



2 0 1 0

Nuestro Compromiso con el Pacto Global



Declaración de Apoyo Continuo

La presentación de nuestra segunda Comunicación sobre el Progreso, no hace sino reafirmar el compromiso que hemos adquirido con el Pacto Global de las Naciones Unidas, en el sentido de desarrollar nuestra labor empresarial dentro de un marco de responsabilidad social, respeto a los derechos de nuestros trabajadores y en términos generales, un actuar de forma ética.

Para nosotros significa un desafío permanente, el haber adscrito a este conglomerado de empresas que año tras año deciden presentar este trabajo, con especial énfasis en temas relacionadas con la preocupación y el cuidado del medio ambiente en base a políticas y procedimientos serios, seguros y sustentables en el tiempo, el resguardo de los derechos de los trabajadores y la generación de controles y sistemas de trabajo que favorezcan una administración ética de nuestros negocios.

En este sentido, Sigdopack intenta con mucho entusiasmo posicionarse dentro de la sociedad, no solo como un proveedor eficiente, confiable y exitoso, sino en forma integral como una entidad que colabora activamente a que nuestra comunidad mejore y avance en el camino de lograr una vida mejor para todos nosotros.

De esta forma, la Compañía renueva su compromiso con los postulados que fomenta el Pacto Global, ciertos que el cumplimiento de ellos contribuye a la generación de organizaciones empresariales más sólidas e integrales, a una sociedad más justa y a un futuro promisorio para las nuevas generaciones.

José Ramón Aboitiz
Gerente General

COMPROMISO

Sigdopack S.A. renueva el compromiso adquirido con el Pacto Global, reafirmando su conformidad con los postulados que animan una función empresarial ética y responsable. Esta decisión, adoptada el 17 de octubre de 2007, en que la empresa expresa su voluntad de hacer del Pacto Global y sus principios parte integrante de la estrategia, cultura y acciones cotidianas, fue reafirmada el año 2009 con la suscripción al Pacto Global Chile, con un aporte anual que permitirá, junto al de las otras empresas involucradas, contribuir a la administración de esta importante institución.

Comprometidos con el Pacto Global

DESCRIPCIÓN BREVE DE LA EMPRESA

El proyecto inicial para la instalación en Chile de una planta de producción de polipropileno biorientado (BOPP), fue presentado al Grupo Sigdo Koppers a mediados del año 1995 por los señores Alejandro Gorrini S. y Sergio Robledo E (Q.E.P.D.).

El objetivo del proyecto inicial era el abastecimiento del mercado chileno de BOPP, material que se importaba al país en la totalidad de sus requerimientos, ya que no existía un proveedor local. Desde ese punto de vista, el proyecto se presentaba muy atractivo para los consumidores nacionales, por cuanto significaba una sustitución de importaciones, con la consiguiente mejora de servicio, disminución de inventarios y posibilidades de desarrollo local de

materiales de acuerdo a los requerimientos propios del mercado chileno.

El Directorio nombró como Gerente General de la Empresa al señor José Ramón Aboitiz, quién aún se desempeña en estas funciones.

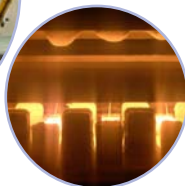
En la actualidad Sigdopack se encuentra abocada al desarrollo tecnológico y al perfeccionamiento de iniciativas relacionadas con el desarrollo organizacional y la identidad corporativa, como el programa Misión, Visión y Valores, los procesos de Análisis de Desempeño, y la administración por competencias.



También en este sentido, la empresa ha abrazado el apoyo de organismos externos con el propósito de revisar, optimizar y mejorar su gestión. Es por ello que se está trabajando con la asesoría de London Consulting en varios procesos de la cadena de negocio que, se espera, contribuyan eficazmente a lograr un desempeño aún más eficiente y positivo.

A contar de Enero de 2009 comenzó a funcionar el Software de SAP (Servicio de Aplicaciones y Productos) en la organización, 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. Asimismo, se realizaron los lineamientos para planificar la

implementación del módulo productivo y de calidad, que comenzó a operar recientemente en la empresa.



