

Responsabilidad Social Corporativa

Desde el nivel corporativo, Sigdo Koppers fomenta las relaciones estables y de largo plazo con sus grupos de interés: clientes, proveedores, accionistas, trabajadores, comunidad y medio ambiente.

En este contexto, la compañía adhirió formalmente, en 2006, al Pacto Global de las Naciones Unidas, declaración que compromete la realización de acciones concretas para avanzar en el cumplimiento de los Diez Principios relacionados con actividades de negocios que contribuyen de manera más directa a la generación de un ambiente favorable para la inversión, el desarrollo económico y la calidad de vida de las personas.

En 2010, el Grupo avanzó en la redacción de un Código de Ética aplicable a todas sus empresas. A través de este documento se dará a conocer en todos los niveles de la organización, las obligaciones de carácter ético en relación con la empresa, los inversionistas, clientes, proveedores, competidores y autoridades. Este Código establecerá criterios básicos de comportamiento en estos ámbitos, y servirá para aclarar situaciones complejas y sancionar las faltas a estas normas de conducta.





Pacto Global de las Naciones Unidas

Los Diez Principios del Pacto Mundial están basados en Declaraciones y Convenciones Universales aplicadas en cuatro áreas: Derechos Humanos, Medio Ambiente, Estándares Laborales y Anticorrupción.

DERECHOS HUMANOS	
Principio 1	Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente, y
Principio 2	Evitar verse involucradas en abusos de los derechos humanos.
TRABAJO	
Principio 3	Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva,
Principio 4	la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio,
Principio 5	la abolición del trabajo infantil, y
Principio 6	la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
MEDIOAMBIENTE	
Principio 7	Las empresas deben apoyar la aplicación de un enfoque preventivo frente a los retos ambientales,
Principio 8	adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental, y
Principio 9	alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente.
ANTICORRUPCIÓN	
Principio 10	Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas el soborno y la extorsión.

Colaboradores

Son valores fundamentales en Sigdo Koppers, la **armonía** en las relaciones laborales, **el profesionalismo y la rectitud**.

Las empresas del Grupo evalúan y promueven competencias corporativas como: trabajo en equipo, orientación al cliente, servicio de excelencia y conducta ética.

Las siguientes son algunas de las acciones desarrolladas durante 2010 y metas para 2011 en este ámbito.



