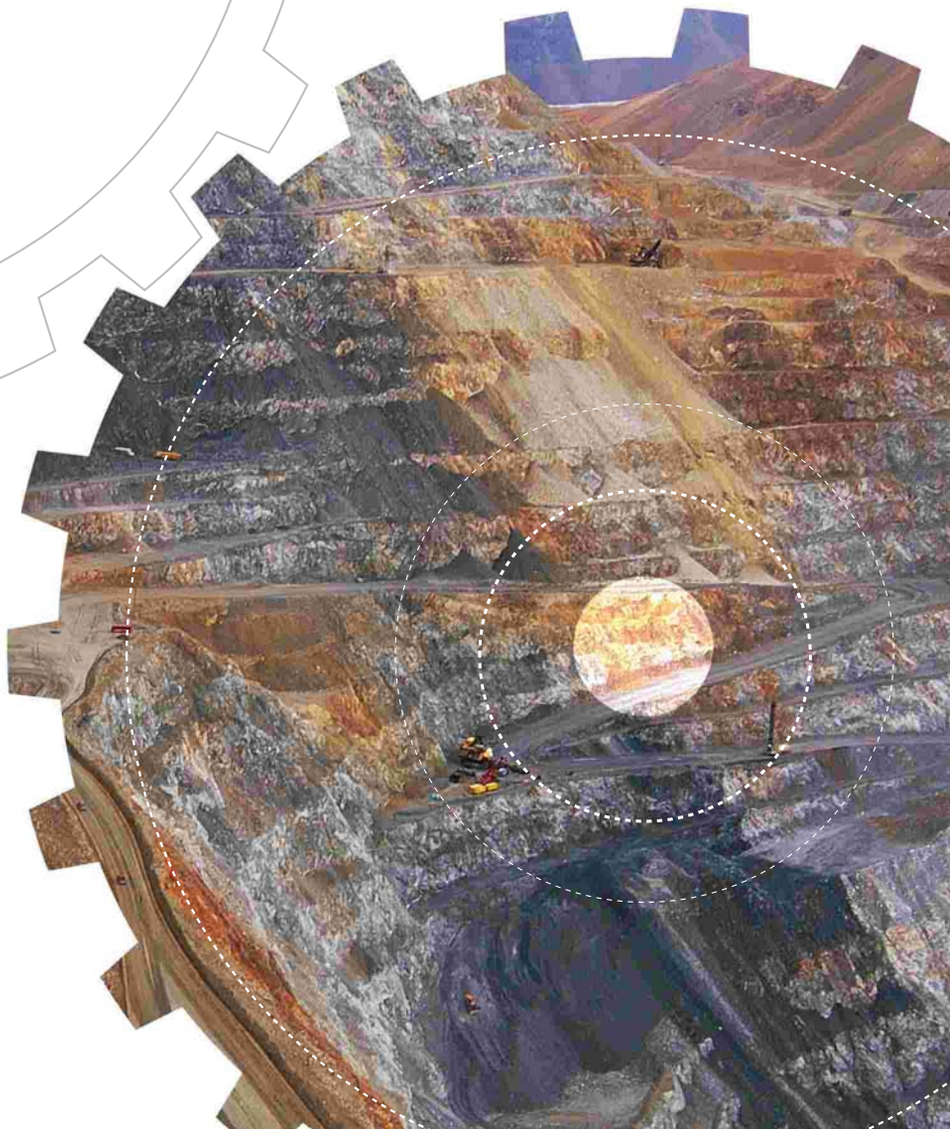
INFORME RESPONSABILIDAD SOCIAL

MEMORIA ANUAL 2012

SK SIGDO KOPPERS S.A.



RESPONSABILIDAD SOCIAL

RSE

SIGDO KOPPERS S.A. DEFINE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL, COMO LA CONTRIBUCIÓN DE LA COMPAÑÍA AL DESARROLLO SUSTENTABLE, **EN UNA VISIÓN DE NEGOCIOS QUE PRIVILEGIA EL RESPETO POR LA ÉTICA, LAS PERSONAS, LAS COMUNIDADES Y EL MEDIOAMBIENTE.**

Sigdo Koppers S.A. (SK) busca contribuir al progreso de la sociedad, entregando a sus clientes la más alta calidad, manteniendo practicas justas con sus proveedores, generando valor a los accionistas, oportunidades de desarrollo a los trabajadores y relaciones de colaboración con las comunidades donde está presente.

