

• responsabilidad social



CONTRIBUIR AL DESARROLLO SOSTENIBLE ES UN OBJETIVO PERMANENTE DE TODAS LAS EMPRESAS DE SIGDO KOPPERS.

Los valores establecidos por los fundadores de Sigdo Koppers, en 1960, dieron forma a una cultura corporativa que caracteriza a la compañía y que ha sido exitosamente transmitida a sus filiales.

Con el propósito de asegurar un actuar responsable en todos los ámbitos, desde 2006 Sigdo Koppers adhiere al Pacto Global de las Naciones Unidas en Chile. En este marco, ha asumido el compromiso de cumplir y promover diez principios en materia de Derechos Humanos, Relaciones Laborales, Medioambiente y Anticorrupción.

Para seguir avanzando en esta línea, en 2012 la compañía realizó un diagnóstico de Responsabilidad Social (RS) en todas sus filiales, identificando sus principales grupos de interés y oportunidades de mejora, de acuerdo a las orientaciones de la guía internacional ISO 26000. Esta norma, voluntaria y no certificable, define la responsabilidad social como el compromiso de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medioambiente, asumida mediante un comportamiento ético y transparente que: contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad; tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas; cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento. La gestión de RS debe estar integrada en toda la organización y llevarse a la práctica en sus relaciones.

Durante 2013, Sigdo Koppers tomó la decisión de establecer una estrategia de sostenibilidad a nivel corporativo, que le permita sistematizar las acciones que cada una de sus subsidiarias desarrolla y potenciar la transferencia de buenas prácticas en todas ellas.

Por la naturaleza de sus negocios, son asuntos prioritarios para el Grupo: el bienestar y seguridad de sus colaboradores y subcontractistas; la gestión del impacto de sus actividades en el medioambiente; la calidad de los productos, soluciones y servicios, y la eficiencia en todos sus procesos, necesaria para garantizar la generación de valor para sus accionistas y el crecimiento sostenible de la compañía. También ha asumido como un objetivo importante, su contribución al progreso de la comunidad, a través de acciones relevantes en el área de educación, principalmente.

El presente capítulo de Responsabilidad Social está organizado siguiendo las materias fundamentales identificadas por la norma ISO 26000: derechos humanos y relaciones laborales; clientes, proveedores, medioambiente y comunidad.



1

DERECHOS HUMANOS

Desde 2011, Sigdo Koppers cuenta con un Código de Ética Corporativa, documento que establece un marco de principios, valores y conductas que deben regir el desempeño laboral y el comportamiento de los colaboradores y asesores de todas las empresas del Grupo. La no discriminación y el respeto a los derechos humanos está incorporada dentro de las orientaciones que entrega este código.

La mayoría de las filiales del Grupo ha formalizado canales de denuncia de vulneración de los derechos humanos y faltas a la ética. Estos mecanismos establecen procedimientos de resolución de estas reclamaciones, garantizando confidencialidad.

PRINCIPIOS CORPORATIVOS

- Búsqueda de la excelencia en todo lo que hacemos.
- Compromiso permanente con nuestros clientes, sus valores y necesidades.
- Comportamientos éticos, justos y responsables con nuestros clientes, proveedores, colaboradores y la comunidad.
- Respeto irrestricto con nuestro personal y sus familias.
- Compromiso con el desarrollo sustentable, velando por la salud y seguridad de nuestros trabajadores, el cuidado del medioambiente y el bienestar de las comunidades relacionadas.

progreso destacado

CERTIFICACIÓN DE PROBIDAD

La empresa BH Compliance otorgó a **Enaex S.A.** el certificado de "Adopción e Implementación de un Modelo de Prevención de Delitos". El documento acredita que la compañía cumple sus deberes de dirección y supervisión respecto a la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y cohecho a funcionario público nacional o extranjero, como lo establece la Ley N° 20.393. Esta certificación representa la clara voluntad de Enaex de actuar dentro de los más altos estándares de probidad y de mantener una política que prevenga eventuales actos de corrupción pública.

