimbo.

Nuestro foco hoy es consolidar las operaciones actuales. Con el inicio de la puesta en marcha del Puerto Guacolda II buscamos retomar el promedio de los despachos de los últimos tres años.

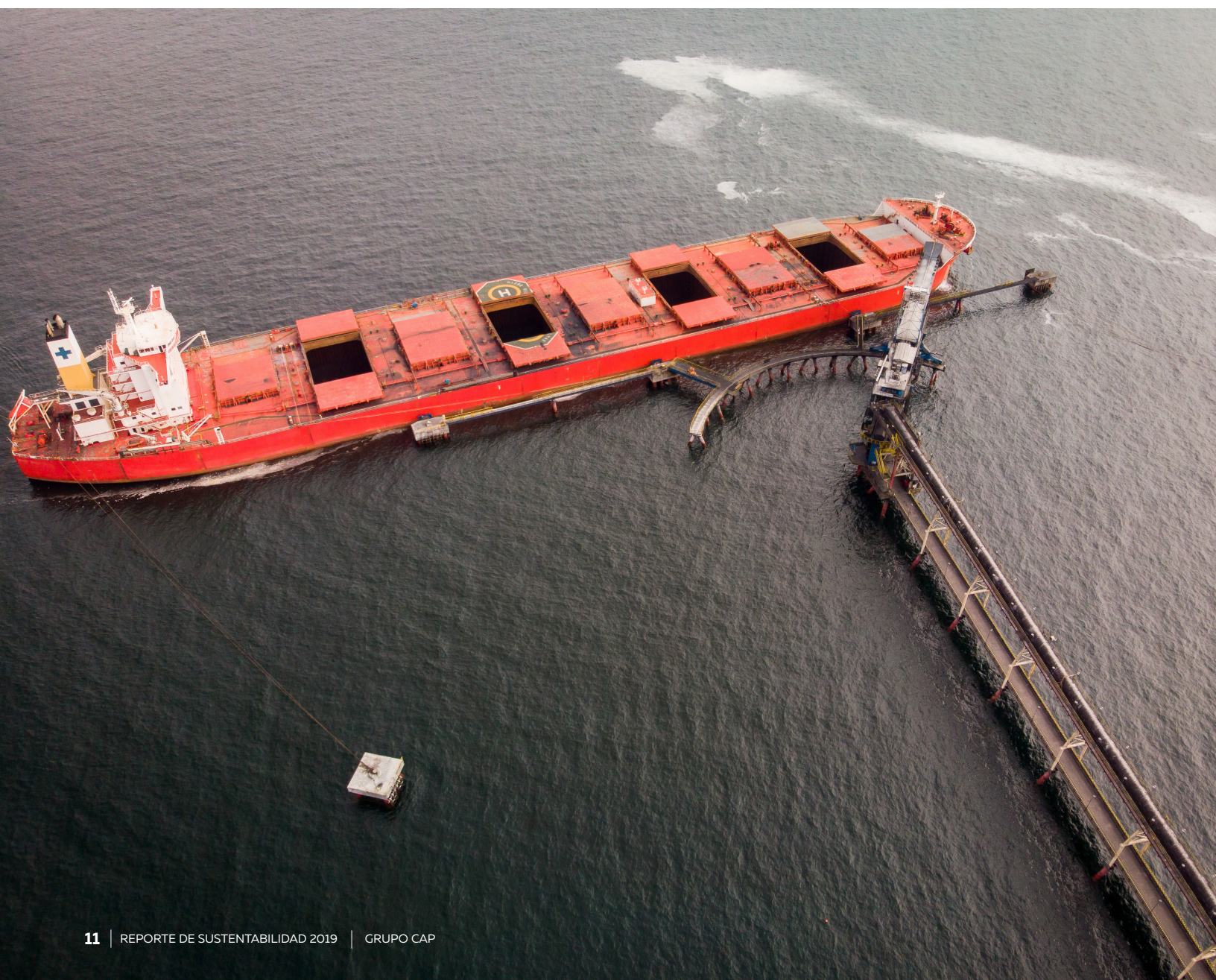
Definitivamente, debemos revisar los distintos paradigmas en los que hemos basado nuestra cultura en las últimas décadas. Debemos elaborar nuevas formas para relacionarnos con los habitantes de las comunidades en las cuales la compañía está inserta, con nuevas demandas asociadas a sus condiciones de vida y que, en muchos casos, van más allá de los compromisos adquiridos en la obtención de los permisos y licencias para operar. El futuro de nuestra sociedad contará con una CMP llamada a dar lo mejor de sí en materia ética, operacional, ambiental y social, para construir - colaborativamente con nuestros grupos de interés - más prosperidad y una mejor calidad de vida.

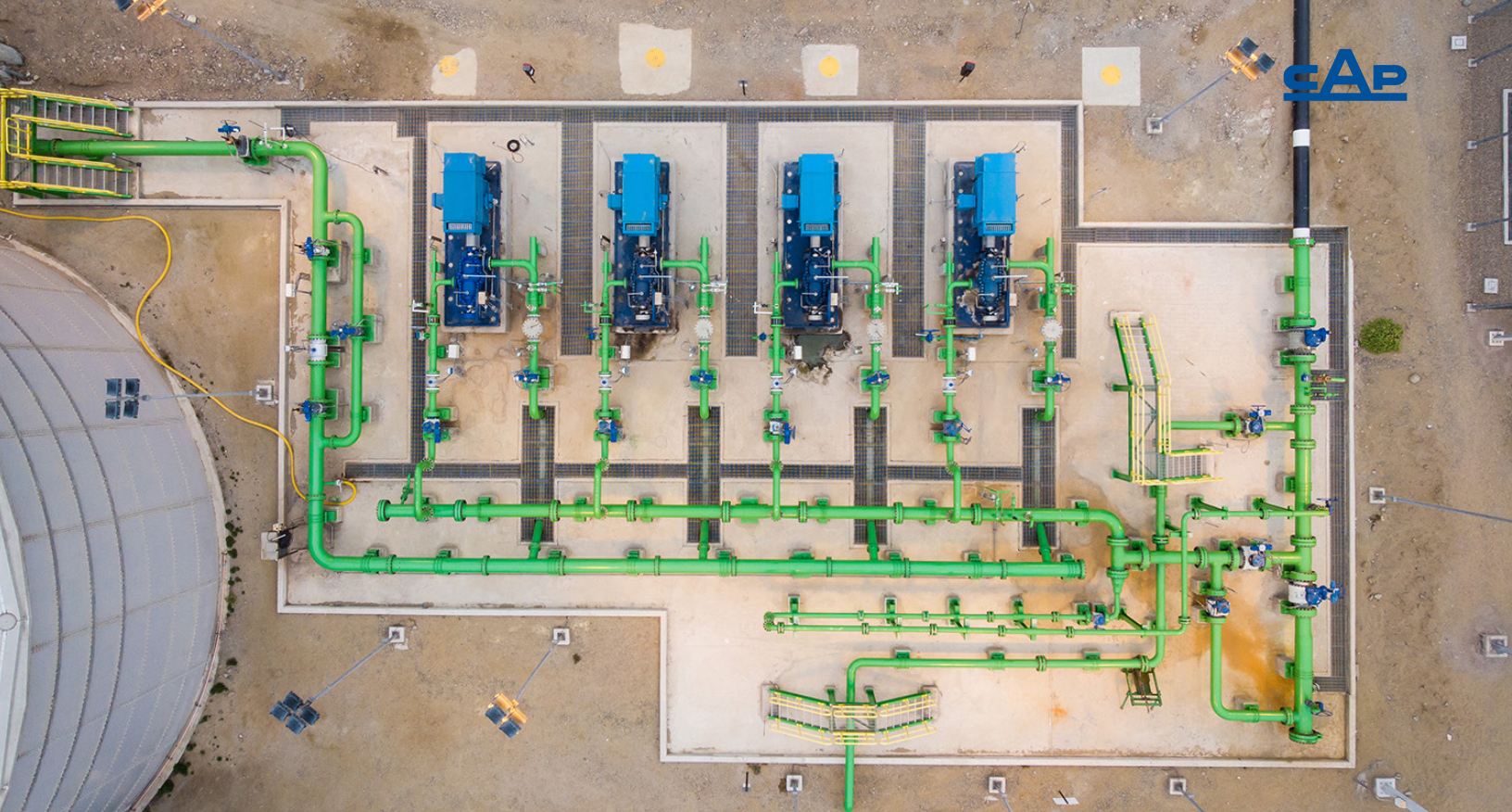
Compañía Siderúrgica Huachipato (CSH)

A lo largo de sus 70 años de historia, en la Compañía Siderúrgica Huachipato (CSH) hemos contribuido al desarrollo industrial de Chile y ocupado el puesto de actor clave en el desarrollo de la minería, la industria metalmecánica y la construcción. Hoy estamos avanzando en la creación de nuevos productos para los medios de molienda, barras para la construcción de alta resistencia -que se usan en obras como el Puente de Chacao o el Puente de Concepción-, y soluciones en acero para el futuro desarrollo de la minería subterránea en nuestro país.

Las condiciones del mercado en el que nos desenvolvemos han sido especialmente complejas y desafiantes en los últimos años. Revertir los resultados de nuestra empresa es una tarea que requerirá de todo el esfuerzo y compromiso de los equipos involucrados. Pero fundamentalmente demandará cambios en las condiciones estructurales en el negocio siderúrgico mundial, así como la neutralización de la competencia desleal para generar las condiciones que permitan competir en una cancha nivelada.

Junto con seguir avanzando en la optimización de la operación, continuamos buscando nuevas oportunidades para exportar los productos a la costa latinoamericana del Pacífico. Además, evaluamos otras actividades que permitan complementar los ingresos de nuestra empresa para lograr darle sustentabilidad. Ejemplo de ello es el desarrollo de un proyecto de gas natural de pequeña escala que se ubicará en las instalaciones de CSH, y que busca satisfacer la demanda industrial, comercial y residencial de la Región del Biobío y otras zonas del sur de Chile. El proyecto es una iniciativa del Grupo CAP y su Declaración de Impacto Ambiental fue ingresada en febrero de 2020.





Grupo Cintac y Tubos Argentinos (TASA)

Cintac ya cumplió más de seis décadas aportando soluciones innovadoras para diversos sectores productivos de Chile y Perú, y esperamos en el futuro crecer hacia otros países de la costa del Pacífico. Hemos venido desarrollando sistemáticamente una estrategia de negocios que apunta a ampliarse a otros mercados de mayor contribución, así como a otras materialidades. Ello, siempre buscando alcanzar una posición de liderazgo, aportar valor y generar mayor rentabilidad.

En coherencia con esta estrategia, nos hemos ido expandiendo geográficamente en Sudamérica a través de distintas asociaciones, pudiendo ingresar así en diferentes sectores: agrícola, energía, construcción, modular y seguridad vial. Esta labor continúa con mayor fuerza y foco en mercados tan atractivos como servicios al sector minero. En este desarrollo, Cintac ha logrado avanzar progresivamente desde productos hacia soluciones cada vez más cercanas y adecuadas a su cliente final.

TASA, por su parte, está concentrada en la distribución mayorista de productos siderometalúrgicos en Argentina. Se ha propuesto brindarle al cliente un servicio de excelencia, con productos a medida y servicios de información que integran todas las áreas.

Infraestructura

En Infraestructura estamos enfocados en la diversificación y el crecimiento, aprovechando la capacidad instalada en infraestructura. Todo indica que los activos aquí involucrados, cobrarán cada vez más relevancia, no solo a nivel compañía, sino que también en el país. En cuanto a nuestra planta desalinizadora Aguas CAP, hemos observado cómo la escasez de agua y los largos períodos de sequía han puesto la mirada en este proceso como alternativa de abastecimiento para la población, sector agrícola e industrial. Por su parte, Puerto Las Losas demostró ser un activo de gran relevancia para el Grupo al transformarse en alternativa como punto de salida de los productos de Compañía Minera del Pacífico, dada la contingencia presentada en el Puerto Guacolda II durante el año 2019. Para 2020, se proyecta el desembarque de insumos para grandes proyectos de parques eólicos, lo que contribuirá a brindarle mayor nivel de utilización operacional. Asimismo, en el negocio portuario se están analizando nuevas sinergias entre los terminales que posee el Grupo. Tecnocap, por su parte, puede ser una opción para factibilizar proyectos eólicos y solares en la zona.

Gobierno corporativo, gestión de riesgos y ética

Gobierno corporativo

CAP S.A. es una sociedad anónima abierta, y como tal, está sometida a las directrices de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), así como a las leyes y regulaciones en materia de gobierno corporativo que rigen en Chile.

Directorio y comités

Nuestro Directorio – integrado por siete miembros, quienes permanecen tres años en el cargo – es responsable de liderar la estrategia, incluyendo la definición de los objetivos y el plan de negocios anual, así como los de mediano y largo plazo. Junto con ello, define los principios fundamentales, la misión, valores, políticas, estrategias y prioridades; monitorea la creación de valor y del uso eficiente de los recursos; supervisa el desempeño, riesgos y sistemas de control de gestión, incluidos los de sustentabilidad.

Fortalecimiento del governance

Durante 2019, materializamos cambios importantes en la estructura de los directorios de nuestras empresas operativas. Ello, para darles mayor empoderamiento y reforzar sus procesos a través de la creación de distintos comités. En ese contexto, en abril de 2019 anunciamos que fueron elegidas siete mujeres como directoras en empresas de la compañía. También, que se incorporaron directores con amplia experiencia en el negocio minero y con gran foco en el desarrollo sostenible. Con el fin de mejorar la coordinación y alineamiento de los esfuerzos de las empresas operativas con el Directorio de CAP, se estableció que los directorios de las primeras sean presididos por un miembro del Directorio de la matriz.

Gobierno de la sustentabilidad

En 2019 establecimos instancias y mecanismos de coordinación y seguimiento de la Estrategia y el Plan de Sustentabilidad. El monitoreo de la implementación de la estrategia, así como la aprobación de los recursos, planes y estándares corporativos y el seguimiento de los indicadores, durante el año pasado estuvo a cargo del Comité Corporativo de Sustentabilidad. Este lo componen el Presidente del Directorio de CAP S.A., el Gerente General del Grupo, los gerentes corporativos y los gerentes de las empresas operativas, que se reúne cada tres meses.

Más información sobre el Directorio, su composición, sus comités y avances en materia de gobierno corporativo y otras materias relacionadas en [pág. 102](#).

Gestión de riesgos

El Directorio de CAP S.A. es responsable de la gestión de riesgos de nuestra compañía y de velar por un adecuado ambiente, estructura, cultura, planes y asignación de recursos. Para ello cuenta con el apoyo del Comité de Riesgos, que analiza y supervisa el avance en la gestión de riesgos del Grupo y sus empresas operativas. Además, se reúne semestralmente con la unidad encargada de esta materia. Nuestra metodología de gestión de riesgos se basa en los estándares internacionales ISO 31.000, COSO ERM e ISO 22.301.

En 2019 avanzamos hacia una nueva cultura de gestión de riesgos, la que identifica los procesos y define los responsables de su gestión. Así identificamos los riesgos críticos a nivel corporativo y en cada empresa operativa, y enseguida establecimos los controles para prevenir o mitigarlos. Además, a fines del año, actualizamos el marco corporativo y la Política de Gestión de Riesgos. En 2020 desarrollaremos diversas iniciativas para fortalecer nuestra gestión en la materia, incorporando plataformas tecnológicas que nos permitan optimizar las evaluaciones de riesgo, planificar programas de cumplimiento y verificar su ejecución, entre otros.

Más información sobre nuestra gestión de riesgos se encuentra en la Memoria Anual 2019, disponible en www.cap.cl



Diversidad

Durante 2019 se incorporaron mujeres para liderar las gerencias de Sustentabilidad y Asuntos Externos, Compliance y Puertos.



Gestión de crisis

Disponemos de protocolos para la rápida respuesta operativa ante incidentes inesperados y crisis. Durante 2019 actualizamos los procedimientos comunicacionales asociados para coordinar esfuerzos y acciones, especialmente en la generación de información confiable, transparente y oportuna para las partes interesadas.



Ciberseguridad

En 2019 se creó la posición de Oficial de Ciberseguridad Corporativo, cuya labor es la de levantar brechas y brindar direccionamiento y apoyo al Grupo y sus empresas operativas.

Ética y cumplimiento

Modelo de Compliance

En 2019 creamos el área de *Compliance* para enfocarnos en diseñar el Programa de Integridad y *Compliance*, que se basa en nuestros riesgos e incorpora elementos normativos, culturales y de mejores prácticas. Cuenta con seis pilares: Gobernanza, Definición e implementación de controles, Capacitación, Comunicación y cultura, *Risk assessment*, Canales de Denuncia, Cumplimiento de terceros en forma, Monitoreo y reporte y Mejora continua.

En 2019 realizamos un diagnóstico de los instrumentos existentes, establecimos un consenso respecto de los objetivos que queremos alcanzar y su plan de implementación. Levantamos los riesgos asociados a *compliance* en el corporativo y en las empresas operativas, y hemos estado trabajando en la definición de los procesos críticos, controles y sus respectivos responsables. Además, implementamos un comité para hacer seguimiento a estas materias.

Durante 2020 continuaremos con la implementación y operacionalización del programa. Además de las capacitaciones, desarrollaremos planes de comunicaciones específicos. En las empresas operativas, además instauraremos los "Embajadores de *Compliance*", cuya labor es ser un punto de contacto reconocible y que ayude a construir y mantener una cultura ética a través de la comunicación, la capacitación y otras iniciativas relacionadas con integridad y *compliance*.

Código de Integridad y Modelo de Prevención de Delitos

En diciembre de 2019 lanzamos nuestro nuevo Código de Integridad y el Portal de Integridad. Nuestro Código es una herramienta práctica para el trabajo, que contiene los principios y fundamentos para relacionarse de buena manera con nuestros diferentes grupos de interés, y hace de guía en situaciones que lo ameriten.

Adicionalmente, en 2019 actualizamos nuestro Modelo de Prevención de Delitos conforme a los cambios que ha tenido la Ley 20.393 en los últimos 18 meses. Fue difundido mediante entrenamientos y la elaboración de material didáctico que facilitan su comprensión. Además, desarrollamos el Programa de Cumplimiento de la Normativa de Libre Competencia y elaboramos "Guías Cortas", que establecen los principales lineamientos a seguir en materia de debida diligencia, relacionamiento con funcionarios públicos, personas influyentes o que representan a otras, y gestión de conflictos de interés.

Código de Integridad

32 denuncias

- 12 internas y 20 externas
- 63% resueltas en el período, 9% en desarrollo, 28% pendientes.
- 2 denuncias por discriminación
- 0 denuncias por competencia desleal o corrupción.

Nuestro Canal de Integridad, el que también fue reformulado en 2019, permite que trabajadores propios, clientes, proveedores, asesores, contratistas y accionistas puedan realizar consultas o denunciar infracciones y transgresiones a cualquier ley o normativa nacional y/o a los principios establecidos en la normativa interna del Grupo. Opera de forma segura, anónima y confidencial, y está disponible en el portal CAP Integridad y en la web corporativa.

CAP Integridad

CAP Integridad, la denominación comunicacional del Programa de Integridad y Cumplimiento, es un portal en intranet en el que los trabajadores pueden acceder a los documentos y directrices del programa. Entre ellos, el Código de Integridad, Manual de Prevención de Delitos, Guías Cortas, los lineamientos relativos al Programa de Cumplimiento de Libre Competencia y un acceso directo al Canal de Integridad de la compañía.

Capacitación

En 2019 realizamos capacitaciones en ética y *compliance* con un fuerte foco en anticorrupción. Abarcaron al 74% del personal del corporativo, y 10% del personal crítico de las empresas operativas. Además, realizamos dos talleres de implementación del Programa de Integridad y *Compliance*. El lanzamiento del Código de Integridad, realizado a fines del año, contó con la participación de Mariano Gojman, Regional *Compliance Manager* de Siemens, quien compartió la experiencia de su empresa en esta temática.

Derechos humanos

A fines de 2019, el Directorio decidió adherirse a los Principios Rectores de las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y la Guía de Debida Diligencia de la OECD. Se proyecta realizar un proceso de debida diligencia para identificar impactos reales y potenciales, y desarrollaremos un plan para avanzar en su gestión y en el cambio cultural necesario.

Nuestra gente: Trabajadores y contratistas

Lineamientos y políticas corporativas

Contamos con seis políticas en este ámbito: Política de Gestión del Reconocimiento, Política de Gestión del Desempeño, Política de Gestión del Aprendizaje, Política de Gestión de Reclutamiento y Selección, Política de Gestión del Desarrollo y Política de Gestión de la Diversidad y Calidad de Vida. Durante el año 2019, el Directorio aprobó una Política de Compensaciones, Remuneraciones y Beneficios.

“La mejor empresa para atraer y retener talento en su sector” fue el reconocimiento otorgado al Grupo CAP por Merco Talento.

Desarrollo profesional, diversidad e inclusión

Nuestros ámbitos de acción, con una mirada estratégica y colaborativa, avanzan en alinear más estrechamente la gestión de personas con el negocio. Es en este punto donde las iniciativas relacionadas con la de gestión de talentos –que buscan asegurar la atracción, retención, desarrollo y la identificación de talento crítico para el Grupo–, cobran gran relevancia. En 2020, avanzaremos en distintos ejes en la formación de capital humano.

En 2019, diseñamos el Modelo y la Gestión Estratégica de Compensaciones para asegurar la competitividad y la equidad interna. Ello, sin dejar de lado la eficiencia, el control de costos, la productividad y la calidad de vida, manteniendo la mirada desde la Estrategia de Relaciones Laborales y Sindicales, así como de la Gestión de Talentos. Por otra parte, hemos dado énfasis a la cultura organizacional, con fuerte foco en las comunicaciones internas como una herramienta para su reforzamiento.

Uno de los programas destacados en 2019 fue la Academia de Liderazgo, orientada a profesionales con alto potencial, en la que participaron 25 personas (12 mujeres y 13 hombres) de las distintas empresas del Grupo.

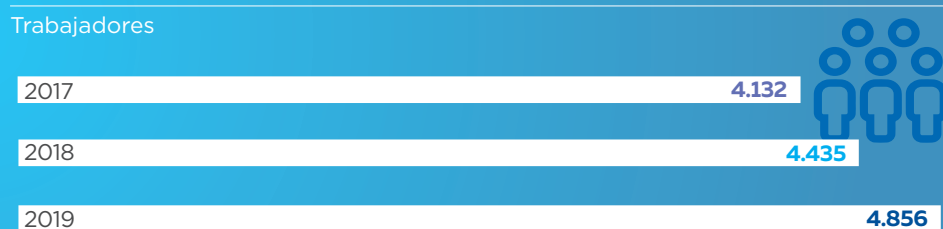
Estamos comprometidos con profundizar la vivencia de nuestros valores corporativos, particularmente con aquellos que fomentan la igualdad de oportunidades para todos nuestras y nuestros trabajadores, así como también para todos las y los candidatos, velando que en cada uno de nuestros procesos se mantenga un carácter inclusivo y diverso. En 2019 realizamos charlas corporativas de sensibilización sobre el tema de equidad de género, revisamos la Norma 3262¹¹ y retomamos nuestra participación en la Mesa Nacional Mujer y Minería, convocada por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, y el Ministerio de Minería. Con el objetivo de ampliar la diversidad en nuestra plana ejecutiva y gobierno corporativo, incorporamos siete mujeres a los directorios de las distintas unidades de negocio, alcanzando un 11% de dotación femenina y un 90% de equidad salarial entre hombres y mujeres. La administración de Grupo CAP, liderada por el Gerente General, se compone de dos mujeres y seis hombres.

Hemos desarrollado relaciones laborales de confianza y colaboración entre las unidades de negocio y sus 18 organizaciones sindicales, a las que se encuentran afiliados el 78% de nuestras y nuestros trabajadores. Esto facilita la construcción de acuerdos en torno a materias de productividad, clima laboral y continuidad operacional. Buscando medir lo anterior, monitoreamos la satisfacción laboral, la que se incrementó en nueve puntos porcentuales entre 2018 y 2019, subiendo de un 66% a un 75%. En materia de beneficios flexibles, fuimos la primera empresa en Chile en suscribir Pactos de Adaptabilidad Laboral (firmado por CAP S.A.), permitiéndonos avanzar en ofrecer mejores condiciones de flexibilidad, así como en implementar nuevas formas de trabajo. Para el 2020, ya que el Covid-19 está cambiando la forma de trabajar, el teletrabajo y la flexibilidad horaria serán un actor relevante.

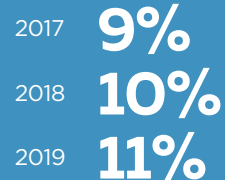
¹¹ La NCh 3262 (2012) de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, es una norma de cumplimiento voluntario que puede ser implementada en cualquier organización, con el objetivo de incorporar desde acciones concretas e inmediatas de condiciones de igualdad de género y la conciliación de vida laboral, familiar y personal, a planes de acción coherentes con la estrategia organizacional y la construcción de culturas orientadas a la igualdad y centrada en las personas.

Empleo

Trabajadores



Mujeres
(porcentaje)



Estallido social y pandemia

Producto de la contingencia nacional – el estallido social de octubre de 2019 –, implementamos un programa de soporte para los trabajadores del edificio corporativo, a la cual le hemos dado continuidad durante 2020, dada la pandemia. Adicionalmente, hicimos una revisión a las compensaciones económicas de nuestros trabajadores y contratistas, ajustando los niveles de las remuneraciones de sus trabajadores junto a nuestras empresas contratistas.



Seguridad en el trabajo

Durante muchos años obtuvimos buenos resultados en seguridad, sin accidentes fatales que lamentar, y fuimos reconocidos por ello en varias ocasiones. Sin embargo, el año 2018 tuvimos un retroceso en nuestros indicadores y lamentamos la muerte de cuatro de nuestros compañeros de labores, dos en el negocio minero y dos en Aguas CAP. Esto nos llevó a una profunda reflexión en el desafío de eliminar los accidentes graves y fatales, sobre la base de prácticas operativas sostenibles.

En 2019, la gerencia de Sustentabilidad tuvo el rol de liderar a nivel corporativo la generación de lineamientos estratégicos, realizar el seguimiento y control de su cumplimiento, promover transversalmente las mejores prácticas y capitalizar los aprendizajes.

Desde mayo del año pasado, incorporamos en todos los Directorios de CAP el reporte y revisión de los indicadores de seguridad y definimos un sistema de reportabilidad desde las operaciones, el cual que estamos permanentemente mejorando.

En junio del mismo año, mediante una carta enviada a todas las personas de CAP, el Presidente del Directorio del Grupo, su gerente General y todos los gerentes de las empresas operativas, ratificaron que la seguridad y la salud laboral de los trabajadores, tanto propios como contratistas, son un valor estratégico, permanente e intransable. Declararon también que la meta compartida debe ser Cero Accidentes Graves y Fatales y que cada uno desde su posición, debe ser capaz de ejercer un liderazgo visible, con sentido y con coraje, para que ningún factor productivo esté por sobre la seguridad de las personas.

Así, con convicción, y en el mismo mes de junio, iniciamos una serie de actividades corporativas bajo el lema “Seguridad sin Excusas”, entre las que destacan la incorporación, al comienzo de cada reunión, de una reflexión de seguridad. Además, realizamos un evento que significó la detención programada de todas las operaciones de la compañía el día 11 de noviembre. Los actos centrales en cada empresa operativa fueron lideradas por representantes de su directorio y/o ejecutivos corporativos.

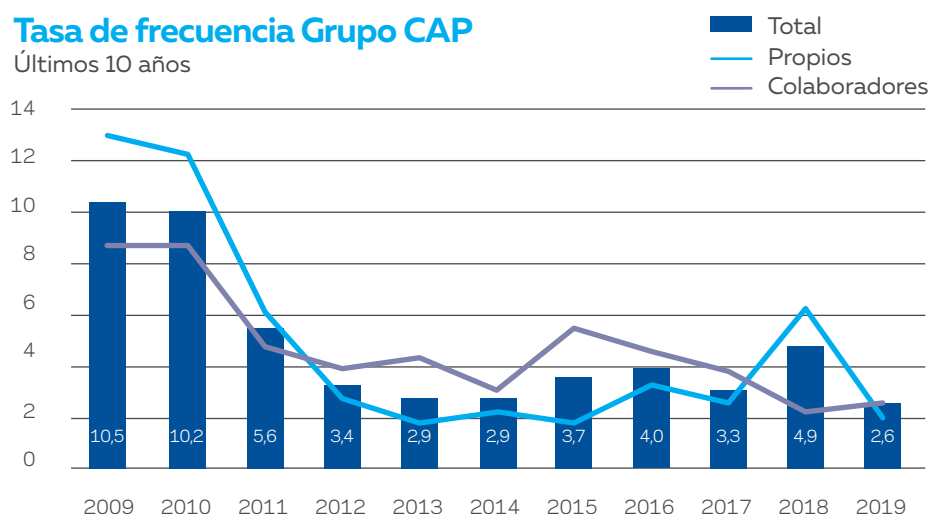
En paralelo, trabajamos en la definición de estándares corporativos de Riesgos Operacionales Críticos (ROC), que apuntan a la implementación de medidas que impidan o reduzcan los accidentes graves o fatales.

Como resultado de lo anterior, en 2019 registramos los mejores resultados de accidentabilidad, con la Tasa de Frecuencia y la Tasa de Gravedad más bajas de los últimos diez años. Esto es atribuible a un liderazgo visible y al compromiso que adquirieron y promovieron todos los equipos de las empresas del Grupo, constatando un enriquecimiento de nuestra cultura interna en materia de seguridad.

Para el 2020 trabajaremos en distintos focos de acción como: liderazgo visible y con coraje; riesgos operacionales críticos y gestión de incidentes operacionales o marco regulatorio aplicable. Adicionalmente, actualizaremos la Política Corporativa de Seguridad y Salud Ocupacional vigente desde 2015.

Complementariamente, cada empresa operativa cuenta con su propia Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y un Sistema de Gestión en estas materias, diseñado acorde a la naturaleza de sus operaciones y sus riesgos operacionales, los que son permanentemente revisados.

Tasa de frecuencia Grupo CAP Últimos 10 años



Contratistas

Durante 2019 contamos con 8.843 trabajadores de empresas contratistas, de ellos un 70% trabaja en CMP, 17% en CSH, 8% en Grupo Cintac, 4% en Infraestructura, el restante 1% en CAP S.A. y TASA. Uno de los temas sensibles surgidos del estallido social fue el nivel de las remuneraciones de los trabajadores en Chile, por lo que realizamos un exhaustivo chequeo de los niveles de rentas y condiciones laborales de nuestros contratistas, tanto a nivel corporativo como en todas las empresas operativas. Durante 2020, el desafío será continuar monitoreando a las empresas contratistas en materia de cumplimiento laboral, seguridad y salud en el trabajo, condiciones y derechos laborales, cuidar el clima laboral, reforzar la actitud de apertura en nuestras jefaturas y supervisores y revisar las condiciones de empleo y remuneraciones y profundizar los DDHH en el trabajo.

Responsabilidad ambiental

Lineamientos y políticas corporativas

Contamos con una Política de Gestión Ambiental la que será actualizada en 2020 para alinearla a nuestros desafíos y objetivos actuales, así como también a nuestros valores e intereses: Sustentabilidad, Integridad y Excelencia e Innovación.

Como parte de la transformación que buscamos en nuestra relación con el entorno, para los años 2019 - 2020, generamos y pusimos en práctica con todas las empresas operativas, un Plan de Acción que busca fortalecer la gestión innovadora y responsable sobre los aspectos e impactos ambientales, el cumplimiento del marco regulatorio aplicable y el manejo de recursos naturales, con especial énfasis en la acción por el clima, la economía circular y el uso cuidadoso del agua y la energía. Asimismo, convencidos que las personas son el motor de los cambios necesarios, el Plan consideró para el 2019, el análisis de las estructuras operativas y las competencias existentes relacionadas con la responsabilidad ambiental.

Así, trabajamos focalizados en la identificación de las brechas de mayor significancia ambiental y social, diseñando y buscando ejecutar medidas de control que contribuyan a eliminar o minimizar los efectos que ellas pudiesen ocasionar en el entorno. Avanzamos también en la definición de estándares técnicos y de gestión, que entreguen a las empresas operativas, los lineamientos transversales que, aplicados según contexto, aseguren que los procesos operativos se desarrollan impecablemente. Por otra parte, hemos trabajado en proyectos que permitan asegurar la continuidad de marcha de las operaciones, entre ellos, el denominado Depósito de Relaves Filtrados, Planta de Pellets, ingresado al Sistema de Evaluación

Ambiental en enero de 2020. Este proyecto es parte de los compromisos adquiridos por la Compañía Minera del Pacífico en su Plan de Cumplimiento Ambiental.

En 2020, uno de los focos es el aseguramiento del cumplimiento del marco regulatorio ambiental aplicable, por lo que hemos programado realizar auditorías corporativas, enfocadas principalmente en aquellos procesos de mayor criticidad.

Incidentes operacionales con consecuencia ambiental

En 2019 lamentamos once incidentes operacionales con consecuencia ambiental. La repetición y el análisis de ellos, nos llevó a definir brechas en diferentes aspectos de la gestión, por lo que trabajamos en un estándar transversal, que nos permitirá mejorar la definición de significancia, la reportabilidad y la investigación; y con ello, la prevención.

Un incidente operacional que destacó en 2019 ocurrió en la Isla de Guarello, ubicada en la Región de Magallanes, donde la compañía tiene una mina de caliza. Allí, se produjo un vertimiento accidental de 40 m³ de diésel, que desencadenó de manera inmediata los protocolos establecidos para la información a las autoridades y otros actores claves, y todas las acciones necesarias para contener y limpiar, logrando recuperar un 95% del diésel. El restante 5%, se volatilizó dada su naturaleza fisicoquímica. Los monitoreos y estudios han demostrado que el impacto ambiental fue acotado.

Incidentes con consecuencia ambiental

Número de incidentes operacionales con consecuencia ambiental

2017	2018	2019
0	2	11



Cambio climático

Respecto de las acciones por el cambio climático, en 2019 las empresas operativas CINTAC y CSH continuaron monitoreando y estimando sus emisiones, lo que ya vienen haciendo desde hace varios años. CSH fue el primero en reportar a la World Steel Association. Además, en 2019, Huachipato, patrocinado por la Agencia Alemana de Cooperación Internacional (GIZ) y el Ministerio de Energía, entre otras organizaciones, participó en el estudio “Desarrollo Bajo en Carbono para la Industria Chilena de la Siderurgia”. Esto, con el propósito de identificar y priorizar tecnologías, barreras existentes y marcos facilitadores necesarios para la transición a una industria nacional baja en emisiones, estudio que se encuentra en su fase final.

Cintac, por su parte, ha explorado y generado nuevos negocios o mercados en los últimos años ([ver págs. 75 y 76](#)). Todas las empresas operativas mitigan sus emisiones.

Durante el 2020 está contemplado realizar un diagnóstico para definir el estatus de la compañía en estos temas y diseñar una Estrategia de Cambio Climático que incluya mecanismos que midan el impacto de los riesgos y oportunidades, tanto en aspectos del core del negocio como en la planificación financiera. Asimismo, definiremos los responsables de liderar y gestionar los temas del cambio climático, revisando además nuestra gestión de riesgos. Finalmente, alinearemos las acciones de mitigación con la meta de Chile de alcanzar la carbono neutralidad al 2050.

Gestión responsable de residuos

En Grupo CAP promovemos la producción limpia, la disminución de residuos generados y la práctica del reciclaje, esfuerzo que hemos venido concretando a través de nuestra iniciativa “Cero Residuos”. En Chile, la gestión de estos se encuentra regulada por la normativa nacional, y el resguardo de su cumplimiento ha sido prioritario para nosotros. En total, las empresas del Grupo reciclaron el 93 % de sus residuos en 2019.

Las instalaciones de la Planta de *Pellets* de Huasco y el Edificio Corporativo en Santiago adhieren a los Acuerdos de Producción Limpia (APL), los que incluyen aspectos de gestión de residuos. En el caso de las instalaciones corporativas y Cintac en Chile se continuó con el APL “Cero Residuos a Eliminación” y se diseñó un Programa de Gestión de Residuos al 2020. Como parte de dicho APL, se definieron dos metas al 2020. Por un lado, aumentar un 3% la valorización de residuos sólidos no peligrosos respecto al total; y por otro, disminuir la generación de residuos sólidos totales (peligrosos y no peligrosos) en un 3%, ambas metas en relación con una línea base generada en 2019.

Residuos generados y reciclados

Residuos generados
(toneladas)

2017	410.624
2018	379.458
2019	346.248

Residuos reciclados
(porcentaje)

2017	96%
2018	97%
2019	93%



Agua y energía

Para cuidar el consumo de agua y energía, todas las empresas operativas cuentan con programas de eficiencia energética. En 2019, gracias a la obtención de la certificación ISO 50001 y a la presentación de dos medidas exitosas de ahorro energético, Huachipato obtuvo el sello Gold, máxima categoría del Sello de Eficiencia Energética que entrega el Ministerio de Energía.

En el caso de CAP Infraestructura, el aporte está representado por la producción de agua desalinizada de Aguas CAP, la que contribuye a la reducción del estrés hídrico que afecta a la cuenca del Valle de Copiapó, donde también se encuentran las operaciones Cerro Negro Norte, Puerto Punta Totoralillo y Planta de Magnetita ([ver destacado](#)).

Dado el escenario de escasez hídrica, hemos incluido la gestión de los recursos hídricos como un riesgo crítico para el negocio. Tanto la empresa minera como la siderúrgica cuentan con planes para optimizar su uso y aumentar su reutilización, lo que significa que se reutiliza más de la mitad del agua. Adicionalmente, existen iniciativas para reducir el consumo de agua en diferentes aspectos: asfaltado de caminos, ajuste del contenido de sólidos en espesadores de cola, eliminación de uso de agua en humectación de caminos y, finalmente, disminución de su consumo en servicios higiénicos gracias a nuevas tecnologías.

La gestión futura de los recursos hídricos estará enmarcada en un estándar técnico ambiental para contar con una adecuada caracterización de la demanda y oferta de agua y construir nuestro primer balance hídrico con fuentes de información robusta, mejorando la gestión en nuestras empresas operativas.

Biodiversidad

El cuidado y respeto por el medio ambiente incluye la preocupación por la flora y fauna y la biodiversidad en el entorno de sus empresas operativas. Un 47% de nuestras operaciones (8 de 17) se ubican en ecosistemas frágiles. Así, ponemos especial énfasis en cuidar nuestros entornos, incluyendo aquellos lugares protegidos por su sensibilidad o abundancia de biodiversidad; o bien aquellos lugares con una alta singularidad física, cultural o biológica. Para ello contamos con programas especiales diseñados por las empresas operativas y aprobados por la autoridad correspondiente.

Agua desalinizada Un aporte a la crisis hídrica en Chile

CAP cuenta con una planta de este tipo que entrega agua desalinizada a todas las operaciones mineras de Compañía Minera del Pacífico en el Valle de Copiapó, y además a través de otros clientes mineros de la zona factibiliza el cumplimiento de compromisos ambientales voluntarios en Caldera y Tierra Amarilla. De este modo, colabora a reducir el estrés hídrico en la Región de Atacama, en el norte de Chile.

Producción de agua desalinizada
(miles m³)

2017	6.953
2018	7.447
2019	7.800



Trabajo conjunto con las comunidades

Lineamientos y políticas corporativas

Contamos con dos lineamientos, la Política de Inversión Social y la Política de Gestión de Relaciones Sociales, las que serán revisadas en 2020.

Durante 2019 desarrollamos una Estrategia de Gestión Social que se basa en la instalación de mejores prácticas, definición de estándares corporativos aplicables según contexto de cada empresa operativa, trabajo colaborativo de diversas áreas de la compañía, relaciones comunitarias integradas en los procesos del negocio, generación de Alianzas con partes interesadas externas y focalizada en las prioridades de la empresa y la comunidad. Nuestro método se alinea con tres ejes: riesgos e impactos sociales, relacionamiento y desarrollo comunitario.

La implementación de la Estrategia comenzó durante el segundo semestre del 2019 con un diagnóstico en los territorios donde CMP – Aguas CAP y CSH, tienen sus operaciones, a través de una autoevaluación y una encuesta ESG. El objetivo fue determinar el estatus y brechas en la gestión social de las empresas operativas, para lo cual se utilizaron los más altos estándares internacionales de relacionamiento y desarrollo comunitario (como IFC e ICMM) y las mejores prácticas aplicables.

En general, las principales oportunidades identificadas se relacionaron con la necesidad de sistematizar la gestión social, implementar procesos de evaluación compartida de impactos y riesgos sociales, integrar los aspectos socioambientales a la operación, fortalecer la gestión de reclamos, actualizar la Política de Inversión Social, mejorar los procesos de retroalimentación de información a las comunidades, potenciando diálogos de doble vía.

Durante el 2020 apoyaremos la generación e implementación de planes de acción que permitan la sistematización del Sistema de la Gestión Social, iniciando con la definición de estándares corporativos transversales y herramientas de aplicación según el contexto de cada empresa operativa, para cada uno de los ejes de acción señalados.

Adicionalmente, pondremos en práctica un Sistema de Reclamos, Consultas y Sugerencias que fortalezca la comunicación con las comunidades y se convierta en una vía que facilite la manifestación de las preocupaciones que tienen respecto a las actividades de CAP, sus empresas operativas y proyectos en desarrollo. Este sistema ofrece un valioso canal de retroalimentación que contribuirá a identificar oportunidades de mejora, aprendizaje y generación/mantenimiento de confianza.



Relación con la comunidad en empresas operativas

Asegurar un trabajo conjunto con las comunidades para lograr éxito mutuo en el largo plazo es la esencia de nuestra visión. Por ello estamos actualizando nuestra estrategia en base a los siguientes pilares: (i) instalar las mejores prácticas de la industria, (ii) desarrollar estándares corporativos aplicables por cada unidad de negocios (UN), (iii) trabajo colaborativo con otras áreas de la compañía, (iv) relaciones comunitarias integradas en los procesos del negocio y (v) generación de alianzas con partes externas interesadas.