SISTEMA

Como mencionamos en la COP pasada, el sistema que reafirma el compromiso de Sigdopack S.A. con el Pacto Global está dado por las diversas acciones que desde un inicio relacionan a la empresa con el concepto de responsabilidad social empresarial, entre ellas la reciente institucionalización de su compromiso a través de su Política de Gestión Integrada y la adhesión al Pacto Global de las Naciones Unidas.

Esta política se enmarca en el Plan estratégico de Sigdopack desde el 28 de Agosto de 2007, que está estructurado en 9 principios que abarcan los elementos esenciales de una gestión de excelencia.

La Política de Gestión Integrada de Sigdopack está compuesta por la Misión de la empresa, su Visión y Valores, el Código de Ética y Conflictos de Intereses, los Objetivos y premisas dentro de la línea de acción de la RSE y finalmente por las Convenciones y/o Pactos aceptados y/o

firmados por la empresa dentro de los cuales se encuentra el Pacto Global.

El Código de Ética de Sigdopack es la herramienta de realización de la misión de la Compañía y es el “marco” en cómo la empresa conduce sus negocios. Comprende los valores de la empresa y los principios de acción colectiva.

Por su parte, el Código de Ética y Conflicto de Intereses de Sigdopack está organizado a partir de sus principios de acción colectiva y se compone por 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 o dilemas.





Promoción de Principios del Pacto Global en la Cadena de Valor



En relación a la promoción de los principios del Pacto Global, cabe mencionar que en el año 2009 el área de Recursos Humanos actualizó un programa 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.

Es así como nos parece oportuno recordar el significado de estos conceptos:

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

Nuestras acciones se orientan a identificar y satisfacer las necesidades y tendencias de los mercados en los cuáles participamos.

• INNOVACIÓN

Buscamos la permanente superación de las prestaciones de nuestros productos y servicios.

• CONFIABILIDAD

Cumplimos nuestros compromisos.





• IDENTIDAD

Los que trabajamos en Sigdopack, buscamos construir un ambiente de trabajo propicio para nuestro desarrollo personal y profesional, como claves de nuestro éxito como organización. En este sentido, cuidamos respetar a las personas y su dignidad como tales, sin discriminaciones.

• RESPONSABILIDAD SOCIAL

Más allá del cumplimiento de leyes y normas, 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, es preciso destacar la constante preocupación del cumplimiento de las pautas legales, laborales y administrativas de nuestros contratistas en el entendido de nuestra responsabilidad solidaria y subsidiaria ante eventos imponderables de aquellos que presten 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.

Este comportamiento también es deseable y esperable de parte de nuestros socios proveedores desde la visión de la Responsabilidad Social Corporativa.

Los responsables de las áreas de Compras, Desarrollo e Ingeniería, solicitan regularmente y en forma voluntaria a todos nuestros proveedores las certificaciones que acrediten la línea de acción de la RSE. De esta manera, se busca estimular el uso de Sistemas de Gestión que involucren la RSE sin necesariamente conocer sus instalaciones y las condiciones en que sus funcionarios trabajan, pues en muchos casos están en lugares muy distantes.

Asimismo, es política el control de la acreditación de Federal Drugs Administration FDA y Material Safe Data Sheet (MSDS), a todos nuestros proveedores de materia prima.

Como parte de su plan de acción, la empresa tiene el objetivo de promover los temas de RSE y los principios del Pacto Global en los diferentes públicos con los que se relaciona, incluyendo la sensibilización y orientación de sus proveedores y clientes más cercanos. Esta temática también fue un aspecto relevante en la reciente encuesta de Clima desarrollada en la organización por Great Place to Work, que arrojó una brecha importante de mejoras en los diversos puntos medidos que formarán parte de un trabajo estratégico tendiente a atender dichos inconvenientes con la convicción de poder subsanarlos paulatinamente durante el año 2011 y en el futuro.

