



Rapa Nui Sustentable

Pág. 80 | ¡Comenzó la limpieza de Rapa Nui!

Reporte de RSE Gerdau AZA

2010

- Pág. 10 Terremoto en Chile:
La hora en que se detuvo el país
- Pág. 34 Respondiendo siempre a las
necesidades del mercado

NO DA LO

No da lo mismo una montaña que la otra.



MISMO

Para cuidar una, debemos terminar con la otra.

Reciclando acero, eliminamos más de un millón de metros cúbicos de chatarra al año.
Eso es casi el doble de la basura domiciliar de toda la Región Metropolitana.
Reciclando, evitamos la creación de nuevos vertederos.

 **GERDAU AZA**
Conciencia de acero.



54 Compartiendo con la familia



En caso que desee obtener mayor detalle sobre el reporte agradecemos contactar a:

María Sofía Correa Mujica
Ingeniera encargada de RSE
E-mail: maria.correa@gerdau.com
Teléfono: (56-2) 677 9130

Arturo Harlen Campos
Jefe de Comunicaciones y Relaciones Públicas
E-mail: arturo.harlen@gerdau.com
Teléfono: (56-2) 677 9125

Desarrollo de
proveedores

34



La reconstrucción, tarea de todos

10

contenido

Mensaje del Gerente General	6
Terremoto en Chile	10
Alcance	20
Perfil de la Empresa	24
Desempeño Económico	34
Desempeño Laboral	54
Desempeño Social	72
Desempeño Ambiental	84
Índice Global Reporting Initiative (GRI)	102



■ Mensaje del Gerente General



“El terremoto cambió todo. También nuestra forma de hacer RSE”.

Pocos recuerdan

que 2010 comenzó el 1 de enero. Para la mayoría, el primer recuerdo del año pasado es el terremoto del 27 de febrero. Muy pocos deben recordar que los dos primeros meses de 2010 fueron muy prometedores. Pero todo cambió esa madrugada y medio Chile se vino abajo. A pesar de eso y buscando ver el vaso medio lleno, para Gerdau AZA, el año 2010 fue mejor de lo esperado. La catástrofe afectó considerablemente nuestras instalaciones. La planta Colina, nuestra principal unidad productiva, sufrió daños importantes. La Acería, donde se funde la chatarra para fabricar acero nuevo, estuvo detenida por 55 días. La planta de laminación, desde donde sale el producto terminado, no pudo operar durante 39 días y buena parte de nuestras instalaciones administrativas demoraron seis meses en ser reconstruidas.

El terremoto ocurrió en un momento en que ya se notaba una reactivación esperanzadora, después de la crisis de 2008-2009. Con el sismo todo cambió. Marzo, por razones obvias, fue un mes perdido; la economía nacional sufrió un duro golpe, por lo que las ventas de Gerdau AZA cayeron en un 30%. Si bien se recuperaron en abril, esto fue pasajero y se mantuvieron deprimidas hasta después de Fiestas Patrias. Octubre fue el primer mes que mostró un nivel atractivo de recuperación, alcanzando el mismo estado exhibido previo al terremoto.

Después del 27 de febrero y luego de asegurarnos que todos nuestros colaboradores estuvieran ilesos, la primera preocupación de la empresa fue responder a nuestros clientes. Se recurrió de inmediato al stock de productos y se tomó contacto con la matriz en Brasil para importar todo el acero necesario y poder satisfacer los compromisos existentes y la demanda que, se esperaba, generaría la reconstrucción del país. Estas medidas permitieron honrar la totalidad de los compromisos comerciales.

Paralelamente, se tomó la decisión de congelar los precios de las barras de refuerzo para hormigón al mismo nivel en que se encontraban el día del terremoto. La medida se mantuvo hasta el 30 de junio y fue una potente señal para estabilizar el mercado del acero, en un momento en

➔ “El terremoto nos remeció. Rápidamente nos dimos cuenta que sólo trabajando unidos podríamos echar a andar la planta nuevamente”.

que se temía una fuerte especulación ante la eventual escasez que podría generar la paralización de la industria siderúrgica nacional, producto de los daños sufridos.

El terremoto nos remeció. Rápidamente nos dimos cuenta que sólo trabajando unidos podríamos echar a andar la planta nuevamente. Este fue, por lejos, el mayor logro de 2010: La dedicación, alta preparación y el enorme esfuerzo y sacrificio de cada uno de nuestros colaboradores nos permitieron recuperar el 100% de nuestra capacidad productiva en sólo 55 días.

El cataclismo hizo que nos diéramos cuenta del tremendo espíritu solidario que existe en la compañía. Nunca habíamos tenido tantos voluntarios trabajando, como cuando se solicitó ayuda para armar 571 cajas para damnificados del terremoto. A mano, colaboradores y sus familias, empacaron, cargaron y entregaron 11 toneladas de alimentos no perecibles y artículos de primera necesidad a damnificados de la comuna de Paine.

Nuestros proveedores de chatarra fueron otro gran foco de preocupación. Con la Acería detenida, el consumo de chatarra también se paralizó. Conscientes de que nuestros “chatterros” no podrían sobrevivir a esta

situación, se continuó la compra de chatarra, lo que duplicó nuestro nivel normal de inventario. Sólo tres días después del terremoto, y a pesar de los graves daños sufridos en la Planta Colina, se reinició la recepción normal de nuestra principal materia prima.

El terremoto cambió todo. También nuestra forma de hacer RSE. Hasta el 27 de febrero, todos los proyectos en esta materia, para que fueran aprobados, debían tener alguna vinculación con el negocio de la empresa. Después de esa fecha, entendimos que las necesidades habían cambiado y pasamos a ejercer una RSE asistencialista. Se solicitó a la matriz liberar medio millón de dólares para ayudar a los damnificados y a la reconstrucción. Así, se entregaron fondos para asistir a hogares de ancianos, escuelas, jardines infantiles y a la Universidad de Concepción, que sufrió la destrucción de su laboratorio químico.

A pesar de este giro en las prioridades, se continuó con dos proyectos emblemáticos de RSE. El Programa de Desarrollo de Proveedores, que se ha desarrollado desde 2007 y que concluyó satisfactoriamente en octubre de 2010 y el programa ¡Limpiemos Rapa Nui! Se entregó un manual de reciclaje a la comunidad de la Isla y, en conjunto con esa Municipalidad, se realizaron operativos de reciclaje. Miembros de la ONG Casa de la Paz¹ capacitaron a escolares, personal municipal y profesionales de Isla de Pascua en cómo reciclar. En octubre, junto a la Ministra del Medio Ambiente, se inauguró la máquina compactadora entregada por Gerdau AZA para facilitar el transporte de la chatarra desde la Isla hasta el continente.

El desafío de esta iniciativa para 2011 será recibir el primer cargamento de chatarra ferrosa proveniente de la Isla y entregar a la Municipalidad un manual de 5s². Esta actividad introduce conceptos de orden e

¹www.casadelapaz.cl

²Programa japonés de Orden e Higiene

higiene en las organizaciones. También se está trabajando para concretar en 2011 la constitución de una mesa de empresas que apoye la limpieza y conservación de Isla de Pascua.

Adicionalmente, en 2010 adherimos a los principios del Pacto Global, mediante el cual nos comprometemos a respetar los derechos humanos y el medio ambiente, a desarrollar y promover prácticas de trabajo decente y a garantizar prácticas leales y transparentes evitando toda forma de corrupción.

Para Gerdau AZA, lo más importante es el cuidado de todos quienes trabajan en y para la empresa. Por eso, el principal desafío para 2011 será eliminar los accidentes con tiempo perdido, tanto de personal propio como de terceros.

En el ámbito económico, los principales desafíos son: recuperar la participación de mercado perdida durante 2010, producto de la paralización que sufrió la planta luego del terremoto, y aumentar nuestra eficiencia energética. Esto, ante la ya permanente crisis energética que ha situado al país entre los de mayor costo de la energía en América.

Las ventas en 2010 subieron con respecto a 2009; sin embargo, las utilidades bajaron. Sin el terremoto, nuestras ganancias económicas habrían sido mayores. Pero sin terremoto, no sabríamos de todo lo que podemos hacer unidos y comprometidos con una meta común. Después de todo, creo que 2010 fue un año positivo.

Saludos cordiales,

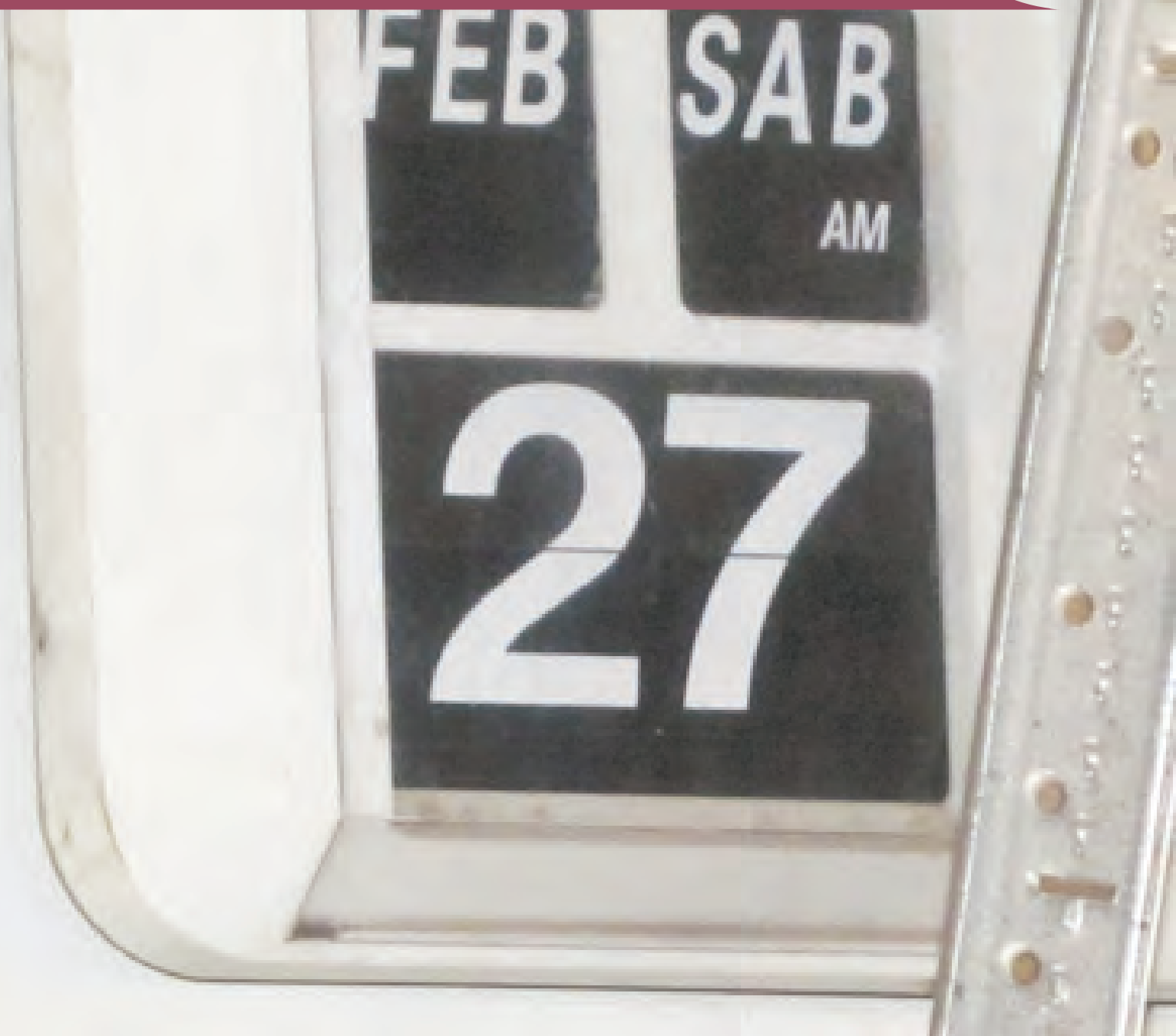


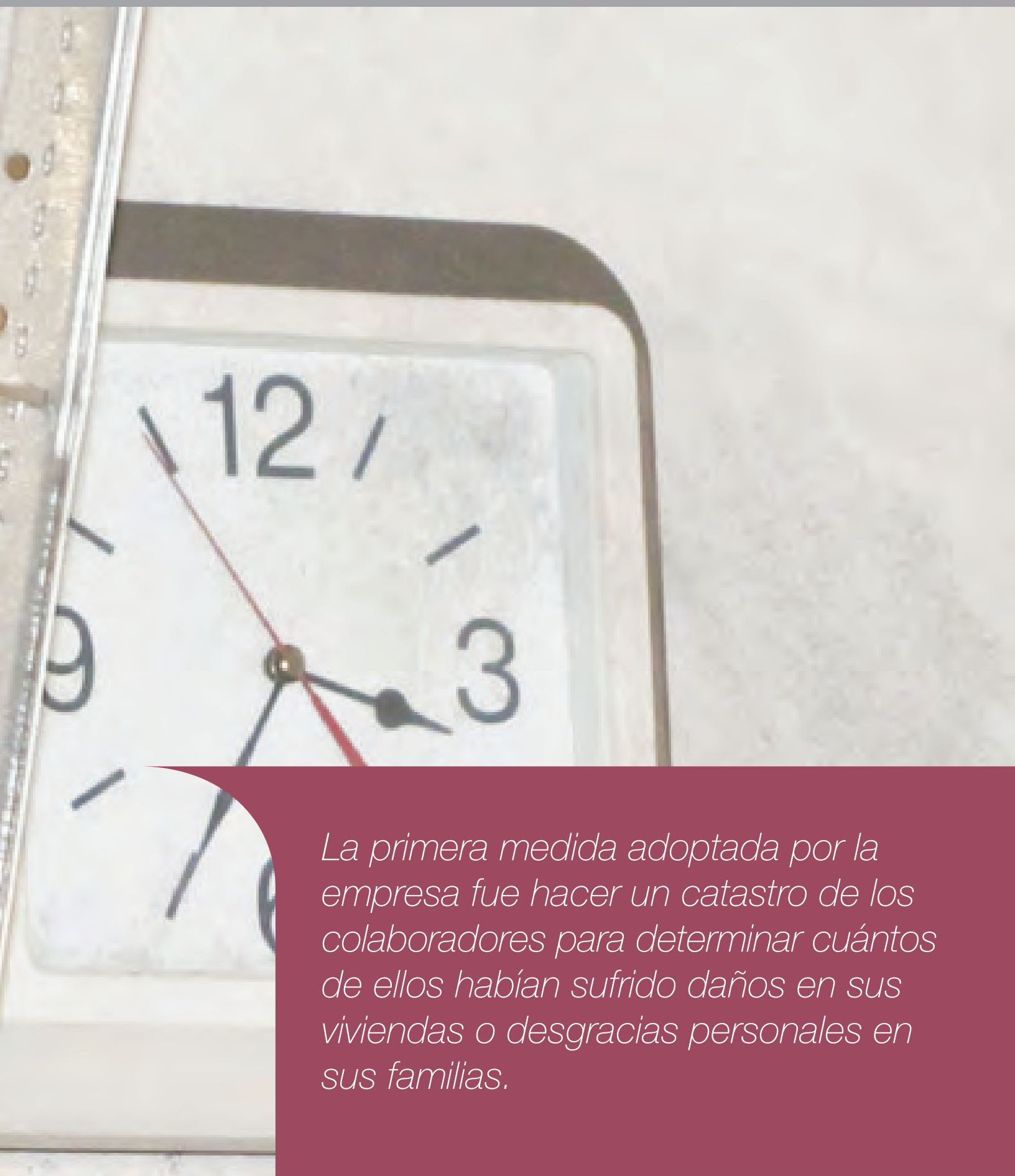
Hermann von Mühlenbrock S.
Gerente General



■ Terremoto en Chile

La hora en que se detuvo el país





La primera medida adoptada por la empresa fue hacer un catastro de los colaboradores para determinar cuántos de ellos habían sufrido daños en sus viviendas o desgracias personales en sus familias.



El año 2010 partió muy prometedor en materia de reactivación económica para Gerdau AZA. Enero y febrero fueron meses que registraron un promisorio repunte en las ventas de acero, luego del proceso de contracción vivido durante la crisis de 2008-2009. El terremoto cambió radicalmente el escenario. La planta Colina, que es donde se produce el 100% del acero líquido, sufrió daños que la obligaron a paralizar el proceso de laminación por 39 días y el de acería por 55 días.

Además, la empresa sufrió daños considerables en sus instalaciones administrativas, de suministro eléctrico y en la zona de despacho de producto terminado. Todo esto obligó a reubicar en la planta de Renca a gran parte del personal de apoyo y a maximizar el espacio disponible en Colina para permitir que los técnicos pudieran comenzar la reconstrucción.

La prontitud y eficiencia con que se realizaron los primeros trabajos de reparación en las zonas de recepción de chatarra y despacho de productos permitieron que ambas actividades pudieran retomarse antes de una semana de ocurrido el terremoto.

La planta de Renca sufrió daños mínimos, por lo que luego de un exhaustivo chequeo pudo ser puesta en funcionamiento al 100%, sólo a cinco días de ocurrido el cataclismo.

La planta de laminación de Colina sufrió daños en el horno de recalentamiento, puentes grúas, sistemas informáticos y muros perimetrales. Las reparaciones permitieron que 39 días después del terremoto volviera a producir a plena capacidad, aun cuando las reparaciones de las áreas administrativas de dicha planta tardaron varios meses más.

La unidad de Acería de la planta Colina fue la que sufrió los mayores daños, dejando inoperativo el Horno de Arco Eléctrico por 55 días. Al término de las reparaciones, la unidad fue puesta en marcha por el Ministro de Hacienda, Felipe Larraín, en una ceremonia que marcó la recuperación del 100% de la capacidad productiva de Gerdau AZA.



Estudio de Caso

Recursos Humanos, en conjunto con la Gerencia de Seguridad Industrial, realizó talleres de contención y manejo de crisis, donde un equipo de psicólogos y asistentes sociales de la empresa Consultoría Integrada desarrollaron dinámicas para apoyar a los colaboradores afectados por el terremoto.

Según Sergio Le-Bert, Gerente de Recursos Humanos, “las jornadas tuvieron como objetivo entregar herramientas que permitieron a los afectados clarificar su experiencia, bajar los niveles de ansiedad, contenerse emocionalmente y ayudarlos a salir adelante como personas, junto a sus familias”.

Domingo Alvarado, colaborador de Laminación Colina, calificó el taller como “una excelente oportunidad para conocer las experiencias de los compañeros y hacer un quiebre necesario después de haber vivido un acontecimiento que dejó secuelas en los colaboradores y sus familias”.

Los colaboradores

Ambas plantas (Colina y Renca) se encontraban operando a plena capacidad al momento del terremoto. Por ello más de medio centenar de colaboradores se encontraba realizando sus labores. Afortunadamente, ninguno sufrió lesiones y su oportuna y valiente acción permitió desconectar sistemas críticos lo que contribuyó a que las unidades productivas no registraran daños aun mayores.

El lunes 29 de febrero, la primera medida adoptada por la empresa fue hacer un catastro de los colaboradores para determinar cuántos de ellos habían sufrido daños en sus viviendas o desgracias personales en sus familias. El estudio arrojó que no había víctimas y que los daños materiales eran mínimos. Diferente fue el estado psicológico de muchos de ellos, especialmente el de aquellos que se encontraban en la planta al momento del terremoto. Por este motivo se determinó realizar talleres de apoyo, para ayudarlos a sobreponerse al estrés postraumático.

El terremoto generó pérdidas a la empresa por alrededor de US\$20 millones. En este monto se incluyen los daños materiales directos y el lucro cesante. A pesar de ello, se decidió no afectar la estabilidad laboral ni salarial de los trabajadores. Sí se tomó la decisión de congelar los sueldos por nueve meses, hasta que se hubiese normalizado la situación.

Efectos del terremoto en el mercado del acero

Hasta el 26 de febrero, la economía nacional en general y el mercado del acero en particular venían registrando una vigorosa reactivación. El terremoto interrumpió abruptamente esta tendencia, registrándose incluso un crecimiento negativo de la economía en marzo. El mercado del acero fue uno de los más afectados. Ese mes las ventas cayeron en un 30%. Si bien se recuperaron en abril, esto fue pasajero y se mantuvieron al mismo nivel que en marzo, hasta después de Fiestas Patrias. Octubre fue el primer mes que mostró un nivel atractivo de recuperación. Ese mes se alcanzó el mismo estándar de ventas que existía en febrero; es decir, previo al terremoto.



Gerdau AZA celebró la puesta en marcha de sus operaciones

La empresa se tomó un tiempo para agradecer y reconocer a sus colaboradores por el esfuerzo realizado para poner en marcha las operaciones. Por este motivo, el viernes 16 de abril se realizó una Fiesta de Acción de Gracias, a la que asistieron más de 500 personas, entre colaboradores y acompañantes. En la ocasión, el Padre del

A pesar de estos problemas, Gerdau AZA tomó una importante decisión en beneficio de la estabilidad del mercado al congelar el precio de la barra de refuerzo para hormigón, al mismo nivel que tenía al momento del terremoto. Se introdujo así un elemento de tranquilidad en un momento en el que se especulaba mucho sobre una eventual escasez de acero, material necesario para la reconstrucción, y los efectos que esto tendría en su precio. La medida se mantuvo hasta el 30 de junio de 2010.

Junto a esto, y ante la certeza de que la producción estaría paralizada a raíz de los daños sufridos, Gerdau AZA inició contactos con su matriz en Brasil para importar todo el acero que fuese necesario para satisfacer tanto las necesidades de los clientes, como las nuevas que demandaría la reconstrucción.

Presentes en la comunidad

La empresa pidió autorización a la matriz en Brasil para emplear medio millón de dólares con el objetivo de ayudar a los damnificados. A fines de 2010, la totalidad de ese monto se había entregado en los aportes que se indican a continuación:

El Hogar de Cristo³ recibió \$78 millones para construir una nueva sede para el Centro de Encuentro del Adulto Mayor (CEAM) de Renca, cuyo edificio quedó inhabitable producto de los daños sufridos por el sismo. Esto provocó que 65 adultos mayores inscritos en el CEAM y 80 que pertenecían al Programa de Atención Domiciliaria (PADAM), también dependiente del Hogar de Cristo, quedaran sin los servicios que les prestaban estas organizaciones, como alimentación, baño, entretenimiento y capacitaciones.

Casi \$46 millones se destinaron a la Fundación Integra, para reparar jardines infantiles en las comunas de Talcahuano, Temuco, Renca y Colina.

³www.hogardecristo.cl





Hogar de Cristo, Josse Van der Rest, encabezó la ceremonia religiosa. Luego, el gerente general, Hermann von Mühlenbrock, detalló los dos objetivos del encuentro: alejarse del dolor ocasionado por el terremoto y agradecer a todos quienes, con entrega y pasión, ayudaron a poner de pie la empresa en sólo 55 días.

Durante el encuentro fueron reconocidos los colaboradores que la noche del terremoto estaban de turno y que, a riesgo personal, ayudaron a sus compañeros y apagaron los equipos para evitar daños mayores.





La comuna de Renca recibió \$16,8 millones que se destinaron a reparar daños en colegios, parroquias, jardines infantiles y centros comunitarios.

Temuco, ciudad donde opera uno de los centros de reciclaje de Gerdau AZA, recibió \$15 millones para remodelar la escuela Manuel Recabarren, que atiende a 600 alumnos, y al centro de acogida de niños en situación irregular de la Fundación Mi Casa⁴.

Se apoyó el trabajo del voluntariado de Gerdau AZA a través de la entrega de \$10 millones para realizar mejoras y reparaciones en las comunas de Renca, Quilicura y Paine.

Especial relevancia tuvo la campaña 1+1, en la que los colaboradores de la empresa aportaron \$6,5 millones y Gerdau AZA igualó esta cifra. Con este dinero se adquirieron 571 cajas con alimentos no perecibles y productos de primera necesidad, las que se donaron al Hogar de Cristo que las repartió entre las familias más afectadas de la comuna de Paine.

Para Navidad, Gerdau AZA entregó 334 cajas con alimentos no perecibles y 300 regalos a las familias y niños del campamento El Morro, en Talcahuano, habitado por damnificados del terremoto.

La Universidad de Concepción recibió \$50 millones para reconstruir el laboratorio de química, destruido por un incendio el día del terremoto. Además, la empresa compró la chatarra que generó la demolición del edificio antiguo (400 toneladas), generando también un ingreso para la facultad que se sumó al aporte mencionado.

⁴www.fundacionmicasa.cl

Gerdau ayuda a
CHILE



Para Navidad, Gerdau AZA entregó 334 cajas con alimentos no perecibles y 300 regalos a las familias y niños damnificados por el terremoto.

Gerdau AZA en Juan Fernández

A 667 kilómetros del continente se encuentra la isla Juan Fernández, que fue devastada por el tsunami que generó el terremoto. Once personas murieron y dos terceras partes del pueblo desaparecieron. Junto con ello lo hizo el 90% de la capacidad productiva de la isla, basada fundamentalmente en la pesca y el turismo.

Las autoridades municipales tomaron contacto con Gerdau AZA para solicitar colaboración en el retiro de la chatarra generada por la destrucción. El ingeniero de compras metálicas de la empresa, Juan Pablo Navarrete, viajó hasta la isla a bordo del Transporte Aquiles de la Armada de Chile. "Al llegar, la catástrofe fue un contraste entre la belleza de la isla y la destrucción que se podía ver en la costa, que era total. La gente estaba muy desorientada y triste, pero con muchas ganas de volver a reconstruir todo". Así describió Navarrete el desolador panorama que vio al desembarcar en Juan Fernández.

➔ Entre abril y agosto de 2010 se realizaron tres viajes para traer un total de 57.800 kilogramos de chatarra.





■ Alcance

Tal como se ha definido en los dos últimos años, la compañía no publicará una versión impresa de este Reporte de RSE 2010. El documento íntegro estará disponible en el sitio web corporativo www.gerdauaza.cl.



Desde el año 2006,

Gerdau AZA publica anualmente su Reporte de RSE.

Al igual que en las oportunidades anteriores, en esta quinta versión presenta la gestión correspondiente a su desempeño ambiental, económico y social del período que va desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2010. La información considera el desempeño de las dos plantas operativas que posee en la Región Metropolitana y los centros de reciclaje ubicados en Antofagasta, Segunda Región, y en Temuco, Novena Región.

Para su elaboración se empleó la guía G3 de la Iniciativa Global de Reportes⁵ y de acuerdo con ello, se autocalificó como Nivel A. Para este proceso se contrató un asesor externo que apoyó el proceso de materialidad de la información y el cumplimiento de los principios de la guía.

Definición del contenido

Este año, para definir el contenido del reporte se realizó un proceso de materialidad que involucró el desarrollo de dos talleres, uno con líderes de RSE y otro con trabajadores, incluidos representantes de los sindicatos.

El proceso consideró un ejercicio en el que participaron los máximos ejecutivos de la empresa. A ellos se les consultó sobre los temas que debiera reportar cada área de la organización. Posteriormente se realizó un taller con trabajadores y otro con líderes de RSE, a quienes se les consultó por los temas que ellos pensaban que debían estar en el Reporte de Sostenibilidad de Gerdau AZA. Entre estos últimos se encontraban clientes, representantes de instituciones gremiales y empresariales, como la Cámara Nacional de Comercio⁶ y la Cámara Chileno Alemana de Comercio⁷, y ONGs como AcciónRSE⁸ y el Pacto Global⁹.

Paralelamente se efectuó un análisis de los temas aparecidos en la prensa nacional durante 2010 referidos a Gerdau AZA y el sector siderúrgico. El estudio arrojó que las consecuencias del terremoto del 27 de febrero en la industria nacional fue el tema más abordado por los medios de comunicación del país.

