

Comunicación sobre el Progreso

2012



SIGDOPACK

2007

Sigdopack expresa su voluntad de hacer del Pacto Global y sus principios parte integrante de su estrategia, cultura y acciones cotidianas.

2009

Suscripción de la empresa al Pacto Global Chile para contribuir a la administración de esta institución.



— Sigdopack trabaja para contribuir a una sociedad más justa.

Carta del Gerente General

Declaración de apoyo continuo

Por tercera vez presentamos la Comunicación sobre el Progreso y, de este modo, volvemos a reafirmar nuestro compromiso adquirido con el Pacto Global de las Naciones Unidas. De acuerdo con sus principios, buscamos día a día llevar adelante nuestra actividad empresarial dentro de un marco ético basado principalmente en la responsabilidad social de la empresa respecto de las comunidades con las que interactuamos y el respeto a los derechos de nuestros trabajadores.

Para nosotros es muy importante formar parte del grupo de empresas que deciden actuar de acuerdo con estos postulados y presentar anualmente este documento. Resulta un gran desafío y una responsabilidad permanente desarrollar nuestra labor enfatizando el cuidado del medio ambiente, las políticas y procedimientos seguros y sustentables, el res-

guardo de los derechos de los trabajadores y la generación de controles y sistemas de trabajo que favorezcan una administración transparente de nuestros negocios.

Es la meta de Sigdopack desempeñarse no solo como un proveedor eficiente, confiable y exitoso sino como una entidad que colabora activamente para que la comunidad de la que formamos parte avance. En este sentido, trabajamos cotidianamente para ser una organización empresarial más sólida e integral y, de ese modo, contribuir a una sociedad más justa.

José Ramón Aboitiz
Gerente General

Comunicación sobre el Progreso 2012

Reseña de la empresa

Tecnología en busca de la perfección



— El objetivo es optimizar la gestión.

Sigdopack forma parte de Sigdo Koppers (www.sigdokoppers.cl), uno de los grupos económicos más importantes de Chile e inició sus actividades en 1960. Actualmente posee operaciones en Chile, Argentina, Perú y México y sus productos se exportan a América del Norte y del Sur, Europa y Asia-Pacífico. Sigdokoppers tiene ventas totales por US\$ 1.834 millones y una utilidad neta de US\$ 113 millones. Por otra parte, los activos consolidados alcanzan los US\$ 2.204 millones.

Las empresas que componen este grupo están distribuidas en tres áreas: Servicios, Industrial y Comercial-Automotriz. Dentro del área industrial, se ubica Sigdopack, que es una compañía productora de films de BOPP (Polipropileno Biorientado) y BOPA (Nylon Biorientado).

Inicialmente la compañía se creó persiguiendo un claro objetivo: el abastecimiento del mercado chileno del producto BOPP que hasta el momento se importaba, ya que no existía un proveedor local. El proyecto resultaba muy atractivo para los consumidores nacionales porque significaba un proceso de sustitución de importaciones, con la consiguiente mejora

del servicio y la posibilidad de desarrollo local de materiales de acuerdo con los requerimientos del mercado. Luego, la empresa siguió creciendo y expandiéndose y en 2007 abrió una planta en la Argentina, situada en el parque industrial de Campana, en la provincia de Buenos Aires.

En la actualidad, la compañía sigue priorizando el desarrollo tecnológico y busca seguir avanzando en el perfeccionamiento del desarrollo organizacional y la identidad corporativa, a través de programas como el de Misión, Visión y Valores que busca reforzar y difundir estos conceptos para que todos los integrantes de la empresa se muevan en la misma dirección y el esfuerzo individual concuerde con el colectivo.

Por otro lado, se busca revisar, reformular y optimizar la gestión. Con este fin, la empresa ha estado trabajando con la asesoría de London Consulting. Luego de un trabajo sostenido, se ha logrado estandarizar los procesos, determinar las oportunidades de mejora en la generación de valor y establecer los mecanismos para el control y monitoreo. En este sentido, se determinaron los puntos críticos de control de los procesos, se rediseñaron procesos y se establecieron herramientas que permitan el registro de los eventos para la consulta, la mejora continua y la garantía de la calidad. En la actualidad, se culminó con la etapa de introducción de mejoras y este proyecto se encuentra en etapa de mantenimiento y afianzamiento.

Por último, desde 2009 se trabaja con el Software de SAP (Servicio de Aplicaciones y Productos), con tres módulos que son base para la estrategia financiera. Estos son: FI, CO y MM, que administran respectivamente las Finanzas y Contabilidad, Controlling, Compras y Administración de Bodegas. Por su parte, durante 2011 se terminó con el módulo productivo y de calidad que ya se encuentra implementado con éxito en su totalidad. En este momento, se ha finalizado de adaptar SAP a los proyectos y necesidades de la compañía, logrando un modo de trabajo cada vez más ágil, transparente y eficiente.



La compañía se creó persiguiendo un claro objetivo: el abastecimiento del mercado chileno del producto BOPP que hasta el momento se importaba.

Comunicación sobre el Progreso 2012



— El compromiso de la compañía con el Pacto Global es parte de su plan estratégico.



Sistema

El compromiso de Sigdopack con el Pacto Global se basa en un sistema integrado por diversas acciones de responsabilidad social empresarial. La compañía ha institucionalizado este compromiso a través de su Política de Gestión Integrada y la adhesión al Pacto Global de las Naciones Unidas.

Enmarcada en el Plan estratégico de Sigdopack con principios esenciales para una gestión de excelencia, la Política de Gestión Integrada de Sigdopack está compuesta por: la misión, visión y valores de la empresa, el Código de Ética y Conflictos de Intereses, el Reglamento interno, los objetivos y premisas de Responsabilidad Social Empresaria y las convenciones y pactos aceptados por la empresa dentro de los cuales se encuentra el Pacto Global.