Sigdo Koppers S.A. también está en proceso para obtener la certificación de prevención de delitos.

2 COLABORADORES

La capacidad, motivación y compromiso de las personas son la base del éxito de Sigdo Koppers. Es muy importante para la compañía, asegurar que sus colaboradores sean valorados y apoyados en su desarrollo, tanto personal como profesionalmente.

La compañía busca atraer y motivar al mejor capital humano, promoviendo el desarrollo de habilidades y competencias, el trabajo en equipo, la salud y seguridad laboral, y la búsqueda de la excelencia. Todo ello en un ambiente laboral desafiante y de respeto por las personas.

EJES DE ACCIÓN

DESARROLLO
PERSONAL Y
PROFESIONAL

SALUD Y
SEGURIDAD
LABORAL

CALIDAD
DE VIDA

PERSONAL POR ÁREAS DE NEGOCIOS	Gerentes, subgerentes y ejecutivos principales	Profesionales	Técnicos y administrativos	Trabajadores directos	Dic. 2013	Dic. 2012	Variación
ÁREA SERVICIOS							
Ingeniería y Construcción SK y filiales	100	807	3.650	12.270	16.827	10.350	62,59%
SK Inversiones Portuarias y filiales	19	57	142	493	711	719	-1,11%
Subtotal	119	864	3.792	12.763	17.538	11.069	58,45%
ÁREA INDUSTRIAL							
Enaex y filiales	49	333	176	1.145	1.703	1.681	1,31%
Magotteaux y filiales	111	480	424	1.896	2.911	2.861	1,75%
Subtotal	160	813	600	3.041	4.614	4.935	-6,50%
ÁREA COMERCIAL Y AUTOMOTRIZ							
SK Comercial y filiales	90	449	956	54	1.549	1.442	7,42%
SKBergé y filiales	69	251	347	264	931	1.014	-8,19%
Subtotal	159	700	1.303	318	2.480	2.456	0,98%
Sigdo Koppers (Matriz)	4	11	10	0	25	25	0,00%
TOTAL CONSOLIDADO	442	2.388	5.705	16.122	24.657	18.485	33,39%



INDICADORES RELEVANTES	PUERTO VENTANAS		ENAEX	MAGOTTEAUX	SK COMERCIAL ⁽⁴⁾	SKBERGÉ
N° nuevas contrataciones permanentes	52	3	299	230	319	156
N° horas de capacitación por empleado	12	14	53	48	16	28
Proporción de trabajadores forman parte de un sindicato	59% ⁽³⁾	77%	56%	s/i	20%	n.a. ⁽⁴⁾
Días perdidos por accidentes y enfermedades profesionales	67	0	0	103	270	123
Tasa accidentabilidad	0,47%	1,31%	0,12%	0,94% Casting Plants 2,14% Ball Plants	1,89%	2,30%
Índice de rotación total ⁽⁵⁾	5,25%	7%	1,5%	7,6%	7,4%	1.9%

(1) Datos de la matriz. No incluye filiales.

(2) Datos correspondientes a SK Comercial Chile.

(3) En las obras transitorias de construcción, los trabajadores directos, operadores y colaboradores indirectos de terreno, participan en los procesos de negociaciones colectivas a través de sindicatos inter-empresas del rubro, teniendo una participación de más del 80% de los trabajadores.

(4) En SKBergé las relaciones laborales se realizan a través de delegados de personal.

(5) Índice calculado sobre trabajadores con contrato indefinido de acuerdo a la fórmula (N° personas contratadas - N° personas que dejaron la empresa / Promedio de trabajadores en el año) x 100.

progreso destacado

CERTIFICACIÓN EN NORMA OHSAS 18001

Puerto Ventanas S.A. obtuvo en 2013 la certificación OHSAS 18001, norma internacional que define los requisitos para el establecimiento, implantación y operación de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional efectivo.

Adicionalmente, Puerto Ventanas logró reducir su tasa de accidentabilidad de 3,93 en 2012 a 1,31 en 2013.