GESTIÓN SOCIAL

La estrategia en desarrollo social considera tres grandes temáticas a abordar:

1.

Gestión de impactos socioambientales

Incluye aspectos como el establecimiento de líneas base sociales, identificación y evaluación de riesgos e impactos en este ámbito; la seguridad de la comunidad y de los trabajadores, el cumplimiento de las obligaciones sociales y el rol y cumplimiento de estándares sociales en empresas contratistas.

2.

Relacionamiento comunitario

Creamos un plan de relacionamiento y actualizaremos las áreas de influencia de cada empresa operativa. Igualmente, estamos identificando y evaluando aquellos riesgos que tengan el potencial de generar conflictos con la comunidad, así como aquellos impactos sociales reales y/o percibidos. Si bien contamos con un Canal de Integridad disponible en nuestra página web, en 2020 diseñaremos un sistema de gestión para las consultas, sugerencias y reclamos proveniente de comunidades, que incluya pasos para un cierre de ciclo con una evaluación de satisfacción. También se implementarán monitoreos participativos con la comunidad. El levantamiento de todos los grupos indígenas asociados a las operaciones del Grupo CAP será un insumo clave para elaborar en 2020 un Estándar Social para Pueblos Originarios, el que estará basado en IFC¹² y WBCSD¹³.

3.

Beneficios compartidos con la comunidad

Si bien nuestro compromiso y aporte a las comunidades ha sido parte de nuestra historia, en 2020 vamos a modelar un Plan de Inversión Social alineado al negocio, que enfatice la generación de empleo local y la inversión, compras y desarrollo de proveedores locales. En los últimos años hemos sido reconocidos por el oportuno pago a las Pymes, distinción que recibimos nuevamente en 2019 ([ver pág. 23](#)).

Sistema de reclamos, consultas y sugerencias



¿Qué es?

Plataforma compuesta por varios canales para que los miembros de una comunidad u otros grupos de interés expresen sus preocupaciones, consultas y quejas acerca de acciones reales o percepciones producidas por nosotros, ya sea en el Corporativo, las empresas operativas y proyectos.

¿Para qué sirve?

Alertar y atender a tiempo las quejas y los reclamos de los grupos de interés sobre nuestras actividades. Ello, gracias a un eficiente proceso de coordinación interna que asegura su tratamiento adecuado y que canaliza una respuesta oportuna.

¹² IFC=International Finance Corporation.

¹³ WBCSD= World Business Council for Sustainable Development.



Aporte a la sociedad

Si bien nuestro compromiso y presencia en las sociedades donde operamos ha sido una constante, y lo hemos desplegado a través de nuestras empresas operativas, en los últimos años hemos llevado a cabo múltiples iniciativas para aportar a todo el país, como, por ejemplo, el Concurso CAP para Estudiantes de Arquitectura, el que en 2019 giró en torno al desafío de desarrollar una "Fábrica de ideas e innovación". También realizamos una charla con Thomas Friedman ([ver destacado](#)) y con el especialista Francis Pfenniger, arquitecto de la PUC, actividad que realizamos en nuestro Espacio de Innovación CAP, organizada por CAP Acero con el apoyo de Grupo Cintac.

Empleo y abastecimiento local

A través de nuestras empresas operativas generamos puestos de trabajo para personas de las comunidades que las acogen, igualmente generamos empleo a través de contratación de proveedores locales y movimiento a la economía local gracias a las compras locales. En 2019 el 97% de nuestros trabajadores tenían domicilio en la misma región donde opera la empresa; un 69% de los proveedores y 27% de las compras fueron locales.

Patentes, impuestos locales e inversión social

El pago de impuestos locales es otro aporte que generamos a través de nuestras empresas operativas, en 2019 pagamos US\$2 millones en impuestos locales, lo que aporta al dinamismo y la actividad económica regional. Adicionalmente, nuestra inversión social - a través de nuestras empresas operativas -, ascendió en 2019 a US\$ 1.123 miles.

Charla Thomas Friedman

El periodista norteamericano y columnista del New York Times compartió su mirada sobre los efectos de las grandes transformaciones que vive el mundo con autoridades, académicos, estudiantes, periodistas y empresarios. El encuentro, organizado por el Centro de Innovación UC, Grupo CAP a través de nuestro Espacio de Innovación y Fundaciones Rassmuss, convocó a más de 800 personas.

Empresas mejor pagadoras a las PYMES

En 2019 CMP y CSH fueron reconocidas por su corto período de pago a las Pymes proveedoras de bienes y servicios. Ambas se ubicaron en los tres primeros lugares en el ranking de los mejores pagadores a las Pymes, elaborado por la Bolsa de Productos de Chile (BPC) y la Asociación de Emprendedores de Chile (Asech).

CAP



REPORTE DE SUSTENTABILIDAD 2019

CMP
UNA EMPRESA DEL GRUPO CAP

COMPAÑÍA MINERA DEL PACÍFICO



Chile está cambiando y CMP junto con él. Definitivamente, hoy debemos revisar los distintos paradigmas sobre los cuales se ha basado en las últimas décadas nuestra cultura.

La visión del Presidente

Ciertamente, 2019 no fue un año como cualquier otro. Pocas veces Chile había visto puesta a prueba su convivencia y capacidad para acordar un modelo de país, como ha sido en el momento actual. Este escenario de gran complejidad, alta incertidumbre y proliferación de interrogantes, ha sorprendido al sector empresarial chileno en un proceso de ajuste en función de las expectativas de las comunidades donde operan las compañías, atendiendo desafíos globales por una mayor sustentabilidad de la actividad productiva -especialmente en materia de energía y agua-; construyendo relaciones laborales más colaborativas y abocada al mejoramiento continuo de sus gobernanzas.

Nuestra realidad nacional, marcada también por la incertidumbre y las dificultades para mantener canales de diálogo efectivos, tampoco ha estado ajena a procesos de reordenamiento y transformación, donde la tensión de las sociedades que demandan un nuevo trato, así como de las relaciones comerciales entre grandes bloques económicos, se han vuelto parte del panorama habitual. A estos hechos se ha sumado recientemente una crisis sanitaria global sin precedentes, y que está poniendo a prueba a gobiernos, instituciones, empresas y familias de todo el orbe, sin excepción.

Chile está cambiando y CMP junto con él. Definitivamente, hoy debemos revisar los distintos paradigmas en los que se ha basado nuestra cultura en las últimas décadas. Debemos elaborar nuevas formas para relacionarnos con los habitantes de las comunidades en las cuales la compañía está inserta, con nuevas demandas asociadas a sus condiciones de vida y que, en muchos casos, van más allá de los compromisos adquiridos en la obtención de los permisos y licencias para operar.

Nuestros proyectos de continuidad operacional, igualmente, se han visto desafiados por esta realidad, lo que se ha traducido en que hoy estamos incorporando en los criterios de diseño nuevas variables sociales y ambientales, así como estándares técnicos mucho más exigentes.

Estamos conscientes que en el pasado hemos logrado ser pioneros en sumar valor a la minería del hierro, transformar pasivos ambientales en productos exportables, utilizar agua de mar desalinizada en procesos industriales y en abastecernos de energía solar para nuestras operaciones. Esta herencia, sin duda, es una prueba que, frente al cambio, nuestra compañía ha estado a la altura y cuenta con las capacidades para acometer con éxito escenarios extraordinariamente desafiantes.

El futuro que enfrenta nuestra sociedad contará con una CMP llamada a dar lo mejor de ella en materia ética, operacional, ambiental y social, para construir colaborativamente con nuestros grupos de interés más prosperidad y una mejor calidad de vida.

Juan Enrique Rassmuss R.
Presidente del Directorio

Entrevista al Gerente General

¿Cuáles son las prioridades que ha establecido CMP?

Una de las principales del 2019 fue iniciar la mejora continua de la calidad de nuestros procesos, identificando anticipadamente, y luego gestionando con la mayor rigurosidad, los riesgos que los afectan.

Bajo esta premisa, en materia de sustentabilidad se destaca la ejecución del Programa de Cumplimiento Ambiental para nuestras operaciones en el Valle de Huasco, así como la ejecución de una cartera de proyectos operacionales y ambientales claves. También el avanzar en estrategias y planes que aseguren el cumplimiento de todas las obligaciones ambientales que la compañía ha adquirido para la calificación ambiental favorable de sus faenas, así como aquellas medidas voluntarias comprometidas con comunidades y autoridades.

¿Cuáles fueron los principales avances y acontecimientos en dichas prioridades durante 2019?

Hubo avances sustantivos en los proyectos operacionales y ambientales de la compañía, destacando la construcción e implementación del edificio de descarga de trenes en la Planta de Pellets de Huasco para potenciar la mitigación de emisiones de material particulado.

En la misma línea, se deben nombrar proyectos fundamentales para avanzar en el control de emisiones en esta misma operación y para el cese de la descarga de relaves en Ensenada Chapaco. Estos han tenido avances significativos, ya sea a través de la obtención de sus correspondientes RCAs o el desarrollo de obras tempranas, lo que ha fortalecido la continuidad y sustentabilidad de nuestras operaciones.

En lo referente a nuestra gestión interna, y a través de la gestión de riesgos de los procesos respectivos, también se alcanzaron importantes logros en la actualización de los sistemas de control ambiental y de seguridad y salud en el trabajo. Este último aspecto ha sido clave para que CMP, sus trabajadores y colaboradores estén enfrentando con altos estándares de prevención la emergencia sanitaria por COVID-19, que hoy afecta tan dramáticamente al país y al mundo.

¿Cuáles son los principales desafíos futuros y cómo CMP se está preparando para ese futuro?

Estamos convencidos que hay un futuro promisorio para CMP, sus accionistas, trabajadores, colaboradores, clientes y las comunidades de las que somos parte. Para que ello sea posible, debemos sortear con éxito desafíos inmediatos como son, entre otros, los procesos de calificación ambiental -por la autoridad- de proyectos como el nuevo depósito de relaves filtrados en tierra para la planta de pellets, la modificación del plan minero de Mina Los Colorados y los ajustes a la recepción y embarque de graneles minerales, todos en la comuna de Huasco. También, culminar con éxito el recambio del concentrado para el transporte de mineral entre Mina Cerro Negro Norte y el Puerto Punta Totoralillo, en las comunas de Copiapó y Caldera, respectivamente; avanzar en la construcción del nuevo Puerto Cruz Grande en la comuna de La Higuera, y mantener altos niveles de sustentabilidad y eficiencia en todas nuestras faenas mineras, plantas, puertos, infraestructura complementaria y espacios abiertos a la comunidad en las regiones de Atacama y Coquimbo, aprovechando para ello los atributos que guían el quehacer de nuestra compañía: alineamiento, simplicidad y disciplina.

Estas aspiraciones nos exigirán conductas y desempeños éticos y responsables con nuestros grupos de interés y el entorno. Especialmente con aquellos en condición de mayor vulnerabilidad o que están bajo la protección de normas especiales, procurando que la energía que invertiremos en la cadena de valor de nuestras operaciones también se transforme en prosperidad para quienes nos acompañarán o se verán vinculados al quehacer de la compañía en un futuro compartido.



Francisco Carvajal
Gerente General

A través de la gestión de riesgos de los procesos se alcanzaron importantes logros en la actualización de los sistemas de control ambiental y de seguridad y salud en el trabajo.

CMP en una mirada

Visión futura: ser una empresa minera de clase mundial, innovadora y referente en el desarrollo de negocios sustentables; que genera valor para sus accionistas, clientes, trabajadores y comunidades del entorno.

¿Quiénes somos y qué hacemos?

Somos el principal productor de hierro en la costa americana del Pacífico, y exportamos el 99% del mineral de Chile. Nuestras operaciones se localizan en las regiones de Atacama y Coquimbo, distribuidas en el Valle de Copiapó, Valle del Huasco y Valle del Elqui. A partir de estos yacimientos mineros y plantas elaboramos diferentes productos, los que son exportados y empleados como materia prima para fabricar acero.

El hierro magnético cuenta con ventajas con respecto a los minerales hematíticos, ya que contribuye a la sustentabilidad del proceso siderúrgico. Ello, gracias a que este material requiere una menor cantidad de energía y materias primas para producir acero.

Nuestra empresa

¿Qué nos distingue?

En nuestros más de 60 años de historia hemos impulsado la actividad económica y generado miles de empleo de calidad en las regiones de Atacama y Coquimbo. Nuestros valores de Integridad, Superación, Respeto y Colaboración guían nuestras relaciones y el actuar de la compañía.

Nuestros productos

Extraemos y producimos concentrados de hierro magnéticos de alta ley y *pellets*.

Más información sobre nuestros negocios, operaciones y mercados en www.cmp.cl.



10.089
mil toneladas métricas
de mineral de hierro



2.516
trabajadores propios¹⁴

6.203
contratistas



US\$ 778,9
millones en ingresos por
ventas

US\$ 193,8
millones en EBITDA



Propiedad

75% CAP S.A.

25% Mitsubishi
Corporation

Ubicación de las operaciones



¹⁴ Total de trabajadores propios al 31/12/2019. Incluye CMP y filiales.

Nuestro desempeño en 2019



Gobierno corporativo y ética

100%

de los directores son independientes¹⁵.

1

directora.

18

denuncias en el canal de integridad¹⁶.

Transformamos nuestra gobernanza y renovamos nuestro enfoque de dirección basándolo en la gestión de riesgos de los procesos.



Trabajadores propios y contratistas

9%

de nuestros trabajadores propios son mujeres.

0

fatalidades.

0

trabajadores propios con enfermedades ocupacionales.

99%

de nuestros trabajadores están sindicalizados.

1,2

Tasa de frecuencia¹⁷.



Medio ambiente

66%

del agua que usamos proviene del mar.

US\$ 240 millones

en inversiones ambientales producto del Programa de Cumplimiento en Huasco.

El proyecto del tranque de relaves filtrados en tierra de la Planta de *Pellets* habilitará el cese de su depósito en el mar.



Comunidad

1.087

proveedores locales (**41% del total de proveedores**) y **US\$ 169 millones** en compras locales.

96%

de nuestros trabajadores provienen de las regiones de Atacama y Coquimbo.

2.631

proveedores conforman la cadena de valor de CMP. **1.385 son Pymes, y un 100% de ellas están cubiertas con el Sello Propyme de pago oportuno.**

¹⁵ Se define "Independencia" según el criterio utilizado por Dow Jones Sustainability Index (DJSI).

¹⁶ Esta cifra solo incluye las denuncias, no las consultas. Abarca CMP (16 denuncias) e IMOPAC (2 denuncias).

¹⁷ Número de accidentes con tiempo perdido durante el año por millón de horas trabajadas. Incluye a trabajadores propios y contratistas.

Nuestro camino de transformación

Los desafíos

El contexto mundial

El año 2019 comenzó con una de las mayores tragedias mineras de las que se tenga recuerdo, con el derrumbe del tranque de relaves de Brumadinho en Brasil, y el consecuente derrame de aguas residuales de la mina Córrego de Feijão. Esto provocó la inundación de un vasto territorio de esa región del Estado de Minas Gerais, situación que produjo la muerte y desaparición de centenares de trabajadores y habitantes de la zona. Esta calamidad, además de significar un duelo para esa nación y el mundo minero global, se tradujo en una reducción de la oferta global de hierro, en un momento en que la guerra comercial entre Estados Unidos y la República Popular China daba señales de ir quedando atrás, reactivando la demanda especialmente en el país asiático.

El contexto nacional

El último año de la década también fue un período marcado por una aguda crisis social en nuestro país y en otros lugares del orbe, situación que acarreó escenarios de alta complejidad e incertidumbre.

En un mundo cada vez más pequeño, con una sociedad más crítica y que avanza cada vez más rápidamente en búsqueda de mayor libertad, equidad y superación, el desafío para gobiernos, compañías e instituciones está en avanzar junto a ella en el logro de esas aspiraciones, y transformarse en catalizadoras de cambios imprescindibles para estos propósitos, evitando que lo ya construido con el esfuerzo y talento de generaciones sea desperdiciado.

Nuestro contexto interno

En el plano interno, el proceso de rehabilitación de las capacidades portuarias del Puerto Guacolda II también constituyó un desafío que movilizó a toda nuestra compañía. A pesar del enorme esfuerzo desplegado, los embarques solo pudieron retomarse hacia fines de año, lo que impactó severamente nuestros resultados financieros.

En marzo de 2019, la Superintendencia del Medio Ambiente aprobó el Programa de Cumplimiento (PdC) presentado por CMP en 2018 luego que la autoridad instruyera un proceso sancionatorio que formuló cargos y observaciones por hechos que, en su opinión, constituían infracciones en la operación de nuestra planta de pellets en Huasco. A través de un conjunto robusto de propuestas para entregar soluciones de fondo y de máxima prioridad, esta iniciativa contempla una inversión de alrededor de US\$ 37 millones y 101 medidas específicas, las que se empezaron a ejecutar en 2019.

Todas las situaciones vividas evidenciaron la existencia de vulnerabilidades, lo que nos llevó a una profunda reflexión para ver cómo gestionarlas eficientemente. Producto de este análisis aceleramos nuestro proceso de transformación. Así, redoblamos el compromiso de CMP con la seguridad de nuestros trabajadores, contratistas y la comunidad, con la excelencia operativa y la confiabilidad de nuestra infraestructura. Como punto de partida inicial para materializar el compromiso anterior, renovamos nuestro enfoque de dirección, basándolo en la gestión de riesgos de los procesos.

Premios y distinciones 2019

■ Responsabilidad con los proveedores

Obtuvimos el segundo lugar en el *Ranking* de Mejores Pagadoras a Pymes, otorgado por la Asociación de Emprendedores de Chile (Asech) y la Bolsa de Productos de Chile (BPC). El *ranking* evalúa a más de 800 empresas del país.

■ Seguridad laboral

Puerto Punta Totoralillo recibió el reconocimiento de CORASEMIN ATACAMA como el centro de trabajo con la mejor gestión preventiva de la región.



Nuestra respuesta y mirada de futuro

Estamos convencidos de que el contexto y los desafíos que enfrentamos no solo conllevan obligaciones, sino que también la certeza de lo imprescindible que resulta focalizar esfuerzos en una operación sustentable y eficiente, que esté a la altura de las expectativas de accionistas, trabajadores, clientes, autoridades y comunidades, y donde nuestra compañía asuma un rol como referente para el desarrollo nacional, regional y local, así como en los hogares de la gente que nos integra y acoge.

Más allá de las palabras, esta convicción se debe plasmar en una transformación interna, que brinde soporte a los procesos claves y que sirva de impulso a proyectos estratégicos de aseguramiento de la continuidad operacional, eficiencia, desarrollo portuario y cumplimiento ambiental. Y eso es justamente lo que hemos hecho durante 2019, enfrentando con decisión los desafíos que sabemos que permitirán a CMP estar preparada para que el futuro que soñamos sea posible.



Excelencia operativa y seguridad. En 2019 nos concentramos en implementar un renovado Sistema de Gestión de Riesgos que controla los procesos, tomando como ejes aquellas amenazas que puedan afectar a las personas, los activos o los procedimientos en sí. Durante el año trabajamos intensamente en identificar los riesgos críticos de cada proceso y establecer las medidas de control pertinentes.

Adicionalmente, desarrollamos la campaña “Seguridad sin Excusas” para concientizar y empoderar a cargos de jefatura y a toda la organización respecto del rol y la responsabilidad de cada trabajador en el control de sus riesgos.



Gobierno corporativo. En 2019, y en línea con la estrategia de CAP, hicimos importantes modificaciones a nuestra estructura corporativa, otorgando más autonomía a la empresa para aumentar la agilidad en la toma de decisiones, pero cuidando siempre mantener un control de los riesgos y un efectivo *compliance* en materias sociales, ambientales y legales.

En línea con ello, incorporamos a tres nuevos directores con gran experiencia en las áreas de minería, geología y puertos. También, y por primera vez, integramos a un gerente general externo, con amplia trayectoria minera y comprobada experiencia en optimización de procesos y enfocado en la formación de equipos.



Trabajadores y contratistas. Nuestra empresa siempre se ha distinguido por estar comprometida con su gente, lo que ha permitido crear relaciones laborales cercanas y un enriquecedor clima laboral. Cabe destacar que en los meses en que estuvo paralizado el Puerto Guacolda II, protegimos el empleo y ningún trabajador fue desvinculado por esta causa.

En 2019 avanzamos en la constitución de las estructuras y el desarrollo de competencias en nuestros trabajadores, e implementamos mejoras en las instalaciones de los tres valles para brindarles un mejor bienestar.

Adicionalmente, continuamos con el Programa de Preparación para la Jubilación, enfocado en aquellos trabajadores que prontamente se acogerán a esta condición.

En relación a nuestros contratistas, fortalecimos nuestro Modelo de Gestión para resguardar las condiciones laborales de este grupo.



Resguardo ambiental. En 2019 actualizamos nuestros riesgos socioambientales y continuamos con la implementación del Plan de Cumplimiento (PdC) propuesto por CMP a la autoridad ambiental para la operación de la planta de pellets ubicada en Huasco. Entre las medidas destacan la reducción progresiva de la descarga submarina hasta su total cese, la reducción de las emisiones de SO₂ y NOx, instalación de un sistema de limpieza de trenes en Mina Los Colorados, sistema de captación de polvo fugitivo en la zona de descarga de la planta de pellets, monitoreo permanente al nivel de limpieza de la vía férrea que une ambas operaciones, y la obtención de una Resolución de Calificación Ambiental (RCA) de un proyecto de depósito de relaves en tierra, con lo que se dejarán de depositar en el mar como estaba autorizado hasta ahora.

En cuanto al uso responsable del recurso hídrico, debemos destacar que nuestras operaciones en el Valle de Copiapó se abastecen en un 100% con agua de mar.



Comunidad. Aplicamos nuevamente el estudio ESG para monitorear las preocupaciones y expectativas de nuestros vecinos y, de esta forma, alinear nuestra inversión social con los reales requerimientos de la comunidad.

A mediados de 2019 realizamos un proceso de participación ciudadana anticipada para informar a la comunidad de Huasco sobre el proyecto del depósito de relaves filtrados. A través de exposiciones, actividades experimentales, mesas de diálogo y conversaciones puerta a puerta, buscamos informar y establecer una comunicación cercana y transparente con los vecinos.

Desde hace 60 años estamos comprometidos con aportar al desarrollo de las regiones de Atacama y Coquimbo. En los últimos años hemos puesto especial énfasis en el desarrollo de empleo y proveedores locales, así como en fomentar el emprendimiento y las actividades productivas de la zona. Muestra de lo anterior es la plataforma Acción Emprende Valle del Huasco, la que impulsa a los emprendedores del sector a conectarse con el ecosistema del emprendimiento regional y nacional. Adicionalmente, en 2019 establecimos que los aprendices que se incorporan a nuestra compañía deben provenir en un 100% de las comunidades aledañas a nuestras faenas.

Gobierno corporativo, gestión de riesgos y ética

Gobierno corporativo

Directorio y comités

Compañía Minera del Pacífico es una sociedad anónima y contamos con un Directorio integrado por siete personas, quienes duran tres años en el cargo y pueden ser reelegidos. Este órgano es responsable de liderar la estrategia, incluyendo la definición de los objetivos y el plan de negocios anual, así como los de mediano y largo plazo. Junto con ello, define nuestros principios fundamentales, la misión, valores, políticas, estrategias y prioridades, monitorea la creación de valor y del uso eficiente de los recursos, supervisa el desempeño, riesgos y sistemas de control de gestión, incluidos los de sustentabilidad.

Fortalecimiento del governance

Durante 2019 realizamos una profunda transformación de nuestra gobernanza, dando mayor autonomía al directorio de CMP respecto a CAP S.A., para poder decidir en aquellos temas que atañen solo a la compañía. Con este fin incorporamos directores externos (sin cargo ejecutivo en CAP S.A.) y establecimos nuevos comités de directores, nuevas directrices y mecanismos que han dado una renovada dirección estratégica a nuestra empresa y reforzado su control de gestión. Los nuevos comités son los de Estrategia y Talento, Proyectos y Contratos, y Auditoría y Riesgo.

Gobierno de la sustentabilidad

En 2019 consolidamos un equipo de trabajo con dedicación exclusiva al control del avance del Programa de Cumplimiento Ambiental del Valle del Huasco, con dependencia de la gerencia de Sustentabilidad y a cargo de subprocesos de evaluación de planes de acción, seguimiento y control, reportabilidad y aprendizaje, lo que fortaleció la supervisión de compromisos sensibles y emblemáticos para el futuro de la compañía. Asimismo, y a través de la subgerencia de Medio Ambiente, reforzamos el desempeño ambiental de la compañía por medio de la gestión de permisos y la gestión y control de las obligaciones ambientales. Esta nueva estructura favorece un mayor foco en los procesos y actividades críticas, reforzar la pertinencia de las acciones en materia ambiental y fortalecer nuestra capacidad de decisión tanto a nivel operativo como de la alta dirección.

Por su parte, el Comité de Auditoría y Riesgos es el encargado de supervisar el desempeño y aquellos issues relevantes en materias de seguridad, integridad, medio ambiente y comunidades, impartiendo directrices cuando lo estima pertinente. A nivel estratégico, el gerente general de CMP participa en el Comité Corporativo de Sustentabilidad del Grupo CAP, junto al Presidente del Directorio de CAP S.A, su Gerente General, gerentes corporativos y los gerentes de las otras empresas operativas. A nivel táctico, durante 2019 también participamos en el Grupo de Sustentabilidad de CAP S.A., el que se reúne cada dos meses para coordinar la implementación de los planes.

Composición del Directorio de CMP (al 31 de diciembre de 2019)

Género		Independencia ¹⁸		Con cargos ejecutivos en CMP	
Hombre	Mujer	Independiente	No independiente	Ejecutivo	No ejecutivo
6	1	7	0	0	7

Gestión de riesgos

Nuestro Directorio es el responsable último de la gestión de riesgos de la compañía y vela por que exista un adecuado ambiente, estructura, cultura, planes y asignación de recursos.

En 2019 avanzamos hacia una nueva cultura de gestión de riesgos basada en la operación y sus procesos asociados, entendiendo que es precisamente esto lo que mueve a la empresa y es donde radica su energía. Por tanto, la seguridad - de las personas, los activos y de los procesos - está a cargo de los responsables de cada proceso. Reforzamos nuestro sistema de gestión en la materia que contempla: identificar nuestros riesgos críticos; establecer e implementar los controles para prevenirlos o mitigarlos; levantar los incidentes y, finalmente, evaluar y retroalimentar el sistema.

Más información sobre nuestra gestión de riesgos se encuentra en la Memoria Anual 2019, disponible en www.cmp.cl.

¹⁸ Según el criterio utilizado por Dow Jones Sustainability Index (DJSI) para definir "Independencia".

Ética y cumplimiento

Modelo de Compliance

En 2019, a nivel del Grupo CAP, desarrollamos el Programa de Integridad y Compliance. Como parte de lo anterior, identificamos los riesgos asociados a *compliance* y trabajamos en la definición de los procesos críticos, de los controles y sus respectivos responsables.

En 2019 también diseñamos un proceso integral de cumplimiento de las obligaciones ambientales de CMP, el que busca asegurar el *compliance* de los compromisos adquiridos por nuestra compañía en los diversos procesos de este ámbito. Esto es de gran relevancia, considerando que a diciembre de 2019 teníamos 24 resoluciones operativas (RCA, DIA, Adenda y otros), los que suman 3.194 compromisos. Un desafío no menor.

Estamos incorporando las obligaciones ambientales al Ciclo de Gestión de Riesgos para sistematizar las distintas actividades y e incorporarlas en la herramienta informática SAP.

A partir de junio de 2019 contamos con un equipo de profesionales de dedicación exclusiva para asegurar el cumplimiento del PdC ([ver pág. 38](#)), mantener la continuidad operacional del Valle del Huasco y generar reportabilidad oportuna de avances para todos nuestros grupos de interés.

Además, en 2020 implementaremos el rol de “Embajador de Compliance”, punto de contacto reconocible, cuya labor es ayudar a construir y mantener una cultura ética a través de la comunicación, la capacitación y otras iniciativas relacionadas con integridad y *compliance*.

Código de Integridad y Prevención de Delitos

Como parte del programa mencionado anteriormente, en diciembre de 2019 lanzamos a nivel de todo el Grupo CAP nuestro nuevo Código de Integridad, el que es extensivo a CMP. Este contiene los principios y fundamentos para relacionarnos de buena manera con nuestros diferentes grupos de interés y guiarnos en distintas situaciones que pudieran enfrentar las personas en su quehacer diario en el trabajo.

En 2019 actualizamos, también a nivel del Grupo, nuestro Modelo de Prevención de Delitos conforme a los cambios que ha tenido la Ley 20.393 en los últimos 18 meses. Junto con su publicación, trabajamos en la difusión a través de entrenamientos y la elaboración de material didáctico para facilitar su comprensión. Además, desarrollamos el Programa de Cumplimiento de la Normativa de Libre Competencia y elaboramos “Guías Cortas”, que establecen los principales lineamientos a seguir en materia de debida diligencia, relacionamiento con funcionarios públicos, personas influyentes o que representan a otras, y gestión de conflictos de interés.

Nuestro Canal de Integridad - también reformulado en 2019 -, permite que trabajadores, clientes, proveedores, asesores, contratistas y accionistas puedan realizar consultas o denunciar infracciones y transgresiones a cualquier ley o normativa nacional y/o a los principios establecidos en la normativa interna del grupo. Opera de forma segura, anónima y confidencial y está disponible en el portal de CMP, CAP Integridad y en la web corporativa.



Código de Integridad

18 denuncias

- 6 internas y 12 externas
- 3 denuncias por acoso laboral
- 2 denuncias por discriminación

Abastecimiento responsable

Nuestros contratistas son monitoreados en el cumplimiento laboral y el de nuestros reglamentos de seguridad y medio ambiente. En 2019 realizamos inspecciones en terreno en estas materias, y llevamos a cabo reuniones explicativas de nuestro Modelo de Gestión de Riesgos del Proceso. Adicionalmente, tanto proveedores como contratistas deben cumplir con las directrices de nuestro Modelo de Prevención de Delitos. En el caso de contrataciones de alto riesgo también incorporamos cláusulas de *compliance* y anticorrupción durante el proceso de *due diligence*.

En CMP nos hemos distinguido por cumplir con nuestros compromisos de pago oportuno a proveedores. Muestra de ello es el segundo lugar que obtuvimos a nivel nacional en el *ranking* de Mejores Pagadores a Pymes.

También estamos comprometidos con aportar al desarrollo de proveedores de las regiones de Atacama y Coquimbo. Contamos con dos planes de desarrollo para proveedores del Valle del Huasco y de Caldera, a lo que se suma un programa especial para transportistas de menor tamaño.

Estallido social y coronavirus: Siendo responsables con nuestros contratistas

Tras el estallido social revisamos las condiciones laborales, en particular las remuneraciones de los trabajadores de nuestras empresas contratistas, para asegurar que en el futuro superen los \$ 500.000, lineamiento que incorporamos a los nuevos procesos de compras. Fortalecimos, además, nuestro Modelo de Gestión de Contratistas para velar por el cumplimiento de condiciones laborales y de las directrices de derechos humanos contenidas en nuestro Código de Integridad. Adicionalmente, ajustamos los procesos internos para asegurar un pago a 30 días a todos los proveedores.

[Ver pág. 37 para información sobre nuestra acción frente al Covid-19.](#)

Nuestra gente: Trabajadores y contratistas

Salud y seguridad en el trabajo

Un nuevo enfoque – plasmado en nuestro Modelo de Gestión de Riesgo – ha destacado la seguridad en cada proceso para que cada trabajador responsable de este deba evaluar cuál es el impacto que tiene su rol en las personas, los activos y en otros procesos. Esta mirada es llevada a la planificación general y diaria de las tareas. Acorde a la política y directrices de Grupo CAP y los lineamientos de la Gerencia General de CMP, creamos un Plan Estratégico que definió los principales focos de acción en el control de accidentes. Durante 2019 reorganizamos nuestra estructura corporativa para potenciar la gestión preventiva, creando la gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional, cuyo principal desafío es desarrollar una estrategia corporativa de corto y mediano plazo. Inicialmente establecimos objetivos, metas y programas para el adecuado tratamiento de los riesgos operacionales, con especial énfasis en el control de los riesgos de accidentes graves y/o fatales.

Cambio cultural. El nuevo modelo es simple, transversal, persistente y participativo. Sus líderes parten en la línea ejecutiva y continúan en toda la organización. La diversidad de procesos y cantidad de personas ha obligado a desarrollar programas transversales para unir a la compañía en torno a una forma de hacer las cosas. En 2020 haremos entrenamientos y capacitaciones que permitirán el conocimiento y el desarrollo de competencias necesarias para llevarlo a cabo.

Desarrollo de capacidades. Estamos trabajando en un nuevo modelo de inducción y de obligaciones a informar. Además, se están desarrollando plataformas digitales con el respectivo entrenamiento buscando una buena trazabilidad y fácil incorporación en el trabajo diario. Estamos generando competencias de una forma simple, que genere conocimiento y entendimiento de nuestras operaciones y en la gestión del modelo.

Seguridad en la gestión de riesgos.

Definimos once riesgos críticos y trece Estándares de Prevención de Fatalidades, los que asociamos a procesos, tareas y controles obligatorios para cada uno. Como resultado de lo anterior, en 2019 obtuvimos mejores indicadores que en 2018, disminuyendo el Índice de Frecuencia¹⁹ y Gravedad²⁰, desde 3,1 a 1,2; y desde 1.148 a 13 en 2019, registrando además cero fatalidades. Nuestra faena en Puerto Punta Totoralillo recibió un reconocimiento de CORESEMIN ATACAMA como el centro de trabajo con mejor gestión preventiva de la Región de Atacama.

Salud en el trabajo. Buscando proporcionar lugares de trabajo saludables, que aseguren un bienestar de nuestros trabajadores, hemos continuado con diferentes programas de salud, entre ellos el Programa de Exámenes de Salud Preventivos. Luego de una profunda revisión de políticas y procedimientos de Salud laboral realizada en 2019, avanzamos en armar una línea base que permitirá actualizar a los mejores estándares nuestra gestión en salud en el trabajo. Así registramos cero trabajadores con enfermedades profesionales en 2019.

Seguridad

	Tasa de frecuencia (colaboradores y contratistas)	Tasa de gravedad	Fatalidades
2017	1,7	55	0
2018	3,1	1.148	2
2019	1,2 Meta 2019 alcanzada	13	0



¹⁹ Número de accidentes con tiempo perdido durante el año por millón de horas trabajadas. Incluye a trabajadores propios y contratistas.

²⁰ Días perdidos por millón de horas trabajadas.

Empleo

Trabajadores

2017	2.410
2018	2.430
2019	2.516



Mujeres

2017	8%
2018	8%
2019	9%



Calidad del empleo

Estamos abocados en diseñar nuestra propuesta de valor de empleo, basada en tres pilares: competitividad, diferenciación y movilización.

(i) Competitividad: con foco en la equidad interna y en incentivos variables asociados al desempeño. (ii) Diferenciación: el objetivo es generar oportunidades de desarrollo, ser una marca empleadora y contar con un ambiente de trabajo propicio. Esto último se enfoca a contar con liderazgo y ambiente colaborativo, conciliar diversos ámbitos de la vida, la creación de beneficios ad hoc y flexibilidad para satisfacer a una dotación diversa y multigeneracional. (iii) Movilización: busca generar una motivación y alineamiento profesional de nuestros trabajadores.

Realizamos evaluaciones de desempeño en forma regular, que entre otros aspectos mide el desarrollo profesional. Así, en 2019, un 81% de nuestros trabajadores fueron evaluados por KPIs cuantitativos.

Desarrollo de capacidades. Buscamos incorporar la experiencia para apalancar el desarrollo de la compañía, y con ello y la nueva forma de gestionar, formaremos a nuestros profesionales del futuro. El proceso de planificación del desarrollo de capacidades será actualizado acorde a nuestra nueva forma de gestión, por tanto, se definirán las capacidades necesarias para cada rol, evaluando sus brechas con las competencias y conductas requeridas. Complementariamente, se fortalecerán las capacidades para acortar la brecha digital, generaremos más herramientas de capacitación a distancia, tema que se reforzará más en 2020 consecuencia de la pandemia de Covid-19 que afecta a nuestro país.

Mejoras en infraestructura y bienestar. En todas las faenas continuamos mejorando las instalaciones dispuestas en los tres valles. Ejemplo de los avances en 2019 fue la construcción de oficinas según el concepto de espacios colaborativos en las faenas de la planta de pellets, en Cerro Negro Norte (CNN) y el edificio en la ciudad de La Serena. La actualización y mejoras realizadas en las distintas casas de cambio y comedores, así como la edificación de salas de descanso debido a la implementación de una jornada 4x4, apuntan a brindar un mayor bienestar a nuestros trabajadores. Adicionalmente, contamos con programas de apoyo a las familias que incluyen becas de estudio para los hijos y academias de capacitación familiar. Igualmente, continuamos con nuestro Programa de Preparación para la Jubilación, enfocado en aquellos trabajadores que se aprontan a acogerse a esta condición. Incluye actividades de camaradería junto a sus familias, así como reconocimientos por la trayectoria y dedicación a la empresa.

Diversidad. Creemos fehacientemente que el contar con equipos diversos mejora nuestro desempeño, por ello buscamos incrementar la participación femenina en cargos de jefatura y ejecutivos. Esto se reforzó en los procesos de selección de personal. Al 2019, un 9% de los trabajadores eran mujeres, y un 15% de nuestros trabajadores menores de 30 años. Nos fijamos la meta de alcanzar un 10% de dotación femenina, ya a inicios de 2020 incluimos a dos mujeres en cargos ejecutivos y aumentaremos la inclusión de mujeres en nuestro Programa de Aprendizices, capturando así talento femenino para las futuras contrataciones.

Relaciones y clima laboral

Desde siempre hemos estado convencidos de que contar con relaciones laborales fluidas – construidas a partir de un diálogo permanente, sosteniendo negociaciones con altura de miras y en pos del entendimiento – facilita la construcción de acuerdos para mejorar la productividad, el clima laboral y asegurar la continuidad operacional. Nuestras diez organizaciones sindicales, a las cuales están afiliados el 99% de nuestros trabajadores, con una cobertura de un 100% de los convenios colectivos, son organizaciones que aportan a la construcción de un mejor futuro para CMP.

Durante 2019 llegamos a un acuerdo en un proceso de negociación reglada, con el Sindicato N° 1 de Mina Los Colorados, después de 18 días de huelga legal, con una vigencia de 36 meses, plazo máximo que permite la ley. Adicionalmente, en el período se cambió el directorio del sindicato de Puerto Totoralillo y el Sindicato N°5 de la planta de pellets. La modificación de las jornadas de trabajo fue discutida y conversada con las dirigencias sindicales.

Contratistas

Los contratistas son esenciales para nosotros, ya que ejecutan labores claves para nuestro negocio. Durante 2019 contamos con 6.203 contratistas y subcontratistas. Aspiramos a mejorar el estándar de las instalaciones que ellos ocupan, tema que en 2019 se inició en las distintas faenas. Nuestro Modelo de Gestión de Riesgos pone especial énfasis en los procesos, independiente de quien los ejecute. Por lo mismo es clave que nuestras empresas contratistas adopten esta forma de trabajar y que aprendan a incorporar la gestión de riesgos en las tareas que ejecutan sus trabajadores. También que cumplan con nuestros estándares de seguridad, laboral y ambiental, lo que es inspeccionado en terreno por nuestro personal especializado.

Sindicalización

Trabajadores sindicalizados

2017	2.073
2018	2.406
2019	2.491

Sindicalización (porcentaje)

2017	86%
2018	99%
2019	99%



Estallido social y coronavirus:

Estamos permanentemente preocupados por resguardar las condiciones de nuestros trabajadores y contratistas. Este tema adquirió especial relevancia después del estallido social, que en Huasco generó diversas manifestaciones y tomas de camino. Implementamos medidas para resguardar la integridad física de cada trabajador. Adicionalmente, revisamos las condiciones de habitabilidad para trabajadores en faena. Igualmente fiscalizamos/examinamos las condiciones de nuestros contratistas y subcontratistas. Hemos definido que ningún trabajador o contratista puede ganar un monto inferior a \$500.000.

En relación con la pandemia del Covid-19 ocurrida en 2020, y con la finalidad de prevenir el contagio y propagación entre sus trabajadores y contratistas, implementamos diversas medidas de prevención, destacando: el cierre de todas las dependencias administrativas en faenas y oficinas, implementamos un sistema de teletrabajo para trabajadores con resguardo en sus casas, incluyendo embarazadas, mayores de 60 años y con enfermedades preexistentes. Trabajamos con un 40% de nuestra dotación en operaciones de producción a quienes hacemos un chequeo antes de iniciar trayecto al trabajo, barreras sanitarias en áreas compartidas (sanitización de ambientes, desinfección de superficies y entrega de elementos sanitarios como alcohol gel y mascarillas), entre otras.

Responsabilidad ambiental

Excelencia operativa

La gestión ambiental es un aspecto importante de la excelencia operativa en nuestro Ciclo de Gestión de Riesgos. Por ello, en 2019 la gerencia de Sustentabilidad, quien es responsable de la gestión ambiental y el relacionamiento comunitario, lideró el levantamiento de los principales riesgos socioambientales y priorizó tres de ellos: (i) incumplimiento de normativas, estándares, acuerdos y compromisos ambientales; (ii) conflicto socioambiental con la comunidad; y (iii) incidente grave medioambiental. Para cada uno de estos aspectos se identificaron causas, consecuencias, controles y planes de acción para aquellos donde se constataron que los controles existentes no habían sido efectivos.

CUMPLIMIENTO

En 2019 realizamos un levantamiento de las obligaciones ambientales establecidas en los expedientes ambientales (EIA/DIA/Adenda/ICE/RCA) de 24 procesos de evaluación ambiental que culminaron en RCAs. De esta manera, actualizamos las matrices de obligaciones ambientales, para incluirlas en nuestro Ciclo de Gestión de Riesgos. Hemos creado un área de apoyo a la gestión de cumplimiento, cuya misión es elaborar a nivel global un Plan de Regularización de Brechas.