En este contexto, desde el año 2006 la compañía está adherida al Pacto Global de las Naciones Unidas, por el que se compromete a cumplir y promover diez principios de conducta en materias de derechos humanos, relaciones laborales, medioambiente y anticorrupción.

Durante 2012, Sigdo Koppers y sus filiales continuaron desarrollando distintas iniciativas para llevar a la práctica estos valores, considerando las características y necesidades individuales de su entorno. Adicionalmente, a nivel de la matriz, se inició un trabajo para generar lineamientos corporativos en materia de Responsabilidad Social (RS) que integren las buenas prácticas existentes y respondan a las expectativas de los grupos de interés, tanto internos como externos.

Para este trabajo se contrató a la consultora Gestión Social, que inició un diagnóstico bajo los estándares de la guía internacional de Responsabilidad Social ISO 26.000. Este estudio permitirá a la compañía identificar las brechas y oportunidades en la materia, y definir las principales líneas de acción. La construcción de la estrategia se realiza bajo un enfoque participativo, incorporando las visiones y prácticas de todas las empresas y sus grupos de interés.

El principal objetivo para 2013 en esta area, es definir una estrategia corporativa de responsabilidad social e iniciar la implementación de programas específicos, basados en lineamientos desarrollados a partir del diagnóstico.

EN 2012 LA COMPAÑÍA INICIÓ UN DIAGNÓSTICO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL A NIVEL CORPORATIVO, IDENTIFICANDO LOGROS Y OPORTUNIDADES DE MEJORA BAJO LOS ESTÁNDARES DE LA GUÍA INTERNACIONAL ISO 26.000.

ISO 26.000 DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

- La norma ISO 26.000 es una guía voluntaria de Responsabilidad Social, no certificable, desarrollada por la Organización Internacional para la Estandarización. Fue aprobada en 2010 y en su redacción participaron 99 países y 450 expertos, a través de distintos comités técnicos formados por distintos grupos de interés: consumidores, gobierno, industria, trabajadores, organizaciones no gubernamentales (ONG), investigación y otros.

- Los grandes objetivos de esta norma son generar consenso internacional sobre qué es la RS, guiar a las organizaciones sobre los temas que deben considerar en el desarrollo de su estrategia de relaciones con stackeholders, ser una guía para transformar políticas en acciones efectivas y difundir las buenas prácticas en la materia.

- **La guía aborda siete materias fundamentales de Responsabilidad Social: Gobierno Corporativo, Derechos Humanos, Prácticas Laborales, Medioambiente, Prácticas Justas de Operación, Clientes y Comunidad.** Todas están interrelacionadas y son complementarias, sin embargo, el Gobierno Corporativo ocupa un lugar central, ya que éste permite a la organización tomar acciones en el resto de materias.

MAGOTTEAUX

GOBIERNO CORPORATIVO

SIGDO KOPPERS BUSCA FOMENTAR UNA CULTURA INTERNA QUE PROMUEVA LA ÉTICA, LA RESPONSABILIDAD Y LA EXCELENCIA.

La Compañía se ha enfocado en el fortalecimiento de su Gobierno Corporativo, a través de iniciativas que resguardan el cumplimiento de las normas legales, promueven la transparencia, exigen comportamientos acordes con los principios de la organización y conductas adecuadas en la relación con clientes y proveedores.

Esto se ha visto compensado con una alta percepción de los clientes, quienes de acuerdo a estudios realizados, destacan la confianza y el respaldo que les entrega Sigdo Koppers. A su vez, los resultados económico/financieros del Grupo apoyan esta apreciación con positivos niveles de reputación interna y externa.

INICIATIVAS DESTACADAS

COMUNICACIÓN PERMANENTE

Con el objetivo de facilitar el acceso a la información y resguardar que los accionistas cuenten con datos confiables y oportunos, Sigdo Koppers posee un área de relación con inversionistas y canales de comunicación públicos y permanentes. Esta relación se ha sistematizado, a través de reuniones trimestrales con sus inversionistas en las que se analizan los resultados del periodo.

GESTIÓN DE LA ÉTICA

Durante 2012 se inició la implementación de canales de denuncias, los que estarán operando en el primer trimestre de 2013 en las compañías abiertas a la Bolsa de Comercio. Esto complementa el lanzamiento del Código de Ética Corporativa en 2011, documento que establece un marco de principios, valores y conductas que deben regir el desempeño laboral y el comportamiento de los colaboradores de todas las empresas de Sigdo Koppers.