La seguridad es una preocupación permanente en Puerto Ventanas y por ello ha adoptado voluntariamente políticas similares a las utilizadas en la industria minera.

La compañía cuenta con un Sistema Integrado de Gestión que contempla, además, las normas ISO 9001:2008 sobre gestión de calidad e ISO 14001 del ámbito ambiental. De esta manera, la empresa confirma que existen procedimientos que las personas comparten, entienden y aplican.

1.059

NUEVAS
CONTRATACIONES
EN 2013

• ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTO

Junto a otras empresas, **Ingeniería y Construcción Sigdo Koppers S.A. (ICSK)** firmó un convenio de colaboración con la Universidad Católica del Norte para que alumnos de la carrera de Ingeniería Civil realicen su proyecto de título en la compañía. Adicionalmente, participó en las ferias laborales organizadas por las escuelas de Ingeniería de las Universidades de Chile, Pontificia Universidad Católica, Universidad Técnica Federico Santa María y Universidad de La Serena, en las cuales seleccionó alumnos para realizar prácticas profesionales en los proyectos que está ejecutando.

Enaex inició el Programa Altos Potenciales + Alto Desempeño (AP+AD) para identificar los cargos críticos y generar planes de retención y sucesión. En esta misma línea, lanzó el Programa de Movilidad Interna para potenciar el desarrollo de carrera. La movilidad interna alcanzó un 28% en 2013 y para 2014 la meta es elevarla a 60%.

• RELACIONES LABORALES

En alianza con el Instituto de Asuntos Públicos de la Universidad de Chile, **Enaex** desarrolló un Diplomado de Habilidades Sindicales. El objetivo es entregar conocimientos de gestión sindical que permitan una mayor transversalidad y equilibrio en las materias propias de esta función. Contempla dos módulos; el primero se realizó en diciembre de 2013 y en él participaron 24 dirigentes sindicales de la compañía.

Con sus nueve sindicatos, Enaex mantiene un relacionamiento constante que considera reuniones de trabajo cada 15 días. En 2013 fortaleció esta política con la creación de la Subgerencia de Relaciones Laborales. Durante el año, la compañía participó en procesos de negociación colectiva que permitieron llegar a acuerdos para períodos de 36 y 48 meses, de manera cordial y constructiva.

Las empresas de **S.K. Comercial S.A.**, SKC Maquinarias S.A. y Sigdotek S.A., concluyeron tres procesos de negociación colectiva en 2013. SKC Maquinarias cerró acuerdos por tres años y Sigdotek, por dos, antes de las fechas legales establecidas. Durante el año la compañía continuó reforzando las comunicaciones internas, con la realización de videoconferencias cada tres meses de los gerentes generales con los colaboradores de todo el país.

• CAPACITACIÓN PERMANENTE

ICSK impartió alrededor de 184.500 HH de capacitación, con un gasto de \$866 millones, utilizando el 100% de la franquicia Sence. Dentro de la capacitación para personal profesional y técnico, destaca el refuerzo en el idioma inglés para más de 40 personas.

Dentro de sus actividades de capacitación, **Enaex** desarrolló el Programa Líderes, creado a partir de la Encuesta de Clima 2012, que detectó brechas importantes en esta área. Contempló 76 talleres de superación para líderes operacionales, un Diplomado en la Universidad de Chile orientado a jefaturas en el que participaron 71 personas y un taller de *accountability* compuesto por 151 personas que se desempeñan en jefaturas y 271 sin personal a cargo.

SK Comercial realizó programas para líderes vía e-learning (Sigdotek) y programas de desarrollo de competencias para ejecutivos (SK Rental), además de capacitación en procesos de gestión del desempeño para todos los colaboradores de SK Comercial.

• SISTEMA DE GESTIÓN SAP HCM

ICSK inició el proceso de implementación del Sistema SAP HCM (Human Capital Management), que consta de diversos módulos destinados a administrar adecuadamente la gestión en esta área.