Programa de Cumplimiento (PdC) - Valle del Huasco. En 2018, la Superintendencia del Medio Ambiente (SMA) instruyó un proceso sancionatorio para formular cargos y observaciones por hechos que, en opinión de la SMA, eran constitutivos de infracción. Como parte de nuestro espíritu colaborativo, en vez de descargos, presentamos un Programa de Cumplimiento que fue aprobado por la autoridad y que deberá cumplirse a marzo de 2021²¹. Contiene un conjunto de propuestas (101 medidas en distintos ámbitos) para brindar soluciones de fondo y con sentido de urgencia. A mediados de 2019 conformamos un equipo de profesionales de dedicación exclusiva para asegurar su cumplimiento, generando un sistema de monitoreo preventivo de la gestión de cada compromiso, así como reportabilidad oportuna a todos nuestros grupos de interés, que colabore en nuestra implementación de una disciplina operacional de cumplimiento. Es así como al cierre del 2019, un 95% de las acciones estaban ejecutadas, concluidas, o iniciadas en su ejecución, habiéndose entregado los tres primeros reportes trimestrales de cumplimiento. El PdC está íntimamente ligado a las obligaciones del Plan de Prevención para la Descontaminación Atmosférica de Huasco y las zonas circundantes (PPDA Huasco), incluyendo la planta de pellets y Mina Los Colorados. Por ello, dentro del sistema de seguimiento y control se han considerado las obligaciones relacionadas con emisiones de material particulado, reguladas en el PPDA Huasco, tales como el precipitador electrostático ([ver destacado pág. 39](#)). Incluye medidas de reducción progresiva de la descarga submarina hasta el cese de esta, para lo que se aprobó la RCA 120/2019 del proyecto "Cese de la Descarga de Relaves en Ensenada Chapaco" y la obtención de RCA del proyecto de depósito de relaves en tierra ([ver destacado pág. 41](#)). Adicionalmente, incluye medidas de reducción de las emisiones de NOx y de SO₂, entre otras.

Incidentes, emergencias y contingencias. Contamos con un Plan de Emergencias y Contingencias que guía el accionar de toda la compañía en estos casos, permitiendo dar un pronto aviso a las autoridades correspondientes, activar los planes de contención y luego incluir las correcciones al Ciclo de Gestión de Riesgos. En 2019 tuvimos un incidente operacional en el emisario de relaves de la planta de pellets en Huasco. Se vertieron 128,4 m³ al mar; avisamos a la SMA, se retiró el relave y se limpió toda la zona afectada y se realizaron los monitoreos respectivos en el medio marino. Igualmente ocurrieron derrames de agua y pulpa en el concentrado de CNN, generando planes de limpieza y monitoreo de suelo y biodiversidad e informando a las autoridades correspondientes, acorde a lo establecido en los Planes de Emergencias y Contingencias presentados a la Autoridad.

Puerto Cruz Grande, una nueva obra con estándar de excelencia

Lo concebimos para brindar servicios de recepción, acopio y embarque de graneles minerales. Con una inversión de US\$ 250 millones, su diseño contempla los más altos estándares de la industria, especialmente en materia de medio ambiente y seguridad. Ya que estos han evolucionado bastante desde que se aprobó el proyecto en 2015, hemos decidido ocupar las vías oficiales para poder incluir las mejores tecnologías, aunque esto requiera una mayor inversión o más tiempo. En los últimos años hemos realizado acciones sistemáticas para dar cumplimiento a la RCA N°10/2015. Dado que el lugar está ubicado en una zona rica en biodiversidad, iniciamos la tramitación del Área de Protección Privada (APP) bajo la categoría de santuario de la naturaleza ante el Ministerio del Medio Ambiente, comprometiéndonos a velar por la conservación tanto de los valores ecológicos y socioculturales en el área. Mediante una App se potenciará el cuidado ambiental del lugar, habilitando la investigación científica y el desarrollo turístico de la localidad. En 2020 comenzaremos la construcción del puerto, incluyendo acciones asociadas al mejoramiento vial, obras para infraestructura de apoyo e iniciativas de compensación ambiental. Dado que está emplazado en un lugar alejado, y cuenta con poblados cercanos económicamente deprimidos, privilegiaremos la contratación de personal y servicios locales, apoyaremos su desarrollo fomentando otras actividades productivas, como la pesca artesanal y el turismo.



²¹ Si bien el plazo establecido del PdC ante la SMA es de 24 meses, a 26 de marzo de 2021, la declaración de ejecución se relacionará con el término de descargas de relaves de la planta de pellets al mar, lo que se cumplirá en 2023.

Emisiones y calidad del aire

Uno de los hitos que marca nuestra operación es el riesgo ambiental vinculado con las emisiones al aire y el cumplimiento de normativas asociadas.

La calidad del aire ha estado en el centro de la discusión pública en Chile, incluyendo el Valle de Huasco, donde ha sido un tema de preocupación local. En 2017 entró en vigencia el Plan de Prevención de Contaminación Atmosférica para la localidad de Huasco (PPCAH) y las zonas circundantes, lo que incluyó a la planta de *pellets* y, en menor medida, a la Mina Los Colorados. Por ello es que la calidad del aire y las medidas de mitigación de emisiones fueron parte del Plan de Cumplimiento (PdC) que CMP propuso a la autoridad en 2018.

El Plan de Prevención incluye el control de emisiones de material particulado de actividades sin y con combustión, es decir, chimeneas. Hemos presentado planes de reducción de emisiones para ambas condiciones, las que fueron aprobadas por la autoridad competente en 2019:

▪ **Reducción de material particulado en actividades sin combustión.** CMP ha tomado diversas medidas históricas, a las que se sumaron – como parte del plan – el mejoramiento de la limpieza de la vía férrea, lavado de los carros del tren e instalación de tapas sobre las cúpulas, lavado de las ruedas de los camiones que trasladan carbón y caliza, asfaltado de caminos interiores, aspirado de caminos asfaltados, construcción de un sistema de soplado de carros en Mina Los Colorados y la modificación de la infraestructura de descarga de vagones ferroviarios en la planta de *pellets*, entre otras. La Superintendencia del Medio Ambiente fiscalizó estas iniciativas en 2019, concluyendo que habían sido implementadas correctamente y en los plazos establecidos.

▪ **Reducción de material particulado en actividades con combustión.** Llevamos a cabo un proyecto para mejorar el sistema de control de emisiones de material particulado y gases de las chimeneas existentes en la planta de *pellets*, buscando reducir sustantivamente las emisiones de material particulado (MP) y SO_2 de la chimenea 2B de la planta. Adicionalmente se incorporará un sistema de abatimiento de NO_x que reducirá estas emisiones en ambas chimeneas. Implementamos un sistema de monitoreo continuo de emisiones para las chimeneas 2 A y 2 B, al que tienen acceso en línea la autoridad y la comunidad. Durante 2020 estaremos trabajando para instalar un precipitador desulfurizador para disminuir aún más nuestras emisiones.

Como parte del PdC se desarrollará un Programa de Compensación de Emisiones en Huasco, el que se encuentra en proceso de validación por parte de la autoridad correspondiente.

En todas nuestras faenas contamos con programas de mitigación de material particulado al aire.

Segundo precipitador electrostático en planta de *pellets*

La instalación de un segundo precipitador electrostático en la planta de *pellets* ubicada en Huasco aportará a mejorar la calidad del aire en nuestras instalaciones y su entorno. Este equipo, cuya inversión fue de US\$ 40 millones, reducirá las emisiones de material particulado, así como el anhídrido sulfuroso (SO_2) y óxidos de nitrógeno (NO_x).

Empleará una tecnología que incluye: (i) un precipitador electrostático de cinco campos para abatir material particulado; (ii) un desulfurizador húmedo para reducir las emisiones de SO_2 , reemplazando al scrubber existente; (iii) un sistema de reducción selectiva no catalítica (SNCR) para captar los NO_x que se generan en el horno rotatorio. Adicionalmente, se construirá una planta de tratamiento que permitirá procesar los residuos generados en los equipos de desulfuración en las dos chimeneas de la planta, al igual que los riles del laboratorio químico. Esta planta de tratamiento recuperará agua para el proceso, separándola desde las partes sólidas que serán enviadas a disposición final segura.

Gracias a este, un 100% de las emisiones asociadas a procesos de combustión contarán con un sistema de abatimiento de emisiones, y se capturarán 92 toneladas de material particulado, 206 toneladas de SO_2 y 289 toneladas de NO_x , mejorando la calidad del aire de la zona.



Agua y energía

En momentos que el cambio climático dominaba la agenda en Chile, con la zona centro y norte viviendo la mayor sequía de la que se tiene registro, ocurrió el estallido social. Este escenario fue aún más complejo para CMP, ya que la mayoría de sus operaciones se emplazan en zonas de escasez hídrica. Sin embargo, el poder utilizar solo agua de mar para todas nuestras faenas del Valle de Copiapó, nos permite sentir un gran alivio.

Agua de mar en el Valle de Copiapó

Los principales yacimientos del Valle de Copiapó están abastecidos en un 100% por el agua desalinizada proveniente de la planta desalinizadora de Aguas CAP, ubicada en Caldera.

Así, en 2019 consumimos 3,2 millones m³, lo que nos permitió prescindir del uso de derechos de aguas subterráneas y superficiales que tenemos en dicha zona. De esta manera aportamos a un área afectada por el cambio climático, evidenciado en un aumento de la desertificación por las bajas precipitaciones, generando un gran estrés hídrico para la comunidad y otras actividades productivas.

EFICIENCIA HÍDRICA

Uso de agua de mar

Nuestras operaciones del Valle de Copiapó usan exclusivamente agua desalinizada, incluyendo las operaciones de CNN, Planta de Magnetita y Puerto Punta Totoralillo ([ver destacado](#)).

Reciclaje y recirculación de agua

El 76% del agua es reciclada o reutilizada como parte de nuestro diseño industrial.

La puesta en marcha del Proyecto de Relaves Filtrados en la planta de pellets de Huasco permitirá la recuperación de agua en la Planta de filtrado, estimaciones preliminares indican que se generaría una reducción de 40 l/s en el consumo de agua.

Igualmente, la nueva planta de tratamiento que se instalará para el precipitador electrostático y desulfurador, recuperará agua, que se estima preliminarmente en otros 40 l/s.

Reducción en el consumo de agua

Contamos con medidas para disminuir el consumo, los que están ligados a las nuevas inversiones que se harán para el filtrado de relaves y tratamiento de los precipitadores en las chimeneas. Adicional a estas medidas de diseño, hemos implementado iniciativas operacionales como el ajuste del contenido de sólidos en espesadores de cola, la eliminación del uso de agua en humectación de caminos y nuevas tecnologías para hacer más eficiente su uso en los servicios higiénicos.

RESGUARDO DE LA AFECTACIÓN DEL AGUA

Nuestro Modelo de Gestión de Riesgo apunta a disminuir la ocurrencia de incidentes que puedan afectar el entorno y, en consecuencia, las aguas subterráneas y el medio marino. Complementariamente, contamos con medidas de monitoreo de la afectación del medio marino en los puertos que operamos. Estos son mandatos por la autoridad a través de Programas de Vigilancia Ambiental, el que incluye el análisis químico, físico y de vida marina, lo que se complementa con estudios poblacionales de fauna marina y monitoreo por cámaras de comunidades submareales en fondos rocosos.

Los resultados muestran que el ambiente marino se encuentra dentro de los rangos históricos de los reportes anteriores del plan de vigilancia ambiental, y en concordancia con los valores de la línea de base, y que la mínima variación existente responde a la dinámica propia de los ambientes marinos costeros.

EFICIENCIA ENERGÉTICA

Durante el 2019 realizamos una auditoría de cumplimiento ISO 50.001 en el Valle del Copiapó en el 100% de las faenas, proyectando su migración a la versión 2018. Igualmente enviamos a capacitación a un trabajador que se certificará como Gestor Energético en la Agencia de Sostenibilidad Energética, en preparación a la próxima ley sobre eficiencia energética que se promulgará en el país.

Eficiencia hídrica

Agua de mar utilizada
(miles de m³, porcentaje del total de agua consumida)

2017	7.090	(48%)
2018	9.906	(64%)
2019	5.512	(66%)

Agua recirculada
(porcentaje)

2017	65%
2018	60%
2019	76%



Gestión responsable de residuos

Promovemos la producción limpia, la disminución de generación de residuos y la práctica del reciclaje. En Chile, la gestión de residuos está regulada por la normativa nacional, y el resguardo de su cumplimiento ha sido prioritario para CMP.

RESIDUOS MINEROS

Reciclaje de relaves

La economía circular ha sido parte de nuestro quehacer por años, y es así como la Planta de Magnetita en el Valle de Copiapó - una de las plantas de reciclaje de relaves más importantes del mundo - ha generado impactos positivos en el medio ambiente. Esperamos que sea una opción que viabilice el programa que el gobierno está creando para dar solución a los relaves históricos abandonados en Chile por la industria minera. En 2019 procesamos más de 30 millones de toneladas métricas de relaves de cobre desde el tranque de relaves de Minera Candelaria, y pusimos en marcha iniciativas para hacer más eficientes los procesos incorporando nuevas tecnologías para la separación de las partículas de hierro, y que a la vez generarán eficiencias en el consumo de energía.

Gestión de residuos mineros

La gestión de residuos mineros responsables es parte del diseño de cada una de nuestras faenas. Por un lado, el estéril generado en las faenas mineras es depositado en los lugares autorizados acorde a las RCAs correspondientes. Por otro, los relaves generados en las plantas de proceso magnéticas - y que le confieren características de baja toxicidad e inofensivas para la salud - son depositados en lugares autorizados. En la planta de pellets son vertidos al mar, y se presentó un proyecto para depositarlo en tierra a partir del 2023. Cerro Negro Norte vierte sus relaves en tierra, utilizando una tecnología de relaves espesados. La planta de magnetita vierte sus relaves al tranque de relaves de Minera Candelaria.

RESIDUOS INDUSTRIALES

Los residuos industriales peligrosos y no peligrosos son gestionados según un Programa de Gestión de Residuos que busca potenciar el reciclaje. Gracias a esta iniciativa, durante 2019 se recicló y/o reutilizó el 12%. Todo residuo industrial es dispuesto en sitios autorizados.

La planta de pellets de Huasco y Minas Romeral adhieren a un Acuerdo de Producción Limpia (APL) que incluye aspectos de gestión de residuos.

Residuos generados y reciclados

Residuos generados
(toneladas)

2017	7.181
2018	5.302
2019	7.355

Residuos reciclados
(porcentaje)

2017	49%
2018	45%
2019	12%



Nuevo tranque de relaves filtrados en tierra habilitará el cese de su depósito en el mar

Los relaves de la planta de pellets consisten en una pulpa de mineral molido y agua que se generan luego de procesos de molienda muy fina, necesarios para separar el mineral de hierro de la roca. Está compuesto por silicatos y especies geológicas estables, no capturadas por el proceso físico de extracción magnética. Los estudios de ecotoxicidad indican una baja reactividad, por lo que estamos autorizados para depositarlos en el mar. No obstante, y entendiendo la preocupación que esta situación genera en la comunidad local, se ha creado un proyecto para modificar el destino final por un tranque de relave en tierra.

Una de las características destacadas de los relaves filtrados es que contiene un 20% v/v de humedad, bastante menos que el 50% v/v que el relave actual, por lo que ocupa menos volumen y hace más eficiente el uso de este escaso recurso. Adicionalmente, hemos considerado medidas de recirculación de agua para que pueda ser utilizada en la planta de pellets.

En 2019 realizamos un proceso de consulta anticipado a la comunidad respecto de esta iniciativa, explicando todas sus características y aclarando las dudas existentes. Como parte de nuestro estándar de excelencia, hemos incorporado una serie de medidas para minimizar el impacto al medio ambiente del tranque de relave, como un diseño antisísmico y preparado para las lluvias, iniciativas para evitar la emisión de material particulado durante el transporte del relave y la operación del depósito, plan para conservar la flora en el sitio del depósito y un diseño que busca reducir el impacto visual, entre otras.

Mas información en <http://www.proyectorelavefiltrado.cl/index.php/preguntas-y-respuestas>



Para ver el video, ingresar a <http://www.proyectorelavefiltrado.cl/index.php> o hacer clic sobre la imagen



Trabajo conjunto con las comunidades

Diálogo y relación con la comunidad

Nuestra visión busca desarrollar un trabajo conjunto con la comunidad, que nos beneficie a ambos y asegure el éxito mutuo en el largo plazo. La manera de llevar esto a la realidad ha ido cambiando, ya que si bien hoy esta relación se centra en monitorear la temperatura social y mantener una escucha activa de la comunidad, también estamos conscientes de que es clave cumplir con los compromisos obligatorios de carácter social y aquellos voluntarios que se han asumido a lo largo de la historia de nuestras operaciones.

Durante el año 2019, en un contexto de estallido y demandas sociales nacionales, estuvimos atentos y dialogantes, lo que nos ha permitido fortalecer la vinculación con las comunidades a través de la co-construcción de una mejor calidad de vida, avanzando en un trabajo colaborativo, sistemático y permanente con cada grupo de interés, y respetando su mirada de desarrollo local. El principal efecto de las movilizaciones de octubre se relacionó con el inicio de la puesta en marcha del Puerto Guacolda II, que se vio ralentizada por el bloqueo de las rutas en el Valle del Huasco, siendo clave mantener un diálogo con la comunidad para la continuidad del flujo terrestre.

RELACIONAMIENTO CON LA COMUNIDAD

Dada la extensa zona de influencia, y las necesidades de permanente comunicación con la comunidad local, es que desarrollamos un intenso trabajo de relacionamiento con las agrupaciones que se ubican en nuestro entorno. Esta labor nos ha permitido construir lazos de cercanía con las localidades vecinas, lo que ha sido fundamental para resolver todo tipo de eventualidades. Es así como en 2019 fortalecimos el trabajo realizado a través de las dos Oficinas de Comunidades, espacio que genera un acercamiento permanente con la comunidad y que permite la entrega de información de aspectos productivos, ambientales y de vinculación social. También continuamos con el fortalecimiento del uso de las redes sociales de la empresa como medio de acercamiento a los vecinos más jóvenes, quienes son activos en su uso y que requieren de una mayor velocidad de respuesta.

MONITOREO DE LA COMUNIDAD

En 2019 repetimos el Estudio sobre Capital Social, esta vez aplicado a los sectores de Guayacán, Romeral, Chungungo y La Higuera, identificando el arraigo de la compañía en estos sectores y los desafíos asociados a mejoras ambientales y desarrollo local. Asimismo, y para reforzar esta percepción, durante el año se realizó una encuesta de variables ESG, que mide la percepción de la comunidad relativa a futuros proyectos, e hicimos un foco especial al depósito de relave en tierra. Como resultado, se concluyó que la mayor brecha se relaciona con la falta de información por parte de los vecinos sobre temas relacionados con CMP (proyectos, acciones comunitarias, deportivos y otros).

GESTIÓN DE RECLAMOS Y COMUNICACIÓN

Contamos con un Sistema de Atención a la Comunidad. En cada Oficina de Comunidad se reciben consultas, reclamos, currículos, solicitudes, etc., los que son canalizados y respondidos en un plazo máximo de quince días hábiles. Los reclamos de origen operacional se derivan al área que se vincula con el aspecto en cuestión, e ingresa a nuestro sistema de Gestión de Riesgo – gracias a un reporte *flash* -, a partir del cual generamos un plan de acción y lecciones aprendidas. De esta manera, se devuelve a la oficina de comunidades quien extrae la respuesta a la persona que interpuso el reclamo. El mismo flujo y sistema se mantiene para los otros canales como teléfono, correo electrónico y redes sociales.

Consulta anticipada a la comunidad acerca del Proyecto de Relaves Filtrados

Implementamos este proceso inédito para CMP basado en principios de buena fe, confianza, entrega de toda la información disponible, así como análisis y respuesta a todas las inquietudes en un ánimo de respeto y mutua colaboración.

Principios para el diálogo

1. Transparencia y coherencia en la entrega de información del proyecto y su diseño.
2. Innovación en las dinámicas de participación e incorporación de nuevas tecnologías.
3. Inclusión de las oportunidades para aprender y experimentar bajo la guía de profesionales expertos.

En 2019 realizamos grupos de diálogo con líderes locales, difundimos información por medio del sistema puerta a puerta (cubriendo el 78% de las viviendas de Huasco Puerto) y una dirigida a toda la comunidad local.

▪ **Grupos de diálogo.** Desarrollamos tres instancias de diálogo – con una participación promedio de 50 personas por sesión – en las que explicamos el proyecto y sus principales variables ambientales. Mediante exposiciones, actividades experimentales y mesas de conversación, entregamos información técnica de una forma comprensible y escuchamos lo que representantes de la comunidad opinaron al respecto. Nuestro propósito fue establecer un diálogo basado en el respeto y la honestidad, atendiendo las observaciones, preguntas y sugerencias de la comunidad. De este proceso generamos un documento público, disponible en el sitio web del proyecto, con 45 preguntas de la comunidad sobre el Proyecto de Relaves Filtrados. *Documento disponible en <http://www.proyectorelavefiltrado.cl/index.php/preguntas-y-respuestas>*

▪ **Feria ambiental.** Con el fin de dar a conocer a toda la comunidad las principales características y variables ambientales del proyecto, así como la composición del relave y su estabilidad frente a simuladas condiciones eólicas, se llevó a cabo una feria ambiental que contó con la participación de más de 700 habitantes de Huasco. En los dos días que duró el evento, se realizaron exposiciones y actividades experimentales, ambas con apoyo de tecnologías de punta como realidad aumentada, videos, infografías y visitas al terreno donde se ubicaría el depósito de relave filtrado de la planta de pellets. En todas las actividades, los profesionales de la compañía desempeñaron un activo rol.

Gran interés despertaron en la comunidad de Huasco las innovadoras formas de presentar las características del proyecto, el uso de simuladores de viento y los conocimientos prácticos transmitidos.



Aporte a la comunidad

Si bien nuestro compromiso y presencia en las regiones de Atacama y Coquimbo ha sido una constante en los últimos 60 años, hoy está más firme que nunca, adquiriendo un renovado propósito para garantizarle a todos - trabajadores, comunidades y autoridades - que estamos construyendo una nueva forma de hacer minería, que asegure el desarrollo sustentable del territorio y de sus habitantes. Con este objetivo estamos construyendo una estrategia de relacionamiento sustentable, donde la comunidad se beneficie de la presencia de CMP, con énfasis en la contratación de mano de obra y servicios locales, así como el desarrollo de capacidades.

PRONTO PAGO A PYMES
Ser reconocida como la
segunda mejor empresa
pagadora a la Pyme nos
desafía a aportar más a
nuestros proveedores

Empleo, proveedores y compras locales

▪ **Empleo local.** Nuestro principal activo son las personas, y queremos que ellas estén conectadas con la comunidad local. Con este fin hemos trabajado por años para potenciar la contratación de fuerza laboral que - en este caso - provenga del Norte Chico de Chile. En 2019, un 96% de los trabajadores eran de comunidades locales, siendo así nuestros mejores representantes en las ciudades y pueblos que nos acogen.

▪ **Compras y proveedores locales.** Buscamos aportar al desarrollo mediante la contratación de servicios locales y compras en los territorios donde operamos. Esto ayuda a crear una sociedad más justa y dinámica, contribuyendo además a mejorar la calidad de vida de todos nuestros trabajadores. En 2019 contratamos a 2.631 proveedores, de ellos un 41% era local. Por su parte, totalizamos US\$ 779 millones en compras, de las que un 22% se llevó a cabo en las localidades donde operamos. Asimismo, se mantuvo el Programa Desarrollo de Proveedores en Huasco y Caldera, el que durante 2019 incorporó a proveedores pequeños locales, permitiéndoles mejorar sus condiciones y estándares a través de una asesoría individual.

100% de los jóvenes que participan en el Programa de Aprendices provienen de la comunidad.

Educación y empleabilidad

▪ **Empleabilidad.** Debido a que el desarrollo de capacidades locales resulta clave para el emprendimiento, diseñamos un Programa de Capacitación - construido en conjunto con la comunidad - para generar oficio y especialización en temas que los habiliten para insertarse en la economía local, regional y/ nacional. Esta iniciativa es apoyada por la certificación de competencias y el soporte posterior al emprendimiento. En 2019, cerca de 400 personas se capacitaron²² en temas como paneles solares, gastronomía con recursos locales, tapicería y lombricultura, entre otros. Además, como parte de la Academia Evolución para Emprendedores en Huasco, 15 emprendedores cursaron un semestre de formación en módulos de contabilidad, modelo de negocio, estrategia, marketing y comunicación.

▪ **Educación.** El futuro de una sociedad está en los jóvenes, por lo que en 2014 creamos la Beca Jaime Charles, la que aporta al acceso a una mejor educación por parte de jóvenes de la comunidad local. En 2019 mantuvimos activas 23 becas para alumnos de las zonas de Caldera, Huasco y Guayacán, permitiendo que estudiantes en situación de vulnerabilidad puedan financiar alojamiento, alimentación y material de estudio cada año. Adicionalmente, en alianza estratégica con la Universidad de Atacama, se desarrolló un preuniversitario abierto a la comunidad, beneficiando a 82 alumnos de la comuna de Caldera.

▪ **Promoción y cuidado del medio ambiente.** Para fomentar un involucramiento efectivo con la comunidad, sobre todo en el aprendizaje de prácticas que permitan contribuir con la protección del medio ambiente y potenciar el nivel de cultura ambiental de los vecinos de la comunidad, se desarrollaron diversas acciones como la limpieza de playa y limpieza del fondo marino, ambas realizadas en conjunto con la comunidad y organizaciones relacionadas a temas marítimos. Adicionalmente, continuamos aportando con un Punto Limpio en Huasco, operado por la empresa Triciclos. En 2019 colaboramos con el programa Recicla Tu Pila, organizado por la Seremi de Salud.

²² Cursos realizados bajo la modalidad de precontrato con franquicia tributaria SENCE del Estado de Chile..

Comunidades indígenas

Fomento productivo

Uno de los ejes de la vinculación comunitaria de CMP es el apoyo al fomento productivo como la pesca y la olivicultura en el Valle del Huasco, así como el emprendimiento local en términos generales.

- **Programas de fomento pesquero.** Dado que buena parte de nuestras operaciones productivas se ubican o requieren servicios en zonas costeras, mantenemos diversas iniciativas que nos vinculan con el sector de la pesca artesanal. En 2019 ejecutamos un plan de relacionamiento con el sector pesquero en las áreas de Caldera, Huasco, Guayacán y Chungungo, con un foco en proyectos productivos a corto y mediano plazo y que potencian la alianza público-privada.
- **Acción Emprende Valle de Huasco.** Se trata de una plataforma que orienta e impulsa a los emprendedores del Valle del Huasco a conectarse con el ecosistema del emprendimiento regional y nacional. Durante el año 2019, más de 200 emprendedores locales participaron de las Terrazas del Emprendimiento, con talleres de capacitación, exhibiendo sus productos en las ferias y en la Academia Evolución, que entregó apoyo y herramientas para hacer crecer sus negocios.

Calidad de vida, deporte y cultura

- **Calidad de vida.** Se compone de diversos aspectos relacionado con el bienestar de una comunidad. Es así como aportamos por muchos años al fomento de la actividad física, el desarrollo cultural y entretenimiento que alegran y unen a los vecinos. En este proceso las Municipalidades son un aliado estratégico, ya que son ellas las que organizan dichas actividades.
- **Deporte.** Colaboramos con el desarrollo de carrera de deportistas destacados o de alto rendimiento, y apoyamos a las organizaciones deportivas mediante la ejecución de proyectos. Adicionalmente, en cada localidad cercana a las faenas existe un centro deportivo enfocado en los trabajadores y sus familias, con excepción de Vallenar, donde está abierto a toda la comunidad.

Los pueblos originarios, a través de sus diversas organizaciones, son considerados como un grupo de interés importante para nosotros. Más allá del cumplimiento de las disposiciones del Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), diseñamos una estrategia de intervención con una mirada de respeto por sus costumbres y cosmovisión. Está dirigida a fomentar la capacitación, cultura y desarrollo productivo de las mismas, y fue co-construida a través del diálogo y la participación. A fines de 2019 se comenzaron a sentar las bases con la finalidad de construir los planes de colaboración para cada una de las comunidades indígenas vecinas a las faenas.

Durante 2019 se inició el relacionamiento comunitario con las comunidades indígenas de Huasco (CID Chipasse Ta Tatará, CID Llanos del Lagarto, CID Canto del Agua y CID Huasco Bajo). Ello surgió a partir de un primer acercamiento, conocimiento y de generación de confianza. De manera paralela, dos comunidades indígenas formaron parte del proceso de participación anticipada del Proyecto Depósito en Relave en Tierra de la planta de pellets.

En tanto en la zona de Caldera, donde hemos trabajado por más años, existe una mesa de trabajo que reúne a los pueblos originarios del sector donde se construye un programa de colaboración y trabajo anual.



Innovación social

Inédito proceso de innovación realizado en Vallenar bajo la metodología de *Design Thinking*, que busca desarrollar innovaciones que den solución a problemas complejos que afectan a la comunidad.

En 2019 reunió a más de 20 representantes de asociaciones sociales, territoriales y otras agrupaciones; se enfocó en el tema educación, y dos proyectos pasaron a análisis de prefactibilidad.



Resguardo de chañares – plantas de alto valor ancestral

Para la Comunidad Originaria Colla Serranía Poblete – ubicada en el Valle de Copiapó – era un gran anhelo el contar con un proyecto de recuperación de plantas de chañares. Sus frutos son requeridos para sus rituales ancestrales. En 2012, iniciamos el trabajo conjunto para una plantación de chañares que al 2019 contaba con 5.700 plantas vivas en 4,7 hectáreas, comenzando algunas ya a producir frutos.





REPORTE DE SUSTENTABILIDAD 2019



COMPAÑÍA SIDERÚRGICA HUACHIPATO





CSH ha aportado al desarrollo de la industria metalmecánica, la construcción y la minería en Chile

La visión del Presidente

El futuro de la siderúrgica se presenta altamente desafiante. Por una parte, el exceso de capacidad global que ha ocasionado competencia desleal, así como desvíos de comercio producto de diversas medidas adoptadas por las economías principales, han creado un entorno comercial complejo para el desarrollo de la industria. Y, por otra parte, los propios retos del país exigen de las empresas mayor inversión social y en activos fijos, montos que muchas veces no se condicen con los requeridos en las naciones en que se produce la competencia.

En efecto, la necesidad de contar con mejores entornos ambientales para la sociedad, el compromiso de disminuir emisiones de CO₂ para evitar la aceleración del cambio climático, y las demandas sociales para generar valor no solo para los accionistas, sino también para las comunidades en que ellas se desarrollan, imponen condiciones de las que la industria se debe hacer cargo para su desarrollo en el largo plazo.

En el caso particular de Chile, estos desafíos se deben comprender en un contexto de una estrategia país de sumar valor a sus propios recursos naturales, y a la generación de una cadena de valor virtuosa en empleos de calidad, de constante innovación y adaptación tecnológica en función de la demanda de mercados cada vez más desafiantes. Es así como desde que se extrae el mineral de hierro en el país, se generan productos de acero de alta calidad, los que posteriormente se procesan y utilizan en la gran minería del cobre, sirviendo como insumos clave para su desarrollo. Estos productos elaborados por la siderúrgica y por sus clientes, también llegan a mercados como el mexicano, peruano, brasileño y otros, como una exitosa experiencia de creación de valor para el país.

La relevancia de CSH en Chile tiene varios ámbitos de acción. Parte por ser un polo de desarrollo económico regional y un centro de formación de trabajadores propios y profesionales de alta calificación, dada sus características de empresa tecnológica y en permanente innovación de procesos.

En lo social, está íntimamente ligada a las comunidades del entorno donde opera, con un importante compromiso de apoyo responsable hacia las Pymes – obteniendo el Sello Propyme – y con un gran compromiso con el desarrollo de sus vecinos a través de instituciones como Artistas del Acero y el Club Deportivo Huachipato, ambas abiertas a toda la comunidad.

El propósito de la organización es palpable en el desarrollo de la industria metalmecánica, la construcción y la minería nacional. Así, la permanente innovación de productos ha permitido a la industria nacional participar en grandes proyectos de infraestructura, como es el caso del puente sobre el Canal de Chacao, con soluciones especialmente creadas para cumplir las altas exigencias de esta obra.

De la misma forma, el permanente compromiso con la competitividad y sustentabilidad de la minería del cobre ha permitido un abastecimiento confiable y de calidad de medios de molienda, con permanentes mejoras e innovación junto a sus clientes, así como el desarrollo de soluciones específicas para dar sustento a los nuevos desafíos de seguridad y productividad de la minería subterránea.

Finalmente, hay que destacar que, en un escenario nacional e internacional de tantas incertidumbres, la vocación y convicción de apoyar permanentemente el desarrollo del país, permite que un abastecimiento local de calidad y confiable, impulsa la competitividad de la industria nacional.

En el ámbito de la sustentabilidad, el principio ético del cuidado de las personas y el medio ambiente se traduce en un permanente control y disminución de los riesgos de accidentes graves o fatales de los trabajadores, así como de los impactos medioambientales. La relación con las comunidades es, a su vez, un pilar fundamental en el desarrollo de largo plazo de la compañía, por lo que el trabajo cercano y permanente con los vecinos, recogiendo y resolviendo las inquietudes asociadas a la operación siderúrgica, forma parte de las acciones y compromisos de la organización.

Finalmente, la permanente atención a los cambios normativos, así como la fluida relación con la autoridad, es un ámbito de acción necesario para monitorear las tendencias y discusiones que se están dando en el país, para anticipar así las gestiones y adecuaciones requeridas a la organización.

El entorno es complejo y altamente cambiante, por lo que el futuro se escribe día a día, requiriendo de cada uno de los trabajadores capacidad de adaptación e innovación, para entre todos poder construir los próximos 70 años de la Compañía Siderúrgica Huachipato.

Roberto de Andraca A.
Presidente del Directorio

Entrevista al Gerente General

¿Cuáles son los principales desafíos, y cómo CSH se está preparando?

Sin lugar a dudas, el gran desafío de la siderúrgica es asegurar su sustentabilidad en el largo plazo, y continuar así aportando al desarrollo de la región y del país por los próximos 70 años, desafío que no solo está circunscrito a los aspectos financieros del negocio. La historia de la siderúrgica en la región ha estado marcada por un permanente compromiso con su desarrollo social y económico, lo cual es sello indeleble de su actuar. Sin embargo, esto no puede quedarse anclado en las formas que sirvieron en las décadas anteriores, puesto que la misma evolución de la sociedad trae consigo nuevas demandas que obligan a repensar el actuar, tanto en los aspectos ambientales como en la forma de aportar al desarrollo de las comunidades donde se desenvuelven nuestras actividades. De la misma forma, nuevos desafíos globales, como la disminución de emisiones de CO₂, los flujos migratorios, o la necesidad de incorporar más diversidad en los equipos de trabajo, traen aspectos que deben ser considerados a la hora de definir las estrategias de desarrollo futuro.

Esta sustentabilidad de largo plazo se encuentra muy desafiada por el exceso de capacidad global de acero, que ha ocasionado competencia desleal, y los desvíos de comercio producto de las distintas medidas que han adoptado los países para el desarrollo de su industria. Esto ha generado, durante la última década, malos resultados financieros a nivel global. La situación económica mundial también genera incertidumbres que empañan el horizonte de esta industria. Los bajos niveles de actividad, producto de la pandemia global del Covid-19, siguen a un año marcado por la guerra comercial entre China y Estados Unidos, lo que incrementará el exceso de la capacidad disponible, trayendo consigo una guerra de precios que afectará los flujos de caja, y con ello la capacidad de invertir en los requerimientos para el desarrollo de la siderúrgica.

La forma en que Huachipato ha abordado estos desafíos se sustenta en su gente, el principal valor que posee cualquier empresa hoy en día. El compromiso de los equipos de trabajo, el conocimiento de los procesos, así

como la capacidad permanente de innovar y mejorar, permiten tener la flexibilidad para afrontar estos desafíos y adaptarse a un futuro que sólo sabemos que cambia cada día.

¿Cuáles son las prioridades que ha establecido CSH?

Estas se encuentran definidas por los mismos aspectos que marcan la sustentabilidad de largo plazo, y que son aquellos sobre los cuales tenemos particular control a través de nuestros equipos humanos.

En primer lugar, la seguridad como valor ético. No podemos permitirnos aceptar que los accidentes son algo que puede ocurrir. Todos son evitables y debemos trabajar infatigablemente en ello.

Enseguida, disminuir día a día nuestros impactos ambientales. En primera instancia, a través del adecuado control de los procesos, como punto de partida para asegurar este objetivo. En segunda instancia, incorporar mejoras y tecnologías que permitan ir superando los estándares con los cuales las instalaciones fueron diseñadas es un trabajo permanente de la organización.

Por último, innovar en procesos y productos. De esta forma seremos capaces de llegar a nuevos mercados con menores costos y con productos y servicios que se diferencien de la competencia.

Así, claramente nuestra prioridad es la cultura que esperamos de la organización, ya que con ella seremos capaces de construir los próximos 70 años de la Compañía Siderúrgica Huachipato. El futuro no está en los equipos o las tecnologías, está en lo que los equipos humanos son capaces de hacer con ellas.

¿Cuáles fueron los principales avances y acontecimientos en dichas prioridades durante 2019?

Focalizamos nuestros esfuerzos en disminuir el impacto ambiental de algunas operaciones producto de la puesta en marcha del Alto Horno 2, invertimos en mantenimiento y mejoramiento de nuestra planta de coque y realizamos estudios para continuar disminuyendo el impacto de las operaciones en el largo plazo.



Rodrigo Briceño
Gerente General

Adicionalmente, hemos continuado trabajando con la comunidad cercana a través del programa Huachipato Buen Vecino, el convenio de colaboración con la Municipalidad de Hualpén para la construcción de un parque comunal, y los aportes regulares a las instituciones Artistas del Acero y Club Deportivo Huachipato, para sus programas de desarrollo en la comunidad. Producto del inicio del conflicto social en octubre de 2019, reforzamos el trabajo que se estaba desarrollando para mejorar las condiciones laborales del personal contratista, mejorando su habitabilidad y cuidando que esas empresas tuviesen remuneraciones adecuadas para sus funciones.

CSH en una mirada



Nuestro propósito: generar valor compartido y sostenible a través de la producción y comercialización de productos largos de acero, sus subproductos y negocios adyacentes, así como mediante la prestación de servicios logísticos.

¿Quiénes somos y qué hacemos?

Somos el mayor complejo siderúrgico del país, el que se localiza en Talcahuano, Región del Biobío. Estamos ubicados en una posición privilegiada, con acceso a múltiples puertos de carga y también a materias primas de calidad, lo que nos permite producir aceros de alta pureza. Esta condición nos facilita llegar a exigentes mercados del Cono Sur, ajustando la modalidad de envío y tiempos de despacho a las necesidades de nuestros clientes. Abastecemos a la minería, industria, metalmecánica y la construcción, entre otros, con productos largos de acero.

Nuestra empresa

¿Qué nos distingue?

Somos la única siderúrgica integrada del país, lo que significa que elaboramos acero a partir de materias primas básicas, como el mineral de hierro, el carbón y la caliza, garantizando así productos de alta pureza y calidad controlada.

Nuestros productos

Actualmente nuestra producción está orientada a productos largos, como las barras de molienda, alambIÓN, barras para refuerzo de hormigón y los aceros especiales, entre otros.

Más información sobre nuestros negocios, operaciones y mercados en www.capacero.cl.



714 mil
toneladas métricas de
acero terminado



860
trabajadores propios²³

1.502
contratistas



US\$ 475,5
millones en ingresos por
ventas

US\$ (78,8)
millones en EBITDA



Propiedad
99,9% CAP S.A.

²³ Total de trabajadores propios al 31/12/2019.

Nuestro desempeño en 2019



Gobierno corporativo y ética

100%

de los directores son independientes²⁴.

6

denuncias en el canal de integridad.

100%

de las denuncias fueron resueltas en el período.



Trabajadores propios y contratistas

6%

de nuestros trabajadores propios son mujeres.

0

fatalidades.

0

trabajadores propios con enfermedades ocupacionales.

100%

de los trabajadores propios bajo OHSAS 18001, ISO 9001 e ISO 14001.

5,4²⁵

Tasa de frecuencia.



Medio ambiente

202

hectáreas de áreas protegidas.

96%

de los residuos son reciclados o reutilizados.

2

incidentes con impacto ambiental.



Comunidad

477

proveedores locales (**35% del total**) y **US\$ 98 millones en compras locales**.

96%

de nuestros trabajadores propios provienen de la Región del Biobío.

1.347

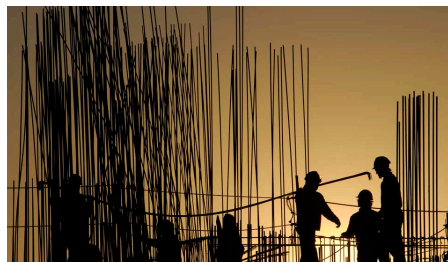
proveedores conforman la cadena de valor de CSH. **739 son Pymes, y el 100% de ellas están cubiertas con el Sello Propyme de pago oportuno.**

²⁴ Se define "Independencia" según el criterio utilizado por Dow Jones Sustainability Index (DJSI).

²⁵ Número de accidentes con tiempo perdido durante el año por millón de horas trabajadas. Incluye a trabajadores propios y contratistas.

Nuestro impacto positivo en la sociedad

Somos un polo de desarrollo económico regional, y hemos contribuido en la formación de trabajadores y profesionales de alta calificación para el país. En nuestros 70 años de historia hemos acompañado el desarrollo y el acero que Chile necesita.