EMPRESA	ACCIONES 2010	METAS 2011
Enaex	<p>La empresa incrementó en 31% la inversión en beneficios para sus trabajadores al destinar un total de \$771,6 millones a becas, préstamos habitacionales, primas de seguros complementarios y fiestas de aniversario y Navidad, entre otros beneficios.</p> <p>Plan de capacitación alcanzó las 19.778 horas en 2010 al realizar 6.520 horas más que en 2009. La inversión total, de \$114,5 millones, superó en 33% la efectuada en el año anterior.</p> <p>Se desarrollaron estudios para identificar competencias organizacionales, transversales y definir perfiles de competencias para todos los cargos.</p> <p>Fueron ofrecidos talleres de liderazgo y de temas relacionados con clima organizacional.</p> <p>Se realizaron cuatro negociaciones con sindicatos. A diciembre de 2010 existen 17 convenios colectivos que benefician a 922 trabajadores de un total de 1.311.</p>	<p>Medir la valoración y conocimiento de los trabajadores en prácticas de RSE de la empresa.</p> <p>Realizar auditoría y autoevaluación de programas y prácticas de RSE.</p> <p>Contribuir al desarrollo profesional mediante la aplicación de evaluación a todos los roles de supervisión, mando medio y general (93% de la dotación).</p> <p>Aplicación de la evaluación 360° a rol gerencial y de administración.</p>
ICSK	<p>Con énfasis en Capacitación, durante 2010 realizó programas de evaluación de desempeño unidos a planes de perfeccionamiento en todos los niveles. Para el personal de staff de Obra, impulsó el dominio de competencias necesarias para cargos de ingeniero administrador, supervisores y jefaturas. En los procesos de selección de personal directo (trabajadores de proyectos específicos) realizó aplicaciones masivas de pruebas técnicas para incentivar la disminución de brechas existentes. Por otra parte, inició un programa de medición de competencias de capataces, y perfeccionó el sistema de Reconversión Laboral, que desarrolla para elevar la empleabilidad de personas cesantes con experiencia en construcción o egresados de liceos técnicos.</p> <p>Revisó remuneraciones del personal de la oficina central y determinó que ningún trabajador de la organización podría situarse bajo el percentil 25 de la renta de mercado.</p> <p>En ICSK los beneficios son transversales a todos sus trabajadores permanentes, e incluyen participación en las utilidades, bonos de vacaciones, becas de estudio, seguro de salud complementario y ayuda escolar, entre otros.</p>	<p>Aumentar capacitación de personal directo durante periodos de desempleo.</p> <p>Profundizar programas de reconversión laboral, aumentando a sobre 50% el personal incorporado de la empresa.</p> <p>Realización de planes masivos de capacitación en materia de seguridad.</p> <p>Apoyar la incorporación de seguros de salud del personal directo.</p> <p>Evaluación de desempeño masivo destinado a enfocar de mejor forma la capacitación del personal.</p>
Puerto Ventanas	<p>En junio, realizó una convención interna en la cual definió los valores corporativos de la compañía: integridad, seguridad, gratitud, compañerismo y trabajo en equipo.</p> <p>En Puerto Ventanas existen dos sindicatos con los que la empresa realiza negociaciones colectivas a 4 años. Cerca de un 80% de los trabajadores de la compañía están sujetos a convenios colectivos.</p> <p>La filial Fepasa realizó una negociación colectiva con el sindicato, que representa al 67% del personal, que se materializó en un contrato con duración de 3 años.</p> <p>En 2010 el 100% de los trabajadores recibió evaluaciones regulares de desempeño y de desarrollo profesional.</p> <p>En el año, se realizaron 10.722 horas de capacitaciones en las que participaron 283 personas. El foco de los procesos de formación estuvo centrado en el programa de alfabetización digital, SAP, Seguridad y Salud Ocupacional y la implementación del sistema integrado de gestión. El promedio de horas de formación anual por empleado fue de 12 horas.</p> <p>También desarrolló capacitación familiar a través de un software que entregó a cada trabajador, el cual les permitió aprender en sus hogares a manejar programas como Word, Excel y Outlook.</p>	<p>Difundir valores corporativos definidos en 2010.</p> <p>En Fepasa, la gestión interna de RSE se focalizará en buscar alternativas que permitan a la empresa impactar positivamente en las familias de sus trabajadores.</p>

EMPRESA	ACCIONES 2010	METAS 2011
CTI	<p>Dotación se incrementó en 10,9 % debido a creación de Gerencias de Calidad y Desarrollo, y por aumento de la demanda por productos.</p> <p>Se fortaleció el Consejo de Deporte, entidad que gestiona las actividades deportivas planificadas.</p> <p>Inició evaluación sistemática de clima organizacional.</p> <p>Capacitación alcanzó un promedio de 8 horas por persona, con una inversión de \$66.130 por trabajador.</p> <p>Firmó anticipadamente convenios colectivos con los dos sindicatos de la empresa.</p>	<p>Formular evaluación de desempeño para personal administrativo.</p> <p>Retomar tendencia decreciente de la tasa de accidentabilidad, que en 2010 fue de 3,0 y en 2009, de 1,4.</p>
SK Comercial	<p>Horas de capacitación aumentaron 32,7% en relación a 2009, al totalizar 32.250 horas (150 cursos). El 34% se centró en temas técnicos, 11% en habilidades blandas, 11% en prevención de riesgos y el resto en recursos humanos, idiomas y otros temas.</p> <p>Avanzó en el proceso de apertura a la participación de mujeres iniciado en 2009 llegando a un 15% de la dotación total, contra un 12% del año anterior.</p> <p>Campaña 1+1 logró reunir \$11,8 millones para ayudar a colaboradores afectados por el terremoto.</p> <p>Por segundo año se aplicó sistema anual de evaluación de desempeño en las cuatro competencias corporativas: trabajo en equipo, orientación a la excelencia y al servicio al cliente, y conducta ética profesional.</p>	<p>Implementar planes de acción para dos años a partir de encuesta de clima organizacional realizada en 2010.</p>
SKBergé	<p>Desde 2007 desarrolla un programa de transformación empresarial que enfatiza el respeto por las personas, comunidades y medio ambiente. Como parte de éste, desarrolló las campañas: Día de las Gracias en SK Bergé, oportunidad para agradecer a los compañeros, Día del Saludo, que promueve esta conducta como primordial en las buenas relaciones; Navidad con Sentido, que incorpora a las familias en actividades en la empresa y de ayuda social, Desayunando con mi área, organizada para conversar sobre situaciones de la vida laboral, Once Solidaria, con los niños del colegio Los Copihues. La empresa ha conformado un Comité Solidario, para ayuda conjunta a trabajadores en circunstancias difíciles y Club Familia, que fomenta actividades deportivas.</p> <p>Los programas de capacitación consideraron talleres para entender el sentido del trabajo y sobre valores, y cursos sobre avances tecnológicos relacionados con los automóviles que distribuye la empresa.</p> <p>Mediante el programa Me pongo en tu lugar, jefes, gerentes y sugerentes realizan otros puestos de trabajo durante 3 mañanas.</p>	<p>Desarrollar un Programa de Sensibilización y Educación en Adicciones.</p> <p>Continuar programa de Atención Psicológica.</p> <p>Consolidar Programa de Valores.</p> <p>Crear equipos multidisciplinarios para que trabajen en temas específicos, aportando distintas miradas.</p> <p>Ampliar integración de la familia en las actividades de la empresa.</p>
Sigdopack	<p>En Chile y en su filial en Argentina creó un Comité Corporativo de Gestión Humana para generar acciones estratégicas en el ámbito de las personas.</p> <p>Realizó gestión de competencias tanto en selección como evaluación de desempeño.</p> <p>Aplicó encuesta de clima organizacional desarrollada por Great Place to Work.</p> <p>Inauguró un recinto deportivo en las instalaciones de la planta en Quilicura, Santiago.</p>	<p>Cerrar brechas detectadas en encuestas de clima organizacional.</p>