Producto de este análisis se concluyó que los temas relevantes a tratar en este reporte serían:

- Efectos del terremoto
- Prácticas de Inversión y abastecimiento
- Seguridad y Salud
- Materias Primas e Insumos
- Prácticas Comerciales
- Impactos Económicos Directos
- Relaciones Laborales
- Emisiones
- Inversiones Ambientales
- Consumo de Energía
- Gestión de Residuos
- Prácticas sobre Derechos Humanos
- Relación con la Comunidad
- Corrupción
- Etiquetado de Productos

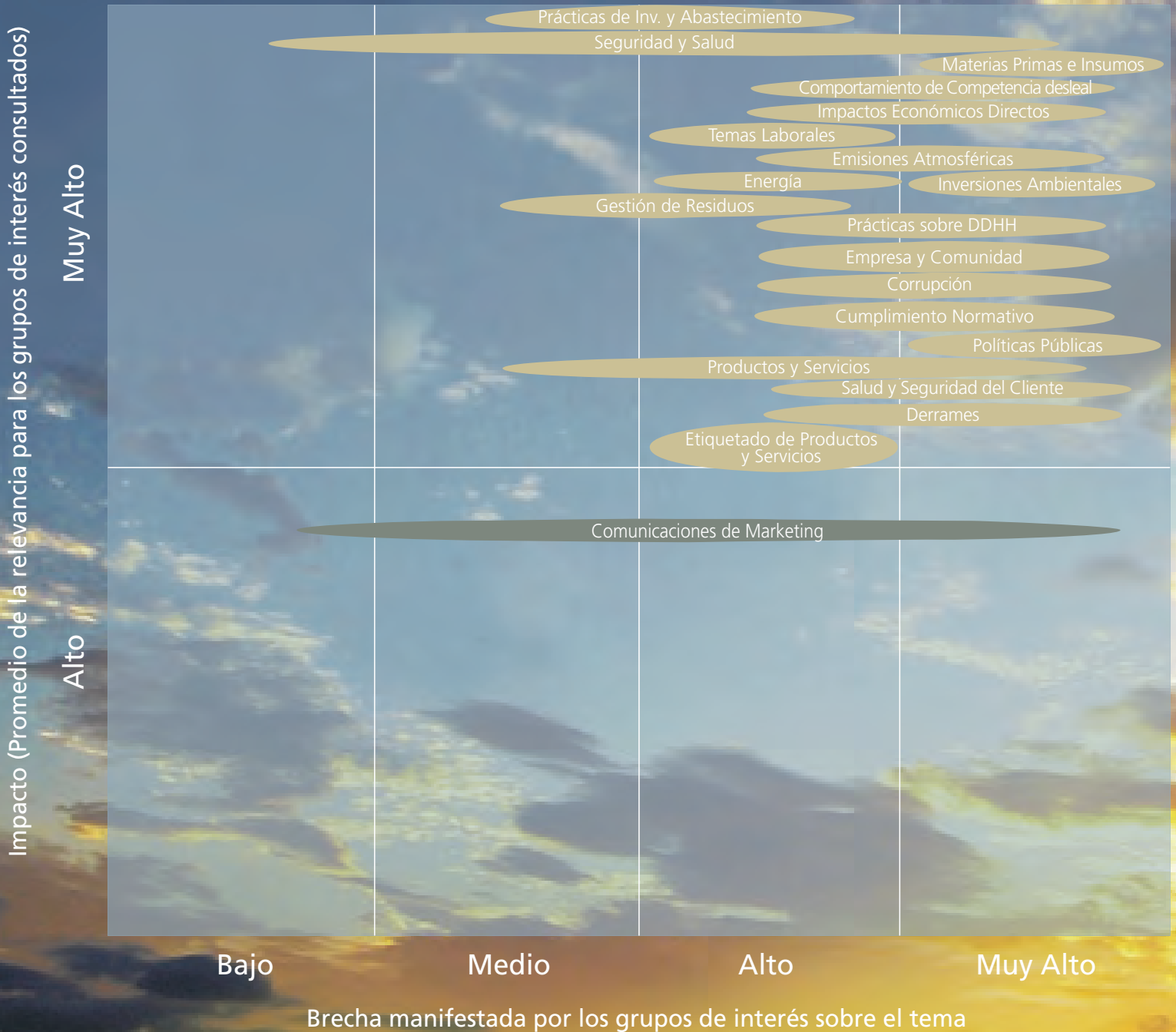
⁵www.globalreporting.org

⁶www.cnc.cl

⁷www.camchal.cl

⁸www.accionrse.cl

⁹www.pactoglobal.cl



En el gráfico es posible apreciar que prácticamente todos los temas considerados por la empresa, salvo uno, fueron considerados por los grupos de interés consultados como muy relevantes.

Límites del reporte

Los límites acordados para la elaboración del presente reporte desde el punto de vista ambiental fueron,

principalmente, las normativas impuestas por la autoridad competente para el control de los impactos en las áreas de influencia de las plantas de Colina y Renca y de los centros de reciclaje ubicados en las comunas de Antofagasta y Temuco. En el ámbito social se abarcan las acciones que Gerdau AZA desarrolló durante el año reportado en las comunidades y con los públicos de interés definidos.

En materia económica se abordan los resultados que Gerdau AZA registró durante el año 2010, excluyendo al Holding AZA

Compromisos de sustentabilidad para 2011

Aspecto de sustentabilidad	Compromiso 2011
Programa Desarrollo de Proveedores	Aprovechar el aprendizaje obtenido en el PDP para realizar un Programa de Desarrollo Tecnológico (PDT), para pequeñas barracas de fierro.
Ciclo de vida del producto	Publicar los resultados del estudio del ciclo de vida de los productos en la salud y seguridad de los clientes.
Relaciones laborales	Conciliar la vida personal, familiar y profesional de los colaboradores, a través de la implementación del programa "Vive el Equilibrio".
	Pasar de 74% en la "Encuesta de Clima Laboral" a 78%.
Seguridad	Continuar disminuyendo la tasa de accidentabilidad.
	Desarrollar un Programa con empresas contratistas para promover la certificación OHSAS 18001.
Salud ocupacional	Implementar un programa de prevención y disminución del hábito de fumar entre los colaboradores.
Desempeño social	Implementar un programa piloto en colegios de la comuna de Renca, para formar a niños de segundo ciclo básico en los beneficios del reciclaje.
	Recibir el primer embarque de chatarra ferrosa que llegue al continente desde Isla de Pascua.
	Concretar una mesa de trabajo de empresas privadas que apoyen la conservación ambiental de Rapa Nui.
Desempeño ambiental	Trabajar en la reducción de las emisiones de CO ₂ a partir del cálculo de la Huella de Carbono efectuado en 2010.
	Disminuir los costos mediante una mejor gestión de residuos y co-productos, además de reforzar la capacitación ambiental y la comunicación interna.
	El terremoto del 27 de febrero de 2010 dañó uno de los tres equipos de detección redundante de radioactividad. Su reposición está programada para la parada de mantenimiento de la planta que se realizará en 2011.
	Materializar la inversión del captador de polvos de acería para reducir los niveles de emisión de material articulado y gases a la atmósfera. Esto también disminuirá sus emisiones de polvo fugitivo y las que se producen en la chimenea.
	Continuar la labor del grupo de trabajo de la medición de la Huella de Carbono y actualizar los datos.
	Iniciar un programa para reducir el consumo total de energía, en todas las unidades.

Participaciones y a otras empresas pertenecientes al Grupo Gerdau. En particular, no se incluyen las operaciones de la planta Trefilados Gerdau AZA, por ser ésta de propiedad del Holding AZA Participaciones y no de Gerdau AZA. Los montos son reportados en pesos chilenos, salvo cuando expresamente se señale lo contrario. Tampoco se ha incluido el desempeño de los proveedores de bienes, servicios y materias primas, ni las actividades que los clientes realizan con el producto terminado.

Los indicadores que han sido reportados en este documento fueron obtenidos por los sistemas de información que maneja Gerdau AZA para la operación productiva, a través del software SAP- R3. Todos ellos son auditables y verificables. Adicionalmente, al final del documento se incluye un listado de los materiales consultados y de las personas que participaron en la entrega de información, con el fin de garantizar los principios de fiabilidad, precisión, equilibrio y claridad.

■ Perfil de la Empresa





*Presente en el
sector siderúrgico
chileno desde hace 57 años*

*Gerdau AZA pertenece desde 1992
al Grupo Gerdau, el principal productor de
aceros largos en América y uno de los
mayores productores mundiales de acero.*

Gerdau AZA S.A. está presente en el sector siderúrgico chileno desde hace 57 años. Pertenece desde 1992 al Grupo Gerdau, el principal productor de aceros largos en América y uno de los mayores productores mundiales de acero. Con 462 trabajadores propios y un promedio de 111 trabajadores indirectos, es una de las principales empresas siderúrgicas de Chile. Produce barras de refuerzo para hormigón, perfiles laminados en caliente y alambón (materia prima para fabricar alambre y clavos), insumos básicos para la construcción, industria íntimamente ligada al crecimiento económico del país. Sus principales clientes son barracas de fierro y distribuidores de materiales de construcción. En 2010, sus ventas fueron de \$156.239 millones, un 11% más que en 2009.

Durante el año 2010, Gerdau AZA produjo 364.968 toneladas de productos terminados (barras de refuerzo para hormigón, perfiles laminados y alambón). Los despachos

totalizaron 404.055 toneladas, las que fueron destinadas al mercado nacional en un 83%. Dada la contingencia vivida como resultado del terremoto, fue necesario importar 35.000 toneladas de barras de refuerzo para hormigón, 2.514 toneladas de perfiles laminados, 11.545 toneladas de alambón y 9.957 toneladas de palanquillas (producto de acero semiterminado). Adicionalmente, el negocio de reciclaje de la compañía permitió redestinar de manera sustentable 472.857 toneladas de desechos ferrosos, que de otra manera habrían terminado en un vertedero.

Gerdau AZA produce acero, barras de refuerzo para hormigón, perfiles laminados y alambón, utilizando como materia prima chatarra ferrosa. Tiene una capacidad instalada para producir 520.000 toneladas de producto terminado al año.

La chatarra es recibida y procesada en la Planta Colina. Ahí se ubica el horno eléctrico de acería el que funde la chatarra a una temperatura de 1.600 °C. Ésta se convierte en un producto semiterminado llamado palanquilla, que es la materia prima para las plantas de laminación (Colina y Renca) desde donde sale el producto terminado.

Las ventas se realizan a través de canales de distribución, como retail y barracas de fierro, los que a su vez comercializan las barras a la industria de la construcción y metalmecánica.

Gerdau en el mundo

Gerdau es una empresa multinacional de origen brasileño con presencia industrial en 14 países. Con operaciones en América, Europa y Asia, cuenta con más de 45.000 colaboradores. Ocupa el puesto 14 en el ranking de las mayores siderúrgicas del mundo, con una capacidad instalada superior a 25 millones de toneladas de acero.

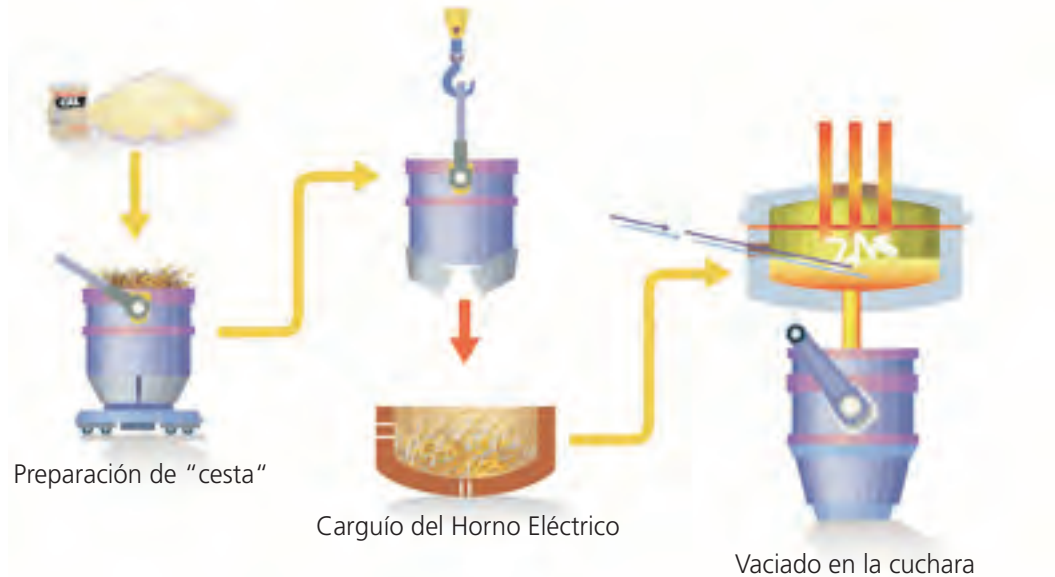
El Grupo Gerdau, además, es el mayor reciclador de chatarra ferrosa de América Latina. Tiene más de 140.000 accionistas y sus empresas con capital abierto están en las listas de las bolsas de valores de Sao Paulo, Nueva York y Madrid.



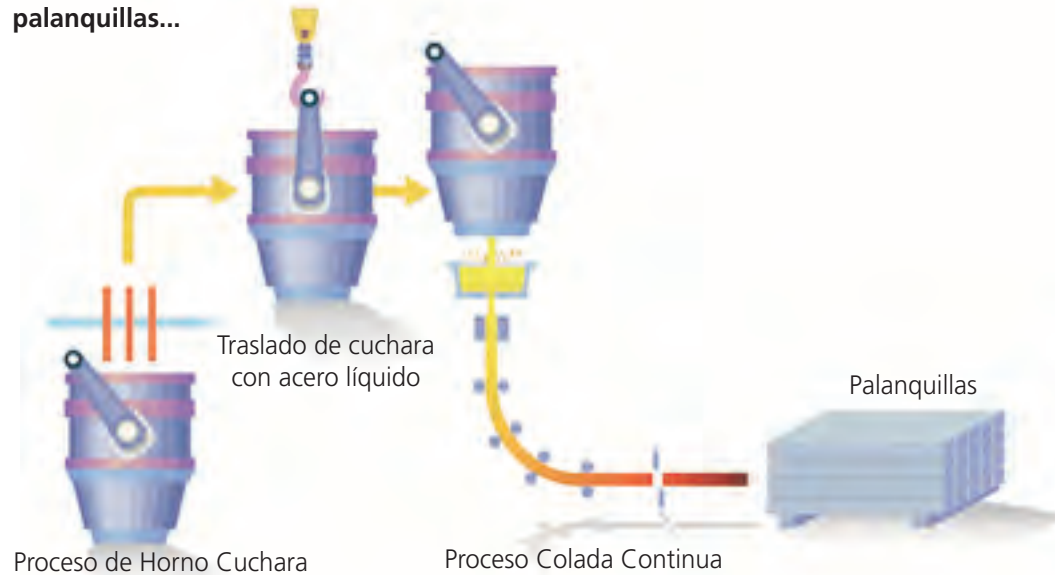
La chatarra es seleccionada y procesada antes de pasar al proceso siguiente...



El acero se produce en un horno eléctrico, según especificaciones de calidad...



Luego es vaciado y solidificado en un equipo de colada continua, para formar las palanquillas...



La propiedad del Grupo Gerdau sobre la compañía se da a través del Holding AZA Participaciones, al que pertenece Gerdau AZA.



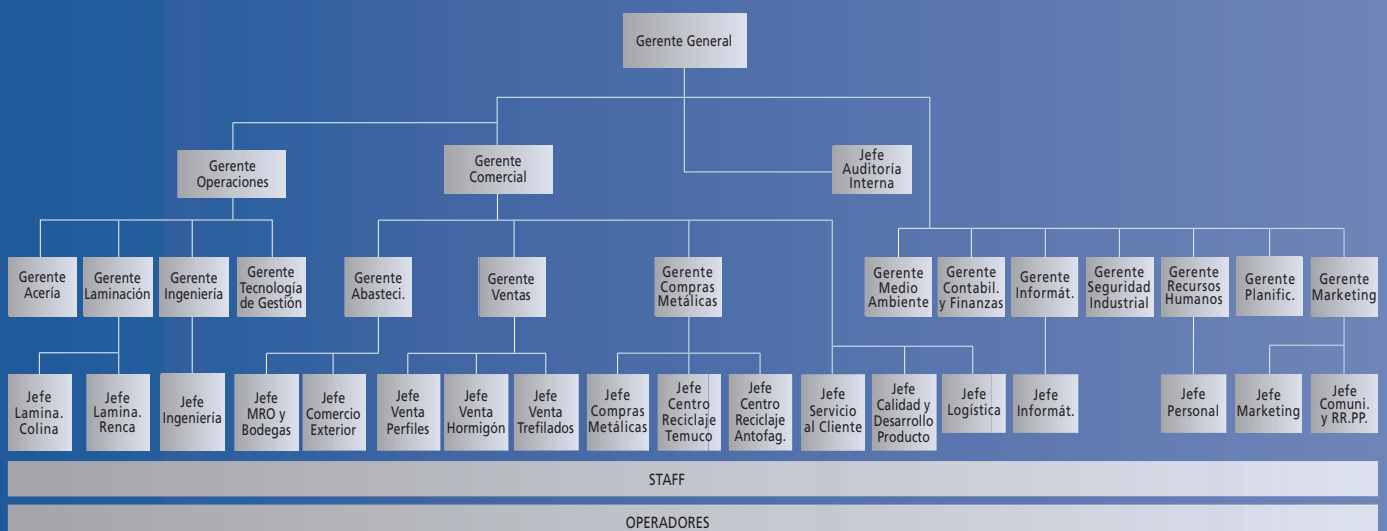
Gobierno corporativo

Dado que Gerdau AZA es una sociedad anónima cerrada y con un solo accionista, no requiere de Directorio. En este sentido es administrada por su Gerente General y una plana ejecutiva que en 2010 estuvo conformada por 16 gerencias. Además, cuenta con 18 jefaturas temáticas. Tanto gerencias como jefaturas son organizadas para su efectiva cooperación y coordinación mediante equipos de trabajos o comités, los cuales se reúnen periódicamente. Éstos son:

- Comité de Abastecimiento
- Comité de Chatarra
- Comité Comercial y Logística
- Comité de Comunicación Corporativa y RSE
- Comité Ejecutivo de Seguridad y Medio Ambiente
- Comité de Calidad Producto
- Comité de Ética
- Comité de Gestión
- Comité Operacional
- Comité de Programas Participativos
- Comité de Producción
- Comité de Recursos Humanos
- Comité de Comunicaciones Internas

El único cambio que se registró en la estructura organizacional durante 2010 respecto de 2009 fue que la jefatura de seguridad industrial se elevó a nivel de gerencia. El objetivo de esta modificación fue darle mayor relevancia a la gestión de seguridad y gestionar mejor los índices y resultados de accidentabilidad, tanto de colaboradores propios como de externos.

Organigrama





Visión

Ser una empresa siderúrgica global, entre las más rentables del sector.

Misión

El Grupo Gerdau es una empresa enfocada en SIDERURGIA, que busca satisfacer las necesidades de los CLIENTES y crear valor para los ACCIONISTAS, y que está comprometida con la realización de las PERSONAS y con el desarrollo sostenible de la SOCIEDAD.

Valores

- CLIENTE satisfecho
- SEGURIDAD TOTAL en el ambiente de trabajo
- PERSONAS comprometidas y realizadas
- CALIDAD en todo lo que se hace
- ACTITUD EMPRENDEDORA responsable
- INTEGRIDAD
- CRECIMIENTO y RENTABILIDAD

Para velar por el comportamiento ético de los colaboradores de Gerdau AZA, incluyendo la actividad de los miembros de la Administración, el Grupo Gerdau cuenta con un documento denominado "Directrices Éticas", que se fundamenta en el cumplimiento integral de los Derechos Humanos, como son establecer la obligación del trabajo responsable, el respeto por la individualidad de las personas y la no discriminación bajo ningún aspecto, sea edad, género, condición política o social, etnia, creencia religiosa u orientación sexual. Las Directrices Éticas establecen, además, el compromiso de la empresa por el trabajo digno, rechazando el trabajo infantil o cualquier otra forma de degradación de las condiciones humanas, como el trabajo forzoso¹⁰. Para que los trabajadores conozcan este documento existe un programa de capacitación que comienza en los procesos de inducción. En 2009, el 75% de los colaboradores fueron capacitados en Directrices Éticas y en 2010 este porcentaje llegó al 79%.

Para los colaboradores existe un canal de ética mediante el cual se pueden informar sobre incumplimientos a las directrices éticas

¹⁰El documento Directrices Éticas está disponible en www.gerdauaza.cl

de la empresa. También tienen la posibilidad de expresar su conformidad o insatisfacción a través de la encuesta anual de opinión. En 2010, no se registraron denuncias de colaboradores a través del Canal de Ética. Además, desde la implementación de la norma estadounidense Sarbanes-Oxley (SOX)¹¹ en Gerdau AZA, el 100% de sus operaciones fueron analizadas respecto de los potenciales riesgos relacionados con corrupción. En virtud de ello se han establecido procedimientos que controlan y fiscalizan el cumplimiento de esta norma. En 2010, no se registraron denuncias sobre este tema.

Las Directrices Éticas establecen que “la empresa utiliza prácticas comerciales éticas en su relación con la competencia, siempre respetando las leyes en los países donde actúa”. El documento agrega que “la empresa cree en los principios del mercado y la competencia, respetando la cultura y los intereses de cada comunidad donde actúa”.

Respecto de la política de fijación de precios, la empresa realiza esta labor investigando la variación de los mismos en el mercado internacional del acero a través del monitoreo permanente de medios especializados como:

- Metal Bulletin¹²
- Steel Business Briefing¹³
- CRU Monitor¹⁴

Porcentaje de la dotación capacitada en Directrices Éticas y prácticas anticorrupción		
2008	2009	2010
30%	75%	79%

Con esta información, más los costos de transporte, se verifican y ajustan los precios de los productos de Gerdau AZA.

El documento “Directrices Éticas” establece categóricamente que se rechaza el trabajo infantil, tanto al interior de la empresa como entre sus proveedores. La compañía exige que sus proveedores cumplan con las normas establecidas en la legislación laboral; por lo mismo, todos los proveedores de Gerdau AZA son empresas formales. Sin embargo, Gerdau AZA está consciente de que en la cadena de chatarreros existe, en sus niveles inferiores, una situación que podría tener similitud con el trabajo infantil, ya que algunos chatarreros primarios, al no tener donde dejar a sus hijos, salen con ellos a recolectar materiales. Esta situación ha sido analizada permanentemente por la compañía, buscando una manera de ayudar a que los niños se mantengan en la escuela. Lamentablemente, los avances en esta materia han sido lentos.

MEMBRESÍAS Y ASOCIACIONES

Gerdau AZA se ha posicionado como una organización preocupada de la sustentabilidad a través del reciclaje. Por este motivo participa en asociaciones gremiales y en organizaciones relacionadas con temas como seguridad y responsabilidad social.

Industria y Gremios

- Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA)¹⁵
- Asociación de Industriales Metalúrgicos y Metalmecánicos (ASIMET)¹⁶
- Cámara Chilena de la Construcción (CCHC)¹⁷
- Círculo de Empresas de Panamericana Norte (CIRPAN)¹⁸
- Cámara Chileno-Norteamericana de Comercio (AMCHAM)¹⁹
- Cámara Chileno-Alemana de Comercio (CAMCHAL)²⁰
- Cámara Chileno-Brasileña de Comercio (CAMCHAB)²¹
- Instituto Chileno del Acero (ICHA)²²
- Asociación Chilena de Ingeniería Antisísmica (ACHISINA)²³

Seguridad

- Asociación Chilena de Seguridad (ACHS)²⁴
- Consejo Nacional de Seguridad²⁵

¹¹www.sarbanes-oxley.com

¹²www.metalbulletin.com

¹³www.sbb.com

¹⁴www.crugroup.com

¹⁵www.sofofa.cl

¹⁶www.asimet.cl

¹⁷www.cchc.cl

¹⁸www.cirpan.cl

¹⁹www.amcham.cl

²⁰www.camchal.cl

²¹www.camchab.cl

²²www.icha.cl

²³www.achisina.cl

²⁴www.achs.cl

²⁵www.cnsdechile.cl



Desarrollo Sustentable

- AcciónRSE²⁶
- Fundación PROhumana²⁷

Adicionalmente, en busca de un compromiso mayor, durante 2010, Gerdau AZA adhirió al Pacto Global²⁸, lo que la compromete a cumplir y gestionar los 10 principios de esta organización, que coinciden con valores universales y que son:

Derechos Humanos

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

Normas Laborales

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

Medio Ambiente

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

Anticorrupción

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

²⁶www.accionrse.cl

²⁷www.prohumana.cl

²⁸www.pactoglobal.cl

Premios obtenidos en 2010

- Tercer lugar en el Ranking de Responsabilidad Social Empresarial realizado por la Fundación PROhumana y Revista Qué Pasa.
- Décimo lugar en el ranking de "Las Mejores Empresas para Trabajar en Chile", realizado por el Instituto Great Place to Work²⁹, entre 198 participantes.
- Se posicionó como la compañía más admirada en el país por su respeto al medio ambiente, de acuerdo con la encuesta "Las Empresas Más Admiradas", realizada por el diario La Segunda y Adimark²⁹.
- Fue distinguida por el Consejo Nacional de Seguridad por tener la tasa de accidentes más baja de la industria metalúrgica. También fue reconocida por su "Esfuerzo en Prevención de Riesgos".

Fundación
PROhumana

**GREAT
PLACE
TO
WORK**
INSTITUTE
CHILE

Testimonio

Durante la ceremonia de premiación del Ranking de RSE PROhumana, el Ministro de Planificación, Felipe Kast, señaló que "la responsabilidad de construir una sociedad más justa, integrada y acogedora, no es sólo del Gobierno, ya que las empresas tienen cada vez más responsabilidades morales y éticas para con la sociedad civil".




²⁹www.greatplacetowork.cl

■ Desempeño Económico

Respondiendo siempre a las necesidades del mercado





Un logro importante de 2010 fue que Gerdau AZA pudo satisfacer adecuadamente la demanda de sus clientes en toda su línea de productos, a pesar de la paralización de 55 días que afectó al horno eléctrico.



Los resultados financieros de Gerdau AZA en 2010 estuvieron influenciados por el terremoto, tanto por los daños que sufrieron las instalaciones de la empresa como por los efectos de esta catástrofe en el mercado del acero. Así, aunque las ventas de Gerdau AZA crecieron en un 11,4%, el EBITDA³⁰ generado bajó en un 7,3% y las utilidades disminuyeron en un 20,8% respecto de 2009.

Un efecto externo del terremoto fue el temor en el sector de la construcción por la posibilidad del desabastecimiento de acero, debido a los daños sufridos por la industria siderúrgica nacional. Inicialmente incluso, se llegó a especular que no habría acero disponible para realizar las obras de reconstrucción. Esto llevó a un fuerte aumento en las importaciones de productos largos de acero, las que se duplicaron en relación con 2009, pasando de un 29% a un 58%. Así, las importaciones se convirtieron en la principal fuente de abastecimiento durante 2010.

Un logro importante de 2010 fue que Gerdau AZA pudo satisfacer adecuadamente la demanda de sus clientes en toda su línea de productos, a pesar de la paralización de 55 días que afectó al horno eléctrico.

La participación de mercado de la empresa se redujo sólo en un 5% en comparación con 2009, a pesar del fuerte aumento registrado en las importaciones de productos largos de acero. Si bien la caída en la participación de mercado fue menor de lo esperado, la recuperación de esta cifra es uno de los grandes desafíos planteados para el ejercicio 2011.

MECANISMOS DE GESTIÓN FINANCIERA

Gerdau AZA rige su gestión financiera según las directrices diseñadas por el Grupo Gerdau, las que se refieren al endeudamiento y las inversiones.