INFORMACIÓN DE CONTACTO REPRESENTATIVO DE LA EMPRESA:

Arturo de la Fuente Soto

adelafuentes@sigdopack.cl

URL links para la "Comunicación sobre el Progreso":

www.sigdopack.com



Acciones Realizadas para Implementar el Pacto Global

I. ACCIONES RELACIONADAS A LOS DERECHOS HUMANOS

La permanente preocupación por el desarrollo profesional de los trabajadores de Sigdopack genera políticas y procedimientos tendientes a potenciar las capacidades profesionales y humanas de quienes forman parte de su quehacer corporativo.

Es por ello que se promueve capacitación continua a todo el personal, gestionándose además, previa aprobación del Comité de Gerentes, becas de estudio completas o parciales a trabajadores que desean surgir en lo personal y profesional.

El trabajo en equipo es otra de las preocupaciones de la Compañía, fomentándolo e intentándolo perfeccionar en forma metódica. Respecto a este punto, las comisiones de trabajo integradas por grupos transversales de la organización, así como estrategias que permitan optimizar las relaciones laborales, como encuestas de clima o satisfacción, son un medio presente e indispensable.

La Empresa tiene políticas y procedimientos que promueven la igualdad de oportunidades para todo su personal. Todos los empleados, sin importar su raza, religión o puesto en la Compañía, pueden y tienen que realizar actividades de capacitación a objeto de

acrecentar su motivación y preparación intelectual.

Respecto al cuidado de sus trabajadores en cuanto a condición física, es dable mencionar que Sigdopack cumple su trabajo en irrestricto respeto y consideración a las normas medioambientales establecidas por los organismos competentes de los países en que están instaladas sus plantas. (Chile y Argentina)

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 el plano sindical, toda persona es libre de afiliarse al Sindicato. Particularmente en Argentina, con la presentación de la ficha afiliatoria la Empresa procede a retener y luego depositar en la cuenta respectiva su cuota sindical. Finalmente, es dable destacar el respeto y consideración por la Ley N° 20.348, relacionada con la Igualdad de Remuneraciones para quienes desempeñan el mismo cargo, normativa que rige en forma transparente 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 2009

Entre las acciones más destacadas se pueden mencionar:

En el año 2009 2010 Sigdopack reforzó el programa de capacitación "Misión, Visión y Valores", con la intención de fomentar y potenciar el compromiso del trabajador con sus funciones, cohesionar el espíritu de cuerpo e identificar el rol que la persona cumple diariamente con su vida personal y familiar. Esta tarea la coordina el área de Recursos Humanos, que confeccionó cursos y charlas para exponer sobre esta temática a los distintos cargos y áreas de la organización.

También el año 2009 - 2010, y con el propósito de "crear y mantener condiciones propicias para asegurar la atracción y retención de talentos, el desarrollo del potencial de los colaboradores y un desempeño superior de los mismos, alineado con la Misión, Visión y Valores de

Sigdopack", se creó el Comité Corporativo de Gestión Humana, impulsando, tanto en Chile como en Argentina, acciones estratégicas para otorgar un sello de mayor modernidad a la gestión de personas y un modelo de mayor cercanía con los trabajadores.

Durante este año se inició una gestión por competencias, tanto en la selección del personal para los distintos cargos de la Compañía, como en el proceso de Análisis de Desempeño que mide la cercanía de la persona con las competencias referidas a cada puesto de trabajo.

El impulso a las comunicaciones corporativas también fue relevante, con la edición de cuatro números de nuestro newsletter que refleja el devenir de la empresa en cuanto a temas humanos, profesionales y técnicos. En este sentido, además se realizaron reuniones de resultados dirigidas a las jefaturas y mandos medios de la organización para darles a conocer la marcha del negocio, sus resultados financieros, indicadores y caminos de acción para enfrentar los obstáculos del mercado.





Concordante con el compromiso adquirido con el Pacto Global de las Naciones Unidas, dos trabajadores de la empresa de las áreas de Sistemas Integrados y RRHH, fueron enviados a capacitación con expertos del Pacto Global Chile, para la confección y redacción de Manuales de Información para el Progreso.