Caso destacado

Plan de Reconversión Laboral de ICSK

Más de mil personas personas cesantes con experiencia en construcción, o egresados de liceos técnicos, se han capacitado en el programa de formación que realiza Ingeniería y Construcción Sigdo Koppers, en conjunto con el OTIC de la Cámara Chilena de la Construcción.

El Plan de Reconversión Laboral, iniciado por la compañía en 2007, es un programa intensivo de 12 cursos que, durante tres semanas, prepara a los participantes para desempeñarse en el rubro de montaje industrial. Estas clases son remuneradas y se realizan en los distintos proyectos en ejecución.

Durante 2010, se capacitaron 330 personas en este programa. El 40% de ellas fue contratado por la empresa. El propósito de la compañía es elevar continuamente este porcentaje, y para ello, ha perfeccionado los sistemas de selección a través de mediciones de habilidades

y compromiso con las responsabilidades que conllevan estos trabajos.

Asimismo, ha realizado talleres de perfeccionamiento para los profesores de estos cursos, con el propósito de hacer más fácil la comunicación, tanto de las materias técnicas, como de los valores corporativos.

Este programa ha permitido a la compañía respaldar su crecimiento y a la vez, contribuir a mejorar la empleabilidad de las personas y el desempeño de toda industria.



Proveedores

Las empresas del Grupo Sigdo Koppers actúan con una **visión integradora** de la cadena de suministro, buscando establecer relaciones de colaboración de largo plazo.

La selección de proveedores obedece a criterios estrictamente comerciales y técnicos, además de la coherencia con los valores corporativos de Sigdo Koppers. Adicionalmente, la compañía exige que sus proveedores cumplan los estándares de la compañía en materia de seguridad y salud ocupacional entre sus subcontratistas.

En este ámbito, a través de su Gerencia de Calidad, CTI está trabajando en un esquema de solución conjunta de problemas que presenten los productos y servicios de sus proveedores, para aportar su conocimiento además de estrechar lazos comerciales.

Por su parte, Ingeniería y Construcción Sigdo Koppers aplica como política especial la promoción de la pequeña y mediana empresa participando en encuentros nacionales que abren oportunidades a este segmento emergente.

La escasa cantidad de proveedores en la industria del ferrocarril de carga hace que la filial Fepasa busque socios estratégicos que apoyen su trabajo en base a los procedimientos establecidos en los sistemas de gestión.