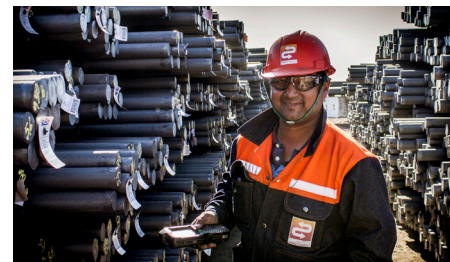
Acero para el desarrollo de la minería, metalmecánica, construcción e infraestructura

Existimos para apoyar y sustentar el desarrollo de la industria metalmecánica, la construcción y la minería en Chile. Entendemos nuestra responsabilidad como pilar fundamental para materializar el desarrollo de grandes proyectos de infraestructura. Un ejemplo es el Puente de Chacao, que requiere de soluciones de acero desarrolladas a la medida de las altas exigencias de seguridad y calidad de la obra, en la que nuestro acero cumple un rol central. Hemos sido un soporte constante en la competitividad y sustentabilidad en la minería, asegurando un abastecimiento confiable y de calidad con permanentes mejoras e innovación. Además, generamos soluciones específicas de alta exigencia para darle sustento a los nuevos desafíos de seguridad y productividad de la minería subterránea.



Confiability del suministro

En un escenario internacional tan convulsionado, el hecho de disponer de un productor local de acero, con la vocación y convicción de apoyar al desarrollo del país, permite aminorar los impactos de los vaivenes que afectan fuertemente la disponibilidad y competitividad de la industria local y al desarrollo del país.



Polo de generación de conocimiento especializado

La relevancia de CSH a lo largo de sus 70 años de existencia va más allá de su aporte al desarrollo económico de la Región del Biobío. Desde nuestros orígenes hemos sido un polo de generación de conocimiento en una industria de alto valor agregado - el acero -, además de estratégica para el desarrollo del resto de los sectores productivos. Así, hemos liderado la formación de profesionales y técnicos de alta calificación en el manejo siderúrgico, innovando en nuevos productos y adelantándonos a los requerimientos de los sectores a los que servimos.



Desarrollo junto a las comunidades

Otro gran impacto positivo ha sido nuestro aporte al desarrollo de las comunidades vecinas y de la región desde hace siete décadas. Así es como nuestros trabajadores provienen en su gran mayoría de nuestro entorno inmediato, al igual que muchos de nuestros proveedores. El compromiso, en particular con las pequeñas y medianas empresas, se ha visto reflejado en los numerosos reconocimientos obtenidos en los últimos años, logrando el Sello Propyme por ser de las mejores empresas pagadoras. Pero nuestro compromiso va más allá de nuestra cadena productiva, somos parte de la vida de las comunidades, quienes participan activamente en las iniciativas que realizan nuestras relacionadas, Artistas del Acero y el Club Deportivo Huachipato.

Nuestro camino de transformación

En un futuro lleno de incertidumbres, lo constante es y será el cambio, y en CSH nos hemos estado preparando para ello.

Los desafíos y nuestras respuestas

El contexto mundial

Las condiciones del mercado han sido especialmente complejas y desafiantes en 2019. Las circunstancias adversas para la empresa se han vuelto a prolongar, generando nuevamente pérdidas. Tal como ha sido la tendencia en los últimos años, las perspectivas del negocio de producción de acero se mantienen inciertas, debido al exceso de capacidad productiva, particularmente en China, la guerra comercial y el incremento de distorsiones globales al comercio del acero, entre otras.

El contexto nacional y regional

Enfrentamos una amplia gama de desafíos. Primero, la urgencia de competir en igualdad de condiciones y exenta de distorsiones comerciales con la producción extranjera, lo que no es el caso. Segundo, el plan de descontaminación del Gran Concepción y los impuestos verdes que aumentan la presión sobre una ya complicada situación financiera de nuestra empresa. Tercero, el clima de incertidumbre generalizado y el freno económico que ha vivido el país producto del estallido social y la pandemia del coronavirus. Cuarto, el sentir social y la exigencia de una mayor responsabilidad de las empresas con su entorno ambiental y las comunidades que las acogen.

Nuestro contexto interno

En julio de 2019 tuvimos un derrame accidental de cerca de 40 m³ de diésel en nuestra operación ubicada en la bahía de la Isla Guarello, Región de Magallanes. Activamos los protocolos establecidos, incluyendo medidas de control y mitigación e informamos inmediatamente a la autoridad marítima. El incidente puso de manifiesto carencias en controles y tecnologías adecuadas para un entorno particularmente delicado, y también mostró el valor de hacerse cargo rápidamente y actuar de forma transparente, como lo hicimos. Aprendimos de esa experiencia, y estamos tomando las medidas para evitar que esto ocurra en el futuro ([ver pág. 61](#)).

Nuestra respuesta

La capitalización de los aprendizajes, así como el adecuado control de los riesgos inherentes a la operación de una industria de estas características, son aspectos claves para enfrentar el futuro. Debemos desarrollar nuestra actividad en un contexto en el que el sistema está siendo cuestionado; además se está discutiendo un nuevo pacto social en un entorno nacional altamente polarizado. Todo ello, en medio de un ambiente global muy afectado por los excesos de capacidad e intervención de gobiernos en la economía.

Por esto, y además de seguir avanzando en la optimización de nuestra operación, continuamos buscando oportunidades en la costa latinoamericana del Pacífico, por lo que un 30% de nuestras ventas fueron exportaciones. Además, seguimos evaluando otras actividades que permitan complementar los ingresos de la empresa para lograr darle sostenibilidad.

Es así como durante 2019 avanzamos en el desarrollo de un proyecto de gas natural de pequeña escala, que busca satisfacer la demanda industrial, comercial y residencial de la Región del Biobío y otras zonas del sur de Chile. En febrero de 2020, se ingresó la correspondiente Declaración de Impacto Ambiental.



Nuestro compromiso

Como compañía, enfrentamos un futuro enormemente desafiante y con altos grados de incertidumbre, ya que las condiciones del mercado donde nos desenvolvemos han sido especialmente complejas y desafiantes en 2019. Así se ha prolongado un largo período de condiciones adversas para nuestra empresa, volviendo a generar pérdidas.

Revertir estos resultados es una tarea que requerirá de todo el esfuerzo y compromiso de los equipos involucrados. Pero, fundamentalmente, demandará cambios en las condiciones estructurales en el negocio siderúrgico mundial y de la neutralización de la competencia desleal, para así generar las condiciones para competir en una cancha nivelada.

A pesar de que las condiciones externas nos han sido adversas, mantenemos nuestro firme compromiso con el bienestar y desarrollo de nuestros trabajadores y las comunidades vecinas.

Adicionalmente, queremos contribuir a la descarbonización de la economía. Por ello estamos participando en el estudio liderado por el Ministerio de Energía de los sectores industriales más vulnerables y gravitantes en materia de emisiones. La primera fase es identificar oportunidades tecnológicas que permitan mitigar emisiones, para luego identificar fuentes de financiamiento para las inversiones requeridas.

Nuevos productos y soluciones

La innovación en procesos y el desarrollo permanente de nuevos productos es un aspecto central para la construcción de un futuro exitoso para nuestra empresa. La adopción de nuevas tecnologías y la adecuación del conocimiento, se convierten de esta forma en herramientas necesarias para consolidar la estrategia diseñada. Esta última focaliza nuestra operación en productos largos, con un fuerte énfasis en la diversificación del riesgo a través del desarrollo de nuevos productos y mercados de mejor valor.

A nivel de productos hemos avanzado en el desarrollo de nuevas manufacturas para los medios de molienda, así como en barras para la construcción de alta resistencia para obras como el Puente de Chacao o el Puente de Concepción. A través de nuestros productos estamos aportando al desarrollo futuro de la minería subterránea en nuestro país.

A nivel de procesos, la planta de extrusión - la segunda en el mundo - ha permitido avanzar en economía circular al convertir residuos, como el carbón y el polvo de hierro, en materias primas.

Además, estamos profundizando en la producción de aceros especiales para el mercado Latinoamericano. Este desafío nos lleva a incrementar continuamente los estándares de producción y control de nuestras operaciones, y a fortalecer la formación técnica de nuestros trabajadores. En 2019 extendimos la herramienta de mejora continua Lean-Kaizen a las unidades de acería y colada continua. Esta ya la teníamos implementada en los laminadores de barra. La iniciativa ha permitido involucrar a todos los trabajadores en el control operativo, destacando la preocupación por la seguridad, los costos y el medio ambiente.

La innovación, tanto en aspectos comerciales como productivos, ha sido un eje central de nuestra estrategia. Por ello, desde 2018 contamos con la gerencia de Innovación y Desarrollo para darle una estructura organizacional formal, consolidándola como una disciplina permanente en todos los ámbitos de nuestro quehacer.

Hemos tenido resultados y éxitos concretos en las iniciativas y programas implementados, confirmando el camino iniciado en invertir en los equipos humanos como pilar fundamental del desarrollo de la estrategia, así como potenciar su capacidad de innovación y de aportar valor a los desafíos planteados.

Premios y distinciones 2019

- **Primer lugar en el ranking Most Innovative Companies Chile 2019**
Elaborado anualmente por el ESE Business School en alianza con La Tercera, en 2019 nos reconoció como la empresa más avanzada de la industria pesada en materia de innovación.
- **Premio Innovación 2019**
Otorgado por Cidere Biobío a nuestra compañía por sus avances en el desarrollo de tecnologías e innovación en sus productos.
- **Empresa Destacada 2019**
Otorgado por Asimet Biobío a nuestra empresa por su aporte a la región y Chile.

Adicionalmente, obtuvimos el Sello Gold en eficiencia energética que entrega el Ministerio de Energía.

Acero de alta resistencia para unir a Chiloé con el continente

La construcción del puente sobre el Canal de Chacao es quizás la obra más importante de los últimos 10 años en Chile, y demandará un total de 34 mil toneladas de acero. CSH ha desarrollado una serie de innovaciones en beneficio de esta mega obra, como productos de resistencia superior, nuevos diámetros, nuevos largos y otras soluciones logísticas específicas para esta gran obra.

Aceros de alta gama

CSH es una siderúrgica integrada que utiliza mineral de hierro en sus procesos, lo que le permite fabricar aceros especiales que tienen una composición química con elementos aleantes. Gracias a un tratamiento metalúrgico, estos aceros adquieren propiedades que no tienen los aceros comunes, como una mayor resistencia mecánica y a la corrosión.

En nuestros 70 años de historia hemos entregado productos de alta calidad a mercados muy exigentes como la minería y la fabricación de cables y resortes en Chile. Esa experiencia, conocimiento y capacidad de nuestros equipos humanos nos ha permitido expandir nuestras fronteras, desarrollando y entregando nuevos productos y soluciones a mercados de igual o mayor exigencia. Por ejemplo, el mercado automotriz, de pernos, tornillos y piezas y partes de uso mecánico en toda latinoamérica.

Gobierno corporativo, gestión de riesgos y ética

Gobierno corporativo

Directorio y comités

Nuestro Directorio está compuesto por cinco personas quienes duran tres años en el cargo y pueden ser reelegidos. Dicho órgano es responsable de liderar la estrategia, incluyendo la definición de los objetivos, el plan de negocios anual, así como los de mediano y largo plazo. Junto con ello, define los principios fundamentales, la misión, valores, políticas, estrategias y prioridades; monitorea la creación de valor y del uso eficiente de los recursos; supervisa el desempeño, riesgos y sistemas de control de gestión, incluidos los de sustentabilidad.

Fortalecimiento del *governance*

Durante 2019 se incorporaron directores externos (sin cargo ejecutivo en CAP S.A.), quienes han reforzado el control de la gestión de la compañía, en especial en materia de seguridad. Adicionalmente, capacitamos a los directores en materia de libre competencia. En 2020 avanzaremos en nuestro proceso de transformación, incluido el *governance*.

Gobierno de la sustentabilidad

Mensualmente, el Directorio revisa los hechos relevantes en materia de seguridad, impartiendo directrices cuando lo estima pertinente.

Hemos establecido instancias y mecanismos de coordinación y seguimiento en las distintas materias relacionadas con la sustentabilidad. A nivel estratégico, el gerente general de CSH participa en el Comité Corporativo de Sustentabilidad del Grupo CAP, junto al Presidente del Directorio de CAP S.A., su Gerente General, así como gerentes corporativos y los de las otras empresas operativas. Dicha instancia, en 2019, se reunió cada tres meses para monitorear la implementación de la estrategia, aprobar los recursos, planes y estándares corporativos y hacer seguimiento a los indicadores.

A nivel táctico, también participamos en el Grupo de Sustentabilidad de CAP S.A., que se junta cada dos meses para coordinar la implementación de los planes.

Composición del Directorio de CSH (al 31 de diciembre de 2019)

Género		Independencia ²⁶		Con cargos ejecutivos en CSH	
Hombre	Mujer	Independiente	No independiente	Ejecutivo	No ejecutivo
5	0	5	0	0	5

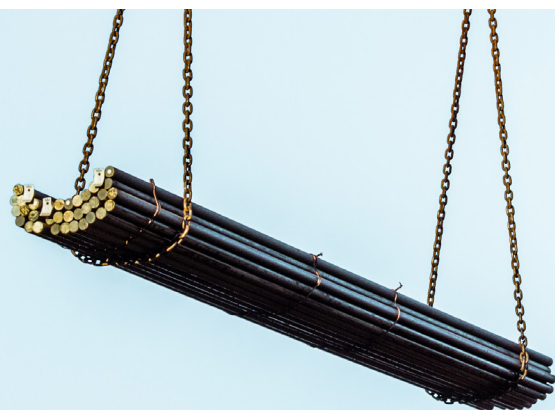
Gestión de riesgos

Nuestro Directorio es el responsable último de la gestión de riesgos de la compañía y vela por un adecuado ambiente, estructura, cultura, planes y asignación de recursos. Además se reúne trimestralmente con la unidad encargada de esta materia. Nuestra metodología de gestión de riesgos se basa en los estándares internacionales ISO 31000, COSO ERM e ISO 22301.

En 2019 avanzamos hacia una nueva cultura de gestión de riesgos basada en el análisis de los procesos para identificarlos y establecer a los responsables de su gestión. Así identificamos nuestros riesgos críticos y establecemos los controles para prevenir o mitigarlos.

Dentro de nuestros riesgos críticos se encuentran la ocurrencia de accidentes graves o fatales, incidentes operacionales con consecuencia medioambiental, falla de algún equipo crítico, desastres naturales, conflictos socioambientales con las comunidades, colapso de alguna estructura o activo crítico, y la volatilidad del mercado de las materias primas. También ha cobrado mayor importancia el riesgo de cambios normativos o políticos, ya sea en materia tributaria, laboral o ambiental, y también aquellos que impacten a nuestra empresa producto de una nueva constitución.

Más información sobre nuestra gestión de riesgos se encuentra en la Memoria Anual 2019, disponible en www.capacero.cl



²⁶ Según el criterio utilizado por Dow Jones Sustainability Index (DJSI) para definir "Independencia".

Ética y cumplimiento

Modelo de Compliance

A nivel de Grupo CAP, en 2019 creamos el área de *Compliance* e identificamos los riesgos en esta materia. Estamos trabajando en la definición de los procesos críticos, controles y sus respectivos responsables. Nos enfocamos, en una primera etapa, en las áreas de contratos, abastecimiento, comunidades y activos.

Durante 2020 desarrollaremos las capacitaciones y planes de comunicaciones específicos, aplicaciones en línea y *e-learning*, así como jornadas para los trabajadores propios más expuestos a los riesgos. Además, implementaremos el rol de Embajador de *Compliance*, punto de contacto reconocible, cuya labor es ayudar a construir y mantener una cultura ética a través de la comunicación, la capacitación y otras iniciativas relacionadas con integridad y *compliance*.

Código de Integridad y Modelo de Prevención de Delitos

Como parte de esta iniciativa, en diciembre de 2019 lanzamos a nivel de Grupo CAP el nuevo Código de Integridad, el que contiene los principios y fundamentos para relacionarse de buena manera con nuestros diferentes grupos de interés, además de hacer de guía en situaciones que lo ameriten.

Adicionalmente, en 2019 actualizamos, también a nivel del Grupo, nuestro Modelo de Prevención de Delitos conforme a los cambios que ha tenido la Ley 20.393 en los últimos 18 meses. Fue difundido mediante entrenamientos y la elaboración de material didáctico que facilitan su comprensión. Además, desarrollamos el Programa de Cumplimiento de la Normativa de Libre Competencia y elaboramos "Guías Cortas", que establecen los principales lineamientos a seguir en materia de debida diligencia, relacionamiento con funcionarios públicos, personas influyentes o que representan a otras, y gestión de conflictos de interés.

Nuestro Canal de Integridad, el que también fue reformulado en 2019, permite que trabajadores propios, clientes, proveedores, asesores, contratistas y accionistas puedan realizar consultas o denunciar infracciones y transgresiones a cualquier ley o normativa nacional y/o a los principios establecidos en la normativa interna del Grupo. Opera de forma segura, anónima y confidencial y está disponible en el portal CAP Integridad y en la web corporativa.



Código de Integridad

6 denuncias

- 3 internas y 3 externas
- 1 denuncia por acoso laboral
- 0 denuncias por discriminación
- 0 denuncias por competencia desleal o corrupción

Abastecimiento responsable

En el ámbito de los contratistas, monitoreamos el cumplimiento laboral y el de nuestros reglamentos de seguridad y medio ambiente. En 2019 implementamos un Sistema Centralizado de Prevención de Riesgos en Seguridad Laboral, para que aquellas empresas contratistas con menor dotación puedan adoptar mejores estándares en la materia.

Adicionalmente, tanto proveedores como contratistas deben cumplir con las directrices de nuestro Modelo de Prevención de Delitos.

Contratistas: Estallido social y coronavirus

Monitoreamos permanentemente las eventuales problemáticas que puedan surgir o afectar a nuestros contratistas y proveedores.

Después del estallido social, realizamos conversatorios con nuestros trabajadores propios y contratistas para escuchar sus inquietudes, en especial en materia de seguridad laboral. Además, reforzamos las condiciones de habitabilidad de los lugares de trabajo de las empresas contratistas en nuestra planta para velar por un ambiente digno. Los contratistas gozan, desde hace tiempo, del mismo estándar de alimentación y transporte que nuestros empleados.

Con relación a la pandemia del Covid-19, comenzamos en forma temprana -a fines de enero de 2020- el trabajo de prevención con nuestros contratistas, estableciendo un protocolo de actuación en conjunto con las respectivas mutualidades. Una vez iniciada la Fase Tres por parte del gobierno, iniciamos la sanitización regular de buses, comedores y áreas comunes utilizadas por los contratistas. En forma regular se distribuyó alcohol gel, como medida complementaria al agua y jabón. Se fomentó trabajo a distancia, en los casos en que la naturaleza de las funciones lo permitió, y se adecuaron los turnos para disminuir traslados.



Nuestra gente: Trabajadores y contratistas

Salud y seguridad en el trabajo

Dimos un nuevo enfoque a la seguridad en el trabajo, ahora a cada proceso se le ha sumado este tema. Es así como todos los responsables de estos deben evaluar el impacto en las personas, los activos y en otros procesos, incorporándose así en la planificación general y en la planificación diaria de las tareas. En CSH tenemos identificados los doce riesgos con mayor potencial de accidente representados por maquinaria rodante (vehículos pesados, equipos ferroviarios, grúas), carga suspendida, trabajos en altura, contacto con energías, puntos de atrapamiento, espacios confinados y atmósferas peligrosas, agentes químicos, trabajos bajo nivel (excavaciones), trabajos en caliente, metales fundidos, caída de objetos (desde altura) y adecuados procesos de selección de personal.

Cambio cultural. Entendiendo que la seguridad debe estar enraizada en toda la organización y sus trabajadores, en 2019 llevamos a cabo un diagnóstico cultural de seguridad en tres estratos: gerentes, jefes de unidad y trabajadores. También evaluamos las

subculturas presentes para definir planes de acción que permitan lograr un involucramiento total. A partir de los resultados, se desplegaron agentes de cambio con un enfoque preventivo: los Asesores en Seguridad funcionan en equipos de cinco prevenciónistas de riesgo con un activo rol en cada unidad operativa, así como en las empresas contratistas. También preparamos los liderazgos para este nuevo Modelo de Prevención, comenzando en 2019 con su detección y avanzando al 2020 en su preparación. Adicionalmente, y como consecuencia de los accidentes fatales vividos en 2018 en las empresas del Grupo, se hizo una jornada reflexiva, deteniendo la operación por completo para generar un espacio para que la importancia de la prevención se vaya instalando en cada uno de quienes trabajamos en CSH. Como soporte al cambio cultural, implementamos una plataforma online para la reportabilidad de incidentes, la que registra las desviaciones a los procesos normales, que posteriormente son analizados y utilizados para mejorar y prevenir futuros accidentes. Ello permitió registrar mejores indicadores

en 2019, con una Tasa de Frecuencia²⁷ de 5,4, una Tasa de Gravedad²⁸ de 141, cero accidentes graves (2018 = 8,5; 167 y 0 respectivamente), y manteniendo las cero fatalidades de los últimos siete años.

Salud en el trabajo. Durante fines del 2019 formamos el área de Salud Ocupacional, que realizó un levantamiento de los principales aspectos en nuestra operación, incluyendo las empresas contratistas. Igualmente, ejecutamos los siete protocolos Minsal que nos aplican. Estos son Manejo Manual de Carga, Sílice, Ruido, Radiaciones UV, Trabajo Repetitivo, Factores Psicosociales y Asbesto. También se hicieron mejoras en la infraestructura y equipamiento para los trabajadores y contratistas, en espacios de alimentación e instalaciones de faenas, las que son inspeccionadas en terreno e incluidas en las caminatas de seguridad y visitas del comité paritario. No se han presentado enfermedades ocupacionales en los últimos cuatro años.

Seguridad

0 fatalidades en los últimos 7 años

	Tasa de frecuencia (colaboradores y contratistas)	Tasa de gravedad	Fatalidades
2017	4,9	130	0
2018	8,5	167	0
2019	5,4	141	0



²⁷ Número de accidentes con tiempo perdido durante el año por millón de horas trabajadas. Incluye a trabajadores propios y contratistas.

²⁸ Días perdidos por millón de horas trabajadas.

Empleo

Trabajadores



Relaciones y clima laboral

A través del tiempo, hemos desarrollado relaciones laborales de confianza y colaboración con las tres organizaciones sindicales, a las que están afiliados el 99% de nuestros trabajadores. Esto facilita la construcción de acuerdos en torno a materias de productividad, clima laboral y continuidad operacional. Durante el año 2019 se realizó una elección para renovar el directorio del Sindicato 1, siendo electos cinco directores, que duran tres años en sus cargos. Los convenios colectivos acordados con el Sindicato 1 y 2 tienen vigencia hasta el 30 de abril de 2021. Además, se debe destacar que se cumplieron 28 años sin huelga. En 2019 se aplicó la encuesta de Clima Corporativa, desarrollada por ESG Compass, cuyos resultados serán incorporados en los planes de mejora del ambiente laboral.

Calidad del empleo

Estamos enfocados en una gestión de talentos de excelencia y el potenciar la formación de capital humano. Con este fin, en 2020 continuaremos con temas como desarrollo de capacidades, condiciones laborales, equidad e integridad, entre otros.

Desarrollo de capacidades. Uno de los programas destacados en 2019 fue *Lean Manufacturing*, realizado en alianza con Asimet Asesorías. Lo implementamos en distintas unidades productivas para optimizar los procesos y la mejora continua. También continuamos con los diplomados, dictados en instituciones de educación superior y dirigidos a mejorar las competencias del personal asistente. Con el fin de mejorar la accesibilidad a los trabajadores creamos una plataforma digital, que le permitirá al trabajador poder tener acceso a la información y certificados de mayor importancia en temas de recursos humanos, incluso, desde su propio *smartphone*.

Diversidad. Creemos fehacientemente que la diversidad mejora el desempeño de nuestros equipos. Si bien en las carreras operativas que requerimos en CSH existen pocas mujeres egresadas, nos hemos esforzado por incluir cargos como jefaturas de turno y otros similares para contar con una mayor diversidad en la planta siderúrgica. Al 2019, un 6% de los trabajadores eran mujeres. Producto de la contingencia nacional, y en pleno estallido social de octubre de 2019, tomamos las medidas para resguardar la integridad física de cada trabajador, dando mejoras en las condiciones laborales a todos sin distinción alguna. Adicionalmente, se revisaron las condiciones de habitabilidad para nuestros trabajadores en faena, e hicimos una revisión exhaustiva de las condiciones de nuestros contratistas y subcontratistas ([ver pág. 59](#)).

Talleres sobre derechos fundamentales

En 2019 se dictaron dos talleres a gerentes y jefaturas con foco en relaciones laborales y equidad de género. El primero fue el "Taller de Relaciones Laborales Modernas" (dignidad del trabajador, derechos fundamentales, género e inclusión). En tanto, el segundo se llamó "Enfoque de Género en las Relaciones laborales", y se realizó en conjunto con el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género.

Contratistas

Son esenciales para nosotros ya que ejecutan labores claves para el negocio. En 2019 contamos con 1.502 contratistas y subcontratistas, que pertenecen a 83 empresas contratistas. En 2019 uno de los temas sensibles que surgieron a partir del estallido social fueron los niveles de las remuneraciones de los trabajadores en Chile. Por lo mismo realizamos un exhaustivo chequeo de los niveles de renta y las condiciones laborales de este grupo. También revisamos y nivelamos los estándares de las instalaciones ocupadas por ellos, mejorando baños y camarines, y facilitando buses de acercamiento o estacionamiento para todos los contratistas que lo requieren. Revisamos las remuneraciones del personal externo de diferentes empresas de tamaño, rubro y dotación, obteniendo como resultado que cerca del 5% paga menos de \$500.000 a sus trabajadores. Estos casos eran empresas que emplean a personal que son pensionados o cuya calificación de mano de obra es menor. En todo caso, continuamos trabajando con ellas con el fin de que puedan mejorar dichas condiciones. Complementariamente, iniciamos un proceso de revisión de las bases administrativas de licitación para regular sistémicamente los sueldos base de los trabajadores de las empresas contratistas. Durante el año 2020 tendremos el desafío de continuar monitoreando este segmento en materia de cumplimiento laboral, condiciones y derechos laborales.



Héctor Medina A.
Presidente Sindicato n°1

Somos responsables de lo que hacemos y también de lo que dejamos de hacer. Por ello, como trabajadores destacamos que la empresa actuó como correspondía ante el suceso de Isla Guarelló; con transparencia, preocupación; y lejos de eludir las propias responsabilidades, se hizo cargo aplicando el protocolo existente en CSH para evitar un riesgo mayor al medio ambiente. Rápidamente se buscaron los mecanismos de solución y los trabajadores nos pusimos a disposición ante la emergencia. En la adversidad, empresa y trabajadores somos uno solo.



Juan Carlos Mora R.
Presidente Sindicato n°2

Frente al estallido social, CSH tomó medidas para resguardar la integridad física de cada trabajador, entregando así las condiciones necesarias para otorgar tranquilidad a ellos y sus familias. Con las empresas contratistas realizó mejoras concretas en su beneficio, como el uso de buses y estableció compromisos con las empresas estableciendo un piso de sueldo base no menor a \$301.000. Por otra parte, y muy por el contrario del mercado, se reactivaron contrataciones para trabajadores externos, otorgando así estabilidad en tiempo de crisis.



Responsabilidad ambiental

Emisiones y calidad del aire

Calidad del aire. A fines del 2019 se publicó el Plan de Prevención y Descontaminación del Concepción Metropolitano²⁹, que establece medidas para mejorar la calidad del aire en los contaminantes MP10 y MP 2,5. Si bien la concentración de MP10 ha disminuido en los últimos años, el MP 2,5 - altamente dañino para la salud - ha aumentado principalmente en invierno a causa del uso de leña en los hogares. Dado que estamos emplazados en una zona industrial, participamos activamente en reuniones con las otras empresas del sector y la autoridad correspondiente, revisando las acciones a implementar y levantando como punto relevante la Gestión de los Episodios Críticos. El Plan de Descontaminación contempla diversas medidas para las industrias, entre ellas una reducción del 30% de las emisiones de MP autorizadas, en un plazo máximo de cinco años a partir de diciembre de 2019. Durante 2020 haremos los estudios necesarios para alcanzar dicha meta. Como parte de nuestro compromiso y responsabilidad ambiental, también hemos desarrollado acciones de abatimiento y reducción de emisión de material particulado grueso, las que también fueron aplicadas en 2019. Ejemplo de ello son el sistema de aspersión de las canchas de carbón, humectación de canchas de coquecillo y de caminos no pavimentados, barrido de calles pavimentadas al interior. Igualmente mantuvimos operativos los equipos de control ambiental atmosféricos, y privilegiamos el uso de gas natural por sobre los otros combustibles.

Agua y energía

▪ **Eficiencia energética.** El haber establecido un sistema de energía en 2016 - certificado desde 2018 bajo la ISO 50001:2011, y contar con indicadores de desempeño energético, fueron claves para mejorar nuestra eficiencia energética. Consecuencia de ello, alcanzamos el Sello GOLD en eficiencia energética del Ministerio de Energía. Para postular a esta categoría era necesario estar certificado bajo una norma Gestión de la Energía, además de presentar y demostrar mejoras en el desempeño energético. Las medidas presentadas fue la disminución de la matriz de vapor que permitió reducir la producción interna de vapor aportando a un menor consumo global de energía, gracias a ella redujimos en un 50% el vapor consumido desde el año 2014 (60 ton/h en 2014 a 30 ton/h en 2019). La segunda, fue la reducción del consumo eléctrico en la estación ajuste metalúrgico gracias a ajustes operacionales. Así, en 2019 logramos un índice de eficiencia energética de 6,35 Gcal/ton de acero líquido, uno de los más bajos de los últimos cinco años. Nuestro consumo total de energía en 2019 fue de 17.611.007 GJoules, un 93% carbón, el restante 7% es energía eléctrica.

▪ **Cambio climático.** Estimamos nuestras emisiones de gases efecto invernadero (GEI) desde hace años, reportando al World Steel Association. Nuestra huella está asociada principalmente al consumo de energía usado en los procesos productivos. Contamos con planes de acción para mitigar las emisiones, ejemplo de ello son los programas de eficiencia energética. En 2019 nuestra huella de alcance 1, 2 y 3 fue de 1.733.202 toneladas de CO₂ equivalentes, sin cambios respecto de 2018.

▪ **Ciclo de vida de los productos.** En 2019 actualizamos el análisis de ciclo de vida de barras de refuerzo para la construcción, por lo que se dispondrá de la Declaración Ambiental (EPD) para participar en proyectos de construcciones sustentables bajo las certificaciones.

▪ **Impuestos verdes.** Se trata de un desafío importante, ya que la aplicación de impuestos verdes de la modernización tributaria en Chile - que podría gravar las emisiones de CO₂ cuya fuente sea el uso de energéticos fósiles - y que en nuestro caso dichos insumos son utilizados como materia prima sin existir sustitutos, nos podría poner en una compleja situación. Por ello aportamos a la discusión de la autoridad, visibilizando esta realidad que, en el escenario internacional, libera del gravamen a este tipo de casos.

▪ **Cuidado del agua.** Tenemos un consumo de agua intensivo, pero estamos ubicados en una zona donde la escasez hídrica no es un problema significativo. Aun así, nuestra operación se preocupa de no afectar los recursos hídricos del entorno. Contamos con un diseño de eficiencia hídrica con plantas recirculadoras de agua. Sin embargo, en 2019, y como consecuencia de la entrada en operación del Alto Horno N°2, se produjo una reducción en el flujo de agua recirculada y un aumento en el consumo de agua fresca. Además, y dado que contamos con un emisario submarino, hemos implementado hace años un Programa de Monitoreo de la Bahía de San Vicente, lugar donde estamos emplazados. Hacemos seguimiento a la calidad del agua y de la biodiversidad marina en el sector del muelle y en las zonas donde se realiza la descarga de efluentes. No se han detectado cambios que indiquen alguna afectación al entorno.

Plan de carbono neutralidad de la industria siderúrgica

En 2019 participamos en el "Estudio de desarrollo bajo en carbono para la industria chilena de la siderurgia", patrocinado por la Agencia Alemana de Cooperación Internacional (GIZ) y el Ministerio de Energía de Chile. Su propósito es identificar y priorizar tecnologías, barreras existentes y marcos facilitadores necesarios para la transición hacia una industria nacional baja en emisiones, en el contexto de las políticas públicas e instrumentos regulatorios que se están gestando a nivel mundial en la materia.

²⁹ Publicado en diciembre de 2019 en el Diario Oficial bajo el Decreto N°6.

Residuos generados y reciclados

Residuos generados
(toneladas)

2017	396.446
2018	368.704
2019	330.997

Residuos reciclados
(porcentaje)

2017	97%
2018	98%
2019	96%



Gestión responsable de residuos

Reciclamos el 96% de nuestros residuos, un alto desempeño que nos desafía bastante para mejorar, por lo que definimos que el 2020 complementaremos nuestro Plan Cero Residuos con un Proyecto de Economía Circular. Con él buscaremos procesar entre 100 a 150 toneladas mensuales de residuos no peligrosos, transformándolos en proyectos de infraestructura con un triple impacto (económico, social y medioambiental). Además, optimizaremos los costos en el pago de destino final, e integraremos al proceso actores claves en el ámbito social, como son los recicladores de base, comunidades corporativas y de vinculación. Igualmente generaremos proyectos hechos sobre la base de 100% de material reciclado y que son 100% reciclables, de manufactura local, por lo que tiene una baja huella de carbono.

En la actualidad, los principales residuos o subproductos reciclados o reutilizados son: escoria de acería (83.452 toneladas) y escoria de alto horno (83.452 toneladas), los que enviamos a una cementera local y a una empresa que recupera el contenido metálico para luego producir árido siderúrgico, utilizado como estabilizador de caminos. Por otra parte, los residuos que comercializamos en 2019 fueron finos de caliza y cal (1.140 toneladas), coquecillo (29.818 toneladas) y laminilla (1.094 toneladas). Una gran parte es enviada a una zona de transición dentro de nuestras instalaciones - ZOMARE - donde esperan un destino de reciclaje o venta. Durante 2019 ingresaron 72.277 toneladas de residuos a dicha zona. Igualmente, continuó en operación la primera planta de Latinoamérica de Extrusión de Residuos Siderúrgicos, que es capaz de procesar diversos residuos convirtiéndolos en un *pellet* aglomerado, el que constituye materia prima para nuestros altos hornos. En la misma planta es posible reacondicionar aceites industriales después de su uso y así ser utilizados como agentes para ajuste de la densidad del carbón. Durante 2019 se reciclaron 89 toneladas de este residuo.

Biodiversidad y patrimonio natural

Para nosotros, el respeto por el medio ambiente incluye el cuidado de la flora y fauna que se encuentra en nuestro entorno y en nuestras instalaciones. En especial cuidamos los humedales al interior de CSH, que se extienden en 200 hectáreas. Corresponden a ecosistemas únicos, en los que aplicamos un Programa de Monitoreo y Manejo de Humedales para el control de calidad de las aguas, sedimentos, biodiversidad y avifauna. Igualmente, tenemos operaciones en Isla Guarello, la que se ubica cerca de un área con potencial de ser declarada Patrimonio Natural de la Humanidad por sus recursos biológicos, geológicos y culturales, en la Región de Magallanes. En 2019, lamentamos en dicho lugar la ocurrencia de un incidente operacional ([ver destacado](#)). Por último, en terrenos de la compañía se llevó adelante un plan de reforestación con árboles nativos y pino radiata. Un 10% del total a replantar será en base a árboles nativos (13.500 árboles), tema surgido de los diálogos con la comunidad. En 2018, se taló este terreno de 60 hectáreas, cumpliendo siempre con las autorizaciones correspondientes.

Accidente en Isla Guarello

En julio de 2019 se produjo un derrame de aproximadamente 40 mil litros de diésel en Isla Guarello, lugar donde se extrae la caliza que se utiliza como materia prima en la producción del acero. Al detectarse el incidente operacional, se aplicó el protocolo de emergencia ante derrames de hidrocarburos. Se suspendieron las actividades normales de producción y embarque de caliza, para dedicarse a los trabajos de contención y limpieza de la orilla de mar. Para ello instalamos los mejores dispositivos disponibles para este tipo de situaciones. Inmediatamente comunicamos el incidente a la Capitanía de Puerto de Puerto Edén, quien debe alertar a la Armada de Chile, activando sus protocolos y apoyando las labores de limpieza en el prístino lugar. Dispusimos una empresa especializada para las faenas de limpieza, las que se extendieron aproximadamente por 30 días. La naturaleza del diésel derramado y las condiciones ambientales del sector favorecieron que el impacto ambiental del hecho fuese muy acotado y no permanente en el medio ambiente, tal como lo han demostrado los diversos estudios que se realizaron durante 2019. El disponer de un adecuado Plan de Contingencia - ampliamente conocido por el personal de la faena - permitió actuar tempranamente para controlar el potencial impacto. Gracias a esta lección aprendida, iniciamos una revisión de todas aquellas instalaciones en las que pueda ocurrir algún derrame de cualquier tipo, e identificar los mecanismos necesarios para su control con fines preventivos.

Trabajo conjunto con las comunidades

Diálogo y relación con la comunidad

Tenemos una larga trayectoria de compromiso y aporte a la Región del Biobío, impulsando desde nuestros inicios proyectos que han contribuido a mejorar la calidad de vida de sus habitantes. Asegurar un trabajo conjunto con las comunidades para el éxito mutuo en el largo plazo, es parte de nuestra visión y está en la base de nuestro actuar.

Espacios de diálogo y cooperación

La comunicación, el diálogo y la cooperación han sido parte de nuestra gestión comunitaria por muchos años.

1. Comisión tripartita

Desde hace 17 años formamos parte de esta entidad de diálogo y cooperación. Está conformada por cinco Juntas de Vecinos, dos Comités de Medio Ambiente, diez empresas de la zona y autoridades municipales, así como representantes de unidades educativas del sector. Cada año se desarrollan numerosos proyectos para el mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad y se buscan soluciones en temas de áreas verdes, material particulado y contingencias ambientales, entre otros aspectos de interés de los distintos actores.

2. Mesa de empresas

Se trata de un espacio de trabajo conjunto para resolver los desafíos del sector industrial. Está integrado por seis empresas: ASIPEs, Blumar, INCHALAM, Cementos Bio Bio, Pacific Blue y CSH. Durante 2019 se acordó un convenio con la Fundación Trascender para la adjudicación de proyectos sociales y ambientales. Estos favorecieron a trece organizaciones sociales de la Comunidad Libertad y Gaete - vecina a nuestras instalaciones-, entre ellas, juntas de vecinos, comités ambientales, unidades educativas, organizaciones de adultos mayores y un club deportivo, beneficiando así directamente a 2.500 personas..

Pronto pago a Pymes
Haber sido elegida como
la tercera mejor empresa
pagadora a la Pymes es un
reconocimiento que nos llena
de orgullo, principalmente en
los complejos y desafiantes
tiempos que vivimos.

3. Comunicación y reclamos

Estamos desarrollando un sistema formal de reclamos e inquietudes para todo el Grupo CAP. En 2019 los reclamos en CSH se recibieron vía llamados telefónicos, correo electrónico y en la cuenta de Twitter @capacero. Diseñamos una política de comunicación y relaciones con la comunidad que coordina a las unidades de medio ambiente, seguridad y comunidad para mantener información fidedigna y oportuna respecto de temas operativos, contingencias y otras desviaciones que puedan ocurrir.

En 2019, no recibimos reclamos de la comunidad por ruidos, olores u otros aspectos relacionados. En el periodo, la autoridad cursó dos sumarios sanitarios por presuntas emisiones molestas, los que no generaron multas ni sanciones. Estamos reforzando nuestros protocolos para responder cada vez de manera más rápida y eficiente las consultas de los vecinos, sea cual sea el medio de comunicación usado (formales o redes sociales), utilizando para ello los espacios de diálogo de la Comisión Tripartita y la Mesa de Empresas, cuando debemos enfrentar inquietudes que van más allá de nuestra operación. De esta manera, en 2019 no hubo multas por estos aspectos.



Aporte a la comunidad

Empleo y compras locales

Nuestra actividad productiva y económica ligada al negocio genera oportunidades directas en la Región del Biobío a través de empleo, compras y desarrollo de proveedores locales. En 2019 el 98% de nuestros trabajadores provenían de la región donde operamos, mientras que el 35% de los proveedores son locales y un 18% de las compras (a 477 empresas), las hicimos en nuestra región.

Pago a Pymes

Obtuvimos el tercer lugar en el *ranking* de los mejores pagadores a las Pymes, alcanzando 89 puntos en la medición elaborada por la Bolsa de Productos de Chile (BPC) y la Asociación de Emprendedores de Chile (Asech). Esta no solo mide plazos de pago a proveedores, sino que también monitorea aspectos como los plazos de envío de los cheques o transferencia, facilidad de confirmación de facturas y otras variables que ayudan y favorezcan el proceso de pago a los proveedores. En 2019 fuimos primeros del sector industrial, rubro que en el global promedió 65 puntos.

Aporte social

Si bien nuestro compromiso y presencia con Chile ha sido una constante en los últimos 69 años, hemos realizado múltiples iniciativas que reunimos bajo el Programa CAP Acero Buen Vecino (*ver destacado*). En 2019 aportamos US\$ 560 mil en aportes en efectivo a la comunidad. La compañía fundó y apoya el Club Deportivo Huachipato y el Estadio CAP en Talcahuano. A través de estos desarrolla diversas actividades deportivas y recreacionales. Igualmente creó la Corporación Cultural Artistas del Acero, reconocida por su liderazgo en la escena artística regional, entidad que en la actualidad es autónoma. Más información del Club Deportivo Huachipato en www.cdh.cl, y de la Corporación Cultural Artistas del Acero en www.artistasdelacero.cl.

CAP Acero Buen Vecino

Programa de inversión social que desarrolla actividades orientadas a apoyar a la comunidad vecina en áreas de alta valoración como capacitación, deporte, recreación, cultura y promoción del cuidado del medio ambiente.