El Código de Ética y Conflicto de Intereses de Sigdopack es la herramienta clave para hacer realidad la misión de la Compañía y el marco en el cual la empresa conduce sus negocios. Comprende los valores y principios fundamentales de acción colectiva, además de aquellas normas que orientan la actuación de la empresa y de los empleados hacia una gestión ética y responsable, y procuran asegurar una decisión justa en situaciones de conflicto.

El Código de Ética y Conflicto de Intereses es la herramienta clave para hacer realidad la misión de la Compañía



Promoción de los Principios del Pacto Global

Durante 2011, el área de Recursos Humanos realizó actividades de un programa corporativo de difusión de la Misión, Visión y Valores de la Compañía, tanto en Chile como en Argentina, con acciones transversales para los distintos cargos y jerarquías de la organización, buscando que estos conceptos sean entendidos y aceptados por todos los miembros del equipo.

Misión

Proveer a la industria del envase flexible y a usuarios finales soluciones específicas e innovadoras en películas plásticas biorientadas, manteniendo una adecuada rentabilidad para nuestros accionistas.

Visión

Situar nuestra compañía como el proveedor preferido de películas plásticas biorientadas entre nuestros clientes de Latinoamérica, por la calidad, efectividad e innovación de nuestros productos y servicio.

Valores

▶ Orientación al mercado

La actividad de la empresa está orientada a identificar y satisfacer las necesidades de los clientes.

▶ Innovación

Nuestras acciones buscan la superación tanto en nuestros productos como en los servicios.

▶ Confiabilidad

Cumplimos siempre con nuestros compromisos.

▶ Identidad

Nos interesa crear un ambiente de trabajo agradable y estimulante para el desarrollo personal y profesional. En este sentido, respetamos a las personas sin discriminaciones de ningún tipo.

▶ Responsabilidad social

Actuamos ética y responsablemente para contribuir a mejorar la calidad de vida laboral, del medio ambiente y de la comunidad en la que actuamos.

En este sentido, destacamos la labor de las empresas contratistas que colaboraron con estos objetivos y se preocupan constantemente por el cumplimiento de las pautas legales, laborales y administrativas, fundamental por parte de quienes prestan servicios a la empresa en forma directa y con personal trabajando en planta; entre ellos funcionarios de casino, empresa de aseo, proveedora de pallets entre otras. Sucede algo similar con los socios proveedores, quienes también han tenido este comportamiento. Desde las áreas de Compras, Desarrollo e Ingeniería de Sigdopack, sus responsables solicitan regularmente y en forma voluntaria a todos los proveedores aquellas certificaciones que acrediten que siguen esta línea de acción. De esta manera, se busca estimu-

lar el uso de Sistemas de Gestión que involucren la RSE. Como parte de nuestra política, también se efectúa el control de la acreditación de Federal Drugs Administration FDA y Material Safe Data Sheet (MSDS) a todos nuestros proveedores de materia prima.

En línea con el objetivo de promover los principios de RSE y del Pacto Global, durante 2011 se realizó una encuesta entre los integrantes de la compañía. A partir de los resultados obtenidos en la Encuesta de clima interno (llevada a cabo por "Great Place to Work"), se tomaron determinadas acciones tendientes a atender los reclamos y mejorar los aspectos señalados.

Implementaciones para el Pacto global



Acciones relacionadas con los Derechos humanos

El capital humano es un aspecto clave en el desempeño global de la compañía. Con ese fin, se llevaron a cabo en el último año diversas actividades destinadas a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias. Éstas se centran principalmente en los ámbitos de capacitación, seguridad y salud y calidad de vida.

Como parte de su actividad sistemática y planificada, la compañía se preocupa por brindar a sus colaboradores la posibilidad de optimizar su desarrollo profesional y crecer en un plan de carrera laboral. Es por ello que desarrolla un Programa de Capacitación continua, dirigido a todo su personal, que tiene como objetivos fundamentales potenciar las capacidades profesionales y humanas de sus integrantes y el desarrollo de habilidades necesarias para la mejora de sus competencias y de su desempeño. Por otro lado, también se promueve el otorgamiento de becas de estudio, parciales o completas, en los casos en los que los empleados quieren continuar con su desarrollo y esto es aprobado por el Comité de Gerentes. De forma integrada a sus políticas y procedimientos, desde la empresa se promueve la igualdad de oportunidades para todo su personal. Todos los empleados, sin importar su raza, religión o puesto en la Compañía, realizan actividades de capacitación para su mayor motivación y preparación intelectual.

Además, para promover un mejor ambiente en el empleo, se busca acrecentar las oportunidades para el trabajo en equipo. Desde Sigdopack se fomenta este aspecto y por ello se han formado comisiones de trabajo integradas por grupos

Para promover un mejor ambiente en el empleo, se busca acrecentar las oportunidades para el trabajo en equipo.





Durante 2011, Sigdopack continuó desarrollando su programa corporativo de Misión, Visión y Valores.



— Sigdopack continuó desarrollando su programa corporativo de Misión, Visión y Valores.

transversales de la organización conformados por empleados de distintos sectores y plantas para que encaren diversos proyectos. También se intenta optimizar las relaciones laborales, a través de herramientas como la Encuesta de clima interno realizada en 2011. De este modo, se ayuda a desarrollar condiciones de trabajo más satisfactorias.

Respecto del cuidado de sus trabajadores y su condición física, Sigdopack cumple su trabajo respetando las normas medioambientales establecidas por los organismos competentes de Chile y Argentina, donde están instaladas sus plantas. Continuando con su política anual de cuidado y prevención, también en ambas plantas se llevaron a cabo campañas de vacunación anti influenza, con participación masiva del personal.

