



Aquí reciclamos acero

Reporte de
Sostenibilidad

2011



GERDAU AZA®

p 04

**Mensaje del
Gerente General**

Alcance p08

Perfil de la Empresa p12

p 28

**Desempeño
Económico**

Constitución legal:

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

Contacto:

María Sofía Correa Mujica
Ingeniera encargada de RSE
María.correa@gerdau.com
6779130

Arturo Ricardo Harlen Campos
Jefe de Comunicaciones y Relaciones Públicas
Arturo.harlen@gerdau.com
6779125

p 72

**Desempeño
Ambiental**



^p
48

**Desempeño
Laboral**

^p
90

**Desempeño
Social**

^p
102

Índice GRI



Mensaje del Gerente General

“Creemos contar con un nivel de **credibilidad** que nos permite abordar la RSE como una manera de obligarnos a la **excelencia**”



DESDE QUE GERDAU AZA COMENZÓ A REPORTAR

sus avances en materia de sostenibilidad bajo las pautas del GRI, en 2004, hemos mostrado los hitos y méritos que dan cuenta de por qué somos una de las empresas más socialmente responsables del país. El año 2011 no fue la excepción, con reconocimientos como el primer lugar en el Ranking RSE de Prohumana y el premio “Mejor Ciudadano Empresarial” en la categoría medio ambiente, otorgado por la Cámara Chileno Norteamericana de Comercio, AMCHAM, por nuestro programa “Limpiemos Rapa Nui”.

Es relevante hablar de estos y otros logros para confirmar que estamos en la senda correcta. Sin embargo, cuando se reiteran los éxitos y se convierten en “parte del paisaje” se corre el riesgo de desnaturalizar un trabajo de décadas, en la medida que se pierde la visión de los esfuerzos involucrados en cada acción. Es tanto el corazón que hemos puesto en construir una empresa armónica con el ambiente, la comunidad, nuestros colaboradores y proveedores, que creo obligatorio entregar una perspectiva que complemente la lectura de este reporte.

Tenemos la particularidad de ser una empresa sostenible desde nuestra esencia. Nuestro negocio es reciclar chatarra, con lo cual no sólo ayudamos a limpiar nuestro país sino que además proporcionamos ingresos a miles de personas que recogen y llevan esta chatarra a nuestros centros de reciclaje. Pero no basta con ser meros recicladores: Siempre hemos estado conscientes de que nuestra actividad empresarial puede generar impactos en términos de emisiones, ruido, temperatura y visual; razón por la que realizamos permanentes inversiones para mitigarlos, incluso más allá del cumplimiento de las normas.

En 2011 invertimos US\$12,9 millones en la instalación de un nuevo captador de humos y material particulado en nuestra nave de Acería, cuyas emisiones ahora son hasta 55 veces inferiores a lo exigido por la norma, lo que nos permite disminuir en 5% nuestro consumo de energía por tonelada de acero producido. La trascendencia de esta inversión es equiparable a lo que significó la construcción de la Planta Colina, en 1999, que marcó un hito, pues se convirtió en la primera gran planta en Chile productora de acero ambientalmente amigable. En total, en los últimos doce años hemos invertido US\$21,4 millones en sistemas productivos limpios.

Este breve contexto permite explicar, por ejemplo, que en 2011 Gerda AZA haya sido considerada como la segunda empresa chilena que más se preocupa por el medio ambiente en el ranking de “Las Empresas Más Admiradas en Chile”, que realizan Adimark y el diario La Segunda, y que la Asociación de Exportadores de Manufacturas (ASEXMA) nos premiara como la empresa más sustentable del año.

Nuestra histórica contribución ambiental ha sido el engranaje central de una labor que ha estado volcada a equilibrar la producción con las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés. Esto ya lo hacíamos en los años '80, mucho antes de que se escuchara sobre la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Actuábamos en forma intuitiva, porque sólo teníamos como objetivo hacer las cosas lo mejor



“Nos reconforta la forma como nos relacionamos con los chatarreros, nuestros principales proveedores. Son personas de esfuerzo, algunas muy humildes, pero también muy emprendedoras”.

en forma intuitiva, porque sólo teníamos como objetivo hacer las cosas lo mejor posible. Bajo esa concepción, nos sentíamos obligados a preocuparnos de la seguridad laboral o de construir relaciones de confianza con nuestros vecinos. Es decir, cuando la mayoría de las empresas del país comenzaron a conocer la RSE, pudimos sistematizar lo que antes hacíamos sólo desde la convicción y descubrimos que ya habíamos avanzado un buen tramo en el camino de la sostenibilidad.

Quizás el mejor resumen de esta dedicación es el vínculo que existe con nuestros colaboradores, que se advierte día a día en las faenas y también en las encuestas de clima organizacional. Nos enorgullece haber sido capaces de construir una empresa que tiene tan bien puesta la camiseta, como fue confirmado en 2011 por Great Place to Work al situarnos en el cuadro de honor de las 25 mejores empresas para trabajar en Chile.

También nos reconforta la forma como nos relacionamos con los chatarreros, nuestros principales proveedores. Son personas de esfuerzo, algunas muy humildes, pero también muy emprendedoras. Nuestro interés ha sido que ellos estén concentrados en buscar y recolectar chatarra, razón por la que les anticipamos dinero, sin cobrar intereses, para que compren este insumo y nos devuelvan el préstamo mediante un descuento al momento del pago. Asimismo, nuestra política de pagarles dentro de 48 horas es un factor de estabilidad para su labor, pues cuentan con liquidez para seguir buscando chatarra y evitan así la incertidumbre económica. Incluso a los pocos días del terremoto de 2010 comenzamos a recibir chatarra y a pagarles, sin importar que nuestra fundición estuviera inactiva por meses. Lo que no podemos desconocer, porque es un tema que nos preocupa permanentemente, es la necesidad de nuestros chatarreros de trabajar con sus hijos menores de edad. Esta es una realidad que no hemos podido reparar.

