



# ANGLO AMERICAN CHILE

Reporte de  
Desarrollo  
Sustentable

2005



# ANGLO AMERICAN CHILE

Reporte de  
Desarrollo  
Sustentable

2005





# Contenido

4	Carta del Presidente
6	Alcance
7	Presentación de la Compañía
15	Políticas y Sistemas de Gestión
23	Compromisos
31	SEAT, un Compromiso a Largo Plazo
41	Personas
51	Seguridad y Salud Ocupacional
57	Desempeño Ambiental
71	Desempeño Social
79	Desempeño Económico
83	Metas y Compromisos
85	Apéndice
86	Índice de GRI



# Carta del Presidente Ejecutivo

Anglo American Chile es la segunda minera privada del país, con una producción superior a las 600 mil toneladas de cobre fino al año y ventas por US\$ 1.900 millones. Esta importancia en la industria y en la actividad económica nacional nos hace sentirnos orgullosos, pero a la vez nos obliga a tener una gran responsabilidad respecto de todas las actividades que realizamos, todas las alianzas que establecemos y los pasos que damos en nuestro camino hacia el mejoramiento continuo.

Las prácticas de Anglo American se rigen por los Principios del Buen Ciudadano Corporativo que señalan lineamientos para que la empresa actúe con integridad y ética en los negocios, así como en las relaciones con nuestros stakeholders. Hemos incluido estos principios a lo largo del reporte, de acuerdo con los aspectos relacionados a nuestro desempeño económico, ambiental y social.

A modo de ejemplo, en 2005 invertimos cerca de un millón de dólares en casi 128 mil horas de capacitación y desarrollo para nuestros trabajadores; avanzamos en el traspaso de nuestros Principios de Buen Ciudadano Corporativo hacia nuestros contratistas y mejoramos ostensiblemente en los índices de seguridad. Este último hecho nos valió dos reconocimientos para la División Mantoverde: el Premio del Concurso Anual de Seguridad Minera, que entrega Sernageomin y el Premio John T. Ryan, entregado por el Canadian Institute of Mining, Metallurgy and Petroleum y el Instituto de Ingenieros de Minas de Chile.

Además de estos avances en nuestra gestión interna, podemos mostrar interesantes progresos en materia social y ambiental. Se inició la optimización de las instalaciones de la Fundición Chagres con lo que mejorará tanto su operación como su desempeño ambiental; patrocinamos el Programa de Conservación y Liberación de Cóndores, cuya finalidad es la protección de cóndores y aves de rapiña que habitan en la Cordillera de los Andes; diseñamos un Programa para alcanzar un ahorro en el consumo específico de energía y de agua fresca y una disminución en las emisiones de CO<sub>2</sub>, contribuyendo así a la reducción del calentamiento global.

Estamos seguros que la introducción en Chile del SEAT o Herramienta para la Evaluación Socioeconómica (Socio-Economic Assessment Toolbox), incluida como capítulo especial en este reporte, será una contribución para la comunidad minera e industrial. Esta es una metodología diseñada por Anglo American cuya finalidad es mejorar la relación de la empresa con su entorno social, a través de planes desarrollados en conjunto con las autoridades locales y las propias comunidades de manera de establecer iniciativas concretas y cuantificables, que puedan ser evaluadas permanentemente.

Estos son algunos ejemplos de las acciones y programas que hemos incluido en nuestro segundo Reporte de Desarrollo Sustentable, a través del cual intentamos presentar una visión equilibrada y razonable de nuestra gestión económica, ambiental y social desarrollada durante 2005.

Con orgullo respecto de lo que hemos logrado, pero también con la certeza de que nos quedan tareas por hacer, lo invito a leer este documento y a compartir con nosotros sus dudas, inquietudes y comentarios. Creemos que una discusión abierta de los logros y desafíos nos permiten alcanzar la mejora continua de nuestro desempeño.



Pieter Louw  
Presidente Ejecutivo  
Anglo American Chile



# Alcance

Este es el segundo Reporte de Desarrollo Sustentable de Anglo American Chile. Al igual que el del año anterior, incluye la gestión de sus cinco divisiones productivas, Los Bronces, Mantos Blancos, El Soldado, Mantoverde y Fundación Chagres, más la unidad de Santiago, en los casos en que se considera pertinente.

La información que contiene este documento busca responder a los indicadores económicos, ambientales y sociales exigidos por las pautas 2002 del Global Reporting Initiative (GRI), algunos indicadores propuestos en el borrador del Suplemento Minero de esta misma organización y más importante aún, a las dudas y requerimientos planteados por más de 130 personas que participaron en el proceso Socio-Economic Assessment Toolbox (SEAT) o Herramientas para la Evaluación Socioeconómica, en todas las faenas de Anglo American Chile.

Esta metodología, desarrollada por Anglo American plc y la consultora internacional ERM, permite mejorar la relación de la empresa con la comunidad, a la vez que entrega parámetros para agregar valor a la compañía mediante actividades que no están dentro de las competencias tradicionales de las empresas mineras, como el establecimiento de alianzas con organizaciones de la comunidad, el desarrollo de iniciativas de inversión

social y el financiamiento de obras de beneficio público, entre otras. Producto del éxito percibido durante su aplicación, Anglo American Chile considera que su experiencia debe ser comunicada y compartida para ofrecer a la comunidad empresarial una herramienta que contribuya al desarrollo de estrategias de responsabilidad social externa.

Para garantizar la transparencia e imparcialidad de la información y el apego a las pautas del GRI, se contrataron los servicios de un asesor externo e independiente, quien a través de la revisión de informes, memorias financieras, encuestas y entrevistas, elaboró el documento publicado. Este contiene información de los años 2005 y 2004 con la finalidad de comparar períodos. En los casos en que resulta necesario también se incluyó información del año 2003.

Respecto de la verificación externa, los indicadores económicos de 2005 fueron analizados por la empresa Deloitte y su carta es publicada en la memoria financiera de la empresa.

Para facilitar el acceso a este documento, se han incluido nombres de contacto y en caso de necesitar una copia electrónica es necesario acceder al sitio de Anglo American plc ([www.angloamerican.co.uk](http://www.angloamerican.co.uk)) donde es posible revisar tanto este reporte como el anterior.

## Contáctenos

Para obtener mayor información, contáctenos:

### **Lorenzo Menéndez**

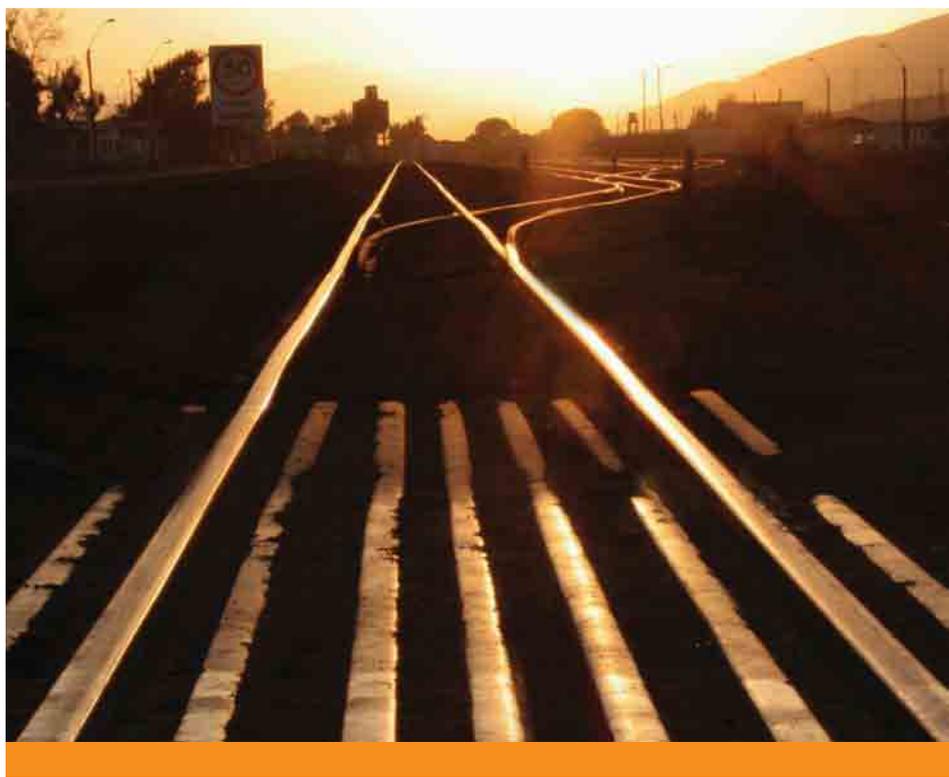
Gerente de Seguridad y Desarrollo Sustentable  
[lmenendez@anglochile.cl](mailto:lmenendez@anglochile.cl)

### **Fernando Valenzuela**

Gerente de Medio Ambiente y Comunidades  
[fvalenzuela@anglochile.cl](mailto:fvalenzuela@anglochile.cl)

### **Marcelo Esquivel**

Gerente de Asuntos Externos  
[maesquivel@anglochile.cl](mailto:maesquivel@anglochile.cl)





## Presentación de la compañía

Anglo American Chile es la segunda empresa minera privada del país, con una producción que, en 2005, superó las 631 mil toneladas de cobre fino, incluyendo el 44% de participación de la compañía en la propiedad de Doña Inés de Collahuasi.

# Anglo American plc

Anglo American plc es líder mundial en minería y recursos naturales. Está formada por 195 mil personas que se desempeñan en más de 120 operaciones y proyectos mineros y forestales, en cerca de 64 países de todos los continentes.

Las utilidades de Anglo American plc fueron de US\$ 3.700 millones en 2005 y su patrimonio alcanzó los US\$ 27.578 millones. Sus acciones se transan principalmente en la Bolsa de Londres y en los mercados financieros de Sudáfrica, Suiza, Namibia y Botswana.

La compañía, que tiene su Casa Matriz en Londres, participa en ocho negocios a través de sus divisiones:

- Anglo Platinum (Anglo Platino)
- Anglo Diamonds (Anglo Diamantes)
- Anglo Gold (Anglo Oro)
- Anglo Coal (Anglo Carbón)
- Anglo Industrial Minerals (Anglo Minerales Industriales)
- Anglo Ferrous Metals and Industries (Anglo Metales Ferrosos e Industriales)
- Anglo Paper and Packaging (Anglo Papeles y Embalajes)
- Anglo Base Metals (Anglo Metales Básicos)

La estrategia de Anglo Base Metals es encontrar, adquirir, desarrollar y operar, a largo plazo y bajos costos, yacimientos mineros de metales básicos. Anglo Base Metals concentra la producción de metales básicos como el cobre, níquel, zinc, arena mineral y productos derivados como el molibdeno. Anglo American Chile forma parte de esta división.

## Reconocimientos internacionales

En julio de 2005, Anglo American plc recibió el Premio "UK's Business in the Community", por su rol en el ámbito de Responsabilidad Social Empresarial, principalmente desarrollado en África. Este reconocimiento, que está auspiciado por Oracle, es uno de los premios internacionales más importantes en este ámbito y fue otorgado por los esfuerzos realizados en programas contra el VIH/SIDA, los compromisos con la comunidad, las iniciativas de desarrollo local y el activo rol de la compañía en acciones de buen Gobierno Corporativo, como la Iniciativa para la Transparencia de la Industria Extractiva. Adicionalmente, en 2005, Anglo American plc mantuvo su lugar como uno de los componentes del Índice Mundial de Sustentabilidad Dow Jones (DJSI) y del Índice STOXX Europeo, que consiguió en años anteriores. En 2004, la empresa obtuvo el 82% de conformidad y pasó del tercer lugar en el sector minero a ser designado "líder del sector" en el Índice. Este año el puntaje subió a un 84%, sin embargo no alcanzó a conseguir esta posición por segundo año consecutivo, quedando en un segundo puesto. El puntaje promedio para las compañías del sector minero que buscan ser incluidas en el DJSI fue de un 66%.

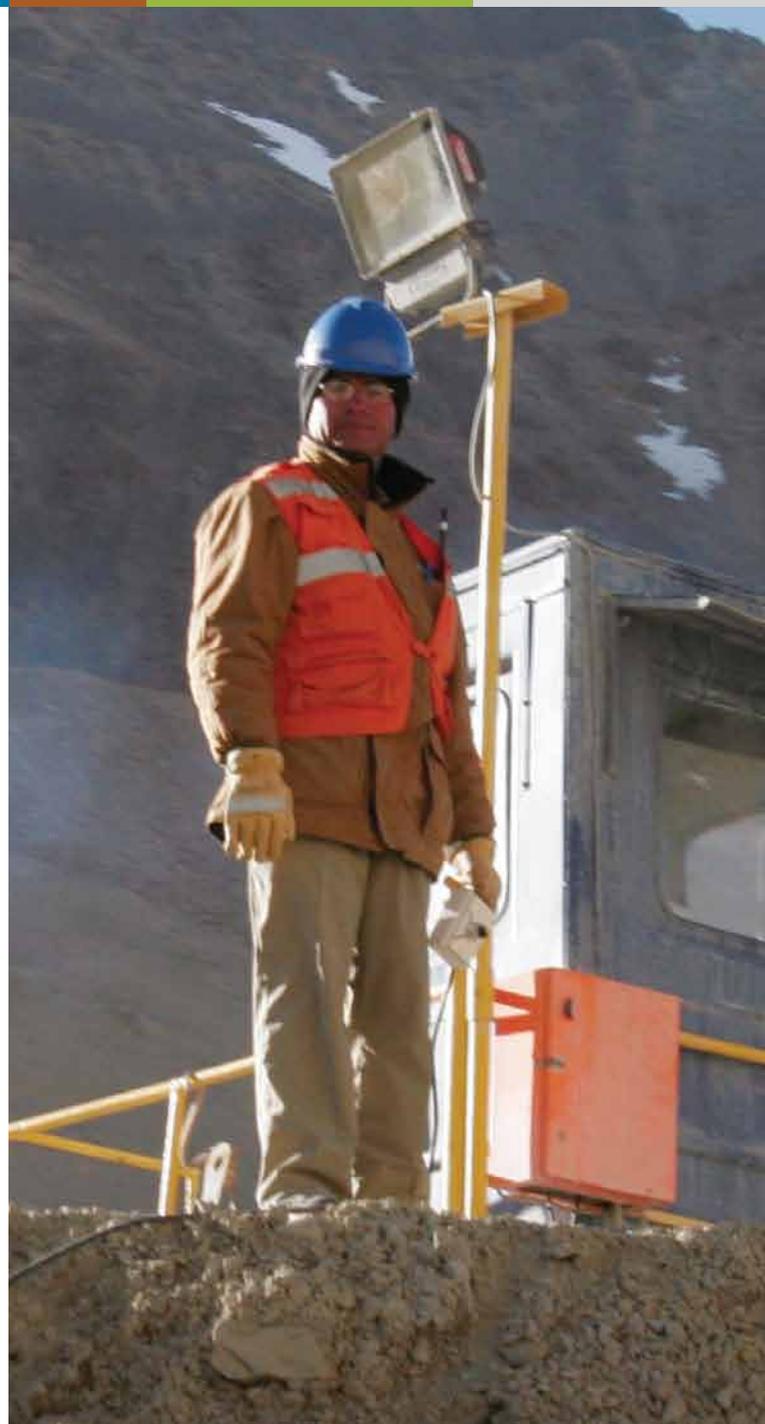


# Anglo American Chile

Anglo American comenzó sus operaciones en Chile en 1980 a través de Empresa Minera de Mantos Blancos. Posteriormente, adquirió el 44% de la propiedad de la compañía minera Doña Inés de Collahuasi SCM, compartiendo el control de su administración. En 2002 adquirió la Compañía Minera Disputada de Las Condes, hoy Minera Sur Andes Ltda., negocio que la convirtió en la segunda minera privada del país.

Anglo American Chile tiene una producción que, en 2005, superó las 631 mil toneladas de cobre fino incluyendo el 44% de participación de la compañía en la propiedad de Collahuasi y ventas cercanas a los US\$ 1.890 millones anuales. La empresa está formada por 5.753 trabajadores propios y contratistas, que se desempeñan en sus cinco faenas mineras, más la oficina de Santiago.

Cuatro divisiones de la compañía, Los Bronces, Mantos Blancos, El Soldado y Mantoverde, se dedican a la exploración, explotación, procesamiento y comercialización de cobre como concentrado y cátodos. Su quinta División, la Fundición Chagres, produce ánodo/blíster y ácido sulfúrico y Los Bronces produce y comercializa además subproductos del cobre, como el molibdeno.



## Síntesis operacional

División	Los Bronces	Mantos Blancos
<b>Inicio de operaciones</b>	1917	1961
<b>Ubicación</b>	La mina y la planta de molienda están a 3.000 msnm, en Los Bronces, en la Cordillera de los Andes, Región Metropolitana. En el sector de las Tórtolas, en Colina, está la planta de flotación y el tranque de relaves.	La mina se encuentra a 800 msnm, a 45 kilómetros al noreste de Antofagasta, Segunda Región.
<b>Comunidades cercanas</b>	Lo Barnechea (mina), Colina y Til-Til (Planta y Tranque Las Tórtolas) y Las Condes.	Antofagasta a 45 km y Baquedano a 22 km
<b>Cantidad de trabajadores (propios y contratistas)*</b>	1.270	977
<b>Término de operaciones</b>	2044	2009
<b>Producción cobre (ton)</b>		
2005	227.268	87.711
2004	231.554	94.877
<b>Producción de cátodos (ton)</b>		
2005	38.834	48.603
2004	31.729	58.169
<b>Producción de concentrado (ton)</b>		
2005	188.434	39.108
2004	199.825	36.708
<b>Producción de molibdeno (ton)</b>		
2005	2.123	-
2004	1.706	-

División	Fundición Chagres
<b>Inicio de operaciones</b>	1917
<b>Ubicación</b>	Provincia de San Felipe, a 100 km de Santiago.
<b>Comunidades cercanas</b>	Catemu a 3,5 km, Llay Llay a 3 km y Lo Campo a 7 km.
<b>Cantidad de trabajadores (propios y contratistas)*</b>	445
<b>Producción cobre fino (ton)</b>	
2005	138.063
2004	165.010
<b>Producción de ácido (ton)</b>	
2005	371.870
2004	440.514



\* No incluye contratistas de proyectos.

El Soldado	Mantoverde
1842 (primera concesión minera)	1995
Se ubica en la comuna de Nogales, Quinta Región.	Está a 50 kilómetros al sureste de Chañaral, Tercera Región.
Los Caleos, Collahue y Carretón a 3 km aguas abajo de las operaciones. La Calera Nogales y El Melón.	Chañaral a 53 km, El Salado a 20 km, y Diego de Almagro a 45 km.
1.036	768
2024	2013
66.480	62.000
68.832	60.111
6.508	62.000
8.105	60.111
59.972	-
60.727	-
-	-
-	-





# Gobierno Corporativo

Durante 2005 no se produjo ningún cambio en la estructura del Directorio de Anglo American Chile Limitada, cuya administración y uso de la razón social corresponde a los socios que actúan a través de un directorio compuesto por siete titulares e igual número de suplentes.

El total de miembros del Directorio son ejecutivos de la empresa y todos fueron designados por los socios, de manera que Minera Sur Andes Ltda. y la Empresa Minera Mantos Blancos S.A. nombraron a tres titulares y suplentes cada una y juntas designaron al séptimo representante en cada función.

En 2003, la compañía creó un Comité de Desarrollo Sustentable encabezado por el Presidente de la empresa e integrado por los Vicepresidentes. Sus objetivos son incorporar los conceptos asociados al desarrollo sustentable dentro de las definiciones estratégicas de la compañía; identificar aspectos clave de la responsabilidad social, así como evaluar y desarrollar una estructura para la integración de los valores sociales al interior de la organización y establecer metas concretas en los distintos ámbitos del desarrollo sustentable.

Directorio	
Titulares	Suplentes
Peter Smith	Robert Cunningham
Pieter Louw	John Dyer
Felipe Purcell	Lorenzo Menéndez
Simon Thompson	Alejandro Mena
Brian Beamish	Jorge Betzhold
Mike Gordon	James Beams
Miguel Angel Durán	Eduardo Muñoz



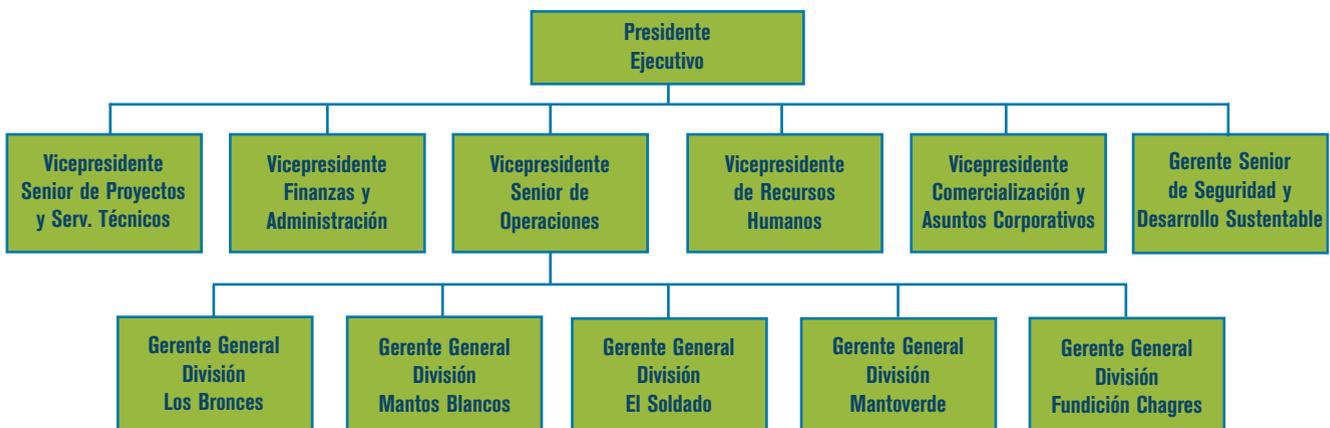


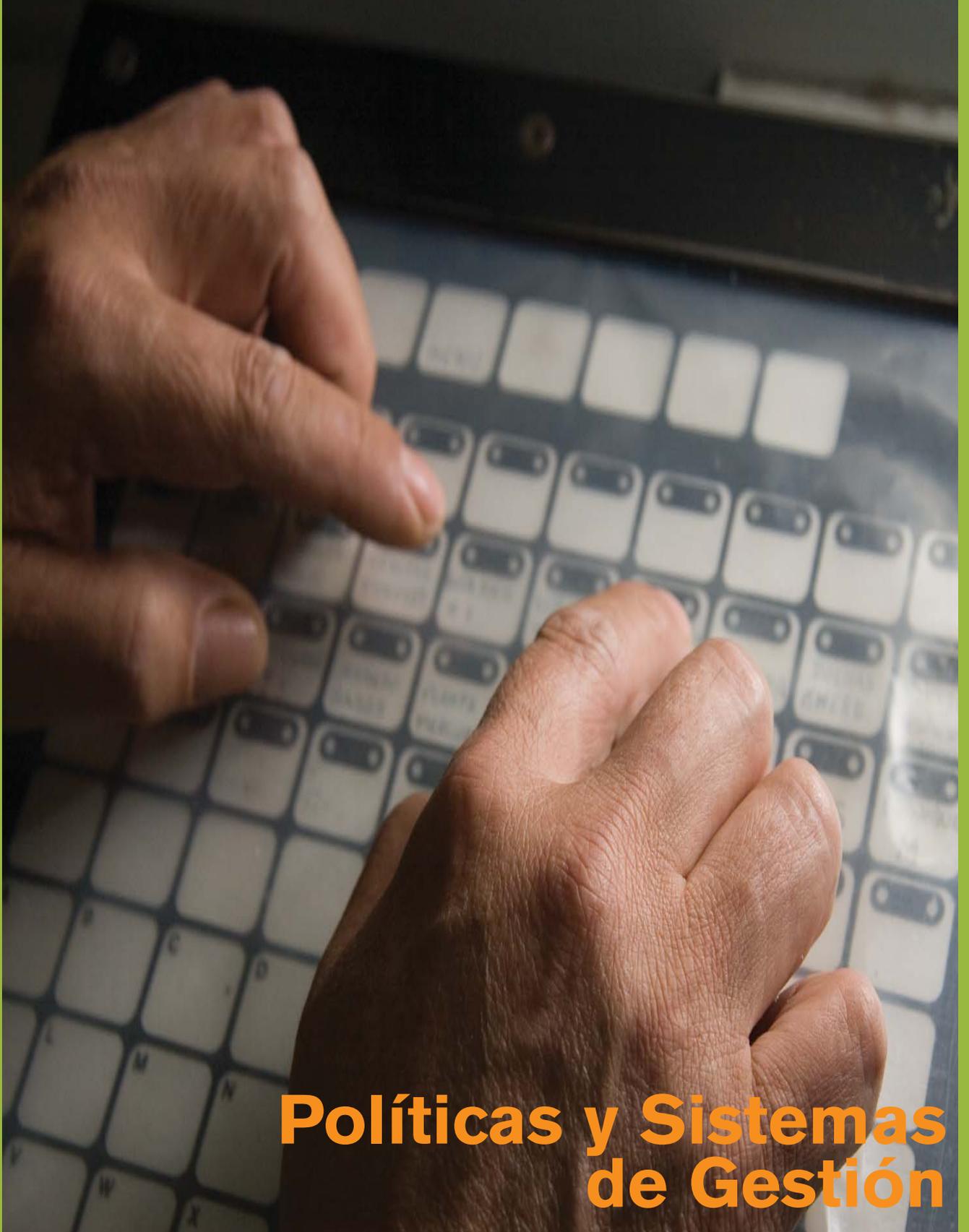
**Comité Ejecutivo (de izquierda a derecha):** Miguel Angel Durán, **Vicepresidente Senior de Operaciones** / John Dyer, **Vicepresidente de Finanzas y Administración** / Robert Cunningham, **Vicepresidente Senior de Proyectos y Servicios Técnicos** / Pieter Louw, **Presidente Ejecutivo** / Alejandro Mena, **Vicepresidente de Recursos Humanos** / Lorenzo Menéndez, **Gerente Senior Seguridad y Desarrollo Sustentable** / Felipe Purcell, **Vicepresidente de Comercialización y Asuntos Corporativos**.