En cuanto a la actividad sindical, todos los colaboradores tienen la posibilidad de afiliarse al Sindicato. En el caso de la Argentina, al presentar la ficha afiliatoria, la empresa debe retener y luego depositar en la cuenta respectiva su cuota sindical. Por otro parte, como está prescripto por la ley N° 20.348, se respeta la igualdad de remuneraciones para quienes desempeñan el mismo cargo. De modo transparente, se pone en práctica esta normativa de acuerdo con el desempeño profesional de los trabajadores y la política de desarrollo profesional interno.

Principios relacionados

- 1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional.**
- 2. Evitar verse involucrados en abusos de los derechos humanos.**

Resultados 2011

Durante 2011, Sigdopack continuó desarrollando su programa corporativo de Misión, Visión y Valores. Esta iniciativa tiene la finalidad de encauzar y potenciar sus procedimientos internos, diferenciarse en el mercado y ser confiable para sus clientes. Para ello es clave que todos los colaboradores actúen conociendo y aceptando estos conceptos como propios, de manera de colaborar para el logro de los objetivos comunes. Coordinado por el área de Recursos Humanos, este programa se difundió a través de exposiciones sobre la temática, de piezas de comunicación y del Newsletter corporativo que llegaron a todos los integrantes y áreas de la compañía. De este modo, el trabajo articulado y con metas comunes constituye una diferenciación frente a los clientes y al mercado en general, y muestra una unidad de pensamiento y acción.

Otra tarea importante en este sentido está vinculada con la actividad del Comité Corporativo de Gestión Humana, cuyo objetivo es asegurar las condiciones para la atracción y retención de talentos, el desarrollo del potencial de los colaboradores y la mejora en su desempeño, y se encuentra alineado con la Misión, Visión y Valores. Este Comité se reúne mensualmente con la participación de todos los Gerentes e incluye a ambos Subgerentes de Recursos Humanos de ambas plantas. Lleva a cabo planes de acción estratégicos que retroalimentan la gestión del capital humano. Durante este año, como todos los años, se revisó el Modelo de Gestión por Competencias y se realizaron algunos cambios, con el objetivo de alinearlo a la estrategia de negocios de la compañía. También se homologaron procedimientos de la gestión de Recursos Humanos en ambos sitios. Es para destacar el seguimiento periódico que se lleva a cabo de los resultados de la Encuesta de clima interno y su correspondiente plan de ac-

Comunicación sobre el Progreso 2012



— La publicación que reciben todos los colaboradores de Sigdopack en Chile y Argentina tiene nuevo diseño y contenidos

En cuanto a las comunicaciones, durante 2011 se ha renovado el newsletter corporativo.

ción. En este sentido, las acciones tuvieron lugar en todas las áreas y estuvieron vinculadas principalmente con reuniones periódicas con los equipos de trabajo y reuniones corporativas, difusión de información relevante, capacitación, fomento de trabajo en equipo, creación de equipos interdisciplinarios para nuevos proyectos, implementación de un plan de remuneraciones de acuerdo con los objetivos personales y el desempeño, entre otras medidas.

En cuanto a las comunicaciones, durante 2011 se ha renovado el newsletter corporativo, la publicación que reciben todos los colaboradores de Sigdopack en Chile y Argentina tiene nuevo diseño y contenidos. Allí se encuentran las principales novedades de los proyectos y eventos de la compañía y los logros de los equipos de trabajo contados en primera persona por quienes los llevan adelante día a día. El cambio se ha hecho buscando un alineamiento a nivel organizacional y estratégico con el área comercial, para que las comunicaciones estén coordinadas y sean cada vez más fluidas. También se siguen llevando adelante reuniones de resultados por áreas y para las jefaturas y mandos medios para difundir los resultados del negocio, aspectos financieros y el rumbo de la empresa.

Dentro del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, que es entregado a cada trabajador para que conozca sus disposiciones y lleve a cabo las medidas de prevención de riesgos, se ha desarrollado un Modelo de Prevención de delitos, que busca promover y favorecer permanentemente una conducta ética, conforme a los principios y valores de la empresa. Este modelo resulta del proceso de gestionar y monitorear a través de diferentes actividades de control, los procesos o actividades que se encuentran expuestas a la comisión de los riesgos de delito señalados en la ley 20.393 (lavado de activos, financiamiento del terrorismo y cohecho). La gestión de este modelo es responsabilidad del Encargado de Prevención de Delitos en conjunto con la alta administración de la empresa. Igualmente, todo trabajador es responsable individualmente de sus acciones y se compromete a actuar respetando los principios y valores de la empresa y su Código de Ética.

El Programa de capacitación de la Compañía se cumplió en un 75%, se hizo énfasis en cursos relacionados con mantenimiento eléctrico y mecánico, generación de auditores ISO y temáticas de programas office.

Respecto de la formación en SAP, se preparó a 8 personas de la organización como Key Users SAP y monitores de inducción a trabajadores nuevos, que ayudarán en el proceso de capacitación y adquisición de conocimientos de este sistema para aquellos que ingresen. Las áreas en las que se recibió actualización de SAP fueron: Cubicador, Embalaje, Inventarios, Comercial, Maestro de materiales, Gestión y Depuración.

Siguiendo con el área de capacitación, otros cursos que se realizaron durante el año 2011 fueron: Actualización normativa cambiaria, Comercio exterior, Costos y gestión de costeo interno y Habilidades Gerenciales. Luego, dentro del Proyecto London, se trabajó durante cinco meses con todos los mandos medios en temas como manejo del cambio, comunicación, sistemas de trabajo, enfoque en resultados, administración de personal y trabajo en equipo.