• SALUD Y SEGURIDAD

ICSK logró reducir su tasa promedio de accidentabilidad de 0,99 en 2012 a 0,48 en 2013. La compañía participa activamente en mesas de trabajo sobre silicosis e hipoacusia laboral (ruido), del Ministerio de Salud, y en grupos de trabajo especializados, a través de la Cámara Chilena de la Construcción.

SK Comercial disminuyó en un 45% el número de accidentes con tiempo perdido entre 2012 y 2013.

• BENEFICIOS Y COMPENSACIONES

SK Comercial otorgó 38 becas a colaboradores y 19 a hijos de éstos, para ayudar al financiamiento de sus estudios de perfeccionamiento o superiores. El Programa "Hijo de Trabajador" en su versión 2013 incluyó a 32 jóvenes estudiantes, que trabajaron durante un mes en empresas de SK Comercial recibiendo remuneración. La compañía reforzó también las actividades que involucran a las familias (vacaciones entretenidas, actividades culturales y paseos familiares).

Enaex implementó un programa anual de revisión de rentas que toma en cuenta el proceso de evaluación del desempeño y el posicionamiento de mercado.

• CALIDAD DE VIDA

SKBergé S.A. inició el programa "Cuidarse", orientado a mejorar la calidad de vida de sus trabajadores. Como parte de éste, apoya el cambio de hábitos alimenticios, a través de planes que incluyen la asesoría de una nutricionista, exámenes, dieta y seguimiento, además de charlas sobre estos temas. También ofrece cupos para clases de natación para personas que no saben nadar en gimnasios especializados. Durante 2013, 85 trabajadores participaron en esta iniciativa.

SK Comercial continuó con el programa "Contigo Más" a través del cual se realizan actividades que impactan positivamente en la calidad de vida de los colaboradores a través de tres pilares: Salud con acciones como gimnasia de pausa, ferias de bienestar y alimentación saludable; Finanzas y Previsión que entrega orientación para un adecuado manejo de las finanzas personales y promueve el APV grupal, y Entorno con actividades familiares, culturales y sociales.



3 CLIENTES

La compañía busca construir relaciones de largo plazo con los clientes para lo cual **entrega productos y servicios de alta calidad y genera relaciones de confianza que le permitan convertirse en sus socios estratégicos.**

EJES DE ACCIÓN

CALIDAD

CERCANÍA

EFICIENCIA

FIDELIZACIÓN



Certificaciones vigentes al 2013	ISO 9001	ISO 14001	OHSAS 18001
ICSK	•	•	
SK ECOLOGÍA	•	•	
SK INDUSTRIAL	•	•	•
SK CAPACITACIÓN	•		
PUERTO VENTANAS	•	•	•
FEPASA	•	•	•
ENAEX	•		
MAGOTTEAUX	•	•	•
SKC SERVICIOS AUTOMOTRICES	•		
SK RENTAL	•	•	•



Avances 2013

• SATISFACCIÓN DE CLIENTES

Las compañías de **SK Comercial** realizan periódicamente encuestas de satisfacción de clientes. **Sigdotek** alcanzó un nivel satisfacción neta global en la venta de sus productos (Encuesta de Bienvenida) de 81%, mientras que en la Encuesta de Servicio Técnico obtuvo 62,3%, cifra que representa un crecimiento de 20,6% respecto del índice registrado en 2012.

SKC Transporte S.A. también aumentó sus indicadores de satisfacción de clientes con respecto al año anterior. Destacan el de satisfacción de compra, que pasó de 13% en el nivel "Muy satisfactorio" en 2012 a 59% en 2013 y la evaluación de la atención de los ejecutivos de ventas, que subió desde 27% en el nivel "Muy satisfactorio" en 2012 a 59% en 2013.

SK Rental S.A. midió el índice de lealtad neta de sus clientes durante 2013, alcanzando un porcentaje de 47,64%.