Endeudamiento

1. No se hacen captaciones en moneda distinta a la generación de caja.
2. No se conceden garantías reales en contratos financieros.
3. Se exige la relación Deuda Bruta/Ebitda menor a 3,5.
4. Es respetado el lenguaje de contratos financieros sugerido por el Área Financiera Corporativa (según política de captación).
5. Cualquier contratación de nueva deuda sobre US\$ 2 millones debe ser aprobada por la casa matriz.
6. La unidad conduce toda la operación estructurada para financiación de inversiones, fusión o adquisiciones en conjunto con el Área Financiera Corporativa.
7. Las inversiones de largo plazo son financiadas con deudas de largo plazo o patrimonio y se hacen de acuerdo con el nivel de retorno de las inversiones.

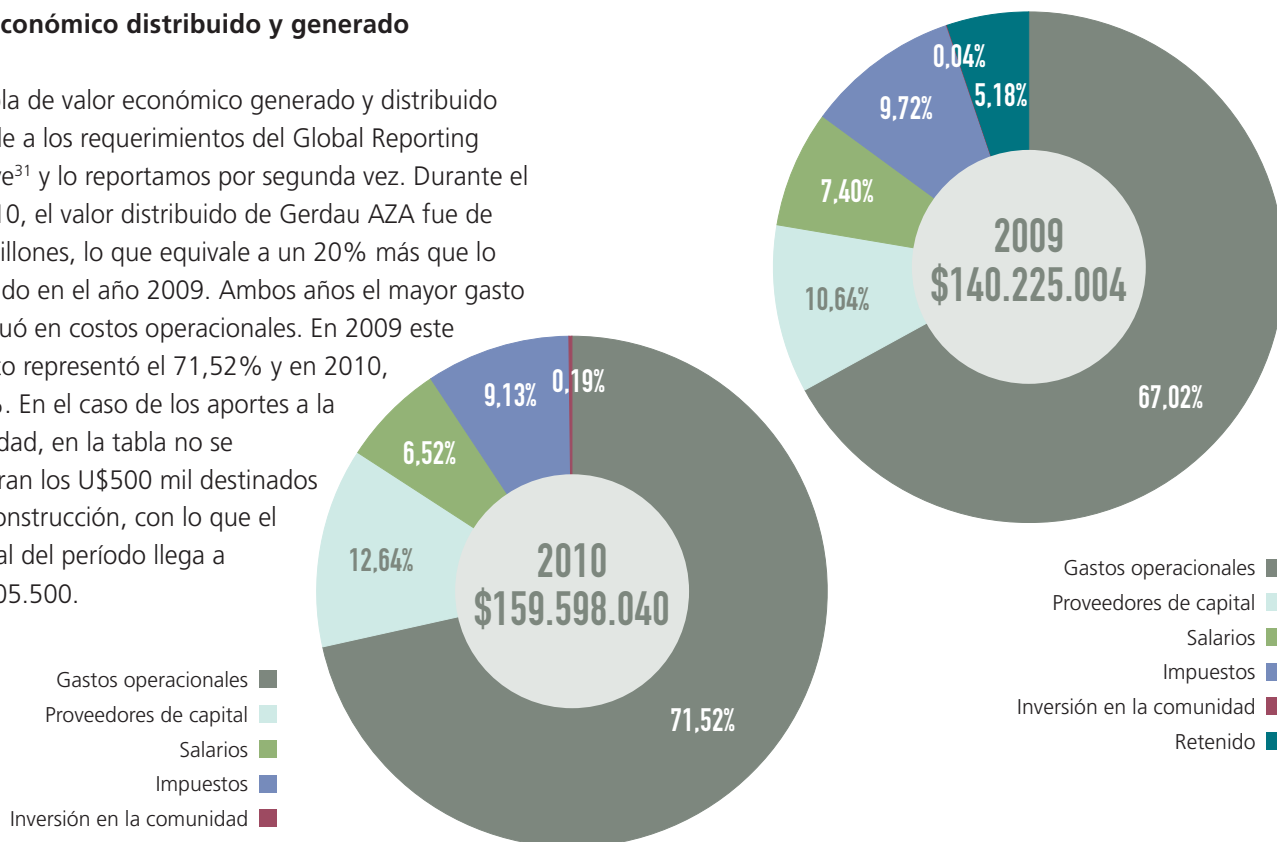
Inversiones

1. Se realizan inversiones financieras en bancos de acuerdo con la Política de Relación Bancaria y la Política de Inversiones.
2. Los límites de concentración de contraparte atienden a los criterios de colocación, considerando su patrimonio, rating y las características existentes, siguiendo la Política de Inversiones.
3. Se realizan inversiones de corto plazo en títulos de elevada liquidez. El 70% de las inversiones debe tener liquidez inmediata.
4. La tasa de interés de inversión debe ser mayor que la tasa básica promedio de inversión de corto plazo.

³⁰EBITDA: *earnings before interests, taxes, depreciation and amortization*. En español: *utilidad antes de intereses, impuestos, depreciación y amortización*

Valor económico distribuido y generado

Esta tabla de valor económico generado y distribuido responde a los requerimientos del Global Reporting Initiative³¹ y lo reportamos por segunda vez. Durante el año 2010, el valor distribuido de Gerdau AZA fue de \$159 millones, lo que equivale a un 20% más que lo distribuido en el año 2009. Ambos años el mayor gasto se efectuó en costos operacionales. En 2009 este concepto representó el 71,52% y en 2010, 67,02%. En el caso de los aportes a la comunidad, en la tabla no se consideran los U\$500 mil destinados a la reconstrucción, con lo que el valor real del período llega a \$255.305.500.



Valor Económico Generado y Distribuido	M\$	M\$	M\$
	2008	2009	2010
Ingresos totales			
Ventas netas	222.056.628	140.198.719	157.995.858
Ingresos por inversiones financieras	1.244.537	26.285	1.233.040
Ingresos por ventas de activos físicos e intangibles	9.179	-	7.000
Valor Económico Generado	223.310.344	140.225.004	159.235.898
Costos Operacionales /Costo de Producción ⁽¹⁾	-135.992.074	-93.977.185	-114.150.507
Pago a proveedores de capital ⁽²⁾	-98.503.385	-14.919.215	-20.175.933
Salarios y beneficios ⁽³⁾	-11.850.289	-10.372.701	-10.401.403
Impuestos ⁽⁴⁾	-31.289.962	-13.635.998	-14.564.698
Inversiones en la comunidad ⁽⁵⁾	-135.806	-53.004	-305.500
Valor Económico Distribuido	-277.771.515	-132.958.103	-159.598.040
Valor Económico Retenido	0	7.266.900	0

⁽¹⁾ Corresponde al total de gastos incurridos en el proceso productivo, incluye costo total acería, operacional laminador Colina, laminador Renca, enderezados Ángulos y enderezados Rollos. Excluye mano de obra.

⁽²⁾ Corresponde a pagos de dividendo, préstamos bancarios e intereses de préstamos bancarios en 2008; préstamos bancarios e intereses de préstamos bancarios en 2009; y de dividendos en 2010.

⁽³⁾ Corresponde a costo por sueldos y beneficios excluyendo capacitaciones.

⁽⁴⁾ Corresponde al pago de impuestos por concepto de renta, ppm, contribuciones, patentes, entre otros.

⁽⁵⁾ No incluye los US\$500 mil destinados a reconstrucción por el terremoto del 27F.

Impuestos

En 2010, Gerdau AZA canceló \$14 mil millones y medio en impuestos, un 7% más que en el año precedente. Esto está asociado principalmente a las utilidades obtenidas por la compañía. De este total, el 47% es explicado por el pago al impuesto único, la retención de segunda categoría, el impuesto adicional y timbre y estampillas, que es además, donde se duplicó el pago respecto de 2009.

Impuestos cancelados al 31 de diciembre de cada año en pesos			
	2008	2009	2010
Renta	7.807.238.371	4.593.883.352	2.004.897.686
PPM	10.546.567.365	5.074.330.788	5.314.120.981
Contribuciones	74.092.050	71.759.652	75.259.896
Patentes	282.347.070	302.735.172	298.563.054
Otros impuestos pagados ⁽¹⁾	12.579.717.151	3.593.288.993	6.871.856.284
Total	31.289.964.015	13.635.999.966	14.564.699.911

⁽¹⁾ Estos impuestos consideran el impuesto único, la retención de segunda categoría, el impuesto adicional y timbre y estampillas.

Ayuda financiera del Estado

La ayuda recibida del Estado aumentó en un 7% respecto de 2009, principalmente por los incentivos y bonificaciones entregados por \$9.425.891, que duplicó el aporte de incentivos respecto de un año con otro. Del total recibido, el 86% se explica por el aporte a la capacitación entregado vía Sence.

Ayuda financiera del estado (en pesos)			
	2008	2009	2010
Incentivos o bonificaciones fiscales	37.708.339	4.561.000	9.425.891
SENCE	63.406.633	60.587.950	60.407.479
Total	101.114.972	65.148.950	69.833.370

IMPACTO ECONÓMICO INDIRECTO

El principal impacto económico indirecto generado por Gerdau AZA es la reducción de desechos ferrosos, como resultado del reciclaje de chatarra. De no existir la empresa, la contaminación de los suelos del país sería mayor. En 2010, Gerdau AZA adquirió 472.857 toneladas de chatarra metálica, suficientes para llenar tres veces el Estadio Nacional. Esto representa un aumento del 33% en relación con la chatarra comprada en 2009, año que estuvo muy influido por la contracción en la demanda de acero, producto de la recesión económica.

➔ En 2010, Gerdau AZA adquirió 472.857 toneladas de chatarra metálica, suficientes para llenar tres veces el Estadio Nacional.



COMPRA DE CHATARRA

Año	2010	2009	2008
Toneladas	472.857	286.164	459.421

Una parte importante de esta chatarra ferrosa es recuperada por la red de chatarreros promovida por Gerdau AZA. Según un estudio solicitado por la empresa a la Facultad de Economía de la Universidad de Chile, en 2005 existían 170.000 personas en el país dedicadas a la recolección y comercialización de chatarra ferrosa, con un sueldo promedio de \$220 mil mensuales. Así, la existencia de Gerdau AZA permite generar una fuente de empleos importante para la economía nacional.

Producir acero a partir del reciclaje de chatarra ferrosa tiene tres beneficios ambientales concretos y estudiados:



Este proceso requiere un **52%** *menos de energía*



Las emisiones de CO₂ a la atmósfera se reducen en un **71%**³²



Requiere de un **40%** menos de agua

³²World Steel Association

MERCADO

Gerdau AZA es en la actualidad el principal productor nacional de acero a partir de chatarra con 404.055 toneladas entregadas, correspondientes sólo a productos largos de acero (barras).

Las exportaciones de Gerdau AZA a Latinoamérica totalizaron 69.575 toneladas, lo que representa un 17,2% de las ventas físicas de la compañía durante 2010. En 2009, los despachos al exterior de la empresa fueron de 65.762 toneladas, lo que representa un aumento del 6% en relación con 2010.

La actividad de Gerdau AZA está orientada a la producción y abastecimiento de acero para el mercado nacional, a través de:

- Barras de refuerzo para hormigón
- Perfiles de acero laminado en caliente
- Alambrón
- Productos trefilados

Toda esta producción está dirigida a sectores esenciales para el crecimiento del país, como la construcción civil, la industria metalmecánica, la agroindustria y la minería. Para abastecer a sus mercados, la empresa cuenta actualmente con una red de 120 canales de distribución independientes a lo largo de todo el territorio nacional. El 34% de sus ventas se realiza en forma directa a grandes usuarios industriales.

Gerdau AZA tiene dos plantas productivas en la Región Metropolitana, en las comunas de Renca y Colina. En esta última planta posee un horno eléctrico que produce acero por medio de la fundición de chatarra. La compañía también tiene dos centros de reciclaje en las comunas de Antofagasta y Temuco, instalados en los años 2007 y 2008, respectivamente. La misión de estas dos unidades es acopiar y procesar la chatarra que se genera en dichas regiones, para luego enviarla a la planta de Colina.

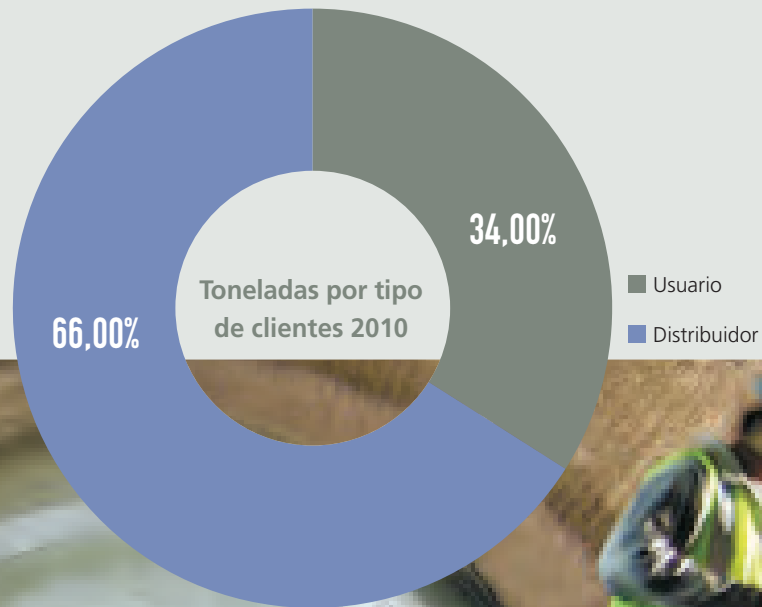
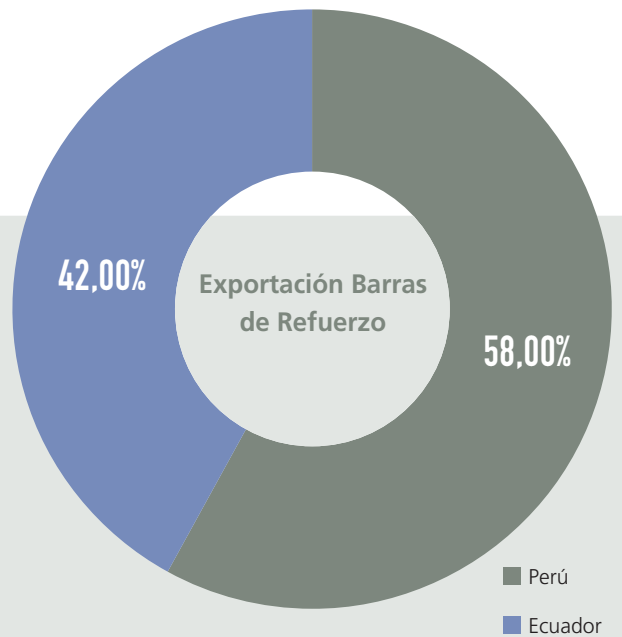
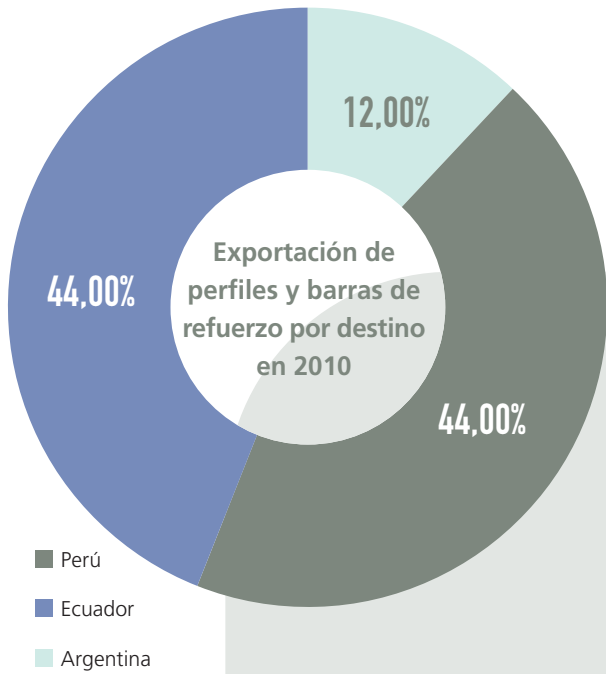
Cada uno de estos centros posee un sistema de trabajo interdependiente, gestionado por una estructura organizativa plana, compuesta por una Gerencia General, gerencias, jefaturas, staff y operadores. Estas instancias operativas y organizacionales tienen como misión controlar la eficiencia y la sustentabilidad del proceso productivo, a través de la relación de trabajo con los proveedores, clientes y distribuidores.

Al finalizar el año 2010, Gerdau AZA registró una dotación de 463 colaboradores propios. A ellos se sumó un promedio anual de 111 colaboradores de terceros. En conjunto totalizaron una productividad de 717 toneladas de acero hombre-año.

Destacados 2010	
Ventas (en millones de pesos)	156.239
Patrimonio (en millones de pesos)	174.967.770
Activos totales (en millones de pesos)	194.597.564
Total producto terminado (ton)	364.968
Empleos directos	462
Promedio empleos indirectos	111

Mercados atendidos en 2010, en toneladas	
Destino	
Mercado Nacional	334.480
Exportaciones a América Latina	69.575
Total	404.055







Industria chilena del acero en 2010

La industria siderúrgica chilena la componen principalmente dos actores: la Compañía Siderúrgica Huachipato y Gerdau AZA. De acuerdo con cifras del Instituto Chileno del Acero (ICHA), ambas proveyeron en 2010 el 58% del consumo de acero del país. En 2009, esta participación fue de 71%. La caída anterior en la oferta local fue producto de las detenciones que sufrieron las instalaciones productivas de ambas empresas luego del terremoto y tsunami del 27F, lo que provocó un aumento en las importaciones para satisfacer la demanda nacional.

Los productos de acero que se comercializan se dividen en dos grandes familias: productos planos y largos o en barras. Ambas líneas de productos van dirigidas a los mercados de las industrias de la construcción, la minería y la agroindustria. Gerdau AZA participa sólo en la línea de productos largos, en la que se cuentan las barras de refuerzo para hormigón, los perfiles laminados y el alambión.

Sólo Gerdau AZA fabrica en Chile acero mediante el denominado proceso "semiintegrado". Esto es, utilizando chatarra ferrosa como materia prima y reciclándola en un horno de arco eléctrico. Este procedimiento es una alternativa del "integrado", en el que se mezcla mineral de hierro con carbón, oxígeno y cal, en un alto horno para producir acero.

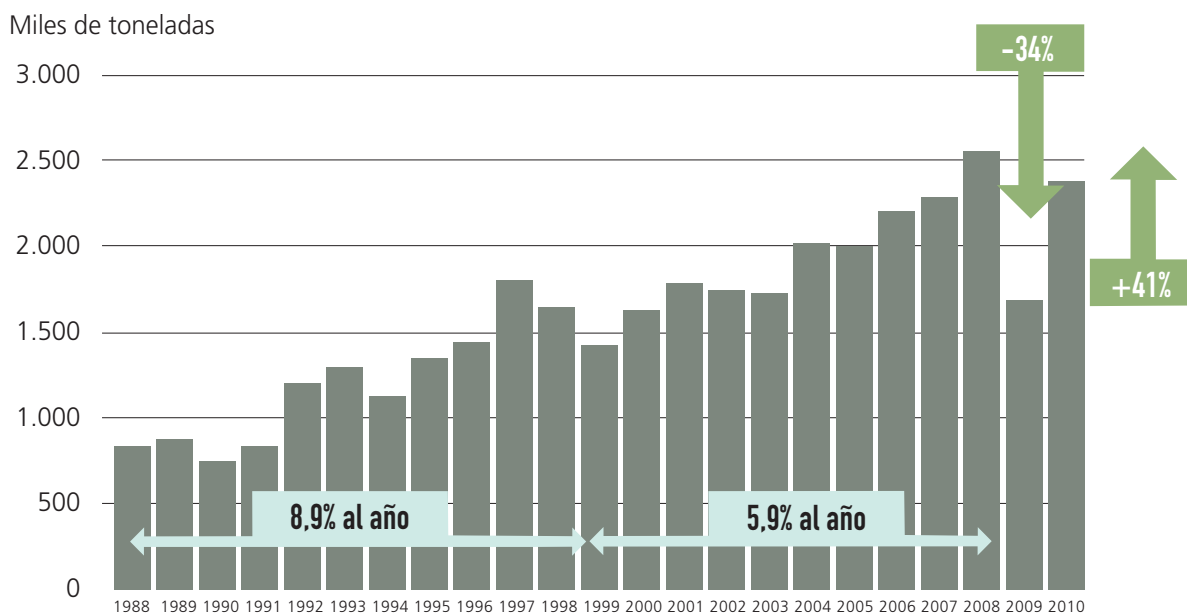
Gerdau AZA es el mayor reciclador de chatarra ferrosa del país y opera la mayor fundición que existe en la Región Metropolitana. Por ser ésta una zona declarada como "saturada de contaminación", para operar, la empresa debe cumplir rigurosos estándares ambientales relacionados con la emisión de gases, partículas y ruidos (Ver más en pág. 92 - 96).

El mercado del acero en 2010

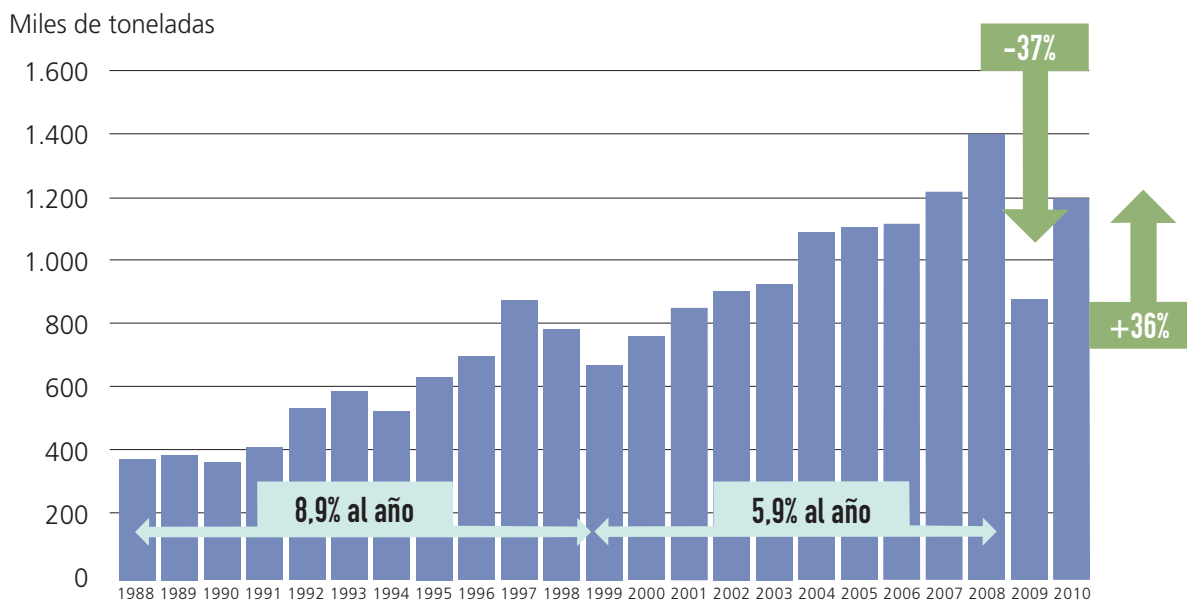
En 2010, el mercado del acero en Chile registró una importante reactivación, después de la pérdida de dinamismo que mostró en 2009, por la crisis económica mundial, que afectó las inversiones en construcción y minería. De acuerdo con cifras del ICHA, mientras en 2009 el consumo aparente alcanzó a 1.701.000 toneladas, lo que representó una caída de 34% respecto del año precedente; en 2010, y pese al terremoto, éste aumentó en un 41%, llegando a 2.403.000 toneladas de acero.

Los productos largos o en barras también experimentaron fuertes cambios en el consumo. Tras caer su consumo durante 2009 en un 37% en relación con 2008, en 2010 éste aumentó en 36%, llegando a 1.209.000 de toneladas de barras.

Chile: Consumo Aparente Anual de Acero



Chile: Consumo Aparente de Largos



La gran apertura e interacción con el comercio internacional que hoy tiene Chile explicó en parte la rapidez con que el mercado consumidor de acero pudo recuperar sus niveles de demanda, a pesar de que la industria siderúrgica local estuvo detenida por efecto del sismo del 27F. Esta misma apertura es la que hizo que los precios internos reflejen los precios internacionales del acero. En este aspecto, Gerdau AZA desarrolla una política transparente de monitoreo periódico de los precios internacionales.

PROVEEDORES Y CONTRATISTAS

La principal materia prima de Gerdau AZA es la chatarra. De ahí que la gestión de proveedores que realiza la empresa esté enfocada, fundamentalmente, en quienes proveen este material. Al respecto, el terremoto tuvo una fuerte repercusión en la gestión de la Gerencia de Compras Metálicas, encargada de adquirir la chatarra. Esta catástrofe obligó a detener el ingreso de material por dos días hábiles. Como una forma de ayudar a los proveedores de chatarra, quienes cuentan con un capital de trabajo limitado, este proceso de compra se retomó el miércoles 3 de marzo, aun cuando las labores productivas seguían detenidas.

Esta decisión generó algunos inconvenientes para la compañía, como un considerable aumento del stock de chatarra. De este modo, si al momento del terremoto la empresa contaba con una existencia de 23.000 toneladas, con la detención por 55 días del horno eléctrico que funde la chatarra, dicho stock aumentó hasta 79.800 toneladas. A fines de agosto, esta cifra alcanzaba casi las 100.000 toneladas, un volumen que ocupó casi en su totalidad el patio de chatarra de la Planta Colina, lo que dificultó la circulación de camiones en su interior, provocando a la vez la disminución de la velocidad de recepción de la chatarra. Además, este alto inventario generó problemas de costos, lo que se vio reflejado en los resultados de la empresa.

En otro plano, en 2010 concluyó el Programa de Desarrollo de Proveedores (PDP), que comenzó a fines de 2006. En octubre se realizó una ceremonia en la que se entregaron los diplomas a los participantes y se recalzó la importancia de tener proveedores preparados que



- ⇒ 56 proveedores beneficiados
- ⇒ 112 colaboradores capacitados
- ⇒ 82,2% de las empresas que participaron en el PDP formalizaron su actividad.

PDP, el desarrollo de los proveedores

En noviembre de 2006 la Presidenta de la República, Michelle Bachelet, lanzó en la planta Colina de Gerdau AZA el mayor Programa de Desarrollo de Proveedores realizado hasta ese momento en Chile. Con un presupuesto de \$619 millones, que Gerdau AZA y CORFO financiaron en partes iguales, los objetivos del PDP fueron formalizar a los proveedores de la empresa y apoyarlos en la mejora de sus prácticas en seguridad, cuidado del medio ambiente y gestión de su negocio. En resumen, ayudarlos a ser más sustentables.

En el marco de este proyecto se diagnosticaron 260 empresas proveedoras de chatarra, 86 de las cuales finalmente se inscribieron en el programa. Los colaboradores de estas empresas comenzaron a recibir capacitación en temas como administración de materiales, contabilidad, seguridad y medio ambiente. Además, hubo cursos para integrar la informática al manejo del negocio.



Uno de los participantes del PDP fue Sergio Aguayo, quien señaló que antes del programa tenía problemas con los vecinos, por no contar con patente para poder funcionar. Con esta iniciativa “pude obtener la resolución sanitaria y estoy tramitando la patente definitiva”. Aunque reconoce que al principio “no tenía mucha fe en aprender computación”, confiesa que haberlo hecho fue un paso importante para ordenar su negocio. “Me permitió organizar mucho la compra y venta de chatarra”.

Una opinión parecida tiene Iris Castillo, quien si bien desarrollaba acciones para cuidar el medio ambiente, admite que eran desorganizadas. “Ahora nos preocupamos de los residuos y hemos enseñado a nuestros propios proveedores a no botar líquidos en la calle. Antes éramos al lote y hoy somos mucho más ordenados”.