Además, se realizaron las Jornadas PRO BONO se realizan todos los años para el personal dentro de Convenio Colectivo de Trabajo. Dichas jornadas comprenden procedimientos específicos de los puestos de trabajo según el área de desarrollo, temas relacionados con el sector de aseguramiento de la Calidad, información sobre nuestros productos en el mercado y temas vinculados con la seguridad individual e industrial.

Durante el año 2011 se destinaron más de 7.600 horas de capacitación en Chile y otras 4740 en la Argentina, incluyendo en éstas la inducción al personal nuevo en materia procedimentales y de seguridad y prevención de riesgos.

En cuanto a la integración con las familias, durante 2011 se han realizado diferentes actividades con el personal y sus familiares como los festejos de las fechas patrias y navidad. En estos encuentros un grupo de trabajadores tocó con su banda de música y otro grupo animó el evento. Se realizó también la celebración del día de la madre y en esta oportunidad uno de los trabajadores hizo un show para las mujeres de la empresa y compartieron un desayuno. También para la pascua de resurrección se regalaron huevos de pascua para los trabajadores.

En el área deportiva se invitó a los empleados a participar del juego de la cartilla de la Copa América. Aquellos trabajadores que acertaron más resultados de los partidos de fútbol, obtuvieron premios. En relación con la mejora de la calidad de vida, se continuó con la organización de campeonatos de fútbol que siempre cuentan con muchos participantes y es un modo de seguir afianzando el vínculo entre los compañeros, además de optar por una actividad entretenida que mejora la salud.

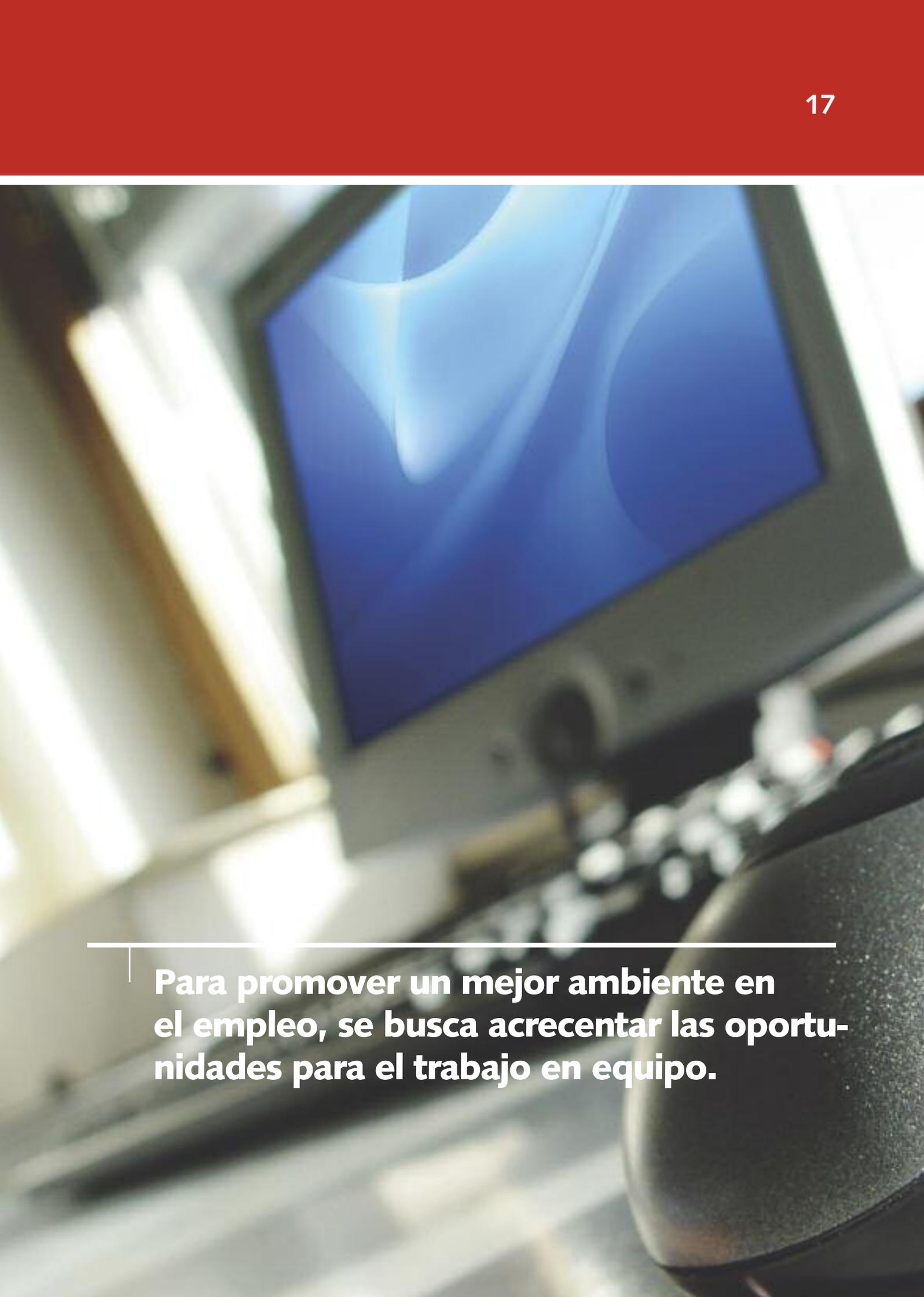




Acciones relacionadas con las Normas laborales

En cuanto a los sindicatos de los trabajadores de esta industria, en Chile existen dos sindicatos que representan a trabajadores de las plantas de BOPP y Nylon. Dentro de Sigdopack en este país, un 58% de los empleados están afiliados al Sindicato. Por su parte, en la Argentina hay un sindicato adherido al Convenio Colectivo de Trabajo N° 419/05 del Sindicato Plástico. Además, en el caso de este país la empresa, en honor a la legislación vigente, exige el cumplimiento a todos sus contratistas de la legislación y del Convenio Colectivo de aplicación según el servicio que presten.