Con el tiempo hemos organizado una gran red de proveedores de chatarra, la que buscamos seguir extendiendo sobre la base de centros de reciclaje en distintos puntos del país. En 2012, en la Quinta Región, se abrirá nuestro tercer centro de reciclaje, que se sumará a los existentes en Antofagasta y Temuco. También en 2012 se sumará otro en Concepción. En la medida que se fortalezca esta red, estaremos sustentando la ansiada expansión de nuestra capacidad productiva en los próximos años, a partir de importantes inversiones que incluyen una nueva planta de laminación y el reemplazo del actual horno eléctrico por uno de mayor capacidad, que permitirán aumentar nuestra producción en más de 50%.

Es fácil advertir que nuestras acciones de RSE están ancladas con nuestro quehacer. Salvo contadas excepciones, nuestros esfuerzos no persiguen la sola filantropía, sino fortalecer aún más nuestro desarrollo. Buscamos que cada obra esté alineada con nuestro negocio, de manera que produzca beneficios tanto para nosotros como para terceros. El mejor ejemplo es el proyecto “Limpiemos Rapa Nui”, que desde 2009 ha fomentado la limpieza de la isla y el reciclaje. En 2011 comenzamos a recibir embarques de chatarra desde allá, contabilizándose alrededor de 45 toneladas, durante el ejercicio.

Creemos que hoy contamos con un nivel de credibilidad que nos permite abordar la RSE no tanto como una vía para validarnos como empresa y mejorar nuestra reputación, sino más bien para obligarnos a la excelencia. En concreto, visualizamos que nuestro desafío es ser inconformistas con lograr buenos resultados si aún existe margen para mejorar.

Por ejemplo, en 2011 se registró la menor tasa de accidentabilidad en la historia de Gerdau AZA, con 1,5 accidentes con tiempo perdido por cada millón de horas trabajadas. Fue un gran logro, pero no podemos descansar hasta garantizar la integridad de todos nuestros colaboradores y contratistas. Por eso, en 2012, nos focalizaremos como nunca en fortalecer la seguridad total hasta conseguir que sea una realidad.



"Nuestro desafío es ser inconformistas con lograr buenos resultados si aún existe margen para mejorar".

Seguimos dedicados en disminuir progresiva y consistentemente nuestra huella de carbono. Nos ayudará a ello el nuevo captador de humos y material particulado. Asimismo, en 2011 dimos un salto en eficiencia energética, al reducir nuestro consumo en un 4% comparado con 2010, lo que resulta relevante en virtud de nuestra alta necesidad de energía para operar.

En Gerdau AZA estamos convencidos de que el único camino hacia la sostenibilidad es hacer las cosas bien en todos nuestros ámbitos de acción. Una filosofía simple, pero que nos exige al máximo. No es fácil, pero aquí nos caracterizamos por nuestra dedicación y esfuerzo. Es lo que día a día demuestran las casi 500 personas que se sienten parte de este compromiso con la sociedad y el medio ambiente. Estos logros y reconocimientos serían imposibles sin ellos. Lo invito a revisar lo que fue para nosotros el año 2011 y a enviarnos sus comentarios para mejorar en 2012.

Hermann von Mühlenbrock S.
Gerente General

Alcance

Tal como se ha definido en los dos últimos años, la compañía no publicará una versión impresa de nuestro Reporte de Sustentabilidad 2011. Por ello, el documento íntegro estará disponible en el sitio web corporativo ●



Las actividades más destacadas por la prensa nacional, fueron las relacionadas a los beneficios sociales que genera el reciclaje.

Desde el año 2004, Gerdau AZA publica anualmente su Reporte de Sustentabilidad y al igual que en las oportunidades anteriores, en esta octava publicación presentamos la gestión correspondiente al desempeño ambiental, económico y social del período que va desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2011. La información considera el desempeño de las dos plantas industriales de la Región Metropolitana y los centros de reciclaje ubicados en Antofagasta, en la Segunda Región, y en Temuco, en la Novena Región.

Para la elaboración de este reporte empleamos la guía G3.1. de la Iniciativa Global de Reportes¹ y de acuerdo con ello, nos autocalificamos como Nivel B. Para el proceso de materialidad y de asesoría en el uso de las pautas se contrató a un consultor externo que apoyó el proceso de materialidad de la información y el cumplimiento de los principios de la guía.

Definición del contenido

Para definir el contenido del reporte, este año realizamos un proceso de materialidad que consideró los temas definidos por los ejecutivos como relevantes y el desarrollo de dos talleres, uno con trabajadores y otro con proveedores. En los talleres se consultó sobre los temas que una empresa como Gerdau AZA debiera considerar en su Reporte de Sostenibilidad de acuerdo con la selección efectuada por los ejecutivos y posteriormente, se les invitó a realizar sugerencias.