Durante el programa, estos proveedores entregaron un total de 250.000 toneladas de chatarra a Gerdau AZA. En el marco de la ceremonia de clausura del proyecto, el Gerente General de Fundes Chile, Claudio del Campo, señaló que “programas como éste consiguen que el país pueda avanzar hacia el desarrollo”. También destacó que, con los conocimientos adquiridos, estos proveedores “inician ahora una nueva etapa como empresarios más desarrollados”.

puedan apoyar el crecimiento y desarrollo de Gerdau AZA.

La gestión de contratistas la realiza la Gerencia de Abastecimiento. Para seleccionar un proveedor, primero se chequea que no presente demandas laborales, deudas previsionales y que no utilice mano de obra infantil. También se les solicitan indicadores de seguridad ocupacional y se les exige que éstos sean compatibles con los estándares de Gerdau AZA.

Un desafío para 2011 es que todos los contratistas estén inscritos en REGIC, el registro del ente acreditador Achilles Chile³³, con el fin de mantener la información exigida actualizada. Además, se iniciará la implementación del control laboral de contratistas y auditorías con Achilles, lo que permitirá acreditar el cumplimiento de las obligaciones laborales.

CONSECUENCIAS FINANCIERAS DEL CAMBIO CLIMÁTICO

El proceso de Gerdau AZA requiere de una importante cantidad de energía eléctrica, especialmente en el horno de arco eléctrico utilizado para fundir la chatarra a 1.600 °C. Este equipo consume el 66% de la energía que demanda la compañía. En 2010 fueron 227.045 MWh. Esta dependencia de la energía hace que variables externas como el clima o el precio de los combustibles sean críticas en los resultados de la empresa.

RELACIÓN CON CLIENTES

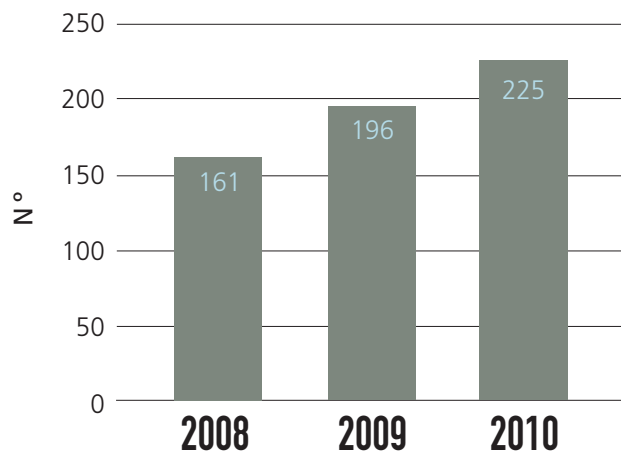
Para explicar la relación de Gerdau AZA con sus clientes, hay que aclarar la diferencia entre éstos y los usuarios finales de los productos de la empresa. En su mayoría, los clientes son quienes adquieren y comercializan los productos de Gerdau AZA o bien los transforman en un producto con mayor valor agregado. En pocas ocasiones, éstos usan los productos de la empresa. Por su parte, los usuarios finales son aquellos que utilizan los productos de la empresa en una obra civil, habitacional o estructural.

Para Gerdau AZA, mantener una relación abierta y de confianza con sus clientes y usuarios finales es un aspecto clave en el desarrollo de su negocio. Con la finalidad de avanzar en este objetivo, la empresa dispone de canales e instancias de comunicación permanentes.

Una de ellas es el informativo "Alma de Acero", que cada dos meses reparte a más de 7.000 destinatarios, entre los cuales están sus clientes y usuarios finales, además de otros públicos de interés, como autoridades, el mundo académico y los vecinos de sus instalaciones.

El Sistema de Gestión de Gerdau AZA sigue el estándar ISO 9001, que considera un Sistema de Gestión de inconformidades para administrar los reclamos, quejas y devoluciones que los clientes realizan. En caso de requerirlo, el cliente recibe una visita de un profesional para analizar y solucionar la causa del reclamo. Durante el año 2010 se procesaron 225 inconformidades de clientes.

Inconformidad de Clientes



³³www.achilles.com

El aumento en el número de inconformidades de clientes se debe a que en 2008 se inició un programa interno para incentivar el registro de inconformidades, destinado a mejorar el sistema de control de calidad de los productos.

Anualmente, además, Gerdau AZA aplica una Encuesta de Satisfacción a sus Clientes, para lo cual elige aleatoriamente a 100 de ellos. Con los resultados de estos sondeos se elaboran planes de acción de mejora que tienen por finalidad abordar las dimensiones en las que se registran brechas respecto de lo que Gerdau AZA quiere que sus clientes perciban.

Índice de Satisfacción

2008	2009	2010
↓	↓	↓
7,32	8,02	8,08

Con el objetivo de mejorar la fuerza de ventas de los canales de distribución, la empresa también se preocupa de capacitar a sus clientes. Estas acciones incluyen programas de visitas a las plantas y talleres.



En este aspecto, uno de los desafíos de 2011 es aprovechar el aprendizaje obtenido en el PDP para realizar un Programa de Desarrollo Tecnológico (PDT), a través del cual se entregue capacitación técnica y herramientas de gestión a pequeñas barracas de fierro. Estas empresas no son clientes directos de Gerdau AZA, sino de los distribuidores mayoristas de los productos de la empresa. Financiado en conjunto con CORFO³⁴ e implementado por Fundes³⁵, este proyecto puede convertirse en una importante instancia de comunicación con este segmento.

Respecto de la publicidad y campañas de comunicación, la empresa no presenta infracciones o quejas a normativas referidas en marketing y publicidad, ya sea de autoridades o clientes. Además, el documento de Directrices Éticas indica que la empresa se vale exclusivamente de contenidos verdaderos, sin engaños, socialmente aceptados, compatibles con las buenas costumbres y la libre competencia, y en conformidad con las leyes vigentes. Adicionalmente, Gerdau AZA adhiere al Código Internacional de Prácticas de Publicidad de la Cámara Internacional de Comercio de París.³⁶

En 2010, la compañía encargó un estudio para establecer los impactos del ciclo de vida de sus productos en la salud y seguridad de los clientes. Los resultados de esta investigación se conocerán en 2011.

➔ En 2011 se desarrollará un Programa de Desarrollo Tecnológico dirigido a pymes metalúrgicas, clientes de los distribuidores mayoristas de Gerdau AZA.

Gerdau AZA también publica material de estudio para clientes y usuarios, como manuales técnicos que entregan información sobre la correcta aplicación de sus productos. Estos documentos (siete manuales y dos catálogos en total) están disponibles en la página web www.gerdauaza.cl.

Todos los productos de Gerdau AZA cumplen con la normativa de la construcción civil en Chile. Para la empresa es fundamental que éstos entreguen calidad y seguridad, así como también la información necesaria para su adecuada manipulación. En los últimos seis años, Gerdau AZA ha incorporado modificaciones a la tarjeta informativa de plástico de alta resistencia que acompaña a sus productos, tras recibir inquietudes al respecto por parte de sus clientes.

Documentos disponibles para usuarios de los productos Gerdau AZA

- Manual Sistema de Refuerzo de Rocas con Pernos Saferock
- Manual de Diseño para Ángulos Estructurales L-AZA
- Catálogo Técnico de Barras y Perfiles de Acero Laminado
- Catálogo, Práctico de Barras y Perfiles Laminados
- Detalles Estructurales con Perfiles Ángulo L-AZA
- Compendio de Normas para Productos de Acero
- Manual de Cálculo de Hormigón Armado, ediciones 1 y 2
- Manual de Armaduras de Refuerzo para Hormigón.



Actualmente, en el reverso de cada etiqueta se indican los diámetros mínimos recomendados para el doblado de las barras de refuerzo, datos que permiten una correcta aplicación en la producción de ganchos y estribos normales y ganchos de amarra, de acuerdo con el código de diseño de hormigón armado ACI-318.

Esta práctica es inédita en la industria siderúrgica internacional y procura mantener a los clientes informados acerca de los usos y limitaciones de los productos adquiridos.

➔ En 2010, Gerdau AZA encargó un estudio para establecer los impactos del ciclo de vida de sus productos en la salud y seguridad de los clientes.

³⁴www.corfo.cl

³⁵www.fundes.org

³⁶www.iccwbo.org



Garantía de un producto limpio

Gerdau AZA incorpora en su etiquetado de productos una certificación que garantiza que éstos están libres de contaminantes como la radiación ionizante, las grasas, aceites y pinturas. La presencia de alguno de ellos puede afectar al medio ambiente, la efectividad del producto y la salud y seguridad de las personas. Aceites, grasas y pinturas, por ejemplo, pueden generar un impacto en la adherencia del acero al hormigón.

El Centro de Estudios, Medición y Certificación de Calidad, CESMEC³⁷, en conformidad con el modelo ISO Casco 5, auditó el proceso productivo de Gerdau AZA y certificó que su acero es fabricado bajo un sistema de control de calidad que permite asegurar el cumplimiento de requisitos establecidos en procedimientos de calidad internacionales, por lo que está libre de contaminantes.

Todo el proceso de producción de Gerdau AZA, desde el ingreso de la chatarra hasta la salida del producto final con destino al cliente, es monitoreado permanentemente en busca de rastros de cualquier tipo de elemento contaminante. El certificado está vigente desde el 1 de enero de 2008 y se otorga por tres años. Dicho sello, además, obliga a la compañía a someterse a revisiones periódicas de sus sistemas de control y detección de elementos contaminantes. El procedimiento es voluntario e inédito en la industria siderúrgica latinoamericana.

Política de Calidad

“Satisfacemos las necesidades de nuestros clientes, practicando calidad en todo lo que hacemos”.

1. Entregamos productos y servicios adecuados a nuestros clientes, aplicando los principios, conceptos y prácticas de la Gestión de Calidad Total.
2. Fomentamos las relaciones de confianza y de cooperación técnica con nuestros clientes y proveedores, para mejorar en forma permanente la calidad de nuestros productos y servicios.
3. Creamos condiciones que permitan a las personas aportar al logro de los objetivos de calidad y realizarse como profesionales e individuos.
4. Buscamos estándares de productividad y eficiencia que nos permitan asegurar la solidez y el crecimiento de nuestro negocio.
5. Mantenemos coherencia con las normas éticas, legales y medioambientales.

³⁷www.ceswec.cl



GESTIÓN DE LA RSE

La gestión de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es responsabilidad de la Gerencia de Marketing, área donde existe un cargo dedicado exclusivamente a liderar estas materias. En 2009, dicho puesto quedó vacante y sólo se cubrió en marzo de 2011. Durante este período, la gestión se mantuvo en la gerencia de Marketing pero los proyectos de RSE se distribuyeron entre profesionales de las gerencias de Medio Ambiente, Compras Metálicas, Recursos Humanos y Marketing. Esta labor no sólo permitió desarrollar plenamente los proyectos en marcha, sino que también comenzar otros nuevos, como el programa “¡Limpiemos Rapa Nui!”.

Para definir los lineamientos y la aprobación y seguimiento de los proyectos de RSE, Gerdau AZA cuenta con un Comité de Comunicaciones Corporativas y RSE. Esta instancia, que se reúne en forma mensual, está formada por representantes de las áreas de:

- Gerencia General
- Marketing
- Recursos Humanos
- Medio Ambiente
- Planificación y Gestión
- Compras Metálicas
- Tecnología de Gestión
- Seguridad Industrial

Este comité es el encargado de llevar a la práctica, desde el punto de vista de la RSE, la visión de la compañía de “Ser una empresa siderúrgica global, entre las más rentables del sector”.

Cabe recordar que la RSE es uno de los tres pilares que sustenta esta Visión. Su participación se levanta sobre la base de la siguiente secuencia de objetivos: primero, “ser referente en medio ambiente”; luego, “fortalecer la imagen institucional interna y externa”; en tercer lugar, “ser reconocido como socialmente responsable”, para así finalmente aportar al propósito principal del Mapa Estratégico de la Empresa, que es “Crecer creando valor, de manera sostenible y con solidez financiera”.

Esto significa que Gerdau AZA desarrolla su negocio para satisfacer las necesidades de sus clientes y la sociedad, obteniendo con ello utilidades financieras, pero sin olvidarse de la premisa de que las futuras generaciones también deben ser capaces de satisfacer sus propias necesidades. Para cumplir con estos desafíos, la empresa entiende que es necesario desenvolverse con responsabilidad. Esto quiere decir que no basta con cumplir con las normas dictadas por la autoridad, sino que hace falta ir más allá, para así aportar al desarrollo económico y social, y a la protección del medio ambiente.

Uno de los aspectos centrales que la compañía evalúa para definir y desarrollar programas de RSE es que éstos estén relacionados con su negocio. A partir de este enfoque es que durante los últimos años

➔ Uno de los aspectos centrales que la compañía evalúa para definir y desarrollar programas de RSE es que éstos estén relacionados con su negocio.

Gerdau AZA ha privilegiado proyectos enfocados al reciclaje de chatarra, al desarrollo de proveedores, clientes y colaboradores, y al apoyo de las comunidades en las que está presente.

Entre estas iniciativas se pueden mencionar el Programa de Perfeccionamiento de Proveedores de Chatarra, el proyecto "¡Limpiemos Rapa Nui!" y su apoyo a la creación del Jardín Botánico en el Parque Metropolitano.

En 2010, se incorporaron a la gestión de RSE las directrices del Instituto Gerdau, a través del Comité del Instituto Gerdau. Este organismo funciona en cada unidad del Grupo. En Chile, esta labor la asumió el Comité de Comunicaciones Corporativas y RSE.

¿Qué es el Instituto Gerdau?

Es una organización social instituida por la Familia Gerdau Johannpeter y por Gerdau, para direccionar el tema de responsabilidad social en Gerdau.

Visión

Ser referencia en la práctica de la responsabilidad social empresarial, que genere desarrollo de forma sostenible.

Misión

Proponer políticas y directrices de responsabilidad social para Gerdau y promover acciones sociales emprendedoras, que contribuyan de forma eficaz para la mejora de la calidad de vida de la sociedad, para alcanzar el desarrollo sostenible.

Enfoques de Responsabilidad Social

Clientes y Proveedores

Suministradores de Chatarra

Contribuir para el desarrollo sustentable de la cadena de chatarra de los municipios en los que Gerdau tiene presencia.

Proveedores de Servicios de Logística

Estímulo a la ciudadanía de colaboradores de las empresas proveedoras de servicios de logística.

Proveedores Micro y Pequeñas Empresas

Promover el desarrollo de Micro y Pequeñas Empresas a través del incentivo al uso de tecnología de gestión.

Clientes Micro y Pequeñas Empresas

Promover el desarrollo de Micro y Pequeñas Empresas a través del incentivo al uso de tecnología de gestión.

Política de Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

Para Gerdau AZA, la Responsabilidad Social es un elemento fundamental en la sostenibilidad del negocio. Esta es la razón por la que incorpora en su gestión prácticas alineadas con sus Directrices Éticas y sus Valores.

Gerdau AZA se compromete a gestionar de manera responsable las necesidades de sus grupos de interés y a actuar siempre bajo los siguientes principios:

- **RESPONSABILIDAD.** Nos hacemos responsables de los impactos que genera nuestra organización en la sociedad y en el medio ambiente.
- **TRANSPARENCIA.** Proporcionamos y valoramos un ambiente de transparencia en nuestras actividades y decisiones que impactan a nuestros grupos de interés.
- **ÉTICA.** Exigimos que cada colaborador actúe frente a todos los públicos con principios sólidos, éticos e íntegros, basados en nuestros valores.
- **LEGALIDAD.** Cumplimos con la legislación vigente y adoptamos voluntariamente normas y directrices internacionales que rigen para nuestra actividad y las adicionales que impone nuestra propia organización.
- **DERECHOS HUMANOS.** Respetamos todos los Derechos Humanos.

■ Desempeño Laboral




El principal

rol de la Gerencia de Recursos Humanos,

que es responsable de las áreas de personal, remuneraciones, bienestar, capacitación y desarrollo deportivo, es actuar como aliado del negocio en función de cuatro lineamientos principales:

- Ejecutar la estrategia de la empresa, alineando procesos y herramientas de gestión de personas con el negocio.
- Liderar procesos de cambio y apoyar a la empresa en sus constantes procesos de transformación, utilizando instrumentos innovadores que se ajusten a los objetivos de la organización.
- Promover el compromiso de los colaboradores, entendiendo y atendiendo sus necesidades y generando mayores niveles de confianza en la relación empresa-colaborador.
- Buscar la excelencia del proceso de gestión de personas y de sus herramientas para garantizar su implementación a través de la prestación de servicio y apoyo de los gestores y colaboradores.



En materia de relaciones laborales, el año 2010 también estuvo marcado por los efectos del terremoto. A los colaboradores que quedaron inactivos como consecuencia de la paralización de las dos principales unidades productivas de la compañía se les brindó capacitación durante todo este período. De igual modo, a los empleados, y principalmente a aquellos que resultaron con estrés postraumático, y a sus familias, se les entregó apoyo psicológico.

Entre los principales logros de la gestión de Gerdau AZA en esta área, durante 2010 destacó la obtención del décimo lugar en el ranking de "Las mejores Empresas para

Trabajar en Chile", realizado por el Great Place to Work Institute³⁸, subiendo ocho puestos con respecto a 2009. Asimismo, se invirtieron \$27.317.195 en becas de postgrado para el desarrollo de los trabajadores y \$131.383.223 en capacitación en general.

Para el año 2011, los desafíos estarán centrados en la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de los colaboradores, a través de la creación del programa "Vive el Equilibrio". Esta iniciativa buscará armonizar las responsabilidades familiares y laborales, procurando el desarrollo integral de las personas. Con esto se persigue reforzar el compromiso de los colaboradores y fomentar la motivación, el orgullo y la satisfacción en el trabajo, con miras a mejorar el resultado de la "Encuesta de Clima Laboral" y pasar así del 74% obtenido en 2010 a un 78% para 2011.

Desarrollo

Capacitar a los colaboradores permite colocar a disposición del negocio profesionales y técnicos preparados para atender las demandas actuales y el crecimiento de la empresa, entregando contenidos, metodologías y estructura adecuados a la calificación de las personas, que las incentiven y posibiliten su acceso a conocimientos y nuevas oportunidades de autodesarrollo.

La capacitación y el desarrollo de las personas tienen que estar alineados con las competencias que exige el negocio. Asimismo, deben permitir el crecimiento de los niveles de desempeño de los colaboradores y la optimización de los resultados de la organización a través de la calificación del conocimiento, de las actitudes y habilidades, dentro de una visión de corto, mediano y largo plazo.



Para tal efecto, en Gerdau AZA cada colaborador cuenta con una matriz de capacitación. Este instrumento incluye los contenidos, las disciplinas y las acciones de desarrollo necesarias para cada cargo específico.

Dicha matriz contiene capacitaciones generales y específicas. Las primeras son definidas corporativamente y se forman por contenidos de seguridad, medio ambiente, tecnología de gestión, recursos humanos e informática. Las específicas, en tanto, son definidas en cada área y se componen de procedimientos y estándares enfocados en la operación.

Cada actor del proceso de capacitación tiene responsabilidades definidas. El gerente define el plan de capacitación anual de sus colaboradores sobre la base de la matriz de capacitación y otros requerimientos puntuales, y facilita la asistencia de los colaboradores a los cursos. El colaborador, por su parte, planifica, junto a su superior, sus acciones de desarrollo y cómo ejecutarlas; es decir, asistiendo y aprobando los cursos formativos. Por último, la Gerencia de Recursos Humanos elabora un programa formal de desarrollo para los niveles ejecutivo y operacional y apoya al gerente en el uso de las herramientas de desarrollo.

³⁸www.greatplacetowork.cl



➤ En 2010, Gerdau AZA obtuvo el décimo lugar en el ranking Great Place to Work.

Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de colaborador

Categoría	2008	2009	2010
Administrativo	71	81	14
Ejecutivo	101	22	10
Operacional	103	53	18
Total	275	156	42

Las horas de capacitación de colaboradores en los últimos tres años y la inversión asociada son las siguientes:

	2008	2009	2010
Horas-Hombre totales	52.190	23.200	20.500
HH anuales por trabajador	93,4	45,1	42,8
Inversión total en capacitación	\$265.594.636	\$91.353.553	\$131.383.223

La crisis económica de 2008/2009 obligó a ajustar varios de los programas de Recursos Humanos. Uno de ellos fue el de capacitación. Entre las herramientas formativas que emplea Gerdau AZA destaca el Sistema de Capacitación Industrial (SCI), que ofrece una estructura de aprendizaje que permite sustentar el desarrollo de las funciones relacionadas con los procesos industriales. En esa línea se refuerza el trabajo en equipo que busca desarrollar las habilidades multifuncionales y el manejo autónomo. Desde 2008 la certificación de los trabajadores y la estructuración de este sistema de capacitación las realiza la Universidad Técnica Federico Santa María, en el marco de una alianza con este centro de estudios.

El SCI se construye en módulos de autoestudio y presenciales que a su vez se estructuran en mallas temáticas en torno a ámbitos como seguridad, medio ambiente, tecnología de gestión, mantenimiento, procesos operacionales y gestión de personas. Este sistema permite que los colaboradores avancen a su propio ritmo y que accedan a su certificación cuando hayan culminado su malla de estudios.

Gerdau AZA también estimula la educación de postgrado de sus colaboradores a través de la entrega de una beca que cubre el 70% del costo total del programa (con tope de 105 UF). En el caso de los MBA, aumenta el tope a 305 UF. Con esta iniciativa, la compañía busca incentivar el desarrollo de sus profesionales en ámbitos estratégicos para su negocio. En 2010 se invirtieron \$27.317.195 en 23 cursos de postgrado, lo



que representa el 50% del total de la inversión en becas realizado en los últimos tres años, que alcanzó \$54.564.236.

En los últimos tres años, la inversión en becas se desglosa de la siguiente manera:

Año	Inversión (en \$)	Número de becas
2008	11.640.286	7
2009	15.606.755	7
2010	27.317.195	23
Total	54.564.236	37

En forma adicional, la compañía desarrolla un Plan de Crecimiento Funcional, en el marco del cual anualmente evalúa a cada colaborador con el fin de conseguir un sistema de retribución justo y equitativo de acuerdo con su desempeño. Durante este proceso, los colaboradores son retroalimentados por su superior en entrevistas personales de acuerdo con criterios como cooperación, interés por el trabajo, iniciativa, facilidad de aprender, productividad, conocimiento práctico, desarrollo profesional, persistencia, creatividad, conocimiento teórico, relaciones interpersonales, seguridad en el

Colaboradores certificados en el programa SCI

Año	2008	2009	2010	% del total de colaboradores
Seguridad	54	34	178	37%
Medio Ambiente	0	51	79	16%
Calidad	5	23	28	6%



trabajo, flexibilidad, control emocional y disciplina. Este plan está en estrecha relación con la matriz de capacitación, en la que se planifican las acciones de entrenamiento necesarias para cada colaborador.

El Plan de Crecimiento Funcional permite retroalimentar a los colaboradores con un mínimo de dos años de periodicidad. Este proceso es obligatorio como base para el estudio de mejoras en sus remuneraciones. Durante el año 2010, el 23% de los trabajadores vieron elevados su sueldo en un 10% gracias a este sistema.

Satisfacción de los colaboradores

Para medir la satisfacción de los trabajadores, Gerdau AZA realiza una Encuesta de Satisfacción en la que participa la totalidad de la organización. Gracias a este instrumento es posible alinear las iniciativas que desarrolla la empresa en el ámbito de las personas con los requerimientos de los trabajadores. Durante 2010 se obtuvo un 74% de satisfacción, un punto porcentual menos que en 2009.

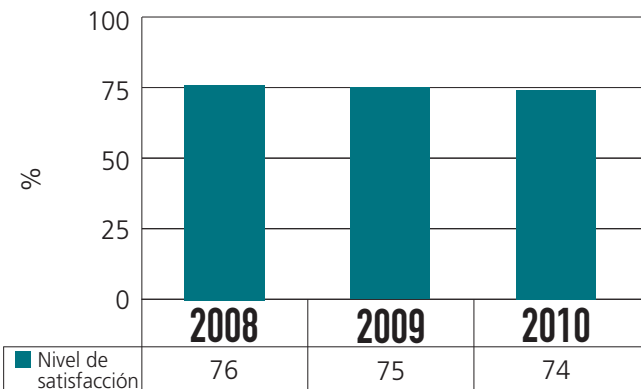
Certificación en SCI

En octubre se realizó la segunda ceremonia de certificación de los módulos del Sistema de Capacitación Industrial (SCI) relacionados con Medio Ambiente y Seguridad Industrial. En la ocasión, 91 colaboradores fueron certificados por la Universidad Técnica Federico Santa María.

Desde el año 2008, el 51% de los colaboradores de la empresa se ha certificado en los distintos módulos del Sistema de Seguridad Total.

Entre 2008 y 2010 se acordó con los trabajadores no realizar ningún despido.

Índice de Satisfacción de Colaboradores



Creación de empleo y salarios

Al 31 de diciembre de 2010, la empresa contaba con 462 colaboradores. El 9,5% de este total correspondía a mujeres, las que están principalmente en los segmentos administrativo y ejecutivo. Esta última categoría está compuesta por 17 gerentes que forman el Gobierno Corporativo y dos de los cuales son mujeres.

La compañía genera 111 empleos indirectos a través de contratistas. La remuneración mínima de Gerdau AZA a diciembre de 2010 fue de \$394.000 brutos, sin contar movilización, alimentación, ni bonos. Este monto equivale a 2,3 veces el ingreso mínimo mensual vigente en el país³⁹ a esa fecha.

En materia de remuneraciones, Gerdau AZA no hace discriminación por sexo en ninguno de sus niveles jerárquicos. Para definir la renta,

la compañía considera variables como funciones a realizar, su complejidad, el nivel de responsabilidad, las competencias de la persona para ejercer dicho rol y el nivel de desempeño, entre otras.

Durante el año 2010, la rotación total fue de un 4,5% para el personal femenino y de un 8,1% para el masculino. Entre las categorías de cargo, la mayor rotación se registró en el nivel Administrativo, con un 42% para los hombres. Esta rotación se debió, principalmente, a transferencias de colaboradores a otras empresas del holding.

En el año 2010, la compañía contaba con dos sindicatos que agrupaban a 334 trabajadores. Esta cifra representa una participación sindical de 74% de la dotación propia. Tanto por la crisis financiera que afectó al mundo desde 2008 hasta principios de 2010, como por los efectos del terremoto, uno de los compromisos asumidos por Gerdau AZA con sus colaboradores fue no realizar ningún despido durante dicho período. Esta situación fue tratada previamente con los sindicatos.

Número de colaboradores por género		
Femenino	Año	
Nivel funcional	2009	2010
Administrativo	24	22
Ejecutivo	13	14
Operacional	2	6
Trainee	3	2
Total	42	44
Masculino	Año	
Nivel funcional	2009	2010
Administrativo	63	45
Ejecutivo	52	48
Operacional	317	320
Trainee	7	5
Total	439	418

³⁹El ingreso mínimo mensual en 2010 estipulado por la Dirección del Trabajo fue de \$172.000.