Los representantes de la empresa se reúnen regularmente con el Delegado Regional del Sindicato Plástico para la zona norte de la provincia de Buenos Aires. Este delegado pertenece a la Sigdopack desde hace 5 años y es delegado desde hace 3 años y medio. Estas reuniones se utilizan para evaluar la marcha de las relaciones laborales dentro de la planta, apuntando a la mejora tanto para la empresa como para el personal de que la compone y mitigando cualquier problema que pueda surgir. A partir de estos encuentros, se buscan soluciones y nuevas oportunidades en temas como las promociones internas de las personas y mejoras en los beneficios para los empleados, como por ejemplo, cuando se contrató un círculo medico para los empleados con una mejor cobertura de Salud.



Para promover un mejor ambiente en el empleo, se busca acrecentar las oportunidades para el trabajo en equipo.

Se realizan charlas sistemáticas de seguridad antes de las tareas y reuniones de análisis de incidentes y accidentes.





— Se han establecido normas para cuidar la salud de los trabajadores.

Principios relacionados

3. Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva.
4. La eliminación de toda forma de trabajo forzoso y obligatorio.
5. La abolición del trabajo infantil.
6. La eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación.

Resultados 2011

Para que ningún trabajador resulte lastimado, se han establecido diferentes normas y campañas de concientización. Entre ellas, realizó una Campaña de Seguridad denominada Mandatos del autocuidado con el objetivo de mantener una Política de Seguridad, Calidad e Inocuidad en toda la empresa. La campaña está basada en la necesidad de incorporar cambios de actitud y día a día optar por los comportamientos seguros. Los cinco principios en los que se basa son: 1) Cumplir con los procedimientos, 2) No intervenir en equipos operando en automático, realizar y respetar bloqueos, 3) Utilizar los Elementos de Protección Personal correspondientes a la tarea, 4) Declarar incidentes para prevenir accidentes y 5) Realizar y mantener el orden, limpieza e inocuidad de la planta. Se trata de una campaña basada en la motivación positiva y la prevención que considera que todos los accidentes son evitables y que, a través de apego a estas reglas, se puede trabajar de modo seguro.

En relación con la capacitación en seguridad, durante el segundo semestre de 2011, se trabajó sobre varios aspectos, entre ellos el psicológico. Por ejemplo, se vieron aquellos factores culturales que inhiben el autocuidado. Los talleres dictados estuvieron relacionados con el enfoque sistémico de la prevención y la cultura preventiva. También se profundizó sobre la intervención conductual, la seguridad como valor, entre otros conceptos. La metodología aplicada fue interactiva, con videos y juego de roles, además de análisis de comportamiento. Participaron más de 50 personas de forma sistemática, entre gerentes y jefatura. Durante 2012 se seguirá extendiendo a todo el personal.

Por otra parte, en cuanto a las normas laborales se realizó la actualización del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad que incluye temas como Nómina de cargos y Funciones, Ley del Saco (manejo y Manipulación manual de carga), Ley del Tabaco, Ley del Ozono, Ley de acoso Sexual, Síntesis de Matriz de Riesgos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores en relación con la prevención de delitos de la Ley n° 20.393 y Derecho a la igualdad en las remuneraciones, entre otros temas fundamentales para los colaboradores de Sigdopack.

En lo referente a la seguridad física de los trabajadores, en dicho reglamento las normas han sido establecidas con el fin de prevenir los riesgos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales que pudieran afectar a los trabajadores de la empresa y contribuir así a mejorar y aumentar la seguridad en la industria. La prevención requiere que tanto el sector laboral como el patronal realicen una acción mancomunada y en estrecha colaboración para alcanzar sus objetivos. Por lo tanto se organizó, en Argentina, un

Comunicación sobre el Progreso 2012



— Desde el área de Mejora Continua se realiza un control permanente de los procesos e incidentes.

Durante 2011 se realizó la revalidación de la certificación de calidad ISO 9001:2008.

Comité Paritario de higiene y Seguridad, compuesto por tres representantes patronales y tres representantes de los trabajadores. Es un organismo de participación conjunta, creado exclusivamente para que se analicen los riesgos de accidentes y enfermedades que tengan su origen en los lugares de trabajo, y se adopten acuerdos, que contribuyan a su eliminación o control. También se cuenta con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales dirigido por un Experto en la materia.

En este marco, además, desde el área de Mejora Continua se realiza un control permanente de los procesos e incidentes en el trabajo con el objetivo de adelantarse a los hechos, evitar situaciones y comportamientos riesgosos y prevenir posibles accidentes. En este sentido, se realizan charlas sistemáticas de seguridad antes de las tareas y reuniones de análisis de incidentes y accidentes.

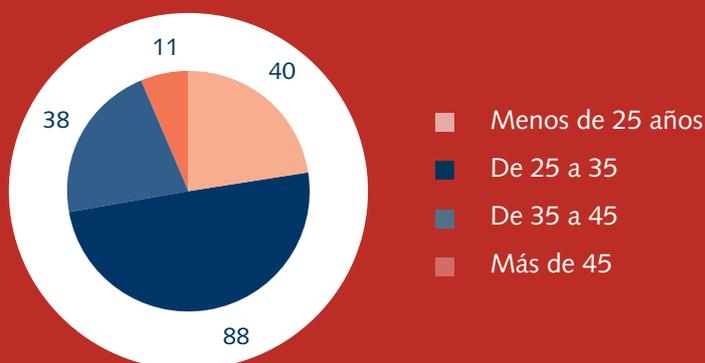
Durante 2011 se siguió avanzando en las certificaciones y se

realizó la revalidación de la certificación de calidad ISO 9001:2008. En este aspecto, la compañía está al día, tanto en Quilicura que tuvo en diciembre de 2011 la última auditoría de seguimiento, como en Campana que la tuvo en enero de 2012.