El principal objetivo de esta publicación es mantener una línea de acciones que proporcione un ambiente de trabajo positivo, que permita a los trabajadores relacionarse de la mejor forma posible con clientes, proveedores, instituciones privadas y públicas, y la comunidad en general.

PRÁCTICAS LABORALES Y DERECHOS HUMANOS

LA COMPAÑÍA FOMENTA DE MANERA PERMANENTE LA CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES, CON EL FIN DE POTENCIAR AL MÁXIMO SUS POSIBILIDADES DE DESARROLLO.

Para Sigdo Koppers sus colaboradores son claves en el crecimiento de la compañía, por lo que se promueve la capacitación como herramienta de desarrollo personal y profesional, así como la utilización de competencias corporativas como el trabajo en equipo y la la búsqueda de la excelencia.

Además, como una forma de reforzar el compromiso y mejorar el clima laboral, las empresas impulsaron diversas iniciativas de voluntariado corporativo, las que contaron con la activa participación de los colaboradores.

Con respecto a los Derechos Humanos, tanto a nivel interno como externo, la compañía cuenta con políticas que buscan asegurar el cumplimiento ético y el respeto por los derechos básicos de las personas. Sus operaciones en distintos países del mundo, también poseen estandares que garantizan tanto los derechos civiles y políticos de sus colaboradores, como los económicos, sociales y culturales.

CAPITAL HUMANO

Al cierre de 2012, la dotación total de Sigdo Koppers, incluidas sus filiales en el exterior, ascendió a 18.485 personas, lo que significa que se incorporaron 1.760 trabajadores a la compañía durante el año.

PERSONAL POR ÁREAS DE NEGOCIOS	Gerentes, subgerentes y ejecutivos principales	Profesionales	Técnicos y administrativos	Trabajadores directos	Total
Área Servicios					
Ingeniería y Construcción SK y filiales	50	675	2.838	6.786	10.350
SK Inversiones Portuarias y filiales	20	54	134	511	719
Subtotal	**70**	**729**	**2.972**	**7.297**	**11.069**
Área Industrial					
Enaex y filiales	21	308	190	1.162	1.681
Magotteaux y filiales	112	457	522	1.770	2.861
Sigdopack y filiales	32	29	120	212	393
Subtotal	**165**	**794**	**832**	**3.144**	**4.935**
Área Comercial y Automotriz					
SK Comercial y filiales	90	525	737	90	1.442
SKBergé y filiales	68	199	492	255	1.014
Subtotal	**158**	**724**	**1.229**	**345**	**2.456**
Sigdo Koppers (Matriz)	**4**	**11**	**10**	**0**	**25**
TOTAL CONSOLIDADO	**397**	**2.258**	**5.043**	**10.786**	**18.485**

INICIATIVAS DESTACADAS

ORGANIZACIÓN DE ALTO DESEMPEÑO

Durante 2012, la filial Enaex S.A. desarrolló distintas iniciativas para convertirse en una organización de alto desempeño. Esto con el objetivo de seguir respondiendo a las necesidades de sus colaboradores y las comunidades, a un mayor requerimiento de profesionales y técnicos calificados y a las exigencias de la autoridad, entre otros.

La Gerencia de Personas de la compañía, inició un proceso de transformación cultural basado en dos hitos clave: la redefinición de los Valores Corporativos (Cuidamos la Vida, Vivimos la Excelencia, Pasión por el Servicio y Cumplimos Nuestros Compromisos) y la manifestación de lo que implica ser un líder en Enaex (el Líder Enaex Respeta, Inspira, Sabe Delegar y Se Hace Responsable).

A partir de esto, se llevaron a cabo los siguientes cambios:

Reestructuración de la Gerencia de Personas:
• Implementación del Área de Reclutamiento y Selección. • Generación del Rol Jefe de Personas. • Creación de Jefatura de Marketing Interno y Comunicaciones.
Desarrollo de Talentos y Planes de Sucesión:
• Generación de Modelo de Gestión de Talentos.
Retención de Colaboradores de Alto Desempeño:
• Política de Compensaciones. • Ajuste de la herramienta de Evaluación de Desempeño a los Valores Corporativos y el Rol del Líder. • Atención a Promociones Internas. • Programa de Becas de Formación.
Desarrollo de Carrera y Gestión del Conocimiento:
• **Programa Impúlsate**: Programa de autogestión de capacitación, con cupos para 2 cursos por persona y que en general apuntan a formación básica. Durante el 2012 se impartieron 36 cursos, generando 4.488 horas de capacitación a 403 colaboradores. • **Programa de Relatores Internos:** Se certificó a 20 relatores internos, tanto en el área de Servicio como en la de Químicos, y se definieron 8 cursos básicos de capacitación inicial para todo el personal de menos de un año de antigüedad. En 2012 se entrenó al 100% del personal nuevo de Enaex Servicio. • **Programa APRIMIN:** Esta asociación, a través de su Corporación Educacional, junto a los ministerios de Minería y Defensa, firmaron un convenio de colaboración para capacitar a 100 soldados conscriptos que cumplen con el Servicio Militar. Enaex fue una de las empresas que apoyó la iniciativa, capacitando por 100 horas a 16 conscriptos.
Relaciones Laborales:
• Durante 2012 se realizaron cinco negociaciones colectivas, que involucraron a los 372 afiliados. Esto permitió continuar avanzando y fortaleciendo las bases de las relaciones laborales en la empresa.