# Estructura organizacional

En marzo de 2005 se produjo uno de los cambios más importantes en la estructura organizacional de la compañía, que contribuyó a la consolidación de Anglo American Chile. Esta reestructuración significó el reconocimiento de las cinco Divisiones como unidades autónomas, mientras que el área corporativa asume un rol de expertise y soporte de servicios. La función de esta última estará orientada a dos aspectos principalmente: que los valores y principios de Anglo American Chile se cumplan y que se produzcan las sinergias

necesarias entre las cinco operaciones con el fin de alcanzar la mejora continua en todos los procesos. Este nuevo modelo es menos centralizado que el anterior y busca dar solución a los problemas de una manera más eficiente y rápida, considerando que todas las unidades operativas tienen realidades particulares, ciclos de vida diferentes, desafíos específicos y entornos disímiles, por lo que es importante dosificar el énfasis de los proyectos e iniciativas de cada División.

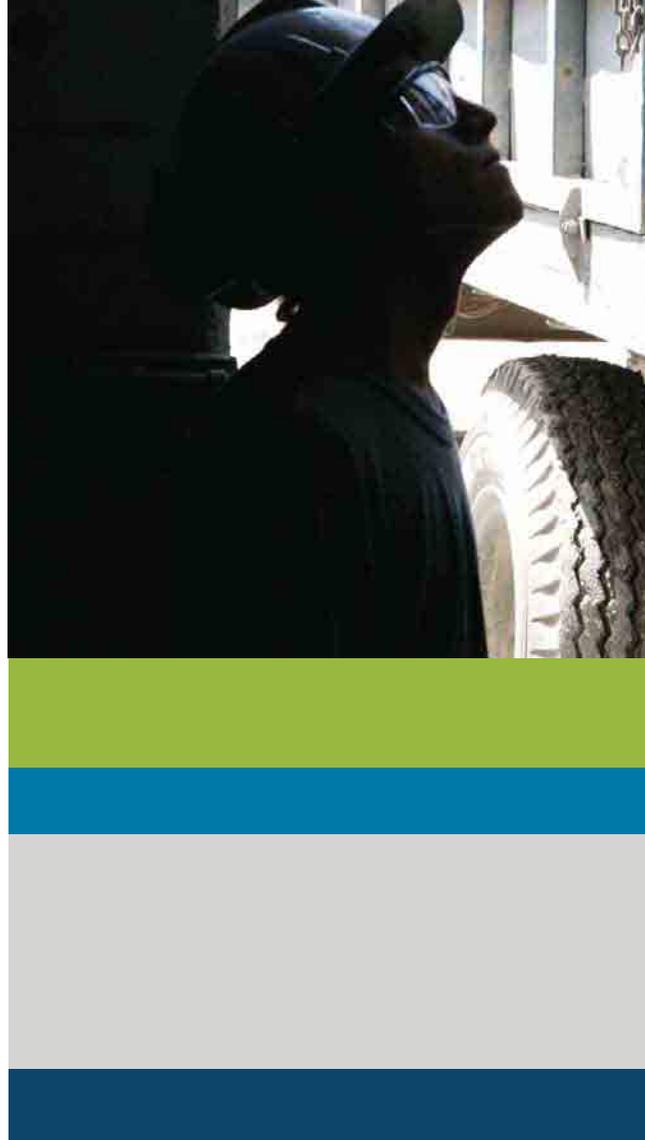




# Políticas y Sistemas de Gestión

Los principios del Buen Ciudadano Corporativo guían la actuación de la empresa en temas como la integridad del negocio, sus grupos de interés, el respeto a la dignidad y los derechos humanos, la protección de la salud, la seguridad laboral y el cuidado del entorno.

# Estrategia de Negocio



La visión de Anglo American Chile es “construir uno de los más valiosos y respetados negocios de cobre en el mundo”. Para ello, considera una serie de aspectos estratégicos, como la disminución de los costos operacionales; la creación de lazos de confianza permanentes en el tiempo con las comunidades vecinas; el desarrollo y fortalecimiento de la cultura organizacional de la empresa; y la implementación de programas que permitan disminuir y controlar los impactos ambientales.

La estrategia de la empresa busca generar valor en todas las áreas del negocio y por este motivo funciona según el siguiente esquema:



# Buen Ciudadano Corporativo:

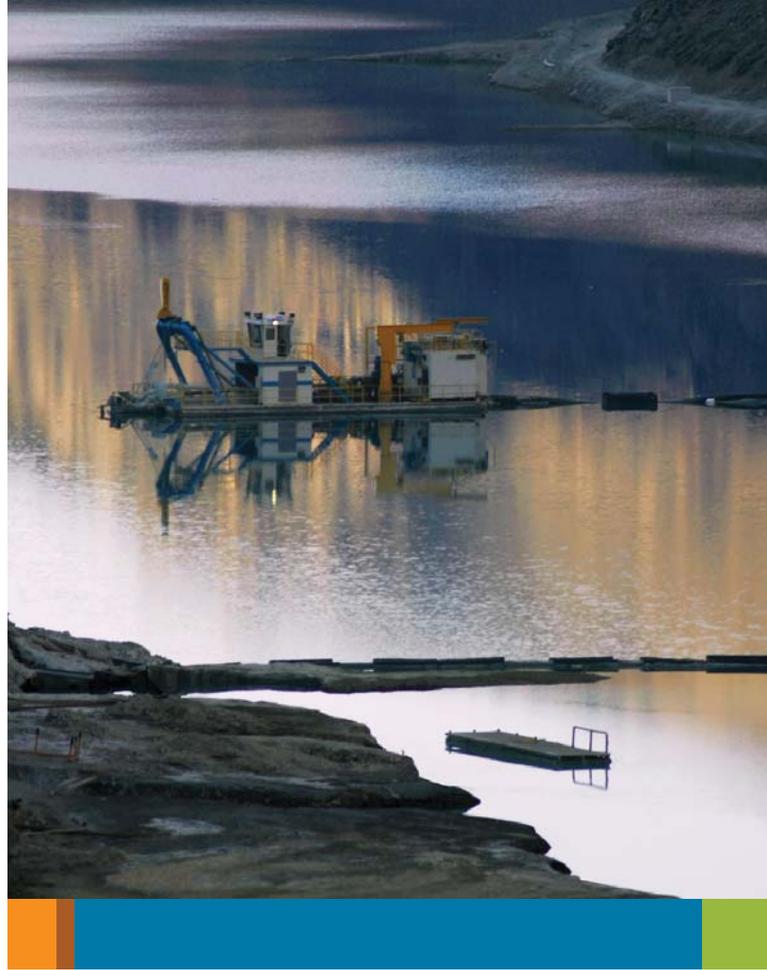
## Nuestros principios empresariales

Todas las acciones de Anglo American Chile se basan en los Principios del Buen Ciudadano Corporativo, que señalan la forma en que es necesario conducir el negocio de una manera sustentable. El Buen Ciudadano Corporativo cubre temas de integridad del negocio, la obligación de la compañía con sus grupos de interés, el respeto a la dignidad y los derechos humanos, la protección de la salud, la seguridad laboral y el cuidado del entorno. Este documento está en el corazón del funcionamiento de la organización, respaldando la manera en que Anglo American Chile hace negocios. Es una guía para los empleados, así como una referencia para los grupos de interés externos, especialmente para los inversionistas, el gobierno, las familias y comunidades asociadas a sus operaciones. Adicionalmente, la compañía se compromete a extender estos estándares a sus socios de negocio, contratistas y proveedores.

Con la finalidad de socializar los Principios del Buen Ciudadano Corporativo, las divisiones han realizado presentaciones generales e inserciones en los programas de inducción. El objetivo es que toda la compañía conozca estos lineamientos y los convierta en la guía de sus actividades. Incluso, en el acuerdo de Negociación Colectiva firmado en 2005 con los sindicatos de Minera Sur Andes se incluyó la adhesión de la empresa a estas pautas.

Para su difusión, se desarrolló un Manual de Bienvenida para todos los trabajadores, con una presentación sobre las políticas más importantes de la empresa: el Buen Ciudadano Corporativo y la Política de Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Calidad, que señala explícitamente los deberes y acciones que debe considerar la compañía en estos ámbitos de acción.

Los Principios del Buen Ciudadano Corporativo serán descritos a lo largo del Reporte para establecer claramente la interrelación de estos lineamientos con las acciones de la compañía.



Los pilares del Buen Ciudadano Corporativo son:

### 1. Anglo American como lugar de trabajo

- Nos proponemos atraer, desarrollar y retener los servicios de las personas mejor calificadas.
- Todos los empleados y contratistas deben cumplir con sus deberes, de acuerdo con los más elevados niveles éticos y de integridad.
- No toleraremos ningún tipo de discriminación y promoveremos la igualdad en los lugares de trabajo.
- No toleraremos que nuestros trabajadores y contratistas sufran lesiones y conforme a esta normativa desarrollaremos nuestras operaciones.

### 2. Anglo American como inversión

- Consideramos que ofrecer a nuestros accionistas una excelente rentabilidad y responsabilizarnos de nuestras obligaciones sociales y ambientales, son aspectos complementarios de mutuo beneficio.

### 3. Anglo American como buen ciudadano corporativo

- Aspiramos a contribuir al bienestar de las comunidades en las cuales operamos y nos comprometemos a observar los principios del desarrollo sustentable.
- Cumpliremos a cabalidad la normativa vigente y no tomaremos parte alguna en prácticas corruptas o que afecten a la libre competencia.

### 4. Anglo American en el mundo de los negocios

- Trataremos de entablar relaciones mutuamente provechosas con nuestros clientes, socios comerciales, contratistas y proveedores. Aspiramos a que ellos nos consideren sus proveedores y socios preferidos.



## Buen Ciudadano Corporativo: Ciudadanía Corporativa

Respetamos la dignidad humana y los derechos de los individuos y de las comunidades asociadas con nuestras operaciones. Procuramos contribuir al bienestar económico, social y educacional de estas comunidades, incluso a través del desarrollo de negocios locales y la oferta de oportunidades a trabajadores con una baja situación económica o social.

Reconocemos las sensibilidades que involucra el tratamiento de aspectos relacionados con el patrimonio cultural de las comunidades indígenas. Procuraremos asegurar que tales aspectos sean tratados en un ambiente de respeto, confianza y diálogo.

Creemos que tenemos el derecho y la responsabilidad de dar a conocer a los gobiernos, nuestro modo de pensar referente a cualquiera de los aspectos que afecten a nuestros empleados, accionistas, clientes o a las comunidades asociadas con nuestras operaciones.

Si bien la principal responsabilidad en cuanto a la protección de los derechos humanos corresponde a los gobiernos y organizaciones internacionales, nosotros trataremos, donde podamos hacerlo, de promover el respeto de los derechos humanos en los países donde operamos. Apoyamos los principios contenidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

2003

- Creación de Anglo American Chile, formada por sus 5 divisiones.
- Firma del Convenio de Cooperación con la Dirección del Trabajo (Ver página 50).
- Implementación de las guías de Salud Ocupacional de Anglo American plc.
- Publicación de la Política de Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Calidad.
- Publicación de las Reglas de Oro en Seguridad.
- Inicio del Programa de Liderazgo Efectivo en Seguridad.

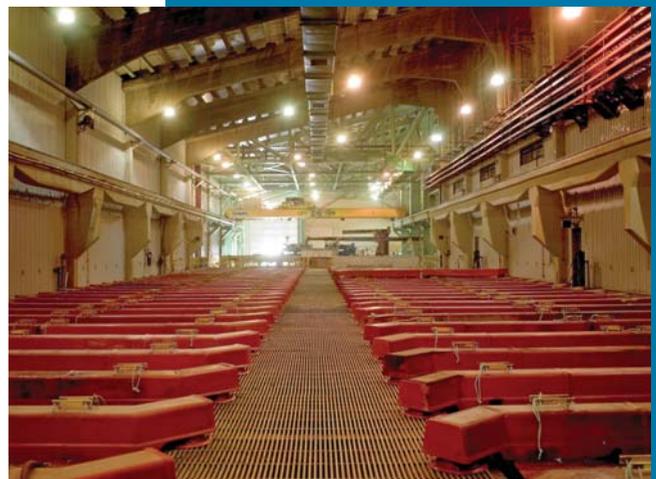
2004

- Creación de la Línea Abierta.
- Mantos Blancos fue distinguida en el Concurso del Consejo Nacional de Seguridad.
- Aplicación del SEAT en conjunto con Casa de la Paz.
- Firma como co-fundador del Capítulo Chileno del WBCSD.
- Mantos Blancos y Mantoverde son las primeras mineras en Chile con la certificación OHSAS 18001.

# Sistemas de gestión

Desde diciembre de 2005, Anglo American Chile cuenta con un sistema integrado para su gestión ambiental y de seguridad en todas sus divisiones, a través del último paso en el proceso de acreditación con el estándar OHSAS 18001 en Los Bronces, El Soldado y la Fundición Chagres. En la actualidad, todas las operaciones de la compañía tienen las certificaciones internacionales ISO 14001 y OHSAS 18001 para su gestión.

En 2004, la empresa se destacó en la industria porque sus divisiones Mantos Blancos y Mantoverde obtuvieron la certificación bajo el estándar OHSAS 18001 de seguridad y salud ocupacional, convirtiendo así a Anglo American Chile en la primera compañía minera del país con esta acreditación en todas sus operaciones.



2004

- Adopción formal de los Planes de Interacción con la Comunidad.
- Primera reunión de seguridad con ejecutivos de empresas contratistas.
- Lanzamiento del Programa de Conservación del Belloto del Norte.
- Dos accidentes fatales en El Soldado.
- Certificación de todas las divisiones con ISO 14001.

2005

- Publicación del primer Reporte de Desarrollo Sustentable elaborado con las pautas del GRI.
- Organización del Foro Social de empresas de Anglo American y del Taller de difusión del SEAT.
- Fin del proceso de certificación ISO 14001 y OHSAS 18001. Todas las divisiones certificadas.
- División Mantoverde obtiene importantes premios de Seguridad (John T. Ryan y Sernageomin).
- El Programa Social de la Fundición Chagres "Granja Agrícola Experimental de Catemu" obtiene premio "Buen Ciudadano Empresarial", entregado por AMCHAM.

## Procesos de Certificación

División	Certificación	Año
Los Bronces	ISO 14001	2004
	OHSAS 18001	2005
Mantos Blancos	ISO 9001	1999
	ISO 14001	2002
	OHSAS 18001	2004
El Soldado	ISO 14001	2004
	OHSAS 18001	2005
Mantoverde	ISO 9001	1999
	ISO 14001	2001
	OHSAS 18001	2004
Fundición Chagres	ISO 14001	2004
	OHSAS 18001	2005

### OHSAS

Es la sigla de Occupational Health and Safety Assessment Series. Consiste en un estándar para la gestión de seguridad y salud ocupacional, con la finalidad de mejorar el control de los riesgos laborales. Fue publicada en 1999 por el Instituto Británico de Estándares ([www.bsi-global.com](http://www.bsi-global.com)).

### ISO

Corresponde a la abreviación usada para denominar a la Organización Internacional para la Estandarización (International Organization for Standardization). La estandarización ofrece un marco de referencia entre los proveedores y los consumidores, que facilita el intercambio y la transferencia tecnológica. ISO es una red de 156 países, que posee una secretaría general en Ginebra, Suiza, donde se coordina todo el sistema. La organización utilizó la palabra griega “iso”, que significa “igual”, para nombrar en cualquier lugar del mundo a este estándar, de esa manera se evitan los problemas derivados de su abreviación en los distintos idiomas ([www.iso.org](http://www.iso.org)).

## Buen Ciudadano Corporativo: Administración de la Seguridad, Salud y Medio Ambiente

Hemos adoptado un acabado programa sobre seguridad, salud y medio ambiente y regularmente informaremos sobre nuestro desempeño en este sentido. Continuaremos revisando y mejorando este programa.

Tratamos por todos los medios de prevenir accidentes fatales y lesiones laborales, así como el deterioro de la salud de los empleados y contratistas.

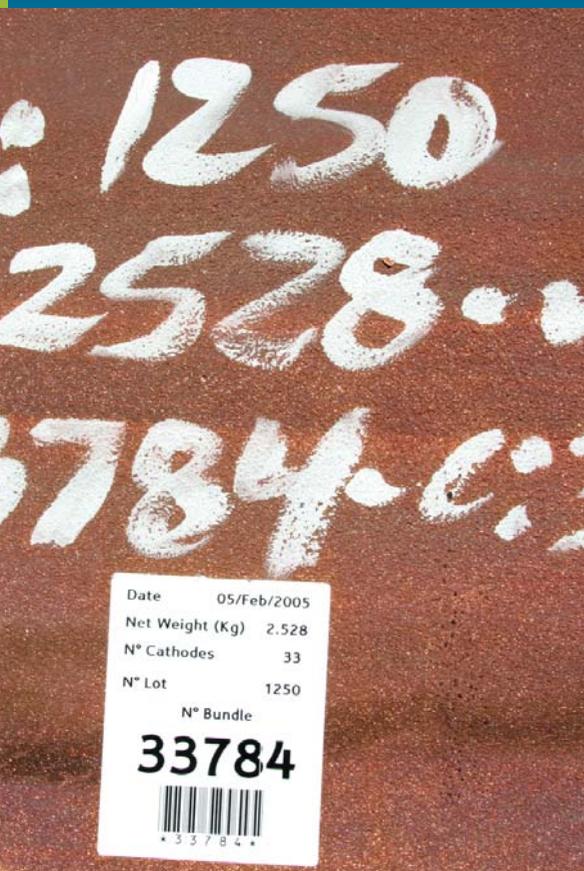
Reconocemos la necesidad de poner en vigor una administración ambiental que reduzca al mínimo el consumo de recursos naturales, la generación de residuos y el impacto que ejercen nuestras operaciones en el medio ambiente.

Los altos ejecutivos y los gerentes de operación y producción son responsables de la seguridad, salud y medio ambiente, así como de la asignación de los recursos financieros y humanos adecuados dentro de sus operaciones para hacerse debido cargo de estos aspectos. Trabajaremos para mantener los aspectos de salud, seguridad y medio ambiente como preocupación primordial del lugar de trabajo e informaremos sobre el progreso logrado respecto de las políticas y objetivos establecidos.

Reconocemos la gravedad de la tragedia humana causada por la epidemia del VIH/SIDA, particularmente en África subsahariana. Tenemos en vigor una política clara para enfrentarnos con el problema del VIH/SIDA en el lugar de trabajo y estamos comprometidos a ceñirnos a una estrategia de prevención completa, vinculada con programas de cuidado para aquellos que sufren VIH / SIDA. Trataremos por todos los medios de eliminar cualquier estigma o discriminación injusta para con los enfermos reales o aparentes de VIH.

Nos comprometemos a observar los principios de un desarrollo sustentable, entendiendo con esto que queremos lograr un equilibrio óptimo entre el desarrollo económico, ambiental y social. Nos esforzaremos por innovar y adoptar las mejores prácticas laborales posibles, en consulta con nuestros accionistas, donde quiera que operemos.

Esta Declaración deberá leerse junto con declaraciones de políticas más completas, tales como nuestros Principios de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, así como aquellas otras disposiciones y guías de trabajo que puedan publicarse en el futuro.



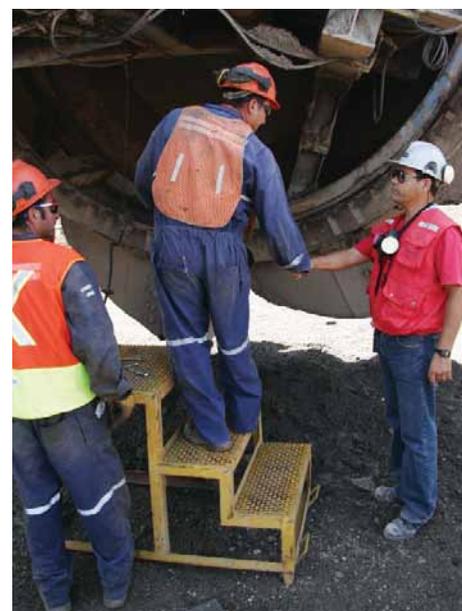
## Política de Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Calidad

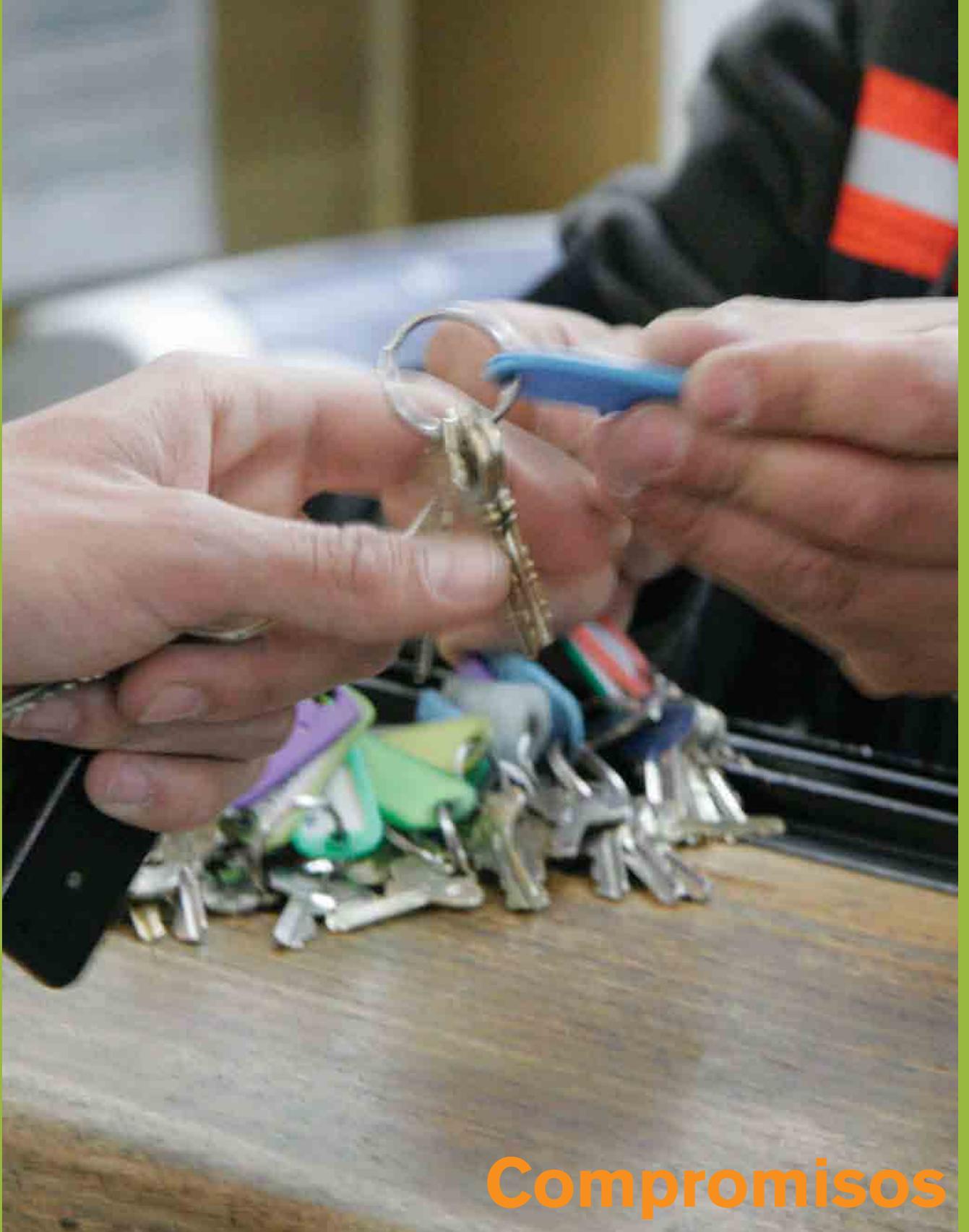
Anglo American Chile es una empresa minera que busca la excelencia en la producción de cobre. Desarrolla sus actividades en una forma social y ambientalmente responsable, comprometida con los principios de desarrollo sustentable suscritos por su matriz Anglo American plc, entregando productos de calidad consistente con los requerimientos y expectativas de sus clientes.

Para lograr este objetivo, Anglo American Chile desarrolla una gestión de mejoramiento continuo basada en los siguientes compromisos, incentivando que éstos sean adoptados por sus colaboradores:

- Asignar los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para el cumplimiento de esta política.
- Identificar y evaluar los riesgos asociados a sus actividades e implementar las medidas de prevención y control necesarias, de manera de proteger la salud e integridad física de los trabajadores y contratistas que laboran en las divisiones, evitar o disminuir los impactos adversos al medio ambiente y los daños a la propiedad.
- Responder en forma eficaz ante situaciones de emergencia, accidentes o incidentes que resulten de las operaciones.
- Asegurar una fuerza laboral sana, competente, responsable y comprometida, a través de la selección, educación, capacitación y evaluación permanente del personal.
- Cumplir con la legislación y reglamentación aplicables y demás compromisos suscritos por la empresa aplicando, cuando sea apropiado, las mejores prácticas internacionales, en línea con las otras políticas de la empresa. Promover normas apropiadas, basadas en un sólido conocimiento científico y con la debida consideración de los riesgos, costos y beneficios.
- Fomentar la conservación de los recursos naturales, a través del uso eficiente de la energía y el agua, entre otras medidas, manteniendo un seguimiento activo de los efectos de sus actividades en estos recursos y en la biodiversidad.
- Establecer objetivos, metas e indicadores para todas las operaciones y evaluar su desempeño contra esos objetivos y metas, incluyendo los requerimientos legales aplicables.
- Cooperar y mantener una comunicación abierta y constructiva con sus trabajadores, clientes, proveedores, comunidades locales, autoridades y otras partes interesadas, informando acerca de los avances en el logro de las metas propuestas.

Esta política será comunicada a todos los miembros de la organización para integrarla en sus actividades diarias, estará a disposición de otras partes interesadas y será revisada regularmente.





# Compromisos

Para alcanzar las metas que plantea el desarrollo sustentable, Anglo American Chile considera fundamental conocer las expectativas y requerimientos de sus grupos de interés.

## Buen Ciudadano Corporativo: Nuestras Responsabilidades frente a los Stakeholders

Nuestra principal responsabilidad es con nuestros inversionistas. Trataremos de potenciar al máximo el valor para nuestros accionistas en el tiempo. Creemos que podremos lograrlo si consideramos de modo inteligente los intereses de otros stakeholders, incluyendo nuestros empleados, las comunidades asociadas a nuestras operaciones, nuestros clientes y socios comerciales. Una reputación íntegra y de comportamiento responsable mejorará nuestro rendimiento comercial mediante empleados motivados y la construcción de confianza y buena voluntad a nivel mundial. Las consideraciones siguientes guían nuestras relaciones con los stakeholders.