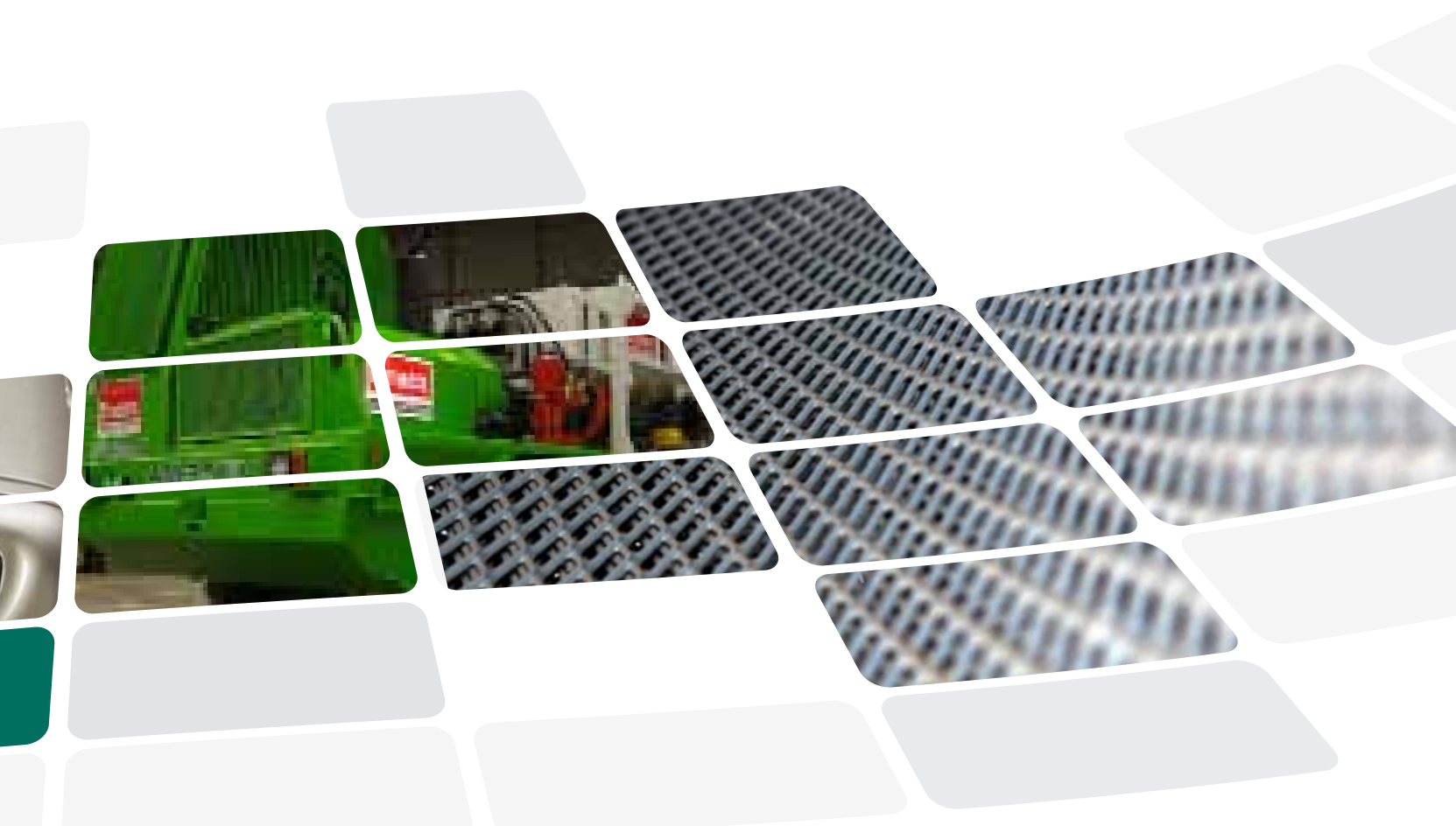
En Sigdopack, la relación con los proveedores está basada en los estándares establecidos en el sistema de gestión de calidad ISO 9001:2008. Es política de control, por lo tanto, la acreditación de la FDA y la MDSD, Material Safe Data Sheet, para todos sus proveedores de materia prima.



Clientes

Dada la naturaleza de sus negocios, gran parte de los clientes del Grupo Sigdo Koppers son empresas. Con ellas establece contratos de mediano y largo plazo, en muchos casos. Para cumplir permanentemente los altos estándares que este compromiso exige, la mayoría de las empresas ha certificado sus procesos bajo estándares internacionales de calidad y el resto se encuentra en proceso de obtención de ellas.

EMPRESA	CERTIFICACIONES		
	ISO 9001	ISO 14001	OHSAS 18001
ICSK	✓		
Puerto Ventanas	✓	✓	✓
Fepasa	✓	✓	✓
CTI	✓	✓	✓
Enaex	✓		
Sigdopack	✓		
SKC Rental	✓	✓	✓
SKC Móvil	✓		



Comunidad

Con énfasis en la **capacitación** externa y educación dual, las empresas del Grupo Sigdo Koppers son activos colaboradores de las comunidades en las cuales operan.