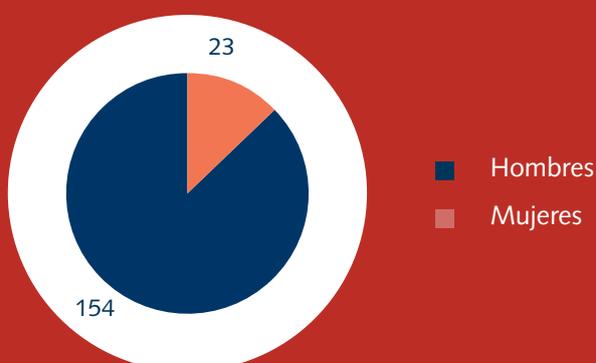
Por último, se actualizó el Código de Ética y Conflicto de Intereses de Sigdopack que expone los valores, principios y normas de conducta que la compañía ha definido como fundamentales y que son la base para proyectarse al futuro. Allí se establece que todas las personas recibirán el mismo trato, ninguna será discriminada por razones de género, estado civil, edad, religión, raza, opinión política, clase social y económica, embarazo, idioma, dialecto, origen étnico, nacionalidad, preferencia sexual o discapacidad. También se prohíbe contratar a niños menores de edad, respetando las normativas legales existentes. Lo anterior se hace extensivo para quienes cumplen labores de contratistas en la Compañía.

Resumen comparativo que detalla, tanto en Chile como en Argentina, la realidad del personal de la empresa:

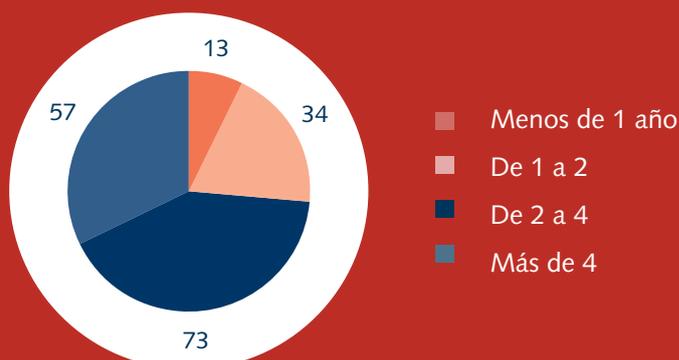
► Distribución de empleados por edad



► Distribución de empleados por sexo



► Distribución de empleados por antigüedad



Total 177 empleados



Acciones relacionadas con el Medio ambiente

La protección de los recursos naturales y el cuidado del medio ambiente es fundamental para nuestra empresa. Por eso, conducimos nuestras actividades en Chile y en la Argentina de acuerdo con nuestro Sistema de Gestión Ambiental. Para evitar cualquier daño del entorno en el que se desenvuelven las actividades productivas, se efectúan diversos análisis de impacto ambiental en todos sus procesos. Además, se utilizan conceptos estandarizados y formalizados de gestión ambiental, incluyendo la identificación de riesgos laborales y ambientales.

Como parte de su Código de ética, la compañía tiene entre sus objetivos la protección de la salud, la seguridad y del medio ambiente. La empresa se esfuerza por desarrollar y proveer productos y servicios que no tengan ningún impacto ambiental indebido y que sean seguros en el uso para el cual fueron destinados, eficaces en el consumo de energía y recursos naturales y se puedan reciclar o eliminar de manera segura. Por su parte, todos los colaboradores desempeñan sus tareas y responsabilidades cumpliendo la legislación vigente y las normas de la industria relativas a la salud y la seguridad en el lugar de trabajo y a la prevención de la contaminación del medio ambiente. Se busca que el funcionamiento se encuentre en todo momento certificado por las normas vigentes y sea auditado periódicamente para comprobar su apego a los procedimientos. Para las situaciones excepcionales sigue vigente en las dos plantas el programa de control de emergencias. Su accionar incluye principalmente la formación y el entrenamiento de referentes dentro



Como parte de su Código de ética, la compañía tiene entre sus objetivos la protección de la salud, la seguridad y del medio ambiente.



Algunas modificaciones y mejoras ayudaron a mejorar otros aspectos del cuidado del medio ambiente y la limpieza.



— La empresa se esfuerza por desarrollar productos que no tengan impacto ambiental indebido.

de la empresa para que puedan hacer frente a situaciones de emergencia. Ellos asisten a clases teórico prácticas dictadas por expertos en la materia.

Por otro lado, se puede señalar la continuidad de programas exitosos como aquellos que prevén la administración de residuos sólidos (caracterización, reducción, reutilización y reciclado) y la reducción en origen de generación de efluentes líquidos, residuos sólidos y emisiones gaseosas. Estos programas se siguen ejecutando en ambas plantas.

Principios relacionados

- 7. Las empresas deben apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales.**
- 8. Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.**
- 9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para del medio ambiente.**

Resultados 2011

En cuanto a las disposiciones de los diferentes tipos de residuos, Sigdopack desarrolla un programa de separación, reciclado y reutilización de materiales.

En Argentina, la empresa mantiene un convenio con la Municipalidad de Campana y La Secretaría de Medio ambiente.

A través de este acuerdo, se reciclan los siguientes desechos: latas de aluminio, botellas PET, pilas y baterías y hojas de cutters. También se continúa con la recolección y entrega de kilos de papel y de tapas plásticas para el Hospital de Niños Dr. Garrahan, en Buenos Aires. Por otro lado, se realizó una campaña sobre el ahorro de recursos, destinada a brindar información a todos los empleados para cambiar hábitos y usar de modo eficiente los recursos energéticos. Se trataron temas como: uso de energía eléctrica, calefacción y refrigeración, equipos informáticos, reciclado y reutilización del papel y uso racional del agua.