1. Capacitación

90 vecinos fueron capacitados en distintas temáticas de inserción laboral, las que son muy valoradas por la comunidad dada la inestabilidad social vivida en 2019. La capacitación gira en torno a temáticas que fomenten la empleabilidad, por ejemplo, conducción, soldadura al arco con certificación, repostería y cocina, corte y confección de ropa industrial y manipulación de alimentos.



2. Promoción y cuidado del medio ambiente

A través de esta línea de acción se apoya a la comunidad como a la Municipalidad de Talcahuano en iniciativas de educación y cuidado ambiental.



3. Deporte, recreación y cultura

Con el objetivo de fomentar una vida sana, que promueva el bienestar en nuestras comunidades vecinas, organizamos distintas actividades. El curso de natación para niños, actividades físicas permanentes y las tardes de fútbolito para niños fueron ejemplo de iniciativas realizadas en las instalaciones del Club Deportivo Huachipato. Destacó especialmente la participación de 250 niños en el programa de Artistas del Acero llamado "Crear Audiencia".

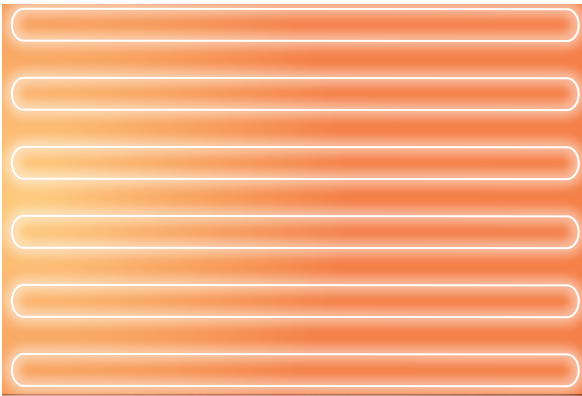
Concurso CAP para estudiantes de arquitectura

Desde hace 33 años estamos generando desafíos para los estudiantes de arquitectura de Chile, invitando a innovar y crear nuevos modelos con acero. El equipo ganador en 2019 representó a Chile en la versión internacional de esta competencia, organizada por la Asociación Latinoamericana del Acero, ALACERO.

Diseñar un centro de desarrollo de ideas, innovación e investigación, que acoja a investigadores, emprendedores, académicos y representantes del sector productivo fue el desafío propuesto para 2019.

Tras un exhaustivo proceso de revisión de los 36 proyectos concursantes, un jurado galardonó a alumnos de la Universidad Central con el proyecto Biomasa y Semillas, diseñado por los alumnos Diego Lacazette y Hugo Valenzuela, quienes fueron guiados por los profesores Álvaro Herrera y Ricardo Atanacio.





REPORTE DE SUSTENTABILIDAD 2019

CINTAC

GRUPO CINTAC





La visión del Presidente

Contamos con un grupo humano de excelencia, motivado, que se desafía en forma permanente y que actúa con decisión para alcanzar grandes sueños.

Mirando en retrospectiva el año 2019, puedo afirmar con satisfacción que para Grupo Cintac fue un periodo de avances concretos en diferentes ámbitos. La compañía ha venido desarrollando una estrategia de negocios que le ha permitido ampliarse a otros mercados y también a otras materialidades, siempre en la búsqueda de alcanzar una posición de liderazgo, aportando valor y generando mayor rentabilidad para la empresa. Aquello ha sucedido privilegiando un desarrollo sostenible y en armonía con el entorno.

Durante los últimos años, la compañía se ha ido expandiendo geográficamente en Sudamérica a través de distintas asociaciones. Esto le ha permitido ingresar en diferentes sectores: agrícola, energía, construcción, modular y seguridad vial. Trabajo que continua con mayor fuerza y foco en mercados tan atractivos como el de los servicios al sector minero. En este desarrollo, Cintac ha logrado avanzar progresivamente desde productos a soluciones cada vez más cercanas y adecuadas a su cliente final.

Hoy el Grupo Cintac está compuesto por prestigiosas y reputadas marcas como Calaminon, Sehover y SignoVial; Agrow SPA Latinoamérica; Tupemesa y Cintac SAIC. En la actualidad, nos encontramos en el proceso de integración de Promet, una destacada empresa del mercado modular, con presencia en Chile y Perú.

Mirando en perspectiva lo que fue el año 2019, podemos apreciar con satisfacción cada uno de los hitos alcanzados por las distintas compañías del Grupo y que están en línea con el sueño plasmado en nuestra estrategia de negocios, por la cual nos propusimos trabajar. Todo lo anterior ha sido posible debido a que contamos con un grupo humano de excelencia, motivado, que se desafía en forma permanente y que actúa con decisión de cara a alcanzar grandes sueños. Contamos con 1.189 colaboradores directos, 482 de ellos en Chile y 707 en Perú.

Con el objetivo de cuidar a nuestros equipos, tenemos una firme responsabilidad en la generación de ambientes de trabajo gratos, diversos, inclusivos, que favorezcan el trabajo en red. Ponemos particular énfasis en generar una comunicación permanente y directa entre nuestros colaboradores y de manera muy especial, con nuestros dirigentes sindicales. En ellos reconocemos un liderazgo constructivo, y con quienes hemos logrado robustecer lazos de confianza y de largo plazo que se traducen en acuerdos tan relevantes como los recientes convenios colectivos alcanzados por parte de Tupemesa y Cintac SAIC.

La gestión de seguridad, presente en el corazón de la estrategia del Grupo Cintac, ha sido un factor clave en nuestras compañías. Hemos concentrado los esfuerzos especialmente en acciones en el ámbito preventivo. En 2019 se logró disminuir nuestra Tasa de Gravedad en un 50,3% respecto del año anterior. Pero en este tema siempre hay metas que seguir alcanzando, y el cero accidentes es una de ellas.

En materia medioambiental nos hemos propuesto ir más allá a través de nuevos proyectos como las reducciones anuales de consumos de energía eléctrica y agua.

Antes de finalizar, no puedo dejar de mencionar que el año 2020 se avizora muy complejo y desafiante, tanto en Chile como en el mundo. A la desaceleración de la actividad en el país, producto de la crisis social evidenciada desde octubre del 2019, se deben sumar las consecuencias de la pandemia de Covid-19.

De todos modos, quiero señalar mi confianza y optimismo en el desempeño futuro de Cintac. Nuestro reto consiste en seguir construyendo oportunidades basadas en nuestra estrategia, y de esta manera, continuar creciendo en forma responsable, buscando multiplicar el valor de la compañía, siempre con foco en las personas.

Roberto de Andraca A.
Presidente del Directorio

Entrevista al Gerente General

¿Cuáles son las prioridades establecidas por el Grupo Cintac?

Cerramos el año 2019 con 303 mil toneladas despachadas y el aumento de un 9,3% en los ingresos por ventas en Chile y Perú, respecto de las cifras del año anterior. Entre nuestras prioridades destacan mejorar esos resultados, a través de la consolidación de los nuevos negocios, y continuar con el proceso de adquisiciones para adquirir mayor presencia en Latinoamérica.

Cabe señalar que en los últimos años el Grupo Cintac adquirió tres compañías en Perú: Calaminon, con más de 50 años en el mercado de la construcción y hoy con foco en las soluciones modulares; Signo Vial y Sehover, empresas con más de 10 años de experiencia en soluciones de señalética y mejoramiento y mantención de carreteras; y Agrow, líder en sistemas de estructuración agrícola, en Chile y Perú.

Sin embargo, la contingencia derivada de la pandemia de Covid-19 ha generado nuevos y diversos desafíos para los distintos sectores. Si bien es muy temprano para estimar una fecha de reactivación de los mercados, tanto en Chile como en Perú, la compañía deberá estar preparada para acompañar el nivel de actividad y así poder satisfacer esta nueva demanda. Adicionalmente, seguiremos avanzando en nuestra estrategia de largo plazo. En este contexto, consolidar el desempeño del Grupo e incorporar nuevas unidades de negocio, seguirá siendo un reto para este año.

Consolidar el desempeño del grupo e incorporar nuevas unidades de negocio, seguirá siendo un reto para este año.

¿Cuáles fueron los principales avances y acontecimientos del 2019?

Quiero destacar que en cada una de las filiales incorporadas al Grupo Cintac, hemos recibido grandes equipos humanos, personas con gran talento, con una mirada constructiva y con una forma decidida y entusiasta de abordar distintos proyectos y desafíos.

Las empresas que forman parte de nuestro Grupo tienen la responsabilidad de asegurar el desarrollo de sus actividades sin afectar negativamente el entorno y, principalmente, cuidando la salud y seguridad de quienes forman parte de ellas. Para esto, los requerimientos legales que aplican en ambos ámbitos son una obligación básica a resguardar. En el ámbito de la seguridad, hemos desarrollado distintas campañas a nivel preventivo y cada una de nuestras filiales incorpora una serie de programas en sus planes de seguridad. Esto nos ha permitido bajar nuestra tasa de gravedad, lo que nos satisface pero no nos deja tranquilos, pues apuntamos a alcanzar el cero accidente como principal desafío. Adicionalmente, dado el interés de aportar con mayor profundidad en materia medio ambiental hemos desarrollado algunos proyectos e implementado campañas de información que ayudan a concientizar a nuestros colaboradores en lo determinante que resulta el cuidado del medio ambiente.

En el ámbito comercial, resaltamos positivamente los esfuerzos realizados por Calaminon, filial de Grupo Cintac en Perú, al adjudicarse siete proyectos modulares de gran envergadura durante el año 2019 y alcanzar con ello la venta de más de 100.000 m². Asimismo, reconocemos al equipo de Tupemesa, también en Perú, por avanzar en el desarrollo de su estrategia y crecimiento en el mercado, alcanzando su récord en ventas en octubre de 2019. Por su parte, Sehover y Signo Vial, a un año de haberse integrado al Grupo, mostraron desempeños por sobre lo esperado gracias al esfuerzo permanente de sus equipos de visualizar oportunidades en licitaciones y concretarlas. Finalmente, también destacamos la generación de nuevos modelos de negocios y nuevas alianzas por parte de la filial Cintac SAIC, que apuntan a afianzar su posición en el mercado como empresa líder, con un reconocido y renovado mix de productos y soluciones innovadoras.



Javier Romero
Gerente General

Grupo CINTAC en una mirada

Nuestra misión: aportamos a diversos sectores de la economía con soluciones sustentables en acero y otras materialidades, comprometidos con una gestión de excelencia e innovación para generar valor en el largo plazo para nuestros grupos de interés.

¿Qué nos distingue?

Nos diferencia la forma de hacer negocios. Buscamos socios de alto nivel que compartan nuestros valores y mirada de futuro. Nos distingue nuestra capacidad de formar equipos de alto desempeño. Somos innovadores por excelencia, y una de nuestras ventajas competitivas es que desarrollamos una cultura de excelencia operacional.

Nuestros productos

Ofrecemos productos, soluciones y servicios a los distintos sectores económicos en los que participamos. En el mercado habitacional, industrial y de infraestructura vial, participamos en la fabricación de productos en acero; en el mercado de las soluciones de energía construimos plantas fotovoltaicas en pisos y techos. Ofrecemos soluciones constructivas para viviendas y naves industriales, para el mundo agrícola, y construcción modular para el sector educación, salud y vivienda, entre otros.

Más información sobre nuestros negocios, operaciones y mercados en www.cintac.cl.



303 mil

toneladas métricas de productos manufacturados y despachados



1.189

trabajadores propios³⁰

697

contratistas



US\$ 341

millones en ingresos consolidados, US\$ 26 millones en EBITDA



Propiedad

62% CAP S.A.

38% AFPs y otros inversionistas

³⁰ Total de trabajadores propios al 31/12/2019. Incluye Cintac SAIC, Tupemesa, Calaminon, Sehover y Signovial.

Nuestro desempeño en 2019



Gobierno corporativo y ética

33%

de directoras.

0

denuncias en el canal de integridad.

Formalizamos la estructura y rol del *holding*.

100%

de los directores son independientes³¹.



Trabajadores propios y contratistas

17%

de nuestros trabajadores propios son mujeres.

0

fatalidades.

0

trabajadores propios con enfermedades ocupacionales.

100%

de los trabajadores propios bajo OHSAS 18001, ISO 9001 e ISO 14001³³.

1,7³²

Tasa de frecuencia.



Medio ambiente

90%

de reducción de las emisiones de material particulado, en el equipo de generación eléctrica de la planta Maipú, gracias al Filtro Vivo.

4%

de la energía consumida proviene de los 100 mil m² instalados de plantas solares sobre nuestros techos.

0

incidentes con impacto ambiental.



Sociedad

Lanzamos nuevas soluciones constructivas que aportan al medio ambiente y la calidad de vida de las personas.

Módulos de venta con tecnología 3D, para facilitar la compra de nuestros productos y soluciones, fueron instalados en salas del *retail* en Chile.

4.022

proveedores conforman la cadena de valor de Cintac³⁴. **760 de los proveedores en Chile son pymes.**

³¹ Se define "Independencia" según el criterio utilizado por Dow Jones Sustainability Index (DJSI). Se deja constancia que, de acuerdo a la definición de "independencia" vigente en Chile, hay actualmente dos directores independientes.

³² Número de accidentes con tiempo perdido durante el año por millón de horas trabajadas. Incluye a trabajadores propios y contratistas. Considera todas las empresas del Grupo Cintac.

³³ Corresponde a Cintac SAIC y Tupemesa.

³⁴ Incluye Cintac SAIC, Tupemesa, Calaminon, Sehover y Signovial.

Nuestro impacto positivo en la sociedad

En 2015, los líderes mundiales adoptaron un conjunto de 17 objetivos globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos. Conocida como Agenda 2030, es un ambicioso plan de acción en favor de las personas, el planeta y la prosperidad. Cada uno de estas 17 metas, conocidas como “Objetivos de Desarrollo Sostenible” (ODS), cuenta con objetivos específicos que deben alcanzarse al 2030 en un esfuerzo conjunto realizado por organismos multilaterales, gobiernos, empresas y la sociedad civil. Los siguientes ejemplos de algunas soluciones que hemos diseñado para contribuir con metas específicas de la Agenda 2030.

Hemos desarrollado diversas soluciones para lograr una sociedad sostenible al 2030. Por eso nos hemos alineado a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.



Meta 3.6: Reducir a la mitad el número de muertes y lesiones causadas por accidentes de tráfico en el mundo.

Seguridad vial

Cintac se ha posicionado como un referente en el desarrollo de soluciones para la infraestructura vial. Desde 1996, año en el que lanzamos nuestra primera línea de defensas camineras metálicas, hemos seguido innovando, incorporando al mercado sistemas de contención certificados según la norma europea. A través de nuestras nuevas filiales en Perú, estamos participando con una variedad de productos y servicios enfocados en la seguridad vial.



Meta 7.b: Ampliar la infraestructura y mejorar la tecnología para prestar servicios energéticos modernos y sostenibles para todos en los países en desarrollo.

Paneles solares y plantas de energía solar

Somos el proveedor con más experiencia en Chile en plantas solares sobre techo, con más de 100 mil m² instalados. Nuestro sistema de paneles solares es flexible y adaptable a cualquier tipo de cubierta o suelo.



Meta 9.4: Modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales.

Soluciones constructivas

Soluciones constructivas nace para dar respuestas rápidas e innovadoras a la construcción, ofreciendo naves industriales, baños modulares, casas modulares y el sistema constructivo Metalcon.



Nuestro camino de transformación

Hemos estado viviendo un proceso de transformación y crecimiento. Junto a la expansión geográfica, nos estamos acercando al consumidor final con soluciones a su medida.

Los desafíos y nuestra respuesta

El contexto

Hemos comenzado un año 2020 muy complejo a nivel global. A la desaceleración de la actividad en Chile, producto de la crisis social evidenciada desde octubre del 2019, se debe sumar la pandemia del coronavirus que está afectando al mundo y, consecuentemente, a los países en los cuales tenemos operaciones. Esperamos que la magnitud del impacto de este virus se vea reducida fruto de las restricciones a la movilidad autoimpuestas, como también las decretadas por los gobiernos, lo cual por cierto ha afectado el trabajo presencial en nuestras filiales. Si bien es muy temprano para estimar una fecha de reactivación de los mercados tanto en Chile como en Perú, debemos estar preparados para acompañar el nivel de actividad y así poder satisfacer esta nueva demanda. Adicionalmente, seguiremos avanzando en nuestra estrategia de largo plazo; en este contexto, consolidar el desempeño del grupo de empresas y la incorporación de nuevas unidades de negocio seguirán siendo un reto para este año.

Nuestra respuesta

Hemos venido desarrollando nuestra estrategia de manera sistemática, lo que nos ha permitido crecer y proyectarnos en Sudamérica, ampliándonos a otros mercados de mayor contribución y con otras materialidades.

En esa línea hemos ido avanzando de ofrecer productos a entregar soluciones cada vez más cercanas y valoradas por el consumidor final, y en las que la innovación y la tecnología han sido determinantes en el proceso.

Para hacer sostenible la estrategia de crecimiento y diversificación, en noviembre recién pasado realizamos cambios a nuestra estructura organizacional formalizando el *Holding* Cintac con el objetivo de potenciar a los distintos equipos de trabajo en base a tres pilares fundamentales: desarrollar el potencial de cada filial, buscando en todo momento resguardar su propia identidad; generar sinergia entre las distintas empresas del Grupo favoreciendo las economías de escala y con ello una mayor eficiencia; y concretar adquisiciones que apunten a la construcción industrializada y que generen mayor valor a nuestra compañía.

Premios y reconocimientos 2019

- **Impulsa Talento Femenino**
Otorgado por la Fundación ChileMujeres, PwC Chile y Pulso, destacó la gestión de Cintac en el sector industrial-construcción como la empresa que más ha avanzado en la incorporación de mujeres en los distintos estamentos.
- **Sodimac Meeting Day**
Sodimac premió a Cintac como el proveedor más innovador del año, destacando su labor en soluciones industrializadas para la construcción, el mundo agrícola y el área energética.

Cintac way

Queremos ser protagonistas de la construcción del mundo que vendrá, un entorno en el que podremos crecer con confianza, ética, transparencia, respeto y de forma colaborativa. En un ambiente seguro, en armonía con el medio ambiente. No es un sueño, es posible. Es nuestra herencia para las futuras generaciones.



Soluciones sustentables que simplifiquen tu mundo

Diseñamos soluciones que aporten a la sustentabilidad del mundo que queremos construir, y que facilite la labor de las empresas y las personas. Sistemas constructivos que mejoren y simplifiquen los procesos, soluciones modulares que aumenten la eficiencia y flexibilidad en la construcción de grandes obras y también en los hogares, sistemas de paneles solares en techumbres para un mundo con menores emisiones, son algunas de las ideas que hemos materializado para aportar a un mundo mejor.



Equipos motivados y de alto desempeño

Nos hemos planteado grandes sueños, y creemos que para alcanzarlos se requieren equipos motivados y de alto desempeño. Que se conecten, que entiendan el valor de funcionar colaborativamente y que se sientan parte del desafío. Cuidamos a nuestra gente, buscamos proporcionar un entorno de trabajo grato, seguro y saludable que le permita desarrollar al máximo sus potencialidades y favorezca el aporte de nuevas ideas. Hemos ido construyendo espacios en donde la diversidad, la interacción de diferentes culturas y generaciones se valoran y promueven.



Innovación y transformación como un sello distintivo

La innovación nos mueve y está en nuestro ADN. La aplicamos a productos y soluciones, a modelos de negocios y a la experiencia de nuestros clientes, ya que es la ventaja competitiva que nos distingue.

Una muestra de esto son los grupos de innovación. Durante 2019 operaron seis grupos de 40 participantes con distinta formación profesional, y provenientes de diferentes áreas de nuestra compañía. En términos de resultados, los proyectos generados en estos equipos avanzaron de manera tal, que luego fueron incorporados como una oferta más de las empresas del Grupo.

Gobierno corporativo, gestión de riesgos y ética

Gobierno corporativo

Directorio y comités

Cintac S.A. es una sociedad anónima abierta. Nuestro Directorio lo integran seis personas quienes duran tres años en el cargo y pueden ser reelegidos. Dicho órgano es responsable de liderar la estrategia, incluyendo la definición de los objetivos, el plan de negocios anual, así como los de mediano y largo plazo. Junto con ello, define los principios fundamentales, la misión, valores, políticas, estrategias y prioridades; monitorea la creación de valor y del uso eficiente de los recursos; supervisa el desempeño, riesgos y sistemas de control de gestión, incluidos los de sustentabilidad.

Fortalecimiento del governance

A fines de 2019 formalizamos la estructura y rol del *holding* con el propósito de generar la orgánica necesaria para sostener la estrategia de crecimiento que nos hemos planteado y, específicamente, para potenciar nuestros equipos de trabajo. El rol del holding se enfoca en maximizar el desempeño de las filiales, generar sinergias entre ellas, y desarrollar nuevos negocios.

Para actualizar a los directores y ejecutivos en las mejores prácticas de gobiernos corporativos, en 2019 realizamos una charla a cargo del Centro de Gobierno Corporativo de la Pontificia Universidad Católica. Aquí se revisaron las mejores prácticas en la materia, avances en inclusión, diversidad y reportes de sustentabilidad en el mundo, herramientas de gestión de riesgos, conflictos de interés, entre otras.

Gobierno de la sustentabilidad

El Directorio es el responsable de entregar los lineamientos en materia de sustentabilidad. Mensualmente revisa los hechos relevantes en esta materia, incluidos los aspectos de seguridad y medio ambiente, y cada tres meses se reúne con el gerente de Personas y Sustentabilidad para interiorizarse en detalle del curso de estas materias.

Hemos establecido instancias y mecanismos de coordinación y seguimiento en las distintas materias relacionadas con la sustentabilidad. A nivel estratégico, el gerente general del Grupo Cintac participa en el Comité Corporativo de Sustentabilidad del Grupo CAP, junto al Presidente del Directorio de CAP S.A., el Gerente General, gerentes corporativos y los gerentes de las otras empresas operativas. Dicha instancia, en 2019, se reunió cada tres meses para monitorear la implementación de la estrategia, aprobar los recursos, planes y estándares corporativos y hacer seguimiento a los indicadores.

A nivel táctico, también participamos en el Grupo de Sustentabilidad de CAP S.A. que se reúne cada dos meses para coordinar la implementación de los planes.

Composición del Directorio del Grupo Cintac (al 31 de diciembre de 2019)

	Género		Independencia ³⁵		Con cargos ejecutivos en Grupo Cintac	
	Hombre	Mujer	Independiente	No independiente	Ejecutivo	No ejecutivo
Cintac	4	2	6	0	0	6
Tupemesa	4	1	5	0	0	5

³⁵ Según el criterio utilizado por Dow Jones Sustainability Index (DJSI) para definir "Independencia".

Gestión de riesgos

Nuestro Directorio es el responsable último de la gestión de riesgos de nuestra compañía, y vela por que exista un adecuado ambiente, estructura, cultura, planes y asignación de recursos. Además se reúne trimestralmente con la unidad encargada de esta materia. Nuestra metodología de gestión de riesgos se basa en los estándares internacionales ISO 31.000, COSO ERM e ISO 22.301.

En 2019 avanzamos hacia una nueva cultura de gestión de riesgos basada en la mirada a los procesos para identificarlos, estableciendo que la responsabilidad de su gestión es del propio dueño de dicho proceso. Así definimos nuestros riesgos críticos y creamos los controles para prevenir o mitigarlos. Dentro de estos podemos mencionar accidentes laborales, condiciones de mercado, incumplimientos éticos y de *compliance* y la adaptación oportuna a los cambios tecnológicos, entre otros.

Más información sobre la gestión de riesgos y los principales desafíos en este ámbito, en la Memoria Anual 2019, disponible en www.cintac.cl



Ética y cumplimiento

En 2019 CAP desarrolló a nivel corporativo el Programa de Integridad y Cumplimiento, el cual se hizo extensivo al Grupo Cintac. Para nuestras filiales en Perú, dicha iniciativa se ajustó a la realidad local en línea con la Ley 30.424, pero siempre bajo la guía del plan corporativo.

El lanzamiento oficial de este programa está previsto para 2020, e incluirá además el Taller para Embajadores de *Compliance*, figura que surge con la misión de fomentar la construcción y/o mantención de una cultura ética por medio de la comunicación, capacitación y diversas iniciativas relacionadas con integridad y *compliance*. En el caso de las empresas de nuestro Grupo, el nuevo rol que exige el programa será asumido en la mayoría de los casos por los subgerentes del área de Personas y Sustentabilidad, que cuentan con las competencias y atribuciones necesarias para abordar el importante desafío que impone esta nueva función.

En línea con lo anterior, y con la finalidad de acercar a la compañía al nuevo programa, se efectuaron capacitaciones a gerentes y subgerentes de las distintas filiales en los principales aspectos de *compliance*. Además, se incorporó una instancia especial de capacitación a aquellas personas cuya función está más expuesta a riesgos en esta materia.

Los siguientes son también hitos destacados en materia de *compliance* que se impulsaron a nivel corporativo y que abarcan a todas nuestras filiales: el lanzamiento del Nuevo Código de Integridad, la actualización del Modelo de Prevención de Delitos, el desarrollo del Programa de Cumplimiento de la Normativa de Libre Competencia y la elaboración de guías cortas en materia de debida diligencia, relacionamiento con funcionarios públicos y gestión de conflictos de interés.

Finalmente, la modernización del Canal de Integridad realizada 2019 viene a completar las iniciativas en relación a temas de *compliance*, permitiendo en este caso, la correcta canalización de consultas o denuncias de hechos que alteren la normativa legal existente o los principios y valores que rigen al Grupo Cintac.

Abastecimiento responsable

En el ámbito de los contratistas, monitoreamos el cumplimiento laboral y el de nuestros reglamentos de seguridad y medio ambiente. Del mismo modo, los prevenicionistas de las empresas contratistas deben presentarse al menos dos veces en el año ante el Comité Paritario para reportar temas de cumplimiento legal, de seguridad y salud de los trabajadores que pertenecen a sus empresas.

Además, tanto proveedores como contratistas deben cumplir con nuestro Modelo de Prevención de Delitos.

Contratistas: Estallido social y coronavirus

Estamos permanentemente preocupados por resguardar las condiciones que nuestras empresas contratistas ofrecen a sus trabajadores, tema que adquirió especial relevancia después del estallido social. En este sentido, estamos realizando un monitoreo constante de las eventuales problemáticas que puedan surgir o afectar a nuestros contratistas y proveedores.

De la misma manera, y a propósito de la pandemia del Covid-19, nuestro compromiso es resguardar la salud de todos los colaboradores de las distintas empresas del Grupo, incluyendo al personal contratista. Para ello exigimos que cada empresa de servicios disponga de protocolos preventivos para afrontar la pandemia, y que estos homologuen las condiciones y exigencias estipuladas en nuestro protocolo.



Código de Integridad

0 denuncias en 2019

En el Canal de Integridad solo se registró una consulta, la que fue resuelta oportunamente.

Clientes, innovación y soluciones

Soluciones innovadoras que aportan a la calidad de vida y al medio ambiente

Queremos ser un aporte a las problemáticas que tienen las personas, por lo que nos esforzamos por entenderlas y a prevenir el cambio climático. Esta transformación no es algo que nació en 2019, sino que se viene gestando desde hace varios años, siendo lo anterior parte de nuestra estrategia de largo plazo. Es así como avanzamos en nuestro desafío de ofrecer soluciones y servicios más ajustados a las necesidades del cliente y consumidor final. Contamos con equipos humanos especializados en las distintas soluciones que ofrecemos, pensadas para diferentes tipos de industrias y de distintos sectores, como la manufactura, el comercio, la agricultura, la educación y la minería.

Sodimac Meeting Day
Sodimac nos premió como el proveedor más innovador del año, destacando nuestra labor en soluciones industrializadas para la construcción, el mundo agrícola y el área energética, así como nuestro resguardo del medio ambiente.

1. Seguridad vial

Nos hemos posicionado como un referente en el desarrollo de soluciones para la infraestructura vial ofreciendo, por ejemplo, sistemas de contención certificados bajo norma europea. Adicionalmente, hemos ampliado nuestra oferta con el ingreso al Grupo Cintac de las empresas peruanas Sehover y SignoVial (60% de participación) orientadas a la seguridad, servicio de señalización y mantenimiento de carreteras.

3. Soluciones agrícolas

Ofrecemos estructuras de acero galvanizado utilizados para la conducción y soporte de viñedos y frutales. Gracias a sus características, optimiza y facilita las faenas de enrejado y soporta los procesos de mecanización de cosecha, entregando una solución resistente y liviana. En octubre del 2019, adquirimos el 70% de Agrow SPA Latinoamérica, compañía con importante experiencia en el mundo del acero, plástico y otras materialidades para soluciones sustentables en el mercado agrícola. Esta asociación nos permite seguir fortaleciendo nuestra posición en dicho mercado, aumentando nuestra presencia en la región.

2. Paneles solares y plantas de energía solar

Diseñamos, desarrollamos y realizamos el montaje de soluciones fotovoltaicas, las que son adaptables y flexibles, permitiendo su instalación sobre cubiertas (techos) y sobre el suelo. En 2019 lanzamos el primer kit de generación solar que se comercializa en el *retail* en Chile. Los últimos proyectos de plantas solares se han instalado en empresas del país como Bodegas aCuenta, Parque del Recuerdo, Núcleo Ochagavía, Tecnigen y Salco Brand, entre otras.

4. Soluciones constructivas

En la construcción existe una tendencia mundial hacia una mayor industrialización, resolviendo así los desafíos de orden, control y calidad de las obras que requiere el mercado y un consumidor más demandante. Es por ello que nuestra oferta se ha unido a esa tendencia, buscando agilidad y facilidad en la instalación y montaje, así como una mayor simplicidad para el usuario final y logrando costos más competitivos. Baños modulares, casas modulares en paneles autosoportantes, módulos multiuso (oficinas, escuelas, hospitales, talleres y bodegas), así como bodegas industriales, son ejemplos de las soluciones constructivas que estamos comercializando. En cuanto a la construcción modular cabe destacar a nuestra filial peruana Calaminon, que participa en dicho mercado ofreciendo soluciones de la más alta calidad para el sector de educación, salud y vivienda ([ver destacado pág. 76](#)). A través de nuestra filial Tupemesa, ofrecemos servicio de galvanizado por inmersión en caliente mediante una moderna planta de galvanizado ubicada en Lurín-Lima.

Construcción 4.0

El futuro de la construcción está en constante cambio, y es así como los baños, casas, aulas y hospitales modulares son soluciones que se adaptan a los nuevos tiempos.



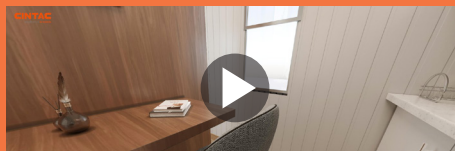
Baños modulares

Hemos sido pioneros en el desarrollo de baños modulares prefabricados. Esta nueva tendencia en la construcción permite reducir en un 30% el tiempo de obra, entre otras ventajas. Contar con una sala de baño terminada además genera impactos ambientales positivos, logra una mayor eficiencia en su fabricación, montaje y menores pérdidas de material y generación de residuos. Disponemos de personal especializado para asegurar una adecuada instalación, evaluando desde el diseño del proyecto hasta la correcta definición de los parámetros y requerimientos.



Aulas y hospitales modulares

En Perú, nuestra filial CALAMINON, empresa líder en construcción modular, es el principal proveedor de este tipo de soluciones para mejorar la infraestructura del país en lugares alejados y de difícil acceso, y donde la construcción tradicional es imposible de ejecutar. Son soluciones de alto estándar y gran versatilidad, que se fabrican en planta y se transportan en kit a los distintos lugares. Este tipo de soluciones permite construir colegios y hospitales en muy corto plazo (60 a 90 días), aportando así al desarrollo de la sociedad.



Casas modulares

Ofrecemos viviendas listas para instalar *in situ*, de fácil conexión a la red de alcantarillado y al sistema eléctrico existente. Su materialidad provee un excelente desempeño térmico, acústico e impermeable. Su tecnología modular es fácil de transportar e instalar. Adicionalmente, cumple con las normas técnicas más exigentes, y cuenta con un sistema de envolvente térmica. Es una alternativa ideal para segunda vivienda, o para una vivienda móvil o temporal. Adicionalmente, contamos con diseños de bajo costo, lo que representa una solución inclusiva por su viabilidad como vivienda social.

Para hacer el tour virtual, ingresar a https://data.sentiovr.com/spaces/9146/space_1569512402/vtour/tour.html o hacer clic sobre la imagen

Servicio y satisfacción de clientes

Hemos ampliado el universo de clientes, comercializando en B2B y ampliando fuertemente el B2C en los últimos años, ofreciendo nuestros productos en el *retail*, en el sector inmobiliario y de manera directa al consumidor individual. Queremos conocer las necesidades del consumidor final y tener acceso directo a sus inquietudes, problemáticas y sueños, lo que nos permite enfocar y adaptar las soluciones que ofrecemos en forma rápida y efectiva.

Experiencia del cliente

Nos interesa que la experiencia de nuestro cliente sea grata, sin fricciones, por lo que nos apoyamos en las últimas tecnologías disponibles para estar cerca de ellos. La implementación de la plataforma especializada de SAP CX – Customer Experience – nos permite tener el pulso permanente de nuestras ventas, del servicio entregado y de la comercialización de nuestras soluciones. En esta plataforma además alojamos nuestros portales B2B y B2C. Aplicamos encuestas que miden el cumplimiento de nuestra oferta y la satisfacción con distintos aspectos de la experiencia de los diferentes clientes.

Comunicación con el cliente

La amplitud de nuestros canales de comercialización y de consumidores nos demanda una comunicación permanente para poder mantener niveles altos de satisfacción. Adicional a los canales tradicionales de comunicación, contamos con plataformas de atención virtual y con redes sociales.



Módulos de venta con tecnología 3D

Nuestra gente: Trabajadores y contratistas

Lineamientos y políticas corporativas

Tenemos una visión de Grupo integrativa ya que aspiramos a respetar la identidad local e individual de cada país y región donde están nuestras operaciones, pero, a la vez, definiendo aquellos aspectos intransables como el cumplimiento legal, la ética y la integridad.

Aspectos mandantes

Contamos con un Sistema de Gestión Integrado, del cual emanan procedimientos que las empresas ya certificadas deben cumplir. Igualmente implementamos un sistema de auditoria - internas y externas - que controlan el cumplimiento. Desde el reclutamiento y selección de los candidatos existe preocupación por llevar un proceso ordenado, que permita concluir con éxito la contratación. Toda persona que forma parte del Grupo Cintac cuenta con su contrato en los plazos establecidos por ley, con el debido pago de su remuneración y cotizaciones legales en las fechas que corresponden. A todos los trabajadores se les entregan los elementos de protección personal y herramientas que le permitan desarrollar de manera adecuada su función, cumpliendo con todos los protocolos establecidos que rigen la vida laboral. Como resultado de lo anterior, ninguna de las empresas del Grupo se ha visto expuesta ni mantiene juicios laborales en esta materia.

Equipos motivados

Nos hemos planteado grandes sueños y creemos que para alcanzarlos se requieren equipos motivados y de alto desempeño. Equipos que se conecten, que entiendan el valor de funcionar colaborativamente y que se sientan parte del desafío. No es tarea fácil, pero hemos ido avanzando a través de la consistencia entre lo que declaramos y lo que hacemos. Cuidamos a nuestra gente, buscamos proporcionar un entorno de trabajo grato, seguro y saludable, que le permita desarrollar al máximo sus potencialidades y que favorezca el aporte de nuevas ideas. Hemos ido construyendo espacios en los que la diversidad, la interacción de diferentes culturas y generaciones han resultado de gran valor. Los resultados de la última encuesta Comprometidos (2019) respaldan lo mencionado, en donde se reconoce de manera especial el trabajo realizado en Cintac que logró un SSIndex 2019 de 76%, lo que significa que ese porcentaje de los grupos de interés medidos (trabajadores) valoran positivamente la gestión de riesgo y sustentabilidad de Cintac.

EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO

Que las personas se desarrollen en un ambiente de trabajo saludable y seguro, que sean eficientes y estén motivados, permite formar equipos de alto desempeño. Otros elementos claves en este sentido son el progreso de las personas, la capacitación y la comunicación.

Equipos de alto desempeño Cintac

Número de trabajadores al 31 de diciembre

Cintac Chile

2017	391
2018	436
2019	482

Cintac Perú

2017	246
2018	449
2019	708



Seguridad

0 fatalidades en los últimos 6 años

	Tasa de frecuencia ³⁶	Tasa de gravedad
2017	3,5	230
2018	2,2	157
2019	1,7	53

³⁶ La cifra 2019 incluye a todas las empresas del Grupo Cintac.³⁷ Días perdidos por millón de horas trabajadas.

Desarrollo de las personas. Las reestructuraciones organizacionales que hicimos en 2019 en cada una de las empresas del Grupo fueron posibles gracias a los programas de desarrollo que las filiales construyeron con sus equipos. Para sustentar en el tiempo la estrategia de crecimiento y diversificación, es indispensable contar en forma oportuna con las competencias necesarias. Por ello identificamos a los talentos diferenciados, el que ha permitido generar planes de desarrollo para gestionar de manera adecuada a nuestros trabajadores. Así, las distintas empresas del Grupo han implementado diversas iniciativas, respetando siempre la identidad y cultura de cada país y empresa. Por ejemplo, Calaminón cuenta con una Escuela de Liderazgo orientada a ejecutivos y desarrollo de talentos, que incluye *coaching* y que en 2020 sumará la formación de mentores en distintos niveles. Tupemesa tiene el plan Alto Potencial, con foco en ejecutivos y personal con potencial, que incluyó jornadas de reflexión estratégica, sesiones de *coaching* y que para el 2020 continuará con una segunda etapa de consolidación

Capacidades para la innovación
Seis grupos lideraron proyectos de innovación. Con ello buscamos crear capacidades de este tipo en nuestros equipos de trabajo. En 2019, participaron cuarenta trabajadores del Grupo Cintac en los grupos de innovación.

Ruta de carrera, planes de sucesión y rotación. Buscamos privilegiar el movimiento de personas al interior del Grupo, por lo que, ante el surgimiento de nuevas posiciones en cualquiera de las empresas, primero se evalúa la posibilidad de una oportunidad para quien se desempeña en cualquiera de las filiales del Grupo. Lo anterior facilita la generación de planes de sucesión que están en línea con las competencias requeridas para cada uno de los cargos claves. En 2019 implementamos un programa innovador para la rotación de talentos con potencial al interior del Grupo Cintac. Consiste en un intercambio de profesionales entre distintas áreas con la intención de desarrollar en ellos una mirada integral de la organización, facilitar el conocimiento de los diferentes procesos de la compañía y finalmente favorecer la promoción a otro tipo de posiciones sin la limitación del área a la que pertenece el profesional. En el 2019, el programa se implementó en cuatro posiciones.

Comunicación y clima. Nos interesa que los trabajadores de las distintas filiales se sientan informados respecto de lo que pueda tener implicancias en su trabajo, así como de aquellos proyectos y desafíos que la compañía se ha planteado. Creemos que la mejor manera de hacerlo es a través de una comunicación directa entre la jefaturas y trabajadores, por lo que instamos a mantener reuniones frecuentes con los equipos para abordar distintos temas de interés. En la misma línea, en todas nuestras filiales hemos desarrollado jornadas de visión de la compañía a cargo de los gerentes generales. Así, quienes trabajan con nosotros se informan de primera fuente sobre las metas de la organización, los grandes focos de acción y los resultados obtenidos. Entre las herramientas disponibles contamos con pantallas, WhatsApp organizacional, boletines en cada una de las filiales y, en

el caso de Signo Vial, se encuentra recién implementado el Workplace de Facebook.

Seguridad. Consideramos que las buenas relaciones son la base de ambientes seguros. Por ello, y en base a nuestra mirada integrada, los aspectos de seguridad son parte clave en crear equipos de alto desempeño. Así, ponemos énfasis en la prevención, el autocuidado y en crear ambientes seguros, en los que los trabajadores y contratistas se sientan parte de nosotros. Gracias a los planes de seguridad en cada una de las filiales, orientados a la anticipación de eventos y gestión de incidentes, logramos disminuir nuestra tasa de gravedad³⁷ en un 50,3% respecto del año anterior. A pesar de ello, no podemos sentirnos exitosos porque estamos conscientes que la seguridad requiere un cuidado constante. Por esta razón, revisamos periódicamente nuestros planes y programas para irlos mejorando permanentemente. Contamos con un Programa de Gestión de Incidentes, que detecta tempranamente condiciones inseguras e implementar acciones de mejora acorde a su criticidad. Igualmente, el Programa de Mejoramiento de Conducta permite el levantamiento de conductas inseguras para aumentar la percepción de riesgo en las distintas posiciones de trabajo. No hemos tenido fatalidades en los últimos seis años.

Relaciones sindicales. Mantener buenas relaciones con los trabajadores y los sindicatos es esencial para el tipo de ambiente laboral que nos proponemos lograr. Es por ello que mantenemos una política de puertas abiertas y mutua cooperación con las tres organizaciones sindicales, a las que están afiliados el 44% de nuestros trabajadores. En 2019 se desarrollaron dos negociaciones colectivas, las que ocurrieron en un ambiente de diálogo y que resultaron en acuerdos anticipados con el sindicato de Tupemesa y una organización sindical de Cintac.



Diversidad e inclusión de la mujer

Para nosotros, la diversidad de género, la multiculturalidad y la inclusión son aspectos relevantes para generar ambientes de trabajo más colaborativos, diversos y saludables, los que creemos son la base para los resultados de cualquier compañía. Estamos trabajando en el fortalecimiento del talento, la capacitación, liderazgo e incorporación de mujeres en distintos roles dentro de la organización.