En 2010, el Grupo inició uno de sus mayores proyectos en el ámbito de su relación con la Comunidad, un Centro de Formación Técnica en Talcahuano, comuna en la cual Sigdo Koppers inició sus operaciones hace 50 años.

Los trabajadores de las empresas son, en muchos casos, promotores de las actividades de solidaridad y cuentan con el respaldo de la empresa en su realización. Estas son algunas de esas acciones:

EMPRESA	ACCIONES
ICSK	<p>En cada proyecto que realiza, colabora con la comunidad en que éste se encuentra con trabajos de reparación de edificios de usos públicos, como colegios o iglesias. En 2010, su principal proyecto se relacionó con el Centro de Formación Técnica de Talcahuano, realizado en conjunto con otras empresas del Grupo. Además, se realizaron actividades en Mejillones, entre las que se cuenta una obra de teatro abierta a la comunidad, actividades con centros de adultos mayores,</p>
Puerto Ventanas	<p>Apoya desde hace diez años a escuelas de comunidades cercanas al puerto. Recibe alumnos de tercero y cuarto medio en modalidad de enseñanza dual.</p> <p>A través de los aportes a la Corporación de Desarrollo Quintero-Puchuncaví, por tercer año, capacitó en computación a personas de todas las edades por medio de un Aula Móvil, con capacidad para 20 personas. De esta forma capacitó a 320 personas en el año (280% más que en 2009). También realizó la tercera etapa del Proyecto de Fomento de la Capacidad emprendedora de niños.</p> <p>Desde 2004, apoya con ayuda material y visitas a un hogar de la Fundación Las Rosas que acoge a 50 ancianos.</p> <p>En colaboración con la Corporación de Desarrollo de Quintero-Puchuncaví, aportó a la reparación de una plaza y desarrolló un proyecto de centros digitales comunales.</p> <p>La filial Fepasa focaliza sus acciones en las comunidades aledañas a las vías del tren que va desde Ventanas (V Región) hasta Temuco. Sin embargo, tras el terremoto de febrero de 2010, la compañía decidió centrar sus esfuerzos en los trabajadores y sus familias, particularmente, en aquellos que habitan en las zonas que fueron más afectadas por el evento sísmico. Cerca del 50% de la dotación total de la empresa habita desde Talca hasta Temuco. Por eso, la empresa dispuso programas grupales de ayuda psicológica para todos los trabajadores de esta zona y para aquellas esposas que también quisieran recibir la ayuda. Durante el año se realizaron 6 reuniones para los cerca de 210 trabajadores que habitan en la zona sur del país y 4 reuniones para las esposas de éstos, unas 24 mujeres se acercaron a los talleres ofrecidos por la empresa cuyo objetivo era superar el impacto psicológico producido por el terremoto.</p> <p>FEPASA dispuso también cajas con alimentos para sus trabajadores a los pocos días de ocurrido el terremoto.</p>