### Inversionistas

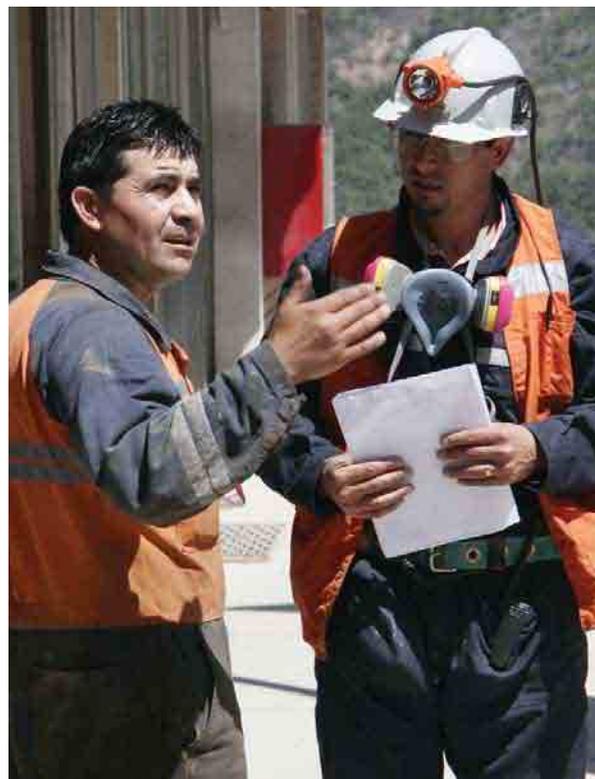
Cumpliremos cabalmente las leyes y normas aplicables. Estamos comprometidos con una correcta, transparente y honrada administración corporativa.

### Empleados

Nos proponemos atraer y retener los servicios de las personas mejor calificadas. Nos comprometemos a tratar a todos los empleados con respeto y consideración, a invertir en su desarrollo y a asegurar que sus carreras no se vean limitadas en su avance por discriminación u otras barreras injustas. Trataremos de mantener un flujo informativo bidireccional regular con los empleados, de modo que puedan identificarse al máximo con nuestra empresa y contribuir con su capacidad a nuestro negocio.

### Comunidades

Nos proponemos fomentar estrechas relaciones con las comunidades a las que pertenecemos al tiempo de ampliar sus capacidades. Trataremos de identificar de manera regular aquellos aspectos que puedan afectarles. Nuestro apoyo a los proyectos comunitarios deberán reflejar las prioridades de la gente local, su sostenimiento y una adecuada relación costo – eficacia. Procuraremos se valore la medida en que nuestras operaciones contribuyen al desarrollo local, social y económico y se informe adecuadamente sobre ello.



### Clientes y socios comerciales

Tratamos de entablar relaciones mutuamente provechosas de largo plazo con nuestros clientes, socios comerciales, contratistas y proveedores, basados en prácticas profesionales éticas y justas.

### Organismos gubernamentales

Respetamos las leyes de los países anfitriones y procuramos observar, dentro del ámbito de nuestras operaciones, las normas universales promulgadas por las principales organizaciones intergubernamentales. Aspiramos a que nos consideren socialmente responsables además de inversionistas preferidos.

### Organizaciones no gubernamentales

Aspiramos a entablar relaciones constructivas con las respectivas organizaciones no gubernamentales. Sus contribuciones pueden ayudar a mejorar nuestras actuaciones y nuestro entendimiento de las comunidades que nos acogen.

# Diálogo con los grupos de interés

El mayor desafío de Anglo American Chile es alcanzar su crecimiento económico y el progreso social de las localidades donde se encuentran sus faenas mineras, sin dejar de lado la protección del entorno. Estos conceptos, que son la base del desarrollo sustentable, son fundamentales para el presente y futuro de la empresa. Con este objetivo en mente, en junio de 2004, suscribió el documento de Anglo American plc llamado Buen Ciudadano Corporativo: Nuestros principios empresariales, que contiene lineamientos sobre cómo actuar con ética en los negocios; la relación con los trabajadores, proveedores, clientes, autoridades y comunidades; el manejo de los recursos, los planes de cierre y cualquier otro tipo de acción derivada de la actividad productiva de la compañía.

En forma complementaria, para alcanzar las metas que plantea el desarrollo sustentable es fundamental conocer las expectativas y requerimientos de los stakeholders o grupos de interés. Con este fin, Anglo American plc creó en 2003 un set de herramientas para el análisis socioeconómico de las comunidades donde se realizan sus operaciones. Este instrumento, llamado SEAT (Socio-Economic Assessment Toolbox), fue aplicado en 2004 en Chile y en otras 29 operaciones alrededor del mundo, lo que permitió aumentar la comprensión de las necesidades y prioridades de las comunidades locales. En 2005 se llevó a cabo un taller para empresas relacionadas; un Foro Social, en el que además participaron ONG's de Perú y Chile; y un taller de desarrollo que se efectuó en todas las divisiones para definir indicadores que permitieran medir las acciones sociales realizadas. En esta última actividad se contó con el apoyo de la ONG Casa de la Paz, que también tuvo un rol clave en la aplicación del SEAT en 2004.

Anglo American Chile considera que la responsabilidad social empresarial es una materia de la que se aprende día a día a través de la experiencia de todas las compañías del mundo. Es por este motivo que los ejemplos de buenas prácticas, así como aquellas actuaciones excepcionales, que permiten obtener resultados significativos en responsabilidad social deben ser compartidos y difundidos. Por ello, se ha elaborado un capítulo especial en este reporte acerca del SEAT, con la finalidad de compartir una práctica que ha sido exitosa para la empresa y que puede ser replicada por cualquier otra compañía en el país.



Los Principios del Buen Ciudadano Corporativo definen a los stakeholders o grupos de interés con los cuales se deben relacionar las empresas en todo el mundo. Considerando esto, cada división de Anglo American Chile diseña de manera formal, desde 2004, sus propios Planes de Interacción con la Comunidad o Community Engagement Plans, que contemplan factores como los stakeholders, planes de acción, aspectos ambientales de las iniciativas, beneficios esperados e indicadores. Los Planes de Interacción con la Comunidad se tratan en el Capítulo Desempeño Social (Ver página 71).

Teniendo como base esta segmentación general de stakeholders, las divisiones de Anglo American Chile han identificado a los siguientes grupos específicos de acuerdo con sus Planes de Interacción con la Comunidad:

División	Stakeholders
<b>Los Bronces</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Vecinos de Lo Barnechea (desde Las Puertas al Paso Marchant); sector Corral Quemado (a 16 km de las instalaciones); Quilapilún; Til Til; Peldehue y Fundo Santa Filomena.</li> <li>● Organizaciones comunales: Junta de Vecinos del Arrayán, Junta de Canalistas del Río Mapocho, Corporación Municipal de Colina, Corporación privada de Colina y Club de abuelitas.</li> <li>● Municipalidades: Lo Barnechea y Colina.</li> <li>● Establecimientos educacionales: colegios técnicos de Colina y Lo Barnechea, Colegio San José de Lo Barnechea, colegios municipalizados.</li> <li>● Ejército de Chile (Peldehue), Corporación Nacional Forestal.</li> <li>● Comisión de Alcohol y Drogas de la Municipalidad de Lo Barnechea.</li> <li>● Otras empresas: Aguas Andinas (y otras compañías de agua potable).</li> </ul>
<b>Mantos Blancos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Vecinos que transitan por carretera frente a faena.</li> <li>● Comunidad Astronómica, Segunda Región.</li> <li>● Municipalidad de Baquedano.</li> <li>● Establecimientos educacionales: universidades privadas y estatales, liceo industrial, Liceo Don Bosco, colegios.</li> <li>● Carabineros y Bomberos de Baquedano.</li> <li>● Centros de salud.</li> </ul>
<b>El Soldado</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Vecinos de Los Caleos, Collahue, Chamizal, Carretón, El Melón, Nogales, La Calera y Quillota.</li> <li>● Organizaciones comunales: Parceleros de El Litre, Juntas de vecinos de Nogales y El Melón, Fundación Las Rosas y Hogar de Ancianos de Nogales.</li> <li>● Autoridades provinciales y regionales de la Quinta Región, Municipalidad de Nogales.</li> <li>● Autoridades fiscalizadoras: Corporación Nacional de Medio Ambiente, Servicio Nacional de Geología y Minería, Corporación Nacional Forestal, Servicio Agrícola y Ganadero y la Dirección General de Aguas y Servicio de Salud V Región.</li> <li>● Cuerpo de Bomberos, Carabineros e Investigaciones de Nogales y El Melón.</li> <li>● Centro Austral del Bosque Nativo.</li> <li>● Otras empresas: Sopraval y Cemento Melón.</li> </ul>
<b>Mantoverde</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Vecinos de Chañaral, Diego de Almagro y El Salado.</li> <li>● Establecimientos educacionales: Liceos industriales de Chañaral y El Salado, universidades, institutos profesionales de Chañaral.</li> <li>● Municipalidad de Chañaral</li> <li>● Corproa, Corporación de Desarrollo de Chañaral</li> <li>● Cuerpo de Bomberos y Escuela de Rescate Subterráneo.</li> </ul>
<b>Fundición Chagres</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Vecinos de Catemu, San José, Santa Margarita, Chagres y Llay Llay.</li> <li>● Organizaciones comunales: asociación de canalistas, centro de madres, adulto mayor y discapacitados y club deportivo.</li> <li>● Municipalidades de Catemu, Panquehue, San Felipe y Llay Llay.</li> <li>● Gobernación de San Felipe.</li> <li>● Carabineros de San Felipe, Catemu y Llay Llay y Bomberos de las mismas localidades más Puchuncaví.</li> <li>● Servicio de salud Aconcagua, Centro de Salud de Catemu.</li> <li>● Autoridades fiscalizadoras: Servicio Agrícola y Ganadero, Corporación Nacional de Medio Ambiente V Región, Servicio Nacional de Geología y Minería.</li> </ul>



## Acuerdos internacionales

Anglo American plc participa en numerosos grupos e iniciativas que buscan la transparencia y las mejores prácticas ambientales, sociales y económicas del sector en el que se desenvuelve, así como la promoción de la declaración universal de los derechos humanos. Entre los acuerdos más relevantes destacan Voluntary Principles on Security and Human Rights, The Extractive Industries Transparency Initiative y Global Compact.

Anglo American Chile asume el mismo nivel de compromiso que la matriz con estos acuerdos voluntarios y los aplica en forma local en Chile. Por ejemplo, una introducción sobre los lineamientos de Voluntary Principles on Security and Human Rights está siendo incorporada en el Manual de Bienvenida para los trabajadores contratados, así como también algunos de sus lineamientos han sido incluidos en las bases del contrato de seguridad 2006.



*Anglo American plc también participa en otras iniciativas de la industria cuya finalidad es promover prácticas de desarrollo sustentable:*

- *International Council on Mining and Metals (ICMM)*
- *World Business Council on Sustainable Development (WBCSD)*
- *International Business Leaders Forum*
- *Global Business Council on HIV and AIDS*
- *Global Reporting Initiative (GRI)*
- *Global Corporate Citizenship Initiative of the World Economic Forum*



## Voluntary Principles on Security and Human Rights

### Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos

En enero de 2005, Anglo American plc se convirtió en miembro de Voluntary Principles on Security and Human Rights que busca entregar un marco para que las compañías extractivas garanticen la seguridad de sus trabajadores y, a la vez, consideren el respeto de los derechos humanos de las personas que viven cerca de las instalaciones productivas de las empresas.

Los Principios fueron lanzados en el año 2000 y el proceso fue inicialmente acordado por los gobiernos de Estados Unidos y Reino Unido. Luego se unieron Noruega y Holanda.

Actualmente, también participan en este acuerdo:

- Amnistía Internacional.
- Human Rights Watch.
- Pax Cristi.
- Empresas mineras, de gas y petróleo líderes en el mundo.
- Internacional Business Leaders Forum.
- Business for Social Responsibility (administración de la iniciativa).



## The Extractive Industries Transparency Initiative

### Iniciativa para la Transparencia de la Industria Extractiva

Anglo American plc respaldó The Extractive Industries Transparency Initiative desde sus inicios, en el año 2002, como resultado de la Cumbre Mundial de Desarrollo Sustentable realizada en Johannesburgo. Su objetivo ha sido promover la transparencia en la generación de empleo y de recursos en los países donde se produce labor extractiva, a través de buenas prácticas y de la generación de debates abiertos sobre la forma de generar e invertir recursos corporativos.

Anglo American plc participa en el proceso de transparencia propuesto por el EITI a través de su presencia en el Consejo Asesor Internacional y también ha colaborado en el desarrollo de EITI en Perú.



### The Extractive Industries Transparency Initiative (EITI)

*El EITI es un proceso multisectorial que involucra a gobiernos de países desarrollados y en vía de desarrollo, instituciones internacionales de financiamiento, ONGs y un grupo significativo de inversionistas.*

# Global Compact

## Pacto Global

Anglo American plc adhirió a los 10 principios del Global Compact en junio de 2004. Esta instancia fue impulsada por el Secretario de la Organización de Naciones Unidas (ONU), Kofi Anan, con motivo de la reunión del World Economic Forum efectuada en Davos, el 31 de enero de 1999.

El Global Compact es una iniciativa de compromiso ético destinada a que las entidades de todos los países acojan, voluntariamente, como parte integral de su estrategia y operaciones, diez principios de conducta y acción en materia de Derechos Humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

Su fin es promover la creación de una ciudadanía corporativa global, que contribuya a la conciliación de los intereses y procesos de la actividad empresarial, con los valores y demandas de la sociedad civil, así como con los proyectos de la ONU, organizaciones internacionales sectoriales, sindicatos y ONGs.



### 10 Principios del Pacto Global

([www.globalcompact.org](http://www.globalcompact.org))

#### Derechos humanos

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
2. Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

#### Normas laborales

3. Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

#### Medio ambiente

7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

#### Anti corrupción

10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

# Acuerdos nacionales voluntarios

Además del apoyo a las iniciativas internacionales, Anglo American Chile suscribe acuerdos nacionales relacionados con el desarrollo sustentable y las operaciones.

## Capítulo Chileno del WBCSD

El World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) es una organización formada por 180 compañías internacionales unidas para compartir compromisos de desarrollo sustentable a través de tres pilares: el crecimiento económico, el balance ambiental y el progreso social ([www.wbcsd.org](http://www.wbcsd.org)).

Los miembros del WBCSD aprovechan una red mundial de trabajo en cerca de 50 consejos regionales de negocio y asociaciones involucradas con algunos de los miles de negocios globales.

En Chile, el 17 de agosto de 2004, Anglo American Chile, junto a otras ocho empresas, firmó la constitución del capítulo chileno del WBCSD, como co-fundador.

## Acuerdo Marco de Producción Limpia

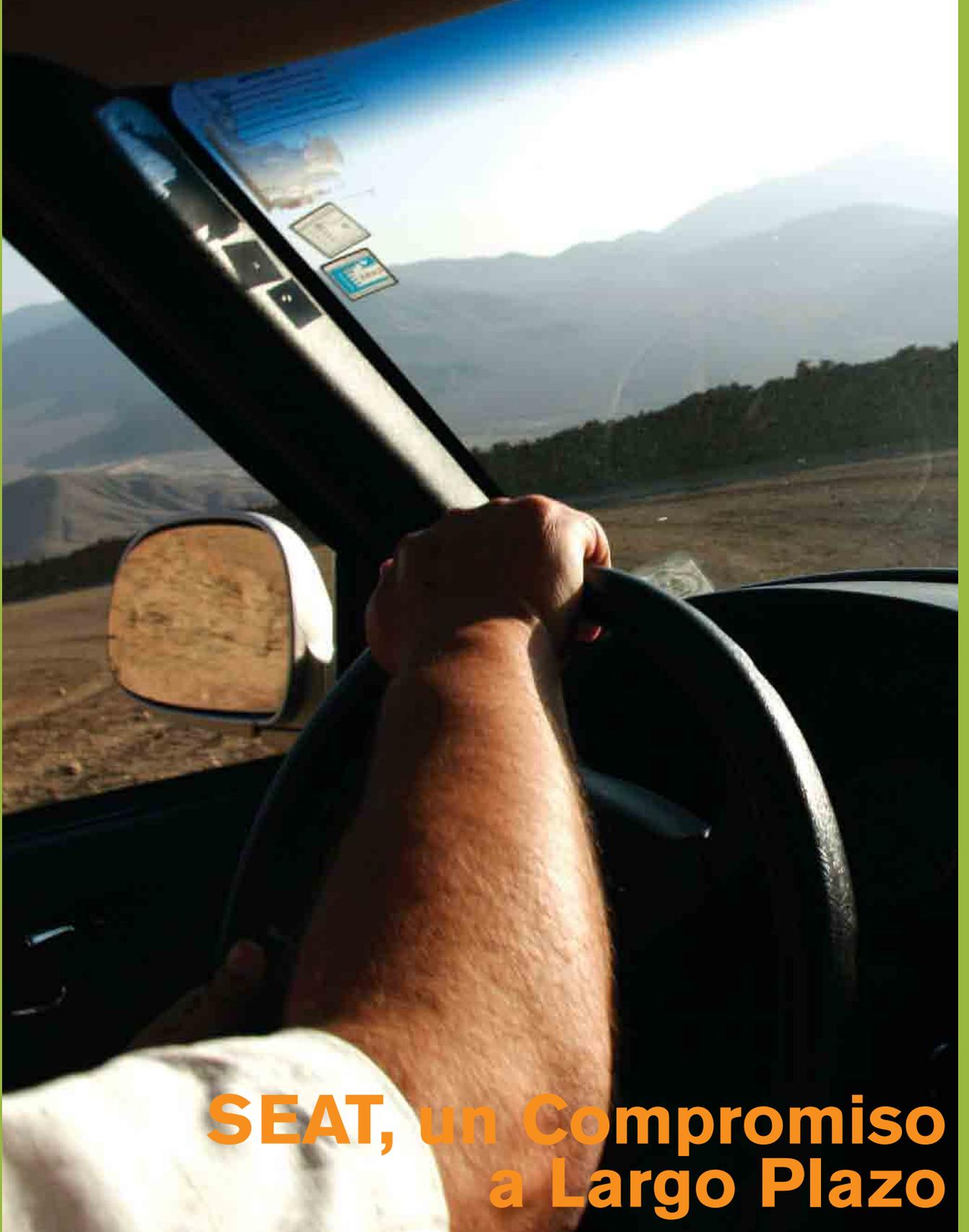
En noviembre de 2000 se firmó el Acuerdo Marco de Producción Limpia entre el Consejo Minero y los organismos del sector público con competencias en los temas relacionados con el acuerdo. El objetivo es aunar esfuerzos de ambos sectores para aplicar una estrategia ambiental preventiva en los procesos, productos, servicios y organización del trabajo, de tal manera que se incremente su eficiencia y competitividad, se prevenga la generación de residuos en la fuente y se reduzcan los riesgos sobre la población y el medio ambiente.

# Membresías

En Chile, la compañía participa activamente en organizaciones gremiales, relacionadas con la industria extractiva, la seguridad y el desarrollo sustentable.



Minería	Seguridad	Desarrollo sustentable
Sociedad Nacional de Minería	Consejo Nacional de Seguridad	Acción RSE
Consejo Minero	Comité Regional de Seguridad Minera (CORESEMIN)	
Instituto de Ingenieros de Chile A.G.	Comité Nacional de Seguridad en la Montaña	



# SEAT, un Compromiso a Largo Plazo

“La metodología SEAT es pionera en su campo de acción. Si bien las herramientas y conceptos que propone son los ampliamente aceptados y conocidos en las ciencias sociales y económicas, su estructura y sistematización aplicada al mejoramiento del desempeño social de la empresa es original y entrega en forma rápida información útil para ordenar y orientar el tema de la inversión social de la empresa y sus planes de interacción con la comunidad”.

**Documento “Convivencia Sustentable” de Fundación Casa de la Paz, mayo 2005.**

# ¿Qué es SEAT?

La visión corporativa de Anglo American plc asume como un deber ético que sus acciones productivas generen frutos en términos de reciprocidad social. Esto se traduce en la misión autoimpuesta de que cada una de sus operaciones, en cualquier rincón del mundo, no sólo debe entregar retornos a la compañía, sino también proporcionar mejores condiciones económicas y sociales para el lugar donde está situada.

Si bien esta retroalimentación a la comunidad difícilmente puede ser analizada sobre bases científicas o exactas, más allá de que se puedan medir los aportes por concepto de creación de mano de obra o por pago de impuestos, Anglo American Chile cree en la realización de mediciones confiables que incorporen dimensiones más subjetivas, propias de los vínculos sociales. Por esto, la política de la compañía es que cada nueva operación o expansión de sus unidades esté precedida de su correspondiente evaluación de los impactos sociales y ambientales.

A partir de estas necesidades, Anglo American plc desarrolló el proceso SEAT (Socio-Economic Assessment Toolbox) o “Herramientas para la Evaluación Socioeconómica”. Por medio de este modelo metodológico diseñado para la recopilación y análisis de información relacionada con los entornos en los que se desenvuelven sus operaciones, la compañía puede obtener datos estandarizados que facilitan el análisis comparativo entre sus divisiones productivas.

Elaborado por Anglo American plc en el año 2002 con la colaboración de la consultora Environmental Resources Management (ERM), líder mundial en servicios de asesoría ambiental, SEAT consiste en un proceso en el que una operación o unidad de negocio debe responder a 18 preguntas, divididas en cuatro etapas claramente definidas. Se trata de un modelo de tipo secuencial, pues obliga a que el usuario conteste de manera afirmativa a la primera pregunta para pasar a la segunda y haga lo mismo con ésta para pasar a la tercera y a las siguientes.

Las herramientas permiten alcanzar resultados efectivos en cuanto a compromisos con la comunidad y sirven para entregar orientaciones sobre el manejo de los aspectos sociales relacionados con distintas fases de una operación, como por ejemplo el cierre de una mina. Además, proporciona parámetros para agregar valor a la compañía mediante actividades que caen fuera de las tradicionales competencias de las empresas mineras, como lo son el establecimiento de alianzas con organizaciones de la comunidad, el desarrollo de iniciativas de inversión social y el financiamiento de obras de beneficio público, entre otras.

Una de las principales características de SEAT es que su desarrollo requiere que quienes lo implementen establezcan vínculos participativos con los stakeholders durante las etapas del proceso. La mayoría de las herramientas disponibles involucran la recopilación de información entre los stakeholders, ya sean datos, evaluaciones u opiniones personales, como también compartir con ellos los resultados de la investigación.



*SEAT es un sistema de pautas estandarizadas para la evaluación socioeconómica, diseñado para identificar y administrar los impactos sociales y económicos (tanto positivos como negativos) de sus operaciones, además de proporcionar pasos a seguir, donde fueran necesarios, respecto de cómo mejorar el desarrollo social en su conjunto.*



# Antes y después de SEAT

En Chile, como en muchos otros países, la internalización del concepto de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como una dimensión imprescindible para la gestión integral de los negocios ha sido un proceso no exento de complejidades para las empresas. Muchas iniciativas se han diluido o fallado en sus propósitos, principalmente por la realización de diagnósticos inadecuados respecto al entorno en el que están insertas.

Más que improvisación, se revela una carencia: aparte de que en Chile son pocas las entidades con capacidad para asesorar el adecuado desarrollo de un plan de gestión social y relacionamiento con la comunidad, la recopilación de la información necesaria para estudiar el panorama socioeconómico carece de confiabilidad en la gran mayoría de los casos, ya sea por falta de rigurosidad o por el método de investigación escogido.

En este contexto, la introducción por parte de Anglo American Chile del proceso SEAT es, para la empresa, una contribución al conocimiento y estructuración de modelos consistentes y armónicos para el estudio de las variables que inciden en la inserción de una organización dentro de la comunidad donde se desenvuelven sus operaciones.

Así lo comprobó la Fundación Casa de la Paz, entidad que se dedica a la promoción del desarrollo sustentable mediante la articulación de acuerdos entre comunidades, empresas y autoridades públicas. Por encargo de Anglo American Chile, en 2004, aplicó el SEAT en las cinco divisiones productivas de la compañía. El objetivo fue la generación de información relevante con respecto a las comunidades donde se desenvuelve la empresa y realizar un proceso de consulta al interior de éstas para identificar sus principales temas de interés, en relación con la operación de las faenas productivas.

Los resultados de este trabajo fueron de utilidad para Anglo American Chile porque permitió definir con mayor claridad su área de influencia e identificar a sus stakeholders relevantes (Ver página 26). A la vez, permitieron analizar el desempeño de las divisiones a la luz de los principios del Buen Ciudadano Corporativo. El uso de esta nueva herramienta ha reforzado el compromiso de las divisiones con sus comunidades, permitiendo mejorar este rol y dar un nuevo antecedente para construir lazos de confianza.

## Objetivos de SEAT

- Identificar los impactos socioeconómicos clave y los aspectos que deben gestionarse.
- Evaluar las iniciativas existentes, proporcionar información de retorno sobre su éxito y adecuación, e identificar dónde se pueden realizar mejoras.
- Proporcionar un marco analítico para ayudar a las explotaciones mineras a evaluar su sustentabilidad general, especialmente en lo que respecta a la compatibilización de la extracción de recursos naturales con una mejora del capital social y humano.
- Garantizar que Anglo American Chile asume y comparte las “mejores prácticas”.
- Proporcionar una herramienta de planificación para la gestión de los impactos sociales y económicos de las explotaciones mineras, incluyendo la inversión social y el cierre de minas.
- Reunir y cotejar datos para propósitos de comunicación social de la empresa, así como el desarrollo de indicadores que sean pertinentes para las condiciones locales.
- Proporcionar una metodología que permita la constante evaluación y seguimiento de las instancias de interacción con la comunidad, incorporando mejoras de forma continua.

En los casos en que una pregunta determinada no pueda ser respondida, ésta cuenta con una o más herramientas específicas que necesariamente deben implementarse para cumplir con el objetivo. Por ejemplo, para contestar a la pregunta “¿conoce el valor agregado de su explotación minera en lo que respecta a la economía nacional?” hay que recurrir a la herramienta C3, que enseña a cómo calcularlo. Cada una de las 23 herramientas disponibles están incluidas en un manual, con formatos y requerimientos de datos predeterminados, que deben ser completados de acuerdo con las instrucciones de éstas.