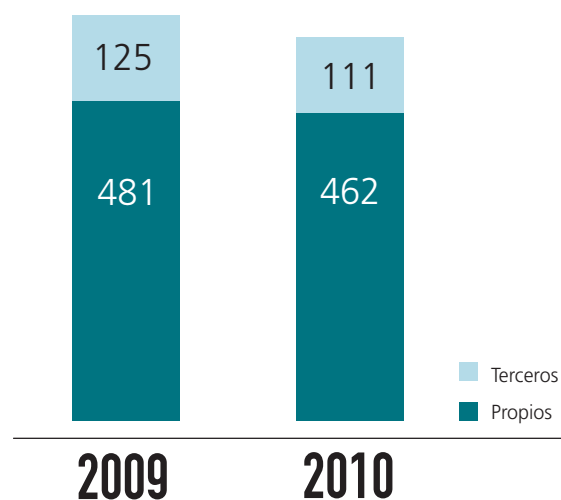
Distribución de colaboradores por región		
	2009	2010
Región Metropolitana (Renca y Colina)	476	455
Novena Región (Temuco)	3	3
Segunda Región (Antofagasta)	2	4
TOTAL	481	462

N° de colaboradores por género y edad		
Mujeres	2009	2010
Menores de 30 años	13	9
Entre 30 y 40 años	16	18
Entre 40 y 50 años	8	13
Mayores de 50 años	5	4
Total General	42	44
Hombres	2009	2010
Menores de 30 años	99	79
Entre 30 y 40 años	138	126
Entre 40 y 50 años	129	144
Mayores de 50 años	73	69
Total General	439	418



Rotación porcentual del personal - 2010		
Nivel Funcional	Femenino	Masculino
Administrativo	9,09%	42,22%
Ejecutivo	0,00%	22,91%
Operacional	0,00%	2,05%
Trainee	0,00%	0,00%
Total	4,50%	8,10%
Rango de edad	Femenino	Masculino
Menores de 30 años	11,11%	5,06%
Entre 30 y 40 años	0,00%	15,08%
Entre 40 y 50 años	0,00%	6,94%
Mayores de 50 años	25,00%	7,24%
Total	4,50%	8,10%
Distribución regional	Femenino	Masculino
Región Metropolitana (Renca y Colina)	4,50%	8,35%
Novena Región (Temuco)	0,00%	0,00%
Segunda Región (Antofagasta)	0,00%	0,00%
Total	4,50%	8,10%

Número total de Empleados



Los programas de beneficios sociales atribuibles al convenio colectivo (el último de los cuales fue firmado en 2008 por cuatro años) se extienden a todos los colaboradores, con excepción de los gerentes. Con el objetivo de lograr balancear la vida profesional y personal, Gerdau AZA ofrece beneficios sociales a sus colaboradores. Estos se dividen en:

I. Bonos y asignaciones:

- Gratificaciones
- Horas extras
- Bono de productividad
- Asignación de movilización
- Asignación de colocación
- Asignación de antigüedad
- Bono de vacaciones
- Bono de Fiestas Patrias
- Bono de Navidad
- Bono matrimonio
- Bono por nacimiento
- Bono por fallecimiento

II. Beneficios de Educación:

- Bono de escolaridad
- Becas escolares de enseñanza técnica y universitaria
- Becas de excelencia
- Estudios de pre y postgrado
- Capacitación formal
- Capacitación cónyuges
- Capacitación hijos

III. Eventos y Festividades:

- Celebración de Navidad Familiar
- Celebración de fin de año
- Premio por desempeño

IV. Salud y Vida:

- Seguro de vida
- Seguro complementario de salud con reembolso catastrófico
- Seguro complementario de salud
- Seguro dental
- Seguro de vida y asistencia en viaje laboral
- Programas de relajación y recreación
- Programas de salud preventiva
- Programa de prevención de drogas y alcohol



Beneficios





Estudio de Caso

Becas de excelencia

En 2010, 53 hijos de colaboradores de enseñanza básica, media y universitaria fueron beneficiados con la Beca Escolar. En la ceremonia de entrega también se otorgaron cuatro reconocimientos a la excelencia académica y se reconoció a ocho familias que postularon a más de un hijo.

Christian Márquez, de la Gerencia de Informática, comentó, a propósito de la premiación de su hijo Javier, que ésta “es una bellísima iniciativa. Los padres demostramos nuestro orgullo frente a los pares por el desempeño de nuestros hijos. Es una de aquellas cosas que agradecemos profundamente a Gerdau AZA”.

En el plano de las relaciones laborales, una de las actividades que ha sido más valorada por los colaboradores y la propia empresa según la encuesta de satisfacción es el Programa Buenas Ideas. Esta iniciativa invita a presentar, en forma escrita, una idea para mejorar un objeto, una actividad o un proceso de la empresa. El proyecto puede ser presentado por un colaborador o por un grupo de hasta tres personas. Para que una Buena Idea pueda ser considerada, tiene que cumplir con los siguientes requisitos:

- Debe constituir una oportunidad de mejora que tenga como resultado una reducción de costos, mejora en condiciones de trabajo, seguridad operacional, seguridad ambiental y/o mejoras en calidad, productividad, servicio y nuevos productos.
- No puede ser parte de un plan de acción previamente establecido.
- No puede referirse a la mejora de errores de documentación, planos y dibujos.
- No puede reemplazar reparaciones necesarias que sean parte de la gestión normal del área.
- La idea puede ser conocida o estar en uso en otro lugar, pero debe ser nueva para el uso propuesto.

Las mejoras que participan en el Programa Buenas Ideas se premian con bonos de hasta \$300 mil. En 2010 se premiaron 264 Buenas Ideas, por las que se entregaron estímulos por \$11.105.000. Dichas propuestas generaron ahorros a la empresa por cerca de \$50 millones.

➤ **Las iniciativas presentadas a través del Programa Buenas Ideas generaron ahorros a la empresa por cerca de \$50 millones en 2010.**





SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Para Gerdau AZA, la seguridad es lo más importante, pues en la base de este concepto está la vida de sus colaboradores. El objetivo de buscar la "Seguridad total en el ambiente de trabajo" forma parte de sus Valores y Principios.

Para avanzar en esta dirección, la empresa cuenta con una Gerencia de Seguridad Industrial, dependiente de la Gerencia General. Esta unidad busca asegurar que todos los peligros potenciales contra la salud en el ambiente laboral sean reconocidos, evaluados y controlados, para así evitar accidentes y enfermedades profesionales de colaboradores propios y contratistas.

Política de Seguridad

"Para Gerdau AZA, la integridad del ser humano es un valor que está por encima de los demás objetivos y prioridades de la empresa. Ninguna situación de emergencia, producción o resultados puede justificar la falta de seguridad de las personas".

PRINCIPIOS

- Cumplimos con la legislación de seguridad y salud ocupacional vigente en el país y con otros requisitos con los que la empresa se ha comprometido.
- La compañía es responsable de proporcionar los medios y recursos adecuados para que todas las actividades sean ejecutadas con seguridad. Cabe a la empresa y a cada uno de nosotros garantizar que se realicen todos los esfuerzos necesarios para preservar la seguridad de las personas.
- Nuestros gerentes y jefes son responsables por la seguridad de todas las personas que actúan en su área, liderando las actividades de seguridad y promoviendo la actitud preventiva. El departamento de seguridad industrial debe actuar de forma preventiva, como apoyo y soporte técnico.
- Nuestros colaboradores son responsables de velar por su integridad, y la de sus compañeros y contratistas, realizando su trabajo de acuerdo con los procedimientos, instrucciones, normas y reglas -sean escritas u orales- establecidas por la compañía. Es deber de todos identificar actos y/o condiciones inseguras y actuar con persistencia y determinación en su solución, junto con los niveles superiores.
- Estamos comprometidos con el mejoramiento continuo, orientando nuestros esfuerzos a la prevención.

➔ En 2010 se completaron dos años sin accidentes con tiempo perdido de personal propio.

Gerdau AZA realiza cursos destinados a mantener preparados a los colaboradores. Así, en 2010, representantes de todos los niveles de la empresa fueron capacitados en el Plan de Emergencia. Los colaboradores recibieron entrenamiento permanente en el uso y manejo de extintores y aplicación de Reanimación Cardiopulmonar. Una vez al año, todos participan, durante la Semana de la Seguridad, en simulacros para enfrentar situaciones de emergencia. En 2010, éste consistió en evacuar al personal ante la eventualidad de un terremoto.

Al ser Gerdau AZA una empresa industrial, ámbito donde los riesgos se concentran en las áreas productivas, la compañía da una especial importancia a la capacitación en el bloqueo de los equipos que recibe el personal de mantención. Además, hace hincapié en que los jefes sean líderes de seguridad frente a sus colaboradores.

Todo nuevo colaborador de Gerdau AZA recibe una inducción de seguridad antes de ingresar por primera vez a las instalaciones. Además, la empresa se preocupa de capacitar en el cumplimiento de las normas de seguridad internas a todos los colaboradores contratistas. Cualquier accidente con tiempo perdido que sufra uno de estos trabajadores se incluye en las estadísticas de Gerdau AZA.

Para desarrollar su labor, la Gerencia de Seguridad Industrial cuenta con un presupuesto anual de US\$ 500 mil. Los recursos invertidos, tanto humanos como económicos, permitieron que en 2010 se completaran dos años sin registrarse accidentes con tiempo perdido de personal propio. Lamentablemente, durante el mismo período se produjeron ocho accidentes con tiempo perdido de personal externo. Esto se compara negativamente con el resultado de 2009, que sólo registró tres.

Semana de la Seguridad 2010

El Programa de la Semana de la Seguridad 2010 fue organizado por la Gerencia de Seguridad Industrial en conjunto con el Comité Paritario y destacó dos focos importantes: el cuidado del otro y el bloqueo de equipos para la seguridad de todos los colaboradores de la empresa.

Las actividades realizadas en este marco fueron lideradas por las distintas áreas e incluyeron visitas estructuradas, charlas de conducción a la defensiva, alimentación saludable, capacitación de bloqueo de equipos, exposición de la gestión de seguridad de las áreas, autocuidado, seguridad en el hogar y check list a transportistas, entre otros.

Lo más novedoso de este año fue la visita a las instalaciones de los familiares de los colaboradores, quienes fueron guiados por representantes de las áreas, el Comité Paritario y con apoyo de Recursos Humanos.



De esta forma, el principal desafío para 2011 será disminuir la tasa de accidentabilidad. La meta que se ha propuesto la compañía es eliminar los accidentes con tiempo perdido. Con esta finalidad se desarrollará un programa con empresas contratistas para promover la certificación OHSAS 18001. Esta iniciativa, que estará financiada por CORFO, será ejecutada por FUNDES y contará con el auspicio de la compañía e incluirá 15 empresas que prestan servicios a Gerdau AZA. Once de ellas lo harán con un subsidio entregado por CORFO y el resto en forma independiente.

El programa tendrá una duración de 12 meses y su meta principal es reducir las tasas de frecuencia y gravedad y bajar en un 50% los accidentes con tiempo perdido. La idea es apoyar a las empresas a que implementen un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional que pueda ser certificado.

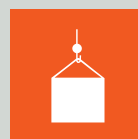
Las empresas recibirán cursos sobre la norma OHSAS18001 y aprenderán a desarrollar matrices de riesgo y mapeo de procesos. Sabrán también manejar las inconformidades y podrán desarrollar auditores, entre otros temas. Al final del programa, podrán optar a certificarse con el estándar OHSAS18001, para lo cual deberán someterse a una auditoría independiente.



Reglas Generales de Seguridad



1. Operar o intervenir equipos sólo si estoy autorizado.



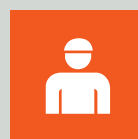
2. Mantenerse siempre a distancia segura de las cargas suspendidas.



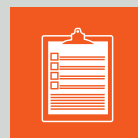
3. Bloquear todas las fuentes de energías antes de intervenir máquinas o equipos en movimiento.



4. Mantener las manos alejadas de equipos en movimiento o con riesgo de atrapamiento.



5. Ingresar a las áreas restringidas sólo si estoy autorizado.



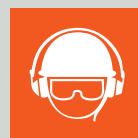
6. Ejecutar sólo tareas que tengan los riesgos debidamente evaluados y controlados.



7. Respetar y mantener todos los dispositivos de seguridad operativos.



8. Comunicar inmediatamente todo accidente, incidente, acto y condición subestándar.



9. Utilizar siempre los elementos de protección personal exigidos para cada actividad.



10. Respetar todos los estándares, instrucciones, señales y advertencias.

Comités Paritarios

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS) es un organismo técnico en el que participan las empresas y los colaboradores para detectar y evaluar los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales. Gerdau AZA cuenta con dos comités paritarios, uno en cada planta productiva. El de la planta Renca reúne a 144 colaboradores y el de Colina, a 320.

Indicadores de seguridad

En 2010 se registraron 8 accidentes con tiempo perdido, todos ellos correspondieron a colaboradores de empresas contratistas. Esta cifra se compara negativamente con los tres accidentes con tiempo perdido (también de contratistas) ocurridos en 2009. En 2008, en las instalaciones de Gerdau AZA ocurrieron cinco accidentes con tiempo perdido, tres de ellos afectaron a colaboradores de empresas contratistas.

El rol del CPHS de Gerdau AZA es:

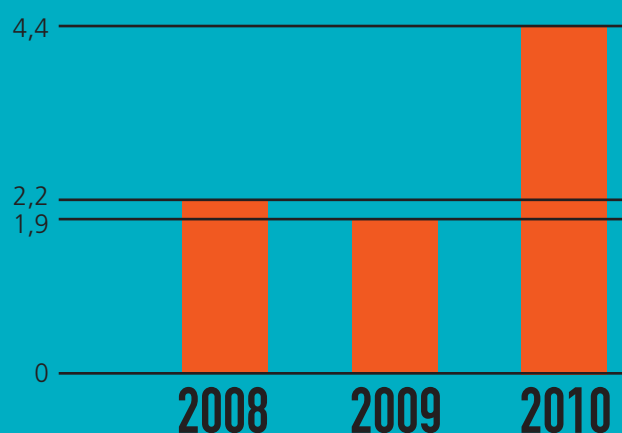
- Prevenir los accidentes y enfermedades profesionales.
- Contribuir a un ambiente seguro para los colaboradores internos y externos.
- Promover y capacitar a los colaboradores en todos los aspectos de higiene y seguridad.
- Facilitar, motivar y controlar las acciones de prevención.
- Canalizar las inquietudes y problemas de seguridad, salud e higiene, velando por la rapidez y efectividad de las acciones.
- Fortalecer la disciplina, la actitud segura y la eliminación de condiciones inseguras.
- Tener un rol activo en terreno.
- Demostrar compromiso, credibilidad y autocuidado.
- Sensibilizar a la familia de los colaboradores y a la comunidad donde actúa la empresa.



Esto plantea el desafío, para 2011, de trabajar fuertemente con colaboradores de terceros, para ayudarlos a mejorar sus sistemas de seguridad industrial.

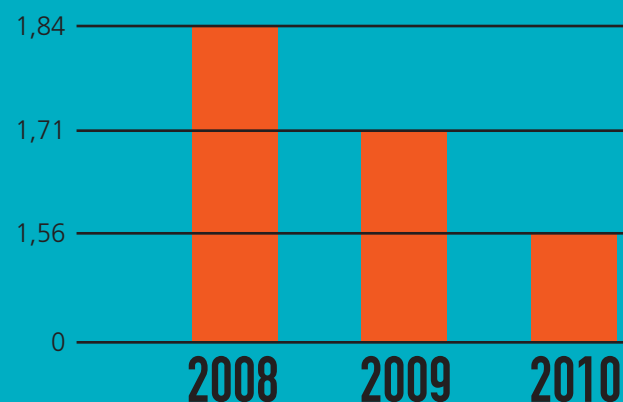
El aumento en el número de accidentes con tiempo perdido, hizo que en 2010 el número de días perdidos se elevara a 119, en relación a los 78 registrados en 2009 y 65 en 2008. En cuanto a las enfermedades profesionales, en 2010 no se registraron. Hubo dos en 2009 y ninguna en 2008.

➔ Índice de Frecuencia de Accidentes



(*) Nº accidentes por cada millón de horas-hombre trabajadas, incluidos terceros

➔ Tasa de Ausentismo



En los últimos tres años en las instalaciones de la empresa no se registraron víctimas fatales ni accidentes graves.

Salud ocupacional

Gerdau AZA ofrece un plan de salud a todos sus colaboradores, cuyo objetivo es mantener y promover el bienestar e intervenir con medidas preventivas y correctivas en una etapa precoz del riesgo de enfermedad, utilizando para ello parámetros nacionales de salud general y de salud ocupacional. El programa se enmarca en un modelo de atención con orientación hacia la prevención y la promoción de estilos de vida saludables.

En este contexto se realizan actividades para la detección temprana de enfermedades a través de exámenes ocupacionales periódicos a todos los colaboradores de la compañía. Además, se efectúan chequeos médicos gratuitos a todo el personal. Éstos incluyen exámenes de sangre, perfil lipídico y consulta con el médico para detectar tempranamente la hipertensión arterial, diabetes, obesidad y otras patologías. Como parte de los acuerdos generados en la negociación colectiva, se incluyen en este ámbito los beneficios del seguro complementario de salud, el pago de los tres primeros días de licencia médica y el pago anticipado de las licencias médicas. Estos beneficios entregados a través del contrato colectivo se hacen extensivos a todo el personal.

El seguro complementario cubre prestaciones médicas que han significado aportes de hasta 400 UF anuales por colaborador durante la vigencia de la póliza. El valor de la prima lo cubre en un 75% la empresa y en un 25% el colaborador. Además, la empresa otorga a los prestadores de salud (clínicas, hospitales o centros médicos con convenio) cartas de resguardo, en las que se responsabiliza del 100% de los pagos no cubiertos por la Isapre o Fonasa para todos los trabajadores, independiente del sistema de salud al que pertenezcan.

Exámenes de Promoción de Salud

El Programa Examen de Promoción de Salud (EPS) realizado en 2010 contempló la ejecución de controles para determinar la presencia de riesgo cardiovascular en los trabajadores. Para ello se consideraron los siguientes exámenes:

- Evaluación Nutricional (determinación de IMC).
- Determinación de porcentaje de grasa.
- Determinación de colesterol, triglicéridos y glucosa en sangre capilar.
- Electrocardiograma de reposo.
- Examen médico.

Este programa, que está basado en un modelo de atención con orientación hacia la prevención y la promoción de estilos de vida saludables, abarcó al 60% de los colaboradores en 2010. Durante este período, los dos policlínicos de la empresa (uno en cada planta productiva) realizaron 627 atenciones más que en 2009, lo que representa un aumento del 20% en la demanda. Entre las causas más frecuentes de consulta se registró un incremento en las patologías cardiovasculares (67%), en las alteraciones metabólicas (44%) y en la patología osteomuscular (63%).

Número de Patologías por Sistema Corporal		
	2009	2010
Sistema digestivo	104	110
Sistema cardiovascular	21	35
Sistema respiratorio	72	88
Sistema osteomuscular	95	155
Sistema neurológico	123	138
Sistema genitourinario	46	57
Piel y faneros	2	0
Órganos de los sentidos	61	87
Sistema endocrino o metabólico	36	52
Alteraciones psicoemocionales	23	20

Campaña de salud

Dado que los estudios indican que un porcentaje importante de los accidentes laborales los protagonizan personas bajo el efecto del alcohol y/o drogas ilegales, Gerdau AZA desarrolló una política destinada a evitar estas enfermedades entre sus colaboradores.



👁️ Política de Alcohol y Drogas

“Gerdau AZA reconoce que el consumo de drogas y el abuso de alcohol es una conducta no deseada por constituir un riesgo para la seguridad y la salud de todos sus colaboradores. Por ello desplegará todos los esfuerzos educativos para prevenir su aparición y estimulará el tratamiento a quienes lo requieran oportunamente, a fin de evitar que constituya una amenaza para la calidad de vida de los colaboradores y sus familias”.

La política señala:

- Forjar, entre todos, un ambiente laboral seguro y libre de los posibles efectos nocivos que el consumo de drogas y el abuso de alcohol generan tanto para quien consume como para sus compañeros de trabajo.
- Compromiso de facilitar y cooperar con aquellos trabajadores que se encuentran en situación de riesgo por consumo de drogas o abuso de alcohol y que desean recuperarse.
- Hacer de la prevención y el aprendizaje, a través de la capacitación, un proceso continuo y un objetivo permanente, planificado y renovado anualmente.
- A quienes decidan recibir ayuda, la empresa les aporta el 50% del costo del tratamiento por un año y les garantiza un puesto de trabajo.

En los últimos tres años, nadie ha solicitado ayuda a través de este programa. Uno de los desafíos para 2011 será implementar un programa de prevención y disminución del hábito de fumar entre los colaboradores de Gerdau AZA. El objetivo es que la empresa esté libre de tabaquismo.

➔ El objetivo para 2011 es que la empresa esté libre de tabaquismo.

■ Desempeño Social

*Pensando en
las personas*





Uno de los objetivos estratégicos de Gerdau AZA es ser reconocida como una empresa socialmente responsable por parte de la comunidad, especialmente en aquellas zonas donde se encuentran insertas las unidades de negocio, como Colina, Renca, Antofagasta y Temuco. Este propósito condiciona el mecanismo de selección de proyectos de RSE. De esta forma, todas las iniciativas recibidas o planteadas se someten a una evaluación, en la que el "factor de vecindad" es uno de los más relevantes. En este proceso también se analizan variables como la vinculación con el negocio, la relación con la autoridad y el costo asociado a la iniciativa.

Evaluar las iniciativas de RSE según estos parámetros persigue que éstas sean sustentables. En definitiva, lo que se busca es apoyar proyectos que tengan relación con el negocio de la empresa y que, además, beneficien a las comunidades vecinas, de manera que en caso de crisis económicas no sean suspendidos.

Entre los hitos del año 2010 destacan:

- La culminación del Programa de Desarrollo de Proveedores (Ver pág. 47)
- La puesta en marcha del proyecto "¡Limpiemos Rapa Nui!" (Ver pág. 80)
- La culminación del programa "Barrio Limpio, Comuna Limpia" (Ver pág. 76)
- La plantación en el Jardín Botánico Chagual (Ver pág. 92)





La inversión durante 2010 en actividades con la comunidad, ya sea en programas de RSE o donaciones, fue de US\$ 877.000, cifra 66,3% mayor que la de 2009. Este aumento consolida un crecimiento sistemático en estos montos que se viene registrando desde el año 2008, cuando se emplearon US\$ 340.000.

Los temas asociados con la comunidad son responsabilidad de la Gerencia de Marketing, de la cual depende el área de Responsabilidad Social Empresarial (RSE). En forma complementaria a los proyectos de RSE, la empresa también realiza algunas actividades de filantropía.

Gerdau AZA participa anualmente en el programa 1+1 del Hogar de Cristo y aporta a la Cena Pan y Vino de dicha institución. Otro programa de RSE que no tiene relación con el negocio, pero sí con la vida sana que promueve la organización, es la Beca Deportista Gerdau AZA. Ésta se otorgó por primera vez en 2004 y, desde entonces, se ha entregado en forma ininterrumpida. Durante estos años se han beneficiado con este aporte siete deportistas de proyección, quienes en conjunto han recibido \$ 124 millones.

Específicamente como resultado del terremoto, durante 2010, se redireccionaron inversiones a proyectos de tipo asistencialista para ir en ayuda de distintos grupos de damnificados por el sismo, poniendo foco en las comunidades aledañas a las instalaciones de Gerdau AZA, como Temuco y Renca (Ver pág. 12 - 18). En ese contexto se realizó por primera vez en Chile la Copa Voluntariado Gerdau. Esta iniciativa reunió a colaboradores de Gerdau AZA y empresas coligadas e incluyó acciones focalizadas en apoyar a los damnificados del terremoto. Adicionalmente, como consecuencia de esto, se registró un aumento de las donaciones de dinero. En total, durante el año se destinaron US\$500.000 para ir en ayuda de los damnificados.

➤ **La educación ambiental será el desafío de la empresa para 2011. En esa línea, durante el segundo semestre se espera implementar un programa en colegios de la comuna de Renca, a manera de piloto, que permita formar a niños de segundo ciclo básico en los beneficios del reciclaje.**

Deportista	Especialidad	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Erwin Guzmán	Judo	x	x					
Camila Beltrán	Pesas		x	x				
Natalia Ducó	Bala			x	x	x	x	x
Iván López	Fondo				x	x	x	x
Cristóbal Olavarría	Ciclismo					x	x	x
Daniela Seguel	Tenis						x	x
Diego Carrillo	Ciclismo							x



Copa Voluntariado Gerdau: Más de 8 mil colaboradores unidos

La Copa Voluntario Gerdau movilizó a 8.159 voluntarios inscritos, que divididos en 484 equipos desarrollaron proyectos en beneficio de organizaciones comunitarias de los 14 países donde opera la empresa.

En Chile se inscribieron 12 equipos de las áreas de Acería, Compras Metálicas, Gerencia Comercial, Informática, Laminación Colina y Renca y Recursos Humanos. Además, participaron otras empresas del holding, como Armacero, Sack y Aceros Cox, lo que elevó el número de voluntarios a 160.

Cada equipo trabajó en cuatro proyectos en torno a los tres pilares de la sostenibilidad: económico, ambiental y social. Entre dichas iniciativas destacaron el hermoseamiento de jardines infantiles, celebraciones para el adulto mayor y reparación de la parroquia San Joaquín.

Institución beneficiada	Comuna	Coordinado a través de	Voluntarios	Nº Colab.	Monto Total
CEAM de Renca	Renca	Hogar de Cristo	Laminación Colina	14	\$ 796.341
Jardín Infantil Kon Antu	Colina	Hogar de Cristo	RRHH	15	\$ 755.000
Jardín Infantil Kon Antu	Colina	Hogar de Cristo	Acería Oficina	14	\$ 2.470.400
Centro Comunitario Salud Mental Huamachuco	Renca	Corp. Municipal de Renca	Acería-Patio Chatarra	11	\$ 458.068
Club de Integración Social Esperanza de Renca	Renca	Corp. Municipal de Renca	Acería-Colaboradores	21	\$ 401.618
Jardín Infantil y Sala Cuna Las Margaritas	Renca	Corp. Municipal de Renca	Compras Metálicas	13	\$ 1.799.280
Sala Cuna y Jardín Infantil Ricardo Levy	Batuco	Coprin	Comercial	9	\$ 2.920.000
Sala Cuna y Jardín Infantil Ricardo Levy	Batuco	Coprin	Aceros Cox	8	\$ 1.696.429
Jardín Infantil Tai-Tai	Colina	Integra	Sack	14	\$ 1.119.543
Jardín Infantil Valle de Azapa	Colina	Integra	Informática	7	\$ 1.659.288
Parroquia San Joaquín	Renca	Parroquia San Joaquín	Laminación Renca	14	\$ 1.265.000
					\$ 15.340.967



Además, la empresa mantiene una mesa de diálogo permanente con las municipalidades de Colina y Renca, comunas donde operan sus principales plantas. En estas instancias, las comunidades plantean sus principales necesidades y la compañía evalúa mecanismos para llegar a soluciones que benefician a las dos partes.

De este diálogo surgió el Programa de Operativos de Reciclaje en Renca, inserto en la iniciativa "Barrio Limpio, Comuna Limpia", desarrollado con la ONG Casa de La Paz⁴⁰. En este marco, durante 2009 se realizaron 13 actividades de reciclaje en dicha comuna, con una participación promedio de 20 recolectores, lo que permitió reunir en total 35,7 toneladas de chatarra.

En 2010, además, 34 recolectores primarios de esta comuna realizaron 15 operativos de reciclaje, gracias a los cuales se recolectaron casi 40 toneladas de chatarra. Debido a su éxito, este programa se extendió a otras comunas, como Pudahuel, donde se organizaron cuatro operativos con una participación promedio de 20 recolectores primarios y se reunieron siete toneladas de chatarra ferrosa.

Asimismo, en conjunto con la organización Un Techo para Chile⁴¹ se efectuaron cinco



⁴⁰www.casadelapaz.cl

⁴¹www.untechoparachile.cl

operativos en los campamentos Manuel Bustos, El Ingenio, Curacaví y La Farfana, con un total recolectado de 11 toneladas de chatarra ferrosa.