Como resultado de encuestas realizadas al personal en turno, se cambió el horario de entrega de colaciones y se delimitaron los tiempos para cambio de ropa y llegada al punto de trabajo en sintonía con las disposiciones legales vigentes.

En concordancia con brindar mejores condiciones laborales, se licitó el servicio de casino en la Planta de Quilicura, cambiándose el administrador por una empresa nueva que ha tenido comentarios auspiciosos y que cumple con los estándares de atención y calidad exigidos por Sigdopack. También se solicitó el cambio de buses de transporte del personal por maquinarias más modernas y cómodas, ampliándose, además, en tres buses el servicio de la mañana en comparación a los dos con que se contaba inicialmente.

El Programa de capacitación de la Compañía se cumplió en un 75%, con claro énfasis en cursos relacionados con mantenimiento eléctrico y mecánico, generación de auditores ISO y temáticas de programas office como Excel y Outlook. Asimismo, se preparó a más de 20 personas, todos ellos trabajadores destacados de la organización, como monitores SAP y monitores de inducción a trabajadores nuevos, los que ayudarán en el proceso de capacitación y adquisición de conocimientos antes que los recién contratados se integre oficialmente al trabajo en máquinas.

En aras de continuar con la capacitación on line, tanto en Chile como en Argentina, se modificó el proveedor antiguo por una empresa con base en la ciudad de Rosario.

Esta empresa tiene la responsabilidad de generar cursos on line que permitan una capacitación rápida y masiva del personal, además del seguimiento del historial de capacitación del trabajador para incentivar futuras promociones o ascensos.



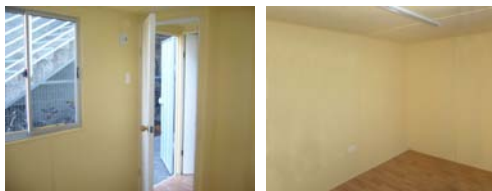


Durante el año 2009 se destinaron casi 5.000 horas de capacitación en Chile y otras 3.500 en Argentina, incluyendo en éstas la inducción al personal nuevo en materia procedimentales y de seguridad y prevención de riesgos.

Finalmente, en los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2009 se desarrollaron las Primeras Olimpiadas Sigdopack Quilicura con la participación de personal en sistema de turno y administrativos en disciplinas como fútbol, tenis, ping pong y bowling. La actividad culminó con una cena de camaradería en un conocido restaurante de Santiago en la que se premió a la Alianza Ganadora. Igual actividad se llevó a cabo el año 2010, con cenas de finalización de año para el personal administrativo y en sistemas de turno, más sus acompañantes.

Cabe destacar también la inauguración del Complejo Deportivo de la empresa, destinado a la recreación y esparcimiento de los trabajadores y sus familias, que será administrado por el Club Deportivo de la Compañía.





II. ACCIONES RELACIONADAS A LAS NORMAS LABORALES

En Chile la empresa tiene dos sindicatos, que representa a trabajadores de la Planta de BOPP y Nylon, con un adhesión de 139 personas sobre un total de 342 trabajadores, y en Argentina un Sindicato adherido al Convenio Colectivo de Trabajo N°419/05 del Sindicato Plástico.

Además 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 en el caso particular de Argentina. (Cabe señalar que existe un canal de diálogo con las autoridades nacionales, provinciales y municipales a través de los organismos de control) Asimismo, representantes de la empresa se reúnen regularmente con el Delegado Regional del Sindicato Plástico para la zona Norte de la Provincia de Buenos Aires para evaluar la marcha de las relaciones laborales dentro de planta. Esta situación se mantiene inalterable, por lo menos hasta el próximo año, en el mes de abril, fecha en que vence el mandato y se realizan las próximas elecciones.