ICSK realizó un Estudio de Clientes con el objeto de conocer la imagen y reputación de la compañía dentro del mercado de construcción y montaje. Lo efectuó a través de un proceso que consideró entrevistas directas con los principales ejecutivos de las empresas a quienes presta servicios. Adicionalmente, esta filial realiza encuestas en proyectos, una vez que estos han concluido. En 2013, en esta evaluación se obtuvieron notas globales de 6.0, 6.8, 5.4 y 6,3 para distintos clientes, en una escala del 1 al 7.

• CERTIFICACIÓN DE CALIDAD

Puerto Ventanas recertificó en diciembre de 2013 la norma ISO 9001:2008 sobre su sistema de gestión de calidad. Ésta tiene vigencia hasta diciembre de 2014.

progreso destacado

NUEVA ECOPLANTA® DE ENAEX

En 2013 Enaex construyó su quinta Ecoplanta® para clientes mineros.

Estas plantas, diseñadas e instaladas por la compañía, permiten a sus clientes disponer de lubricantes residuales para luego mezclarlos en el lugar con agentes de tronadura, logrando así explosivos tipo anfos de alta eficiencia en fragmentación de roca.

Las Ecoplantas® generan un 50% de ahorro de combustible (petróleo diésel) para la fabricación de agentes de tronadura y disminuyen las emisiones relacionadas con la disposición final del aceite usado, el que es quemado.

Producto de esta iniciativa y otras, como el camión Milodón, de mayor capacidad de carga de explosivos, el Gerente General de Enaex, Juan Andrés Errázuriz, fue reconocido en 2013 por PricewaterhouseCoppers como el "CEO más innovador de las grandes empresas nacionales", en el marco de la celebración de los 100 años de la firma consultora.



4

PROVEEDORES

Normas y procedimientos claramente establecidos, **garantizan un trato justo e igualitario con todos los proveedores de Sigdo Koppers.**

EJES DE ACCIÓN ▶

EQUIDAD

CAPACITACIÓN

TRANSPARENCIA

Avances 2013

progreso destacado

• TRANSPARENCIA

La mayoría de las empresas de **Sigdo Koppers** han implementado canales de denuncias para evitar hechos de corrupción en la cadena de valor.

• CAPACITACIÓN

Puerto Ventanas contrató distintos servicios a proveedores y microempresarios de la zona, implementó un programa de apoyo laboral con el Sindicato y Cooperativa de Pescadores y otorgó cupos laborales a personas que realizaron el curso de Faenas Portuarias.

MAYOR INTEGRACIÓN DE PROVEEDORES CON ICSK

El 80% de los proveedores de **ICSK** cuenta con un sistema de certificación de calidad, proporción que es 5% superior a la observada en 2012. Esto es importante para la compañía, pues le permite elevar los niveles de confiabilidad en la ejecución de los proyectos que desarrolla.

Con este mismo propósito, durante 2013 la compañía realizó 20 horas de capacitación por proveedor, lo que representa un aumento de 20% con respecto a 2012.

Un 25% de los proveedores con quienes operó en 2013 son locales; es decir, de las zonas donde se realizan las faenas.



5

MEDIOAMBIENTE

Como parte de su política ambiental, las compañías de Sigdo Koppers realizan controles de materias primas, cumplen con las disposiciones para el manejo de sustancias peligrosas y **realizan inversiones para optimizar la operación de sus plantas productivas.**

EJES DE ACCIÓN ▶

CERTIFICACIÓN
DE GESTIÓN
AMBIENTAL

RECICLAJE Y
BUEN USO
DEL AGUA

PROMOCIÓN
DE CULTURA
AMBIENTAL

EFICIENCIA
ENERGÉTICA

CONTROL DE
EMISIONES



• CERTIFICACIONES

Puerto Ventanas obtuvo la certificación ISO 14001:2004, de su Sistema de Gestión Medioambiental en diciembre de 2013. Durante el año, la compañía dio cumplimiento también al 100% de las acciones y metas establecidas en el Acuerdo de Producción Limpia (APL) firmado en 2012 junto a diez empresas del complejo industrial Puchuncaví - Quintero.