Fomentamos el trabajo de la mujer con altos niveles de contratación, privilegiando el contar con mujeres en los equipos de trabajo. Queremos incorporar la visión femenina en una mayor masa crítica en las distintas empresas del Grupo. Es así como en 2019 alcanzamos 17% de mujeres en este grupo, con dos de siete directoras, una gerente corporativa, ocho gerentes en filiales y 199 empleadas. Fruto de ello, en 2019 recibimos el premio Impulsa Talento Femenino, que mide el avance de las compañías en los distintos sectores en cuanto a la disminución de las brechas salariales y el incremento de la tasa de participación femenina. Fuimos reconocidos en la categoría rubro industrial y construcción, como una de las empresas chilenas que más ha avanzado en incorporación femenina en los distintos estamentos de la organización.

Diversidad

Mujeres

2017	15%
2018	16%
2019	17%



Responsabilidad ambiental

Lineamientos y políticas ambientales

En las empresas del Grupo Cintac desarrollamos nuestro trabajo principalmente en ejes de acción para estar alerta de nuestros impactos y disminuir su magnitud. Nos hemos fijado ambiciosos objetivos para que nuestras plantas operen en armonía con el medio ambiente, en este ámbito nos preocupamos de manera constante cumplir con la legislación vigente, evaluar permanentemente el impacto de lo que hacemos e incorporar la innovación en los procesos, garantizando el crecimiento del negocio y el futuro de las nuevas generaciones.

Existen aspectos intransables como el cumplimiento legal en materia ambiental, y forman parte de la obligación básica de cada una de las filiales del grupo. Adicionalmente, buscamos ir más allá de lo legal a través de distintas iniciativas que dan cuenta del interés por aportar al medio ambiente. Por ejemplo, la medición de la huella de carbono, el análisis de ciclo de vida de los productos y los proyectos de segregación de residuos, entre otros. Todos nuestros procesos son auditados periódicamente para detectar desviaciones y aplicar las acciones correctivas correspondientes. En Chile, nuestras operaciones están certificadas con la norma ISO 14.001.

Cambio climático

El cambio climático no solo implica riesgos - físicos y de transición -, sino que también puede ofrecer oportunidades para explotar nuevos mercados o productos. Por ello medimos nuestra huella de carbono en línea con la metodología de Huella Chile, programa del Ministerio de Medio Ambiente, para los alcances 1, 2 y 3. Este cálculo fue reconocido por Huella Chile en 2018. La suma de los alcances 1, 2 y 3 fue de 540.301 ton CO₂ eq. en 2018³⁸, siendo un 99% de ella las emisiones indirectas asociadas a la cadena de suministro, un 0,7% el consumo eléctrico y solo el 0,3% las emisiones directas de alcance 1. La intensidad de nuestras emisiones fue 5,6 ton CO₂ eq/tonelada producida.

- **Huella de carbono de productos.** Aportar con productos que reduzcan la huella de carbono de nuestros clientes es parte de la motivación para medir y certificar bajo el Análisis de Ciclo de Vida (ACV) tres de nuestros productos: (i) metalcon, (ii) estaca de acero para viña y (iii) placa colaborante (2,45/ 2,51 / 2,49 kilos de CO₂ eq/kilo respectivamente). Para algunos clientes, el poder contar con un producto con su Análisis de Ciclo de Vida es un atributo clave para la certificación de proyectos de construcción sustentable.
- **Eficiencia energética.** Una de las principales medidas de mitigación del cambio climático son las mejoras en eficiencia energética que implementamos en las distintas operaciones. Contamos con un Comité de Eficiencia Energética, el que revisa y evalúa los procesos, buscando la mejor manera de perfeccionarlos y hacerlos más eficiente. Fruto de ello, Cintac Chile reemplazó equipos con baja eficiencia, así como instaló equipos de control y monitoreo de consumo para las distintas maquinarias, estableciendo las bases para mejoras a implementar a futuro.
- **Incorporación de energías renovables.** Contamos con las plantas fotovoltaicas sobre techos más grande de Latinoamérica (100 mil m² instalados de plantas solares). Poseen una capacidad de 2,7 MW y abastecen un 70% del proceso productivo de la planta en Maipú, lo que equivale a un 4% del total de energía que consumimos en Grupo Cintac. A futuro esperamos ampliar la generación de energía solar, aportando así a la meta de carbono neutralidad fijada por Chile para el 2050, instalando más techos con plantas fotovoltaicas. Mientras, se trabaja en hacer más eficiente el sistema de limpieza de paneles dada la escasez de precipitaciones y el aumento de temperaturas, ambos consecuencia del cambio climático.
- **Optimización del uso de agua.** Existen tres proyectos para hacer más eficiente nuestro consumo de agua, los que se están evaluando en su factibilidad técnica y económica, son: (i) recirculación de agua de proceso. (ii) reutilización del agua del proceso de regeneración de las columnas de ablandamiento de agua utilizada en la planta de pintura. (iii) reutilización del efluente de la planta de tratamiento de riles para el riego de áreas verdes.

Primera empresa de Chile y del mundo en implementar el sistema Filtro Vivo

Buscando contribuir a mejorar la calidad del aire, se implementó un sistema compuesto por seis unidades – filtros vivos – que absorben el material particulado a través de las hojas y el sustrato. Por medio del proceso natural de fotosíntesis, lo convierten en nutrientes para las plantas. Gracias a esta innovación logramos reducir en un 90% las emisiones de material particulado en el equipo de generación eléctrica (grupo electrógeno), disminuyendo de 52,9 mg/m³N a 4 mg/m³N.

³⁸ La huella de carbono publicada en el reporte hace referencia a la operación del año 2018, ya que la medición del 2019 está en proceso.

Gestión responsable de residuos

Manejamos responsablemente todos nuestros residuos, poniendo en valor aquellos que lo permiten, y disponiendo acorde a la legislación vigente aquellos que no puedan ser reutilizados ni reciclados. Este procedimiento ha aportado a la disminución de la huella de carbono.

En Chile adherimos en 2018 a un Acuerdo de Producción Limpia (APL) Cero Residuos a Eliminación, el cual sigue vigente. Igualmente, Tupemesa y Calaminon en Perú cuentan con iniciativas para reducir la generación de residuos, el reciclaje y/o reutilización. Durante el 2019 generamos 6.146 toneladas de residuos³⁹, de ellos un 6% correspondió a residuos industriales peligrosos. Del total de residuos generados se recicló un 86%.

Puntos Limpios. En el afán de profundizar la cultura de cuidado del medio ambiente que estamos impulsando en Grupo Cintac, desarrollamos Puntos Limpios para que los trabajadores y sus familias puedan depositar sus residuos de forma limpia y segura. Todas nuestras plantas cuentan con zonas de acopio y segregación de residuos industriales generados en los procesos.

Sensibilización a trabajadores y contratistas. Realizamos permanentemente charlas y campañas de sensibilización para transmitir la importancia de una correcta segregación de residuos, así como el impacto y aporte ambiental que genera el reciclaje. Para reforzar el tema, se realizan inspecciones a estos procesos y se cuenta con instalaciones e información que apoyen su gestión.

Valor a los residuos. Todos los residuos aprovechables son comercializados a través de empresas autorizadas o son vendidos a empresas para su uso. Por ejemplo, Calaminón cuenta con un equipo de peletizado que reprocesa las costras de poliestireno. Este proceso permite obtener *pellets* de EPS, los que son comercializados en el mercado peruano como materia prima para la fabricación de faros de plásticos para autos, pegamentos, etc. En Chile, Cintac sumó un residuo más a los que da un valor agregado. Se trata del lodo laminilla, el cual es utilizado como combustible alternativo para hornos de una cementera, disminuyendo de esta forma los residuos que van a confinamiento.

Residuos generados y reciclados

Residuos generados
(toneladas)

2017	6.997
2018	5.452
2019	4.397

Residuos reciclados
(porcentaje)

2017	85%
2018	85%
2019	86%



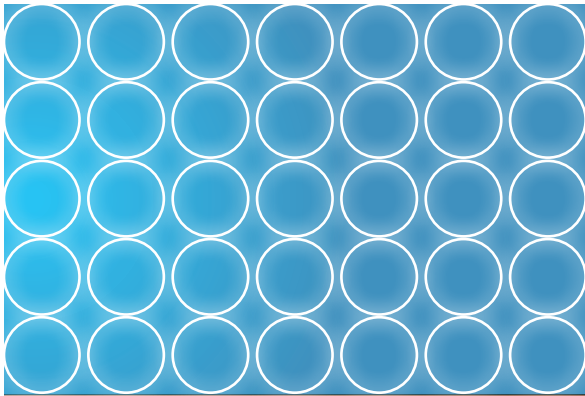
Desarrollo de capacidades en la comunidad Cintac

Con un enfoque práctico, los cursos y talleres que ofrecemos a maestros y profesionales de la construcción invitan a crecer y a desarrollarse en conjunto con la empresa. Son dictados en forma presencial y en línea, y suman más de veinte años de aporte social ligado al negocio. Uno de los cursos que más profesionales ha formado es el dedicado al uso del Metalcon, formando una comunidad con más de siete mil capacitados desde su creación. En 2019 instruimos a un total de 891 personas en su uso, de las cuales casi un 67% corresponde a los asistentes a la Feria de Sodimac capacitados en forma gratuita. El objetivo principal de este curso es lograr que el alumno incorpore los conocimientos necesarios para que pueda desarrollar por sí mismo construcciones, ampliaciones o casas, utilizando el sistema constructivo Metalcon.



³⁹ Incluye Cintac Chile, Tupemesa y Calaminón.

CINTAC®



REPORTE DE SUSTENTABILIDAD 2019



TASA



¿Quiénes somos y qué hacemos?

¿Qué nos distingue?

TASA es la primera empresa argentina dedicada a la fabricación de caños de acero con costura. Más de 100 años de historia nos permiten hablar de garantía de calidad, a partir de un compromiso que reafirmamos permanentemente hasta el día de hoy.

Nuestros productos

Nos dedicamos a la producción y distribución mayorista de productos siderometalúrgicos como tubos estructurales, caños de conducción, perfil C y construcción en seco.

	47,6 mil toneladas métricas de productos manufacturados despachados.		US\$ 57,29 millones en ingresos consolidados		0 multas por incumplimientos en materia social o económica.
	167 trabajadores ⁴⁰		US\$ 4,38 millones en EBITDA		1 denuncia en el Canal de Integridad.
	14% de mujeres		Propiedad 99,9% INTASA S.A. ⁴¹		
	23 contratistas		100% de los trabajadores bajo el sistema OHSAS 18001 e ISO 14001; 67% bajo ISO 9001.		

Composición del Directorio⁴² al 31 de diciembre de 2019

Género		Independencia ⁴³		Con cargos ejecutivos en la empresa	
Hombre	Mujer	Independiente	No independiente	Ejecutivo	No ejecutivo
3	3	6	0	0	6

⁴⁰ Total de trabajadores propios al 31/12/2019.

⁴¹ Los principales accionistas de INTASA S.A. son CAP S.A. con un 57,79% de su propiedad y Novacero S.A. con un 30,56%. Este último es parte del Grupo Cintac.

⁴² Se refiere al Directorio de INTASA S.A.

⁴³ Se define "Independencia" según el criterio utilizado por Dow Jones Sustainability Index (DJSI).

Visión de la Gerente General

¿Cuáles son las principales tendencias y temas que están impactando el negocio de TASA?

Nuestro negocio depende directamente de la actividad en el mercado interno de la construcción y la inversión pública. Nuestros productos se comercializan a valor dólar, por lo tanto, están muy afectados por los cambios en las políticas económicas.

¿Cuáles son las prioridades que ha establecido TASA, y los principales avances y acontecimientos en dichas prioridades durante 2019?

Tubos Argentinos se ha propuesto brindarle al cliente un servicio de excelencia, con productos a medida y servicios de información que integran todas las áreas. En este sentido, se han desarrollado equipos adicionales y proveedores de servicios de perforado y de corte para poder agregarle valor al producto, cumplir con requisitos de clientes exigentes y que necesitan soluciones a escala. Además, se desarrolló un acceso digital a través de una página web donde el cliente puede gestionar toda la información referida a su interacción, con todos los sectores de la empresa. Como resultado de estas acciones, se detectó en una mejora en la Encuestas de Satisfacción a Clientes.

Con respecto a las prioridades internas de Tubos Argentinos se definió la seguridad como valor estratégico, trabajando sobre la infraestructura y capacitando a la gente. Se realizan inspecciones visuales de las tareas, auditorías de limpieza y orden, capacitaciones respecto de acciones inseguras, seguimiento de propuestas de mejoras, entre otras actividades. Se espera realizar un trabajo profundo con cada línea de producción para definir los puntos de riesgo y buscar su control.



Paula Poloni
Gerente General



Gobierno corporativo

Tubos Argentinos es una sociedad anónima. El Directorio de INTASA S.A., empresa controladora de TASA, está integrado por seis personas. Es el responsable de liderar la estrategia, incluyendo la definición de los objetivos, el plan de negocios anual, así como los de mediano y largo plazo. Junto con ello, define los principios fundamentales, la misión, valores, políticas, estrategias y prioridades; monitorea la creación de valor y del uso eficiente de los recursos; supervisa el desempeño, riesgos y sistemas de control de gestión, incluidos los de sustentabilidad.

Ética y cumplimiento

El Programa de Integridad y Compliance desarrollado por Grupo CAP en 2019 se hace extensivo a TASA, al igual que el nuevo Código de Integridad y los lineamientos del Grupo en materia de debida diligencia, relacionamiento con funcionarios públicos, personas influyentes o que representan a otras, y gestión de conflictos de interés, entre otras.

Soluciones innovadoras que aportan a la calidad de vida y al medio ambiente

Contamos con tres líneas de productos que aportan a la calidad de vida y el medio ambiente:

1. TASA Solar

Grupo CAP, a través de Cintac, es el proveedor con más experiencia en Chile en plantas solares sobre techo, con más de 100 mil m² instalados. TASA ha incorporado esta línea de negocio ofreciendo sistemas de paneles solares adaptables a cualquier tipo de cubierta o suelo, así como estructuras para la generación de energía renovables.

2. TASA Vial

TASA provee al mercado argentino y regional defensas camineras de acero galvanizado de la más alta calidad. También ofrece otras estructuras para uso vial y minero, así como estanques para el almacenamiento de agua que permiten cuidar este escaso recurso.

3. Steel House

Solución de arquitectura innovadora que permite construir casas más durables, con gran flexibilidad en el diseño, además de galpones y bodegas de gran dimensión, durabilidad y seguridad, por sus características de resistencia sísmica y contra incendios. Cuenta con mayor aislación térmica, lo que genera ahorros de energía al momento de su uso. La agilidad en la planificación de obra permite una gran simplificación de los procesos de construcción.

Nuestro compromiso con la calidad de los productos se refleja en el cumplimiento de una serie de normas nacionales e internacionales de calidad. Igualmente, todos nuestros procesos están certificados bajo la norma de gestión de calidad ISO 9001 resguardando la aplicación de mecanismos de control y mejora continua de procesos.





Trabajadores

Todas las políticas laborales de Grupo CAP y Grupo Cintac aplican a la operación de Tubos Argentinos. Buscamos generar empleos de calidad para las 167 personas que se desempeñan en la empresa, generando espacios de diálogo y oportunidades de mejora para cada puesto. Aplicamos encuestas laborales, las que han mostrado una notable mejora en la calidad de vida de nuestros trabajadores.

Seguridad y salud en el trabajo

La Política de Seguridad desarrollada por Grupo CAP se hace extensiva a TASA, por lo que cuenta con un enfoque preventivo que pone a la seguridad en el centro de cada proceso y actividad. Durante 2019 triplicamos las horas de capacitación en materia de seguridad, lo que continuará en el 2020. Dada la mayor antigüedad de los trabajadores, es necesario realizar mayores esfuerzos para generar conciencia y lograr el cambio cultural requerido.

Los 23 trabajadores de las empresas contratistas que prestan servicios a la compañía deben cumplir con los mismos estándares de seguridad que acatan los empleados de TASA. Con este fin, son capacitados y monitoreados mediante auditorías en ISO y OHSAS.

Medio ambiente

La Política de Medio Ambiente del Grupo CAP aplica también a TASA, manteniendo así un enfoque precautorio en su operación. 100% de nuestros trabajadores se desempeñan bajo un sistema de gestión ISO 14001.

El 75% de la energía que consumimos es gas natural (3.639.756 GJoules), que es una fuente energética más amigable con el medio ambiente.

Contamos con un Plan de Gestión de Residuos con foco en aquellos residuos industriales que generamos. Estos son segregados y almacenados en una zona segura, y luego retirados para su disposición segura, la que es certificada por una tercera parte.

Nuestros valores



Impulsamos el trabajo en equipo en todas las áreas.



Facilitamos el agregado de valor al usuario final desde la producción y la logística.



Promovemos las condiciones seguras en el trabajo de nuestra gente.



Somos una empresa de puertas abiertas a nuestros clientes.



Respetamos y cuidamos el medio ambiente.



Promovemos la capacitación como medio de lograr el desarrollo de nuestros recursos humanos.



Estamos involucrados en la comunidad a la que pertenecemos.



Innovamos para atender nuevas soluciones con productos de acero.



Atendemos las necesidades de nuestros clientes a partir de escuchar su propio punto de vista.

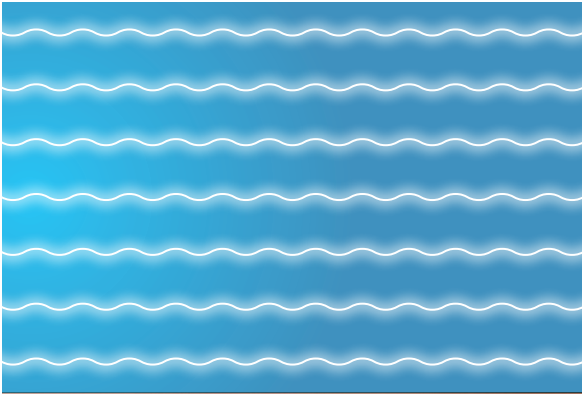


Buscamos la seguridad física en el uso de nuestros productos.



Valoramos el desarrollo de la creatividad de nuestros técnicos e ingenieros a partir de la tecnología existente.





REPORTE DE SUSTENTABILIDAD 2019



INFRAESTRUCTURA



La visión del Gerente General

Infraestructura ha mantenido una estrategia enfocada en la excelencia operativa de sus activos, los que a futuro cobrarán cada vez más relevancia no solo a nivel compañía, sino que también a nivel país.

En cuanto a nuestra planta desalinizadora Aguas CAP, hemos observado cómo la escasez hídrica y los largos períodos de sequía han desviado la mirada hacia la desalinización de agua como una alternativa interesante de abastecimiento para la población e industrias. El Grupo CAP, como pionero en esta actividad en el país, ha acumulado gran conocimiento en sus años de operación, lo cual nos permitirá potenciar el desarrollo del negocio, para aportar al crecimiento de la actividad a nivel nacional. En 2019, y como parte de los compromisos ambientales, comenzamos a reemplazar nuestra red de ductos de agua, a través de la instalación de una tubería para la operación Cerro Negro Norte de Compañía Minera del Pacífico (CMP).

Por su parte, Puerto Las Losas demostró ser un activo de gran relevancia para el Grupo al transformarse en alternativa como punto de salida de los productos de Compañía Minera del Pacífico. Dada la contingencia presentada en el Puerto Guacolda II de CMP durante el año 2018 y 2019, tuvimos un récord de transferencia de carga, alcanzando casi un millón de toneladas de mineral de hierro gracias a la obtención de permisos especiales para esta operación. Nos enorgullece haber logrado la certificación del Puerto Las Losas en la trinorma ISO - 14001, 9001 y 45001- y la recertificación bajo ISPS.

Para 2020, se proyecta el desembarque de insumos para grandes proyectos de parques eólicos en Las Losas, lo que contribuirá a brindarle mayor nivel de utilización operacional a dicho puerto. Asimismo, en el negocio portuario se están analizando nuevas

sinergias entre los terminales del Grupo. En 2020 ingresamos al Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA) dos importantes proyectos para mejorar nuestros resultados. El primero, de Puerto Las Losas, que busca mantener la transferencia de mineral de hierro, se llama "Modificación, recepción y embarque de graneles minerales", y tendrá una inversión de US\$ 8,6 millones. El segundo, Gas Natural Zona Sur, habilita esta energía limpia en la Región del Biobío aportando a la descontaminación del sur de Chile; requerirá una inversión aproximada de US\$ 100 millones.

Los resultados económicos, que son parte de nuestra excelencia, alcanzaron máximos desde que comenzaron nuestras operaciones, registrando ingresos y EBITDA de MUS\$ 85.558 y MUS\$ 52.937, respectivamente. Estos aumentos reflejan un incremento de 8,3% y 3,1% al compararlos con los MUS\$ 79.014 y MUS\$ 51.342 de 2018. Es así como la utilidad neta de 2019 alcanzó a MUS\$ 20.255, un 20,7% mayor que la de MUS\$ 16.777 de 2018, influida por el buen desempeño de la planta desalinizadora de agua de mar, así como el mayor flujo de carga en el Puerto Las Losas, utilizado por CMP como alternativa de embarque ante la falta de servicio en el Puerto Guacolda II.

El movimiento que ha generado la activación del Puerto Las Losas ha creado externalidades positivas para la comunidad, en particular los servicios locales en Huasco, impulsando el transporte terrestre y la actividad de los estibadores, todos locales.

Al despedirme de ustedes quiero señalar mi absoluta confianza y optimismo en el desempeño futuro de Infraestructura. Nuestro desafío es mantener una operación de excelencia, siendo responsables con el entorno y la comunidad que nos acoge, buscando aumentar cada año el valor de la compañía.



José González M.
Gerente General Aguas CAP y PLL

Nuestro negocio busca aportar a solucionar desafíos ambientales y económicos en las zonas donde estamos emplazados.

Infraestructura en una mirada

¿Quiénes somos y qué hacemos?

Somos un área de reciente creación que abarca las compañías de agua desalinizada Cleanairtech Sudamérica, la de transmisión eléctrica Tecnocap y Puerto Las Losas, todas ubicadas en Chile. Es importante señalar que en febrero de 2020 ingresamos al Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA) el proyecto Gas Natural Zona Sur.

Infraestructura



1 millón

de toneladas métricas de productos movilizados en el puerto



7,8 millones

de m³ de agua desalinizada producida



33

trabajadores propios⁴⁴.

390

contratistas



US\$ 86

millones en ingresos consolidados

US\$ 53

millones en EBITDA

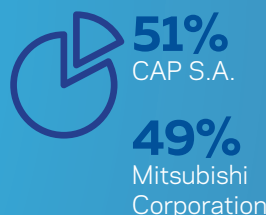
Aguas CAP

Su actividad principal es producir y conducir agua desalinizada en la Región de Atacama.

7,8 millones de m³ de agua 100% desalinizada produjimos en 2019, lo que equivale al consumo de agua de **52 millones** de personas o **3.178** piscinas olímpicas.

Nuestra capacidad instalada actual es de **12 millones de m³.**

Propiedad

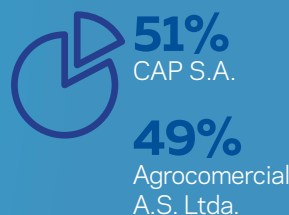


Puerto Las Losas

Terminal multipropósito de graneles, carga general y cargas de proyectos de inversión en la Región de Atacama.

En 2019 transferimos casi **1 millón** de toneladas de mineral de hierro.

Propiedad

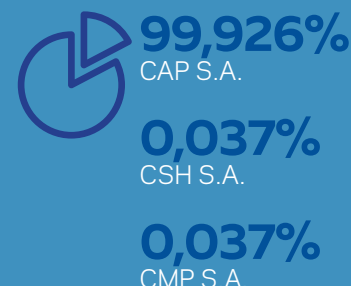


Tecnocap

Abastece de energía eléctrica a Aguas CAP, Puerto Punta Totoralillo y Cerro Negro Norte (CNN) de CMP.

Sus instalaciones están en la Región de Atacama.

Propiedad



Nuestro desempeño en 2019



Gobierno corporativo y ética

3 denuncias en el Canal de Integridad, 1 resuelta, 1 en desarrollo y 1 pendiente.



Trabajadores propios y contratistas

33 trabajadores propios, de ellos **18%** son mujeres y **48%** locales.

0 fatalidades
1 accidente grave



Medio ambiente

0 incidentes con impacto ambiental.
0 multas ambientales.
6% de los residuos son reciclados o reutilizados⁴⁵.



Sociedad

55% de los trabajadores bajo ISO 45001, ISO 9001 e ISO 14001⁴⁶.

83 proveedores componen la cadena de valor⁴⁷.
49% son locales.

⁴⁴ Total de trabajadores propios al 31/12/2019. Incluye Aguas Cap y Puerto Las Losas.

⁴⁵ Los residuos generados en Puerto Las Losas son administrados por CMP.

⁴⁶ Corresponde a Puerto Las Losas.

⁴⁷ Incluye Puerto Las Losas.

Aguas CAP y su impacto en la sociedad

Nuestra empresa cuenta con una planta desalinizadora que suministra agua a las faenas de CMP Cerro Negro Norte (CNN), a la planta de magnetita y a Puerto Punta Totoralillo. Asimismo, hemos extendido nuestros servicios a otras empresas de la zona como Minera Caserones, la que debido a un compromiso ambiental abastece de agua a dos sectores de la región, Caldera y el Canal Mal Paso en Tierra Amarilla. Adicionalmente, gracias al servicio de transporte de agua en ductos, trasladamos 2,8 millones de m³ agua recuperada por CNN y la planta de magnetita al Valle de Copiapó (en los equipos de filtrado de CMP en Puerto Punta Totoralillo).

La producción y entrega de este suministro ayuda a mitigar la crítica situación de escasez hídrica de la Región de Atacama. Además, se lleva a cabo un trabajo colaborativo con los gremios de pescadores de la zona, colegios, comunidades indígenas y municipio, entre otros. Cumplimos con las políticas definidas en los *Equator Principles* y su actividad está alineada a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, conocida como Agenda 2030, un ambicioso plan de acción en favor de las personas, el planeta y la prosperidad. En particular aportamos al ODS 6, al garantizar la disponibilidad de agua limpia, habilitando una gestión sostenible en una zona de escasez hídrica.

Comercialización de agua desalinizada en 2019

Para uso comunitario:

59%

a Minera Caserones
(4,6 millones m³).

Para uso industrial:

19%

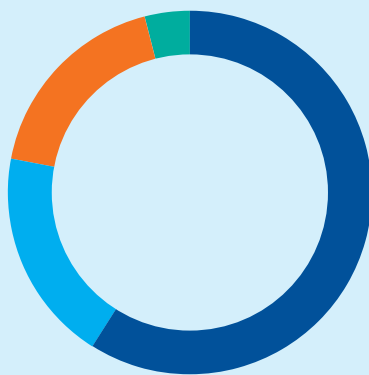
a la planta de magnetita
en Tierra Amarilla
(1,5 millones m³).

18%

a Cerro Negro Norte
(1,4 millones m³).

4%

al Puerto Punta Totoralillo
(0,3 millones m³).



Riesgos socioambientales

La identificación de los riesgos socioambientales críticos, que consideran todos los componentes ambientales y sociales que los procesos industriales pudiesen impactar, permitió evaluar, categorizar y definir planes de acción para controlarlos, medidas que serán implementadas en 2020. Igualmente, actualizamos riesgos generales de Aguas CAP, para elaborar planes y medidas de control en 2020.



Trabajadores y contratistas

Nos esforzamos por crear ambientes gratos, seguros y saludables, con especial preocupación por el cuidado de los espacios físicos que utilizan nuestros trabajadores y contratistas. Hemos capacitado a estos grupos en el cuidado y protección del medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo. La planta operativa fue capacitada en materias de Responsabilidad Civil y Penal. Contamos con estándares para nuestras empresas contratistas que van más allá de los mínimos legales y definen directrices en sustentabilidad.

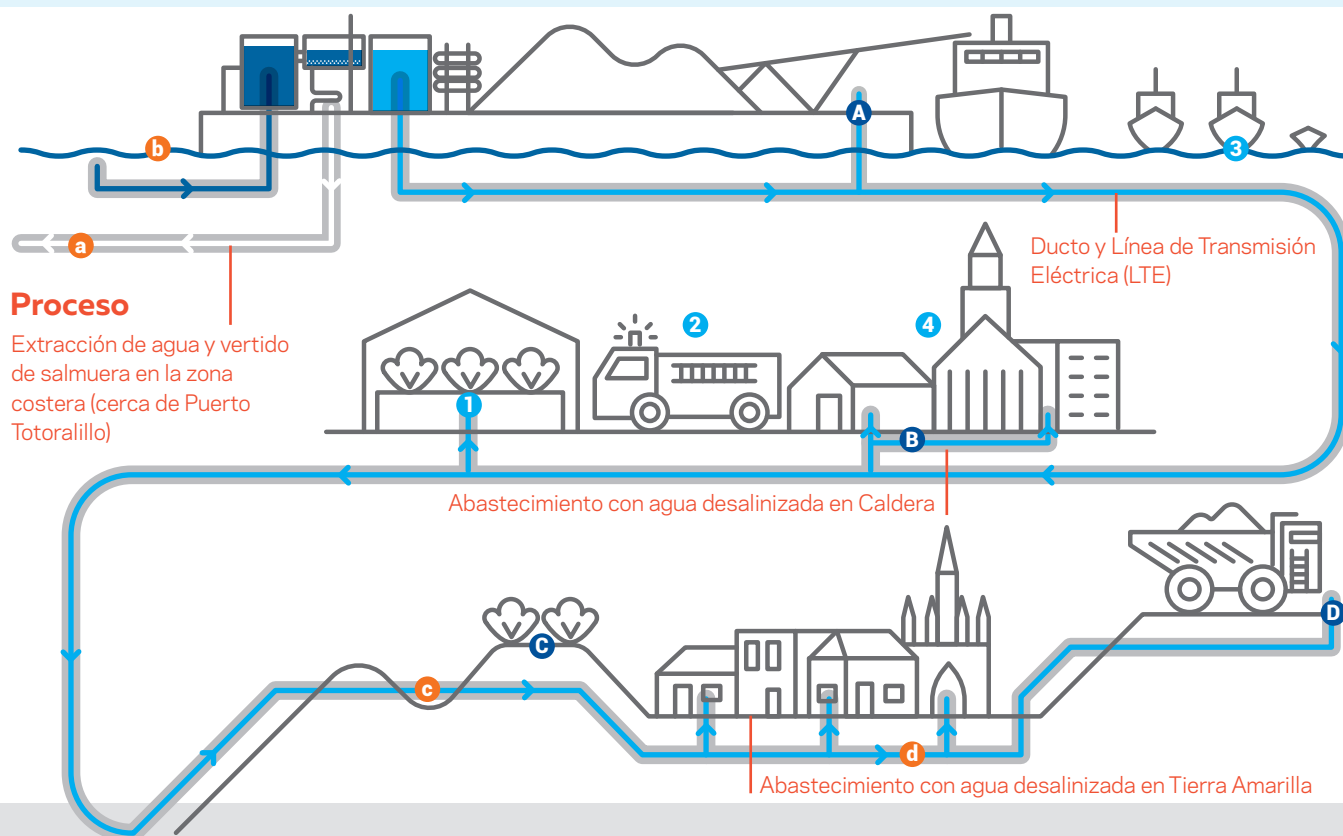
- **15** trabajadores en total, **27%** son mujeres y **13%** son de la comunidad local.
- **269** contratistas.
- **46** proveedores forman la cadena de valor, **57%** son locales.





Impactos sociales

- A** Uso de agua en Puerto Punta Totoralillo.
 - B** Uso de agua para consumo domiciliario de la comunidad de Caldera mediante la venta de agua a Minera Caserones.
 - C** Uso de agua para consumo en la agricultura de la comuna de Tierra Amarilla y Copiapó mediante la venta de agua a Minera Caserones.
 - D** Uso de agua para la minería en Cerro Negro Norte en Copiapó y Planta Magnetita en Tierra Amarilla.
-
- 1** **Comunidad indígena de Caldera:** entrega de agua desalinizada a la Comunidad Originaria Colla Inti Wañuy de Caldera para la producción de hortalizas mediante un sistema hidropónico.
 - 2** **Aporte a bomberos de Caldera:** a través de aporte para realizar cursos de buceo, se buscó generar capacidades en los bomberos de Caldera, esta iniciativa se hace en conjunto con CMP.
 - 3** **Gremio de pescadores y Municipio de Caldera:** en 2018 y en conjunto con CMP, se habilitó una sala de medicina hiperbárica, la que entrará en funcionamiento en 2020.
 - 4** **Desarrollo local:** priorizamos la contratación de mano de obra local y la de servicios ofrecidos por proveedores locales.



Impactos ambientales

- a** **Vertido de salmuera:** 10,8 millones de m³ de salmuera son devueltos al mar a través de un emisario que ingresa 180 metros al mar, a una profundidad de 18 metros. No se realiza una descarga directa, sino que se cuenta con difusores para diluir este fluido.
- b** **Monitoreo de medio marino:** monitoreamos el medio marino con mediciones mensuales en el área de descarga y la aplicación semestral del Programa de Vigilancia Ambiental para revisar el comportamiento del medio.
- c** **Biodiversidad:** nuestro ducto atraviesa un sitio prioritario, campo dunar y el área protegida Quebrada del León.

Se imparten capacitaciones para trabajadores en aspectos de respeto y cuidado de la flora, fauna, arqueología y en el manejo de residuos y sustancias peligrosas.
- d** **Conservación de recursos hídricos:** gracias al agua industrial liberada, el recurso hídrico existente en la zona de Copiapó puede ser utilizado para otros fines o conservada en los medios naturales.

Puerto Las Losas

En una mirada

Nos ubicamos en la Bahía Guacolda, Región de Atacama. Estamos preparados y certificados para la carga y desembarque de distintos productos como graneles minerales, graneles agroindustriales, carga de proyectos (bultos de grandes dimensiones y/o tonelaje), contenedores, cobre y frutas (*pallets* a bodega y en contenedores refrigerados). En 2019 alcanzamos niveles máximos de transferencia de carga, totalizando 0,9 millones de toneladas de mineral de hierro. Adicionalmente, a comienzos del 2020 descargamos un parque eólico.

Proyección futura

En febrero de 2020 presentamos una Declaración de Impacto Ambiental (DIA) del proyecto Modificación, recepción y embarque de graneles minerales al Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA). Contempla una inversión de US\$ 8,6 millones y cuenta con una vida útil de 39 años, lo que permitirá dar continuidad a la recepción y embarque de mineral de hierro.

En 2020 descargamos dos parques eólicos de gran tamaño, lo que demandó la instalación adecuada en el puerto y la preparación de nuestro personal.

Gestión de riesgos y cumplimiento

Identificamos los riesgos socioambientales críticos considerando todas las componentes, incluyendo aquellas matrices ambientales y sociales que los procesos industriales pudiesen impactar. A continuación, los evaluamos y categorizamos, asignándole un Plan de Medidas de Control para cada uno de ellos, los que fueron aplicados desde el cuarto trimestre de 2019. Participamos también en las capacitaciones en *compliance*, realizadas por el Grupo CAP.

Excelencia operativa

En 2019, Puerto Las Losas logró certificar sus operaciones en las normas ISO 9001:2015 de Gestión de Calidad, Norma ISO 14001:2015 de Gestión Medioambiental y Norma ISO 45001:2018 de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Complementariamente, renovamos nuestra Declaración de Cumplimiento del Código ISPS⁴⁸, estándar de excelencia para operaciones portuarias en aspectos de seguridad y confiabilidad.

Abastecimiento responsable

Los servicios críticos e insumos esenciales de nuestra actividad portuaria están representados por los estibadores, el muelle y los equipos. Contamos con estándares para nuestras empresas contratistas que van más allá de los mínimos legales y definen directrices en el ámbito de la sustentabilidad.

Estamos para atender las necesidades de transferencia de cargas de nuestros socios, así como las de la creciente industria de la Región de Atacama, en Chile, y de clientes internacionales, siempre con garantía de calidad, seguridad y eficiencia.

Puerto Las Losas en cifras

100% de los trabajadores bajo ISO 45001, ISO 9001 e ISO 14001, y estándar ISPS.

18 trabajadores en total, **78%** son de la comunidad local y **11%** son mujeres.

121 contratistas.

0 fatalidades, Tasa de Frecuencia **11** y Tasa de Gravedad **231**.

0 incidentes con impacto ambiental.

37 proveedores conforman la cadena de valor, **41%** de ellos son locales.



⁴⁸ Código ISPS = código internacional para proteger los buques y las instalaciones portuarias, adoptado por la Organización Marítima Internacional (OMI) el que establece un marco internacional de cooperación para detectar amenazas y adoptar medidas preventivas en el ámbito marino.



Trabajadores y contratistas

Seguridad en el trabajo

Nos enfocamos en mejorar día a día la seguridad y la salud de nuestros trabajadores mediante la prevención de riesgos laborales. Nos preocupamos por evitar que se produzcan accidentes, lesiones y enfermedades profesionales que puedan afectar su calidad de vida. Para ello hemos puesto en práctica medidas de seguridad y salud en el trabajo basadas en la evaluación de riesgos y en la legislación vigente. En 2019 nuestra Tasa de Frecuencia⁴⁹ fue de 11, la Tasa de Gravedad⁵⁰ 231, y no tuvimos que lamentar accidentes con consecuencias fatales. Sí registramos dos accidentes con tiempo perdido, y un accidente grave sin tiempo perdido.

Estamos permanentemente preocupados por resguardar las condiciones de nuestros trabajadores y contratistas. Este tema adquirió especial relevancia después del estallido social, que en Huasco generó diversas manifestaciones y tomas de camino.

Calidad del empleo

Mantenemos ambientes de trabajo gratos, seguros y saludables con el fin de mejorar la permanencia de los trabajadores mientras desempeñan sus labores en nuestras instalaciones. Eso incluye una preocupación constante en la mantención de espacios físicos (baños, comedor, salas de cambio, entre otros). Contamos con un Programa de Vida Saludable y Calidad de Vida en el Trabajo, y en el 2019 implementamos pausas activas semanales para mejorar el bienestar general. También ofrecemos actividades deportivas y recreativas. Además, se llevó a cabo la implementación de áreas verdes la cual se extenderá en el 2020.

Capacitación y desarrollo

Capacitamos a nuestros trabajadores en el cuidado y protección del medio ambiente y en materias de seguridad y salud en el trabajo, en temas como normativa legal aplicable, aspectos e impactos ambientales, matriz IPER, flora, fauna, arqueología, manejo de residuos, manejo de sustancias peligrosas, compromisos y permisos ambientales y procedimientos de trabajo seguro, entre otros.

En materia de desarrollo de competencias profesionales, se planificaron y ejecutaron planes personalizados de capacitación y certificación en los distintos niveles de la organización.

Contratistas

Para atender la mayor actividad del puerto en 2019 se aumentó la dotación de contratistas, incorporando contratistas en cada uno de los tres turnos de trabajo que tenemos, generando así mayor empleo local en Huasco.



Medio ambiente

Emisiones al aire

Dado que en 2019 se transportó *pellet* de mineral de hierro desde la planta productora hasta el puerto, se tomaron medidas preventivas para evitar emisiones de material particulado al aire. Entre ellas, el encarpado de camiones, barrido y aspirado, entre otras.

Seguimiento ambiental al medio marino

En la zona donde se emplaza el puerto se hace un monitoreo permanente del medio marino a través de un Programa de Vigilancia Ambiental (PVA) semestral, con campañas de invierno y verano. Durante 2019 no se registraron desviaciones de las condiciones definidas como normales por la autoridad.

Residuos y sustancias peligrosas

El manejo de residuos industriales y de sustancias peligrosas se lleva a cabo según lo estipulado en las resoluciones de calificación ambiental (RCA) y la normativa legal aplicable.



Comunidad

Las relaciones con las comunidades del entorno las gestionamos en conjunto con CMP, y contemplan una comunicación activa y participación en mesas de trabajo en Huasco.

Oportunidades para personas y empresas locales

Al momento de contratar mano de obra y servicios de proveedores, priorizamos darles la oportunidad a las personas y empresas locales. En 2019 se contrató personal local, haciendo un llamado al Sindicato de Estibadores Portuarios de Huasco y a los transportistas de la misma localidad para apoyar el mayor movimiento que se generó en el puerto (contratados por CMP).



⁴⁹ Número de accidentes con tiempo perdido durante el año por millón de horas trabajadas. Incluye a trabajadores propios y contratistas.