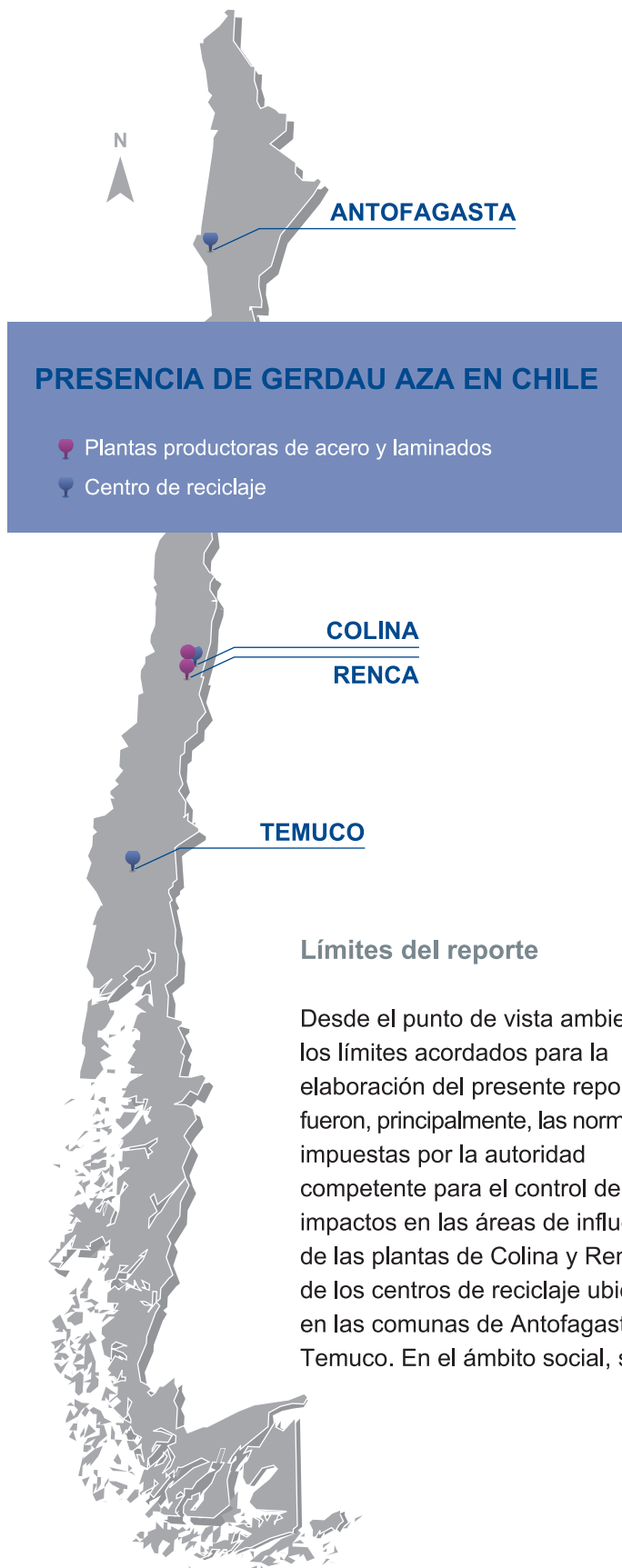
Paralelamente se efectuó un análisis de los temas aparecidos en la prensa nacional durante 2011 referidos a Gerdau AZA y al sector siderúrgico. El estudio arrojó que las actividades asociadas con beneficios sociales producto del reciclaje fueron las más relevantes, como el programa ¡Limpiemos Rapa Nui! y las campañas en conjunto con el Gobierno: Cambia tu Camión, destrucción de armas y Reciclatón.

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

Aspectos relevantes en el proceso de materialidad

Salud ocupacional	pag. 69-71
Temas laborales	pag. 48-62
Seguridad	pag. 63-67
Corrupción	pag. 21
Gestión de residuos y derrames	pag. 86-87
Prácticas de inversión y abastecimiento	pag. 37-40
Empresa y comunidad	pag. 90-100
Emisiones atmosféricas	pag. 80-84
Energía	pag. 84-86
Sindicatos	pag. 58
Responsabilidad del producto	pag. 40-45
Práctica de Derechos Humanos	pag. 21
Comportamiento de competencia ética	pag. 42
Materias primas e insumos	pag. 76
Impactos económicos directos	pag. 29-30

¹www.globalreporting.org



abarcan las acciones que Gerda AZA desarrolló durante el año reportado en las comunidades y con los públicos de interés definidos. En ambos casos, las fórmulas de cálculo y las mediciones se realizaron de acuerdo con los protocolos técnicos de GRI.

En materia económica, se abordan los resultados que Gerda AZA registró durante el año 2011, excluyendo al Holding AZA Participaciones y a otras empresas pertenecientes al Grupo Gerda. En particular, no se incluyen las operaciones de la planta Trefilados Gerda AZA, por ser ésta de propiedad del Holding AZA Participaciones y no de Gerda AZA. Los montos son reportados en pesos chilenos, salvo cuando expresamente se señale lo contrario, de acuerdo con las normas contables del IFRS.

Tampoco incluimos 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 Gerda 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 sugeridos por GRI.