EMPRESA	ACCIONES
Enaex	En 2010 aportó \$123 millones a la construcción del Centro Recreacional del Adulto Mayor en Mejillones, inaugurado en marzo de 2010.
	Auspició el Festival de Cine de Mejillones.
	Aporte de la empresa y sus trabajadores al Club del Adulto Mayor San Basilio de Mejillones.
	Apoyó con alimentación e insumos a jóvenes beneficiados por el Programa de Atención al Discapacitado, iniciativa que se financia con aportes voluntarios de trabajadores de Enaex.
CTI	Contribuyó al financiamiento de Codesser y Aptus, sociedades de capacitación y asesoría en gestión a profesores de Mejillones.
	Como hace anualmente, incorporó a 50 estudiantes de liceos a un Programa Dual en Planta Río Loa, financiando su alimentación, transporte, implementos de seguridad y capacitación.
	Colabora permanentemente con la Municipalidad de Maipú, comuna donde se ubica su planta industrial. El complejo deportivo de la empresa es usado para realizar actividades abiertas durante un mes, en dos o tres periodos durante el año.
	A raíz del terremoto, CTI donó a la Municipalidad de Talcahuano \$22.502.000 por medio de la entrega de 1.000 estufas en período de invierno.
SK COMERCIAL	Colabora desde hace 15 años con el Hogar San José de Batuco, institución que ayuda a niños con discapacidades mentales y físicas.
	Su filial SKC Rental destinó retroexcavadoras, martillos, torres de iluminación y minicargadores, entre otras maquinarias, en forma gratuita, para trabajos de reconstrucción en comunas afectadas por el terremoto. Este aporte fue equivalente a una donación de \$24 millones.
	A través del "Comité Solidario" ayuda a instituciones como el Hogar San Roque de niños en riesgo social, Hogar Davis de madres adolescentes y el Colegio Los Copihues, niños con necesidades educativas especiales.
	Desde hace 3 años SK Bergé apadrina a la Escuela Especial Los Copihues, institución que educa a niños con necesidades especiales (distintas malformaciones o retrasos cognitivos y en riesgo social). Cada año se realizan 2 actividades con ellos: a mitad de año los niños visitan la empresa para presentar una obra de teatro que cuenta con la asistencia de todos los trabajadores, y al finalizar, para celebrar la Navidad.
SKBergé	Distintas personas de la empresa han formado grupos para realizar actividades tales como: la visita al Hospital Calvo Mackenna y al Hogar Santa Clara de niños con VIH, entre otras actividades.
	Tras el terremoto de febrero se organizaron comitivas de trabajadores que viajaron hasta Talca en jornada laboral, para participar de forma activa en la remoción de escombros y reconstrucción de las zonas afectadas de las Escuelas Abate Molina y Diego Portales de esa ciudad. En la primera escuela, con capacidad para 2.127 niños, se levantaron 6 salas de clases para 45 alumnos cada una, mientras que en el segundo Colegio, donde estudian 1.173 escolares, se reconstruyeron 4 salas para 30 estudiantes. La labor realizada de manera eficiente y oportuna permitió que los niños de estas dos escuelas comenzaran su año escolar sin contratiempos. En este mismo período la empresa se organizó con sus trabajadores un día sábado para ir en ayuda de la localidad de Pumanque, que está ubicada en la sexta región y donde se construyeron mediaguas, se entregó mercadería y se organizó un té con personas de la tercera edad del sector.
Sigdopack	Redactó su segundo informe de Comunicación de Progreso del Pacto Global, para reportar sus avances en relación al cumplimiento de sus compromisos.

Caso Destacado

Centro de Formación Técnica de Talcahuano

Alrededor de **1.200 jóvenes** que egresan de liceos municipales de esta comuna podrán **especializarse** en este establecimiento donado por Sigdo Koppers.

El 29 de septiembre de 2010, el Grupo Sigdo Koppers comenzó la construcción del nuevo Centro de Formación Técnica en la ciudad de Talcahuano, Región del Bío Bío, con el propósito de contribuir a la reactivación de esta zona devastada por el terremoto que afectó al país en febrero pasado.

El proyecto, cuya arquitectura está a cargo de Gonzalo Mardones Viviani, representa una inversión de \$2.500 millones. Se sitúa en un terreno de 3.600 m² y contempla la construcción de un edificio de 2.000 m² conformado por 9 salas y 9 talleres para 30 alumnos cada uno. Ello permitirá albergar ocho carreras que atiendan a 400 alumnos por jornada. Adicionalmente, considera un teatro y una biblioteca, las que estarán abiertas a toda la comunidad local.

Este nuevo Centro de Formación Técnica (CFT), cuya puesta en marcha está prevista para el primer semestre de 2011, beneficiará a los casi 1.200 jóvenes que egresan cada año de liceos municipales de la comuna, así como a trabajadores que se desempeñaban en sectores arrasados por el terremoto, tales como pescadores artesanales y pequeños empresarios que prestaban servicios al puerto de Talcahuano, entre otros.

Para llevar adelante esta iniciativa, Sigdo Koppers firmó un acuerdo de cooperación con la Municipalidad de Talcahuano, la que entregará en comodato el terreno, mientras que el Grupo aportará la infraestructura y equipamiento de la sede.



Medio Ambiente

La política ambiental de Sigdo Koppers considera no sólo el cumplimiento de las normas relacionadas con sus operaciones, sino la realización de acciones de difusión y colaboración con todos sus grupos de interés para contribuir al cuidado del entorno.