Algunas modificaciones y mejoras que también se implementaron durante 2011 ayudaron a mejorar otros aspectos del cuidado del medio ambiente y la limpieza. Entre ellas, se hizo un ordenamiento preciso de los insumos para que los productos estén clasificados por riesgo a la salud, inflamabilidad y reactividad con otros productos. Además, mediante capacitación, se avanzó en la concientización de los riesgos que estos productos conllevan. También se impulsó la clasificación de los productos lubricantes para evitar contaminaciones y se mejoró la limpieza de residuos especiales al incorporar el uso de nueva tecnología basada en ultrasonido, que permite hacer la limpieza de los sectores que tienen este tipo de desechos sin contaminar.

En Chile, durante 2011 se dispusieron cajas recuperadoras de pilas y baterías dentro de las plantas productivas, con el propósito de cuidar el Medio Ambiente. Gracias a esta medida, fueron recolectadas 165 pilas, lo que equivale a 4 kilos de peso y se dispusieron en un centro de reciclaje en la comuna de Santiago de Chile para su tratamiento. Por otro lado, se sigue cooperando con la Fundación San José

Comunicación sobre el Progreso 2012



— Todos los procesos son convenientemente auditados.

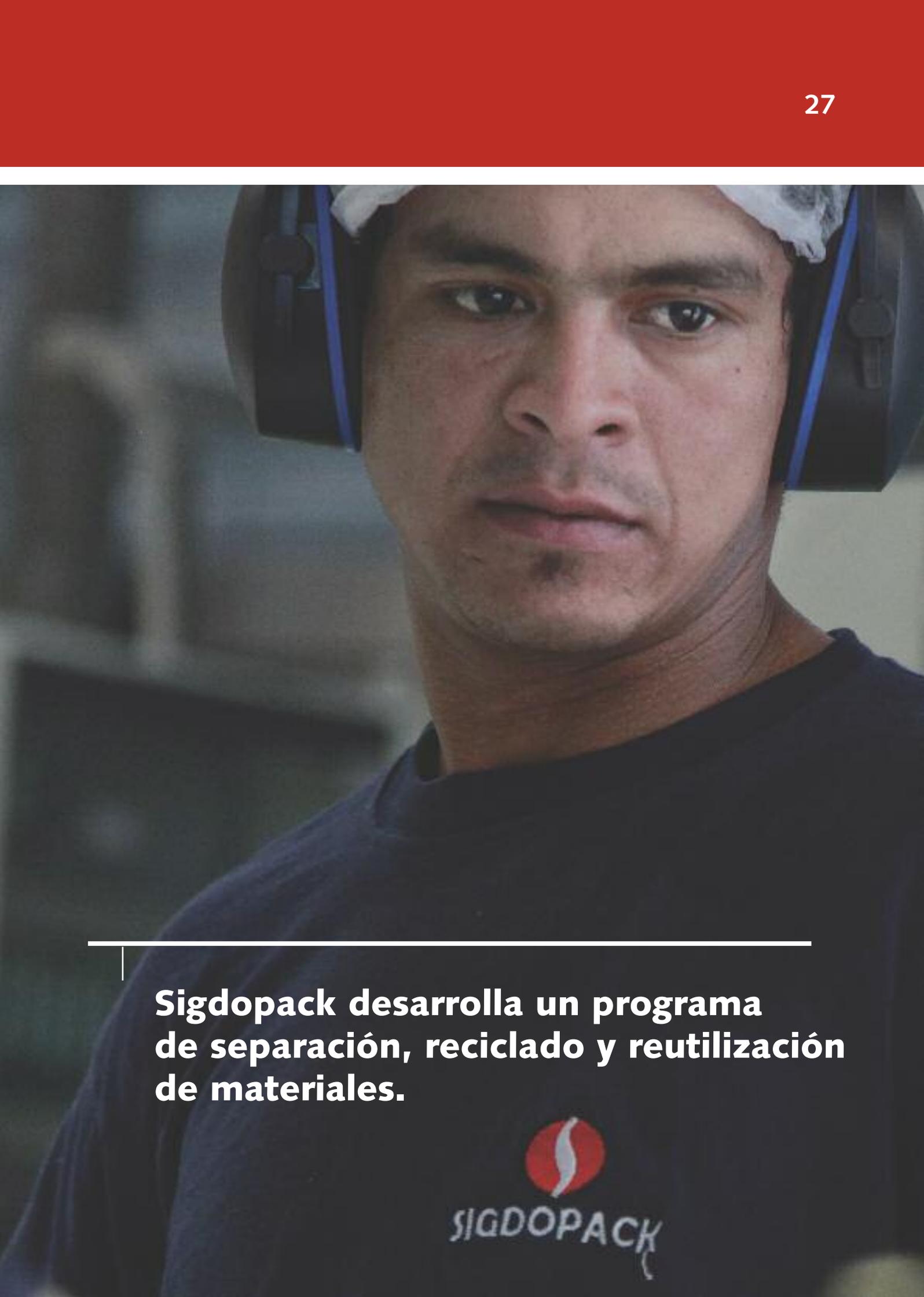
para la Adopción, a través de la entrega de papel para su campaña de reciclaje.

De esta manera, en ambos países se logró recuperar aquellos materiales que pueden ser reciclados, reducir la cantidad de residuos que llegan al sitio de disposición final, disminuir el impacto que los residuos generan al ambiente y ayudar a nuestra comunidad y entidades de bien público.