Concordante con la importancia otorgada a la actividad sindical, la empresa adquirió dos módulos de oficina para los sindicatos de la planta Quilicura, dotados de electricidad y conexiones de red que beneficiaran el trabajo que las directivas realizan en pos de los trabajadores. Tales oficinas, que paulatinamente irán dotándose de inmobiliario y artículos de oficina, se dispusieron cercanas a la Subgerencia de Recursos Humanos, pensando que en ese sector existen baños y otro tipo de comodidades para quienes las ocupen.

PRINCIPIOS RELACIONADOS

1. Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva.

2. La eliminación de toda forma de trabajo forzoso y obligatorio.

3. La abolición del trabajo infantil.

4. La eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación.

RESULTADOS 2009

En aras de resguardar la transparencia y la objetividad respecto al cumplimiento y calidad del desenvolvimiento profesional de los trabajadores, tanto en Chile como en Argentina se llevó a cabo el proceso de Análisis de Desempeño, instancia que confiere y potencia la posibilidad de interacción entre jefes y subordinados, lo que favorece la política de integración y libre expresión de la compañía.

El año 2010 en Chile, como una medida preventiva y de acción social para el público interno, principalmente a trabajadores en turno, se prestó el servicio de podología con una especialista contratada por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, arrojando resultados interesantes en pos de la salud de los trabajadores. Asimismo, se llevaron a cabo exámenes auditivos en beneficio de todo el personal de la planta Quilicura, que serán realizados sistemáticamente durante los próximos años.



Finalmente se realizaron Evaluaciones de Riesgo Industrial, relacionados con Polvo de Aluminio en Metalizadoras, Exposición al Calor, Niveles de Iluminación en líneas de Polipropileno (también se cambiaron las luces de emergencia en el año 2010), así como estudios de puesto de trabajo en el caso de Operadores Apiladores de Bodegas de Producto Terminado, y de mediciones de vibración para los Operadores de Grúa Horquilla.

El 30 de diciembre del año 2009 se llevó a efecto una encuesta de Identificación de Conducta, tendiente

a que los trabajadores puedan renovar su toma de conciencia respecto a los riesgos que enfrentan en su diaria jornada, y los comportamientos aplicables para desarrollar el trabajo en forma segura y ajustada a los procedimientos.

En agosto de 2010 se realizó un taller dirigido a Gerentes, Jefes y Supervisores de la Planta Quilicura, relacionado con el Enfoque Sistémico de la Prevención y la Cultura Preventiva, en que se abordó las complejidad del sistema social, la importancia de la participación "fuerte", la siniestralidad y casuística histórica, la teoría del comportamiento de las personas respecto al autocuidado y como agente de cambio, y el futuro sistema de prevención de riesgos.

En noviembre del mismo año se desarrolló un seminario gerencial en Sistemas Integrados Iso 9001:2008 – Iso 14.001:2004 OShas 18.001:2007, con la participación de todos los Gerentes Corporativos de Sigdopack Chile.

A fin de garantizar mayores medidas de comodidad y calidad de vida laboral, en base a una encuesta practicada a los trabajadores en sistema de turnos, se modificaron los horarios de colación del servicio de

casino, ajustándolos a las necesidades reales de los trabajadores, además de proveer en cada uno de ellos la entrega de los alimentos más adecuados conforme a la hora. Esto tiene como finalidad contribuir al normal desempeño de las funciones, sobre todo en los turnos de noche, y cuidar la salud del personal otorgando una dieta que no represente problemas eventuales de obesidad y sobrepeso.

La preocupación sistémica por las condiciones que minimicen lesiones músculo esqueléticas al interior de la Compañía, motivó que se realizara un ejercicio demostrativo de educación física a cargo de expertos a todas las áreas de la empresa en Quilicura, obteniendo resultados bastante auspiciosos y positivos de quienes participaron en la actividad. Su sistematización dependerá de definiciones estratégicas y de disponibilidad de recursos en adelante.





Cuadro resumen comparativo que detalla, tanto en Chile como en Argentina, la realidad del recurso humano contratado los años 2008 y 2009.