EMPRESA	ACCIONES
Enaex	Planta Río Loa desarrolló una propuesta de medidas voluntarias que permitirán reducir en 58% las emisiones de material particulado.
	Para reducir los GEI instalará una nueva caldera que disminuirá en aproximadamente 192 ton/año el consumo de combustible.
	La empresa realizó una campaña educativa, incluyendo a contratistas, para el manejo adecuado de residuos peligrosos.
	Enaex logró avances significativos en el Proyecto de Bonos de Carbono de Panna 3, al reducir un 13% más a lo previsto las emisiones de CO2
Puerto Ventanas	En Planta Prillex, realizó actividades de educación, plantación de árboles y actividades de comunicación de temas ambientales.
	Intensificó esfuerzos de cuidado ambiental con proyectos como asfaltado de cancha de acopio de cobre e instalación de malla perimetral para evitar polución provocada por el viento; instalación de malla protectora en el terminal de carbón de petróleo para filtrar y contener polvo. Con el mismo objetivo, redujo la altura máxima de apilamiento a 4 m.
	Al cumplir a cabalidad la normativa vigente, este terminal obtuvo la Calificación de Actividad Industrial otorgada por la Seremi.
	Para atrapar partículas de graneles en el proceso de descarga de los buques, la empresa utiliza manteles de seguridad y mangas de control de derrames.
	Para controlar la potencial polución en la cancha de petcoke, la compañía optimizó el sistema de aspersores de riego constante sobre la carga apilada.
	Organizó un concurso de huertos familiares para los trabajadores. Les entregó semillas y revisó el avance. En el proceso, aportó información relevante sobre el tema. Participaron cerca de 20 trabajadores.
	Distribuyó bolsas ecológicas a todos sus trabajadores y a 15 centros de madres cercanos en la zona del Puerto.
	De forma periódica, los trabajadores de Puerto Ventanas retiran los desechos dejados en la playa cercana a sus instalaciones.
	En la filial Fepasa, periódicamente, desde 2007, las máquinas de la compañía reciben un mantenimiento preventivo y reparaciones generales, lo cual les permite un uso más eficiente del combustible y una menor emisión de gases.
	La empresa comenzó en 2010 una investigación interna orientada a sistematizar el manejo óptimo de cada ruta de las locomotoras de la compañía, considerando el trayecto y la geografía de cada lugar para determinar en qué momento acelerar y desacelerar en los distintos tramos de la vía. Un manejo óptimo de la ruta permite un menor consumo de combustibles y menores emisiones hacia el medioambiente.

ICSK	A través de la filial SK Ecología, desarrollo soluciones de ingeniería ambiental para empresas del Grupo y para terceros.
	La compañía tiene estrictas políticas de manejo de residuos en cada una de sus operaciones.
	Como una forma de contribuir al desarrollo de las Energías Renovables no Convencionales, está cooperando con Fundación Chile para el desarrollo de proyectos de energía solar.
	En 2010 apoyó realizó en conjunto con la Universidad de Antofagasta una campaña de protección del Gaviotín Chico, especie en peligro de extinción.
CTI	Cuenta con un laboratorio donde antes de mandar a certificar los productos, se hacen verificaciones internas para el cumplimiento de normas de seguridad, ambientales y de eficiencia energética, entre otras dimensiones consideradas.
	En materia de eficiencia energética, CTI reemplazó sus compresores de aire del tipo Tornillo (Standard), por compresores de tornillo de velocidad variable de alta eficiencia marca Ingersoll Rand, modelo Nirvana. También inició el reemplazó de luminarias industriales del tipo Haluro metálico de 400 y 250 Watt, por luminarias del tipo Inducción Magnética de 200 y 120 Watt; que en la primera etapa ha considerado el 20% del parque total de luminarias industriales. Otras medidas han sido la implementación de filtros de mejoran la calidad de la energía eléctrica utilizada y la suscripción de un convenio de racionamiento de invierno con la distribuidora Chilectra.
SK COMERSIAL	SKC Rental desarrolla desde 2009 un programa mediante el cual se compromete a plantar 1 árbol por cada contrato que suscribe. En 2010 plató 4.598 árboles en doce regiones del país.
	SKC inició proceso de implementación de plantas de tratamiento de riles en todas sus sucursales en Chile.
	En sucursales de Calama y Copiapó comenzó a usar energía solar. En nueva sucursal en Copiapó el diseño arquitectónico consideró aislación que evita uso de aire acondicionado.
	Convenio de uso de generadores propios en electricidad en horas punta de invierno, ayuda a reducir demanda energética entre abril y septiembre. Ello permitió ahorrar \$19,3 millones en 2010.
	Desde hace una década, realiza campañas de recolección de papel que se donan a Fundación San José para la Adopción.
SKBergé	Para reducir emisiones de GEI, hace mantención profunda a calderas cada seis meses y cambia sus camionetas cuando superan los 150 mil km de uso.
	Cuenta con tecnología de punta en sus áreas de logística y mecánica automotriz, lo que permite entregar un producto amigable con el medioambiente. Utiliza pintura al agua en las áreas de Desabolladura y Pintura, paneles solares para disminuir el consumo eléctrico y hornos de última tecnología, entre otras medidas.
Sigdopack	Las dos plantas de Sigdopack en Quilicura (Chile) y Campana (Argentina) poseen programas de administración de residuos sólidos (caracterización, reducción, reutilización y reciclado), reducción en origen y generación de efluentes líquidos, residuos sólidos y emisiones gaseosas. En Argentina reunió más de 1.500 kilos de papel durante el año en beneficio del Hospital de Niños Dr. Garrahan, en Buenos Aires. En Chile, los residuos recolectados van en beneficio de la Fundación San José para la Adopción. Adicionalmente, en 2010 se inició la recolección de pilas en la planta de Quilicura.
	En el marco del Programa de Cooperación Técnica con el gobierno alemán, Sigdopack ha sido invitado para ser parte del proyecto de Gestión Integral de Residuos Sólidos en Chile. Este proyecto pretende introducir la Responsabilidad Extendida del Productor (REP), un concepto que ha sido promovido por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y que enfatiza en la responsabilidad de las empresas en la recuperación, reciclaje y disposición final de los productos.