✓	Realizado
✗	No realizado
→	En desarrollo

Tabla de Metas 2011 y Compromisos 2012

Compromisos de Sostenibilidad

Asunto de sostenibilidad	Compromiso 2011	Desempeño 2011	Metas 2012
Programa Desarrollo de proveedores	Aprovechar el aprendizaje obtenido en el PDP para realizar un Programa de Desarrollo Tecnológico (PDT), de Proveedores para pequeñas barracas de fierro.	Programa en desarrollo cofinanciado por CORFO y GIZ. ✓	Terminar la segunda fase del proyecto con 59 empresas y premiar a las más destacadas.
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.	Se postergó la realización de este estudio para 2012. En su lugar se realizó un estudio sobre los residuos metálicos generados en la construcción, el uso y la demolición de viviendas y obras civiles. ✗	Realizar el estudio del ciclo de vida del producto.
Relaciones laborales	Conciliar la vida personal, familiar y profesional de los colaboradores, a través de la implementación del programa "Vive el Equilibrio".	Se implementó el Programa Vive el Equilibrio, que cubrió aspectos como un mejoramiento en la calidad de los alimentos, además de beneficios para compatibilizar la vida familiar con la laboral. ✓	Implementar sistema de apoyo de ahorro para la vivienda y postulación al subsidio habitacional.
	Pasar de 74% en la "Encuesta de Clima Laboral" a 78%.	Se obtuvo un 75%. ✗	La meta es de un 76% en 2012.
Seguridad	Continuar disminuyendo la tasa de accidentabilidad.	Se registraron tres accidentes con tiempo perdido. →	Seguir reduciendo la tasa de accidentabilidad.
	Desarrollar un Programa con empresas contratistas para promover la certificación OHSAS 18001.	Se inscribieron ocho empresas para certificarse. →	Certificar a todas la empresas.
Salud ocupacional	Implementar un programa de prevención y disminución del hábito de fumar entre los colaboradores.	Seis colaboradores se inscribieron en el programa y cuatro dejaron de fumar. ✓	Que dos personas más dejen el tabaquismo.
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.	Se desarrolló el programa y se capacitó a cinco colaboradores para desempeñarse como monitores, pero no se implementó la iniciativa. →	Implementar el programa piloto en colegios.
	Recibir el primer embarque de chatarra ferrosa desde Isla de Pascua.	En 2011 se recibieron dos embarques con un total de 45 ton de chatarra. ✓	Continuar el retiro de chatarra y apoyar la certificación ambiental de los colegios municipales de la Isla.
	Concretar una mesa de trabajo de empresas privadas que apoyen la conservación ambiental de Rapa Nui.	No se concretó. ✗	No está considerado para 2012.
Desempeño ambiental	Trabajar en la reducción de las emisiones de CO ₂ a partir del cálculo de la Huella de Carbono efectuado en 2010.	Se implementó un Comité de Eficiencia Energética. En promedio (2010-2011) se obtuvo un ahorro de un 4% anual en el consumo energético. ✓	Reducir el consumo energético en un 5% con respecto al 2011.
	Disminuir los costos mediante una mejor gestión de residuos y co-productos, además de reforzar la capacitación ambiental y la comunicación interna.	✓	
	Reposición de un sistema de medición de radioactividad programada para la parada de mantenimiento de la planta de 2011.	→	
	Materializar la inversión del captador de polvos de acería para reducir los niveles de emisión de material articulado y gases a la atmósfera.	✓	Inaugurar instalación.
	Continuar la labor del grupo de trabajo de la medición de la Huella de Carbono y actualizar los datos.	→	

Perfil de la Empresa

principal productor de aceros largos en América y uno de los mayores productores mundiales de acero.

Con una capacidad instalada de producción de 520.000 toneladas anuales, durante 2011 Gerdau AZA produjo 420.734 toneladas de barras de refuerzo para hormigón, perfiles laminados y alambón, lo que significó ventas por US\$384,8 millones. Sus despachos totalizaron 462.425 toneladas, las que fueron destinadas al mercado nacional en un 87,8% y las demás a exportaciones dentro de Sudamérica, principalmente.

La materia prima principal de Gerdau AZA es chatarra ferrosa que 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. En el marco de su proceso, el reciclaje de chatarra ferrosa permitió redestinar de manera sustentable 432.032 toneladas de desechos, que de otra manera habrían terminado en un vertedero.

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.

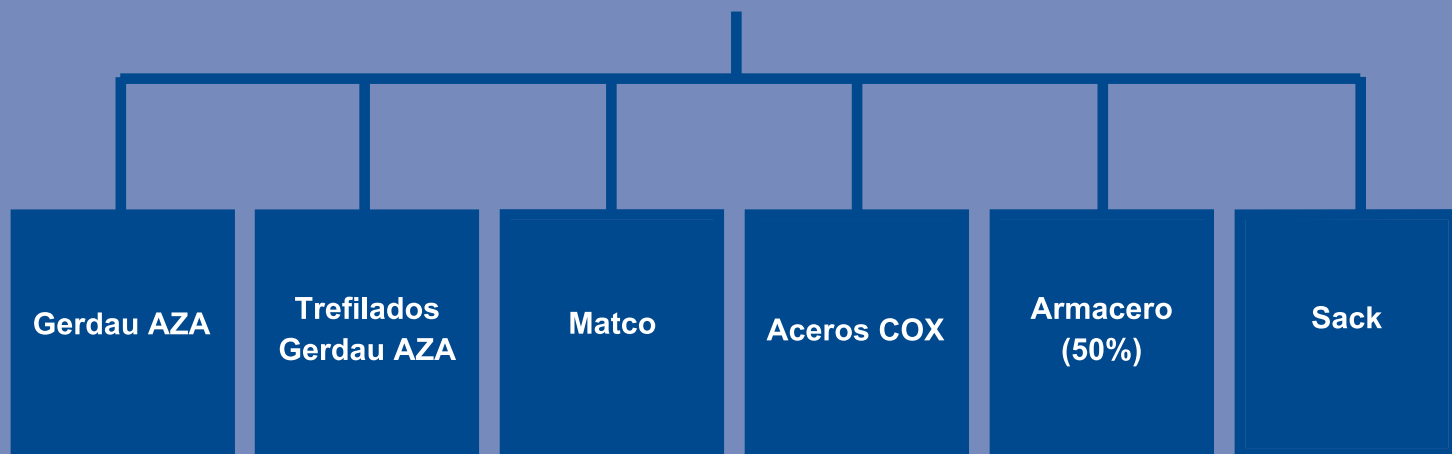
Gerdau es una empresa multinacional de origen brasileño con presencia industrial en 14 países. Con operaciones en América, Europa y Asia, cuenta con más de 45.000 colaboradores.