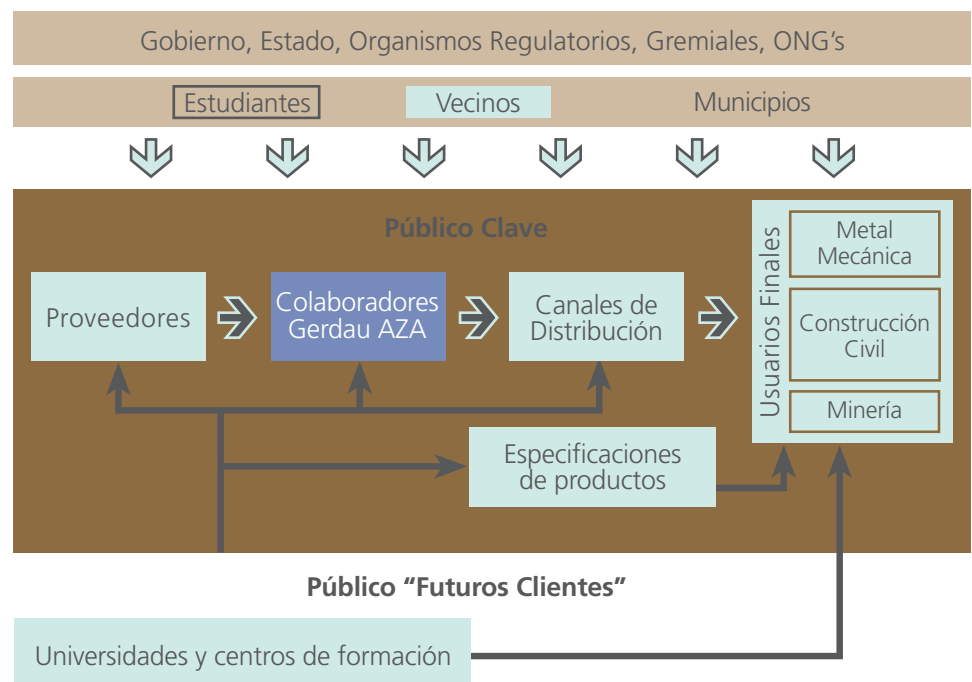
Renca recibió buena parte de los aportes comunitarios que Gerdau AZA realizó durante 2010. Entre estas contribuciones está la entrega de libros de cuento a siete jardines infantiles de la comuna, lo que benefició a mil párvulos. Los textos correspondían a la publicación que se realizó en el marco del Sexto Concurso de Cuentos Infantiles organizado en 2009 por el Ministerio de Medio Ambiente y auspiciado por Gerdau AZA.

Grupos de interés

Para desplegar su estrategia de RSE, primero Gerdau AZA identificó a sus públicos de interés. Esta labor fue desarrollada en 2003 por la Gerencia de Marketing y es revisada anualmente por el Comité de Comunicaciones Corporativas y RSE.

La identificación está resumida en la siguiente matriz:

Público influyente para Gerdau AZA





Para comunicarse con cada uno de los grupos de interés identificados, la empresa ha definido y desarrollado diversos mecanismos.

Entre ellos está "Alma de Acero", una revista institucional que Gerdau AZA edita cada dos meses. En ella se informa sobre los proyectos de RSE, inversiones y temas relacionados con la industria siderúrgica y metalúrgica.

Gerdau AZA también participa en organizaciones gremiales. Este mecanismo se utiliza principalmente para establecer contacto permanente con autoridades de gobierno, clientes y prescriptores de productos. A través de esta vía, Gerdau AZA provee a la autoridad de información que puede ser necesaria para la dictación de políticas públicas y normas que deben aplicarse a la industria. Este contacto se desarrolla en mesas de trabajo permanentes, en actividades públicas impulsadas por Gerdau AZA, en círculos de trabajo propios de las asociaciones gremiales o mediante la solicitud de entrevistas personales.

Otro de los públicos estratégicos para la empresa es su red de proveedores de chatarra ferrosa, con quienes Gerdau AZA se reúne una vez al año. En este encuentro se dictan charlas con temas de utilidad y se capacita a los asistentes en aspectos de seguridad, medio ambiente y gestión. Luego, se realiza una ceremonia para premiar a los chatarreros destacados (Ver pág. 91).

En la Región Metropolitana, Gerdau AZA mantiene unidades operativas en las comunas de Renca y Colina, por lo que privilegia el contacto con dichas zonas. Para ello mantiene reuniones mensuales con representantes de la Municipalidad de Renca, con la finalidad de planificar operativos de reciclaje y distintas actividades en beneficio de la comunidad.



Alma de Acero

Se distribuye en forma gratuita a clientes, proveedores, autoridades de gobierno, organismos estatales, dirigentes gremiales, ONG, usuarios y especificadores de productos de acero, así como a profesores universitarios de ramos afines a la construcción.

En la comuna de Colina, en tanto, se organizan reuniones periódicas con representantes del condominio "El Algarrobal", ya que en sus terrenos funciona una estación de monitoreo de calidad del aire. Además, semanalmente, se recibe en la Escuela de Fútbol Gerdau AZA a menores de la población "Camino a Coquimbo", aledaña a la planta Colina. Por último, se intenta mantener un contacto permanente con las autoridades de la Municipalidad de Colina para desarrollar programas en beneficio de la comuna.

Para los usuarios finales de los productos de Gerdau AZA se han elaborado y publicado manuales técnicos, en los que se detalla el correcto uso de barras de refuerzo para hormigón, perfiles laminados en caliente y de un producto desarrollado para fortificación de túneles denominado Saferock. Todos estos documentos han sido entregados en ceremonias realizadas en Antofagasta, Santiago, Viña del Mar, Rancagua y Concepción. Además, los manuales se encuentran disponibles en el sitio web en formato PDF para descargarlos.

Con sus colaboradores, calificados por la compañía como público "Muy Importante", Gerdau AZA mantiene canales de



relacionamiento permanente. Éstos abarcan diferentes métodos de comunicación, como la Encuesta Anual de Satisfacción. Con los resultados obtenidos en este sondeo se desarrollan planes de acción tendientes a mejorar su percepción. Además, mensualmente se realizan reuniones con los representantes de ambos sindicatos, destinadas a tratar temas de interés común y a solucionar problemas cotidianos no incluidos, generalmente, en el contrato colectivo.

Una vez al mes, asimismo, en cada área de la empresa se efectúa una "Reunión de Comunicación", en la que se informan los resultados financieros, comerciales, de seguridad y el de los programas de incentivos. Con la misma periodicidad el Gerente General invita a los colaboradores que han estado de cumpleaños a un desayuno para informarles sobre la marcha de la empresa y se tratan temas de interés mutuo.



El Colaborador

Mensualmente se envía a las casas de los trabajadores como una forma de incorporar a la familia a la realidad y contingencia de la empresa.

De igual modo, Gerdau AZA publica mensualmente la revista interna "El Colaborador", que se envía a las casas de los trabajadores como una forma de incorporar a la familia a la realidad y contingencia de la empresa. Por último, una vez al año, el Gerente General cita a una reunión a todos los colaboradores para entregarles el balance del año y las metas para el nuevo período.

Para sus clientes, Gerdau AZA cuenta con un sistema de registro y manejo de inconformidades en calidad de producto y servicios. Las quejas son tratadas por el área de Calidad y Desarrollo de Producto, que depende de la Gerencia Comercial. En caso de requerirlo, el cliente recibe una visita de un profesional para analizar y solucionar la causa del reclamo. Una vez ingresado el reclamo, independiente del medio empleado, éste se deriva al procedimiento de no conformidades establecido en los sistemas de gestión ISO9001, ISO14001 y OHSAS18001.

Para las comunidades y proveedores existe como medio de comunicación el correo electrónico contacto@gerdauaza.cl, el sitio web de Gerdau AZA y, cada año, el Reporte de RSE.





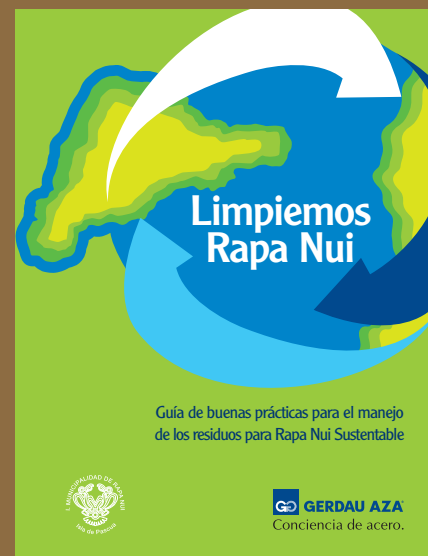
Estudio de Caso

¡Comenzó la limpieza de Rapa Nui!

Justo un año después de haber firmado un acuerdo con la Municipalidad de Isla de Pascua, una delegación de ejecutivos de Gerdau AZA viajó a esa posesión insular junto a la Ministra de Medio Ambiente para participar en la ceremonia de puesta en marcha del programa integral de reciclaje "¡Limpiemos Rapa Nui!".

Dos fueron los principales hitos de la visita:

- El primero consistió en la entrega oficial de una máquina compactadora de chatarra más un equipo de oxicorte, cuya finalidad es reducir el volumen de las más de 400 toneladas de chatarra acopiadas en este lugar y facilitar así su traslado al continente para su posterior reciclaje en Gerdau AZA.
- El segundo hito fue la realización de la Primera Feria Ambiental de Rapa Nui. Montado a los pies del Moai de la Paz, este encuentro congregó a cientos de niños y representantes de empresas que mostraron sus iniciativas para limpiar la isla y utilizar en forma sustentable sus recursos. Así, por ejemplo, destacaron las artesanías típicas realizadas con materiales foráneos, como esculturas con tubos de PVC y moais fabricados con botellas plásticas. En la oportunidad, Gerdau AZA entregó un manual realizado especialmente para la comunidad de la Isla, en el que se enseña a reconocer los tipos de materiales y cómo reutilizarlos o reciclarlos.





➔ Guía de buenas prácticas para el manejo de los residuos para Rapa Nui Sustentable. Gerdau AZA entregó un manual realizado especialmente para la comunidad de la Isla, en el que se enseña a reconocer los tipos de materiales y cómo reutilizarlos o reciclarlos.



Rapa Nui tiene 3.791 habitantes. A ellos se suman cerca de 70.000 turistas anuales. Prácticamente todo lo necesario para sostener a esta población fija y flotante se importa desde el continente. El problema es que los desechos que esto genera se quedan en la isla, agravando el nivel de contaminación de su suelo. Entre todos generan entre 4 y 5 toneladas de basura al día. El 40% de estos desechos puede ser reciclado o reutilizado, evitando así seguir contaminando los suelos de Rapa Nui.

Las autoridades insulares llamaron a las empresas a hacerse cargo de sus desechos y llevárselos de regreso al continente. La idea es formar un grupo de empresas responsables que recuperen elementos reciclables como vidrio, neumáticos, chatarra, plásticos, aluminio, papeles y cartones, para continuar de esta manera "Limpiando Rapa Nui". Un primer paso en esta dirección lo dio Gerdau AZA, que se comprometió a comprar la chatarra que genera la Isla y reciclarla para fabricar barras de acero para la construcción. El compromiso incluye enviar estos productos nuevos a Rapa Nui, para que sean utilizados en obras civiles en beneficio de la comunidad.

El desafío que se ha planteado la compañía para 2011 es recibir el primer embarque de chatarra ferrosa que llegue al continente. Otro de sus objetivos es concretar una mesa de trabajo de empresas privadas que apoyen la conservación ambiental de Rapa Nui.

Cabe destacar que la Municipalidad de Isla de Pascua solicitó el apoyo de Gerdau AZA para certificarse ambientalmente.

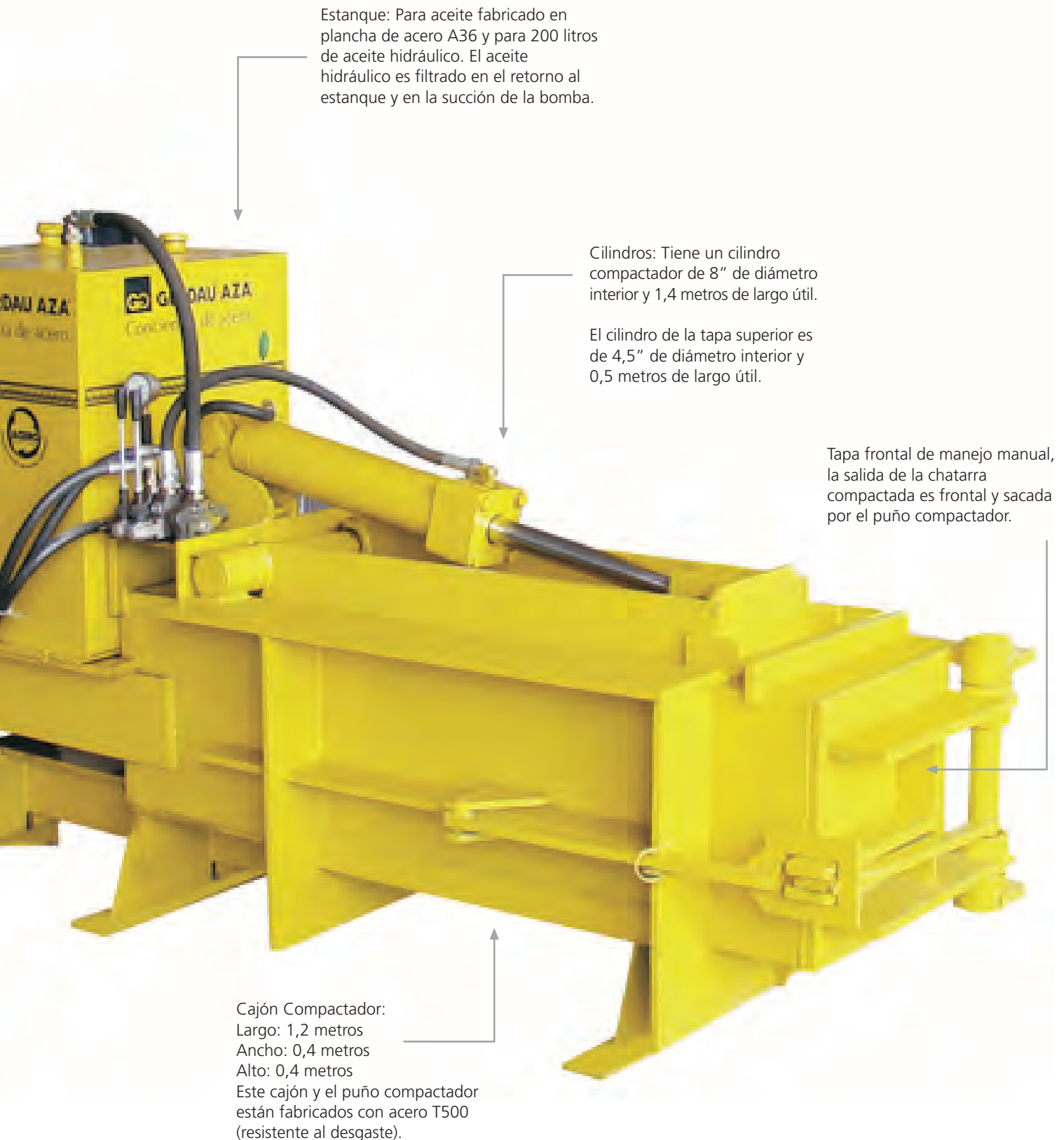
Compactadora de chatarra con capacidad de producción de 10 ton./día, para la fabricación de briquetas de 40x40x20 cm, con un peso aproximado de 30 kg. por briqueta.

Compactadora con motor Diesel de 30 hp.



Bomba Hidráulica y Mandos: De fabricación Argentina, marca Venturi, con caudal de 85 litros por minuto, impulsada por un motor diesel de 30 HP, con mandos de doble spool.





Estanque: Para aceite fabricado en plancha de acero A36 y para 200 litros de aceite hidráulico. El aceite hidráulico es filtrado en el retorno al estanque y en la succión de la bomba.

Cilindros: Tiene un cilindro compactador de 8" de diámetro interior y 1,4 metros de largo útil.

El cilindro de la tapa superior es de 4,5" de diámetro interior y 0,5 metros de largo útil.

Tapa frontal de manejo manual, la salida de la chatarra compactada es frontal y sacada por el puño compactador.

Cajón Compactador:
 Largo: 1,2 metros
 Ancho: 0,4 metros
 Alto: 0,4 metros
 Este cajón y el puño compactador están fabricados con acero T500 (resistente al desgaste).

■ Desempeño Ambiental

92%





de chatarra es lo que utiliza Gerdau AZA como materia prima para la fabricación de acero.



La Gerencia de Medio Ambiente

busca contribuir a la creación de la capacidad y cultura necesarias para cumplir las exigencias nacionales y la visión del Grupo Gerdau en materia ambiental. Esta unidad está liderada por una gerente que reporta directamente al Gerente General y que tiene entre sus principales desafíos dirigir la gestión en materia ambiental de las plantas, asegurar el cumplimiento de la legislación y minimizar los riesgos ambientales de la operación. Reportan a ella tres profesionales del área ambiental y química, quienes apoyan la gestión.

Los objetivos de la Gerencia de Medio Ambiente son planificar y coordinar los procesos de acopio, producción y mantenimiento de la empresa desde el punto de vista de las regulaciones nacionales y de los estándares del Grupo Gerdau, con el fin de asegurar una operación continua y estable, dentro de los marcos ambientales exigidos.

Un objetivo relevante para la empresa es constituirse en una referencia nacional en materia ambiental. Para lograrlo, Gerdau AZA procura mantener tecnología de punta que permita reducir sus impactos. Es así como cuenta con un sistema de gestión de ruido de última generación, que incluye pantallas acústicas de mitigación y una red de monitoreo en línea. Otra de sus innovaciones destacables es el sistema de captación de emisiones instalado en el horno de arco eléctrico de Colina.

La empresa, a través de organizaciones gremiales, participa activamente en la elaboración y discusión de las normativas aplicables a la industria y posee un sistema de cumplimiento legal consolidado.

Adicionalmente, la gestión considera las directrices ambientales del Grupo Gerdau, como la optimización de recursos naturales, el reaprovechamiento de subproductos y las certificaciones ambientales.

Para alcanzar estos objetivos se requiere de un equipo altamente especializado. Por ello, en 2010, se aumentó el grupo de personas que conforman los auditores

ambientales internos y se capacitaron 30 profesionales de otras áreas. Además, en la Gerencia de Ingeniería se realizaron cursos sobre el proceso de obtención de permisos ambientales sectoriales. Por último, a fin de fortalecer los conocimientos del equipo de medio ambiente, se impartió el diplomado “Planificación Ambiental de Proyectos” y se efectuaron cursos específicos para la medición de la Huella de Carbono.

En 2010 se aprobó una inversión de US\$9 millones que modifica el captador de humos del proceso de fundición de acero, la que será ejecutada en 2011. De igual modo, los centros de reciclaje de Temuco y Antofagasta alcanzaron la certificación con el estándar ISO14001 y se inició el proceso formal de cálculo de la Huella de

Política de Medio Ambiente del Grupo Gerdau

En Gerdau, como empresa siderúrgica internacional, productora de aceros, aseguramos la atención de las necesidades de conservación del medio ambiente y contribuimos al desarrollo sustentable de la sociedad.

Principios:

- Mantenemos consistente atención a la legislación ambiental vigente en los países donde actuamos, además de los compromisos y valores de la empresa.
- Gestionamos, en forma planificada y preventiva, los aspectos ambientales de nuestras actividades para proteger el aire, el agua y el suelo, en conformidad con los objetivos y metas que se definan.
- Buscamos la mejoría continua de la gestión y del desempeño ambiental. Esta es una responsabilidad del Grupo Gerdau, las distintas operaciones y de todos nuestros colaboradores. Esto refuerza el compromiso de la empresa con nuestros clientes, accionistas, proveedores y comunidades.



Carbono de la compañía. Asimismo, con la plantación de 5,3 hectáreas de especies nativas, se cumplió con el plan de compensaciones de material particulado.

Gerdau AZA se ha consolidado como referente ambiental. Así quedó demostrado en el ranking 2010 de "Las Empresas Más Admiradas en Chile", que realiza Adimark y el diario La Segunda. En esta clasificación, Gerdau AZA fue identificada como la empresa nacional que más se preocupa por el medio ambiente, en virtud de sus programas de

apoyo ambiental, las iniciativas de fomento al reciclaje y el estricto cumplimiento de las normativas ambientales a lo largo de los años.

Para el año 2011, uno de los desafíos será trabajar en la reducción de las emisiones de CO₂ a partir del cálculo de la Huella de Carbono efectuado en 2010. También se buscará disminuir los costos mediante una mejor gestión de residuos y coproductos, además de reforzar la capacitación ambiental y la comunicación interna.

MATERIAS PRIMAS E INSUMOS

Si bien la principal materia prima para la fabricación de acero que utiliza Gerdau AZA es la chatarra (92%), este proceso también



requiere de otros elementos, como la cal y caliza (4%), las aleaciones (1%) y ocasionalmente arrabio, que es hierro semirrefinado con alto contenido de carbono (hasta 5%).

Durante 2010, Gerdau AZA compró y procesó un total de 472.857 toneladas de chatarra ferrosa. Esto equivale a recibir, en promedio, 1.295 toneladas diarias, lo que la obliga a disponer de un patio de acopio de ocho hectáreas, que es administrado por la Gerencia de Acería. Este material es entregado

principalmente por proveedores de chatarra o chatarreros, que se relacionan con la empresa a través de la Gerencia de Compras Metálicas. La responsabilidad de esta gerencia es comprar la materia prima y clasificarla en función de su tamaño, peso, composición química, densidad de material, grado de impurezas y proceso de descarga, para lo cual utiliza las siguientes denominaciones por cada tipo de chatarra:

Chatarra Lista

- Especial
- Pesada
- Molido
- Briqueta mixta
- Viruta de Acero
- Caracha
- Fierro Fundido

Chatarra Oxicorte

- Pesada para Procesar

Chatarra Prensa

- Mixta Liviana para Prensa
- Mixta Pesada para Prensa
- Briqueta de Prensa
- Briqueta de Prensa para Procesamiento



Entre las funciones de la Gerencia de Compras Metálicas está capacitar permanentemente a los proveedores de chatarra para que entreguen la materia prima libre de impurezas y materiales peligrosos. Paralelamente, busca educar a los chatarreros en materias ambientales y de gestión. Esta labor se realiza a través de la publicación de manuales y folletos, así como a través de charlas de capacitación que son dictadas el día de la Cena Anual de Proveedores de Chatarra. Esta Gerencia lideró el Programa de Desarrollo de Proveedores (Ver pág. 47).

Principales materias primas en la producción de acero (en toneladas)

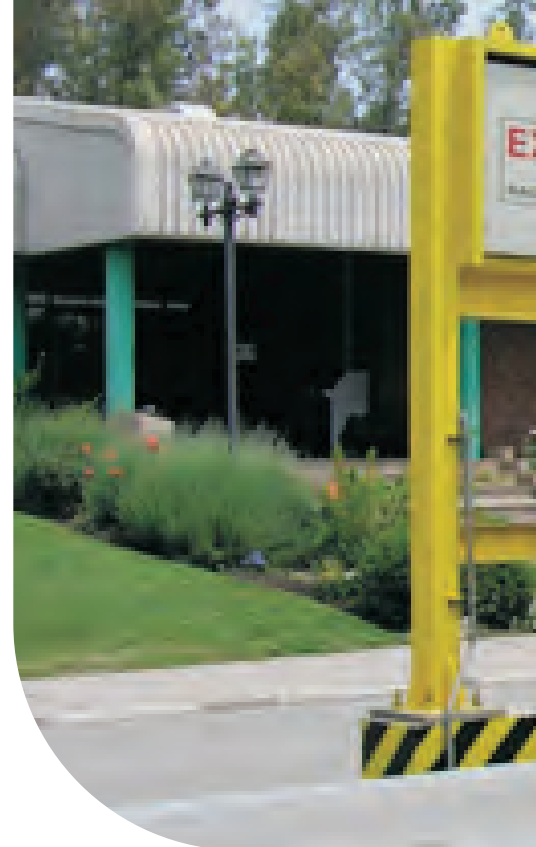
Insumos	2008	2009	2010
Chatarra	507.728	496.707	472.857
Arrabio	30.503	3.198	7.295
Aleaciones	5.966	4.048	4.330
Cal y caliza	24.321	20.583	20.703
Total	538.015	521.338	505.185

Gestión de residuos radioactivos

En algunos casos es posible que la chatarra que llega a las instalaciones de Gerdau AZA contenga fuentes radioactivas. Para enfrentar esta situación, la compañía cuenta con un procedimiento validado por la Comisión Chilena de Energía Nuclear⁴² y la Seremi de Salud⁴³, que permite identificar, segregar, descargar, transportar y enviar a su destino final estos materiales.

Todo camión que ingresa con materia prima debe pasar por un portal de detección de radiactividad. En caso de activarse la alarma, personal calificado de la compañía revisa la carga con un medidor portátil y, si efectivamente la alarma radioactiva es positiva, se da aviso a la Comisión Chilena de Energía Nuclear y se procede con la descarga y segregación al lugar autorizado en el interior de la planta, como lo indica el procedimiento interno de control de radiactividad. El acopio de material radiactivo en las instalaciones de Gerdau AZA es siempre de carácter transitorio y no puede exceder los 30 días desde el momento de la segregación.

La Ley de Seguridad Nuclear N° 18.302 señala que se considera radioactivo un material que tenga una actividad específica mayor



de 2 milésimas de microcurie por gramo. Los equipos de portal instalados en la entrada de camiones y en el sector de la carga de cesta en acería detectan pequeños cambios en los niveles de radiación sobre los 150 $\mu\text{R/h}$ (1.5 $\mu\text{Sv/h}$). Al respecto, el límite anual de dosis para público en general es de 5 mSv.

El equipo de Gerdau AZA es capaz de detectar valores que van desde 1,5 $\mu\text{Sv/h}$. En los últimos años ha identificado tubos contaminados con radiaciones naturales de uranio y torio de muy baja actividad, con niveles incluso menores que 0,5 y 1 $\mu\text{Sv/h}$. En 2008 se registraron 38 alarmas; en 2009, 32, y en 2010, 27 eventos.

En 2009 y 2010, la chatarra involucrada sumó 8,5 toneladas por cada año. No hay registros de tonelaje para los eventos registrados en 2008.

El terremoto del 27 de febrero de 2010 dañó uno de los tres equipos de detección redundante de radioactividad. Su reposición está programada para la parada de mantenimiento de la planta que se realizará en 2011.

⁴²www.cchen.cl

⁴³www.asm.cl



Séptimo Encuentro de Proveedores de Chatarra



El Encuentro Anual de Proveedores de Chatarra 2010 estuvo marcado por las celebraciones del Bicentenario y los efectos del terremoto. Durante la ceremonia, el Gerente de Compras Metálicas de la compañía, Armando Sánchez, recordó que, a pesar de los daños que provocó el sismo, la compra de chatarra no se detuvo para no perjudicar a estos proveedores estratégicos.

En la reunión se premió a los proveedores de chatarra más destacados del año 2010.

- El premio a la visión empresarial lo recibieron René Zabala, de Ovalle; Pablo Niño, de la V Región, y la empresa Metales Acer, de la Región Metropolitana.
- El premio al mayor crecimiento fue para las empresas Metales del Pacífico y Comercial Difeza E.I.R.L., ambas de la Región Metropolitana.
- El premio al esfuerzo y compromiso fue para Elisa Arévalo, de la Quinta Región; Pedro Tuleda Ramírez, de San Fernando, y Sergio Aguayo Bobadilla, de la Región Metropolitana.



Al finalizar la reunión se hizo un reconocimiento póstumo a Hernán Moena Vergara, quien en 2009 había sido reconocido con el premio al esfuerzo y compromiso.