Caso Destacado

Enaex desarrolla el mayor proyecto de Bonos de Carbono de Chile

Durante 2010, la compañía logró **reducir** en cerca de **875.000 toneladas el CO₂** equivalente en su Planta Panna 3; esto es, un 13% más que lo inicialmente proyectado.

El proyecto de Bonos de Carbono desarrollado por Enaex es considerado el más importante de Chile, ya que representa más del 20% de la reducción de gases de efecto invernadero del total de iniciativas de este tipo aprobadas en el país, lo que significa una disminución anual de aproximadamente 800.000 toneladas de dióxido de carbono (CO₂).

El proyecto de Bonos de Carbono de Enaex se inició a fines del año 2006 con la firma de tres contratos. El primero, con Uhde GmbH (Alemania), por la tecnología de abatimiento. El segundo, con Carbon GmbH (Austria), por el desarrollo del proyecto ante la ONU, y, el tercero, con Mitsubishi Corporation (Japón), por la compraventa de los CERs.

En octubre de 2007, el proyecto quedó registrado en Naciones Unidas, lo que significó ser reconocido oficialmente por esta entidad a través de su organización especializada en Cambio Climático, United Nations Framework

Convention on Climate Change (UNFCCC). En tanto, en junio de 2008 se dio inicio a la operación del sistema de abatimiento.

En octubre de 2009, Enaex recibió la notificación oficial por parte de Naciones Unidas (ONU) de la emisión de los primeros 189.100 certificados de reducción de emisiones (CERs) generados por la compañía, a través del proyecto de Bonos de Carbono desarrollado en su planta Panna 3, situada en la localidad de Mejillones, II Región.

Para la emisión de los Bonos de Carbono la UNFCCC solicita la realización de auditorías periódicas, durante las cuales se verifica la cantidad de CERs generados trimestralmente. En el caso de Enaex, este proceso es desarrollado por la empresa TUV-SUD de Alemania, llevándose a cabo una completa revisión que considera un análisis físico de las instalaciones, la supervisión de los sistemas de medición de óxido nitroso, ácido nítrico, amoníaco y una

exhaustiva inspección del software de conteo de Reducción de Emisiones desarrollado especialmente por la empresa.

Enaex desarrolló en 2010 importantes iniciativas que complementan los avances en Panna 3:

Inició el proyecto Bonos de Carbono de Panna 1, capaz de reducir aproximadamente 50.000 toneladas de CO₂ equivalente al año, y confirmó la posibilidad de desarrollar Bonos de Carbono de la nueva planta Panna 4, mediante el mercado voluntario de reducción de emisiones VCS (Voluntary Carbon Standard), proyecto que permitiría reducir cerca de 400.000 toneladas de CO₂ anuales.

Por otra parte, confirmó su intención de participar como accionista en la primera Bolsa Climática de Latinoamérica, denominada Santiago Climate Exchange, proyecto impulsado por Fundación Chile y Celfin Capital.