Por otro lado, en Chile durante 2011 se procedió la entrega de desechos radiactivos al disponer la fuente radiactiva de la línea Bruckner y entregarla en Comisión chilena de Energía nuclear. De este modo, se cumplió con este requisito de forma integral y preventiva de acuerdo con lo que se dispone en el Centro Nuclear de Santiago de Chile. En cuanto al ahorro de energía eléctrica, se procedió al cambio de luminarias de la bodega de materias primas BOPP y de la planta de nylon, adquiriendo tecnología de inducción magnética.



Por último, también en Chile se dio continuidad a las actividades de Capacitación de la Brigada de Control de Emergencia 2011. Gracias al cumplimiento de la matriz de capacitación programada, se formó a más de 50 brigadistas en temas como manejo del trauma, control de derrames y extinción del fuego, a través de prácticas en campos de entrenamiento exteriores y participando en concursos oficiales con brigadas pertenecientes a otras empresas. Como aspecto positivo, se puede mencionar la incorporación de brigadistas nuevos que son nivelados y apoyados por los brigadistas antiguos traspasando experiencias y conocimientos. Por lo tanto, se reforzó el trabajo de equipo dando paso a nuevos líderes.



Sigdopack desarrolla un programa de separación, reciclado y reutilización de materiales.





Acciones relacionadas con anticorrupción

Mediante su Código de Ética y Conflicto de Intereses, Sigdopack se encuentra alineada con su misión y busca conducir sus negocios de modo transparente. De este modo, expresa su compromiso integral con el contenido del décimo principio del Pacto Global que señala la necesidad de combatir cualquier forma de corrupción.

En primer lugar, al extender la adopción del Sistema SAP en más sectores de la empresa, al igual que la mayoría de las compañías del Grupo Sigdo Koppers, se garantiza la transparencia en el manejo de la información, los procesos y mecanismos de gestión, que son la base para cualquier sistema de auditoría interna o externa. Como ejemplo de ello, la empresa Deloitte auditó a Sigdopack en lo referente a prácticas de anticorrupción, acción realizada a todas las Gerencias, Jefaturas y áreas de la Compañía. Los resultados preliminares están dando que los niveles de riesgo de corrupción de la empresa son muy bajos. Igualmente, aún no termina este proceso. La auditoría se está implementado a nivel Administrativo en Quilicura y finaliza el 31 de marzo de 2012, mientras que en Campana quedará implementada en abril de 2012.

Por otro lado, y en base a una decisión gerencial, se continua con la promoción de los principios del Pacto Global en todos los programas corporativos de formación interna, y sigue con la difusión de la Misión, Visión y Valores. Dentro de estos conceptos, se trabaja teniendo en cuenta el mayor beneficio para la compañía y sus integrantes. En el área de Compras, la selección de proveedores de materias primas, insumos o servicios se encuentran basadas en la calidad de lo ofrecido y en las buenas condiciones comerciales (precio, plazo, entrega), sin tomar

Los resultados preliminares están dando que los niveles de riesgo de corrupción de la empresa son muy bajos.

Comunicación sobre el Progreso 2012



— Se establece un marco ético de principios, valores y conductas que rigen el desempeño laboral de los colaboradores y asesores.

en cuenta factores como “lobbies” y presiones psicológicas o económicas.

Además, se corrobora que todos nuestros proveedores actúen con responsabilidad en temas ambientales, como en el uso de pesticidas y otros agentes químicos, agentes de control biológico, los cuidados con la erosión y con la preservación de los recursos hídricos, manejo de residuos sólidos y líquidos, entre otros temas clave.

En el área legal, la empresa ha establecido el seguimiento de las negociaciones de los contratos que suscribe y otros servicios de índole legal por parte de Agencias o Departamento de Asesorías Legales. Si bien en la mayoría de los casos los contratos son negociados por el área correspondiente, este servicio contempla el apoyo y guía en la celebración del contrato.

Principio relacionado

10. Las empresas deben actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.

Resultados 2011

A la fecha, el Código de Ética y Conflicto de Intereses corporativo de Sigdopack es de carácter obligatorio para todos sus miembros, quienes firman una “declaración de recepción”. Este documento posee un conjunto de normas que regulan el

comportamiento de las personas, es decir, establece un marco ético de principios, valores y conductas que deben regir el desempeño laboral y el comportamiento de los colaboradores y asesores. En lo que refiere a anticorrupción, se sostiene que la empresa se opone a toda clase de corrupción, incluyendo la extorsión, soborno y cohecho. No tolera las prácticas de negocios que buscan obtener ventaja mediante el uso de medios indebidos o impropios. Ningún colaborador y/o asesor está autorizado para realizar actividades que puedan comprometer a la organización en hecho o apariencia con hechos corruptos.

De acuerdo con la ley chilena N° 20.393, se establece la responsabilidad penal que puede caberle a las empresas en los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y delitos de cohecho, que los trabajadores y dependientes cometan dentro del ámbito de sus funciones, y las medidas que pueden adoptar para evitarla. Por ende, todos los colaboradores trabajan conforme con esta ley y con nuestra cultura de prevención de riesgo y preservación de los estándares empresariales de excelencia.

Para finalizar, en esta Comunicación para el Progreso se renueva el compromiso de Sigdopack con estos diez principios del Pacto Global. Atendiendo a los importantes conceptos que sustenta, se seguirán haciendo todos los esfuerzos corporativos que estén a nuestro alcance por desarrollar nuestras actividades de modo sistemático, transparente y sustentable. Es nuestro desafío cotidiano seguir encarando las decisiones de gestión para el mayor beneficio de los trabajadores y de la comunidad en su conjunto.



**Información de contacto
de la empresa:**

Arturo de la Fuente Soto
adela Fuentes@sigdopack.com