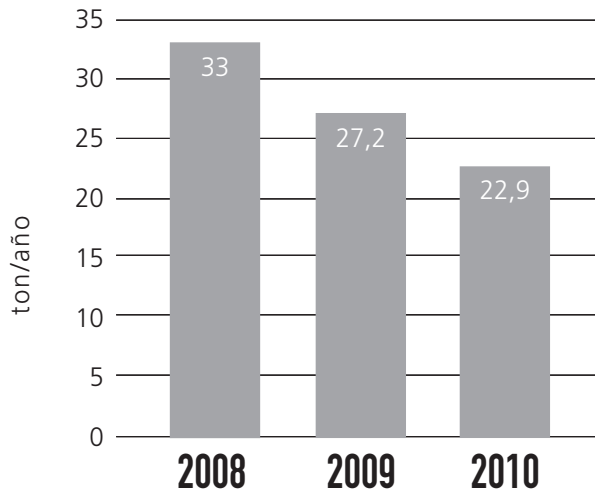
EMISIONES ATMOSFÉRICAS

Las principales emisiones a la atmósfera provienen del horno de arco eléctrico de acería y de los hornos de recalentamiento de las plantas laminadoras de Colina y Renca. Todas las emanaciones de fuentes fijas, consistentes en material particulado y gases como el CO₂, NOx y vapor de agua, son reguladas por el Plan de Descontaminación Atmosférica de la Región Metropolitana.

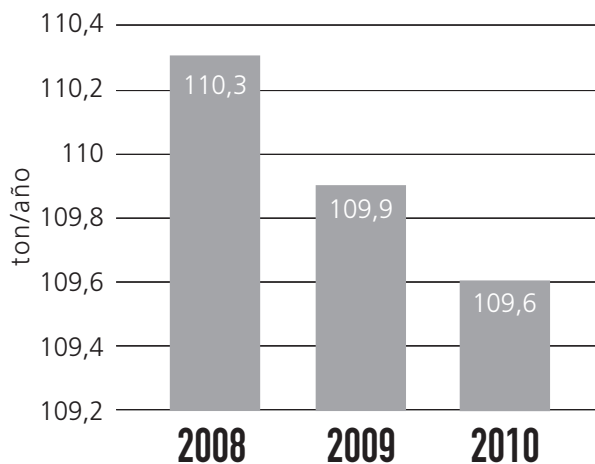
Para cumplir con la normativa se realiza un monitoreo permanente de las emisiones de las fuentes fijas. Además, en forma esporádica y aleatoria, monitores externos efectúan mediciones puntuales en el horno de arco eléctrico del proceso de acería.

La normativa obliga a compensar las emisiones de material particulado, lo que Gerdau AZA cumple a través de la reforestación de áreas

Material Particulado



NOx



Primer Jardín Botánico de Santiago

En la falda sur-oriente del Parque Metropolitano, frente a la Municipalidad de Vitacura, Gerdau AZA comenzó la plantación de la primera etapa del proyecto Jardín Botánico Chagual. Esta fase contempló plantaciones con Litre, Quillay y Palma Chilena. En 3,26 hectáreas se plantaron 505 árboles de 13 especies, todas endémicas de clima mediterráneo, además de arbustos y flores.

La Gerente de Medio Ambiente, Paola Grandela, explicó que el apoyo de la siderúrgica a esta iniciativa se enmarca en su contribución a la educación ambiental de la comunidad. "Toda nuestra gestión de negocios, de recursos humanos, de relación con la comunidad y públicos de interés, la hacemos pensando en que debe ser sustentable, económica y ambientalmente".

El Jardín Botánico Chagual es un proyecto de conservación de plantas nativas de clima mediterráneo chileno que se desarrollan entre la IV y la VIII Región. Cada una de estas especies proviene de una zona geográfica determinada por los botánicos y fue plantada con las especificaciones científicas necesarias para preservarlas.

de la Región Metropolitana. Por la naturaleza de su negocio, Gerdau AZA debe reportar permanentemente a la autoridad ambiental el impacto de sus operaciones, además de realizar inversiones para mitigarlas. En 2006, la empresa fue autorizada para aumentar su capacidad productiva de 380 mil a 520 mil toneladas de acero líquido al año. Para ello se comprometió a reforestar 50 hectáreas de la Región Metropolitana hasta el año 2012



La Directora Ejecutiva de la iniciativa, Antonia Echenique, señaló que “gracias a esta compensación, se potenciará el gran pulmón verde que es el Parque Metropolitano, poniendo en valor su patrimonio vegetal al introducirse especies nativas de nuestra zona central, reemplazando especies introducidas o foráneas, muchas de ellas altamente invasivas y poco resistentes a nuestro clima”.

La Seremi de Medio Ambiente de la Región Metropolitana, Jessica Mualim, enfatizó que “esta iniciativa busca proteger un ecosistema altamente amenazado. Estos trabajos muestran que existe un cambio de mentalidad en la comunidad, principalmente en varias empresas, pues se están preocupando activamente por el cuidado del medio ambiente”.



con el fin de compensar emisiones de material particulado. De estas hectáreas, 30 fueron reforestadas en el cerro Calán con especies nativas.

En 2011 se materializará la inversión, aprobada en 2010, del captador de polvos de acería que permitirá reducir los niveles de emisión de material particulado y gases a la atmósfera. Esto también facilitará el aumento de ventilación secundaria de la nave de acería, disminuyendo sus emisiones de polvo fugitivo y las que se producen en la chimenea. También permitirá mejorar las condiciones de seguridad laboral al interior de la unidad, por la disminución del polvo en suspensión.

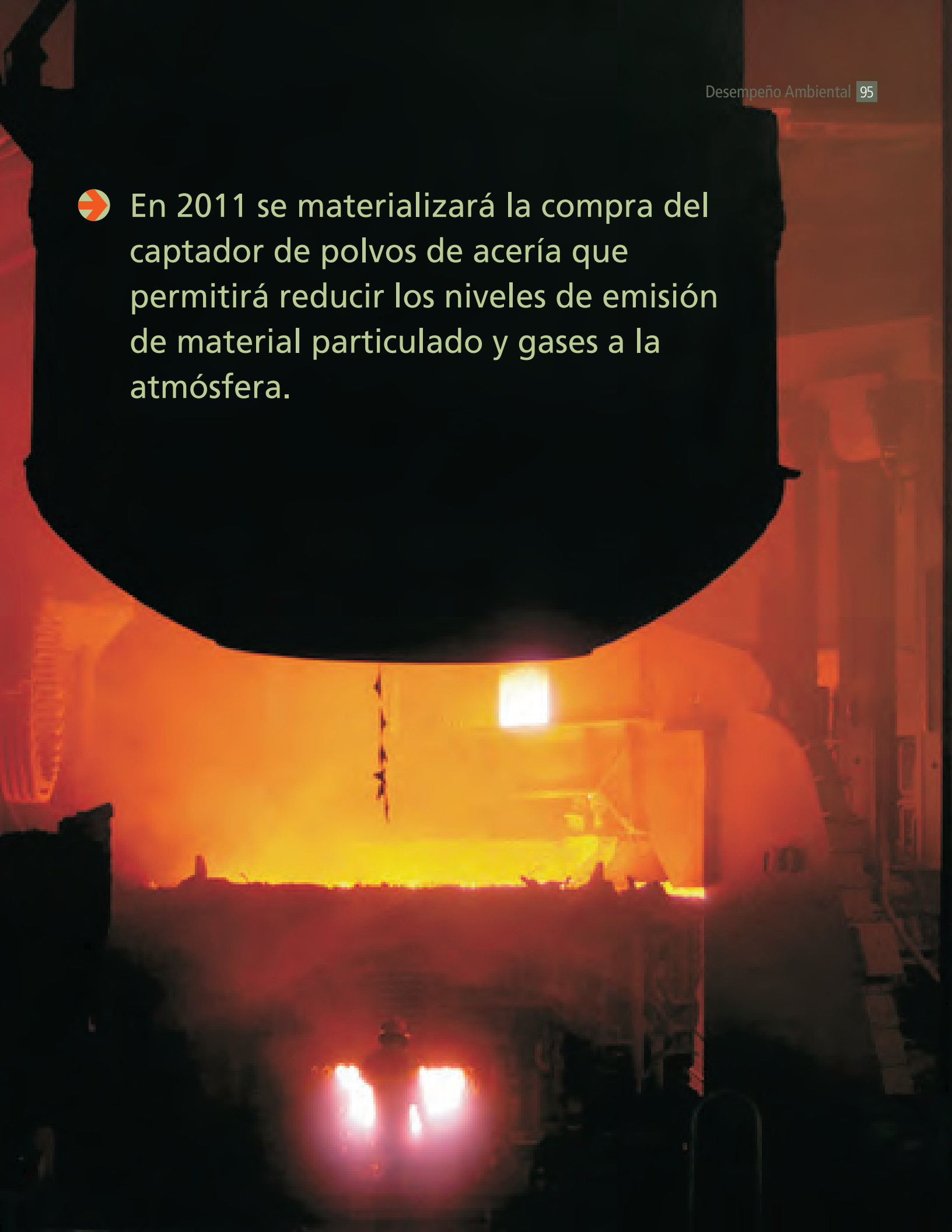
Así, el aumento en la capacidad del sistema de captación permitirá sustentar el aumento de capacidad de producción del horno de arco eléctrico previsto para los próximos años. Actualmente, la ventilación secundaria que se realiza a través del "Dog House" y la "Campana" funciona al límite de su capacidad.

Las principales dificultades enfrentadas en 2010 en el proceso de medición y control de emisiones fueron resultado del terremoto. El sismo derribó los muros de protección de la estación de monitoreo de calidad del aire de "El Algarrobal" en la comuna de Colina. Se tuvo que retirar los equipos para evitar robos. A pesar de ello, desconocidos hurtaron las instalaciones eléctricas y los cables. La estación, que permaneció todo el año inactiva, medía material particulado y metales pesados. Por este motivo, la empresa redujo en un 50% su capacidad de monitoreo del aire. Además, en el lugar también funcionaba una estación meteorológica. Actualmente, sólo está en funcionamiento la estación de calidad del aire ubicada en Lampa, por lo que las mediciones de calidad de aire no son comparables con las de 2009.

Producto del terremoto, también resultó destruido el cierre perimetral de una estación de monitoreo de ruido, ubicada en el límite oriente de la planta Colina. Posteriormente fue hurtado todo su equipamiento, por lo que también quedó inoperante. Actualmente el nivel de ruido sólo se mide al interior del patio de chatarra de la planta Colina. Al cierre de 2010 se estaba funcionando con un 75% de capacidad de medición. El objetivo de la empresa es aprovechar la parada de mantenimiento de 2011 para reponer estos equipos.



- ➔ En 2011 se materializará la compra del captador de polvos de acería que permitirá reducir los niveles de emisión de material particulado y gases a la atmósfera.



Huella de Carbono

Hasta el año 2010, Gerdau AZA cuantificaba sus emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) según el padrón del Grupo Gerdau. Fue entonces que decidió medir su Huella de Carbono. Este proceso busca establecer los tipos de gases con efecto invernadero que se derivan del consumo de combustibles fósiles y que se emiten a la atmósfera en todas las etapas del proceso productivo.

Según el inventario de emisiones de Gases Efecto Invernadero realizado por PwC al proceso productivo (recolección de chatarra, entregar en Gerdau AZA, transformar la chatarra en acero nuevo y disponerla en la bodega de despacho), durante 2010, la compañía emitió a la atmósfera 564 kilogramos de CO₂e⁴⁴ por tonelada de acero producido.

Esto también incluye los traslados del personal desde la casa al trabajo, entre las plantas productivas, viajes aéreos y terrestres. Esto es un 71% menos que el promedio mundial, que llega a 1,9 toneladas de CO₂e por cada tonelada de acero producido, según World Steel Association⁴⁵.

Para realizar el trabajo de medición de la Huella de Carbono se conformó un grupo de profesionales de las áreas de ingeniería, acería, laminadores, marketing, medio ambiente, RSE y comunicaciones. Todos ayudaron a recopilar la información para consolidarla en un reporte.

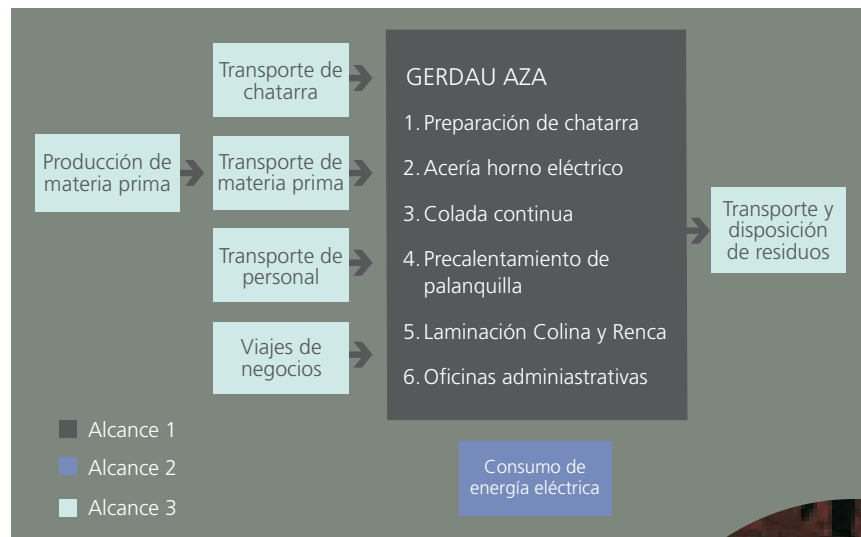
El mismo grupo será el encargado de continuar este trabajo y actualizarlo con los datos de 2011. Además, deberá identificar las debilidades del proceso 2010 e implementar las mejoras, con el fin de afinar la cifra. En esta labor, lo más importante será detectar los

procesos que puedan ser más eficientes, de manera de reducir la emisión de CO₂e.

Para entregar las nuevas planillas de cálculo de la Huella de Carbono, se realizó un taller con los integrantes de este grupo. Durante la jornada se identificaron algunas mejoras que deberán incluirse en el informe 2011, el que deberá ser entregado durante el primer trimestre de 2012.

Indicadores		
Alcance	tCO ₂ e	%
Emisiones directas (Alcance 1)	70.722	34%
Emisiones indirectas (Alcance 2)	68.787	33%
Otras emisiones indirectas (Alcance 3)	67.060	33%
Total	206.569	100%

Alcances



Gestión de la energía

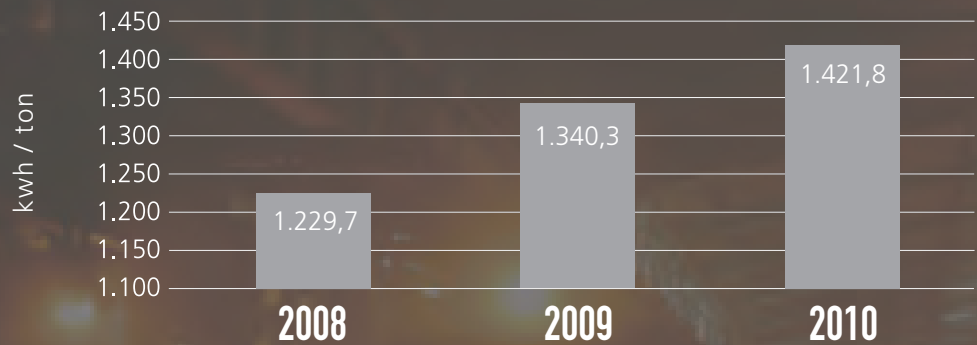
Un desafío permanente es disminuir el consumo energético, que representa el mayor porcentaje del costo de producción después de la chatarra, con un 15% del total en 2010 para la planta de acería. En el laminador de Colina, el costo energético es del 5% y en el laminador de Renca, un 2%.

⁴⁴CO₂e: gases con efecto invernadero llevados a una medida equivalente al CO₂.

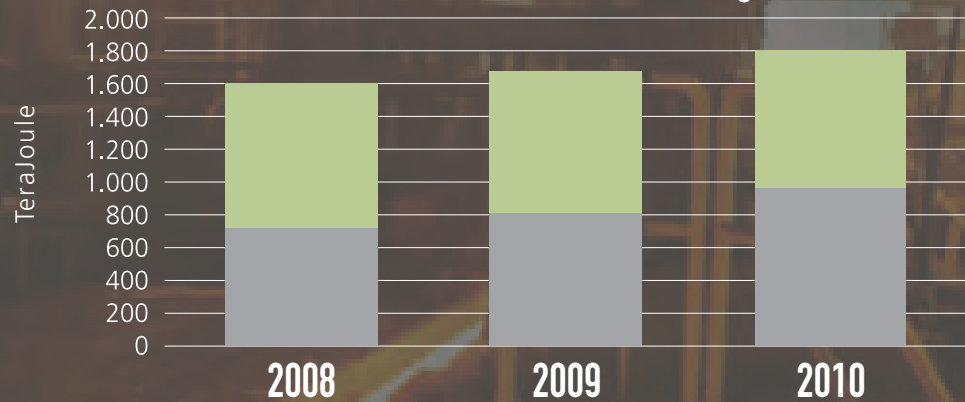
⁴⁵ www.worldsteel.org



Consumo de Energía Total

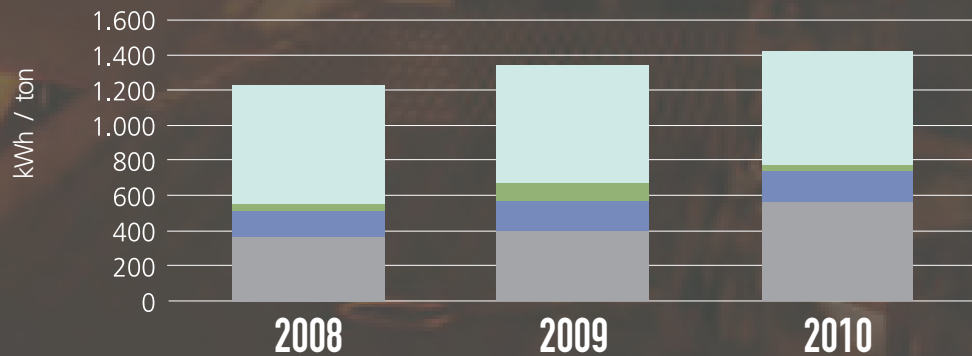


Consumo Directo de Energía



■ Energía Intermedia	880,3	820,8	855,0
■ Energía Primaria	731,3	820,8	941,9

Consumo Total de Energía Desglosado por Fuentes



■ Electricidad	671,7	670,2	652,7
■ GLP	46,7	99,9	17,6
■ Oxígeno	135,0	176,4	195,9
■ GN+Diesel	376,3	393,9	555,5

Todos los procesos de la empresa se gestionan según el Gerdau Business System (GBS). Éste entrega un padrón benchmark para desarrollarlos en forma eficiente y con un objetivo definido. Durante 2010 se creó el Comité Interno de Gestión de Energía (CIGE), que se reúne mensualmente para tratar temas relacionados con la eficiencia energética. Está formado por un equipo multidisciplinario que incluye, además de facilitadores de áreas productivas (acería y laminadores), personal de las gerencias de Medio ambiente y Abastecimiento, para contar con un enfoque transversal en estas materias.

La gestión en 2010 consideró el análisis de los sistemas y la instalación de nuevos equipos de medición para mejorar la gestión de energía. Actualmente, se están realizando diagnósticos y ya se ha definido un plan de acción para el año 2011. Éste toma el aprendizaje del ciclo anterior y comparte conocimientos a través de comunidades dentro del Grupo Gerdau dedicadas al tema energético.

Gerdau AZA ha promovido campañas de ahorro de energía desde el año 2006, dada la importancia que le da a su gestión. En este contexto, la principal dificultad ha sido generar una cultura que promueva la eficiencia energética no sólo en la empresa, sino que también en el hogar. Otro inconveniente ha sido la diversidad de variables que influyen en el proceso y el hecho de que los consumos de energía estén repartidos en muchas

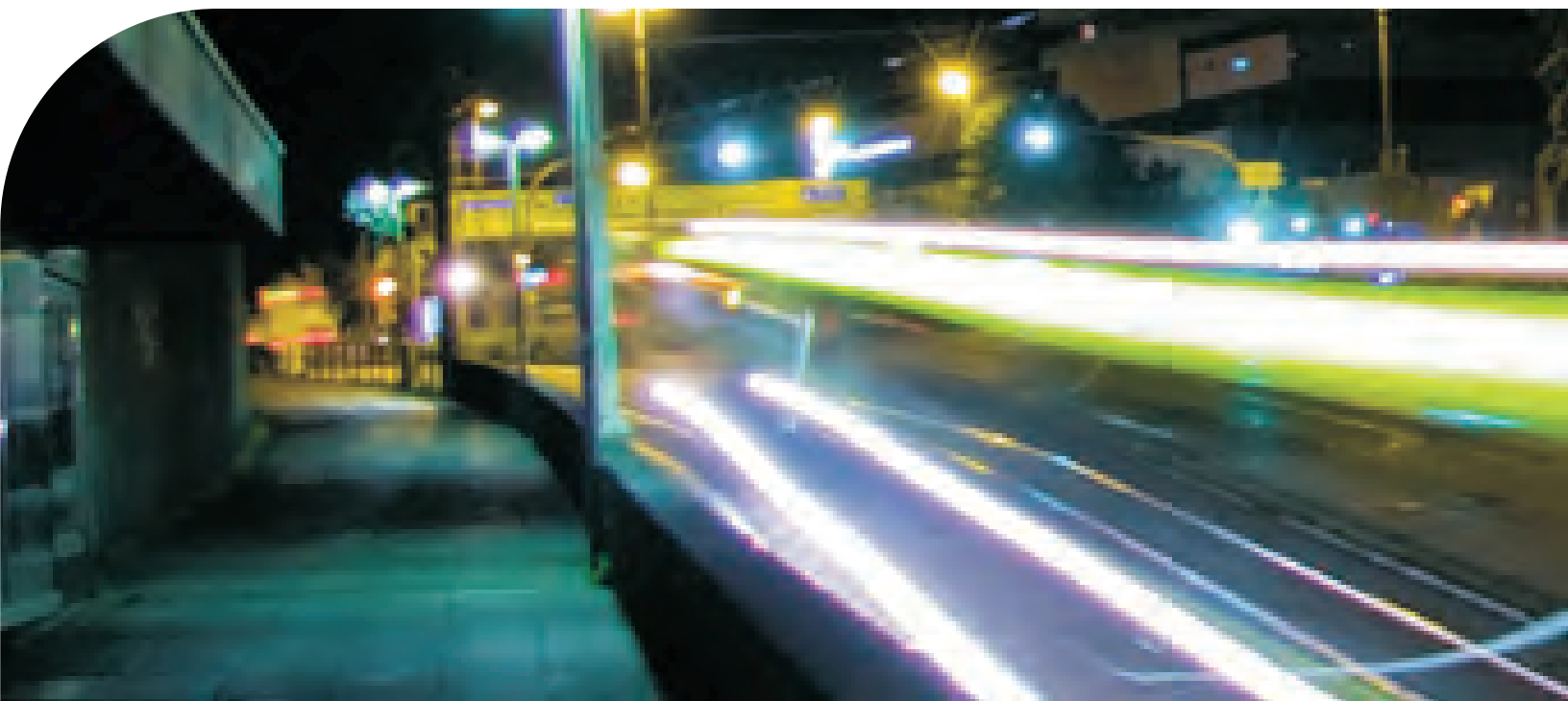
áreas. Un desafío para 2011 será iniciar en todas las unidades un programa para reducir el consumo total de energía.

Desde el año 2006, el tema de ahorro energético ha sido abordado por varios equipos de trabajo. Entre ellos destacan los Grupos de Solución de Problema (GSP), formados por hasta siete operadores, guiados por un facilitador. Ellos han considerado sistemáticamente los consumos específicos de ambas plantas, sobre la base del Método de Análisis de Solución de Problemas (MASP) y las 7 herramientas de la calidad. Han trabajado en temas como ahorro energético en hornos de recalentamiento, disminución de energía eléctrica en el horno de arco eléctrico y la disminución del consumo de energía en ambos laminadores, entre otros ámbitos.

En 2010 se incorporó un indicador para monitorear el consumo total, considerando las energías consumidas en ambas plantas y por unidad producida en los laminadores. El desafío es bajar gradualmente el consumo unitario, para ser más eficientes en todos los procesos, tanto productivos como administrativos.

Conservación y mejoras de eficiencia energética

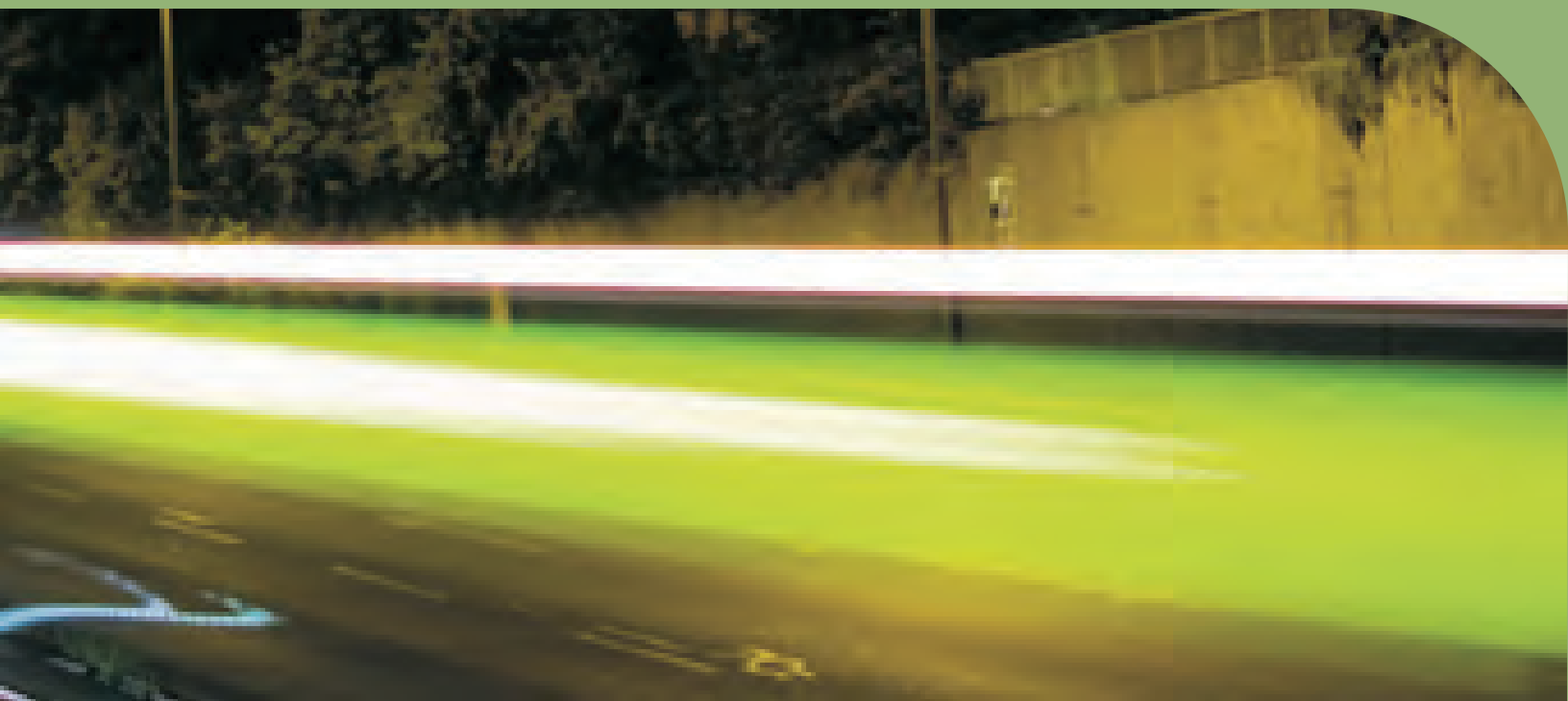
Entre 2009 y 2010, las iniciativas efectuadas en el marco del Programa de Eficiencia Energética permitieron un ahorro de un 2% anual como promedio. Esto equivale a haber dejado de consumir un total de 14,6 GWh para el período. Si se considera que una casa promedio consume 250 kWh/mes, con 14,6 GWh se puede suministrar energía a 58 mil casas durante un mes o energizar una casa durante 4.800 años.