Durante el año 2011, Gerdau AZA produjo 420.734 toneladas de productos terminados.

Gerdau AZA S.A. es una empresa dedicada a fabricar productos de acero, principalmente a partir del reciclaje de chatarra ferrosa. Para ello cuenta con dos plantas industriales en Santiago, donde produce barras de refuerzo para hormigón, perfiles laminados en caliente, alambón -que es la materia prima para fabricar alambre y clavos- e insumos básicos para la construcción. Sus principales clientes son barracas de fierro y distribuidores de materiales de construcción. Con 481 trabajadores propios y un promedio de 116 trabajadores indirectos, es una de las principales empresas acerera de Chile.

Si bien está presente en la industria chilena del acero desde hace 58 años, desde 1992 pertenece a Gerdau, el



Gerdau 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.

Además, es el mayor reciclador de chatarra ferrosa de América Latina. Tiene más de 140.000 accionistas y

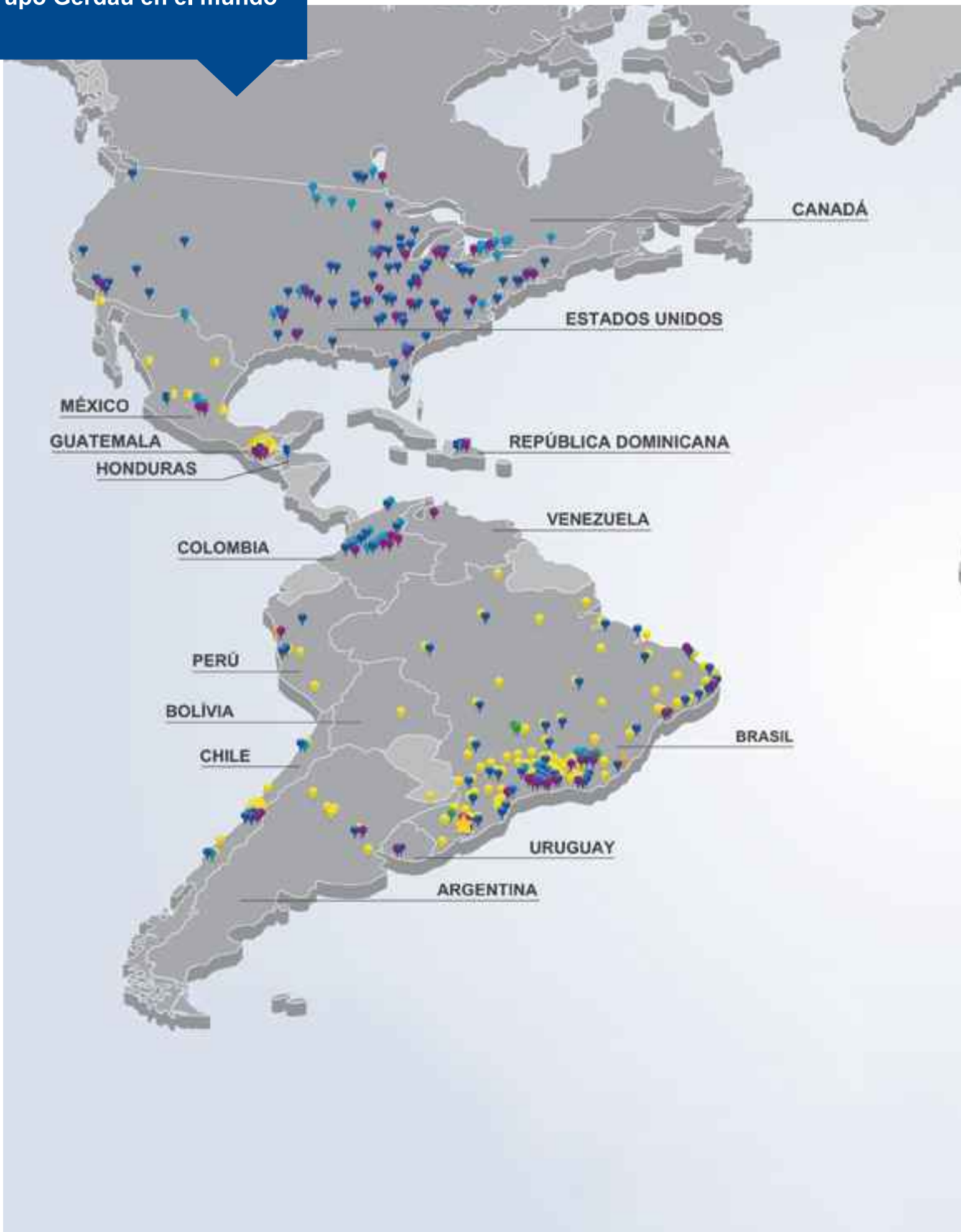
sus empresas con capital abierto están en las listas de las bolsas de valores de Sao Paulo, Nueva York y Madrid.