FEPASA INNOVA

Con el fin de promover la creatividad y la innovación, Ferrocarril del Pacífico S.A. (Fepasa), desarrolló el programa Fepasa Innova, en alianza con la Corfo. Este consiste en captar a través de una plataforma web las mejores ideas de los colaboradores, clientes, autoridades y representantes de la comunidad.

La iniciativa, que fue lanzada en noviembre de 2012, y en la también participan las empresas INDEMIN S.A. e Ingeniería HyR, busca poner en práctica soluciones que aporten valor a los clientes y aseguren el crecimiento sostenible de la empresa.

Durante el proceso de creación del programa, se incluyó como parte fundamental la participación de los colaboradores, como una forma de potenciar su desarrollo personal y profesional, y hacerlos parte de la implementación de mejoras en la cadena de valor de la compañía.

Este programa utiliza una plataforma web como canal de comunicación entre los participantes. Ellos plantean sus ideas, las que son seleccionadas, clasificadas y evaluadas. Las mejores constituyen la base para ir construyendo propuestas, que pueden ser implementadas por las compañías.

Cada usuario puede crear e ingresar todas las ideas que desee, además de apoyar a otros participantes a través de votos y comentarios, para ir formando un ambiente colaborativo de trabajo. El programa contempla un plan de incentivos para reconocer a aquellos que aporten las mejores ideas, así como a quienes colaboran en el desarrollo de las propuestas de otros.

CAPACITACIÓN

La capacitación y el desarrollo permanente del capital humano son de vital importancia para el crecimiento y la sustentabilidad de la empresa Ingeniería y Construcción Sigdo Koppers (ICSK).

Por esto, durante 2012 la compañía continuó con el Plan Integrado de Capacitación, que cubre todos los niveles de la organización y se centra en la entrega de contenidos técnicos y el desarrollo de competencias blandas.

En este periodo, las horas efectivas de capacitación impartidas en ICSK y sus consorcios superaron las 247.000, cifra significativamente superior a las 186.000 registradas durante 2011.

Adicionalmente, se destinaron 14.600 horas a la formación de operadores de equipos móviles, proyecto fundamental para enfrentar los requerimientos de personal en esta área durante los próximos años.

Por último, durante 2012 se efectuaron sobre 3.200 horas de capacitación de inglés, herramienta fundamental para el futuro desarrollo de la compañía y la formación de equipos de trabajo multinacionales.

INTEGRACIÓN LABORAL

Como parte de su programa de Recursos Humanos y con el objetivo de brindar oportunidades de desarrollo a personas con necesidades especiales, SKBergé S.A. hace dos años decidió implementar proyectos para integrar a personas discapacitadas en sus operaciones.

Fundación Teletón

La compañía continuó trabajando en conjunto con la Fundación Teletón, para incorporar personas con discapacidad física a la empresa. En esta alianza también participan la Red Incluye, la Comisión de Discapacidad de la SOFOFA y la Fundación Tacal, que apoyan en la selección de candidatos a los puestos que ofrece la empresa, así como en el proceso de integración.

Escuela Los Copihues

El proyecto de integración de SKBergé también está abierto a personas con discapacidad intelectual, a quienes ofrece la posibilidad de realizar prácticas laborales por un periodo de un año. En 2012 se concretó esta iniciativa, con la incorporación de 3 alumnos de la Escuela Los Copihues de la Fundación COANIL, a las instalaciones de la empresa ubicadas en Noviciado.

PROVEEDORES Y CLIENTES

PARA SIGDO KOPPERS CONSTRUIR RELACIONES DE CONFIANZA Y DE BENEFICIO MUTUO CON SUS CLIENTES Y PROVEEDORES ES FUNDAMENTAL.