Con el ahorro logrado por el Programa de Eficiencia Energética es posible

*entregar energía a
58 mil casas
durante un mes*

o a una casa promedio por 4,800 años.



Gestión de Residuos

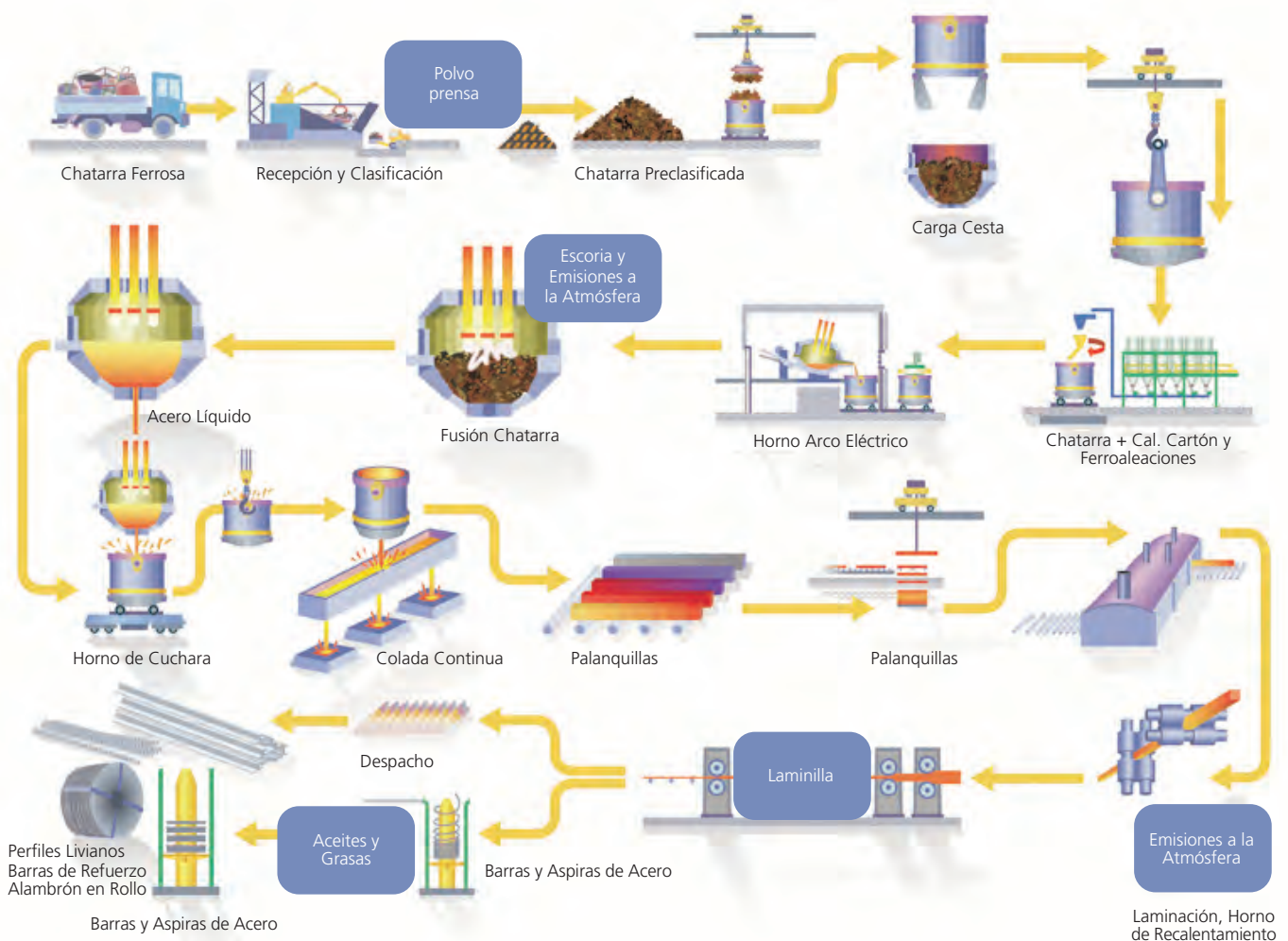
Gerdau AZA cuenta con planes de manejo de residuos peligrosos y no peligrosos, autorizados por la autoridad competente.

Además, en cada planta dispone de lugares segregados para almacenar en forma transitoria ambos tipos de desechos. Los principales residuos son escoria, polvo de prensa, laminilla ferrosa, aceites

y grasas. Éstos son entregados a proveedores autorizados y/o empleados como materia prima en otros procesos, lo que significa que son revalorizados. Es posible decir que 80.779 toneladas de residuos de Gerdau AZA, equivalentes al 78% del total generado por la compañía, tienen un uso en otras actividades productivas.

En el siguiente diagrama se destacan en azul claro las etapas en que se producen los distintos tipos de residuos durante el proceso productivo de Gerdau AZA.

Residuos Proceso Gerdau AZA



⇒ Al año, Gerdau AZA evita que *medio millón de toneladas de chatarra* contaminen los suelos del país.

A nivel interno, la compañía también realiza una gestión de residuos, con la disposición de contenedores de distintos colores en las plantas. Todos los residuos peligrosos y la basura contaminada se gestionan a través de una empresa externa especializada en la materia.

Derrames

En el proceso productivo existen riesgos de derrames. Éstos pueden ser de materiales en estado líquido, sólido o gaseoso. En particular, en el patio de chatarra está el riesgo de que la materia prima llegue con elementos como aceites, ácidos, gases y materiales radioactivos, que puedan causar derrames (Ver pág. 90).

Para enfrentar estas eventualidades, la empresa cuenta con un procedimiento de rutina que indica que cualquier persona interna o externa que detecte un derrame -líquido, gaseoso o sólido- debe avisar a la gerencia de Medio Ambiente, que es la encargada de activar el plan de emergencia. Este consiste en que personal especializado debe operar un conjunto de acciones diseñadas para contener y anular los efectos nocivos del derrame, según sea su tipo.

Las emergencias ambientales pueden consistir en derrames o en emisiones visibles a la atmósfera. Cada una de ellas cuenta con procedimientos específicos de control. El personal a cargo de implementarlos recibe capacitación y entrenamiento permanente. Durante el año se organizan simulacros con la finalidad de que todos los colaboradores de la empresa estén preparados para enfrentar estas emergencias. Durante 2010, no hubo derrames que justificaran la implementación del plan de emergencia.

Residuos generados y su tratamiento (ton)					
Tipo de residuo	2008	2009	2010	Descripción	Tratamiento
Laminilla de hierro	10.961	6.797	8.609	Óxido de hierro generado por el proceso de oxidación de material en horno de recalentamiento y colada continua.	Reciclaje en la industria cementera.
Polvos sistema captación de emisiones	7.276	6.356	11.246	Residuo generado en el sistema de control de emisiones.	Tratamiento e inertización más disposición final en Hidronor Chile.
Escorias de acería	79.619	79.747	71.983	Escoria compuesta por óxidos resultado de la fusión del acero.	Recuperación de metal y uso como árido para caminos.
Polvo de prensas	4.100	4.679	5.000	Polvos producto del procesamiento de chatarra en prensas.	Disposición final en Hidronor Chile.
Residuos de embalajes	240	122	187	Residuos generados por bodegas, asociados a los embalajes de insumos, equipos y repuestos.	Segregación de acuerdo con el tipo de material y disposición en empresas de reciclaje.
Residuos peligrosos	6.880	6.285	6.086	Principalmente polvos de sistema de captación con contenidos metálicos.	Plan de manejo de residuos peligrosos, en el que se especifica el manejo interno, transporte y disposición final a un servicio autorizado.

Índice Global Reporting Initiative (GRI)

PERFIL

1. ESTRATEGIA Y ANÁLISIS

Elemento GRI	Nivel del Reporte	Pacto Global	N° de página
--------------	-------------------	--------------	--------------

1.1.	Declaración del máximo responsable.	○	6-9
1.2.	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.	○	6-9

2. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

2.1.	Nombre de la organización.	○	solapa
2.2.	Principales marcas, productos y servicios.	○	26, 28
2.3.	Estructura operativa de la organización.	○	27, 29
2.4.	Localización de la sede principal de la organización.	○	26
2.5.	Países en los que opera la empresa.	○	26
2.6.	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.	○	solapa
2.7.	Mercados servidos.	○	26, 43
2.8.	Magnitud de la organización.	○	26, 42
2.9.	Cambios significativos en el período en el tamaño, estructura y propiedad de la organización.	○	29
2.10.	Premios y distinciones.	○	33

3. PARÁMETROS DEL REPORTE

Perfil del Reporte

3.1.	Período cubierto por la información del reporte.	○	21
3.2.	Fecha del reporte más reciente.	○	21
3.3.	Ciclo de presentación de reportes.	○	21
3.4.	Punto de contacto.	○	Solapa

Alcance y cobertura

3.5.	Proceso de definición del contenido del reporte.	○	21, 22
3.6.	Cobertura del reporte.	○	22
3.7.	Indicar existencia de limitaciones del alcance o cobertura.	○	21, 22
3.8.	Base para incluir negocios conjuntos.	○	21, 22
3.9.	Técnica de medición de datos y bases para realizar cálculos.	○	Las definiciones están incluidas en el texto.
3.10.	Descripción del efecto que pueda tener la reexpresión de la información en relación con reportes anteriores.	○	No hubo cambios.
3.11.	Cambios significativos relativos a períodos anteriores. La cobertura o los métodos.	○	29

Elemento GRI	Nivel del Reporte	Pacto Global	N° de página
--------------	-------------------	--------------	--------------

Índice del contenido del GRI			
3.12.	Tabla de localización de contenidos.	○	102

Verificación

3.13.	Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa.	○	22
-------	--	---	----

4. GOBIERNO, COMPROMISOS Y PARTICIPACIÓN DE GRUPOS DE INTERÉS

Gobierno

4.1.	Estructura de gobierno de la organización.	○	29
4.2.	El presidente del máximo órgano es también ejecutivo de la empresa.	○	29
4.3.	Cantidad de miembros del máximo órgano de gobierno que son independientes o no ejecutivos.	○	29
4.4.	Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.	○	30
4.5.	Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos ejecutivos y el desempeño de la organización.	○	29
4.6.	Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno.	○	30
4.7.	Procedimiento para determinar la capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno.	○	29
4.8.	Declaraciones de misión, visión y valores. Códigos de conducta y principios relevantes.	○	30
4.9.	Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión, por parte de la organización, del desempeño económico, ambiental y social.	○	30, 31
4.10.	Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno.	○	30-31

Compromiso con iniciativas externas

4.11.	Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución.	○	P7	No hay una adopción formal.
-------	---	---	----	-----------------------------

Elemento GRI	Nivel del Reporte	Pacto Global	N° de página
4.12. Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente.	●		38-39 46-51 55-101
4.13. Principales asociaciones a las que pertenece la organización.	●		31, 32
Participación de los grupos de interés			
4.14. Relación de los grupos de interés que la organización ha incluido.	●		77, 78, 79
4.15. Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete.	●		77, 78, 79
4.16. Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés, incluida la frecuencia de participación.	○		77, 78, 79
4.17. Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés.	●		22, 23
DESEMPEÑO ECONÓMICO			
Aspecto: Desempeño Económico			
EC1. Valor económico directo generado y distribuido.	●		37
EC2. Consecuencias financieras y otros riesgos debido al cambio climático.	●	P7	48
EC3. Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales.	●		No se entrega este beneficio.
EC4. Ayudas financieras significativas recibidas del Estado.	●		38
Aspecto: Presencia en el Mercado			
EC5*. Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local.	●		60
EC6. Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales.	○	P9	46, 47, 48
EC7. Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local.	●		No existe procedimiento formal.
Aspecto: Impactos económicos indirectos			
EC8. Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para beneficio público.	●		38, 80, 81 82, 83

Elemento GRI	Nivel del Reporte	Pacto Global	N° de página
DESEMPEÑO AMBIENTAL			
Aspecto: Materiales			
EN1. Materiales utilizados.	●	P6	88, 89, 90
EN2. Porcentaje de materiales utilizados que son valorizados.	●	P6	88
Aspecto: Energía			
EN3. Consumo directo de energía por fuentes primarias.	●	P6	96, 97
EN4. Consumo indirecto de energía por fuentes primarias.	●	P6	97
EN5*. Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia.	●		98, 99
EN6*. Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables y las reducciones en el consumo.	●		98, 99
Aspecto: Agua			
EN8. Captación total de agua por fuentes.	●		n/m Se usa potable y de pozo.
EN9*. Fuentes de agua afectadas por la captación de agua.	●		n/m
EN10*. Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.	●		n/m
Aspecto: Biodiversidad			
EN11. Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de alta biodiversidad no protegidas.	●	P7	n/m dado que instalaciones se encuentran en zonas industriales.
EN12. Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas.	●		n/m
Aspecto: Emisiones, derrames y residuos			
EN16. Emisiones totales, directas e indirectas de gases de efecto invernadero en peso.	●	P8	96
EN17. Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso.	●	P8	92, 93, 94
EN18*. Iniciativas para reducir las emisiones de GEI y las reducciones logradas.	●	P7,P8, P9	96

*Indicadores adicionales ● Totalmente reportado ○ Parcialmente reportado n/m: No material según proceso n/a: No aplica.

Elemento GRI	Nivel del Reporte	Pacto Global	N° de página
EN19. Emisiones de sustancias destructoras de la capa de ozono, en peso.	○	P8	92-96
EN20. NOx, SOx, y otras emisiones atmosféricas de importancia por tipo.	○	P8	92
EN21. Derrames de aguas residuales por naturaleza y destino.	○	P8	101
EN22. Cantidad total de residuos gestionados por tipos y método de tratamiento.	○	P8	100-101
EN23. Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos.	○	P8	101
EN24*. Peso de los residuos transportados, importados o exportados que sean peligrosos.	○		90, 100, 101
Aspecto: Productos y servicios			
EN26. Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios y grado de reducción del impacto.	○		90, 96
EN27. Porcentaje de productos vendidos y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil.	○		90,96
Aspecto: Cumplimiento normativo			
EN28. Costo de las multas significativas por normativa ambiental.	○	P8	No hay normativa en tema de nivel de radioactividad en la chatarra. Geradu AZA ha sido el referente. No hubo multas.
Aspecto: Transporte			
EN29*. Impactos significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como el transporte de personal.	○	P8	n/m
Aspecto: General			
EN30*. Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales.	○	P7, P8, P9	87
INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL DE PRÁCTICAS LABORALES Y ÉTICA DEL TRABAJO			
Aspecto: Empleo			
LA1. Desglose de trabajadores por tipo de empleo, contrato y región.	○		60, 61
LA2. Número total de empleados y rotación media de empleados por grupo de edad, sexo y región.	○	P6	60, 61
LA3*. Beneficios sociales para los empleados con jornada completa.	○		62, 63

Elemento GRI	Nivel del Reporte	Pacto Global	N° de página
Aspecto: Relaciones empresa / trabajador			
LA4. Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.	○	P1, P3	60
LA5. Período mínimo de aviso sobre cambios organizacionales.	○	P3	60
Aspecto: Seguridad y Salud Ocupacional			
LA6*. Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités paritarios de seguridad y salud conjuntos.	○	P1	68
LA7. Tasas de ausentismo, enfermedades profesionales, días perdidos, y número de víctimas fatales por región.	○	P1	68, 69
LA8. Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a trabajadores, familias y comunidad.	○	P1	66-68
Aspecto: Formación y educación			
LA10. Promedio de horas de formación al año por empleado.	○		56-59
LA11*. Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras.	○		56-59
LA12*. Porcentaje de los trabajadores que reciben evaluaciones de desempeño y desarrollo profesional.	○		58-59
Aspecto: Diversidad e igualdad de oportunidades			
LA13. Composición de los órganos de Gobierno corporativo y planilla, desglosados por sexo y otros indicadores de diversidad.	○	P1, P6	60
LA14. Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, por categoría profesional.	○	P1, P6	60
INDICADORES DE DESEMPEÑO DE DERECHOS HUMANOS			
Aspecto: Prácticas de inversión y abastecimiento			
HR1. Porcentaje total y número de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de Derechos Humanos o que hayan sido evaluados.	○	P1, P2, P3, P4, P5, P6	30

Elemento GRI	Nivel del Reporte	Pacto Global	N° de página
HR2. Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de Derechos Humanos.	○	P1, P2, P3, P4, P5, P6	30
HR3*. Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aspectos de derechos humanos relevantes para su actividad, incluyendo el porcentaje de empleados formados.	○		30
Aspecto: No discriminación			
HR4. Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.	●	P1, P2, P6	30
Aspecto: Libertad de asociación y convenios colectivos			
HR5. Actividades de la compañía en las que el derecho a la libertad de asociación pueda correr riesgos.	●	P1, P2, P3	60 No hay riesgos.
Aspecto: Explotación infantil			
HR6. Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil.	●	P1, P2, P5	31
Aspecto: Trabajos forzados			
HR7. Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado.	●	P1, P2, P4	No hay riesgos.
Aspecto: Prácticas de seguridad			
HR8*. Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de DDHH.		P1, P2	No hubo capacitación.
INDICADORES DE DESEMPEÑO DE SOCIEDAD			
Aspecto: Comunidad			
SO1. Naturaleza, alcance y efectividad de los programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones.	●	P1	52-53 73-83
Aspecto: Corrupción			
SO2. Porcentaje y número total de unidades de negocios analizadas con respecto a riesgos relacionados con corrupción.	●	P10	30
SO3. Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización.	●	P10	31
SO4. Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.	●	P10	30

*Indicadores adicionales ● Totalmente reportado ○ Parcialmente reportado n/m: No material según proceso n/a: No aplica.

Elemento GRI	Nivel del Reporte	Pacto Global	N° de página
Aspecto: Políticas públicas			
SO5. Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y actividades de lobbying.	●	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10	78
SO6*. Valor total de los aportes financieros y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países.			No se realizaron este tipo de donaciones.
Aspecto: Comportamiento y competencia desleal			
SO7*. Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia y sus resultados.	●		31 No hubo.
Aspecto: Cumplimiento Normativo			
SO8. Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones.	●		No hubo multas.
INDICADORES DE DESEMPEÑO DE LA RESPONSABILIDAD DEL PRODUCTO			
Aspecto: Salud y seguridad del cliente			
PR1. Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes.	●	P1	50, 51, 90, 100
PR2*. Número de incidentes derivados del incumplimiento de la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida.	●		51, 90 No hubo incidentes.
Aspecto: Etiquetado de productos y servicios			
PR3. Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos vigentes y la normativa y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos.		P1, P8	48, 49, 50 La etiqueta contiene más información de lo que la norma solicita. Suscribe la ley del consumidor. Se realizan encuestas de satisfacción a clientes en forma anual.
PR4*. Número total de incumplimientos de la regulación y códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios.			48, 49, 50 No hubo incumplimientos.

Elemento GRI	Nivel del Reporte	Pacto Global	N° de página
PR5*. Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo resultados de los estudios de satisfacción del cliente.	○		48, 49, 50
Aspecto: Comunicación de marketing			
PR6. Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing.	○		Suscribe a las normas éticas de CONASER.
PR7*. Número de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing.	○		No hubo incumplimientos.
Aspecto: Privacidad del cliente			
PR8. Número de reclamaciones debidamente fundadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes.	○		No hubo reclamos.

Elemento GRI	Nivel del Reporte	Pacto Global	N° de página
Aspecto: Cumplimiento			
PR9. Costo de multas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización.	○		No se han recibido multas por este concepto.
* Indicadores adicionales			
○ Totalmente reportado			
○ Parcialmente reportado			
n/a: No aplica			
n/m: No material según proceso			
Los indicadores adicionales no relevantes o que no aplicaban fueron excluidos de esta tabla.			

Con el fin de conocer su opinión sobre nuestro Reporte de RSE y obtener información para mejorar para el próximo año, le pedimos que llene el siguiente formulario y nos lo haga llegar vía e-mail a contacto@gerdau.com o por fax al número (2) 641 8359.

1. Marque el grupo con el cual usted se identifica

- Trabajador
- Proveedor / contratista
- Estudiante
- Otro, ¿cuál? _____
- Cliente
- Autoridad
- Comunidad en general

2. Enumere en orden de importancia cuáles son los temas que usted considera que son los cinco más importantes que debiera considerar Gerdau AZA en sus próximos Reportes de RSE (El 1 es lo menos importante y el 5 es lo más importante).

- Prácticas de inversión y Abastecimiento
- Seguridad y salud ocupacional
- Materias primas e insumos
- Comportamiento de competencia desleal
- Impactos económicos directos
- Relaciones laborales
- Emisiones atmosféricas
- Energía
- Inversiones ambientales
- Gestión de residuos
- Prácticas sobre DD.HH.
- Comunidad
- Corrupción
- Cumplimiento normativo
- Políticas públicas
- Productos y servicios
- Salud y seguridad de los clientes
- Derrames
- Etiquetado de los productos
- Comunicaciones de marketing

3. ¿Existen otros temas que usted considera que una empresa como Gerdau AZA debiera considerar a la hora de efectuar un Reporte de RSE? ¿Cuáles?

¡Muchas gracias por su tiempo!

FUENTES CONSULTADAS

Perfil

- Hermann von Mühlenbrock, Gerente General
- Pedro Silva, Gerente de Operaciones
- Jorge Manríquez, Gerente de Marketing
- Renato Ramírez, Jefe de Marketing
- Marcelo Barros, Gerente de Ventas

Recursos Humanos

- Sergio Le-Bert, Gerente
- Verónica Aceitón, Jefa de Personal
- Carolina Marín, Ingeniero de RR.HH.
- Sandra Leiva, Asistente Social
- Katterine Oliva, Encargada de Capacitación
- Javier González Ruiz, Ingeniero de RR.HH.

Gerencia de Medio Ambiente

- Paola Grandela, Gerente
- María Cristina Álvarez, Ingeniero de Proceso
- Paulina Jara, Ingeniero de Proceso
- Daniela González, Ingeniero de Proceso

Gerencia de Finanzas

- Carlos Cayo, Gerente
- Carlos Canales, Contabilidad Corporativo
- Héctor Gallardo, Encargado de Contabilidad
- Fernando Ibáñez, Tesorero

Gerencia de Seguridad Industrial

- Fernando Santiváñez, Gerente
- Víctor Vásquez, Encargado de Seguridad Industrial

Publicaciones consultadas

- Revista Alma de Acero, números 42, 43, 44, 45 y 46
- World Steel Association
- Directrices Éticas de Gerdau
- Prensa del año 2010
- Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad
- Política de Medio Ambiente de Gerdau
- Política de RSE de Gerdau AZA
- Política de Seguridad de Gerdau AZA

ELABORACIÓN

Gerdau AZA S.A.

María Sofía Correa Mujica

Arturo Ricardo Harlen Campos

Gerencia de Marketing y RSE Gerdau AZA

ASESORÍA EN PAUTAS GRI

Yasmina Zabib M.

FOTOGRAFÍA

Lya Huguette

Arturo Harlen

Leonardo Osorio

Juan Pablo Navarrete

Jorge Cubillos

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

Casenave y Asociados

IDENTIFICACIÓN DE LA SOCIEDAD

Razón social: Gerdau AZA S.A.

RUT: 92.176.000-0

Tipo de sociedad: Sociedad Anónima Cerrada

Constitución: La sociedad se constituyó como Sociedad Anónima por medio de escritura pública del 31 de julio de 1963, otorgada en la Notaría de Santiago de Luis Azócar Álvarez. Se inscribió a fojas 6.851 número 3.413 en el Registro de Comercio a cargo del

Conservador de Bienes Raíces de Santiago, correspondiente al año 1963 y fue publicada en el Diario Oficial el 12 de diciembre de 1963, bajo la razón social de "Industrias Metalúrgicas AZA S.A.". Anteriormente era una sociedad de responsabilidad limitada.

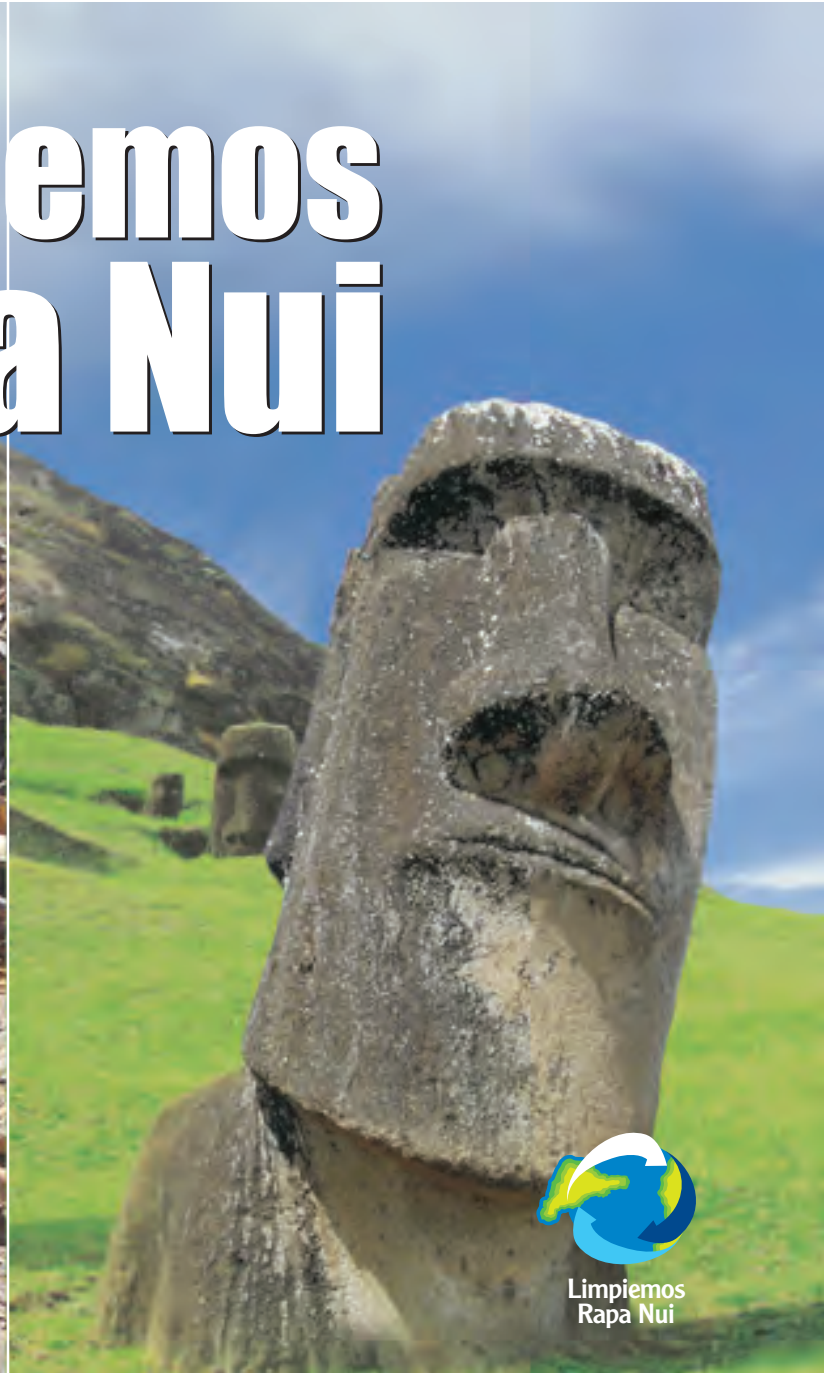
Dirección: La Unión 3070, Renca

Teléfono: (56-2) 641 8683

Fax: (56-2) 646 5215

www.gerdauaza.cl

Limpiemos Rapa Nui



NO DA LO MISMO un paisaje que otro

Isla de Pascua, patrimonio de la humanidad, se está llenando de chatarra. Gerdau AZA y el pueblo Rapa Nui, tomaron el compromiso y ya están trabajando para solucionar este problema.



Barras, perfiles, alambres, clavos y mallas de acero reciclado Gerdau AZA, para un mundo mejor.

www.gerdauaza.cl

 **GERDAU AZA®**
Conciencia de acero.