En tres de sus plantas en el mundo, **Magotteaux S.A.** inició el proceso para obtener certificación ISO 50001, estándar internacional que busca establecer un sistema de administración de energía que permita reducir continuamente su utilización y de esta manera, los costos asociados y la emisión de Gases de Efecto Invernadero.

• EMISIONES

Enaex ha logrado reducir las emisiones generadas en la fabricación de ácido nítrico en un 80%, a través de los proyectos de Mecanismo de Desarrollo Limpio. Durante 2013 logró también la reducción de 580.000 ton de CO₂eq adicionales, alcanzando un total acumulado de 4,1 millones de toneladas de CO₂eq abatidas desde el inicio de este proyecto. Esta disminución de emisiones es reconocida por Naciones Unidas a través de Certificados de Reducción (Bonos de Carbono).

La compañía midió por segunda vez, tanto su huella de carbono corporativa como la del producto, incorporando la operación en faena; es decir, el proceso completo hasta la tronadura. Ello permite obtener el indicador de las toneladas de CO₂ por roca tronada o del producto que el cliente compra. Con ello, **Enaex** conoce e integra su operación a la de su cliente en términos de gestión de emisiones de Gases de Efecto Invernadero.

Enaex realizó en 2013 el primer reporte de emisiones de GEI (Gases de Efecto Invernadero) y Gestión de Emisiones a través de la plataforma del *Carbon Disclosure Project* (CDP). La compañía obtuvo 74% en *Disclosure Score* y 65% en *Performance Score*, lo que la ubica dentro de las tres empresas chilenas con mejor gestión de cambio climático suscritas al CDP. Asimismo, fue reconocida en la Categoría Plata en la Encuesta de Líderes en Cambio Climático, realizada por Fundación Chile y Revista Capital. La iniciativa destaca a las empresas que a través de una gestión integral y acciones concretas buscan combatir el cambio climático.

SK Rental, a través de su "Programa Un Contrato, Un Árbol", donó 8.000 árboles durante el año a la Reserva Forestal Cerro Castillo, ubicada en la Región de Aysén. En los cinco años de funcionamiento de esta iniciativa, ha plantado 27.688 árboles en Chile y 1.415 en Perú.

• MITIGACIÓN DE IMPACTO

Enaex implementó el servicio *Blast Site Watch®* que permite monitorear a distancia las ondas aéreas que genera la operación minera post tronaduras; y de esta forma, mejorar las alternativas de mitigación.

Con el campamento construido para el proyecto de Transmisión Cochrane, **ICSK** inició un nuevo modelo de zonas de trabajo sostenibles, buscando disminuir los impactos en el entorno

y contribuir al cuidado del medioambiente. Como parte de esta iniciativa, todos sus campamentos contarán con energías fotovoltaicas y luminarias LED para el alumbrado exterior y una planta termo solar para el suministro de agua caliente.

• EFICIENCIA ENERGÉTICA

Enaex elevó su capacidad de autogeneración de energía, a través de un innovador proyecto. La planta Panna4 cuenta con un sistema que toma el vapor excedente de los procesos, lo comprime y lo transforma en energía eléctrica. En 2013 canalizó los excedentes de las otras plantas hacia el compresor de Panna4 y con ello pasó desde 35% de autoabastecimiento eléctrico a 45%, lo que significa un ahorro anual de casi 5 millones de dólares en electricidad.

• GESTIÓN DEL AGUA

ICSK inició el registro de volúmenes de agua por tipo de efluentes (potable, industrial, aguas residuales y aguas sanitarias) y estandarizó el mecanismo de control, para poder fijar indicadores de gestión sobre su consumo y reaprovechamiento.

SK Comercial cuenta con sistemas de tratamiento de aguas industriales, los que facilitan la reutilización de las aguas y los lodos generados, que son retirados por una empresa externa para su disposición final.