Como una forma de fomentar la transparencia en la relación con los proveedores, el Código de Ética que rige en las compañías estipula clausulas que velan porque se mantengan conductas apropiadas. Adicionalmente, algunas filiales han implementado canales de denuncias, para evitar hechos de corrupción en la cadena de valor, así como un sistema de monitoreo respecto al cumplimiento de las normativas con subcontratistas.

Con respecto a los clientes, la compañía busca mantener una relación de confianza y de largo plazo, mediante estándares de alta calidad en sus productos y servicios, cumplimiento de los plazos y el respeto de los acuerdos.

INICIATIVAS DESTACADAS

BUENAS PRÁCTICAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS

Como parte de su programa de sustentabilidad, en junio de 2012 Ingeniería y Construcción Sigdo Koppers (ICSK) realizó el Segundo Seminario Corporativo de Salud, Seguridad, Medioambiente y Comunidades, en el que participaron colaboradores, clientes, proveedores y expertos.

La finalidad fue poner énfasis en el concepto de la sustentabilidad, como un aglutinante del desarrollo en el largo plazo y la gestión del riesgo. En esta oportunidad, el foco estuvo puesto en las Enfermedades Profesionales en la Industria de la Construcción, abordando temas como la salud ocupacional y la ergonomía, además de aspectos de prevención de riesgos y protección del medio ambiente.

El seminario permitió a la compañía compartir buenas prácticas con sus clientes y proveedores, y ser un agente activo respecto a innovaciones, nuevas exigencias y regulaciones de la industria.

COMUNIDAD

LA COMPAÑÍA RECONOCE EL VALOR DE LA COMUNIDAD Y BUSCA RELACIONARSE CON ELLA DE MANERA TRANSPARENTE Y SOBRE LA BASE DE LA CONFIANZA.

Las empresas de Sigdo Koppers buscan mantener una actitud de colaboración con sus comunidades relacionadas. Mediante el desarrollo de programas y actividades, velan por garantizar el respeto por las costumbres locales, contribuir a mejorar su calidad de vida y minimizar el impacto de las operaciones en el entorno.

Con este objetivo las compañías mantienen programas de diálogo, ayuda social y favorecen la contratación de mano de obra local en las localidades donde operan.

INICIATIVAS DESTACADAS

CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA TALCAHUANO

En abril de 2012, Sigdo Koppers inauguró el Centro de Formación Técnica (CFT) Talcahuano. El establecimiento representó una inversión de $4.000 millones y consta de un edificio de 2.300 metros cuadrados construidos en un terreno de 3.600 mt2, cedido en comodato por la Municipalidad de Talcahuano. Con 9 salas, 9 talleres equipados, un auditorio, biblioteca y sala multimedia, cuenta con capacidad para 1.200 alumnos.

Esta iniciativa, realizada en el marco de los 50 años de la compañía, se enmarca dentro de una estrategia de creación de valor compartido, que busca alinear el éxito empresarial con el progreso social. **El centro entregará educación de calidad y espacios de reunión a la comunidad, contribuyendo a su desarrollo económico y social. Adicionalmente, permitirá a la compañía y la industria mejorar su competitividad, al contar con colaboradores calificados.**

Del CFT egresarán técnicos de nivel superior, después de 4 semestres de estudios y 1 semestre de práctica profesional. Sus carreras son acordes a las necesidades del mercado, facilitando su inserción laboral y contribuyendo a los requerimientos de la industria.

Cabe destacar la alianza público privada que hizo posible la concreción de este proyecto, la Municipalidad de Talcahuano, con la cesión de terrenos y el vinculo con liceos; el Estado de Chile, a través del marco jurídico; la Cámara Chilena de la Construcción, mediante ProAndes administrador del CFT, y Sigdo Koppers, que financió la construcción, equipamiento y asesoró en las mallas curriculares.

Carreras impartidas por el CFT:

- Técnico en Construcción
- Técnico en Electricidad
- Técnico en Topografía
- Técnico en Electrónica y Automatización
- Técnico en Fabricación y Montaje Industrial
- Técnico en Prevención de Riesgos Industriales
- Técnico en Gestión Empresarial
- Técnico de Nivel en Gestión Pública y Técnico en Comercio Exterior

Durante 2012 se matricularon 300 alumnos en el nuevo CFT de Sigdo Koppers. Para este 2013, se pretende duplicar el número de estudiantes.