Mejora y compromiso continuo

**Etapa 1: hacer un perfil de la explotación minera de Anglo American y de las comunidades asociadas.**



**Etapa 2: identificar y evaluar los impactos socioeconómicos, y compartir los resultados con los stakeholders.**



**Etapa 3: desarrollar respuestas de gestión a las cuestiones clave, incluyendo la planificación de cierre.**



**Etapa 4: comunicar los resultados de la evaluación.**

**Pasos asociados**

**Paso A: hacer un perfil de la explotación minera de Anglo American.**

**Paso B: hacer un perfil de la comunidad e iniciar el diálogo con los stakeholders clave, para identificar los problemas principales.**

**Paso C: identificar y evaluar los impactos sociales y económicos de la explotación minera y evaluar las medidas de gestión y las iniciativas de inversión social existentes.**

**Paso D: compartir los resultados de la evaluación de impactos (cuantitativos y cualitativos) con los stakeholders y obtener recomendaciones para la gestión de los aspectos.**

**Paso E: desarrollo de un plan de gestión y supervisión para las cuestiones clave, incluida la formulación de indicadores clave de desempeño (KPIs) a escala local.**

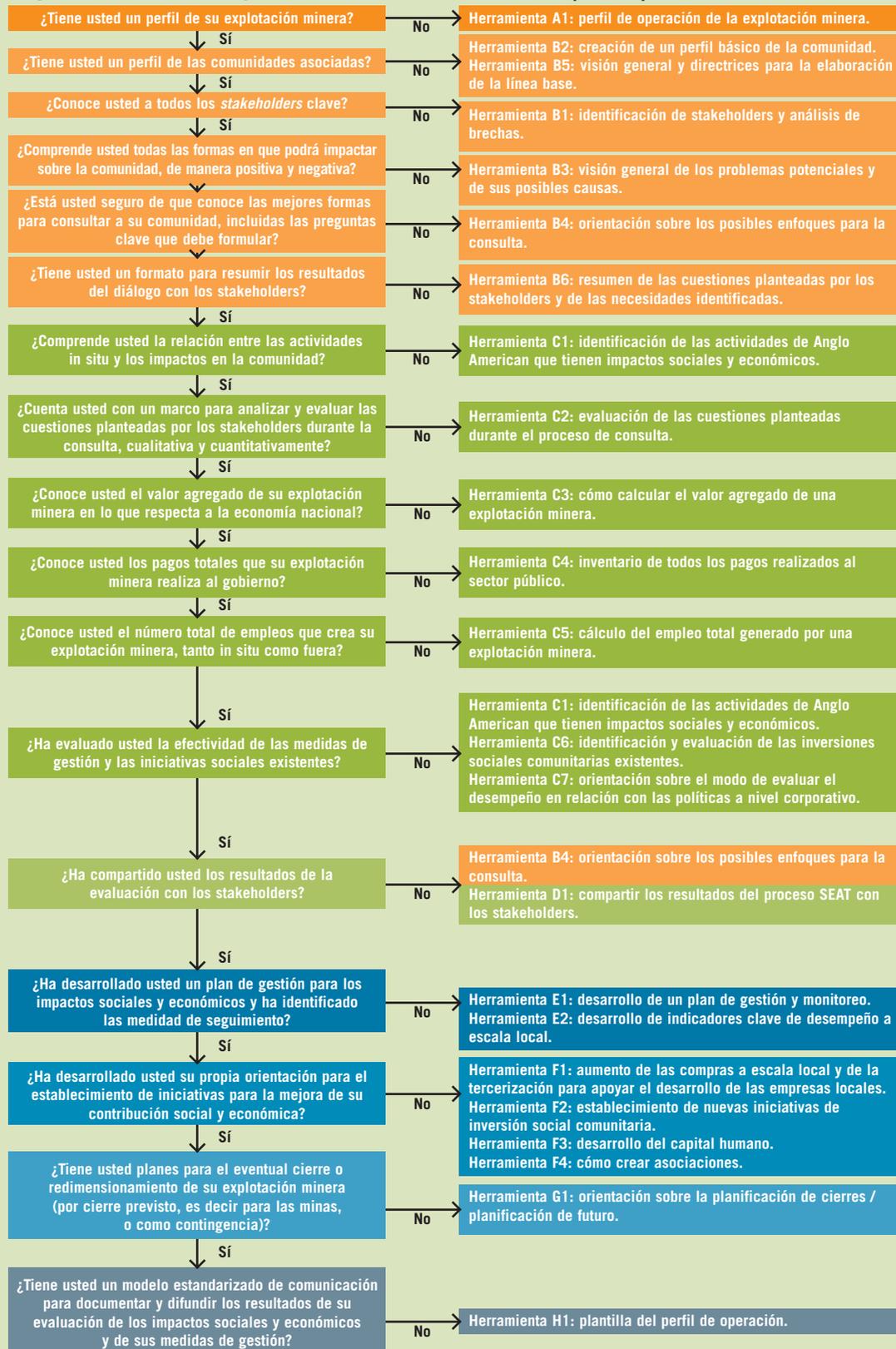
**Paso F: mejorar la aplicación y la contribución de las actividades no principales.**

**Paso G: planificación posterior al cierre.**

**Paso H: preparación de un informe que resuma las conclusiones de la evaluación, y el aporte de información de retorno por parte de los stakeholders.**

### Preguntas clave en cada etapa

### Herramientas para responder





## Habla la comunidad: estas son sus percepciones más relevantes según SEAT

Entre los principales resultados que arrojó el SEAT destaca la sintonía que ha logrado la empresa con las necesidades de sus respectivas localidades, no obstante, es necesario trabajar en tres aspectos claves: generar diálogo sobre el desempeño ambiental de las divisiones a través de un mayor contacto y compromiso con las comunidades y las autoridades locales; diseñar herramientas que permitan involucrar directamente a las comunidades; y el uso de indicadores para medir la efectividad de las iniciativas.

En las tablas se presentan las principales percepciones de las comunidades respecto de las divisiones de la compañía, generadas a raíz del estudio realizado a través del SEAT y la respuesta que la empresa ha implementado, en ocasiones en forma anticipada, pero sin difusión. En el capítulo Desempeño Social (Ver página 71) es posible encontrar todos los proyectos llevados a cabo por la compañía, algunos analizados en profundidad.

### Contacto múltiple

*La elaboración de los cinco informes estandarizados de cada División bajo la metodología SEAT, con los resultados de la evaluación y sus respectivas recomendaciones, significó que un equipo multidisciplinario de la Fundación Casa de la Paz entrevistara a alrededor de 130 personas durante el proceso de consulta.*

*En el proceso se tomó contacto con autoridades comunales y ambientales, dirigentes de organizaciones vecinales y sociales, funcionarios de servicios públicos, productores agrícolas y asociaciones de riego, así como con representantes de empresas de la zona, trabajadores contratistas y beneficiarios de las iniciativas impulsadas por la compañía, entre otros.*

*Además, representantes del staff de las cinco divisiones de Anglo American Chile, principalmente de las áreas de Recursos Humanos, Operaciones y Seguridad y Desarrollo Sustentable, entregaron sus propias visiones respecto a los temas debatidos.*

*Los resultados de estas consultas fueron compartidos con los mismos stakeholders mediante presentaciones a las comunidades, cumpliendo con el objetivo de retroalimentar los nexos establecidos.*

## Los Bronces

### Zona de la mina (acceso en Las Condes, relación con Lo Barnechea)

Percepciones locales	Respuesta de la empresa
Potenciales riesgos asociados al transporte de carga pesada en caminos públicos.	La empresa extiende el mantenimiento de terreno a los caminos públicos y se hace responsable en caso de contingencias como derrumbes y cierre de caminos por nieve, etc. Prestó apoyo para el mejoramiento de la ruta G.21 Santiago – Farellones – La Parva, con motivo de las actividades del Bicentenario.
Posible contaminación del río, cauce natural y a la vez, caudal asociado con la mina.	Recirculación de las aguas de procesos y eliminación de efluentes.
El Programa de Alcohol y Drogas en la comunidad es ampliamente valorado.	Apoyo de ocho cursos para reducir el consumo de alcohol y drogas.
Se teme que el tranque de relaves colapse con el consiguiente impacto ambiental y social.	Remoción del tranque de relaves desde el sector alto de la Cordillera.
Problemas de cesantía, población con poco acceso a información, cultura y recreación.	La división implementó diversos planes para contribuir al desarrollo local: Bibliobús, cursos de oficio, programa aprendices para alumnos de Lo Barnechea y Colina.

### Comuna Colina (Tranque Las Tórtolas, relación con Colina)

Percepciones locales	Respuesta de la empresa
Emissiones de polvo desde los relaves.	El muro del tranque se mantiene húmedo para evitar las emisiones de polvo y la efectividad de la medida ha sido comprobada con mediciones de material particulado.
Diez familias que viven cerca de los terrenos de la empresa sienten que son ignorados por ésta. Ellos conocen los programas sociales que respalda Anglo American Chile, pero consideran que estos son “sólo para otros”.	Se sostuvieron varias reuniones con estas familias, que fueron incluidas dentro del programa de contactos permanentes y trabajo conjunto de la División.
Las 600 hectáreas de bosques manejados por la empresa para disipar el exceso de agua del relave son consideradas una ventaja por parte de la comunidad.	



Una de las principales características de SEAT es que su desarrollo requiere que quienes lo implementen deban establecer vínculos participativos con los stakeholders durante la mayoría de las etapas del proceso.

## Mantos Blancos

Mina (ubicada en el desierto, alejada de localidades)

### Percepciones locales

Mantos Blancos es reconocida como una de las empresas más antiguas de la región, pero es percibida como alejada de la comunidad.

Se reconoce que la compañía produce algún tipo de impacto ambiental, pero esto no genera una percepción negativa de la empresa en la comunidad.

El viento ocasional que arrastra polvo es la preocupación de algunas ONGs locales, puesto que puede interferir con el tránsito en la carretera.

### Respuesta de la empresa

Los programas de interacción con la comunidad fueron reevaluados a la luz de los resultados del SEAT y de acuerdo con las necesidades del plan de cierre de la División.

Se están incluyendo medidas de control de emisiones de polvo dentro del plan de cierre de la División.

Se realiza monitoreo de PM10.





## El Soldado

Mina (ubicada en una zona rural dedicada a la agricultura)	
Percepciones locales	Respuesta de la empresa
Potencial limitación de la disponibilidad de agua para riego / contaminación de aguas subterráneas.	Recirculación de aguas de procesos / controlar descargas / aplicar procedimientos de emergencia / monitoreo especial en caso de emergencias / monitoreo de pozos y otras medidas que están en estudio.
La falta de empleo permanente producto de la migración estacional de una parte significativa de la comunidad en busca de oportunidades laborales.	Curso de oficio con fondos Sence disponibles.
Es una comunidad de promedio de edad avanzado, puesto que los jóvenes dejan la zona en busca de oportunidades laborales. El cuidado de la salud de los adultos mayores que entrega el sistema de salud público es inadecuado.	Apoyo a Fundación las Rosas y al Hogar de Ancianos de Nogales.
Riesgo de fallas e impacto ambiental producto de problemas en el tranque de relaves.	Existe un programa para compartir con la comunidad los procedimientos de operación del tranque de relaves en caso de lluvias intensas / informar sobre las medidas consideradas en el plan de cierre del tranque y otras instalaciones.

## Mantoverde

Mina (ubicada en el desierto, alejada de localidades)	
Percepciones locales	Respuesta de la empresa
No cumplimiento de las expectativas sobre el posible impacto socioeconómico del proyecto.	La División se ha sumado a las iniciativas que buscan promover un Proyecto de Desarrollo para Chañaral.
Los proyectos sociales de la División en la comunidad son altamente valorados.	La División respalda cursos de oficio, programas de prácticas, memoristas, aprendices, becas de estudio y reuniones periódicas con organizaciones locales.



## Fundación Chagres

La localidad más cercana se encuentra a 3 kilómetros

### Percepciones locales

Existe preocupación respecto del impacto potencial de las emisiones de la fundición sobre la salud de las personas.

Se considera que la empresa realiza un bajo aporte local a la economía. La población de las localidades cercanas tienen un bajo nivel educacional, existe mucha cesantía y la empresa es la más importante del sector.

Efectos en la agricultura por emisiones de la Fundición.

Existe desconfianza respecto del monitoreo ambiental realizado.

Existe una buena percepción respecto de la tecnología instalada (Horno Flash) que permitió reducir emisiones.

### Respuesta de la empresa

Se han realizado importantes modificaciones en los equipos para mejorar permanentemente la captura de emisiones a la atmósfera. Se inició programa de Puertas Abiertas para informar a la comunidad sobre estas mejoras.

Se realiza un programa de desarrollo para privilegiar a los proveedores locales / Programa de oficios para desempleados de Catemu / Capacitación técnico-profesional de alumnos de Liceo de Chagres / Programa prácticas profesionales, memoristas y aprendices.

En la zona existe un inadecuado uso de pesticidas y emisiones producto de quemas agrícolas, caminos no pavimentados y calefacción a leña. Se busca promover el adecuado manejo de los cultivos locales y mejorar la gestión ambiental de localidades vecinas: Apoyo a proyecto "Forjadores ambientales" para creación de centro de reciclaje en Catemu / evaluación de proyecto de granja experimental de cultivos innovadores y buenas prácticas agrícolas.

Para mejorar la información local, Chagres desarrolla un programa de Puertas Abiertas y un benchmarking para el sistema de monitoreo participativo.



“Los trabajadores verán rápidamente que éste fue un buen convenio colectivo; y a quienes aún tengan dudas –todas legítimas- les explicaremos por qué con esta negociación ganamos todos”,  
**Miguel Calderón, Presidente Sindicato N°3 de El Soldado.**

# Gestión organizacional

La gestión de Recursos Humanos de Anglo American Chile tiene como objetivo fundamental generar una ventaja competitiva para el negocio a través de las personas, obteniendo y manteniendo a los mejores y desarrollando al máximo sus potencialidades (Proyecto Cumbre).

Anglo American Chile está formada por 5.753 personas, 297 más que en 2004. De ellos 2.387 pertenecen a la dotación propia, 707 a contratistas de servicios, 1.651 a contratistas de operaciones y 1.008 a contratistas de proyectos. El aumento de la dotación propia respecto del año anterior se debió principalmente al proceso de “internalización” de las labores de carguío, transporte y perforación en la División Mantoverde, que significó la incorporación de 157 personas.

En relación con el género de los trabajadores, la dotación femenina se mantuvo en un 4%. Respecto del promedio de edad de los empleados, éste es de 43 años con un promedio de antigüedad laboral de 15 años. Los estamentos de la empresa se dividen en empleados, que representan el 74% del total de trabajadores, y en supervisores, que constituye el 26%. La mayoría de estos últimos tiene estudios universitarios en áreas como Ingeniería Civil o de Ejecución, Geología, Contabilidad, Ingeniería Comercial e Industrial, entre otras.

*Los principales hitos de 2005 en materia de Recursos Humanos fueron la firma anticipada del convenio colectivo con las divisiones Los Bronces, El Soldado y Fundición Chagres, el inicio del proceso de socialización de la cultura organizacional y el diseño de un plan de comunicaciones internas como respuesta a las brechas manifestadas en la Encuesta de Clima realizada en 2004.*





Empleo generado (al 31 de diciembre de 2005)		
Por División (incluye terceros)	2005	2004
Los Bronces	1.270	1.288
Mantos Blancos	977	1.041
El Soldado	1.036	949
Mantoverde	768	666
Fundición Chagres	445	462
Oficinas de Santiago	249	287
Contratistas de Proyectos	1.008	763
<b>Total dotación</b>	<b>5.753</b>	<b>5.456</b>

Por Dependencia	2005	2004
Personal propio	2.387	2.253
Trabajadores de contratistas de servicios	707	760
Trabajadores de contratistas de operaciones	1.651	1.680
Trabajadores de contratistas de proyectos	1.008	763
<b>Total dotación</b>	<b>5.753</b>	<b>5.456</b>

Nivel de educación de trabajadores propios		
Educación	Nº trabajadores 2005	Nº trabajadores 2004
Básica	134	170
Media	432	462
Técnica	966	749
Universitaria	855	872
<b>Total de trabajadores propios</b>	<b>2.387</b>	<b>2.253</b>

Ámbito de la capacitación	2005		2004	
	H/H	Nº de personas	H/H	Nº de personas
Seguridad, salud ocupacional, medio ambiente y calidad	36.109	1.794	14.755	1.780
Gestión	39.879	2.835	19.073	1.272
Técnico	50.730	1.024	59.861	3.027
Otros	1.207	78	803	56
<b>Total</b>	<b>127.926</b>	<b>5.731</b>	<b>94.492</b>	<b>6.135</b>

## Desarrollo

Uno de los roles del área de Recursos Humanos es ser un agente de cambio y movilizador del capital humano y de la organización. Su foco es emprender iniciativas orientadas al desarrollo de la empresa y de las personas que la conforman, para convertir a Anglo American Chile en una compañía de alto desempeño, abierta al aprendizaje, flexible y adaptable a los cambios (Proyecto Cumbre).

Anglo American Chile ha trabajado en forma sistemática en la administración del "talento". Se han realizado varias auditorías internas que buscan detectar estos "talentos" y efectuar actividades de capacitación que contribuyan a disminuir la brecha descubierta en estos estudios. En 2005 se llevó a cabo, con el apoyo de la Universidad Adolfo Ibáñez, el curso de Gerenciamiento para el Desarrollo de Profesionales, en el que participaron 25 trabajadores de la empresa. El objetivo fue entregarles a los participantes las herramientas necesarias para asumir puestos de mayor responsabilidad al interior de la organización. Además, les permitió interactuar con sus colegas durante tres semanas y al final del curso, volcaron sus conocimientos y experiencias en un proyecto multidisciplinario. Tanto este curso como los realizados a toda la supervisión sobre liderazgo, comunicación y trabajo en equipo, provocaron el aumento al doble del tiempo invertido en capacitación para la gestión.

En forma adicional, el aumento registrado en 2005 respecto del tiempo dedicado a capacitación en seguridad, salud, medio ambiente y calidad se debe principalmente a los talleres efectuados con DuPont en el marco del Programa de Liderazgo Efectivo en Seguridad (Ver página 54).



## Buen Ciudadano Corporativo: Ética e integridad empresarial

- Apoyamos la libre empresa como el sistema más apropiado para contribuir al beneficio económico de la sociedad y promover la libertad individual. Sin beneficios económicos y una sólida base financiera, no nos sería posible cumplir con nuestras responsabilidades para con los accionistas, los empleados, la sociedad y con quienes realizamos negocios. Sin embargo, nuestros criterios para invertir no son exclusivamente económicos. Ellos también tienen en cuenta los aspectos sociales, ambientales y políticos.
- Observaremos todas las leyes y reglamentos aplicables a nuestras actividades comerciales y a nuestras relaciones con los accionistas.
- Somos enemigos implacables de la corrupción. No ofrecemos, pagaremos o aceptaremos sobornos, ni aprobaremos métodos anticompetitivos en nuestras transacciones en el mercado y no toleraremos que nuestros empleados realicen tales actividades.
- Prohibimos a nuestros empleados que comercien ilegalmente con títulos cuando estén en posesión de información reservada y sensible sobre su precio.
- Requerimos que nuestros empleados cumplan sus deberes de manera concienzuda, honrada y con la debida consideración, evitando los conflictos que pudieran surgir entre cualquier tipo de intereses comerciales o financieros personales y sus responsabilidades para con su empleador.
- Mantendremos elevados niveles de planificación y control con el propósito de identificar y supervisar los riesgos materiales, salvaguardar nuestros bienes y detectar y prevenir el fraude.
- Proporcionaremos la aplicación de nuestros principios por aquellos con quienes hacemos negocios. Su buena disposición a aceptar estos principios constituirá un factor importante en nuestra decisión de entablar y consolidar tales relaciones.
- Alentaremos a nuestros empleados a ser personalmente responsables en asegurar que nuestra conducta esté conforme con nuestros principios. Nadie sufrirá perjuicios por alentar a la dirección sobre violaciones de esta política o sobre cualquier percepción negativa de tipo legal o ética.

# Administración del clima laboral

En el primer Reporte de Desarrollo Sustentable de la empresa, referido a la gestión 2004, se informó sobre la Encuesta de Clima realizada ese año a todos los trabajadores de la compañía. Esta actividad, que incluyó a la totalidad de la dotación en forma pionera en una empresa de Anglo Base Metals, permitió obtener una fotografía respecto del clima organizacional. En forma posterior se llevó a cabo un proceso de focus group para analizar en detalle los puntos más relevantes y en esta instancia se definió que las dos variables más importantes para trabajar serían el liderazgo y las comunicaciones.

Con esto en mente, en 2005 la compañía diseñó un programa especial de cuatro módulos destinados al área de supervisión. Estos cursos abordaron temas como habilidades comunicacionales, trabajo en equipo, comunicación efectiva, liderazgo estratégico y para la acción. Durante el año toda la supervisión participó en este programa.

Además, para fortalecer las comunicaciones internas se reforzó el portal de intranet y se diseñó un plan de reuniones mensuales de comunicaciones en cada División. La finalidad de este último es que las personas conozcan de primera fuente lo que sucede en la organización, el avance de la compañía en materia de producción y costos y la forma en que evolucionan sus principales desafíos.

Otro tema relevante dentro del Estudio de Clima y en el que se trabajó durante 2005 fue la necesidad de reconocimiento de los empleados. Para ello se creó una política orientada a reconocer el trabajo bien hecho. En cada División se celebran los éxitos alcanzados y se distinguen a quienes hayan contribuido a mejorar las metas de la compañía. Adicionalmente, los beneficios asociados al sistema de compensaciones para todos los trabajadores se basan en su desempeño laboral. Esta idea se reforzó en 2005, ya que la totalidad de los contratos de la supervisión asumieron esta variable, así como también los convenios colectivos firmados con los sindicatos.



# Cultura organizacional

El Proyecto de Alineamiento de la Cultura Organizacional, que se inició en 2004, dio sus frutos durante 2005, cuando se realizó el lanzamiento del dossier Proyecto Cumbre que contiene los principales lineamientos de esta iniciativa. El propósito ha sido alinear la cultura interna a través de la búsqueda de una mayor eficacia de la empresa, un reforzamiento de su identidad y de conductas que lleven a la organización a conseguir los objetivos del negocio, usando para ello los valores de Anglo American plc, Anglo Base Metals y las mejores prácticas de Anglo American Chile.



# Reclutamiento

Otra de las preocupaciones permanentes en el área de Recursos Humanos es el diseño de planes de sucesión, puesto que éstos son la base del desarrollo futuro de la compañía. Por este motivo, Anglo American Chile mantiene el Programa de Ingenieros en Entrenamiento, que son profesionales jóvenes con potencial que ingresan a trabajar con un plan específico. También existen otras instancias que permiten la incorporación de estudiantes en práctica y alumnos memoristas a la dotación.

Reforzando este punto, la empresa estuvo presente, por primera vez, en la Feria del Trabajo, organizada por Revista Capital por tercer año consecutivo. El objetivo fue posicionar a la compañía dentro del mercado laboral y aumentar la base curricular de la organización para los próximos procesos de selección de personal.

En este mismo ámbito, en 2005, se abrieron las puertas de todas las divisiones a los Aprendices, a través de un programa de educación dual que permite que jóvenes egresados de escuelas industriales o liceos técnico-profesionales trabajen por un año en las instalaciones de Anglo American Chile, de esta forma pueden aplicar los conocimientos adquiridos en sus respectivos establecimientos, a la vez que aprenden hábitos laborales y temas de seguridad. En todos estos casos se privilegia a los alumnos de las localidades donde se encuentra la compañía, como Colina, Chañaral, Catemu y Antofagasta, entre otras (Ver página 73).



## Próximos desafíos

*En 2006, el principal desafío de Anglo American Chile es la creación de un Centro de Evaluación de Potencial, que permitirá evaluar a candidatos con alto potencial y diseñar planes individuales de capacitación.*

# Relaciones laborales

Anglo American Chile respeta el derecho de asociación de sus trabajadores estipulado en el Código del Trabajo y promueve relaciones basadas en la confianza y la transparencia. El 91% de los trabajadores con contrato regido por negociación colectiva pertenece a alguno de los nueve sindicatos existentes.

Uno de los hitos más relevantes en materia de relaciones laborales, durante 2005, fue el fin anticipado de la primera negociación colectiva con los seis sindicatos de Los Bronces, El Soldado y Fundición Chagres, como parte de Minera Sur Andes, y que benefició a 1.250 empleados.

Este logro permitió suscribir convenios colectivos por cuatro años con las distintas entidades sindicales en términos razonables para ambas partes, generando lazos de confianza, a la vez que se consolidaron los principios que Anglo American Chile respalda: reconocimiento a las organizaciones sindicales como entidades organizadas y representativas y el respeto a las personas y a los derechos laborales.

Durante el período fueron revisadas y confirmadas las actuales jornadas de trabajo de las Divisiones Mantos Blancos y Mantoverde, por las respectivas Direcciones del Trabajo Regionales, en una labor conjunta con la dirigencia sindical.

Otro logro importante fue la firma del “Premio a la Permanencia” para los trabajadores de la División Mantos Blancos. Según el Plan de Cierre, se ha establecido que esta División terminaría sus operaciones en el año 2009 (Ver página 68). Esta unidad operativa necesita contar con todos sus trabajadores hasta la fecha efectiva de cierre y por ello se diseñó una estrategia, en conjunto con los dirigentes sindicales, para premiar a quienes sigan en sus labores hasta el último día de funcionamiento.

También en conjunto con los dirigentes sindicales se organizaron talleres informativos cuyo foco es dar a conocer las características de la industria del cobre, la relevancia de que éste sea un negocio cíclico, sus riesgos y desafíos. En Los Bronces el 60% de los trabajadores han participado en esta iniciativa, mientras que en las demás divisiones esta cifra es un poco menor; el fin es que el 100% de la dotación conozca más sobre el negocio en el que se desempeña.



## Buen Ciudadano Corporativo: Empleo y derechos laborales

- Estamos comprometidos en adoptar prácticas laborales justas en nuestros lugares de trabajo y en que nuestras condiciones de servicio estén conformes con las leyes y las normas industriales aplicables.
- Promoveremos la igualdad en el lugar de trabajo y trataremos de eliminar toda forma de discriminación injusta.
- No toleraremos el tratamiento inhumano de empleados, incluidos cualquier tipo de trabajo forzado, castigos físicos u otros abusos.
- Prohibimos el empleo de menores.
- Reconocemos el derecho a la libertad de asociación de nuestros empleados.
- Pondremos en vigor medios justos y apropiados para el establecimiento de términos y condiciones de trabajo. Proveeremos procedimientos adecuados para la protección de los derechos en el lugar de trabajo y los intereses de nuestros empleados.
- Ofreceremos a nuestros empleados oportunidades para mejorar sus pericias y capacitación, permitiéndoles realizarse en el desarrollo de sus respectivas carreras con el fin de maximizar su contribución a nuestra empresa.