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

Datos Relevantes











	2009	2010	2011
Cantidad de colaboradores	481	462	481
Índice de frecuencia de accidentes	1,9	4,4	1,5
Cantidad de fatalidades	0	0	0
Ventas netas M\$	140.198.719	157.995.858	188.489.569
Cantidad de productos vendidos (en ton):	328.460	358.533	451.720

Grupo Gerdau en el mundo





GERDAU EN EL MUNDO

-  **61** Plantas productoras de acero y laminados
-  **143** Plantas de transformación
-  **4** Plantas de mineral de hierro
-  **48** Plantas de transformación*
-  **4** Centrales generadoras de energía
-  **126** Plantas comerciales
-  **3** Terminales portuarios y privados
-  Sede de Gerdau
-  **Empresas controladoras**
-  **Empresas con control compartido**

*Plantas de recolección y procesamiento de chatarra, plantas de producción de arrabio sólido y plantas de carbón natural.



Tanto gerencias como jefaturas son organizadas para su efectiva cooperación y coordinación, mediante equipos de trabajo o comités, los cuales se reúnen periódicamente.

GOBIERNO CORPORATIVO

Dado que Gerdau AZA es una sociedad anónima cerrada y con un accionista, no requiere de Directorio. En este sentido, la administración recae en su Gerente General y una plana ejecutiva que, en 2011, estuvo conformada por 17 gerentes. Además, cuenta con 18 jefaturas. Tanto gerencias como jefaturas son organizadas para su efectiva cooperación y coordinación,

mediante equipos de trabajo o comités, los cuales se reúnen periódicamente.

Mensualmente, gerentes y jefes se reúnen con los colaboradores de sus respectivas áreas para informar sobre la marcha económica de la empresa, el avance de los programas participativos y beneficios. En estas instancias, los colaboradores tienen la posibilidad de plantear sus inquietudes o de sugerir mejoras a los procesos.

Además, una vez al año el gerente general de la empresa se reúne con todos los colaboradores para comunicar el plan estratégico de la empresa. En dicha ocasión se genera una conversación abierta, donde todos tienen la posibilidad de plantear dudas o inquietudes.

Tanto el desempeño social como ambiental están considerados en el Mapa Estratégico de Gerdau AZA,

Comités de apoyo a la Administración:

- 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

lo que sirve para determinar las metas de cada ejecutivo al respecto. Lo anterior está incluido en los sistemas de gestión de la empresa -calidad, medio ambiente y seguridad y salud ocupacional- todos certificados por las normas respectivas: ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001.

En 2011 se revisaron y actualizaron las directrices estratégicas como la Visión, Misión y Valores, para dejarlas alineadas con las del Grupo Gerdau. Con el mismo fin se modificaron las políticas de Calidad, Seguridad y Medio Ambiente. Para ello, la empresa publicó una política integrada que abarca estos tres ámbitos.

Asimismo, para velar por el comportamiento ético de los colaboradores de Gerdau AZA, incluyendo la actividad de los miembros de la Administración, la organización cuenta con un documento denominado “Directrices Éticas”. Este material está en constante revisión y durante 2011 fue actualizado y denominado “Código de Ética Gerdau”. Este documento 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. El Código de Ética Gerdau establece, 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 forzoso². Para que los trabajadores conozcan este documento, existe un programa de capacitación que comienza en los procesos de inducción. En 2010, el 75% de los colaboradores fueron capacitados en las Directrices Éticas y, en 2011, el porcentaje capacitado en el Código de Ética llegó a 95%.

Además, en el período se modificó la estructura organizacional a nivel gerencial, con el objetivo de darle mayor relevancia al proceso de gestión de calidad y potenciar la venta de productos trefilados, respectivamente. El primer cambio fue la incorporación del proceso de monitoreo de calidad de productos a la gerencia de tecnología de gestión, convirtiéndose en la gerencia de tecnología de gestión y calidad. La otra modificación fue la creación de la gerencia de alambros y trefilados de Gerdau AZA.

Las “Directrices Éticas” es un material que está en constante revisión. Durante 2011 fue actualizado y pasó a denominarse “Código de Ética Gerdau”.

Capacitación en el Código de Ética

	2009	2010	2011
Porcentaje de trabajadores capacitados	75%	75%	95%

²El Código de Ética Gerdau está disponible en www.gerdauaza.cl

VISIÓN

Ser global y referente en los negocios en que actúa.

MISIÓN

Generar valor a nuestros clientes, accionistas, colaboradores y a la sociedad, actuando en la industria del acero en forma sostenible.

VALORES

- ♥ Tener la preferencia del **CLIENTE**
- ♥ **SEGURIDAD** en las personas por encima de todo
- ♥ **PERSONAS** respetadas, comprometidas y realizadas
 - ♥ **EXCELENCIA** con **SENCILLEZ**
 - ♥ Enfoque en **RESULTADOS**
- ♥ **INTEGRIDAD** con todos los públicos
 - ♥ **SOSTENIBILIDAD** económica, social y ambiental



Política Integrada

Salud y Seguridad, Medio Ambiente y Calidad

Para Gerdau, el ser humano en su integridad es un valor que está por encima de los demás objetivos y prioridades de la empresa. Ninguna situación de emergencia, producción o resultado puede comprometer la salud o la seguridad de las personas, la protección del medio ambiente y la calidad de los productos y servicios.