Asimismo, es permanente la fiscalización de procesos y mecanismos de trabajo, a fin de actuar preventivamente ante la posible existencia de elementos o acciones de riesgo. En este sentido, el trabajo en terreno del Departamento de Mejora Continua es una herramienta invaluable para detectar estos eventuales focos de peligro y exponerlos diaria y semanalmente en las reuniones de Operaciones o en otras instancias de diálogo generadas para tales efectos, como las inspecciones integrales en puestos de trabajo. (Casi 200 Inspecciones desde enero de 2009 a Septiembre de 2010)

Finalmente, es política de Recursos Humanos la no exclusión de los procesos de selección de personas por raza, edad o creencias de cualquier especie. Sin embargo, esta posición si se torna estricta al no contratar menores de edad en sintonía con las reglas y normativas legales existentes. Lo anterior se hace extensivo para quienes cumplen labores de contratistas en la Compañía, a quienes se les exige tal situación o, en su defecto, los documentos que avalen el permiso notarial de los padres o de algún adulto responsable.

Rango Edad Sigdopack	Cantidad Personal (%) del total			
	Chile		Argentina	
	2008	2009	2008	2009
Menor o igual a 25 años	32 (11,3%)	17 (6,4%)	59 (31,6%)	55 (27,4%)
Entre 25 y 35 años	110 (39%)	97 (36,7%)	89 (47,6%)	101 (50,2%)
Entre 35 y 45 años	92 (32,7%)	95 (36%)	32 (17,1%)	39 (19,4%)
Mayor o igual a 45 años	48 (17%)	55 (20,8%)	7 (3,7%)	6 (3 %)
No hay trabajadores menores a 18 años	---	---	---	---
Distribución Hombres y Mujeres				
Mujeres	22 (7,8%)	17 (6,4%)	18 (9,6%)	18 (10,2%)
Hombres	260 (92,2 %)	247 (93,6%)	169 (90,4)	159 (89,8%)
Sindicalizados	176 (62%)	138 (52,3%)	122 (65%)	115 (65%)
Total personas contratadas	284	264	187	177
Antigüedad en la Empresa				
Menor a 1 año		37 (14%)		62 (35%)
Mayor igual a 1 año y menor a 2 años		32 (12,1%)		51(28,8%)
Mayor igual a 2 Años y menor a 4 años		39 (14,8%)		60 (33,9%)
Mayor igual a 4 años				4 (2,3%)
Mayor igual a 4 años y menor a 6 años		53 (20,1%)		
Mayor igual a 6 años y menos a 10 años		49 (18,6%)		
Mayor a 10 años		54 (20,5%)		



III. ACCIONES RELACIONADAS CON EL MEDIO AMBIENTE

Nuestra empresa está comprometida con la causa ambiental.

Las áreas de Medio Ambiente, Higiene y Seguridad, Gestión de la Calidad, Buenas Prácticas de Manufactura e Inocuidad, que son la base del sistema de Mejora Continua, y la promoción de los diez principios del Pacto Global en estas materias, potencian la preocupación sostenida que desde hace siete años mantiene la Gerencia Corporativa de Operaciones a través de su Sistema de Gestión Integrado.

Respecto a lo anterior, es preciso señalar que tal como lo declaramos en la COP anterior, la empresa realiza análisis del impacto ambiental de todos sus procesos, y utiliza los conceptos de sistemas de gestión ambiental estandarizados y formalizados, incluyendo la identificación de riesgos laborales y ambientales.

Es desafío de Sigdopack lograr que sus dos plantas, Quilicura en Chile, y Campana en Argentina, se certifiquen y auditen en un Sistema de Gestión Ambiental según lineamientos ISO 14001. Igual desafío se proyecta para un Sistema de Gestión de Salud y Seguridad Ocupacional, según lineamientos de OHSAS 18001, en su fase media de implementación, que esperamos sea una realidad en breve plazo.

Finalmente, el programa de control de emergencias en ambas plantas se sigue desarrollando en forma normal, permanente y cada vez más profesional y riguroso, relacionando procesos, productos y



servicios, y entrenando a su personal con expertos externos que acuden en forma programada a dictar clases teórico prácticas.