# Diversidad y oportunidad

La compañía se compromete a tratar a todos los empleados con respeto y consideración, a invertir en su desarrollo y a asegurar que sus carreras no se vean limitadas en su avance por discriminación u otras barreras injustas. Se tratará de mantener un flujo informativo bidireccional regular con los empleados, de modo que puedan identificarse al máximo con la compañía y contribuir con su capacidad al negocio.

En 2005 se creó un Manual de Procedimientos Internos que incluye información sobre acoso sexual y discriminación de sexo o edad para desempeñarse en la compañía. La ley chilena y las políticas de la empresa prohíben cualquier forma de discriminación y para evitarlas, se creó en 2004 la Línea Abierta que además de este tipo de denuncias, recibe llamadas relacionadas con la ética y la integridad de los trabajadores de Anglo American Chile (Ver recuadro).

En general en la empresa chilena, y específicamente en la industria minera, la relación con los contratistas se rige exclusivamente por los contratos suscritos. Anglo American Chile considera que ésta también es una forma de discriminación y por ello ha hecho esfuerzos por disminuir esta brecha con sus 3.000 trabajadores contratistas.

Por este motivo, en materia de respeto y derecho laboral, en 2003, la empresa suscribió con la Dirección Nacional del Trabajo un acuerdo de compromiso para salvaguardar los derechos laborales de los trabajadores de empresas contratistas. Además, Anglo American Chile utiliza en forma complementaria su propio sistema interno de verificación de cumplimiento de sus derechos laborales.

Composición de Cargos de Jefaturas	2005	2004
N° de Vicepresidentes o Gerentes Senior	28	28
N° de Vicepresidentes o Gerentes Senior hombres	27	27
N° de Vicepresidentes o Gerentes Senior mujeres	1	1
N° de Gerentes	48	37
N° de Gerentes hombres	47	36
N° de Gerentes mujeres	1	1

## Línea Directa

En 2004 se creó una línea telefónica abierta a trabajadores, contratistas y proveedores de la empresa llamada Línea Directa. Su objetivo es disminuir al máximo las posibilidades de prácticas contrarias a los Principios del Buen Ciudadano, a través de denuncias anónimas.

A diciembre de 2005 se había recibido cerca de 40 llamadas, referidas principalmente al no pago de imposiciones y beneficios por parte de algunas empresas contratistas, a la modificación unilateral de contratos y a acciones fraudulentas, entre otros. Cada una de estas denuncias fue atendida, investigada y se tomaron las medidas y sanciones necesarias de acuerdo con cada caso.

Esta iniciativa se ha convertido en una herramienta informativa que ayuda a resguardar los principios de la compañía, pero no reemplaza a las instancias actuales de comunicación existentes al interior de la organización.



# Seguridad y Salud Ocupacional

Anglo American Chile fue reconocida por sus avances en seguridad. La División Mantoverde recibió dos importantes distinciones, el Premio del Concurso Anual de Seguridad Minera, que otorga Sernageomin, y el Premio John T. Ryan, entregado por el Canadian Institute of Mining, Metallurgy and Petroleum y el Instituto de Ingenieros de Minas de Chile.



## Visión cero accidentes

La minería es una actividad riesgosa en esencia, por lo que todo esfuerzo que se realice en materia de seguridad laboral es de carácter permanente. En Chile, el promedio anual de incidentes en la industria minera bordea los 2.000, lo que equivale a tres siniestros por día. En el país, Anglo American Chile ha destacado históricamente por sus menores índices de accidentes con respecto al resto de la industria. Diversos reconocimientos e iniciativas como los destacados en este capítulo, son consecuencia del compromiso de la organización con la salud y la seguridad de sus trabajadores.

La preocupación por la seguridad se manifiesta en la exigente aplicación de una visión transversal en toda la organización: "Todos los accidentes son evitables", plasmada en la Política de Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Calidad. Bajo esta filosofía, Anglo American Chile ha impulsado como principio de seguridad el esquema OTTO ("Zero Tolerance, Target Zero" o "Tolerancia cero, meta cero"), que superpone todas las pautas y acciones de aseguramiento posibles hasta reducir a cero la siniestralidad de las operaciones. Su cumplimiento requiere la adhesión absoluta a los más exigentes estándares, sin tolerar actos o condiciones inseguras. Esto obliga a que cada uno de los estamentos y trabajadores de Anglo American Chile detengan cualquier trabajo que se haya vuelto inseguro hasta que se reestablezcan las condiciones de total protección a la integridad de los operarios y las instalaciones.

A partir de la aplicación de este esquema, se han delineado los programas de capacitación, la definición de pautas de conductas seguras y la evaluación de riesgos, entre otras materias, apoyadas por las Reglas de Oro que se cumplen en cada actividad sujeta a riesgos.

La aplicación de las Reglas de Oro y otras iniciativas tales como el Programa de Liderazgo Efectivo en Seguridad de los Gerentes y Supervisores y el cuidado de los equipos de trabajo, a través de las conductas o del auto-cuidado, permitieron que en el año 2005 la tasa de accidentes bajara en más de 20 puntos respecto de 2004.

## Reconocimientos

La División Mantoverde recibió, por segunda vez, el Premio del Concurso Anual de Seguridad Minera que otorga Sernageomin, por haber obtenido, en 2004, los índices más bajos de accidentes del país, en la categoría empresas mineras que trabajan entre 200 mil y 1.000.000 de horas/hombre anuales.

Por el mismo motivo, Mantoverde recibió, por segundo año consecutivo, el Premio John T. Ryan, entregado por el Instituto de Ingenieros de Minas de Chile, en conjunto con la SONAMI, Sernageomin y el Canadian Institute of Mining, Metallurgy and Petroleum (CIM).

## Contratistas

Anglo American Chile no hace diferencias entre sus empleados y los de sus contratistas cuando se trata de la seguridad, pues el cuidado en las faenas es una preocupación compartida, razón por la que todos participan por igual en las capacitaciones y conocimiento de las pautas a seguir. Durante 2005, Anglo American Chile intensificó los esfuerzos por traspasar a sus contratistas los principios, valores y

acciones sobre seguridad laboral que impulsa entre sus propios empleados. La idea fue disminuir las disonancias entre la cultura sobre seguridad existente en la compañía y la visión menos estructurada que al respecto pudieran tener las operaciones externalizadas. Producto de este énfasis fue posible disminuir en más de un 40% su tasa de accidentes, bajando con ello el índice general.

Tasas de accidentes y severidad de trabajadores propios y contratistas 2005						
	LTIFR			LTISR		
	Empleados Propios	Contratistas	Total	Empleados Propios	Contratistas	Total
Los Bronces	0,09	0,56	0,35	35	323	194
Mantos Blancos	0,83	0,26	0,48	337	215	261
El Soldado	0,16	0,88	0,58	515	158	306
Mantoverde	0,40	0,33	0,35	67	132	113
Chagres	0,52	0,26	0,35	281	57	132
Santiago	0,00	0,00	0,00	0	0	0
<b>Indice consolidado</b>	<b>0,29</b>	<b>0,48</b>	<b>0,40</b>	<b>213</b>	<b>195</b>	<b>202</b>

Tasas de accidentes y severidad de trabajadores propios y contratistas 2004						
	LTIFR			LTISR		
	Empleados Propios	Contratistas	Total	Empleados Propios	Contratistas	Total
Los Bronces	0,37	0,66	0,56	115	314	202
Mantos Blancos	0	0,90	0,60	0	489	344
El Soldado	0,63	2,05	1,37	108	538	336
Mantoverde	0	0,43	0,35	0	146	140
Chagres	0,56	0,63	0,59	305	173	252
Servicios y Proyectos	0	0,60	0,52	0	225	194
<b>Indice consolidado</b>	<b>0,33</b>	<b>0,85</b>	<b>0,65</b>	<b>100</b>	<b>334</b>	<b>244</b>

\*Tasa de accidentes (Lost Time Injury Frequency Rate - LTIFR): Accidentes con tiempo perdido por 200 mil horas hombre de trabajo.

\*Tasa de severidad (Lost Time Injury Severity Rate - LTISR): Número de horas de trabajo perdidas por 200 mil horas hombre trabajadas.

## Reglas de Oro

Todas las acciones realizadas en las divisiones de la compañía deben observar las Reglas de Oro, lineamientos básicos de seguridad orientados a generar estándares claros, exigentes y cuantificables sobre tareas potencialmente riesgosas como:

- Trabajo en espacios confinados.
- Trabajo en altura.
- Bloqueo de equipos y energía.
- Vehículos de transporte.
- Levantamiento y manejo de materiales.
- Fallas de terreno, deslizamientos y otros riesgos en operaciones mineras.
- Metales a altas temperaturas y otras sustancias peligrosas.

En 2005 se realizó una auditoría a las Reglas de Oro, que permitió detectar varias oportunidades de mejoras. Para las brechas identificadas se diseñaron planes de acción específicos en cada División.

## Entrenamiento de Liderazgo Efectivo en Seguridad

Una de las acciones concretas más relevantes de 2005 fue el Programa de Liderazgo Efectivo en Seguridad. El objetivo fue que los cargos ejecutivos y de supervisión reforzaran sus habilidades y competencias en esta materia para que, mediante el contacto cotidiano con los trabajadores en terreno, apoyaran y fomentaran las conductas de trabajo más apropiadas en términos de seguridad.

Esta iniciativa fue ideada por Anglo Base Metals e implementada en todas sus operaciones. En Chile se llevó a cabo con el apoyo de la empresa DuPont (expertos en seguridad, que además diseñó el modelo inicial del programa) e implicó realizar un trabajo de dos fases: la primera consistió en la aplicación de una encuesta a los trabajadores sobre sus percepciones de seguridad, focus group y entrevistas a los profesionales con cargos clave en esta materia. Los resultados permitieron estructurar el contenido del entrenamiento en que participó todo el staff gerencial y los supervisores, que fue la segunda etapa.

Esta iniciativa permitió aumentar la presencia de los gerentes en terreno, pasando de 9.512 contactos en 2004 a 12.985 en 2005. Además, se experimentó un incremento en la cantidad de personas observadas, que de casi 31 mil llegó a cerca de 41 mil, mientras que las horas de contacto también subieron de 4.803 en 2004 a 5.800 en 2005.



## Control de riesgos

Dos accidentes en el año 2004 que provocaron el fallecimiento de seis contratistas motivaron, entre otras acciones, la realización de un proceso de benchmarking; es decir, se buscaron e internalizaron las mejores prácticas del mundo en materia de seguridad laboral, especialmente en faenas mineras. Este proceso permitió identificar los mayores riesgos potenciales de las instalaciones y comparar su accionar de acuerdo con las pautas seguidas por los líderes en la materia a nivel internacional, de manera de adoptar las acciones más adecuadas para solucionar las falencias detectadas.

Las principales medidas apuntaron al mejoramiento de las condiciones de riesgo que son propias para las faenas en minas a rajo abierto y subterráneas, también el control en los tranques de relaves y riesgos propios de la Fundición Chagres.

Adicionalmente, se estableció la práctica de intercambiar información al interior de la compañía respecto a situaciones que potencialmente pudieran incidir en la ocurrencia de accidentes. Esto, a partir de los reportes de cuasi-accidentes detectados, de manera que los factores sean oportunamente estudiados y compartidos.

Si bien cada trabajador de Anglo American Chile es responsable de realizar sus tareas en forma adecuada y segura, los Comités Paritarios de Orden, Higiene y Seguridad de Anglo American Chile, establecidos conforme a la Ley 16.744, se han convertido en un referente importantísimo de reforzamiento de actividades seguras y sus miembros son continuos promotores de actividades relacionadas con la seguridad tanto en la empresa, como en el hogar.

## Registro de accidentes

*Cada vez que se produce un incidente material o laboral, la Gerencia de Seguridad y Desarrollo Sustentable de la División establece su tipología e investiga la circunstancia en que se produjo. En el caso de los accidentes con tiempo perdido, fatales y los incidentes de alto potencial (que pueden generar otras situaciones peligrosas), se efectúan investigaciones específicas para determinar las causas, diseñar y ejecutar planes de acción, asignar plazos y responsables. Estos reportes son distribuidos a toda la organización con la finalidad de compartir experiencias y evitar la recurrencia de hechos similares.*

*Para investigar y reportar se usan los Accidentagramas, en todas las divisiones, en donde se incluye información sobre el accidente, su descripción, causas, lecciones aprendidas y un diagrama. Este se publica en Intranet y los resultados se comparten con la matriz de Anglo Base Metals. Adicionalmente, se realizan informes semanales de los incidentes de seguridad y éstos se consolidan en un informe mensual. Por último, Anglo American Chile también entrega un informe sobre índices de accidentes al Servicio Nacional de Geología y Minería, Sernageomin, para cumplir con la ley.*

# Salud ocupacional

Para Anglo American Chile, la protección de la salud e integridad física de los trabajadores y contratistas es otra de sus prioridades. Así lo establecen la Política de Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Calidad; los Principios de Buen Ciudadano Corporativo y los Reglamentos Internos que rigen a cada una de las divisiones.

Esta permanente preocupación surge desde el momento en que el trabajador se integra a la compañía a través de los exámenes pre-ocupacionales. En forma adicional, todos los trabajadores expuestos a riesgos deben someterse a un control periódico de salud, o cuando sea requerido por la Supervisión, con el objetivo de detectar o controlar enfermedades profesionales que atenten contra su salud en general.

Entre las iniciativas relevantes en esta materia, destaca el Programa de Aptitud Física para el Trabajo y el servicio médico con apoyo de la Mutual, a partir del cual un Comité especializado realiza visitas de inspección técnica para identificar los lugares y las personas que están más expuestas a algún tipo de riesgo para la salud. Luego se establecen grupos homogéneos de riesgo con los cuales se trabaja para implementar programas y medidas de protección adecuadas para controlar dichos riesgos.

Las actividades de Salud Ocupacional están focalizadas principalmente a:

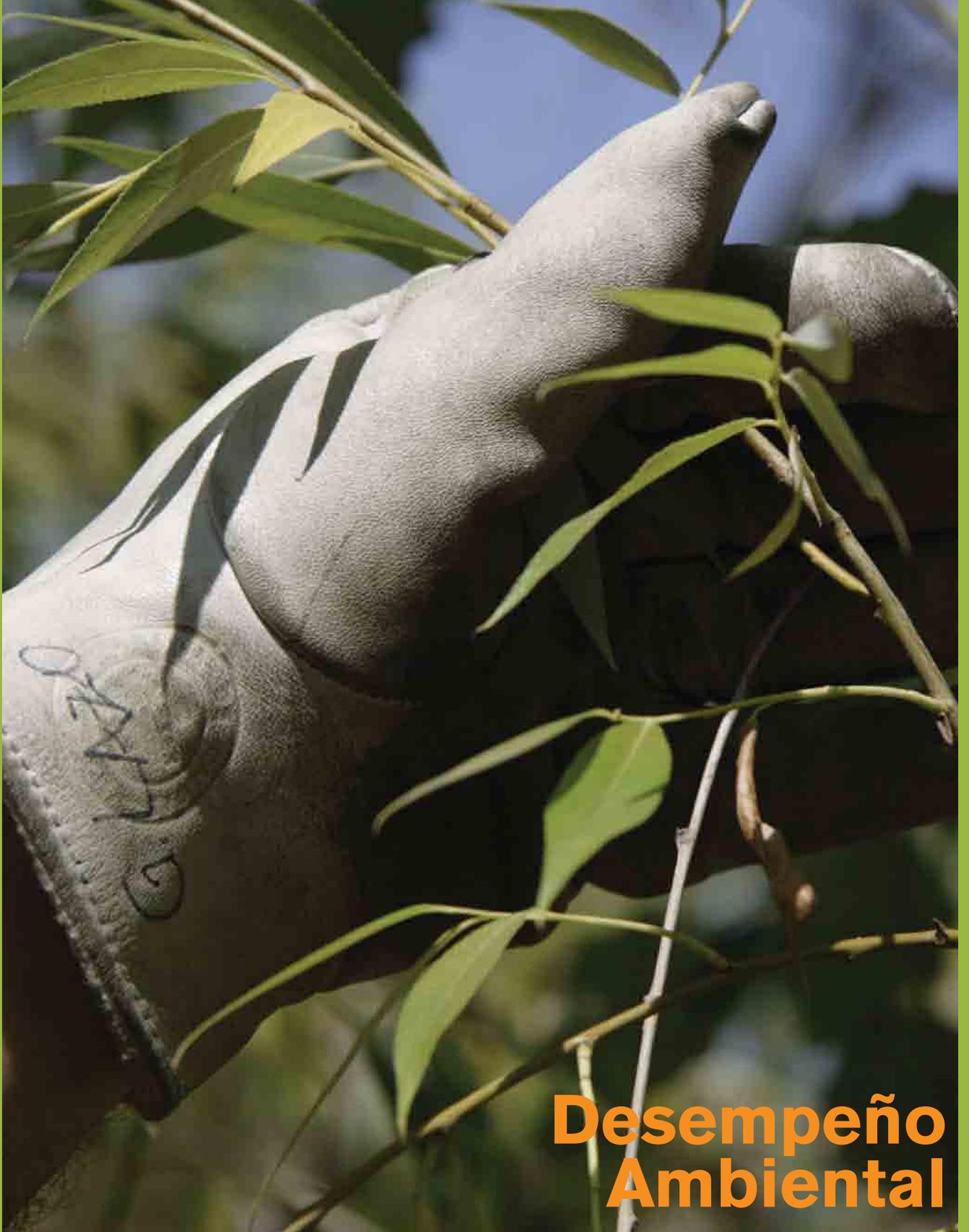
- Pérdida auditiva
- Neumoconiosis por exposición a sílice
- Dermatitis y otras provocadas por neblina ácida
- Efectos por gases de combustión
- Efectos por exposición al calor
- Efectos por trabajo en altura
- Problemas ergonómicos

En la actualidad también se controlan aquellos riesgos emergentes, como son los producidos por las radiaciones ultravioletas, relevante en faenas ubicadas en la zona norte. En este caso, en una primera etapa, se midió la radiación ultravioleta en los horarios de mayor intensidad en todas las áreas de trabajo de Mantos Blancos. Luego se definieron los grupos homogéneos de riesgo por puestos de trabajo, clasificándose según resultados y se hicieron recomendaciones respecto a su vestimenta, uso de bloqueadores solares o rotación de personal, con el fin de controlar este riesgo emergente.

## Principales logros

*Durante 2005, la gestión de salud ocupacional fue completamente incorporada al Sistema de Gestión Integral de Seguridad, Salud y Medio Ambiente y certificada bajo la norma OHSAS 18001. Además, no se registraron casos de enfermedades profesionales. En tanto, los Programas de Salud Ocupacional y Aptitud para el Cargo, continúan alineados con las guías corporativas de Anglo American plc.*





## Desempeño Ambiental

En 2005, Anglo American Chile gastó US\$ 10,4 millones en proyectos y acciones destinadas a la mejora ambiental de sus procesos y en iniciativas externas relacionadas con la protección de la flora y fauna autóctona de las zonas donde se encuentran sus divisiones productivas. En forma adicional, invirtió US\$ 20 millones en mejoras ambientales para el funcionamiento de la Fundación Chagres, lo que le permitirá aumentar su producción y reducir su impacto sobre el medio ambiente.

# Materias primas

Anglo American Chile consume, como producto principal, la roca extraída de las minas a rajo abierto o subterráneas que contienen el metal en forma de mineral sulfurado u oxidado. En el año 2005, el consumo de materia prima fue de 185 millones de toneladas, un 6,3% más que en 2004, que fue de 174 millones. Por su parte, el cobre fino de los productos se redujo en 2,6%, lo que significa que la tasa de consumo de materia prima por tonelada de producto aumentó en un 8,4% en relación con el año 2004.

La principal materia prima de la Fundición Chagres es el concentrado de cobre, entregado por las otras divisiones de la compañía. En esta instalación se produce cobre metálico en forma de ánodos y ácido sulfúrico. De acuerdo a este esquema, la empresa no emplea residuos procedentes de fuentes externas como materias primas.

En cuanto a los demás insumos y materiales utilizados en la producción de cobre, destacan los siguientes:

Otros consumos consolidados	2005	2004
Acido sulfúrico (ton)	596.521	708.932
Solventes para SX (m³)	2.869	2442
Cal como CaO (ton)	110.193	86.162
Explosivos (ton)	33.709	34.051



## Programa energético: uso de recursos naturales

La búsqueda de eficiencia energética y del uso racional de los recursos, como el agua o las materias primas, es una prioridad para las compañías mineras, principalmente por la creciente preocupación manifestada en el mundo respecto de la disponibilidad futura de los recursos naturales y del calentamiento global. Además los procesos productivos transforman los recursos en emisiones y efluentes, por lo que un manejo adecuado no sólo permite hacer una contribución ambiental, sino que además, redundando en menores costos y mayor eficiencia para la empresa.

Anglo American Chile anunció en 2004 el compromiso de alcanzar un ahorro en el consumo específico de energía y de agua fresca de 10% y una reducción similar en las emisiones de CO<sub>2</sub> para 2008. La meta es llegar a una disminución de 15% en todas las divisiones en 2013.

Para que estos esfuerzos sean efectivos, el 2005 se creó el Comité de Energía con representantes de todas las divisiones, quienes, a través de reuniones trimestrales, diseñaron un cuadro general de consumos y emisiones para 2003 – 2005, con proyecciones hasta 2013. Uno de los principales logros de este equipo fue que, a partir de septiembre de 2005, se inició el reporte mensual de consumos de energía, agua y emisiones de CO<sub>2</sub>.

En forma adicional, se lanzó la Campaña de Uso Responsable de Energía, que busca el respaldo de todos los trabajadores de Anglo American Chile con la reducción del consumo de estos recursos. Los ejemplos de ahorro energético realizados por los trabajadores corresponden tanto a la sistematización de buenas prácticas, como a proyectos de inversión.



Consumo consolidado de energía, emisiones de CO <sub>2</sub> y agua						
	Energía (GJ)			CO <sub>2</sub> (ton)		
	2005	2004	2003	2005	2004	2003
Los Bronces	4.099.824	3.834.870	3.517.774	246.080	228.032	211.107
Mantos Blancos	1.751.789	1.995.478	1.892.872	232.412	271.493	246.700
El Soldado	1.486.222	1.442.300	1.468.764	97.161	94.452	95.708
Mantoverde	1.345.251	1.373.730	1.308.631	127.813	132.178	121.098
Chagres	961.309	1.071.558	1.108.956	59.093	62.371	71.714
Santiago	7.715	7.133	8.895	412	381	476
<b>Total</b>	<b>9.652.110</b>	<b>9.725.070</b>	<b>9.305.892</b>	<b>762.971</b>	<b>788.907</b>	<b>746.804</b>

Las emisiones de CO<sub>2</sub> resultado de la generación de energía eléctrica de los proveedores de Anglo American Chile han sido incorporadas en los indicadores.

Consumo directo de energía			
	Total Compañía		
	2005	2004	2003
Petróleo N°6 (ton)	6.015	3.459	11.295
Aceite usado (m <sup>3</sup> )	0	27	17
Diesel (m <sup>3</sup> )	92.519	89.694	91.643
Gasolina (lt)	2.274.260	2.631.847	2.366.085
Kerosene (lt)	3.933	0	0
Gas Natural (m <sup>3</sup> )	6.514.577	11.497.700	2.973.003
Gas Licuado (ton)	337	225	261
Electricidad (KWh)	1.586.706.144	1.612.885.948	1.474.944.521



Al cierre de esta publicación, el Comité de Energía se encontraba desarrollando indicadores para la medición de la intensidad en el consumo de energía (consumo por unidad de producto) orientado a cada proceso.

# Agua: Consumo y Descargas

La optimización de los recursos es vital para una operación minera como Anglo American Chile, porque no sólo genera un ahorro en los costos de producción, sino que además permite realizar una gestión sustentable de un recurso escaso. El consumo de agua de las divisiones disminuyó un poco más de 500 mil m<sup>3</sup> respecto de 2004, mientras que el total de agua descargada en el año fue de 1,1 millones de m<sup>3</sup>, un 26% menos que en el período anterior, debido a una disminución en la descarga de la Fundición Chagres durante su mantención.

Consumo de agua	Agua (m <sup>3</sup> )		
	2005	2004	2003
<b>Los Bronces</b>	22.498.192	21.954.000	21.727.565
<b>Mantos Blancos</b>	3.564.396	3.974.576	3.712.900
<b>El Soldado</b>	3.362.959	3.575.811	3.334.480
<b>Mantoverde</b>	2.610.897	2.802.436	2.656.023
<b>Chagres</b>	1.125.540	1.474.833	1.288.600
<b>Santiago</b>	8.312	7.259	12.153
<b>Total</b>	<b>33.170.296</b>	<b>33.788.915</b>	<b>32.731.721</b>

Además de lo anterior, una de las principales herramientas para gestionar el uso de agua fresca es la recirculación del agua de los procesos. En 2005 la proporción de agua recirculada en las operaciones fue de un 65%, un 3% menos que en 2004.

Las operaciones registraron siete descargas puntuales a cursos de aguas superficiales que califican como fuente emisora de residuos líquidos de establecimiento industrial, conforme al Decreto Supremo N°90 de 2000 (DS90/00), y están declaradas ante la Superintendencia de Servicios Sanitarios (SISS). La principal descarga, sobre el 80% del total, corresponde a purga de agua de refrigeración en la Fundición Chagres. Por esta razón, en el año 2006 se implementará un sistema de recirculación que permitirá reutilizar casi la totalidad de las aguas de refrigeración.

Adicionalmente, la empresa ha manifestado explícitamente su compromiso con la disminución de las infiltraciones en aguas subterráneas y para ello ha realizado inversiones permanentes. Un ejemplo es lo que sucede en el tranque de relaves Las Tórtolas, ya que desde el inicio de su operación, en 1992, se consideraron medidas para controlar la contaminación de las aguas subterráneas, así como la eliminación de la posibilidad de derrames a aguas superficiales. En esta iniciativa se ha invertido, desde 1996, más de US\$ 1,5 millones, destinados a la construcción de cortinas de pozos de captación de aguas subterráneas y al sistema de monitoreo de calidad de esta agua.