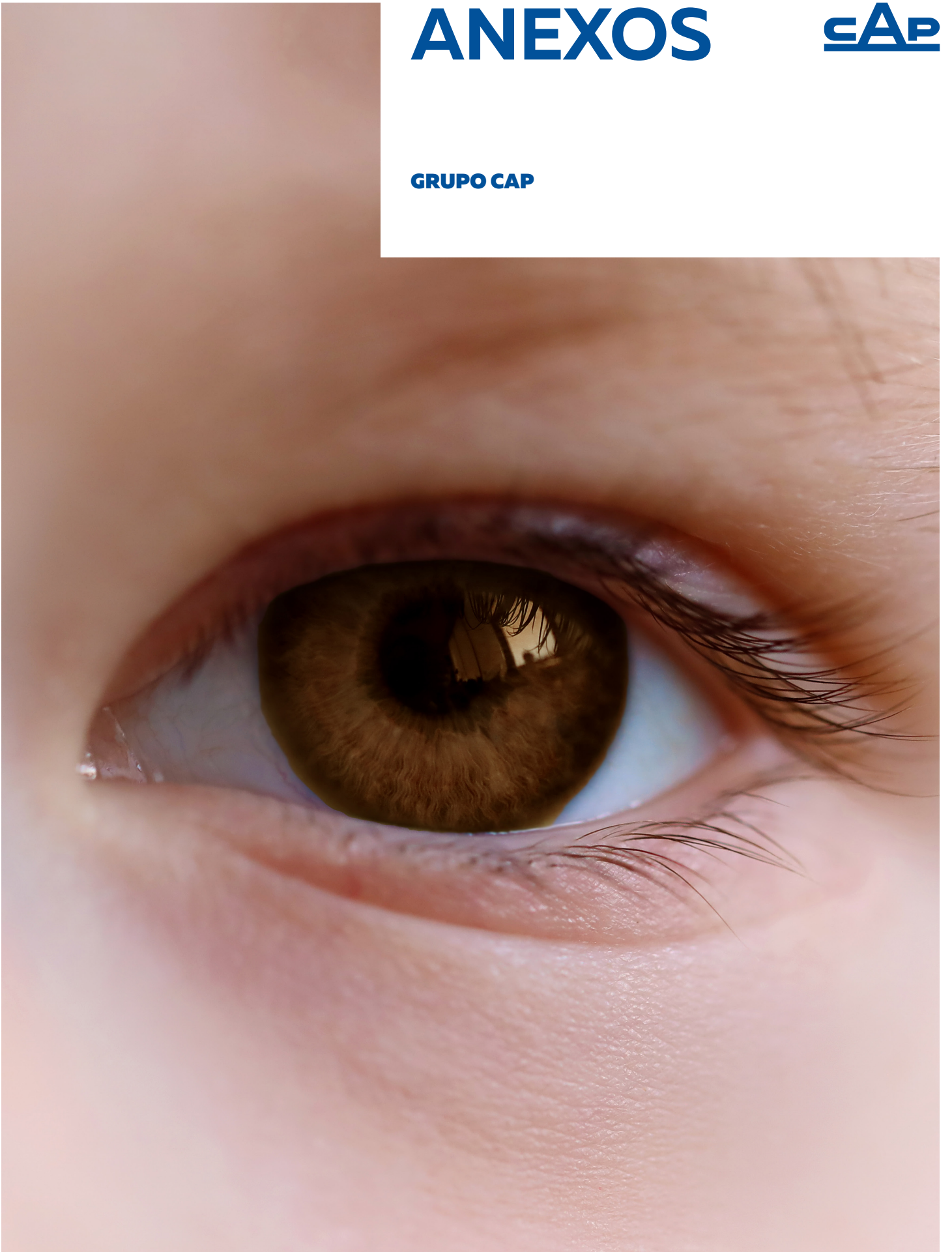
⁵⁰ Días perdidos por millón de horas trabajadas.



ANEXOS



GRUPO CAP



Acerca de este reporte y temas de mayor relevancia

Por doce años consecutivos hemos elaborado nuestro Reporte de Sustentabilidad con el objetivo de informar sobre nuestra estrategia, prioridades y desempeño en los asuntos de mayor relevancia para el negocio en materia social, ambiental y de gobernanza.

Este informe ha sido realizado en conformidad con los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI), en la opción Esencial. Se enfoca en los temas de mayor relevancia para nuestra organización y grupos de interés de acuerdo con estos lineamientos. Adicionalmente, incluye algunos requerimientos del Dow Jones Sustainability Index (DJSI) y de la Comunicación de Progreso (COP) de Pacto Global.

La información que se presenta en este documento aborda la gestión del Grupo CAP durante 2019. Se incluyen además datos de ejercicios anteriores para ofrecer un mayor contexto, así como los principales eventos ocurridos hasta la fecha de publicación del informe.

En la elaboración participó un equipo de trabajo transversal de la compañía, liderado por la gerencia de Sustentabilidad y Asuntos Externos, en la que participaron todas las empresas operativas, y que contó con la asesoría de expertos externos. El equipo veló por el cumplimiento del estándar GRI y fue el encargado de recabar y validar la información reportada.

El reporte, al igual que en años anteriores, fue sometido a la verificación externa por parte de Deloitte.

Temas de mayor relevancia a reportar

Para determinar los temas de mayor relevancia a incluir en el reporte realizamos un proceso formal de análisis de materialidad, en el que participó el Gerente General de CAP S.A., gerentes corporativos, gerentes generales y profesionales de las empresas operativas.

Como primer paso se identificaron los asuntos relevantes surgidos desde las siguientes perspectivas:

- **Desafíos y temas estratégicos para Grupo CAP:** entrevistas a la alta dirección de CAP S.A. y sus empresas operativas; asuntos que surgen desde el Plan Estratégico y la Matriz de Riesgos; temas prioritarios para cada empresa operativa identificados en talleres y reuniones de trabajo.
- **Temas relevantes para los grupos de interés y la sociedad:** resultados de SSIndex aplicado a algunos de los principales grupos de interés de cada empresa operativa; temas surgidos en medios de comunicación sobre Grupo CAP y el sector.
- **Temas emergentes en ESG:** ICMM; World Economic Forum (Global Risk Report 2019; DJSI (Steel, Metals & Mining sector); benchmark con líderes mundiales de DJSI 2019; Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS; B Impact Assessment (Sistema B).
- **Temas que surgen producto del estallido social en Chile:** demandas ciudadanas.
- **Requerimientos regulatorios y lineamientos:** Norma 385; Estándares GRI; TCFD.

Se identificaron los asuntos que surgen para el corporativo y las empresas operativas. Posteriormente, estos fueron analizados y evaluados en los talleres y reuniones de trabajo sostenidas en cada operación, emergiendo los temas de mayor relevancia que se reportan en este informe. En dichas instancias también se determinó el enfoque, aspectos centrales que reportar, iniciativas destacadas e indicadores. Estos talleres contaron con la participación de los gerentes generales y ejecutivos claves de las áreas con injerencia en estos ámbitos.

Temas de mayor relevancia

Tema material	¿Dónde es particularmente importante?
Desarrollo del negocio, gobernanza e integridad	
Transformación, innovación, eficiencia y sustentabilidad financiera	CMP, CSH, Cintac, TASA, PLL, Aguas, Corporativo
Gobierno corporativo	CMP, CSH, Cintac, TASA, Corporativo
Gestión de riesgos y <i>compliance</i>	CMP, CSH, Cintac, TASA, PLL, Aguas, Corporativo
Integridad	CMP, CSH, Cintac, TASA, PLL, Aguas, Corporativo
Abastecimiento responsable	CMP, CSH, Cintac, TASA, Corporativo
Ciberseguridad	CMP, CSH, Cintac, TASA, PLL, Aguas, Corporativo
Productos y soluciones para aportar a la sustentabilidad de la sociedad	CSH, Cintac, TASA, Aguas
Personas	
Salud y seguridad en el trabajo	CMP, CSH, Cintac, TASA, PL, Aguas, Corporativo
Calidad del empleo (trabajadores propios y contratistas)	CMP, CSH, Cintac, TASA, PL, Aguas, Corporativo
Relaciones y clima laboral	CMP, CSH, Cintac, TASA, PL, Aguas, Corporativo
Medio ambiente	
Gestión de residuos industriales y sustancias peligrosas	CMP, CSH, Cintac, TASA
Calidad del aire	CMP, CSH
Biodiversidad y patrimonio natural	CMP, CSH, PLL, Aguas
Mitigación y adaptación al cambio climático	CMP, CSH, Cintac, TASA, Aguas
Agua	CMP, CSH, Cintac, TASA, Aguas
Comunidad y sociedad	
Aporte al desarrollo del territorio y sus habitantes y del cluster	CMP, CSH, Cintac, TASA, PLL, Aguas
Relación y comunicación con la comunidad y el cluster	CMP, CSH, Cintac, TASA, PLL

Nomenclatura:

- CMP: Compañía Minera del Pacífico
- CSH: Compañía Siderúrgica Huachipato
- Cintac: Grupo Cintac
- TASA: Tubos Argentinos
- PLL: Puerto Las Losas
- Aguas: Aguas CAP

Carta de los verificadores



Deloitte Advisory SpA
Rosario Norte 407
Las Condes, Santiago
Chile
Fono: (56) 227 297 000
Fax: (56) 223 749 177
deloittechile@deloitte.com
www.deloitte.cl

INFORME DE REVISIÓN INDEPENDIENTE DEL REPORTE DE SUSTENTABILIDAD 2019 DE GRUPO CAP

Sr.
Stefan Franken
Gerente Legal CAP S.A.

De nuestra consideración:

Hemos realizado la revisión de los siguientes aspectos del Reporte de Sustentabilidad 2019 de Grupo CAP:

Alcance

Revisión de seguridad limitada de la adaptación de los contenidos e indicadores del Reporte de Sustentabilidad 2019, con lo establecido en los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI) en cuanto al perfil de la organización e indicadores materiales surgidos del proceso de materialidad realizado por la compañía en torno a los criterios establecidos por dicho estándar, relacionados a las dimensiones Económica, Social y Ambiental.

Estándares y procesos de verificación

Hemos realizado nuestro trabajo de acuerdo con la Internacional Standard on Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information (ISAE 3000), emitida por el International Auditing and Assurance Standard Board (IAASB) de la International Federation of Accounts (IFAC).

Nuestro trabajo de revisión ha consistido en la formulación de preguntas a diversas unidades y gerencias de Grupo CAP que se han visto involucradas en el proceso de realización de este reporte, así como en la aplicación de procedimientos analíticos y pruebas de revisión que se describen a continuación:

- ✓ Reunión con el equipo que lideró el proceso de elaboración del Reporte de Sustentabilidad 2019.
- ✓ Solicitud de requerimientos y revisión de evidencias con las áreas participantes de la elaboración del Reporte 2019.
- ✓ Análisis de la adaptación de los contenidos del Reporte de Sustentabilidad 2019 a los recomendados por el Estándar GRI en su opción de conformidad Esencial, y comprobación que los indicadores verificados incluidos en este Reporte se corresponden con los protocolos establecidos por esta guía y se justifican los indicadores no aplicables o no materiales.
- ✓ Comprobación mediante pruebas de revisión de la información cuantitativa y cualitativa, correspondiente a los indicadores del Estándar GRI incluida en el Reporte de Sustentabilidad 2019, y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información de Grupo CAP.

Conclusiones

- ✓ El proceso de verificación se realizó en base a los indicadores declarados a partir del proceso de materialidad realizado por la empresa, incluyendo indicadores propios de la compañía. Una vez identificados, priorizados y validados, los indicadores fueron incluidos en el reporte. Los indicadores reportados y verificados, que son parte del Estándar GRI, se señalan en la siguiente tabla:

102-1	102-2	102-3	102-4	102-5	102-6	102-7
102-8	102-9	102-10	102-11	102-12	102-13	102-14
102-15	102-16	102-17	102-18	102-19	102-20	102-21
102-22	102-23	102-26	102-27	102-29	102-30	102-31
102-40	102-41	102-42	102-43	102-44	102-45	102-46
102-47	102-48	102-49	102-50	102-51	102-52	102-53
102-54	102-55	102-56	103-1	103-2	103-3	201-1
202-2	203-1	203-2	204-1	302-1	303-1	303-2
303-3	303-4	303-5	304-1	304-3	305-1	305-2
305-3	305-4	305-7	306-2	306-3	307-1	403-1
403-2	403-3	403-5	403-6	403-7	403-8	403-9
403-10	404-1	404-2	404-3	405-1	405-2	406-1
413-1	MM3	MM4	MM6	MM10		

- ✓ Respecto de los indicadores verificados, podemos afirmar que no se ha puesto de manifiesto ningún aspecto que nos haga creer que el Reporte de Sustentabilidad 2019 de Grupo CAP no ha sido elaborado de acuerdo con el Estándar GRI en los aspectos señalados en el alcance.

Responsabilidades de la Dirección de Grupo CAP y de Deloitte

- La preparación del Reporte de Sustentabilidad 2019, así como el contenido del mismo es responsabilidad de Grupo CAP, el que además es responsable de definir, adaptar y mantener los sistemas de gestión y control interno de los que se obtiene la información.
- Nuestra responsabilidad es emitir un informe independiente, basado en los procedimientos aplicados en nuestra revisión.
- Hemos realizado nuestro trabajo de acuerdo con las normas de independencia requeridas por el Código de Ética de la IFAC.
- Las conclusiones de verificación realizadas por Deloitte son válidas para la última versión de Reporte en nuestro poder, recibida con fecha 03/07/2020.
- El alcance de una revisión de seguridad limitada es sustancialmente inferior al de una auditoría o revisión de seguridad razonable, por lo que no proporcionamos opinión de auditoría sobre el Reporte de Sustentabilidad 2019 de Grupo CAP.



Fernando Gaziano
Socio
Julio 10, 2020

Información complementaria

Gobierno corporativo, gestión de riesgos y ética

El Directorio de CAP S.A.

Está compuesto por siete miembros y tiene una duración de tres años a partir de su elección por la Junta Ordinaria de Accionistas. Cumplido el plazo, debe ser renovado en su totalidad.

El Directorio monitorea nuestros programas en materia de sustentabilidad y entrega recomendaciones a la alta gerencia para asegurar que los factores éticos, económicos, ambientales y sociales sean considerados en sus decisiones. La gestión y administración de la sociedad es delegada por el Directorio al Gerente General.

Composición del Directorio de CAP S.A.⁵¹

GÉNERO		INDEPENDENCIA ⁵²		CON CARGOS EJECUTIVOS EN CAP S.A.		EDAD DE LOS DIRECTORES					ANTIGÜEDAD EN EL DIRECTORIO ⁵³			NACIONALIDAD	
Hombre	Mujer	Independiente	No independiente	Ejecutivo	No ejecutivo	Menor a 40 años	Entre 41 a 50 años	Entre 51 a 60 años	Entre 61 y 70 años	Más de 71 años	Menos de 3 años	Entre 3 y 6 años	Más de 6 años	Chilenos	Extranjeros
7	0	6	1	0	7	0	0	3	2	2	5	2	0	6	1

Cambios en el governance

En enero de 2019 se reestructuró el área de Personas y Sustentabilidad de CAP S.A., separando las dos áreas que hasta entonces constituían una sola gerencia. Con ello, se creó una gerencia de Sustentabilidad a nivel corporativo. Durante el año 2019, la gerencia de Sustentabilidad se reunió en tres oportunidades con el Directorio.

En abril de 2019 sesionó por primera vez el nuevo Comité Corporativo de Sustentabilidad, integrado por el Presidente del Directorio de CAP, el Gerente General de CAP, los gerentes generales de las empresas operativas y los Gerentes Corporativos. Esta instancia revisa y valida la Estrategia de Sustentabilidad del Grupo según los escenarios de los negocios, el control y seguimiento de la implementación de esta estrategia, la aprobación de los recursos y la aprobación de estándares corporativos, y planes de trabajo en temas de gestión normal, emergentes y críticos.

Hasta mayo de 2019 el Directorio contaba con tres comités: el Comité de Directores regulado por la Ley de Sociedades Anónimas, un Comité de Gestión de Riesgos y un Comité de Estrategia. El Directorio acordó introducir ciertos cambios a esta estructura de comités: (a) cambiar la integración del Comité de Gestión de Riesgos, que estará compuesto por tres directores, y contará con la participación del Gerente General y del Secretario del Directorio; (b) reemplazar el Comité de Estrategia por sesiones extraordinarias trimestrales del Directorio; (c) introducir un nuevo Comité de Talentos y Gestión Organizacional, integrado por cuatro Directores, con la participación del Gerente General, el gerente de Personas y del Secretario del Directorio.

En junio de 2019 se creó una nueva área de *Compliance* para impulsar una política y un programa de *compliance* a nivel del Grupo. En línea con lo anterior, en octubre de 2019, el Directorio acordó reemplazar el Comité de Ética por un nuevo Comité de Integridad y *Compliance*. Su objetivo es garantizar que la Política de *Compliance* sea conocida e implementada por todo el Grupo, velar por el correcto funcionamiento del Programa de *Compliance*, aprobar las políticas y procedimientos que las empresas operativas quieran implementar, aprobar los protocolos y procedimientos propuestos por el Oficial de Cumplimiento y, en su caso, recomendar que la propuesta sea aprobada por el Directorio del Grupo. El Comité de Integridad y *Compliance* está integrado por los gerentes generales de las principales filiales, el Fiscal de CAP, y por dos directores de la compañía.

Asimismo, en octubre de 2019, el Directorio contrató una asesoría externa para evaluar el funcionamiento del gobierno corporativo del Grupo, y definir el rol y funciones que tendrá el corporativo y las empresas operativas del mismo.

⁵¹ Al 31 de diciembre de 2019.

⁵² Se define "Independencia" según el criterio utilizado por Dow Jones Sustainability Index (DJSI). Se deja constancia que, de acuerdo a la definición de "independencia" vigente en Chile, hay actualmente 1 Director Independiente.

⁵³ El año 2017 marcó la partida de varios de los directores más antiguos de nuestra compañía. Ese año el Sr. Roberto de Andraca Barbás se retiró después de 27 años en los cargos de director y Presidente del Directorio, el Sr. Eddie Navarrete también lo hizo después de 13 años de servicio como director, y los Sres. Osamu Sasaki y Hernán Orellana se retiraron después de 5 años en el cargo. Lo anterior explica la relativa baja antigüedad promedio del Directorio actual de CAP S.A.

Porcentaje de cumplimiento de la Norma 385 de buenas prácticas de gobiernos corporativos

2016	2017	2018	2019
75%	81%	73%	70%

Equidad salarial

La equidad salarial la calculamos como la diferencia existente entre los salarios de los hombres y las mujeres, expresada como porcentaje del salario masculino. Para el cálculo se utilizó el sueldo bruto base promedio.

Empresa	Equidad Salarial Salario de las mujeres expresado como porcentaje del salario de los hombres
Grupo CAP	90%

Principales temas de sustentabilidad abordados por el Directorio

Durante 2019, el Directorio revisó la Estrategia de Sustentabilidad que se adoptará a nivel de Grupo, las Resoluciones de Calificación Ambiental y el estado de sus compromisos socio ambientales de las principales empresas operativas. El Directorio además analizó los cinco principales focos de trabajo en materia de sustentabilidad, en concreto: (i) seguridad laboral; (ii) salud en el trabajo (iii) responsabilidad ambiental; (iv) asuntos comunitarios; (iv) asuntos corporativos y comunicaciones externas.

Entre las materias más importantes fijadas como focos de trabajo por el Directorio para el año 2019, se destacan: (i) la definición de los roles, funciones y responsabilidades de todos los involucrados en materia de sustentabilidad; (ii) consensuar un plan de trabajo para gestionar el cierre de temas pendientes en medio ambiente, seguridad, salud en el trabajo y comunidades; (iii) trabajo en conjunto entre la gerencia corporativa de Sustentabilidad y las gerencias de Personas y Planificación; (iv) desarrollar un modelo de gestión para el control y seguimiento del plan, y (v) un acuerdo de reuniones por cada empresa operativa, de acuerdo a sus respectivas realidades.

En septiembre de 2019, el Directorio analizó la Estrategia de Comunicaciones y Asuntos Externos del Grupo. En ese contexto, evaluó los resultados del diagnóstico realizado por la consultora GECO durante el año para las distintas empresas. El Directorio también analizó la Estrategia de Comunicaciones de la empresa, destacando la importancia que tiene para efectos de la reputación actual y futura del Grupo. Entre los focos más relevantes de esta estrategia se destacan: (a) la disciplina comunicacional, definiendo quiénes son los portavoces oficiales (Presidente del Directorio, Gerente General, gerente de finanzas de CAP S.A., y los gerentes generales de las filiales); (b) coordinación en la implementación de medios de comunicación o plataformas informativas; (c) respeto por todos los colaboradores del buen uso de la imagen y marca CAP; (d) obligación de informar inmediatamente de cualquier hecho que podría afectar la imagen de CAP. En esa misma sesión, el Directorio analizó los procedimientos internos de gestión de situaciones de crisis.

En noviembre de 2019, el Directorio se reunió con la gerencia corporativa de Sustentabilidad para revisar los avances en: (i) objetivos en materia de sustentabilidad para los años 2019 y 2020; (ii) seguridad y salud en el trabajo, y (iii) medio ambiente. En esa oportunidad se analizaron las principales iniciativas ejecutadas durante el año, y se evaluaron las medidas que serían adoptadas durante 2020.

Directrices y procedimientos aprobados

- En junio de 2019, el Directorio acordó la Estrategia de Sustentabilidad del Grupo.
- En septiembre de 2019, el Directorio aprobó el nuevo propósito y los valores de la compañía; aprobó la Estrategia de Comunicaciones y Asuntos Externos, el Plan de Comunicaciones en Situaciones de Crisis y la Política de Integridad y Compliance.
- En noviembre de 2019, el Directorio aprobó el Código de Integridad del Grupo, las "Guías Cortas" de compliance y el nuevo Modelo de Prevención de Delitos de la compañía.
- En diciembre de 2019, el Directorio aprobó la Política de Compensaciones del Grupo.

Capacitaciones realizadas a los directores

Durante el primer semestre de 2019, los Directores fueron capacitados en relación a los nuevos riesgos penales de las empresas, incluyendo los nuevos tipos incluidos en la Ley 20.393, y también en cuanto a la gestión de riesgos medioambientales. Durante el segundo semestre de 2019 se llevó a cabo una charla de capacitación sobre las mejores prácticas internacionales en materia de gobiernos corporativos y gestión de riesgos, que contó con la participación de los Directores y de la alta administración.

El proceso de inducción de los nuevos miembros del Directorio contempla una presentación detallada de la gerencia de Sustentabilidad, entre otras gerencias. Esta pone en conocimiento los grupos de interés de la sociedad, los mecanismos que se emplean para conocer sus expectativas y para mantener una relación estable y duradera con ellos, y además informa a los nuevos directores sobre las políticas de inclusión, diversidad, sustentabilidad y gestión de riesgos de la compañía.

Código de Integridad

Se aplica a nuestros trabajadores, proveedores, contratistas y socios comerciales. Incluye el compromiso del Grupo CAP en materia de respeto y promoción de los derechos humanos en nuestra operación y la cadena de suministro -entre ellos la libertad de afiliación, el derecho a negociación colectiva, la eliminación del trabajo infantil y forzado, la no discriminación-, conducta de negocios y guía para las decisiones éticas -anticorrupción, prevención de delitos, conflictos de interés, regalos, libre y justa competencia, generación de información fidedigna, gestión y uso de la información-, relación responsable con los grupos de interés, salud y seguridad en el trabajo, condiciones laborales y trato justo con los trabajadores, responsabilidad y estándares ambientales, relación justa y responsable con los proveedores, relación con las autoridades, accionistas y comunidades.

El Código de Integridad fue lanzado a fines de 2019, por lo que en 2020 se espera comenzar con el entrenamiento en línea para los colaboradores del Grupo en cuanto a sus contenidos e implicancias.

Denuncias en materia de integridad

INDICADOR	BASE DE CÁLCULO	AÑOS				
		2019	2018	2017	2016	
Denuncias al Código de Integridad ⁵⁴						
Número total de denuncias	Número total en el año	32	35	24	15	
Denuncias realizadas por personal interno	Número	12	15	5	s.i.	
Denuncias realizadas por personas externas	Número	20	20	19	s.i.	
Estado de las denuncias						
Denuncias resueltas	Porcentaje de denuncias resueltas en el período respecto del total al cierre de cada año	63%	69%	75%	100%	
Denuncias en desarrollo	Porcentaje de denuncias en desarrollo en el período respecto del total al cierre de cada año	9%	31%	20%	0%	
Denuncias pendientes	Porcentaje de denuncias pendientes en el período respecto del total al cierre de cada año	28%	0%	5%	0%	
Denuncias por discriminación	Número total en el año	2	0	5	s.i.	

s.i.= sin información

Cambios significativos en la propiedad, tamaño o estructura de CAP S.A.

En 2019 CAP S.A. no adquirió ni enajenó empresas. Sí constituyó una sociedad (Gas Natural Zona Sur SpA), la que ingresó una Declaración de Impacto Ambiental en febrero de 2020 para desarrollar un proyecto de regasificación de GNL a través de la infraestructura portuaria de Compañía Siderúrgica Huachipato S.A. Actualmente, CAP S.A. es la única accionista de esta sociedad.

Contribuciones a partidos o políticos

En 2019 no se realizaron contribuciones o donaciones a partidos o campañas políticas. El nuevo Código de Integridad prohíbe en forma expresa estas contribuciones.

⁵⁴ Sólo se consideran las denuncias y no las consultas.

Riesgos emergentes

La identificación y gestión de los riesgos emergentes forma parte del Sistema de Gestión de Riesgos del Grupo. Los riesgos críticos, incluidos los emergentes, se actualizaron en 2019 a nivel corporativo y para cada empresa operativa. Establecimos los responsables y los respectivos controles para prevenirlos o mitigarlos.

Entre los riesgos emergentes que se identificaron en 2019 podemos mencionar:

- a) Ciberseguridad: Abarca los ciberataques contra el sistema operacional; hackeo y robo de datos e información sensible (phishing); sabotaje o filtraciones de información sensible originadas al interior de la empresa.
 - Involucramiento del Directorio y *governance*: El Directorio está directamente involucrado en el monitoreo de los riesgos y la implementación de las medidas de control respectivas en esta materia. Periódicamente, la unidad de TI debe reportar al Directorio el estado de la ciberseguridad. En 2019 creamos la posición de Oficial de Ciberseguridad Corporativo, que reporta directamente a la subgerente de TI, y cuya labor es la de levantar brechas, brindar direccionamiento y apoyo al Grupo y sus empresas operativas.
 - Marco normativo: CAP se encuentra en fase de revisión y pronta adopción formal de un marco normativo de seguridad de la información, basado en mejores prácticas como ISO 27.001. Este marco normativo contempla una Política General de Seguridad y una serie de normas como soporte.
 - Capacitaciones: Hasta el tercer cuatrimestre del 2019 se realizaban con un proveedor externo. A contar del último cuatrimestre de 2019 se iniciaron las capacitaciones internas, la primera fue dictada en diciembre 2019. Adicionalmente, se realizan campañas informativas de concientización a los usuarios y envíos de alertas de seguridad. Adicionalmente se realiza phishing educativo como concientización.
 - Proceso de escalación en caso de incidentes o sospechas: Contamos con un proceso de incidentes que se encuentra en revisión y pronta actualización. También estamos reevaluando la norma asociada a gestión de incidentes que entrega lineamientos generales del proceso.
 - Medidas disciplinarias: Permiten evaluar actos indebidos que incumplan los valores de la compañía, así como las políticas internas establecidas. En el proceso de evaluación de desempeño existe un ítem que analiza la seguridad de las personas y de la información.
 - Planes de contingencia: A nivel de infraestructura tecnológica contamos con un proceso interno de recuperación. Nuestros sistemas más críticos cuentan con un servicio de hosting de un proveedor externo que cuenta con sus propios planes de contingencia.
 - Auditoría externa: CAP cumple con el ejercicio de auditoría externa anual, realizado por Ernst&Young.
 - Análisis de vulnerabilidad: Anualmente se realizan ejercicios de *Ethical Hacking* y *Ethical Phishing*. Se están evaluando herramientas de gestión de vulnerabilidades.
 - Número de incidentes de ciberseguridad: En 2019 tuvimos un incidente de ciberseguridad. No hubo incidentes que involucraran datos personales o de clientes. No tuvimos multas o condenas por incidentes en ciberseguridad.
 - Seguros contra incidentes: Durante 2019, el área de Riesgo, en conjunto con el área de Seguros, evaluó la adquisición de un seguro. Se concluyó que por el momento no se realizará esta compra ya que la solución que ofrecen las aseguradoras no es clara para empresas industriales.
- b) Impacto de los desastres naturales y otros eventos asociados al cambio climático: El impacto asociado a las personas, nuestros activos y operaciones, riesgos que están siendo evaluados y gestionados como parte del Sistema de Gestión de Riesgos que ha implementado el Grupo.

Abastecimiento responsable

Cumplimiento de proveedores y contratistas con los lineamientos de Grupo CAP

Nuestras empresas operativas están monitoreando el cumplimiento laboral y el de nuestros reglamentos de seguridad y medio ambiente en las empresas contratistas. Lo primero se reforzó especialmente luego del estallido social para resguardar las adecuadas condiciones laborales de sus trabajadores. Tanto proveedores como contratistas deben cumplir con las directrices de nuestro Modelo de Prevención de Delitos y Código de Integridad.

En el marco del Programa de Integridad y *Compliance* puesto en marcha por el Grupo CAP en 2019, esperamos poder avanzar en la formalización de estándares de *compliance* en contratistas y proveedores en 2020. Adicionalmente, nuestro nuevo Código de Integridad establece las directrices para crear relaciones de largo plazo con los proveedores, basadas en la responsabilidad, el respeto y el beneficio mutuo. Por otra parte, establece que los proveedores deben cumplir con los estándares de calidad, seguridad y sustentabilidad del Grupo.

Tanto contratistas como proveedores tienen acceso al Canal de Integridad para consultar o denunciar infracciones y transgresiones a cualquier ley o normativa nacional, así como a los principios establecidos en la normativa interna del Grupo.

Compromiso del Grupo CAP con sus contratistas y proveedores

Estamos comprometidos con el pago oportuno a nuestros proveedores. Muestra de ello es que dos de nuestras empresas operativas, CMP y CSH, se han situado sistemáticamente en los primeros lugares como los mejores pagadores a Pymes en Chile.

Las empresas operativas también monitorean constantemente las eventuales problemáticas que puedan surgir o afectar a nuestros contratistas y proveedores en el marco del estallido social y de la pandemia del coronavirus.

Un ejemplo del compromiso con los contratistas son los conversatorios que CSH realizó post estallido social con sus trabajadores y contratistas para establecer una vía directa para escuchar sus inquietudes. Además, se reforzaron las condiciones de habitabilidad de los lugares de trabajo de las empresas contratistas en nuestra planta con el fin de ofrecer un ambiente digno.

Contratistas y proveedores Grupo CAP - 2019

CONTRATISTAS	PROVEEDORES DE BIENES Y SERVICIOS					
	Total de proveedores		Proveedores Pyme		Proveedores locales	
Número de trabajadores de empresas contratistas	Número total de proveedores	Monto total pagado a los proveedores	Número de proveedores Pyme ⁵⁵	Porcentaje de proveedores Pyme cubiertos con el Sello Propyme ⁵⁶	Número de proveedores locales	Monto de compras a proveedores locales
8.843	8.666	US\$ 1.564,3 millones	3.179	81% (2.567 proveedores)	5.971 (69% del total de proveedores)	US\$ 418,2 millones

⁵⁵ No incluye las filiales del Grupo Cintac en Perú y Argentina.

⁵⁶ No incluye las filiales del Grupo Cintac en Perú y Argentina.

Distribución del valor económico generado

El valor económico que generamos se calcula según la diferencia entre los ingresos y el costo directo operacional. Aquí mostramos cómo se distribuye entre los distintos actores que se relacionan con nuestra empresa ese valor generado. En 2019 creamos valor económico por US\$ 816,49 millones. De estos, US\$ 577,24 millones se distribuyeron entre los distintos grupos de interés; US\$ 239,25 millones fueron retenidos en la empresa y destinados principalmente a la reinversión.

El valor financiero que generamos se distribuye de la siguiente manera entre estos destinatarios:

- Retenido en la empresa, para reinversiones.
- Trabajadores, por el valor que reciben por concepto de remuneraciones y beneficios.
- Empresas colaboradoras, por el pago de sus servicios y bienes.
- Estado, por los montos devengados por concepto tributario.
- Accionistas, por el monto que efectivamente perciben con cargo a los resultados del año.
- Financistas, por los intereses devengados en el año, que financian operaciones e infraestructura.

2019

Ingresos

US\$ 1.590,00
Millones

Costo directo operacional

US\$ 773,51
Millones

Valor económico generado y distribuido

(Ingresos - costo directo operacional)

US\$ 816,49
Millones

Trabajadores **US\$ 169,12** millones en remuneraciones y beneficios⁵⁷

Empresas colaboradoras⁵⁸ **US\$ 246,09** millones en pagos

Estado⁵⁹ **US\$ 33,22** millones en impuestos
6% en patentes municipales respecto del total de impuestos; 1,7% en el impuesto específico a la minería y 78% en el impuesto a la renta

Accionistas⁶⁰ **US\$ 42,00** millones en pagos a accionistas

Financistas **US\$ 86,81** millones en pagos a financistas

Retenido en la empresa **US\$ 239,25** millones retenidos para ser reinvertidos en la empresa

⁵⁷ Se incluye también el impuesto de segunda categoría.

⁵⁸ Se consideran todos los prestadores de servicios y los proveedores de bienes que no están directamente relacionados con el proceso productivo.

⁵⁹ Impuestos pagados al Estado en patentes municipales, impuesto específico a la minería, impuesto a la renta y otros. Incluye el efecto contable de los impuestos diferidos.

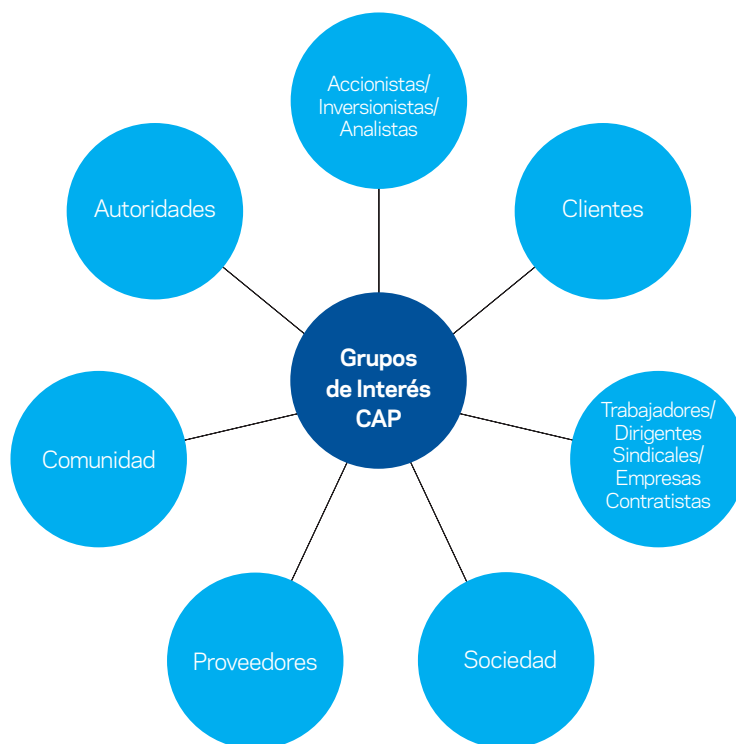
⁶⁰ Deducida la tasa de impuesto adicional que afecta a los accionistas extranjeros, monto que es agregado a la línea pagos al Estado.

Relación con grupos de interés

El Grupo busca mantener siempre una comunicación transparente, veraz y oportuna con nuestros grupos de interés para alinear expectativas y mejorar continuamente el desempeño. Uno de nuestros objetivos claves en estas materias es asegurar que toda actividad presente y futura se desarrolle generando confianza, transparencia y ética, sin alterar las relaciones con nuestro entorno, junto con aportar valor a las zonas donde operamos.

Periódicamente revisamos y actualizamos el mapa de relaciones con nuestros grupos de interés. Las herramientas para relacionarnos incluyen las utilizadas por el corporativo y las empresas operativas, tales como revistas, *newsletters*, encuestas, eventos de la empresa, Portal de Proveedores, contrato con proveedores, Comité Tripartito con las autoridades y comunidad. Adicionalmente, y con el fin de informar a los grupos de interés, publicamos periódicamente documentos como informes de gestión, Memoria Financiera y Reporte de Sustentabilidad, entre otros. Además, participamos regularmente en presentaciones con inversionistas y clientes, y contamos con nuestra página *web* donde tenemos un espacio especial para ellos, así como redes sociales.

De acuerdo al Stakeholders Sustainable Index Chile (SSIndex Chile), índice sostenible de los grupos de interés que mide riesgos cruzados y eficiencia operacional sobre empleados, clientes, proveedores, comunidades e inversionistas, un 75% de los trabajadores de Grupo CAP está de acuerdo o muy de acuerdo con la gestión sostenible de la empresa sobre las variables ESG.



Temas centrales para los grupos de interés

A través de la Encuesta ESG Compass, realizada en 2019 por cuarta vez, monitoreamos la percepción que tienen nuestros grupos de interés respecto del Modelo de Sustentabilidad Corporativo. En 2019 se consultó a trabajadores, clientes, proveedores y representantes de la comunidad de cada una de las empresas operativas, tanto en Chile como en Perú. En la encuesta a trabajadores participó un 77%, con una evaluación promedio del 75% de desempeño en aspectos de medio ambiente, social interno, social externo y gobierno corporativo.



Quiénes son nuestros grupos de interés, cómo nos relacionamos con ellos y cuáles son sus principales intereses y preocupaciones

	Accionistas / Inversionistas/ Analistas	Clientes	Trabajadores / Dirigentes Sindicales / Empresas Contratistas	Sociedad
¿Quiénes son?	Son los principales inversionistas, accionistas minoritarios y los analistas financieros. 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 (<i>free float</i>).	Contamos con clientes nacionales e internacionales. En el caso de CMP, los principales destinos del hierro magnético que produce son el mercado asiático y Oriente Medio. CSH, por su parte, destina el 91% de su producción al mercado interno.	Incluye a operadores, técnicos y administrativos, además de las familias de todo el personal. Empleamos directamente a 4.856 personas. El 11% de esta dotación corresponde a mujeres.	En esta categoría se incluyen organismos vinculados con nuestra actividad como gremios, cámaras y fundaciones, entre otros. Asimismo, se consideran representantes de entidades sin fines de lucro (ONG's y Fundaciones) y la academia. Aquí también se incluyen los medios de comunicación, con los que se busca un diálogo fluido, permanente y transparente.
¿Cómo nos relacionamos con ellos?	1. A través del área de Relación con Inversionistas. 2. Por medio de <i>conference calls</i> y reuniones con analistas e inversores. 3. Publicación de resultados y otra información relevante en www.cap.cl. 4. Memoria Financiera y Reporte de Sustentabilidad anual.	1. Diariamente, a través de la entrega de productos y servicios. 2. A través de la plataforma multicanal (<i>call center</i>, <i>e-mail</i>, redes sociales, <i>web</i> www.cap.cl). 3. Encuesta ESG, estudios de satisfacción, programas de capacitación (Cintac). 4. Memoria Financiera y Reporte de Sustentabilidad anual.	1. Relaciones laborales cotidianas con las jefaturas directas. 2. Medios y canales de comunicación internos (Intranet, <i>newsletters</i>). 3. Sindicatos, comités paritarios, canales de denuncia (ética y cumplimiento normativo).	1. Publicación de información relevante en www.cap.cl. 2. Memoria Financiera y Reporte de Sustentabilidad anual. 3. Alianzas, eventos corporativos y redes sociales.
¿Cuáles son sus principales intereses y preocupaciones respecto de CAP?	· Seguridad en el trabajo · Transparencia y claridad en la información · Resultados financieros y marcha de los proyectos · Crecimiento sustentable del Grupo y las empresas operativas	· Comunidad · Valor · Reclamos · Cultura ambiental	· Estructura de compensaciones · Integridad · Proveedores · Compromiso con empleados · Calidad de vida laboral	· Aporte al desarrollo del país · Compromiso con empleados · Integridad · Comunicación transparente · Responsabilidad ambiental

	Proveedores	Comunidad	Autoridades
¿Quiénes son?	Nos apoyamos en proveedores de materias primas, de bienes y de servicios. Todas estas empresas suministran los insumos claves para nuestra operación. Un 69% de estos proveedores proviene de las regiones en que operan nuestras empresas operativas.	CMP opera en tres zonas geográficas, donde interactúa con centros poblados, al igual que Aguas CAP y PLL. CSH y Cintac, por su parte, están ubicadas en sectores industriales aledaños a zonas urbanas. Mientras que las operaciones de la mina de caliza y el puerto y en isla Guarello se desarrollan en zona alejada de localidades pobladas, pero en áreas de influencia de comunidades. Con todas ellas buscamos mantener una relación de buen vecino, basada en el diálogo y la transparencia permanente.	Considera las autoridades nacionales, regionales y locales, el gobierno central y las cámaras legislativas, las que, a través de la regulación y fiscalización, pueden impactar nuestro negocio.
¿Cómo nos relacionamos con ellos?	1. A través del área de Compras y Gestión de Proveedores. 2. Sistema para procesamiento de facturas. 3. Publicación de información relevante en www.cap.cl. 4. Memoria Financiera y Reporte de Sustentabilidad anual.	1. A través de iniciativas de relacionamiento específico (oficinas de atención comunitaria, alianzas público-privadas, convenios de trabajo a nivel local). 2. En proyectos particulares, a través de entrega anticipada de información. 3. Por medio de canales formales de comunicación (www.cap.cl y Reporte de Sustentabilidad anual). 4. Redes Sociales	1. A través de conductos regulares de comunicación (acorde a la ley de transparencia y lobby). 2. Informes a organismos 3. Reguladores. 4. Alianzas público-privadas, convenios de trabajo con municipios. 5. Publicación de información relevante en www.cap.cl. 6. Memoria Financiera y Reporte de Sustentabilidad anual.
¿Cuáles son sus principales intereses y preocupaciones respecto de CAP?	· Pago oportuno · Operación de las instalaciones · Integridad · Cultura ambiental	· Cultura ambiental · Comunicación · Compromiso con empleados · Integridad · Desarrollo Sostenible	· Cumplimiento y respeto a la legislación vigente · Integridad · Derechos humanos en el trabajo y la comunidad, incluidos los pueblos originarios · Inclusión de las partes interesadas en la toma de decisiones.

Instancias y organizaciones en las que participamos

Somos activos en distintas organizaciones a nivel regional, nacional e internacional, con el objeto de aportar a la discusión y reflexión en materia de política pública, desarrollo y ámbitos relacionados con la sustentabilidad. CAP ha tomado un rol de liderazgo en diferentes iniciativas relativas a sustentabilidad, y en 2019 participó activamente en instancias de discusión sobre temáticas como diversidad, innovación, probidad y los desafíos de la sustentabilidad en Chile. A continuación, se presentan las membresías a las que pertenecemos.

Organizaciones en las que participamos

Con el objetivo de contribuir al desarrollo de la sociedad y a los sectores siderúrgico, minero e industrial, participamos activamente en las siguientes organizaciones e iniciativas:

Nacionales

Sectoriales

1. ACENOR: provee de asistencia constante en materia técnica, legal y contable en relación al sector energético, además de representar a las compañías ante autoridades públicas y privadas.