Gerdau, proveedora de soluciones y productos de acero, busca la satisfacción de accionistas, clientes, colaboradores, proveedores y comunidades por medio de la mejora continua de estos productos y servicios, procesos y sistema de gestión. Para esto, actúa comprometida con la calidad, con el control de los riesgos de salud y de seguridad de los colaboradores y con la gestión de aspectos y prevención de impactos ambientales. Sus acciones son siempre fundamentadas en objetivos y metas de desempeño y en el cumplimiento consistente de la legislación aplicable y los compromisos asumidos, buscando el desarrollo sostenible (ambiental, social y económico).

Principios:

- El liderazgo es el principal responsable por la seguridad de todas las personas que actúan bajo su gestión, promoviendo todos los esfuerzos necesarios para preservar la salud y la seguridad de las personas, el desarrollo sostenible y la productividad y eficiencia de los procesos.
- Cada colaborador tiene la responsabilidad de cuidar por su salud y su seguridad, así como por las de sus colegas, por el medio ambiente y por la calidad de los productos y servicios. Debe realizar su trabajo de acuerdo con los procedimientos, instrucciones, normas y reglas establecidas por la empresa.
- Gerdau y todos sus colaboradores se comprometen en la búsqueda de la mejora continua en relación a la salud y la seguridad de las personas, el medio ambiente, la eficacia de los procesos y la satisfacción de los clientes con la calidad de los productos y servicios. Los esfuerzos deben ser orientados a las acciones de prevención, buscando y compartiendo las mejoras prácticas y utilizando de forma efectiva el aprendizaje en toda la Organización.

GESTIÓN ÉTICA Y CORRUPCIÓN

Para los colaboradores existe un Canal de Ética, mediante el cual pueden hacer llegar sus comentarios sobre incumplimientos a las directrices éticas de la empresa. También tienen la posibilidad de expresar su conformidad o insatisfacción a través de la encuesta anual de opinión. En 2011, no se registraron denuncias de colaboradores a través del Canal de Ética ni por acoso sexual o discriminación.

Además, desde la implementación de la norma estadounidense Sarbanes-Oxley (SOX)³ 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 2011, no se registraron denuncias sobre este tema.

El Código de Ética Gerdau establece que “todos se benefician de un mercado libre, justo y abierto. (...) Los colaboradores no deben participar en conductas anticompetitivas, debiendo evitar incluso las conductas que parezcan constituir violaciones legales”.

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 Bulletin⁴
- Steel Business Briefing⁵
- CRU Monitor⁶

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

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 sostenibilidad a través del reciclaje. Por este motivo, participa en asociaciones gremiales y en organizaciones relacionadas con temas como seguridad y responsabilidad social.

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.

³www.sarbanes-oxley.com

⁴www.metalbulletin.com

⁵www.sbb.com

⁶www.crugroup.com

Gerdau AZA se ha posicionado como una organización preocupada de la sostenibilidad a través del reciclaje ●





**El reciclaje de chatarra
ferrosa permitió
redestinar de manera
sustentable 432.032
toneladas de desechos ●**

Industria y Gremios

- Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA)⁷
- Asociación de Industriales Metalúrgicos y Metalmecánicos (ASIMET)⁸
- Cámara Chilena de la Construcción (CCHC)⁹
- Círculo de Empresas de Panamericana Norte (CIRPAN)¹⁰
- Cámara Chileno-Norteamericana de Comercio (AMCHAM)¹¹
- Cámara Chileno-Alemana de Comercio (CAMCHAL)¹²
- Cámara Chileno-Brasileña de Comercio (CAMCHAB)¹³
- Asociación Latinoamericana del Acero (ALACERO)¹⁴
- Asociación Chilena de Ingeniería Antisísmica (ACHISINA)¹⁵
- Instituto Chileno del Acero (ICHA)¹⁶

Seguridad

- Asociación Chilena de Seguridad (ACHS)¹⁷
- Consejo Nacional de Seguridad¹⁸

Desarrollo Sostenible

- AcciónRSE¹⁹
- Fundación PROhumana²⁰

Adicionalmente, en busca de un compromiso mayor, Gerdau AZA adhirió al Pacto Global²¹, lo que la compromete a cumplir y gestionar los 10 principios de esta organización, que coinciden con valores universales:

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.

⁷www.sofofa.cl

⁸www.asimet.cl

⁹www.cchc.cl

¹⁰www.cirpan.cl

¹¹www.amcham.cl

¹²www.camchal.cl

¹³www.camchab.cl

¹⁴www.alacero.org

¹⁵www.achisina.cl

¹⁶www.icha.cl

¹⁷www.achs.cl

¹⁸www.cnsdechile.cl

¹⁹www.accionrse.cl

²⁰www.prohumana.cl

²¹www.pactoglobal.cl



PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS

- Primer lugar en el Ranking de Responsabilidad Social Empresarial realizado por la Fundación PROhumana y Revista Qué Pasa.
- Premio Buen Ciudadano Empresarial, categoría medio ambiente, de la Camara Chileno Norteamericana de Comercio (AMCHAM), por el programa ¡Limpiemos Rapa Nui!
- Premio de la Asociación de Exportadores de Manufacturas (ASEXMA)²² como la empresa más sustentable de 2011.
- Premio a la Innovación Operativa, organizado por Ceop Consulting.
- Décimonoveno lugar en el ranking de "Las Mejores Empresas para Trabajar en Chile", realizado por el Instituto Great Place to Work²³.
- Segunda 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 Adimark.



Premio a la Innovación Operativa, PIO

Tres colaboradores del área de Acería de Gerdau AZA, Waldo Norambuena, Ramiro Pinto y Susana Mella, recibieron el Premio a la Innovación Operativa, PIO.