Descargas de Agua (Mm <sup>3</sup> )	2005	2004	2003
<b>Total agua descargada</b>	1,1	1,5	2,5
<b>Variación c/r año anterior</b>	-26%	-40%	-



## Descargas:

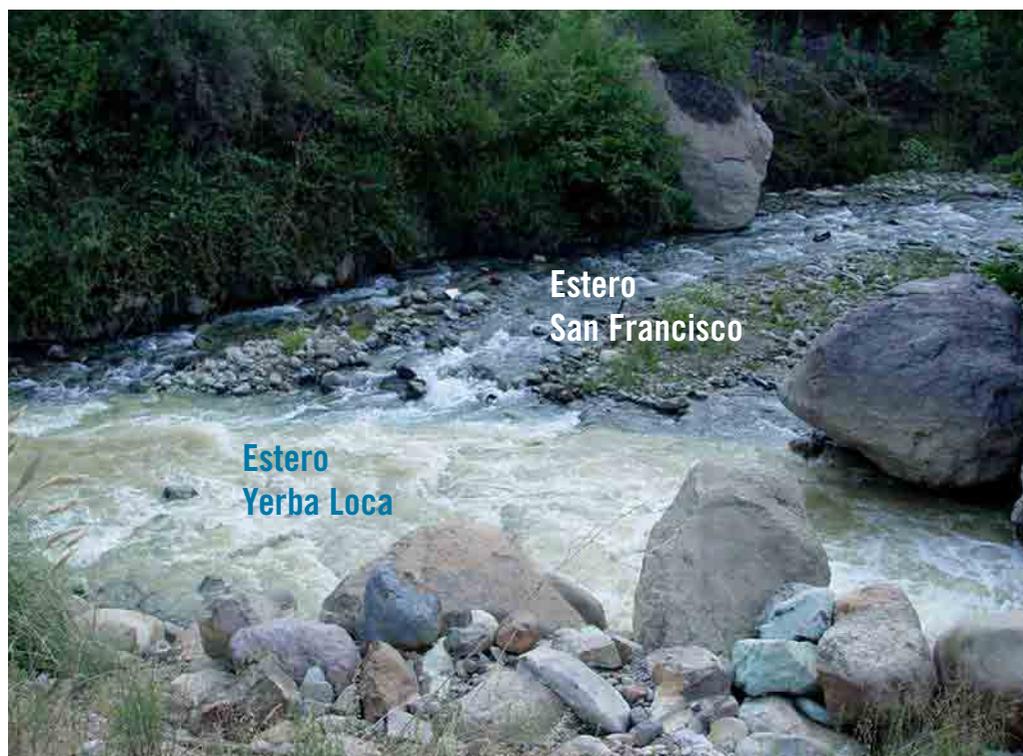
### ¿Por qué el río Mapocho se ve amarillo al inicio del verano?

En un encuentro organizado por La Municipalidad de Lo Barnechea, la Junta de Vecinos y Anglo American Chile, ejecutivos de la División Los Bronces se reunieron con vecinos del sector para aclarar sus inquietudes sobre la coloración del agua del río Mapocho durante los meses de deshielo.

La actividad, que reunió a cerca de 100 personas, permitió explicar cómo se realizan las operaciones de la División y la relación que éstas tienen sobre el agua del río Mapocho. En particular, se precisó que si bien Los Bronces está emplazada en la cabecera del río San Francisco, uno de los afluentes que junto al río Molina y a los esteros Yerba Loca y El Arrayán dan origen al río Mapocho, las operaciones en la Alta Cordillera no contemplan descargas en los cursos de agua. Los ejecutivos precisaron que el mineral es chancado y molido en Los Bronces, para luego ser transportado a través de una tubería a la Planta Las Tórtolas, ubicada en el valle de Colina, donde se completa el proceso de concentración.

Los ejecutivos presentaron iniciativas implementadas para mejorar la calidad de las aguas del estero San Francisco, entre las que destaca la construcción de una planta de tratamiento para extracción de cobre y el retiro progresivo de los tranques de relaves antiguos, depositados en el lecho del estero. Esto ha permitido que la calidad de las aguas del San Francisco muestre notables mejoras en los últimos años.

También se explicó que el fenómeno específico de coloración del río Mapocho se conoce como “Polcura”, que en lengua mapuche se traduce como “tierra amarilla”. Esta proviene esencialmente del estero Yerba Loca, que nace del glaciar La Paloma, ubicado sobre roca alterada y que en períodos de deshielo genera arrastres de color amarillo con altos contenidos de cobre y sulfatos, lo que explica la coloración del río.



# Emisiones relevantes

Las principales emisiones que se producen debido a la actividad minera son gases de CO<sub>2</sub> (Ver página 59) como resultado del uso de combustibles en la faena y del consumo de electricidad (Ver página 59) y Material Particulado (MP10), como consecuencia de las tronaduras, el movimiento de roca en la etapa extractiva y la circulación permanente de camiones y otros vehículos en caminos no pavimentados. A diferencia de las emisiones de CO<sub>2</sub>, el MP10 se controla a través de estaciones señaladas por la autoridad que miden su concentración conforme a programas de monitoreo.

Respecto de otro tipo de emisiones relevantes, la operación de la Fundición Chagres produce principalmente anhídrido sulfuroso (SO<sub>2</sub>). En 1972, la Fundición fue la primera en Chile en instalar una planta de ácido sulfúrico para reducir la emisión de SO<sub>2</sub> y es la fundición que captura el mayor porcentaje de azufre (95%) en el país. Con el proceso de optimización de Chagres iniciado en 2005, se espera llegar a un valor de 97% (Ver página 63).

Para estas emisiones, la autoridad exige que las concentraciones ambientales en el entorno cumplan con la norma de calidad primaria (DS113/02<sup>1</sup>) y secundaria (DS185/92<sup>2</sup>). Esta concentración depende del nivel de emisión, pero está fuertemente influenciada por las condiciones meteorológicas predominantes durante el año. Para controlar estas emisiones, existe una red de monitoreo con cuatro estaciones oficiales en sectores definidos por la autoridad, donde se registra la concentración ambiental de SO<sub>2</sub>. Estos resultados se informan mensualmente.

## Número de Excedencias de la Norma

	2005	2004	2003
Nº de excedencias norma diaria	0	0	0
Nº excedencias norma horaria	0	0	1

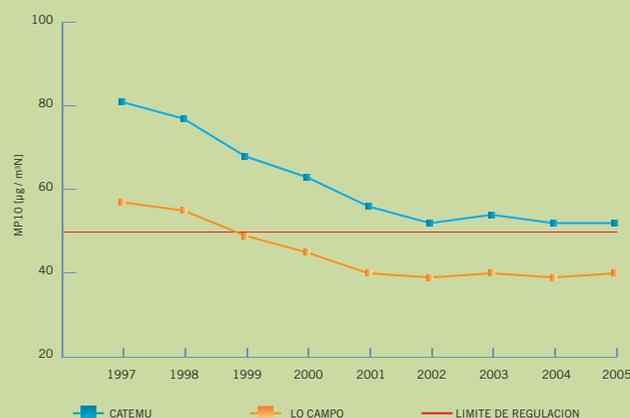
## Concentración ambiental de SO<sub>2</sub> anual (ug/m<sup>3</sup>N)

				Límite Norma	
	2005	2004	2003	Primaria	Secundaria
SO <sub>2</sub> anual	66,0	66,7	66,1	80	80

## PORCENTAJE DE CAPTACION DE AZUFRE



## MP10 CONCENTRACION 3 AÑOS



La Fundición Chagres, que es la División más regulada en cuanto a calidad del aire por estar ubicada en un valle agrícola, también lleva a cabo iniciativas para reducir las emisiones de arsénico. Estas pasaron de 76,2 toneladas anuales en 2004 a 88,3 en 2005, un 7% bajo el límite de 95 toneladas establecidas por la norma (DS165/98<sup>3</sup>). Este incremento se debe al aumento del contenido de arsénico en el concentrado de cobre que ingresó al sistema. Se espera lograr una reducción de estas emisiones una vez completada la optimización de Chagres durante 2006.

<sup>1</sup> Decreto Supremo N°113 de 2002.

<sup>2</sup> Decreto Supremo N°185 de 1992.

<sup>3</sup> Decreto Supremo N°165 de 1998

## Optimización de la Fundición Chagres

En octubre de 2005, durante la mantención programada de la Fundición Chagres, se introdujeron importantes mejoras en las instalaciones, que permitirán aumentar la producción y, al mismo tiempo, reducir su impacto sobre el medio ambiente. A pesar de que esta iniciativa no considera cambios significativos en los procesos, se espera que las mejoras técnicas realizadas en los equipos principales permitan un notable progreso en la operación general. Por ejemplo, la capacidad de producción de la planta se incrementará de 165 mil a 184 mil toneladas de cobre fino al año. Además, las modificaciones en los procesos de inyección de concentrados, enfriamiento de gases y retiro de polvos, entre otras, permitirán estabilizar la actividad, disminuyendo las detenciones, con los consecuentes beneficios sobre la eficiencia de los sistemas de captación de gases, lo que conlleva a una reducción de las emisiones.

El compromiso técnico y ambiental vigente con las autoridades y la comunidad, que supera la normativa existente, se manifestará en el desempeño del año 2006, principalmente respecto de las emisiones de azufre y material particulado (MP10). Del total de la inversión, que fue de US\$ 60 millones, alrededor de US\$ 20 millones están asociados exclusivamente con mejoras ambientales.

Algunas de las tareas relativas a la mantención han sido las siguientes:

- Reemplazo del precipitador electrostático por una nueva unidad que mejorará la captura de polvo y el funcionamiento del sistema de manejo de gases, optimizando el desempeño de la planta de ácido.
- Reemplazo de las campanas de los convertidores y los sistemas de conducción de gases, mejorando la eficiencia en la captura de azufre de un 95 a un 97%.
- Mantención mayor (overhaul) de la Planta de Ácido que asegurará una máxima eficiencia durante los próximos años.
- Instalación de un cuarto convertidor Peirce Smith para mantener una tasa de producción más estable y sostenida, con los beneficios sobre productividad y control de emisiones.
- Aumento de la capacidad de la caldera que reducirá sus detenciones y mejorará el desempeño de los procesos “aguas abajo”.
- Aumento de la superficie de enfriamiento del Horno Flash, generando un mejor sello del reactor que reducirá la formación de SO<sub>3</sub>.
- Nueva Planta de Oxígeno que contribuirá a reducir los costos y a evitar el transporte de oxígeno líquido por carreteras públicas.



# Manejo de residuos

En el año 2005 se actualizaron y presentaron a la autoridad sanitaria los Planes de Manejo de Residuos Peligrosos de todas las divisiones, de acuerdo con el Decreto Supremo N°148.

Estos planes de manejo buscan minimizar la generación de residuos y fomentar el reciclaje tanto interno como externo. Para alcanzar una disposición efectiva de estos residuos se fomenta la clasificación en origen en todas las divisiones.

Manejo de residuos (ton)						
División	Residuos Peligrosos			Residuos No Peligrosos		
	externo		interno	externo		
	Reciclaje	Disposición final		Reciclaje	Disposición	
Los Bronces	437	18	0	1.507.947	1.336	
Mantos Blancos	278	89	55	855.150	62	
El Soldado	117	311	28	258.100	541	
Mantoverde	245	186	16	104.868	306	
Chagres	0	0	0	491.158	208	
<b>Total</b>	<b>1.076</b>	<b>604</b>	<b>99</b>	<b>3.217.223</b>	<b>2.453</b>	



## Residuos: Reciclaje de basura en Catemu

Durante 2005 se llevaron a cabo dos actividades enmarcadas en la preocupación de la Fundación Chagres por el manejo de los residuos y en la Política de Manejo Integral de Residuos Sólidos de la Comisión Nacional de Medio Ambiente.

Se organizó el Programa de reciclaje “Forjadores Ambientales para la Comuna de Catemu”, desarrollado para apoyar el Plan de Salud Anual de las Comunas en el área de educación comunitaria y premiar la mejora ambiental y el desempeño de las capacidades de autogestión en grupos locales a través del reciclaje.

Durante el año se llevó a cabo la primera fase del programa, pionero en la Quinta Región, que consistió en la capacitación de 68 voluntarios, en su mayoría mujeres, durante dos meses, con la finalidad de entregarles herramientas y conocimientos necesarios para manejar en forma autónoma los residuos generados en la comuna.

En un esfuerzo por dar al proyecto su propia identidad, también se organizó un concurso en todos los establecimientos



educacionales del sector. Este exigió el diseño de un logotipo y un slogan para el proyecto. En una ceremonia para formalizar estas actividades, se premió a los ganadores, que fueron dos alumnos de la Escuela Ñilhue, con el slogan “Catemu, así te quiero” y se firmó una Carta de Compromiso, en la cual la Fundación Chagres se comprometió a lo siguiente:

- Finalizar el entrenamiento de las voluntarias en los sectores rurales y urbanos de la comuna.
- Donación de basureros marcados con códigos de colores y ubicados en puntos críticos identificados por las voluntarias.
- Entrega de dos manuales (Manual de Técnicas de Reciclaje y Manual de Técnicas para Manualidades con Materiales Reciclados), y una polera con los temas de los proyectos para cada uno de los participantes.
- Participación en los Comités Técnicos de los proyectos por 10 meses, comenzando en el momento de la firma de la Carta de Compromiso.

# Biodiversidad

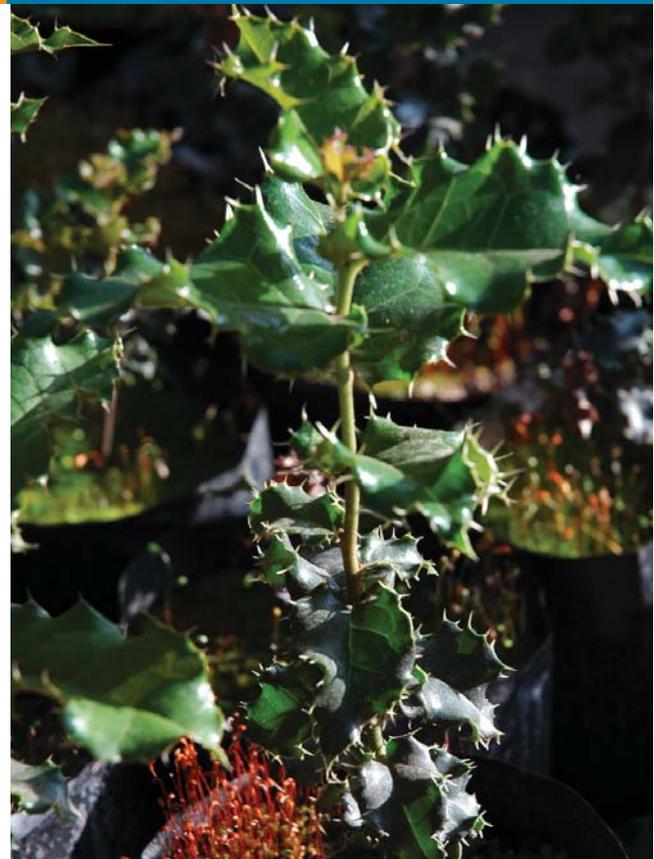
Anglo American comparte la preocupación mundial respecto del agotamiento de los recursos naturales no renovables y sobre el rol que juegan los ecosistemas. Por ello, posee una estrategia corporativa en la que se compromete, básicamente a:

- Usar en forma eficiente los recursos naturales (agua, energía, terreno).
- Proteger y rehabilitar los ecosistemas afectados por su intervención.
- Diseñar planes de acción proactivos en materia de biodiversidad.

En este contexto, en el año 2003 se efectuó un estudio para la implementación de proyectos relacionados con la protección de la biodiversidad en todas las divisiones. Según este trabajo, las divisiones con mayor riqueza son Los Bronces y El Soldado, ya que parte de sus terrenos se encuentran en áreas calificadas por la autoridad como sitios prioritarios para la conservación de la biodiversidad.

Por ejemplo, la División El Soldado posee 8.000 ha de terrenos propios. De éstas, 930 ha son ocupadas por áreas de la operación y se estima que la mitad de las hectáreas restantes, es decir, 3.500 ha corresponden a bosque nativo. En El Soldado existe una de las mayores concentraciones de Belloto del Norte (monumento natural), también existen Naranjillos (raro), Guayacán (vulnerable) y Puya berteroniana (vulnerable). En menor número se catastraron especies de Lingue del Norte, Temo y la Puya chilensis (todos en categoría de vulnerables). En cuanto a la fauna, existen especies en categoría de conservación como los zorros culpeo, la chilla, el cururo y la lagartija lemniscata. Entre las aves destacan el cóndor y la torcaza.

Para proteger esta diversidad de flora y fauna, la División ha realizado una serie de convenios y programas: investigaciones técnicas de reproducción y planes de forestación del bosque nativo efectuados por el Liceo Christa Mock, de Nogales, llamado Proyecto de Viverización de Ejemplares de Difícil Reproducción como el Naranjillo y el Guayacán; mantención del convenio con la Fundación para la recuperación y fomento de la Palma Chilena para la iniciativa “Bellotos del Norte para Futuras



Generaciones” que consiste en la investigación, conservación, protección y promoción del patrimonio ambiental del Belloto del Norte; Plan de uso sustentable del territorio mina El Soldado, con la Universidad Mayor; una Investigación de Reproducción Vegetativa del Belloto en conjunto con la Universidad de Playa Ancha; Investigación Científica acerca del Belloto con la Universidad Católica, que consiste en el diseño de un protocolo de traslado, propagación vegetativa y micro-propagación con material genético de los ejemplares trasplantados y la investigación en autoecología de la especie, entre otros.

En la División Los Bronces se ha desarrollado, en conjunto con la Municipalidad de Lo Barnechea y CONAF, el proyecto de Conservación del Santuario de la Naturaleza Yerba Loca, cuya finalidad es realizar actividades que permitan aumentar el conocimiento y contribuir a la conservación de la biodiversidad en este Santuario. En 2005 se liberaron aves en cautiverio (Ver página 67) y se hicieron aportes a CONAF para reforestar terreno con distintas especies.

## Conservación del Cóndor Andino

Guacolda, Rayen y Ankatu son los nombres de los tres cóndores andinos nacidos y criados en cautiverio que fueron liberados en el Santuario de la Naturaleza de Yerba Loca de Lo Barnechea, en enero de 2005, como parte del Programa de Conservación y Liberación de Cóndores, patrocinado por la División Los Bronces.

Esta iniciativa permitió liberar a otras 15 aves que crecieron en cautiverio y que regresaron a su ambiente natural en las montañas de los Andes. El programa además de estar orientado a la crianza y protección del cóndor andino, está enfocado a recuperar y liberar a otros pájaros de rapiña que habitan en esta zona como el águila, el aguilucho, el halcón y el tiuque, que han sido heridos por cazadores u otras causas.

El programa incluye el seguimiento y control de las aves que fueron protegidas, recuperadas y reintegradas a sus propios ambientes naturales a través de un proceso de monitoreo. En el futuro, el objetivo es continuar con el proceso de reintegración de cóndores y otras aves de este sector, con la finalidad de contribuir a la protección de la diversidad de esta zona.

Esta actividad se enmarca en el Programa Binacional de Conservación Cóndor Andino, integrado por la Unión de Ornitólogos de Chile (UNORCH), el Zoológico de Buenos Aires, la Fundación Temaikén, la Fundación Bioandina Argentina y Jornadas de Paz y Dignidad. Además cuentan con el patrocinio del Zoológico Nacional de Chile, la Corporación Nacional Forestal (CONAF), Zoo Conservation Group (ZCOG) y la Municipalidad de Lo Barnechea.



## Reunión sobre Biodiversidad

*En julio de 2005 se realizó el seminario llamado "Biodiversidad y Minería", organizado por la Sociedad Nacional de Minería, SONAMI y auspiciado por Anglo American, que reunió a representantes del mundo académico, de compañías mineras líderes en la materia, ONGs y autoridades.*

*A juicio de los organizadores, el evento marcó un hito por cuanto se pudo reunir en una conversación abierta y transparente a distintos grupos de interés con visiones y percepciones diferentes, e incluso opuestas, respecto de la protección de la biodiversidad.*

*En la ocasión se destacó el aporte que realiza la minería en este tema y la calidad y cantidad de información que existe y que se ha generado a partir del compromiso que las empresas mineras manifiestan en materia de protección y cuidado de la diversidad.*

# Manejo de Suelo y Planes de Cierre

La empresa administra cerca de 64 mil hectáreas de terreno distribuidas en sus cinco divisiones. De ellas, 9 mil han sido alteradas en distintos grados por el proceso de extracción minera. Independientemente de la clasificación de los terrenos, Anglo American Chile está comprometida a minimizar la perturbación producida por sus operaciones. Este compromiso se extiende también a sus contratistas, quienes deben implementar procedimientos especiales en aquellas faenas de construcción ubicadas en terrenos que no han sido alterados por actividades mineras previas.

## Planes de Cierre

El objetivo principal de los Planes de Cierre de las faenas mineras es la prevención, minimización y/o control de los riesgos y efectos negativos que se generen o continúen presentándose, con posterioridad al cese de las operaciones de una instalación minera, sobre la salud, la seguridad de las personas o el medio ambiente.

Anglo American Chile tiene contemplado Planes de Cierre para todas sus divisiones. Estos han sido diseñados por una empresa externa especializada y son revisados cada dos años. Esta revisión se debe a que las operaciones son flexibles, y por lo tanto, los recursos destinados a ellas, también van cambiando a lo largo del tiempo.

Los detalles de los Planes de Cierre son adaptados en la medida que se acerca la fecha de cierre de faenas. Además de identificar los posibles impactos causados por la operación, se definen soluciones y se cuantifica el valor de ellas, para provisionar el costo del cierre. Actualmente, las provisiones que existen para el cierre de faenas de Anglo American Chile alcanzan un total de US\$ 134 millones.

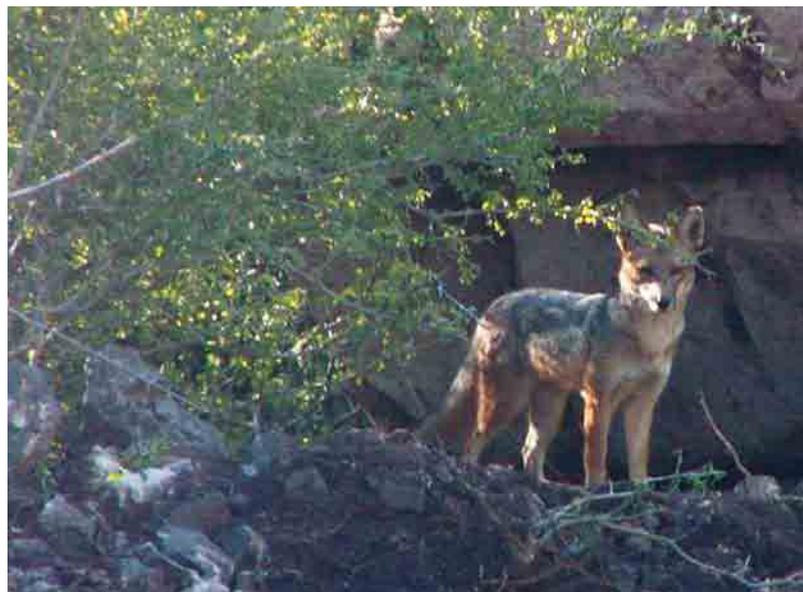
AÑO PREVISTO DE CIERRE POR DIVISION	
División	Ultimo año de operación
Mantos Blancos	2009
Los Bronces	2044
El Soldado	2024
Mantoverde	2013
Fundición Chagres	2055

\*Estas fechas pueden ser modificadas.

La División más cercana a finalizar su operación es Mantos Blancos que cesaría sus labores en 2009. Es por ello que existe un mayor nivel de avance en los detalles y desarrollo de la planificación de las tareas asociadas al término de su operación. Junto con cubrir compromisos de obras civiles como remover equipos de proceso, señalar adecuadamente los caminos y cerrar las áreas de riesgo; su Plan de Cierre contempla otro tipo de variables, que buscan minimizar los efectos sociales y ambientales del fin de la faena, como el diálogo permanente con los trabajadores, el compromiso con los Planes de Interacción con la Comunidad y la rehabilitación de los terrenos utilizados.

## Repulpeo del Tranque Pérez Caldera de Los Bronces

En el año 1989 Anglo American Chile se comprometió a remover el material que forma el tranque Pérez Caldera de la División Los Bronces, atendiendo así a la preocupación de la comunidad asociada a más de 50 años de existencia de este depósito de relaves ubicado en la alta cordillera, cerca de Santiago. El objetivo es disponer este material en un nuevo tranque construido cerca de Colina (actual tranque Las Tórtolas). La remoción contempla una técnica de repulpeo, que permite retransformar el material de relaves ya seco en una pulpa que pueda ser trasladada a través de un ducto hasta su disposición final. El costo total del repulpeo asciende a más de US\$ 100 millones. Sus actividades se iniciaron en 1995 y se programa su término para el año 2019.



# Incidentes ambientales

La compañía clasifica sus incidentes ambientales de acuerdo con su impacto y efecto en el entorno, considerando el ambiente físico o biológico, especies protegidas, nivel de perturbación a la comunidad, salud y propiedad de terceros, valores culturales y cumplimiento regulatorio.

Categorías:

**Nivel 1:** Impacto menor, efectos de corto plazo.

**Nivel 2:** Impacto moderado, efectos de mediano plazo.

**Nivel 3:** Impacto significativo, efectos de largo plazo.

En 2005 los incidentes ambientales pasaron de 28 a 47 respecto de 2004. Esto se debe a las mejoras realizadas en la detección de incidentes ambientales. La totalidad de las situaciones informadas son de nivel 1 y se espera que el número de este tipo de incidentes aumente conforme se extienda y mejore la práctica de su sistematización.

Uno de los incidentes reportados en el año 2005 fue la detección de niveles sobre la norma de sulfato y cobre en uno de los pozos de monitoreo aguas abajo del área de forestación del tranque Las Tórtolas de la División Los Bronces. Esta situación gatilló un plan de acción para restablecer la calidad del agua subterránea de la zona.



Número de incidentes ambientales							
	Los Bronces	Mantos Blancos	El Soldado	Mantoverde	Chagres	Total	
2005	6	2	14	16	9	47	
2004	6	10	6	5	1	28	
2003	7	15	6	11	3	42	

Sustancias derramadas en 2005 (m³)								
	Los Bronces		Mantos Blancos		El Soldado		Mantoverde	
	Nº	volumen	Nº	volumen	Nº	volumen	Nº	volumen
Agua de procesos	2	1.461	-	-	2	3.240	-	-
Ácido/Soluciones	1	50	3	6	-	-	12	0,36
Aceite/Combustibles	-	-	-	-	7	0,5	4	0,13
Pulpa/Relaves	1	16	-	-	-	-	-	-

# Impactos del producto

El símbolo químico del cobre es Cu; su densidad es 8,94; su punto de fusión 1.083° C; elemento metálico de color rojo pardo, brillante, maleable y dúctil; muy buen conductor de la electricidad y de calor; y con una gran resistencia a la corrosión atmosférica.