• MANEJO DE RESIDUOS

ICSK comenzó a controlar y registrar separadamente el volumen de residuos generados, por obra y por tipo, fijando un primer estándar de gestión sobre esta materia. Además, estandarizó el almacenamiento de sustancias y residuos peligrosos mediante jaulas acondicionadas que impiden el derrame accidental al suelo; fijó parámetros de segregación y disposición de residuos líquidos, sólidos, peligrosos y no peligrosos, y efectuó campañas de reciclaje de residuos domésticos (papel) y programas para el destino de maderas y plásticos en obra.

SK Comercial dispone de un Plan de Manejo de Residuos que consiste en clasificarlos en la fuente de origen, y realizar la disposición final, a través de un proveedor externo que retira y gestiona estos elementos. Además, cuenta con una campaña de reciclaje de papel, a través de cajas recolectoras, la que va en apoyo a la Fundación San José para la Adopción.

En su Planta Río Loa, **Enaex** recicló cerca de 43 toneladas de residuos operativos, como baterías, plásticos, cartones, pilas y aluminio. Además, la Planta Prillex de Mejillones instaló contenedores para fomentar el reciclaje entre los empleados.

SKBergé en sus tres principales sucursales recicla papel blanco, maderas, cartones y otros residuos.

Enaex realizó, por tercer año consecutivo, el "Día Verde de Mejillones". La actividad tiene como objetivo sensibilizar a la comunidad sobre la importancia del reciclaje electrónico y el cuidado del medioambiente. La versión 2013 de esta iniciativa logró recolectar 4 toneladas de basura electrónica, que fueron remitidas a la planta de reciclaje de residuos de Recycla Chile.



progreso destacado

SK COMERCIAL INCORPORA ESTÁNDARES DE SOSTENIBILIDAD EN NUEVAS SUCURSALES

Las sucursales que SK Comercial inauguró en Calama y Alto Hospicio en 2013 fueron construidas siguiendo los estándares de operación sostenible establecidos como política a partir de 2011, con la sucursal de Copiapó. Por esta razón, cuentan con plantas de tratamiento de aguas servidas y planta de RILES en sus salas de lavado de equipos; además de paneles solares utilizados para el calentamiento de agua en las instalaciones.

Asimismo, la iluminación interior de patios y estacionamientos posee luminarias de panel solar y el cableado eléctrico de ambas sucursales se realizó usando cables tipo EVA, libres de halógeno.

Los equipos de aire acondicionado de estas instalaciones cuentan con gas 407 y 410, que no dañan la capa de ozono.





6

COMUNIDAD

Sigdo Koppers contribuye al desarrollo económico, social y ambiental de las comunidades donde están insertas sus compañías, manteniendo programas de ayuda social y generación de oportunidades de educación y trabajo.

EJES DE ACCIÓN

EMPLEABILIDAD

EDUCACIÓN

INCLUSIÓN LABORAL

SOLIDARIDAD

VOLUNTARIADO CORPORATIVO



Avances 2013



• ESPACIOS DE INTEGRACIÓN

Puerto Ventanas inauguró en 2012 el Centro Comunitario Puerto Abierto, con el propósito de convertirlo en un espacio para que las comunidades de Ventanas, La Greda y La Chocota desarrollen capacitaciones, talleres, actividades culturales y recreativas. En 2013 se realizaron una serie de iniciativas en este centro comunitario, destacándose un ciclo de seis conciertos educativos de música a cargo de la Orquesta Marga-Marga, exposiciones fotográficas y de pintura de artistas locales. Además, se facilitaron espacios a distintos programas municipales y gubernamentales.

SKBergé se encuentra implementando un programa de integración con la Escuela Diferencial Santa Teresa de Ávila de Recoleta. Este consiste en la generación de prácticas laborales para alumnos con capacidades diferentes, en las instalaciones de la compañía.