2. Asoc. Latinoamericana del Acero (ALACERO): organización internacional que busca fomentar los valores de integración regional, innovación tecnológica, excelencia en recursos humanos, responsabilidad empresarial y sustentabilidad socioambiental.

3. Sociedad Nacional de Minería (SONAMI): organización empresarial que participa activamente en la discusión y promoción de políticas públicas que fomenten el bienestar colectivo y el bien común, y que impulsen a la industria minera de manera sustentable.

4. Cámara Chilena de la Construcción (CChC): busca mejorar la calidad de vida de las personas comprometidos con el desarrollo sustentable de la industria de la construcción.

5. Asociación Latinoamericana de Desalación y Reúso de Agua (ALADYR): organización internacional que promueve, protege y desarrolla tecnologías y proyectos destinados a la desalación y tratamiento de agua para su reúso y consumo bajo estándares de sustentabilidad y respeto ambiental.

6. ASIMET: constituida para que el sector metalúrgico y metalmecánico de Chile opere con los más altos niveles de calidad y excelencia para ser competitivos a nivel global y satisfacer las necesidades del mercado.

7. Instituto Chileno del Acero - ICHA: referente técnico que impulsa soluciones en acero para el desarrollo integral, ajustadas a las necesidades de los sectores, procurando un nivel adecuado de exigencias técnicas y de fiscalización a través de la colaboración pública privada.

Empresariales y política pública

8. Cámara Chileno-Australiana de Comercio (AUSCHAM): fomenta el intercambio comercial y de inversión entre Chile y Australia, ofreciendo instancias de apoyo y colaboración a las empresas socias, personas y organismos de ambos países

9. Cámara Chileno-Alemana de Comercio (CAMCHAL): enfocada en los temas futuros y en aquellos campos de acción en los que puede contribuir al desarrollo de las economías de ambos países.

10. Centro de Estudios Públicos (CEP):

busca orientar la opinión pública y la toma de decisiones proponiendo ideas, políticas públicas y diseños institucionales que contribuyan a la consolidación de estos principios.

11. Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA): apunta a validar a la empresa como un actor confiable y relevante en el proyecto de hacer de Chile un país más desarrollado, moderno e inclusivo.

12. Consejo Nacional de Seguridad de Chile (CNS): promueve la prevención en todos los ámbitos del quehacer nacional, proporcionando mayores servicios a los socios y colaborando con la autoridad en estas materias.

Sustentabilidad e innovación

13. Fundación Acción Empresas:

organización gremial que busca posicionar la sustentabilidad empresarial como una visión de negocios necesaria para la construcción de una sociedad más inclusiva e igualitaria.

14. Pacto Global: capítulo chileno ligado a la Organización de las Naciones Unidas (ONU) que examina los temas críticos relacionados con la sustentabilidad en el mundo empresarial.

15. CLG - Chile (Empresas Líderes por el Cambio Climático): mover la acción a través del liderazgo empresarial y académico, generando nuevas oportunidades de desarrollo sostenible para Chile. Además, cooperan proactivamente con el gobierno para generar políticas y estrategias orientadas a escalar soluciones frente al desafío climático.

16. Centro de Innovación UC: promueve una cultura y un entorno pro innovación y emprendimiento en la universidad y en el país, a través de encuentros, construcción de redes y la promoción de proyectos conjuntos entre la Universidad, el sector privado y el sector público.

17. Chile Green Building Council: impulsa la construcción sustentable, la innovación tecnológica, el uso eficiente de los recursos, el desarrollo y uso de los distintos sistemas de certificación disponibles en Chile para fomentar el uso eficiente de recursos y mejorar la calidad de vida, salud y bienestar de las personas y sus comunidades.

Regionales

Sectoriales

18. CORMINCO: su principal propósito es representar a las empresas mineras de la Región de Coquimbo.

19. CORESEMIN Atacama: organización que busca desarrollar y difundir en todo el sector minero regional, materias inherentes a la seguridad y a la actividad preventiva, a través de las empresas socias.

Empresariales y política pública

20. CORPROA: busca fortalecer los negocios de los empresarios y emprendedores de la Región de Atacama a través de los instrumentos públicos y privados que CORFO tiene disponibles.

21. CORBIOBIO: potencia el liderazgo de la Región del Bío Bío, promoviendo la descentralización del país, la gestión responsable del gobierno y la participación ciudadana en los asuntos de interés público, a través de su Centro de Estudios.

22. CPCC: promueve el desarrollo productivo en la Región del Bío Bío, con especial énfasis en el impulso de la actividad empresarial para contribuir al fortalecimiento del sector privado como factor determinante para el bienestar de la Región del Bío Bío.

23. IRADE: busca contribuir al desarrollo de las empresas estimulando la excelencia y ética empresarial por medio de la promoción de buenas prácticas, innovación y emprendimiento, afianzando la colaboración entre empresas, universidades y sector público, con foco en la competitividad de la Región del Bío Bío.

24. CIDERE Bío Bío: corporaciones industriales para el desarrollo regional, promueven el emprendimiento, la innovación y la responsabilidad de las empresas.

Resumen de desempeño:

Personas, comunidad y medio ambiente (Grupo CAP⁶¹)

Indicador	Base de cálculo	Indicador Estándares GRI	2019	2018	2017	2016
PERSONAS						
Trabajadores y contratistas						
Diversidad trabajadores propios						
Trabajadores permanentes en jornada completa	Número al 31 de diciembre	102-8	4.856	4.435	4.132	4.119
Hombres	Número al 31 de diciembre	102-8	4.314	3.989	3.754	3.772
Mujeres	Número al 31 de diciembre	102-8	542	446	378	347
Proporción de mujeres	Porcentaje de mujeres en relación al total de trabajadores propios	102-8	11%	10%	9%	8%
Equidad salarial	Salario de las mujeres expresado como porcentaje del salario de los hombres	405-2	90%	94%	100%	100%
Menores de 30 años	Número al 31 de diciembre	102-8	702	620	570	576
	Porcentaje	102-8	14%	14%	14%	14%
Entre 30 y 40 años	Número al 31 de diciembre	102-8	1.563	1.340	1.267	1.233
	Porcentaje	102-8	32%	30%	31%	30%
Entre 40 y 50 años	Número al 31 de diciembre	102-8	1.098	1.031	916	900
	Porcentaje	102-8	23%	23%	22%	22%
Entre 50 y 60 años	Número al 31 de diciembre	102-8	1.004	1.002	1.002	1.034
	Porcentaje	102-8	21%	23%	24%	25%
Entre 60 y 70 años	Número al 31 de diciembre	102-8	489	442	377	357
	Porcentaje	102-8	10%	10%	9%	9%
Más de 70 años	Número al 31 de diciembre	102-8	0	0	0	3
	Porcentaje	102-8	0%	0%	0%	0%
Capacitación						
Horas de capacitación	Miles de horas hombre	404-1	70	127	149	101
	horas/trabajador	404-1	14,4	31,4	22,9	32,0
Monto invertido en capacitación	Miles US\$ invertidos en capacitación		1.720	1.630	1.225	747
Monto invertido por trabajador	US\$/trabajador		354	392	320	234
Evaluación de desempeño						
	Número de trabajadores al 31 de dic.	404-3	3.128	2.491	2.898	2.801
	Porcentaje respecto del total de trabajadores	404-3	64%	56%	70%	68%
Contratistas⁶²						
	Número de contratistas al 31 de dic.	102-9; 102-10	8.843	5.429	4.893	4.417
Hombres	Número de contratistas al 31 de dic.	102-9; 102-10	8.216	Indicador nuevo		
Mujeres	Número de contratistas al 31 de dic.	102-9; 102-10	627	Indicador nuevo		

⁶¹ Las cifras 2019 de Grupo Cintac incluyen las empresas Cintac Chile, Tupemesa, Calaminon, Sehover y Signovial.

⁶² Las cifras 2019 aumentan debido al aumento de contratistas en CMP y dado la incorporación de nuevas empresas a Grupo Cintac.

Indicador	Base de cálculo	Indicador Estándares GRI	2019	2018	2017	2016
Relaciones y clima laboral						
Clima laboral						
Resultado global encuesta sobre compromiso de trabajadores y calidad de vida	Porcentaje de respuestas favorables (Incluye muy de acuerdo y de acuerdo)	405-1	75%	66%	66%	70%
Cobertura de la encuesta	Porcentaje de trabajadores que respondieron la encuesta	405-1	77%	80%	85%	s.i.
Relaciones laborales						
Sindicatos	Número de sindicatos	405-1	18	17	17	1
Sindicalización	Trabajadores sindicalizados. Dotación al 31 de dic.	405-1	3.794	3.952	3.379	3.094
	Porcentaje de trabajadores sindicalizados	405-1	78%	89%	82%	75%
Cobertura de los convenios colectivos	Número de trabajadores cubiertos por un convenio colectivo. Dotación al 31 de dic.		3.729	4.050	3.704	3.781
	Porcentaje		77%	91%	90%	92%
Huelgas	Número de duración mayor a 30 días	MM4	0	1	0	1
Ingresos	Número de trabajadores totales ingresados al 31 de dic.	405-1	994	Indicador nuevo		
Rotación	Número anual de rotaciones /promedio anual trabajadores al 31 de dic.	405-1	14	Indicador nuevo		
Seguridad y salud						
Accidentabilidad						
Fatalidades	Número de trabajadores	403-9	0	1	0	0
	Número de contratistas	403-9	0	3	0	0
	Hombres	403-9	0	4	0	0
	Mujeres	403-9	0	0	0	0
	Meta	403-9	0	0	0	0
Tasa de Frecuencia (TF)	Número de accidentes con tiempo perdido durante el año, por millón de horas trabajadas. Incluye propios y contratistas	403-9	2,6	4,9	3,3	4
	Meta	403-9	3,0	2,5	2,5	2,5
	TF Trabajadores propios	403-9	2,9	2,8	3,9	4,6
	TF Contratistas	403-9	2,5	6,1	2,9	3,5
Tasa de Gravedad	Días perdidos por millón de horas trabajadas. Incluye cargos por accidentes graves y por fatalidades (en el caso de las fatalidades, se castiga con 6.000 días perdidos).	403-9	69	1.274	99	118
	Meta	403-9	97	97	97	97
Comités de seguridad y salud en el trabajo	Número de comités con representación de los trabajadores en comités formales trabajador – empresa de salud y seguridad en el trabajo	403-1	17	Indicador nuevo		
Enfermedades profesionales						
Enfermedades profesionales	Cantidad de enfermedades profesionales contraídas durante el año, propios y contratistas	403-10	0	0	0	0

Indicador	Base de cálculo		Indicador Estándares GRI	2019	2018	2017	2016
MEDIO AMBIENTE							
Gestión de residuos industriales y sustancias peligrosas							
Residuos mineros masivos							
	Estéril	Millones de toneladas	MM3	20.051	15.421	14.255	s.i.
	Relaves	Millones de toneladas	MM3	3.823	2.028	4.785	5.987
Reutilización de pasivos ambientales							
	Volumen de pasivos ambientales reutilizados	Miles de toneladas	MM3	7.517	8.578	6.182	5.089
Residuos generados ⁶³							
	Residuos Industriales Peligrosos	Toneladas	306-2	3.322	3.840	4.947	4.136
	Residuos Industriales NO Peligrosos	Toneladas	306-2	342.299	374.259	406.464	430.462
	Domésticos	Toneladas	306-2	1.507	1.359	1.460	s.i.
Tratamiento a los residuos							
	Reciclaje y/o reutilización	Toneladas	306-2	322.601	366.849	393.257	421.804
	Tasa de reciclaje	Porcentaje	306-2	93%	96%	95%	97%
Calidad del aire							
Emisiones al aire en zonas sensibles							
Planta Siderúrgica - CSH:							
	MP10	Microgramos por metro cúbico N	305-7	22,4	24,2	17,1	22,6
	MP 2,5	Microgramos por metro cúbico N	305-7	60,8	58,3	52,1	55,0
Planta de pellets Huasco - CMP:							
	MP10	Microgramos por metro cúbico N	305-7	29	29,3	29,9	31,1
	NOx	Toneladas	305-7	1,3	1,6	3,2	s.i.

⁶³ En 2019 se incorpora Edificio Corporativo y otras empresas del Grupo Cintac como Calaminon.

Indicador	Base de cálculo		Indicador Estándares GRI	2019	2018	2017	2016
Agua							
Agua consumida por fuente							
Total de agua consumida	Miles de m³		303-5	55.161	56.964	56.683	52.168
Agua de mar	Miles de m³		303-3	5.512	9.906	7.090	8.993
Agua superficial	Miles de m³		303-3	48.213	44.011	45.179	40.446
Agua subterránea	Miles de m³		303-3	1.020	2.733	3.229	2.730
Agua suministrada por terceros	Miles de m³		303-3	412	314	1.184	0
Agua de mar consumida	Porcentaje en relación al total de agua consumida		303-3	10%	17%	13%	17%
Agua consumida por operación							
	CMP	Miles de m³	303-5	8.361	15.503	14.771	14.742
	CSH	Miles de m³	303-5	46.434	41.360	41.782	37.350
	GRUPO CINTAC ⁶⁴	Miles de m³	303-5	326	86	83	76
	TASA	Miles de m³	303-5	15	15	47	s.i.
	INFRAESTRUCTURA ⁶⁵	Miles de m³	303-5	21	Indicador nuevo		
	EDIFICIO CORPORATIVO		303-5	4,3	Indicador nuevo		
Agua desalinizada (Aguas CAP)							
Agua desalinizada generada	Miles de m³		303-5	7.800	7.447	6.953	7.235
Agua de mar procesada	Miles de m³		303-5	20.478	19.091	17.395	17.712
Extracción desde zonas en condiciones de stress hídrico							
	CMP	Porcentaje de aguas subterráneas o superficiales extraídas en zonas de stress hídrico, en relación al total de agua consumida.	303-1	30%	Indicador nuevo		
	CSH	Porcentaje de aguas subterráneas o superficiales extraídas en zonas de stress hídrico, en relación al total de agua consumida.	303-1	0%			
	GRUPO CINTAC	Porcentaje de aguas subterráneas o superficiales extraídas en zonas de stress hídrico, en relación al total de agua consumida.	303-1	0%			
	TASA	Porcentaje de aguas subterráneas o superficiales extraídas en zonas de stress hídrico, en relación al total de agua consumida.	303-1	0%			
	INFRAESTRUCTURA	Porcentaje de aguas subterráneas o superficiales extraídas en zonas de stress hídrico, en relación al total de agua consumida.	303-1	100%			
Residuos líquidos generados							
	Efluentes ⁶⁶	Miles m³	303-4	75.290	62.117	55.938	67.219

⁶⁴ Las cifras publicadas en 2019 incluyen en el Grupo Cintac a Cintac en Chile, Tupemesa y se agrega Calaminon. En los años 2018 y 2017 solo consideraba Cintac en Chile y Tupemesa. El año 2016 sólo incluye Cintac en Chile.

⁶⁵ Corresponde sólo a Puerto Las Lozas, los años anteriores no se llevaba dicho registro.

⁶⁶ Las cifras 2019 incluyen CMP, CSH, en Grupo Cintac incluye Cintac y Calaminon. En el caso de Infraestructura solo incluye Aguas CAP.

Indicador	Base de cálculo		Indicador Estándares GRI	2019	2018	2017	2016
Mitigación y adaptación al Cambio climático							
Consumo de energía ⁶⁷							
Consumo total ⁶⁸	Giga Joules	302-1	26.813.313	31.311.379	33.261.300	25.836.642	
Energía eléctrica	Giga Joules	302-1	3.552.734	4.456.533	4.689.872	3.888.971	
Diesel	Giga Joules	302-1	2.496.368	3.350.925	5.768.180	4.142.269	
Carbón	Giga Joules	302-1	17.078.504	20.724.180	17.820.083	17.770.880	
Gasolina	Giga Joules	302-1	3.540	432	-	-	
Gas natural	Giga Joules	302-1	3.668.194	2.779.306	4.983.164	34.522	
Gas a granel	Giga Joules	302-1	6.803	3	-	-	
Fuentes renovables	Giga Joules	302-1	7.169	-	-	-	
Energía consumida por operación							
CMP	Giga Joules	302-1	3.878.063	7.235.441	7.162.788	6.378.775	
CSH	Giga Joules	302-1	17.611.007	19.806.827	19.182.803	19.093.761	
GRUPO CINTAC ⁶⁹	Giga Joules	302-1	163.205	57.774	83.249	68.751	
TASA ⁷⁰	Giga Joules	302-1	4.855.092	3.923.399	6.568.493	s.i.	
INFRAESTRUCTURA ⁷¹	Giga Joules	302-1	302.629	287.938	263.967	295.355	
EDIFICIO CORPORATIVO	Giga Joules		3.317		Indicador nuevo		
Emisiones de Gases Efecto Invernadero ⁷²							
Alcance 1, emisiones directas	Toneladas de CO ₂ eq.	305-1	1.527.349	1.510.428	2.210	1.547	
Alcance 2, emisiones indirectas	Toneladas de CO ₂ eq.	305-2	189.669	202.771	3.718	2.811	
Alcance 3, emisiones indirectas cadena de suministro	Toneladas de CO ₂ eq.	305-3	556.860	554.550	524.378	341.945	
Intensidad de las emisiones de CO ₂ - CSH	Toneladas de CO ₂ equivalentes de alcance 1 y 2 por tonelada de acero producido	305-4	2,5	2,2	2,1	2,1	
Intensidad de las emisiones de CO ₂ - Grupo Cintac	Toneladas de CO ₂ equivalentes de alcance 1 y 2 por tonelada producida	305-4	5,6	5,7	s.i.	5,9	
Biodiversidad y patrimonio							
Biodiversidad							
Superficie de áreas protegidas	Hectáreas	304-3	294	269	269	269	

⁶⁷ La disminución en el consumo de energía de 2019 en relación al 2018, se debe a dos factores, menor producción de la planta de *pellets* en CMP y paralización temporal del Alto Horno.

⁶⁸ Cifra total incluye consumo de Puerto Las Losas que en 2018 no fue reportado. Las cifras de combustible 2016 y 2017 están agregadas, ya que éste indicador se comenzó a levantar en 2018.

⁶⁹ La cifra 2019 incluye el consumo de Edificio Corporativo.

⁷⁰ Cifras de consumo de Grupo Cintac: 2019 incluye Cintac, Tupemesa, Calaminon y Sehover. 2018 incluye Cintac y Tupemesa, este valor fue rectificado en este reporte. 2017 y 2016 solo incluye Cintac.

⁷¹ Valor rectificado en este reporte, para los años 2017 y 2018.

⁷² En 2019 se incluye Puerto Las Losas.

Indicador	Base de cálculo	Indicador Estándares GRI	2019	2018	2017	2016
Gestión ambiental						
Incidentes y multas ambientales						
Incidentes con impacto ambiental	Número de incidentes ambientales	306-3	11 ⁷³	2	0	0
Multas ambientales	Número de multas	307-1	0	0	0	0
	Millones US\$	307-1	0	0	0	0
Cierre minero responsable						
Planes de cierre	Porcentaje de las operaciones mineras con planes de cierre	MM10	100%	100%	100%	100%
Retorno de las inversiones ambientales						
Inversiones de capital	Millones US\$	306-3	Se sistematizará para el reporte 2020			
Gastos operativos	Millones US\$	306-3				
Ahorros, reducción de costos, ingresos, incentivos fiscales	Millones US\$	307-1				
% de operaciones cubiertas	Millones US\$	307-1				
COMUNIDAD Y SOCIEDAD						
Aporte al desarrollo del territorio y sus habitantes y del cluster						
Empleo y compras locales						
Trabajadores locales	Promedio anual de trabajadores que declaran residencia en la misma región en donde trabajan	203-2	4.696	3.992	3.993	3.958
	Porcentaje de trabajadores que declaran residencia en la misma región donde trabajan en relación al total de trabajadores propios	203-2	97%	90%	82%	82%
Proveedores locales	Número de proveedores (bienes y servicios) que tengan casa matriz con domicilio en las regiones de las operaciones, que tuvieron recepciones valorizadas durante el período.	203-2	5.971	2.394	2.173	2.070
	Porcentaje en relación al total de proveedores.	203-2	69%	45%	48%	48%
Compras locales	Millones de US\$ de recepciones valorizadas. Monto de compras a proveedores locales (de bienes y servicios). Valores netos (sin IVA).	203-2	418	332	358	228
	Porcentaje en relación al total de compras.	203-2	27%	26%	34%	47%
Valor de las contribuciones filantrópicas						
Contribuciones en efectivo ⁷⁴	Miles de US\$ de aporte en efectivo	202-2	1.123	2.800	2.777	2.473
Voluntariado de los empleados en sus horas de trabajo	Miles de US\$ en gastos de gestión de la inversión social		16			
Donaciones en especie	Horas de voluntariado de los empleados durante las horas de trabajo remuneradas		50		Indicador nuevo	
Gastos generales de gestión	Miles de US\$ en donaciones de productos o servicios, proyectos / asociaciones o similares.		1.507			
Relación y comunicación con la comunidad y el cluster						
Impacto social en la comunidad	Proyectos de desarrollo que están en proceso de consulta comunitaria		1		Indicador nuevo	
Incidentes sociales	Número	MM6	1	4	0	1

⁷³ El aumento se explica por la mayor reportabilidad y por derrames de agua y pulpa de hierro que ocurrieron en el concentrado para el transporte de mineral entre Mina Cerro Negro Norte y el Puerto Punta Totoralillo, y en el acueducto, en las comunas de Copiapó y Caldera, respectivamente, cuyo proceso de recambio debería concluir este año.

⁷⁴ Cifras incluyen en 2019 Puerto Las Losas en Infraestructura, y Tupemesa y Calaminón en Grupo Cintac.

Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas, también conocidos como la Agenda 2030, constituyen la hoja de ruta para resguardar la sostenibilidad del planeta y sus habitantes. Esta agenda la compone un conjunto de 17 objetivos globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad y la paz para todos. Con este objetivo se han establecido metas específicas que deben alcanzarse al 2030 en un trabajo conjunto entre los organismos multilaterales, los gobiernos, las empresas y la sociedad civil.

En CAP adherimos a los ODS, ya que nos proporcionan una guía estratégica para orientar nuestra contribución al desarrollo sustentable de los territorios y las sociedades en las que están insertas nuestras operaciones. A continuación, presentamos los principales ODS en los que estamos contribuyendo:



Entendemos que una de las herramientas más eficientes para crear valor en el entorno es la educación de calidad. Con esta convicción, a nivel comunitario, desarrollamos programas de mejoramiento de jardines infantiles y establecimientos educacionales en las zonas aledañas a nuestras operaciones.



Estamos comprometidos con la promoción de la participación femenina en el mercado laboral. Con ese objetivo, desarrollamos planes para 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.



Buscamos generar climas laborales gratos, diversos y colaborativos, con oportunidades de crecimiento y desarrollo al alcance de todos, y condiciones que permitan a las personas cumplir con sus funciones de manera segura y en conciliación con sus intereses y vida familiar. Además, promovemos un clima de respeto y diálogo con los sindicatos, ya que para nosotros ellos son aliados claves para el logro de nuestros objetivos estratégicos.



Concebimos la innovación como un factor clave para el desarrollo futuro de nuestro negocio. Es así como en 2019 entró en funcionamiento el Espacio de Innovación CAP (EIC) para apoyar a nuestras empresas operativas en el desarrollo de proyectos innovadores, en la búsqueda y generación de oportunidades basadas en tendencias y en la co-creación de soluciones y adopción tecnológica.



En las comunidades aledañas a nuestras operaciones implementamos programas de desarrollo e innovación social, que buscan a un crecimiento local de carácter sostenible. Es así como al 2019 hemos alcanzado cifras históricas de empleo y proveedores locales, con un 97% y 69% respectivamente. Contamos con iniciativas para instalar capacidades a través de innovación social, fondos concursables, mesas de trabajo, programas de capacitación en oficios y apoyo al emprendimiento.



La producción limpia y la práctica del reciclaje es para nosotros un instrumento clave para reducir nuestro impacto en el entorno. Para avanzar en estos retos, desarrollamos desde hace años la estrategia de "Cero Residuos". Complementariamente, en 2019 avanzamos en las empresas operativas en innovar en el tratamiento de nuestros residuos, como ejemplo la operación de la primera planta de Latinoamérica de Extrusión de Residuos Siderúrgicos en CSH o el proyecto de relaves filtrados en CMP, que buscan resguardar un destino final seguro e incluso más allá, buscando reducir el envío de residuos a destinos finales.



Ponemos especial énfasis en el uso eficiente de la energía y la incorporación de fuentes energéticas y tecnologías limpias desde el diseño de nuestros proyectos. Es así como al 2019 nos enorgullece contar en Grupo Cintac con dos sistemas que permiten aportar a la mitigación del cambio climático: las plantas fotovoltaicas sobre techos más grande de Latinoamérica (100 mil m² instalados de plantas solares) y la primera empresa de Chile y del mundo en implementar el sistema filtrovivo para reducir nuestras emisiones al aire, ambas en Grupo Cintac.



Creemos que una sólida gobernanza y conducta ética es clave para asegurar la creación de valor para la empresa y su entorno. En 2019 materializamos cambios importantes en la estructura de los directorios de nuestras empresas operativas, avanzamos hacia una nueva cultura de gestión de riesgos, creamos la gerencia de Compliance y lanzamos el Programa de Integridad y Cumplimiento y nuestro nuevo Código de Integridad.



Participamos activamente en distintas organizaciones a nivel regional, nacional e internacional, con el objeto de aportar a la discusión y reflexión en materia de política pública, desarrollo y ámbitos relacionados con la sustentabilidad. En 2019 participamos en instancias de discusión en temáticas de diversidad, innovación, probidad y los desafíos de la sustentabilidad en Chile.

Pacto Global

El presente reporte es parte de nuestra Comunicación de Progreso (COP) al Pacto Global de Naciones Unidas. En esta divulgación anual informamos a nuestros grupos de interés sobre los esfuerzos que hemos realizado para implementar los principios de este pacto. El objetivo principal de las COP, como eje central de las medidas de integridad del Pacto Mundial, es servir de vehículo público para informar acerca del desempeño de las empresas en este ámbito.

A través de nuestra esta adhesión al Pacto Global asumimos el compromiso de integrar la sustentabilidad en nuestra estrategia y acciones, con la implementación de 10 principios que abordan cuatro ámbitos: derechos humanos, relaciones laborales, medio ambiente y anticorrupción.

Indicadores transversales	
Indicador	Página(s)
1. Declaración de apoyo al Pacto Global en la carta de la máxima autoridad en la organización.	5
2. Cumplimiento de estándares y/o certificaciones internacionales relacionadas con los Principios del Pacto Global.	13, 14, 100, 121
3. Promoción o apoyo de iniciativas impulsadas por la ONU.	14, 119, 120
4. Participación o apoyo en otras organizaciones que tengan relación con los Principios del Pacto Global.	14, 111, 120
5. Existencia de una política corporativa general de sostenibilidad que incorpore lineamientos en torno a los 10 Principios.	9, 14, 103, 104
6. Existencia de políticas específicas que guíen el comportamiento de la organización vinculado a los ámbitos del Pacto Global.	9, 14, 15, 18, 21, 77, 80, 103, 104
7. Existencia de Código de Ética.	14, 104
8. Herramientas formales para prevenir, denunciar y solucionar conflictos e incidentes éticos al interior de la organización, o con sus grupos de interés externos.	14, 104
9. Comunicación de incumplimientos legales o infracciones, en relación a los ámbitos del Pacto Global.	14, 18, 38, 61, 104, 118
10. Instancias de gestión de la sostenibilidad a nivel de la alta dirección.	13, 102, 103
11. Política o prácticas de abastecimiento que garanticen el cumplimiento de normas mínimas en proveedores.	14, 34, 56, 74, 106
12. Procedimiento de identificación de los principales grupos de interés.	108
13. Consultas con los grupos de interés.	108
14. Identificación y análisis de riesgos e impactos de las operaciones de la empresa.	13, 17-18, 22, 35, 38, 57, 80, 92, 94, 103, 105
15. Sensibilización sobre los ámbitos del Pacto Global hacia trabajadores, clientes y proveedores.	14, 58
16. Sensibilización sobre los ámbitos del Pacto Global hacia la comunidad.	42-43, 62
17. Explicitación de metas y desafíos a futuro vinculados a los ámbitos del Pacto Global.	14, 15, 17, 19, 20

Índice de contenido GRI – Estándares. Opción Esencial

Estándar GRI	Contenido	Número de página o URL	Omisión	Verificación externa
GRI 101: Fundamentos 2016				
Contenidos Generales				
GRI 102: Contenidos Generales 2016	102-1 Nombre de la organización	Portada		✓
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	6, 28, 50, 68, 75, 76, 84, 91		✓
	102-3 Ubicación de la sede	Las oficinas corporativas se ubican en Santiago, Chile.		✓
	102-4 Ubicación de las operaciones	6		✓
	102-5 Propiedad y forma jurídica	13		✓
	102-6 Mercados servidos	6, 28, 50, 68, 75, 76, 84, 91		✓
	102-7 Tamaño de la organización	7, 28, 29, 50, 51, 68, 69, 84, 91, 106, 113		✓
	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	7, 16, 29, 36, 51, 58, 69, 77, 84, 91, 113, 114		✓
	102-9 Cadena de suministro	17, 34, 56, 74, 106		✓
	102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	104		✓
	102-11 Principio o enfoque de precaución	El nuevo Código de Integridad contempla el principio de precaución		✓
	102-12 Iniciativas externas	111		✓
	102-13 Afiliación a asociaciones	111, 112		✓
	102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	4, 5		✓
	102-15 Impactos, riesgos y oportunidades principales	8-12, 13, 27, 49, 52, 67, 70, 85, 105		✓
	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	2, 9, 13, 14, 103, 104		✓
	102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	14		✓
	102-18 Estructura de gobernanza	13, 102		✓
	102-19 Delegación de autoridad	13, 102, 103		✓
	102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	13, 102, 103		✓
	102-21 Consulta a los grupos de interés en temas económicos, ambientales y sociales	108		✓
	102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	102	Información no disponible para la composición según: afiliación a grupos sociales infrarrepresentados; y representación de los grupos de interés.	✓
	102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno	El presidente del Directorio de CAP S.A. en 2019 no ocupó cargos ejecutivos en la compañía.		✓
	102-26 Función del máximo órgano de gobierno en la selección de propósitos, valores y estrategia	13, 102, 103		✓
	102-27 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	103		✓
	102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	103. El SSIndex aplicado a algunos grupos de interés es utilizado como insumo para las deliberaciones del Directorio en estas materias.		✓

Estándar GRI	Contenido	Número de página o URL	Omisión	Verificación externa
GRI 101: Fundamentos 2016				
Contenidos Generales				
GRI 102: Contenidos Generales 2016	102-30 Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	13, 103, 105		✓
	102-31 Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	13, 103		✓
	102-40 Lista de grupos de interés	108-110		✓
	102-41 Porcentaje de empleados en acuerdos de negociación colectiva	114		✓
	102-42 Identificación y selección de grupos de interés	108		✓
	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	108	Información no disponible para la frecuencia de la participación por tipo y por grupo de interés.	✓
	102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	108		✓
	102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	El Reporte de Sustentabilidad 2019 abarca las empresas operativas: CMP, CSH, Grupo Cintac, TASA, Infraestructura. No aborda "Otras actividades operacionales" incluidas en la Memoria Anual 2019.		✓
	102-46 Definición de los contenidos del informe y la cobertura de los temas	98		✓
	102-47 Lista de temas materiales	99		✓
	102-48 Reexpresión de la información	El efecto de cualquier reexpresión de información respecto de reportes anteriores y los motivos para dicha reexpresión, se especifican como notas al pie en los respectivos indicadores en que esto ha ocurrido.		✓
	102-49 Cambios en la elaboración de informes	Los cambios significativos con respecto la cobertura de los temas, se especifican como notas al pie cuando se presenta dicha información.		✓
	102-50 Periodo objeto del informe	98		✓
	102-51 Fecha del último informe	Reporte de Sustentabilidad 2018, publicado en mayo de 2019.		✓
	102-52 Ciclo de elaboración de informes	Anual		✓
	102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	128		✓
	102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	98		✓
	102-55 Índice de contenido GRI	121		✓
	102-56 Verificación externa	100-101		✓

Estándar GRI	Contenido	Número de página o URL	Omisión	Verificación externa
TEMAS MATERIALES				
I. DESARROLLO DEL NEGOCIO, GOBERNANZA E INTEGRIDAD				
Transformación, innovación, eficiencia y sustentabilidad financiera				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	8		✓
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	9-12		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	9-12		✓
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	107		✓
GRI 203: Impactos económicos indirectos	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	23, 44, 45, 52, 54, 63, 70, 92, 93, 95, 119		✓
	Desafíos del negocio y respuesta de la compañía	8, 9		✓
	Producción	7		✓
	Ingresos	7		✓
	Ebitda	7		✓
Gobierno corporativo				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	13		✓
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	13, 14, 102-104		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	13, 14, 102-104		✓
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno	102		✓
Gestión de riesgos y compliance				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	13, 102		✓
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	13, 102, 103, 105		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	13, 102, 103, 105		✓
	Transformación de la gestión de riesgos y el compliance	13, 102		✓
Integridad				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	14		✓
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	14, 104		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	14, 104		✓
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	14, 104		✓
	Denuncias recibidas en el año	14, 104		✓
	Porcentaje de denuncias resueltas en el período	14, 104		✓
Abastecimiento responsable				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	17, 34, 56, 74, 106		✓
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	17, 34, 56, 74, 106		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	17, 34, 56, 74, 106		✓
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	204-1 Proporción del gasto en proveedores locales	106		✓
	Número total de proveedores	106		✓
	Compra de bienes y servicios	106		✓

Estándar GRI	Contenido	Número de página o URL	Omisión	Verificación externa
TEMAS MATERIALES				
I. DESARROLLO DEL NEGOCIO, GOBERNANZA E INTEGRIDAD				
Ciberseguridad				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	13, 105		✓
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	13, 105		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	13, 105		✓
	Iniciativas para resguardar la ciberseguridad	13, 105		
Productos y soluciones para aportar a la sustentabilidad de la sociedad				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	52, 54, 70, 71, 72, 75, 76, 92, 93		✓
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	52, 54, 70, 71, 72, 75, 76, 92, 93		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	52, 54, 70, 71, 72, 75, 76, 92, 93		✓
	Productos y soluciones para la sustentabilidad de la sociedad	52, 54, 70, 71, 72, 75, 76, 92, 93		
II. PERSONAS				
Salud y seguridad en el trabajo				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	17, 35, 57, 77		✓
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	15, 17, 35, 57, 77-78, 87, 94-95		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	11, 16-17, 29, 35, 51, 57, 69, 78, 87, 91, 94-95, 114		✓
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistemas de gestión en Salud y seguridad ocupacional	17, 35, 51, 57, 69, 78, 84, 91, 94		✓
	403-2 Gestion de riesgos, incidentes en seguridad	17, 35, 57, 78, 94		✓
	403-3 Servicios de salud ocupacional	35, 57		✓
	403-5 Capacitación en salud y seguridad	17, 35, 57, 87		✓
	403-6 Promoción de la salud ocupacional	17, 35, 57		✓
	403-7 Prevención y mitigación de impactos directos en la salud y seguridad vinculados a la relacion con el negocio	17, 35, 57, 78		✓
	403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de salud y seguridad	35, 51, 114		✓
	403-9 Accidentabilidad relacionada al trabajo	11, 29, 35, 51, 57, 69, 78, 94-95, 114	Para cada indicador se utilizan las reglas para su registro definidas por la legislación chilena a través de la SUSESO.	✓
	403-10 Enfermedades ocupacionales	35, 57, 114		✓

Estándar GRI	Contenido	Número de página o URL	Omisión	Verificación externa
TEMAS MATERIALES				
II. PERSONAS				
Calidad del empleo (trabajadores propios y contratistas)				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	15, 36, 58, 77-78		✓
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	15, 36, 58, 77-78, 87, 95		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	11, 15-17, 29, 36, 51, 58, 69, 77-78, 84, 87, 92, 94-95, 113		✓
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	113	Información no disponible: media de horas de formación desglosado por sexo y categoría laboral	✓
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	15, 36, 77-78, 95	Información no disponible: Programas de ayuda a la transición para profesionales que salen de la empresa.	✓
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	36, 113	Información no disponible: desglose por sexo y categoría laboral	✓
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad en empleados	11, 15-16, 29, 36, 51, 58, 69, 79, 84, 92, 94, 113		✓
	405-2 Ratio del salario base y la remuneración de mujeres frente a hombres	11, 15, 113		✓
Relaciones y clima laboral				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	15, 37, 58, 78		✓
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	15, 37, 58, 78		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	15, 37, 58, 59, 78, 114		✓
	Sindicalización y libertad de asociación	15, 29, 37, 58, 78, 114		✓
	MM4: Número de huelgas y cierres superior a una semana de duración	37, 58, 114		✓
III. COMUNIDAD Y SOCIEDAD				
Aporte al desarrollo del territorio y sus habitantes y del cluster				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	21, 42, 44, 63		✓
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	21-23, 42, 44, 63, 95		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	11, 21-23, 29, 42, 44-45, 51, 63, 69, 75-76, 81, 92-95, 118		✓
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	11, 29, 44, 51, 63, 92, 118		✓
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios de apoyo	45, 63, 92		✓
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos: empleo local, compras locales, proveedores locales	11, 29, 44-45, 51, 62-63, 69, 81, 91, 92-95, 118		✓
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	44-45, 63		✓
	Valor de las contribuciones directas: en efectivo, voluntariado, donaciones en especies y gastos de gestión	63, 118		

Estándar GRI	Contenido	Número de página o URL	Omisión	Verificación externa
TEMAS MATERIALES				
III. COMUNIDAD Y SOCIEDAD				
Relación y comunicación con la comunidad y el cluster				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	21, 42, 62		✓
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	21-23, 42, 62, 95		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	21-23, 42-43, 45, 62, 69, 118		✓
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	22, 42-43, 45, 62, 118		✓
	MM6 Incidentes sociales	42, 62, 118		
IV. MEDIO AMBIENTE				
Gestión de residuos industriales y sustancias peligrosas				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	19, 41, 60-61, 80-81		✓
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	18-19, 38, 41, 60-61, 80-81, 87, 95		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	11, 18-19, 29, 41, 51, 60-61, 69, 80-81, 87, 91, 95, 115, 118		✓
GRI 306: Efluentes y residuos 2016	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	11, 19, 41, 61, 81, 91, 115	Grupo CAP presenta el método de tratamiento de residuos en forma agrupada para residuos peligrosos, no peligrosos y domésticos (que son también no peligrosos). Información no disponible: inyección en pozos profundos.	✓
	306-3 Derrames significativos	18, 38, 51, 61, 69, 91, 118		✓
	MM3 Cantidad total de recubrimiento, roca, relaves y lodos, y sus riesgos asociados	41, 115		✓
GRI 307: Cumplimiento ambiental 2016	307-1 Cantidad de multas ambientales	18, 38, 84, 91, 118		✓
	Monto de las multas ambientales	18, 38, 84, 91, 118		✓
	MM10 Número y porcentaje de operaciones con planes de cierre	38, 118		✓
Calidad del aire				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	39, 60		✓
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	18, 38-39, 60, 95		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	38-39, 60, 69, 80, 115		✓
GRI 305: Emisiones 2016	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire	39, 60, 115	Se presentan las emisiones de material particulado en las operaciones donde el tema es más material, CSH en Talcahuano y CMP en Huasco. Ellas han sido cuantificadas en base a las normas de medición de calidad del aire en Chile.	✓

Estándar GRI	Contenido	Número de página o URL	Omisión	Verificación externa
TEMAS MATERIALES				
IV. MEDIO AMBIENTE				
Agua				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	20, 40, 60		✓
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	18, 20, 38, 40, 60		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	11, 20, 29, 40, 60, 80, 91, 92, 116		✓
	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	11, 20, 40, 60, 92-93, 116		✓
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con las descargas de agua	20, 40, 60, 95		✓
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-3 Extracción de agua por fuente	29, 40, 92, 116	No se utilizan aguas residuales de otra organización, tampoco se cuantifica el agua de lluvia recolectada en forma natural en los tranques y otros espacios de almacenamiento de agua.	✓
	303-4 Descargas de agua	40, 93, 116		✓
	303-5 Consumo de agua	11, 40, 60, 116	El consumo se presenta en miles de metros cúbicos.	✓
Mitigación y adaptación al Cambio climático				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	19, 40, 60, 80		✓
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	18-19, 38, 40, 60, 80		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	11, 19, 40, 60, 69, 80, 87, 93, 117		✓
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	60, 80, 117	Se presentan para las operaciones CSH y Grupo Cintac.	✓
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	60, 80, 117	Se presentan para las operaciones CSH y Grupo Cintac.	✓
	305-3 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 3)	60, 80, 117	Se presentan para las operaciones CSH y Grupo Cintac.	✓
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	60, 80, 117	Se presentan para las operaciones CSH y Grupo Cintac. La desagregación de intensidad por producto se presenta solo para dos productos de Grupo Cintac.	✓
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	60, 80, 87, 117		✓
Biodiversidad y patrimonio				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	20, 61		✓
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	18, 20, 38, 61		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	20, 51, 61, 93		✓
GRI 304: Biodiversidad 2016	304-1 Centros de operaciones ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad	20, 61		✓
	304-3 Hábitats protegidos o restaurados	51, 61	Información no disponible: estado de cada área protegida en función de su condición al final del período objeto del informe.	✓



Contacto

@ www.cap.cl

f @GrupoCAP.cl

t @CAP_CL

in [https://www.linkedin.com/company/cap-s.a./](https://www.linkedin.com/company/cap-s.a/)

Para obtener más información, realizar comentarios o consultas en relación al Reporte de Sustentabilidad dirigirse a:

Ricardo Berasain

Jefe de Comunicaciones y As. Corporativos Grupo CAP

Mail: comunicaciones@cap.cl

Reporte de Sustentabilidad 2019

Dirección general: Grupo CAP

Desarrollo de contenidos: Kodama & Mex

Diseño: Grupo Oxígeno

Julio 2020

CAP