MEJORAS EN EL ENTORNO DE LAS COMUNIDADES

SKC Rental S.A. continuó con el programa "**Un contrato, un árbol"**, iniciativa que nace en la sucursal de Puerto Montt, hace 4 años. En esa oportunidad, la empresa se comprometió con la comunidad a plantar un árbol por cada contrato emitido. Mediante este acuerdo ha entregado 16 mil donaciones, en distintas regiones de Chile.

6.800

FUERON LOS ÁRBOLES
DONADOS POR SKC RENTAL,
GRACIAS AL PROGRAMA
"UN CONTRATO, UN ÁRBOL"

En octubre de 2012, SKC Rental donó 6.800 árboles a Reforestemos Patagonia, institución sin fines de lucro que está implementando una importante campaña de reforestación nativa en esa zona, a raíz del incendio que afectó a las Torres del Paine en 2011.

MEDIO AMBIENTE

LA GESTIÓN AMBIENTAL ES CLAVE PARA CUALQUIER EMPRESA QUE QUIERA ASUMIR DE MANERA RESPONSABLE SU OPERACIÓN.

Con el objetivo de lograr una mejora permanente de los procesos, el área de Control Interno y Contraloría de Sigdo Koppers, llevó a cabo una auditoría medioambiental en diferentes empresas de la compañía. Esta actividad contó con el apoyo externo de la consultora Deloitte, quienes trabajaron en el levantamiento de los datos durante seis semanas a partir de octubre de 2012.

A partir de los resultados obtenidos, el Grupo desarrolló distintos planes de seguimiento, mejoras y sinergias internas, con el fin de evidenciar cambios en una próxima auditoría programada para 2013.

Adicionalmente, y como una forma de involucrar a los colaboradores en esta tarea, las filiales han implementado diversas campañas internas de cuidado del medioambiente para contribuir a generar una cultura en esta materia.

Cabe destacar, además que la mayor parte de las empresas cuentan con la certificación ISO 14.001 para mejorar sus estándares de desempeño ambiental.

INICIATIVAS DESTACADAS

BONOS DE CARBONO

En 2012 Enaex continuó con la reducción de emisiones de dióxido de carbono (CO_2) en su Planta Panna 3, ubicada en Mejillones; obteniendo más de 3 millones de Certificados de Reducción de Emisiones por parte de las Naciones Unidas, desde el inicio de su proyecto de Bonos de Carbono. Esto sitúa a la compañía como líder en Chile en reducción de CO_2.

Este hecho hizo que Enaex fuera distinguida con el 2do lugar en el Ranking Nacional de Empresas Líderes en Cambio Climático, organizado por la Fundación Chile y Revista Capital, con una medición más exigente que años anteriores. El reconocimiento además valoró otras iniciativas de la empresa en materia ambiental:

- La eficiencia de abatimiento de GEI (Gases de Efecto Invernadero) mejoró desde 95 a 98,5% durante el 2012
- Panna4 es la primera planta de Ácido Nítrico en el mundo construida después del 2005 en recibir CERs.
- La Huella de Carbono del Nitrato de Amonio se ha reducido en un 80% desde 2007, gracias a los proyectos de Bonos de Carbono, que totalizan USD 15 millones en inversiones.
- Se han considerado cerca de US$6 millones en iniciativas de Eficiencia Energética desde el 2010. Actualmente el Complejo Prillex, el más grande del mundo en producción de Nitrato de Amonio, se autoabastece de energía en un 35% y el Edificio Corporativo de Santiago reemplazó por completo la instalación eléctrica tradicional por tecnología LED lo que reducirá en un 85% el consumo eléctrico durante el 2013.
- La planta productora en Río Loa recicla el 100% de los desechos, lo que representa el 20% de toda la compañía.
- Las Ecoplantas instaladas en las faenas de los clientes, logran reciclar en promedio el 12% del aceite que se utiliza para la fabricación de explosivos.
- Enaex fue la primera empresa que realizó una campaña de reciclaje de basura electrónica con la comunidad de Mejillones el año 2011, juntando más de 5 Tm.
- Se inició el proceso de Digitalización de Documentos Tributarios de modo de disminuir el consumo de papel en la compañía.

Por último, cabe mencionar que para 2013 está contemplado un plan que permitirá completar el inventario Huella de Carbono hasta la faena minera, pieza clave para conocer dónde se puede seguir haciendo gestión para reducir los GEI (Gases Efecto Invernadero); de modo de agregar valor por medio de un servicio cada vez más sustentable.