• BECAS SOCIALES

ICSK, a través de su filial SK Capacitación S.A., participó por primera vez en programas de becas sociales licitadas directamente por el SENCE, realizando cursos de Formación de Maestro Segunda de Montaje Industrial y Soldadores, a más de 360 personas de los dos quintiles con menores ingresos del país. Adicionalmente, se llevaron a cabo cursos de Becas Sociales licitadas por la OTIC de la Cámara Chilena de la Construcción, incluyendo Formación de Riggers y Maestros Segunda de Montaje Industrial. En total, el área de Becas Sociales realizó más de 137.000 horas-alumno de formación.

• EDUCACIÓN

Sigdo Koppers inauguró en 2012 el Centro Formación Técnica Talcahuano. Éste imparte carreras de nivel técnico superior del área tecnológica y relacionadas con comercio y administración, en un sistema orientado a la educación de calidad y a la empleabilidad de los alumnos.

Enaex a través del Convenio de Cooperación con el Complejo Educacional Juan José Latorre de Mejillones, realiza un programa de educación dual que busca entregar conocimiento técnico en terreno a los futuros

profesionales. En 2013 participaron en este programa, 8 alumnos de este establecimiento quienes entre abril y diciembre realizaron trabajos en la Superintendencia de Mantenimiento de la Planta Prillex, en las especialidades de Mecánica Industrial y Eléctrica.

SKBergé a través del Programa "Desafío Educacional 4x4" de la Fundación Desafío Levantemos Chile, estableció un programa de Mentoría con el Liceo Ciudad de Brasilia de la Comuna de Pudahuel. Este busca apoyar la gestión del equipo directivo de este establecimiento educacional.

SK Comercial apoya al liceo Politécnico Andes, de la comuna de Renca, a través de visitas de sus alumnos a las instalaciones de SK Comercial, se dictan charlas técnicas y se les da la opción de realizar prácticas laborales.

• VOLUNTARIADO

SKBergé por tercer año consecutivo, realizó junto a Fundación Mi Parque la iniciativa que busca recuperar o construir parques en lugares vulnerables. En 2013 se llevó a cabo en el Liceo Industrial Ciudad de Brasilia de la comuna de Pudahuel.

En la construcción de plazas y parques participan activamente los colaboradores de SKBergé. En la actividad de 2013 participaron 100 voluntarios junto a 300 colaboradores de la comunidad educativa.

SK Comercial cuenta con un programa que apoya al Hogar San Ricardo de Lampa (Batuco) con visitas periódicas de voluntarios, donaciones en dinero y especies.

Durante 2013, **ICSK** dictó charlas a los alumnos de segundo año del CFT, para dar a conocer el rubro de Montaje Industrial, las exigencias del trabajo en sistema de turnos y campamentos, y las opciones de empleo a las que pueden acceder en obras. La empresa seleccionó a estudiantes para prácticas profesionales y actualmente 9 egresados de las carreras de Electricidad y Electrónica y Prevención de Riesgos realizan pasantías en los Proyectos OLAP y Central Termoeléctrica Cochrane.

progreso destacado

PROGRAMA DUAL DE MECÁNICA AUTOMOTRIZ DE SKBERGÉ

Con la ampliación de esta iniciativa a la red de concesionarios independientes, SKBergé elevó de 20 a 80 los cupos del Programa Dual de Mecánica Automotriz que realiza en conjunto con el Liceo Industrial A-38 de Recoleta. De esta forma se inició una nueva fase de este proyecto de vinculación social, con una escala mayor en la industria y entregando a los estudiantes nuevas oportunidades de aprendizaje y empleabilidad en talleres de las marcas de SKBergé.

El programa ofrece a los alumnos la posibilidad de alternar estudios en el liceo y en los talleres (estos últimos remunerados, como en el caso de medias prácticas), de acuerdo a una malla curricular cuyos aspectos técnicos han sido adaptados por los especialistas de SKBergé de acuerdo a los requerimientos de la industria.

El Modelo de Excelencia en Educación Media Técnica Automotriz es realizado por SKBergé con el patrocinio del Ministerio de Educación, como una forma de contribuir a que los alumnos de liceos puedan desarrollar las capacidades que necesita este mercado, el que presenta un alto potencial de empleo y escasez de mecánicos aprendices calificados.