Asimismo, los programas de administración de residuos sólidos (caracterización, reducción, reutilización y reciclado) y reducción en origen de generación de efluentes líquidos, residuos sólidos y emisiones gaseosas se sigue ejecutando en ambas plantas. En este sentido, podemos mencionar la entrega de más de 1.500 kilos de papel al Hospital de Niños Dr. Garrahan, en Buenos Aires, Argentina.



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 2009

Gracias al trabajo constante y decidido implementado en la Planta Campana se obtuvo el Certificado de Aptitud Ambiental que otorga la Provincia de Buenos Aires.

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 las responsabilidades extendidas del proveedor REP de manera paulatina en el país, con el fin de poder aprobar su factibilidad económica, social y ambiental. El proyecto consiste en dos elementos: la introducción de la REP en forma voluntaria en



sectores productivos, y en paralelo la creación de una legislación referente a la REP que se incorpore en el marco jurídico respecto de la gestión de residuos.

La REP también es aplicable al sector de envases y embalajes. En este contexto, en el mes de julio de 2010, se comenzó con la ejecución del estudio "Diagnóstico, Producción, Importación y Distribución de Envases y Embalajes y el manejo de los Residuos de Envases y Embalajes". Este estudio tiene por objetivo levantar información vinculada al sector de los envases y embalajes, considerando envases y embalajes de papel y cartón, vidrios, metales, madera y envases rígidos y flexibles plásticos, tanto de consumo domiciliario como industrial.

Se considera el cambio de luminarias para las plantas de Quilicura el año 2011, en parte líneas BOPP, Conversión BOPP, Bodega de Materias Primas BOPP, Bodega de Productos Terminados BOPP, Planta Nylon, además de la segunda etapa del trabajo de aislación en zonas de altas radiaciones de calor en equipos auxiliares, pensando en una mejora energética.





Entrenamientos de la BCE Chile y Argentina



El entrenamiento de la Brigada de Control de Emergencia en Chile se basó, principalmente, en temas como manejo del trauma, manejo de derrames y extinción del fuego con prácticas en campos de entrenamiento exteriores y participando en concursos oficiales con brigadas pertenecientes a otras empresas de la Región Metropolitana bajo el alero de la Asociación Chilena de Seguridad.

En 2009-2010 Sigdopack participó en la XXIV Competencia de Prevención y Combate de Incendios ACHS, obteniendo el lugar 49 entre 60 empresas participantes (2009) y el lugar 35 el año 2010.

También es este período se efectuaron 9 capacitaciones por turno, con ejercicios teórico prácticos, actividades en aula y ejercicios en terreno. Sólo durante el año 2009 se capacitó a más de 50 brigadistas en Quilicura, Chile.



IV. ACCIONES RELACIONADAS CON EL DÉCIMO PRINCIPIO

PRINCIPIO RELACIONADO

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

ACCIONES DESARROLLADAS:

Sigdopack expresa su compromiso integral con el décimo principio del Pacto Global “combatir cualquier forma de corrupción” a través de su Código de Ética y Conflicto de Intereses, que es la herramienta de realización de la misión de la empresa y el “marco” en cómo la Compañía conduce sus negocios.

Sin embargo, durante el año 2009, la adopción del Sistema SAP en la empresa, sumándonos a un esfuerzo corporativo del Grupo Sigdo Koppers, nos permite concentrar de mejor forma la información, transparentando y protegiendo procesos y mecanismos de gestión, que son la base para cualquier sistema de auditoría interna o externa. Muchos procesos y procedimientos debieron y están siendo adecuados a esta herramienta tecnológica que, entre sus virtudes, permite gestionar y cruzar información en forma inmediata y objetiva. Los principales módulos comprometidos responden a Finanzas y Contabilidad, Controlling, Compras y Administración de Bodegas.