Este mineral está presente en todo lo que nos rodea: en las casas y lugares de trabajo o estudio, en los medios de transporte, en modernas tecnologías, artículos artesanales y obras de arte. Ello porque además de ser un buen conductor eléctrico y térmico (el 60% de la producción mundial está orientada a esta función), el cobre es un producto que presenta diversas ventajas para la salud humana, la agricultura, las comunicaciones y la medicina.

Por ejemplo, aunque no es producido por el cuerpo, es necesario para que éste funcione adecuadamente, ya que cumple tareas tan importantes como la prevención de anemia, enfermedades óseas, así como también ayuda a la detención de daño celular y al desarrollo fetal.

Además, por sí mismo, el cobre contribuye a conservar recursos naturales, minimizar los residuos y reducir el uso de energía. Todo esto porque se estima que cerca de un 80% de todo el cobre alguna vez extraído, está todavía en uso. Incluso hasta el 40% de la demanda anual de cobre a escala mundial se abastece a través de reciclaje.

En 2005, 2.000 científicos se reunieron en Cuernavaca, México, en la II Cumbre Informativa del Cobre. En esta oportunidad se presentaron importantes avances para los usos de este metal: los ejércitos estadounidense e israelí están evaluando utilizar calcetines fabricados con cobre para evitar el “pie de atleta”. También se está realizando una experiencia piloto en telas de celulosa impregnadas con cobre para sábanas, cortinas y ropas del personal de hospitales, ya que permite disminuir el ataque de virus, bacterias y parásitos.





# Desempeño Social

Las principales iniciativas de Anglo American Chile con las comunidades se relacionan con la educación, la cultura y el apoyo a negocios locales sustentables. En 2005 el monto presupuestado para los Planes de Interacción con la comunidad fue de US\$ 1,3 millones.

# La huella de Anglo American Chile

Anglo American Chile se percibe como un actor que participa en la comunidad mediante acciones concretas destinadas al beneficio de quienes forman parte de ésta. Sus principales esfuerzos apuntan a la maximización de las oportunidades laborales para la mano de obra local, con el apoyo de programas de entrenamiento apropiados; fomento

de la capacitación entre sus trabajadores y sus familias; desarrollo de alianzas permanentes con diversos estamentos relevantes de la comunidad; y fomento de pequeños negocios comunitarios, entre otros.

Para cumplir este rol, todas las operaciones diseñan sus propios Planes de Interacción con la Comunidad, que cuentan con un presupuesto por cinco años. Este es revisado anualmente de acuerdo con los resultados de la empresa, el feedback de los beneficiados y el monitoreo de los programas llevados a cabo. En el año 2005, el monto presupuestado para este concepto fue de US\$ 1,3 millones, un 70% más que en 2004. Estos Planes de Interacción con la Comunidad fueron revisados en 2005 para incorporar los resultados e inquietudes recogidas durante el proceso de aplicación del SEAT (Ver página 31). Complementariamente, todas las divisiones están en constante diálogo con sus grupos de interés para mejorar sus aportes. En 2005 también se contó con el apoyo de Casa de la Paz con el fin de diseñar nuevos indicadores e incorporarlos para evaluar la efectividad de cada iniciativa o programa.

Presupuesto de los Planes de Interacción con la Comunidad (US\$)			
	2005	2004	2003
	1.300.000	734.000	295.000

*En forma complementaria a los Planes de Interacción con la Comunidad, a fines de 2005 se aprobó un presupuesto adicional por US\$ 3 millones para la creación de un fondo rotativo que contribuya al emprendimiento y desarrollo social y económico sustentable en las zonas de influencia de las cinco divisiones.*





## Formación para el futuro

Aunque las tasas de desempleo en Chile son bajas, se estima que la cuarta parte de los jóvenes que han terminado sus estudios no logra conseguir trabajo, principalmente por la falta de capacitación y de oportunidades para demostrar experiencia laboral. En tal contexto se inserta el Programa Aprendices, iniciativa extendida a todas las divisiones a partir de 2005. Consiste en proporcionar un empleo con características de entrenamiento por un período de 12 meses, a jóvenes de entre 18 y 21 años egresados de enseñanza media de escuelas técnicas de las localidades aledañas a las divisiones. El propósito es ayudarlos a que desarrollen habilidades laborales y personales y, en lo posible, puedan optar a ser contratados como personal externo o de planta con grado A o B.

El Programa Aprendices comenzó hace 12 años en la División Mantos Blancos; en 1997 se unió a esta iniciativa Mantoverde; en 2004, la Fundición Chagres y en 2005, El Soldado y Los Bronces. Este último año, 122 jóvenes fueron beneficiados con este sistema de educación.

Además de esta iniciativa, la empresa ofrece la posibilidad de participar en programas de Prácticas Profesionales y Memoristas, con cupos especiales para los hijos de trabajadores, así como para estudiantes de universidades de las zonas donde se encuentran las operaciones de la compañía.

Otro programa transversal es la realización de cursos de capacitación mediante la franquicia tributaria Sence para familias y habitantes de las comunas de Lo Barnechea, Colina, Antofagasta, Baquedano, El Melón, Nogales, Chañaral, Diego de Almagro, El Salado y Catemu.

Por último, como una manera de fomentar los lazos de confianza con los habitantes de las comunas aledañas a las instalaciones, cada División realiza programas de visitas y contactos especiales con autoridades, organismos gubernamentales y no gubernamentales, así como con organizaciones vecinales.



Programa Aprendices			
Año	2005	2004	2003
Nº de hombres	115	60	46
Nº de mujeres	7	19	8
<b>Total aprendices</b>	<b>122</b>	<b>79</b>	<b>54</b>
<b>Monto involucrado (US\$)</b>	<b>245.571</b>	<b>160.484</b>	<b>109.698</b>

Programa Prácticas Laborales			
Año	2005	2004	2003
Nº de hombres	88	91	83
Nº de mujeres	3	39	31
<b>Total estudiantes</b>	<b>91</b>	<b>130</b>	<b>114</b>
<b>Monto involucrado (US\$)</b>	<b>72.223</b>	<b>101.446</b>	<b>92.649</b>

Programa Memoristas			
Año	2005	2004	2003
Nº de hombres	50	40	35
Nº de mujeres	6	7	6
<b>Total memoristas</b>	<b>56</b>	<b>47</b>	<b>41</b>
<b>Monto involucrado (US\$)</b>	<b>119.791</b>	<b>112.863</b>	<b>87.781</b>

## Granja Agrícola de Catemu: Iniciativa Premiada por AMCHAM

La oferta de miel de abeja y queso de cabra al borde de la carretera es una postal característica de muchos sectores de la Región de Valparaíso. Catemu no es la excepción: desde hace décadas, centenares de familias han dependido de esta producción artesanal, aunque sin más horizontes que la subsistencia en condiciones precarias.

El rumbo de esa cadena de pobreza cambió gracias a un proyecto impulsado desde noviembre de 2003 por la Fundación Chagres: la Granja Agrícola de Catemu, centro de transferencia de técnicas y capacidades de autosustentabilidad para pequeños productores caprinos y apícolas de la comuna. Esta iniciativa sintetiza el espíritu de la relación de todas las divisiones de Anglo American Chile con sus comunidades aledañas: convertirse en un socio que ayude a la autosuperación de los miembros de la comunidad.

Entre las acciones más relevantes de esta iniciativa destaca el apoyo a pequeños productores de cabras a través de un plan de crianza que incluyó a 40 cabras macho de la raza Boer de Sudáfrica, las que fueron cruzadas para mejorar la calidad genética de la población local y obtener una mejor producción de leche y carne. También se implementó un programa técnico para mejorar las prácticas productivas de los granjeros y producir queso de calidad. Resultados: en dos años, la Granja Agrícola de Catemu capacitó a cerca de 300 personas, de las cuales más del 80% afirma que gracias a su ayuda mejoró sus ingresos y condiciones de vida.

En cuanto a las abejas, el objetivo fue mejorar la calidad genética de los panales y dar capacitación y asistencia técnica de parte de profesionales calificados para mejorar los resultados de los apicultores. También se consideró la entrega de núcleos productivos (panales) de miel a productores ya establecidos; la mejora de la calidad genética; capacitación en cuidado y producción y asistencia técnica.

Uno de los mayores beneficios obtenidos fue la mejora del aspecto sanitario apícola, ya que por primera vez hubo un tratamiento contra la varroasis de todas las abejas tratadas, previniendo la mortalidad que comúnmente afecta a la zona y que, en general, alcanza al 30% del total. Esto también mejoró las condiciones para enfrentar la nueva temporada que comenzó en diciembre, aumentando potencialmente la productividad de las familias en alrededor de un 20%.

La consolidación de ambos programas llegó en 2005, cuando, a través de la creación de la Cooperativa Agrícola Lomas de Catemu, se diseñó la marca y el logotipo “Lomas de Catemu” para comercializar los productos de la Granja. La producción oficial comenzó a principios de octubre, con la inauguración del kiosco de ventas en el kilómetro 5 de la carretera norte, a 6 km de la Fundación.

En 2005, la Cámara Chileno Norteamericana de Comercio (AMCHAM) entregó el premio Buen Ciudadano Empresarial a la División Fundación Chagres de Anglo American Chile, por el proyecto Granja Agrícola de Catemu, como reconocimiento a la implementación de las mejores prácticas en responsabilidad social corporativa. La distinción fue entregada en una ceremonia encabezada por la ex - Primera Dama, Luisa Durán de Lagos.



Además de los programas de fomento a la educación y formación laboral, cada una de las divisiones realiza planes específicos de acuerdo con las necesidades de las propias comunidades donde se encuentran. A continuación se detallan algunas de las acciones más relevantes de cada División.

## División Los Bronces: Bibliobús

La educación es una de las herramientas para salir de la pobreza y aspirar a una mejor calidad de vida. Por este motivo, la División Los Bronces participa activamente en iniciativas de fomento de la cultura y la educación en las comunidades de Lo Barnechea y Colina.

En 2004 contribuyó a la implementación de un bibliobús completamente equipado para los niños y jóvenes de Lo Barnechea. Este vehículo está adaptado para contener material de lectura e información que permite acercar los conocimientos a la comunidad de escasos recursos que, de otro modo, jamás accedería a este tipo de textos de educación y entretenimiento. Producto del éxito de esta iniciativa, la División decidió implementar otro bibliobús, esta vez para beneficiar a los habitantes de Colina. Para ello, se comprometió junto con la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Colina a entregar este vehículo durante marzo de 2006.

En forma adicional, Los Bronces apoya diversas iniciativas relacionadas con el fomento de la educación y la mejora de los métodos de enseñanza, como el programa de capacitación en inglés para profesores del Colegio San José de Lo Barnechea, el respaldo a la biblioteca infantil a través de la Corporación Privada de Colina y cursos de prevención de alcoholismo y drogadicción a través de la Municipalidad de Lo Barnechea.



## División Mantos Blancos: Proyecto DeLTA - UCN, Ver más allá

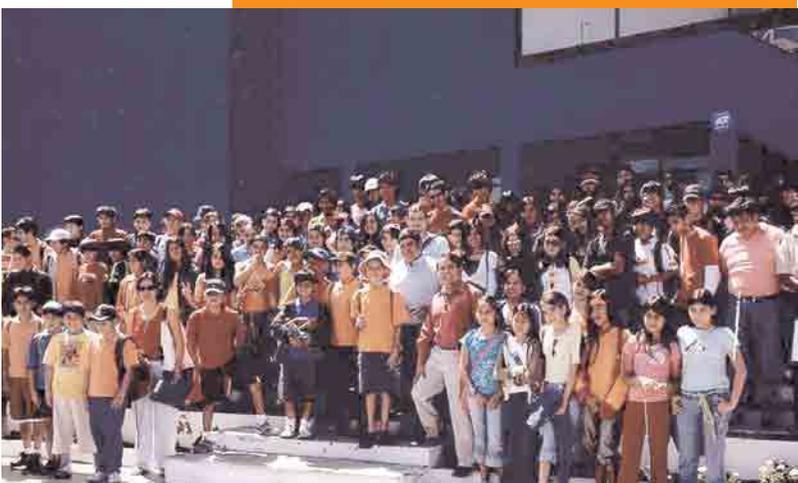
Para dotar de mayores herramientas formativas a estudiantes destacados de Antofagasta y Tocopilla, en 2004 comenzó la implementación del Programa DeLTA – UCN (Desarrollando y Liderando Talentos Académicos), a cargo de la Universidad Católica del Norte, con el apoyo de la División Mantos Blancos, la Fundación Andes y las municipalidades de ambas comunas.

DeLTA - UCN es un programa académico extra-curricular, complementario a la enseñanza escolar, dirigido a alumnos de recursos limitados de entre Sexto Básico y Cuarto Medio que destaquen por sus capacidades o talentos y que además presenten un alto grado de motivación por aumentar sus conocimientos. La idea es potenciar sus habilidades e intereses mediante el diseño de un currículo a libre elección del alumno en alguna de las áreas de formación (ciencias básicas; ingeniería y tecnología; desarrollo personal y social; ciencias naturales y ciencias sociales).

Estos jóvenes tienen la posibilidad de mantenerse dentro del programa hasta su egreso de Enseñanza Media y eventualmente, pueden cursar una carrera universitaria afín con el programa curricular seguido. En su primer año, esta iniciativa contó con 80 estudiantes de Sexto Básico y Primero Medio. Durante 2005, esta cifra subió a 160 niños de 41 establecimientos municipalizados de las comunas de Antofagasta y Mejillones. Se espera que cantidades similares se incorporen durante los próximos años.

Mantos Blancos también está detrás de iniciativas a corto plazo como el Proyecto para el Apoyo Visual / Auditivo de estudiantes de Enseñanza Básica de la Escuela Municipal de Baquedano. Este consistió en hacer una evaluación oftalmológica y auditiva al 100% de la población estudiantil, un diagnóstico médico y dar solución a los posibles problemas detectados, ya sea a través de la entrega de lentes ópticos o de algún otro tratamiento posterior.

[www.ucn.cl/deltaucn/](http://www.ucn.cl/deltaucn/)



## División El Soldado: Traslado de estudiantes a El Melón

Hasta el año 2005, 120 niños y jóvenes de Collahue, Los Caleos y la Población Macal III caminaban cerca de 10 kilómetros diariamente para asistir a sus clases en el Liceo Felipe Cortés, el Colegio Santa Isabel y la Escuela Municipal de El Melón. Esto cambió gracias al proyecto Traslado de Estudiantes apoyado por la División El Soldado, que consiste en la contratación de furgones escolares en coordinación con organizaciones sociales de estas tres localidades.

El objetivo es que estos vehículos recojan a los niños en sus casas y los trasladen hacia sus respectivos establecimientos educacionales. Esta iniciativa no sólo incrementa la asistencia escolar, con el consiguiente aumento en el rendimiento de los estudiantes, sino que también mejora la seguridad en el traslado de los niños y da tranquilidad a sus padres.

Adicionalmente, la división mantiene iniciativas con Carabineros de Chile, Investigaciones de El Melón y Nogales, el Cuerpo de Bomberos de Nogales, las juntas de vecinos de las comunas aledañas, el Colegio Santa Isabel, el Liceo Felipe Cortés, colegios municipalizados, la Fundación Las Rosas y el Hogar de Ancianos de Nogales.

## División Mantoverde: Por el desarrollo de la Región de Atacama

En 2005 Mantoverde recibió un Reconocimiento Público por parte de la Gobernación de Chañaral, producto de todas las iniciativas que realiza la División en materia social y de apoyo a las comunidades de la Región.

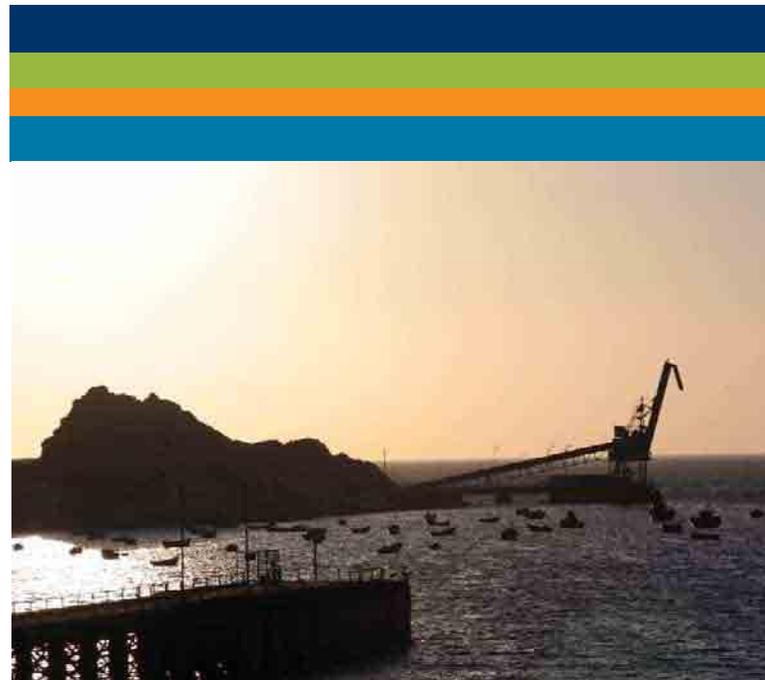
Entre estas acciones destaca su participación en la Corporación de Desarrollo Ciudadano de Chañaral, formada por representantes de reparticiones públicas y empresas privadas, que desean impulsar el desarrollo de la Provincia. Para lograr sus metas se dividieron en tres comisiones: Social, Educacional y Económica. Mantoverde participa en esta última que presentó, en 2005, al Concejo Municipal de la comuna una iniciativa llamada Proyecto – Puerto, que consiste en la construcción de un terminal portuario de mayor recalada y calado más profundo que el existente, con el fin de motivar a las navieras a ingresar a Chañaral para transportar diferentes productos provenientes tanto de Argentina como de Chile. Esta iniciativa fue aceptada con entusiasmo y se dará a conocer a nivel gubernamental como Proyecto-País.

Mantoverde también tiene un rol importante en la Corporación para el Desarrollo de la Región de Atacama (CORPROA). Al igual que la anterior, está formada por empresarios y representantes de empresas. Sus objetivos son promover el cluster minero para consolidar el proceso en Atacama, potenciando a las pequeñas y medianas empresas locales en torno a la minería y apoyar y ejecutar estrategias de desarrollo de la Región de Atacama, basadas en el mejoramiento de la educación, el emprendimiento y la productividad, de manera que sus habitantes puedan elevar sus condiciones de vida y trabajo de una manera sustentable.

La División también ha promovido la realización de diversos cursos destinados a las esposas de los trabajadores y a vecinos de la zona con la finalidad de darles herramientas para mejorar su empleabilidad. Estos talleres incluyeron cursos sobre cultivos hidropónicos; cocina típica regional e internacional; instalaciones eléctricas domésticas domiciliarias; y auxiliar de bodega y empaque. Este año también se entregaron becas de estudio para egresados destacados del sistema educacional municipalizado de Chañaral con el fin de darles la posibilidad a jóvenes de escasos recursos de cursar educación superior. Además se realizan anualmente “Cursos de Asistente de Gastronomía” para alumnos de la carrera Técnico en Turismo del Liceo Federico Varela de Chañaral.

En forma adicional, se ha colaborado con distintas instituciones locales como el Hogar de Cristo, el Cuerpo de Bomberos de las Comunas de Chañaral y El Salado, la Agrupación de Atrapa Nieblas, los Estibadores Marítimos, la Iglesia y Municipalidad de Chañaral, CORESEMIN, Chile Solidario, Carabineros e Investigaciones y CONAMA para el convenio de Playas Limpias.

([www.corproa.cl](http://www.corproa.cl))



## División Fundición Chagres: Puertas abiertas

Una de las principales inquietudes manifestadas por la comunidad en 2005, producto del trabajo del SEAT, fue la necesidad de conocer más de cerca la actividad de la Fundición Chagres. Por este motivo se creó un programa de Puertas Abiertas, que consiste en que todos los fines de semana se realizan reuniones informativas con invitados de la comunidad (autoridades, otras empresas, organismos vecinales y particulares, entre otros). Luego de estas reuniones en que se habla sobre Anglo American Chile, sus principios y la operación de la Fundición, se efectúa un recorrido por la unidad. En 2005, más de 1.500 personas pudieron conocer las instalaciones y las operaciones de la División.

Adicionalmente, la Fundición Chagres suscribió un convenio con Inacap para desarrollar el Programa de Capacitación Profesional. Este consiste en formar a jóvenes de Cuarto Medio del Liceo Chagres en oficios que les ayuden a mejorar las potencialidades agrícolas del valle.

Otra iniciativa destacable es el apoyo que ha entregado la División a la labor de voluntariado efectuado por sus trabajadores, quienes realizan charlas de prevención en el uso de alcohol y drogas orientado a niños y jóvenes de la Provincia de San Felipe. En 2005, cerca de 1.500 personas asistieron a estos talleres.

### Foro Social

*Con la finalidad de compartir experiencias y fortalecer el compromiso de Anglo American Chile con el desarrollo sustentable, en junio de 2005, se desarrolló una instancia de trabajo llamada Foro Social. Esta actividad, que duró dos días, fue liderada por Edward Bickham, Vicepresidente Ejecutivo de Asuntos Externos y Desarrollo Comunitario de Anglo American plc.*

*En la oportunidad participaron más de 50 gerentes de Brasil, Chile, Colombia, Perú y Venezuela de las unidades de negocio de cobre, hierro y minerales industriales de Anglo American, así como los equipos de exploración de AngloGold Ashanti. En esta iniciativa también estuvieron presentes líderes sociales, importantes ONGs de Chile y Perú.*

#### Temas del Foro Social:

- *Visión general de la estrategia social y temas emergentes de Anglo American.*
- *Expectativas y consentimiento de la sociedad.*
- *¿Qué hemos aprendido hasta ahora de la implementación del SEAT?*
- *Mejores prácticas de inversión social.*
- *Planes de Interacción con la Comunidad.*
- *Indigentes y activismo político y social.*
- *Iniciativas de la Industria Extractiva Transparente.*
- *La respuesta para resolver los desafíos sociales de Anglo American.*
- *Principios voluntarios de seguridad y derechos humanos*
- *Desarrollo de negocios locales.*
- *Minería y desarrollo sustentable (exposición a cargo de las ONGs Casa de la Paz de Chile y Cooperación de Perú).*





## Desempeño Económico

Las utilidades de Anglo American Chile, en 2005, se convirtieron en un récord histórico que llegó a US\$ 800 millones. Además pagó US\$ 243 millones en impuestos que se desglosan en US\$ 183,8 millones de impuesto a la renta y US\$ 59,2 millones de tributo a las remesas de utilidades.

# Resumen del año

El desempeño económico de la compañía durante el año 2005 estuvo marcado por el alto precio del cobre que llegó a promediar 161,7 Usc/lb, el aumento de las utilidades producto de este excepcional precio, los esfuerzos por mantener los niveles de producción y contener las alzas de los costos. A pesar de esto, la producción total de cobre fino disminuyó en un 2,6% respecto de 2004. Esto se debió, principalmente a las dificultades experimentadas en algunos yacimientos, como la dureza del mineral y la caída de las leyes de éste.

En el período reportado se llevaron a cabo diversos proyectos en todas las divisiones para mejorar la producción, prolongar la vida útil de los yacimientos y optimizar la operación. Entre los más relevantes destacan: el estudio conceptual con el fin de evaluar las opciones para el desarrollo de la División Los Bronces, el estudio de opciones para prolongar la vida útil de Mantos Blancos, cuyo cierre está previsto para diciembre de 2009 (Ver página 68), los avances en el Rajo Extendido en El Soldado; la internalización de las operaciones mineras de Mantoverde; y la optimización que se está ejecutando en Fundición Chagres. Para más información sobre el desempeño económico de la compañía, favor solicitar la memoria Financiera.



## Resultados 2005

Las utilidades de Anglo American Chile, en 2005, se convirtieron en un récord histórico que llegó a US\$ 800 millones, un 25,4% más que en 2004, que fue de US\$ 638 millones; mientras que los ingresos de explotación alcanzaron US\$ 1.890 millones, un 29% más que en 2004.

El costo operacional unitario promedio de la compañía (C2) alcanzó en el período, 73,2 Usc/lb, reflejando con ello un aumento de 11,9 Usc/lb, respecto de 2004. El incremento de los costos se debe al aumento de los precios de los principales insumos, al menor volumen de producción y a la baja del tipo de cambio. Esta situación no pudo ser revertida a pesar de los US\$ 66,5 millones de ahorro logrado a través de iniciativas de mejoramiento continuo y al mayor crédito correspondiente al incremento de ingresos por la mayor producción y el mejor precio del molibdeno.

Además, en el período reportado, Anglo American Chile pagó US\$ 243 millones en impuestos que se desglosan en US\$ 183,8 millones de impuesto a la renta y US\$ 59,2 millones de tributo a las remesas de utilidades. En 2005 no se pagaron multas por concepto ambiental.

Durante 2005, la inversión destinada a proyectos operacionales fue de US\$ 123 millones; mientras que el presupuesto orientado a desarrollo social aumentó en un 70% respecto de 2004. Esto significó en la práctica pasar de US\$ 700 mil en 2004 a US\$ 1,3 millones invertidos en 2005. En materia ambiental, Anglo American Chile tuvo un gasto de US\$ 10,4 millones, mientras que en 2004 este valor fue de US\$ 9,9 millones. En forma adicional, llevó a cabo una inversión de US\$ 20 millones destinada a mejoras ambientales en el funcionamiento de la Fundición Chagres (Ver página 63).

### RESULTADOS PRINCIPALES

	2005	2004
<b>Ventas (US\$ mm)</b>	1.890,7	1.461,6
<b>Impuesto Total (US\$ mm)</b>	243	53,2
<b>Utilidades (US\$ mm)</b>	800,2	638,4
<b>Producción Cobre Fino</b>		
<b>Anglo American Chile (tons)</b>	443.460	455.375
<b>Costo Operacional (USc/lb)</b>	73,2	61,3
<b>Inversión (US\$ mm)</b>	123	115
<b>ROCE</b>	75 %	46 %
<b>Precio promedio Cobre (USc/lb)</b>	167,1	130,1

\*C2: Costo operacional: Costo de explotación, de administración y ventas, depreciación y amortización.

## Chile país minero

La minería es una de las principales actividades económicas del país y Chile es líder en esta industria a nivel mundial. Actualmente, es el primer productor de cobre de mina, molibdeno, nitratos naturales, yodo y litio. Este sector productivo, en el año 2005, generó exportaciones por US\$ 21.950 millones, lo que representa el 56% de los envíos totales del país al exterior y medido en precios corrientes es el 14,7% del Producto Interno Bruto (PIB).

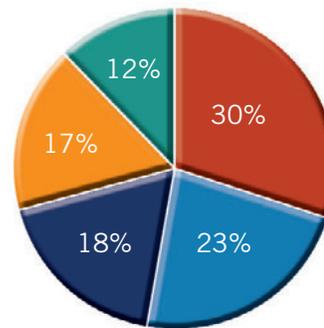
Los impactos de la actividad minera en la economía son innumerables: ofrece las remuneraciones más altas de todas las actividades económicas del país, posee el más bajo índice de accidentabilidad laboral, contribuye con una parte significativa de los ingresos fiscales y se desarrolla en zonas geográficas del país donde se transforma, en muchos casos, en la única actividad económica relevante, por mencionar algunos.

Chile produce actualmente 5.300.000 toneladas de cobre al año, lo que representa un 37% de la producción mundial y se espera que en 2010 dicho monto alcance una producción total de 6.300.000. Actualmente, nuestro país posee el 39% de las reservas conocidas en todo el planeta, que ascienden a 88 millones de toneladas y un 23% de las de molibdeno, subproducto del cobre.

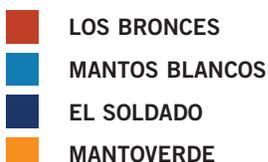
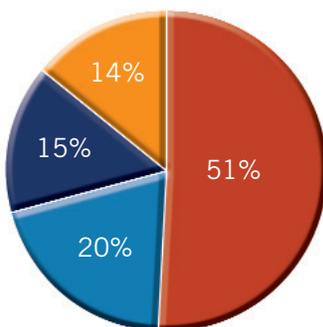
El año 2005 fue histórico para esta industria puesto que el valor promedio del cobre en términos nominales ascendió a 167,1 centavos de dólar por libra de cobre (USC\$/lb), con un peak de 210,9 USC\$/lb en diciembre, valor jamás visto en la historia de la minería cuprífera, desde 1966.

\*Fuente: Sociedad Nacional de Minería, SONAMI.

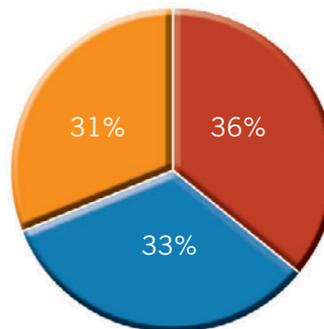
## PRINCIPALES DESTINOS VENTA DE COBRE



## PRODUCCION DE COBRE FINO ANGLO AMERICAN CHILE (No incluye producción de Collahuasi)



## VENTAS ANGLO AMERICAN CHILE Cobre Fino por tipo de producto



Cerca del 85% del cobre producido por Anglo American es fundido en Chile y deja nuestro país como cobre metálico. Sólo el 15% restante es embarcado como concentrado.

# Metas y compromisos

En 2005 Anglo American Chile definió sus objetivos para el año 2005. En la siguiente tabla es posible ver el nivel de cumplimiento en los aspectos considerados en el reporte anterior, así como los compromisos para el año 2006.

Tema		Meta 2005	
<b>Seguridad</b>			
		Cero accidentes fatales.	✓
		Cero accidentes con tiempo perdido.	✗
		Cumplimiento de las Reglas de Oro en, al menos, un 90%.	✓
		Cumplimiento del programa de Liderazgo Visible en un 95% incluyendo contratistas.	✓
		Implantación para todos los empleados del Programa de Seguridad basado en el Comportamiento.	▶
		Lograr la certificación OHSAS 18000 en Los Bronces, El Soldado y Chagres.	✓
<b>Salud Ocupacional</b>			
		Realizar el estudio de los puestos de trabajo dentro del Programa de Aptitud Física para el Trabajo.	✓
		Cumplimiento completo de las guías de Anglo American plc para salud ocupacional e higiene industrial, incluyendo contratistas.	✓
<b>Medio Ambiente</b>			
Certificaciones		Mantener la certificación ISO 14001 en todas las divisiones.	✓
Infiltraciones de tranques de relaves		Ejecutar los planes para continuar disminuyendo las infiltraciones de los tranques de relaves.	✓
Alternativas / usos productivos para aguas de relaves		Desarrollo de proyecto piloto en Las Tórtolas para uso agrícola de aguas de relaves.	✗
Descargas de aguas procesadas en cumplimiento al DS 90		Implementar sistema de recirculación de aguas en Los Bronces, El Soldado y Chagres para la eliminación de descargas de acuerdo con el DS 90.	▶
Manejo de residuos industriales		Lograr el cumplimiento completo con planes aprobados. Revisión de los procedimientos de manejo de residuos para seguir el cumplimiento de la regulación para nuevos residuos peligrosos.	▶
Manejo de suelo		Definición del área que será protegida como conservación de la biodiversidad en El Soldado.	✗
		Forestación de 15,5 ha con especies nativas.	▶
Emisiones fugitivas en Chagres		Implementar las mejoras contempladas en el Proyecto de Optimización.	▶
Consumo de energía		Mantener esfuerzos por disminuir el consumo de energía en 10% en 5 años. Desarrollar planes específicos.	▶
Consumo de agua		Mantener esfuerzos por disminuir el consumo de agua en 10% en 5 años. Completar proyecto de recirculación.	▶
Implementación de planes de acción claves para la biodiversidad		Reproducción de otros 20.000 Bellotos a partir de semillas.	✓
		Implementación del proyecto de Yerba Loca en Los Bronces.	✓
Cierre de plantas		Recuperar pozas de emergencia del concentrador de El Soldado.	✓
		Detalle del plan de cierre de Mantos Blancos.	▶
<b>Desarrollo social</b>			
Planes de Interacción con la Comunidad		Actualización de los planes en base a los resultados del uso del SEAT.	✓

## Acciones realizadas 2005

## Meta 2006

La tasa de accidentes bajó de 0,65 en 2004 a 0,40.	Mantener cero accidentes fatales. Cero accidentes con tiempo perdido.
Programa reforzado a través de capacitación en seguridad realizada por DuPont.	Implementación de los planes de auditoría de las Reglas de Oro. Implementar iniciativas / acercar brechas detectadas en diagnóstico de DuPont.
Fuerte avance en División Mantos Blancos y mantención en las divisiones Los Bronces, El Soldado y Fundación Chagres.	Completar implementación en Mantoverde. Reforzar en otras divisiones. Mantención de certificación integrada en ISO 14000 y OHSAS 18000 en todas las divisiones. Implementar programa de alineamiento de estándares y condiciones de personal contratista.
División Los Bronces se sumó a División El Soldado y Fundación Chagres. Cumplimiento cercano al 100%.	Implementación en divisiones Mantos Blancos y Mantoverde. Asegurar el cumplimiento por parte de los contratistas, de las guías de salud ocupacional e higiene industrial de Anglo American.
Avance positivo con nuevos pozos profundos de gran diámetro en Las Tórtolas. Se postergó el desarrollo del proyecto piloto.	Mantención de certificación integrada en ISO 14000 y OHSAS 18000 en todas las divisiones. Continuar la mejora del control de los tranques de relaves: Las Tórtolas y El Torito. Desarrollo de estudio de proyecto piloto en Las Tórtolas para uso agrícola de aguas de relaves.
El sistema está implementado en Los Bronces y está en proceso en El Soldado y Chagres.	Las mejoras deberán ser presentadas y aprobadas por la autoridad antes de septiembre de 2006.
Los planes de las cinco divisiones se presentaron a la autoridad. Algunos tienen pendiente su aprobación. Se postergó para el año 2006.	Aprobación de los planes para el manejo de residuos industriales. Definición de área que será protegida como conservación de la biodiversidad en El Soldado.
Actualmente existen 12,5 ha forestadas en El Soldado. Están pendientes 3 ha que se rehabilitarán junto con las hectáreas establecidas para 2006. Se están implementando las iniciativas para disminuir las emisiones de Chagres. Inversión principal materializada en octubre de 2005.	Forestación de 7,8 ha más las 3 pendientes del año 2005, lo que equivale a un total de 10,3 ha rehabilitadas en el año 2006. Completar la implementación del proyecto de optimización.
Se diseñó el Programa de Uso Racional de la Energía para cumplir la meta energética de la empresa. Se diseñó el Programa de Uso Racional de Agua para cumplir la meta de la empresa.	Identificar/formular nuevas iniciativas de disminución de energía. Identificar/formular nuevas iniciativas para disminuir el consumo de agua.
El proyecto original considera la reproducción anual de 20.000 especies de Bellotos. Luego de dos años, se han reproducido 50.000 en total. Segunda etapa proyecto Cóndores y estudio de humedales alto andinos.	Reproducir 20.000 Bellotos a partir de semillas. Materializar otro proyecto en Yerba Loca.
Área recuperada y en proceso de rehabilitación. Se ha avanzado en el desarrollo de la ingeniería conceptual de los planes de cierre.	Desarrollar estudios / investigaciones en los traques viejos para rehabilitar usando flora autóctona. Terminar la siguiente etapa de detalle del plan de cierre de Mantos Blancos.
	Consolidación / implementación de los Planes de Interacción con la Comunidad 2006. Implementar concepto de "puertas abiertas" en todas las divisiones. Publicar el segundo Reporte de Desarrollo Sustentable.



# Apéndice

## Régimen Legal y Propiedad

Minera Sur Andes Limitada, ex - Compañía Minera Disputada de Las Condes Ltda., fue constituida como sociedad anónima por escritura pública otorgada en la Notaría de Santiago de Eulogio Altamirano, el 6 de septiembre de 1916. Su extracto rola inscrito a fojas 793 N° 406 en el Registro de Comercio del Conservador de Bienes Raíces de Santiago del año 1916. Sus actuales y únicas socias son Inversiones Anglo American Sur Limitada, con un 99,9% del capital social y Anglo American Sur S.A. con el 0,1% restante, subsidiarias ambas de Anglo American plc. Por su parte, Empresa Minera de Mantos Blancos S.A. se constituyó como sociedad anónima según escritura pública de fecha 19 de octubre de 1955 otorgada ante el Notario de Santiago, Jaime García Palazuelos y su extracto rola inscrito a fojas 6.101 N° 3.598 en el Registro de Comercio de Santiago del año 1955. Su capital social se encuentra dividido en 157.847.925 acciones nominativas, sin valor nominal y de una sola serie, de las cuales el 99,98% aproximadamente pertenecen a las empresas subsidiarias de Anglo American plc, denominadas Inversiones Anglo American Norte Limitada, Minorco Inversud S.A. e Inversiones Minorco Chile S.A. Con el fin de aprovechar las sinergias derivadas del trabajo de dos empresas productoras de cobre con productos semejantes y, especialmente, con recursos humanos que podrían desempeñarse tanto en una como en otra compañía, se decidió formar Anglo American Chile Limitada, conforme a escritura pública de fecha 14 de marzo de 2003, otorgada en la Notaría Andrés Rubio Flores de Santiago, extracto de la cual rola inscrito a fojas 7.114 N° 5.596 en el Registro de Comercio de Santiago del año 2003.

## Subsidiarias, Filiales y Coligadas

Empresa Minera de Mantos Blancos S.A. tiene participación en las siguientes sociedades:

- Minera Anglo American Chile Limitada, dedicada al giro de exploraciones y explotaciones mineras, compra y venta de pertenencias mineras. Participación 57,22% del capital social.
- Minera Santa Rosa SCM, dedicada al giro de la exploración, desarrollo y explotación de concesiones mineras. Participación 25,12% del capital social.
- Anglo American Chile Limitada, dedicada al giro de prestación de servicios de administración, planificación y asesoría en diversas áreas. Participación 30% del capital social.
- Compañía Minera Anglo Cominco Limitada, dedicada al giro de exploraciones y explotaciones mineras. En esta sociedad Mantos Blancos participa en forma indirecta a través de su participación en Minera Anglo American Chile Limitada. Esta última sociedad es dueña de un 50% del capital social de Compañía Minera Anglo Cominco Limitada.

Por su parte, Minera Sur Andes Limitada tiene participación en Anglo American Chile Limitada, dedicada al giro de prestación de servicios de administración, planificación y asesoría en diversas áreas. Participación 70% del capital social.

## Gobierno Corporativo de Empresas Relacionadas

La Empresa Minera de Mantos Blancos S.A. tiene un directorio compuesto por tres miembros titulares y tres suplentes. Además, existe un Gerente General nombrado por el directorio de la sociedad, cargo que es ejercido por John Dyer Hopwood.

Titulares	Suplentes
Pieter Louw	Felipe Purcell
John Dyer	Gastón Véliz
Eduardo Muñoz	Lorenzo Menéndez

La administración de Minera Sur Andes Limitada radica en un directorio compuesto por 5 miembros titulares y 5 suplentes.

Titulares	Suplentes
Pieter Louw	Alejandro Mena
Miguel Angel Duran	Lorenzo Menéndez
John Dyer	Claus Bunger
Felipe Purcell	Gustavo Tapia
Robert Cunningham	Ignacio Quiñones

# Indice Global Reporting Initiative

Visión y estrategia		
Elemento GRI	Sección del reporte	Nº de pág
1.1. Visión y estrategia de la organización	Carta del Presidente Ejecutivo	4
1.2. Declaración de CEO	Carta del Presidente Ejecutivo	4

Perfil		
Elemento GRI	Sección del reporte	Nº de pág
2.1. Nombre de la organización.	Anglo American Chile	9
2.2. Principales productos y servicios.	Resumen del año	80 – 81
2.3. Estructura operativa de la organización.	Síntesis operacional	10 - 11
2.4. Descripción de los principales departamentos, compañías, filiales y empresas conjuntas.	Estructura organizacional Apéndice	14 85
2.5. Países en los que opera la empresa.	Anglo American plc	8
2.6. Naturaleza jurídica.	Apéndice	85
2.7. Naturaleza de los mercados en los que está presente.	Resumen del año	80 – 81
2.8. Magnitud de la organización.	Anglo American Chile	9
2.9. Lista de stakeholders.	Diálogo con los grupos de interés	26
2.10. Persona de contacto para temas relacionados.	Contáctenos	6
2.11. Período cubierto.	Alcance	6
2.12. Fecha del reporte más reciente.	Alcance	6
2.13. Cobertura del reporte.	Alcance	6
2.14. Cambios significativos en la organización.	No aplica	
2.15. Bases para elaborar memorias de empresas filiales.	No aplica	
2.16. Explicación de cambios con relación a reportes anteriores.	Se modificó la base de cálculo y se recalculó los años anteriores de los indicadores de consumo de energía y CO <sub>2</sub>	
2.17. Decisión de no aplicar los principios del GRI .	No aplica	
2.18. Criterios y definiciones usadas.	En todo el reporte	
2.19. Cambios significativos de método.	No aplica	
2.20. Políticas y prácticas sobre exactitud, rigurosidad y credibilidad de la información.	Alcance	6
2.21. Políticas y prácticas actuales sobre verificación independiente.	Alcance	6

Estructura de Gobierno y Sistemas de Gestión		
Elemento GRI	Sección del reporte	Nº de pág
3.1. Estructura de Gobierno.	Gobierno corporativo	12
3.2. Directores no ejecutivos, independientes.	Gobierno corporativo	12
3.3. Proceso para determinar la experiencia de los directores.	No aplica	
3.4. Procesos para la identificación y gestión de oportunidades y riesgos económicos, ambientales y sociales.	Indicador estratégico	
3.5. Relación entre la remuneración directa y la consecución de los objetivos financieros y no financieros.	Indicador estratégico	
3.6. Estructura de la organización.	Estructura organizacional	14
3.7. Declaración de la misión y valores, principios, códigos de conducta y políticas sobre el desempeño ambiental, social y económico.	Capítulo de Políticas y Sistemas de Gestión	15 - 22
3.8. Mecanismos que permiten a los accionistas comunicar sus recomendaciones al Directorio.	No aplica	
3.9. Proceso para la definición de los stakeholders.	Diálogo con los grupos de interés	25
3.10. Métodos de consulta a las partes interesadas.	Capítulo SEAT	31 - 40
3.11. Tipo de información generada por las consultas de los stakeholders.	Capítulo SEAT	31 - 40
3.12. Uso de la información obtenida como resultado de los compromisos con los stakeholders.	Capítulo SEAT	31 - 40
3.13. Explicación sobre el uso del principio de precaución.	No existe indicador	
3.14. Compromisos, serie de principios u otras iniciativas voluntarias de tipo económico, social o ambiental desarrolladas fuera de la organización.	Acuerdos internacionales	27
	Acuerdos nacionales voluntarios	30
3.15. Pertenencia a asociaciones empresariales / industriales.	Membresías	30
3.16. Políticas y/o sistemas para la gestión de los impactos ocasionados por los procesos anteriores y posteriores a los de la organización.	No existe indicador	
3.17. Enfoque de la organización sobre la gestión de los impactos económicos, ambientales y sociales indirectos producidos como resultado de sus actividades.	Capítulo Desempeño Ambiental	57 -70
	Capítulo Desempeño Social	71 - 78
	Capítulo Desempeño Económico	79 - 81
3.18. Principales decisiones tomadas durante el período de elaboración del reporte en relación con la ubicación o modificación de las operaciones.	No aplica	
3.19. Programas y procedimientos relativos al desempeño económico, ambiental y social.	Capítulo Desempeño Ambiental	57 -70
	Capítulo Desempeño Social	71 - 78
	Capítulo Desempeño Económico	79 - 81
3.20. Estado de la certificación de sistemas de gestión económica, ambiental y social.	Capítulo de Políticas y Sistemas de Gestión	19 - 20

Desempeño económico		
Elemento GRI	Sección del reporte	Nº de pág
EC1. Ventas netas.	Resumen del año	80 – 81
EC2. Desglose geográfico de los mercados para cada producto.	Resumen del año	80 – 81
EC3. Costos de todas las materias primas y mercancías adquiridas y de todos los servicios contratados.	No existe el indicador	
EC4. Porcentaje de contratos pagados en conformidad con los términos acordados.	No existe el indicador	
EC5. Gastos salariales totales.	Indicador estratégico	
EC6. Distribución entre los proveedores de capital, desglosada por interés sobre deudas y préstamos.	No existe el indicador	
EC7. Aumento de las ganancias retenidas al final del período.	Resumen del año	80 – 81
EC8. Suma total de todo tipo de impuestos cancelados.	Resumen del año	80 – 81
EC9. Subsidios recibidos.	No aplica	
EC10. Donaciones a la comunidad en metálico y especie desglosada por tipos de grupos.	No existe el indicador	80 – 81
MM1. Identificar aquellos lugares donde la contribución económica es particularmente importante para los stakeholders y políticas respecto de la evaluación de estas contribuciones.	Capítulo SEAT	31 - 40

Desempeño ambiental		
Elemento GRI	Sección del reporte	Nº de pág
EN1. Consumo total de materias primas.	Materias primas	58
EN2. Porcentaje de materias primas utilizadas que son residuos.	Materias primas	58
EN3. Consumo directo de energía, por fuentes primarias.	Programa energético	58 - 59
EN4. Consumo indirecto de energía.	Programa energético	58 - 59
EN5. Consumo total de agua.	Agua	60
EN6. Ubicación y extensión de suelo de propiedad de la empresa con hábitats ricos en biodiversidad.	Biodiversidad	66
EN23. Extensión total de suelo o propiedad dedicado a actividades de extracción o producción.	Biodiversidad	66 - 67
EN25. Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas y sensibles.	Biodiversidad	66 - 67
EN26. Cambios ocasionados en los hábitats naturales como consecuencia de las actividades y operaciones y porcentaje de hábitats protegido o restaurado.	Biodiversidad	66 - 67
EN27. Programas y objetivos para proteger y restaurar ecosistemas y especies autóctonas en las zonas degradadas.	Biodiversidad Metas y compromisos	66 – 67 82 - 83

EN8. Emisiones de gases de efecto invernadero.	Programa energético	58 - 59
	Emisiones relevantes	62
EN9. Uso y emisiones de sustancias reductoras del ozono.	Programa energético	58 - 59
	Emisiones relevantes	62
EN10. NOx, SOx, y otras emisiones atmosféricas de importancia por tipo.	Programa energético	58 - 59
	Emisiones relevantes	62
EN11. Cantidad total de residuos por tipos.	Manejo de residuos	64 - 65
EN12. Derrames al agua de importancia (por cantidad o impacto).	Agua	60
EN13. Derrames de sustancias químicas, aceites y combustibles.	Agua	60
EN31. Cualquier producción, transporte, importación o exportación de residuos peligrosos.	Manejo de residuos	64 - 65
EN14. Impactos ambientales significativos de los principales productos.	Impactos del producto	70
EN15. Porcentaje del peso de los productos vendidos susceptible de ser recuperado al final de la vida útil.	Impactos del producto	70
EN16. Episodios y multas asociados al incumplimiento de los convenios / tratados / declaraciones.	Resultados 2005	80
EN35. Gastos totales en materia ambiental.	Resultados 2005	80

## Desempeño social

Elemento GRI	Sección del reporte	Nº de pág
LA1. Desglose de trabajadores por regiones/ tipo de contratación/ modalidad de los contratos / contratistas.	Gestión organizacional	43 - 44
LA2. Creación de empleo neta y promedio de facturación.	No existe indicador	
LA3. Porcentaje de trabajadores representados por sindicatos.	Relaciones laborales	48
LA4. Política y procedimientos de información, consulta y negociación con los empleados.	Relaciones laborales	48
LA5. Métodos de registro y notificación de los accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales.	Registro de accidentes	55
LA6. Descripción de las comisiones conjuntas sobre salud y seguridad, compuestas por la dirección y los sindicatos.	Control de riesgos	55
LA7. Tasas de absentismo, accidentes y daños laborales, días perdidos y número de víctimas fatales.	Visión cero accidentes	53
LA8. Descripción de políticas o programas sobre VIH/SIDA.	Administración de la Seguridad, Salud y Medio Ambiente	21
LA9. Promedio de horas de formación por año y empleado según su categoría (ejecutivo, operativos, técnico).	No existe indicador	
LA10. Descripción de programas y políticas de igualdad de oportunidades y de los sistemas de revisión.	Buen Ciudadano Corporativo: empleo y derechos laborales	49

LA11.	Composición de los departamentos superiores y gobierno corporativo atendiendo a la proporción de sexos y otros indicadores de diversidad.	Diversidad y oportunidad	50
HR1.	Políticas, directrices, estructura corporativa relacionadas con los derechos humanos.	Buen Ciudadano Corporativo: ciudadanía corporativa	18
HR2.	Muestra de que se consideran los DD.HH. en la estrategia de la empresa.	Buen Ciudadano Corporativo: ciudadanía corporativa	18
HR3.	Políticas y procedimientos necesarios para valorar la actuación sobre DD.HH. con respecto a la cadena de suministro y los contratistas.	No aplica	
HR4.	Políticas y programas globales para evitar la discriminación.	Diversidad y oportunidad	50
HR5.	Análisis de la política de libertad de asociación y su grado de aplicación.	Relaciones laborales	48 - 49
HR6.	Exposición sobre la política de rechazo al trabajo infantil.	Buen Ciudadano Corporativo: empleo y derechos laborales	49
HR7.	Exposición sobre la política de rechazo al trabajo forzoso y obligatorio.	Buen Ciudadano Corporativo: empleo y derechos laborales	49
SO1.	Descripción de las políticas de gestión de los impactos causados a las comunidades de las regiones afectadas por las actividades.	Capítulo SEAT	31 – 40
SO2.	Descripción de la política y sistemas de gestión / procedimientos de cumplimiento en torno a la corrupción y el soborno.	Buen Ciudadano Corporativo: ética e integridad empresarial	44
SO3.	Descripción de los sistemas de gestión / procedimientos de cumplimiento dedicados a las contribuciones y los instrumentos de presión política.	No aplica	
SO5.	Cantidad de dinero donado a instituciones o partidos políticos para financiar campañas.	No aplica	
SO7.	Descripción de políticas y sistemas de gestión enfocados a prevenir las conductas contrarias a la libre competencia.	Buen Ciudadano Corporativo: ética e integridad empresarial	44
PR1.	Descripción de política sobre salud y seguridad del cliente durante el uso del producto.	No aplica	
PR2.	Descripción de políticas y sistemas de gestión enfocados al etiquetado y a la información sobre el producto.	No aplica	
PR3.	Descripción de políticas y sistemas de gestión enfocados a la intimidad de los clientes.	No aplica	
MM7.	Describe los incidentes significativos que hayan afectado a las comunidades y señale mecanismos para resolver el incidente.	Habla la comunidad	36 - 40

MM10. Número o porcentaje de operaciones con planes de cierres, que cubran los aspectos social, ambiental y económico. Describa la política de la compañía, los procesos de compromisos con los stakeholders, la frecuencia de revisión de los planes, y el tipo de financiamiento de las provisiones de cierre.	Manejo de suelos y planes de cierre	68
MM13. Número de casos de muerte por efectos del trabajo. Describir los programas para prevenir estos casos.	Control de riesgos	55

# Nos interesa su opinión

Con el fin de mejorar nuestro reporte del próximo año nos gustaría conocer su opinión y para eso lo invitamos a completar este cuestionario:

## 1. ¿A qué grupo de interés pertenece usted?

- |                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Accionistas  | <input type="checkbox"/> Proveedores y contratistas |
| <input type="checkbox"/> Clientes     | <input type="checkbox"/> Autoridades                |
| <input type="checkbox"/> Trabajadores | <input type="checkbox"/> Comunidad en general       |

## 2. ¿Qué le ha parecido el Reporte de Desarrollo Sustentable 2005?

### 2.1. En términos generales:

- La información se entrega en forma comprensible y con una estructura ordenada.
- La información se entrega en forma comprensible, pero desordenada.
- La información se entrega en forma poco comprensible, pero ordenada.
- La información se entrega en forma poco comprensible y desordenada.

### 2.2. Respecto del contenido:

- Considero que se entrega toda la información que necesito.
- Considero que la información entregada no es la que necesito.
- Considero que se entrega información en forma imparcial.
- Considero que la información entregada es parcial.

## 3. Si consideró que la información entregada no es la que necesita, ayúdenos a mejorar nuestro próximo reporte diciendo qué tipo de información le gustaría leer en nuestro reporte.

---

---

---

## 4. Comentarios o sugerencias

---

---

---

Enviar a Pedro de Valdivia 291, Providencia.  
CP 750-0524

Muchas gracias por su tiempo.



---

Anglo American Chile

Av. Pedro de Valdivia 291  
CP 750-0524  
Providencia, Santiago  
Teléfono (56-2) 230 6000  
Fax (56-2) 230 6551