Como ejemplo de ello, durante 2009 la empresa Deloitte auditó a Sigdopack bajo la nueva Ley Chilena referida a prácticas anticorrupción, acción realizada a todas las Gerencias, Jefaturas y áreas de la Compañía.



Asimismo, 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, conformando un comité especial para la difusión de la Misión, Visión y Valores de Sigdopack que se concretará con acciones específicas y particulares a corto plazo.

Desde el punto de vista del área de Compras, las decisiones de selección de proveedores de materias primas, insumos o servicios están en un 100% basadas en la calidad de lo ofrecido y en las buenas condiciones comerciales (precio, plazo, entrega, etc.), por lo que no se toman en cuenta factores como nepotismo, lobbies, presiones psicológicas o económicas.

Una de las actividades futuras implicará a los responsables de las áreas de Compras, Mejora Continua, desarrollo e ingeniería, visitas regulares a nuestros proveedores y contratistas locales. De esta manera, conocemos sus instalaciones y las condiciones en que sus funcionarios trabajan. Verificando que ellos están contratados y si se hacen los correspondientes aportes sociales y de seguros, asegurándonos además de que no se practiquen excesos de horas extras ni se utilice a menores de edad.

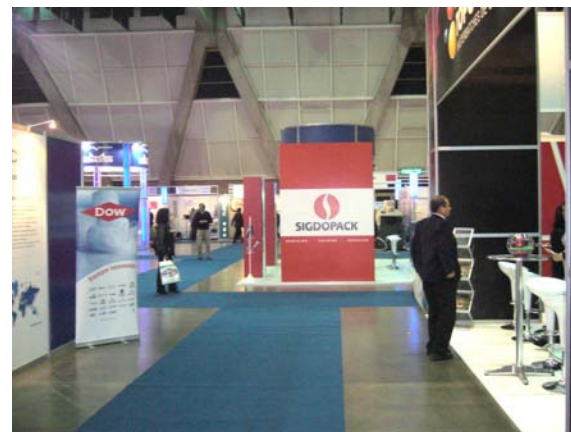
Asimismo, corroboramos que todos nuestros proveedores actúen con responsabilidad en temas ambientales, como en el uso de pesticidas y otros agentes químicos, agentes

de control biológico, los cuidados con la erosión y con la preservación de los recursos hídricos, manejo de residuos sólidos y líquidos, etc.

Por otro lado, 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.

Resultados

Con fecha 2 de diciembre de 2009 se publicó en el Diario Oficial y comenzó a regir la ley N° 20.393 que establece y regula la responsabilidad penal de las personas jurídicas en Chile. Esta tiene como objetivos la prevención y detección de los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y cohecho. Ello, sustentado en la tendencia internacional (tanto a nivel doctrinario como normativo) de atribuir responsabilidad penal a las empresas por la comisión de determinados delitos, así como en el cumplimiento del compromiso adquirido por Chile en diversas convenciones suscritas y ratificadas e instrumentos internacionales que obligan a sus Estados Parte a adecuar sus normas e imponer a las personas jurídicas sanciones por los respectivos delitos.



En este sentido, el Holding Sigdo Koppers se encuentra trabajando en una definición e implementación específica para las empresas del grupo, en la que se detallará claramente el ámbito de acción y aplicación de la normativa legal, la atribución de responsabilidad a la persona jurídica, el modelo de prevención a ejecutar, la autonomía, transmisibilidad y extinción de la responsabilidad penal de la persona jurídica, así como las sanciones aplicables y la determinación de la pena.

Al finalizar esta Comunicación para el Progreso, en que renovamos nuestro compromiso con la Responsabilidad Social Empresarial, atendiendo los importantes puntos que la animan, es menester aclarar que todos estos esfuerzos corporativos por intentar desarrollar actividades sistémicas, inteligentes y proyectables en el tiempo, se dan también en el marco de la Incorporación de Chile a la Organización para la Cooperación del Desarrollo Económico (OCDE), desafío que impone también a las empresas, decisiones de gestión que beneficien el cuidado por las pautas que permiten una sana convivencia con los demás actores sociales.