Gracias a la implementación de un extractor mecánico para el retiro de buza, estos tres colaboradores de Gerdau AZA destacaron entre los 10 proyectos finalistas. El premio consiste en viajar a cualquier empresa siderúrgica del mundo para aprender de sus adelantos. El grupo optó por dos plantas en Italia, Ferriere Nord S.p.A y ORI Martin.

El Premio a la Innovación Operativa, organizado por Ceop Consulting, reconoce los mejoramientos en la operación ideados por trabajadores y operarios de la empresa, liderados por un facilitador que los guía. El objetivo de este premio es destacar el análisis, creatividad e innovación de los trabajadores para obtener soluciones concretas que tienen un impacto positivo en los resultados de su empresa, y por ende, del país.

²²www.asexma.cl

²³www.greatplacetowork.cl

Un logro de todos

Al conocer la noticia del Ranking PROhumana, el gerente general de la empresa, Hermann von Mühlenbrock, felicitó a todos los colaboradores de Gerdau AZA, señalando que

“Este es un logro extraordinario de todos y cada uno de nosotros, que reconoce la permanente preocupación por los diferentes públicos con los que interactuamos, siempre en un ámbito de estricto respeto a los valores éticos de nuestra sociedad”



Desempeño Económico

Los resultados económicos de Gerdau AZA en 2011 estuvieron influenciados por un alza en el precio de la chatarra, principal materia prima, y de insumos claves como la energía, lo que impactó directamente en los costos operacionales. Esto se vio compensado gracias a una mayor eficiencia en el proceso de producción y al aumento del precio del acero y de las ventas, que crecieron en un 19% con respecto a 2010. De esta forma, el EBITDA aumentó un 39% y las utilidades en un 45% en relación al año anterior ●

En términos operacionales, durante 2011 se ejecutó la inversión programada para mejorar la capacidad de captación de polvos de Acería, con la finalidad de reducir los niveles de emisión a la atmósfera de material particulado y gases que se producen en la chimenea, aumentando a la vez la ventilación secundaria de la nave. Esta iniciativa requirió de una inversión de US\$12,9 millones. También mejoraron las condiciones de seguridad laboral al interior de la unidad, debido a la disminución del polvo en suspensión. El mayor logro operacional ocurrió al momento de la puesta en marcha del filtro, ya que la Acería retomó su total capacidad productiva en un plazo menor a lo estipulado y sin inconvenientes.

La gestión de administración y finanzas de Gerdau AZA está

resguardada por la Gerencia de Contabilidad y Finanzas, que es responsable de seguir las directrices del Grupo Gerdau, las que se refieren al endeudamiento y las inversiones²⁴.

Valor Generado y Distribuido

La actividad de Gerdau AZA genera una serie de beneficios económicos directos, como aporte a la comunidad, pago de remuneraciones e impuestos. En 2011, el valor distribuido de Gerdau AZA fue de \$167.483.734.000, lo que equivalió a un 5% más que lo distribuido en el año 2010. En ambos años, el mayor costo se debió a variables operacionales. En 2011, este concepto representó el 73,54% del total; en 2010, el 71,52%.

Valor Económico Generado y Distribuido (en miles de pesos)

Ingresos totales	2009	2010	2011
Ventas netas	140.198.719	157.995.858	188.489.569
Ingresos por inversiones financieras	26.285	1.233.040	1.519.123
Ingresos por ventas de activos físicos e intangibles		7.000	
Valor económico generado	140.227.013	159.237.908	190.010.703
Costos operacionales/Costo de producción (1)	(93.977.185)	(114.150.507)	(139.726.064)
Pago a proveedores de capital (2)	(14.919.215)	(20.175.933)	
Salarios y beneficios (3)	(10.372.701)	(10.401.403)	(12.101.789)
Impuestos (4)	(13.635.998)	(14.564.698)	(15.194.234)
Inversiones en la comunidad (5)	(53.004)	(305.500)	(122.041)
Valor económico distribuido	(132.958.103)	(159.598.041)	(167.483.734)
Valor económico retenido	7.268.910	0	22.526.969

(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.

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

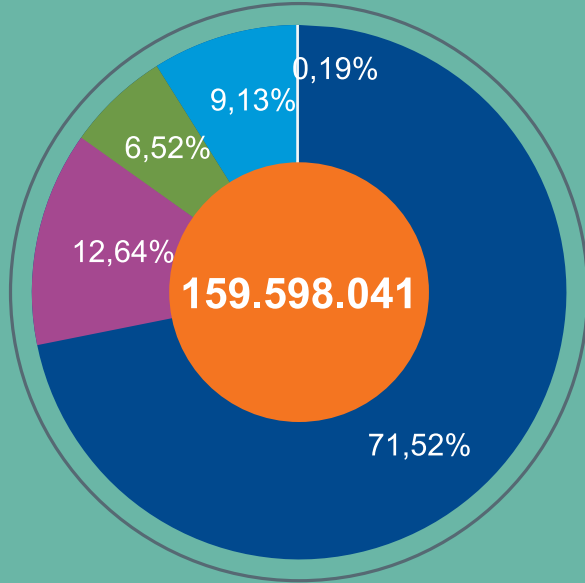
(4) Corresponde al pago de impuestos por concepto de renta, ppm, contribuciones, patentes, entre otros.

(5) Incluye los US\$500 mil destinados a reconstrucción por el terremoto de febrero de 2010.

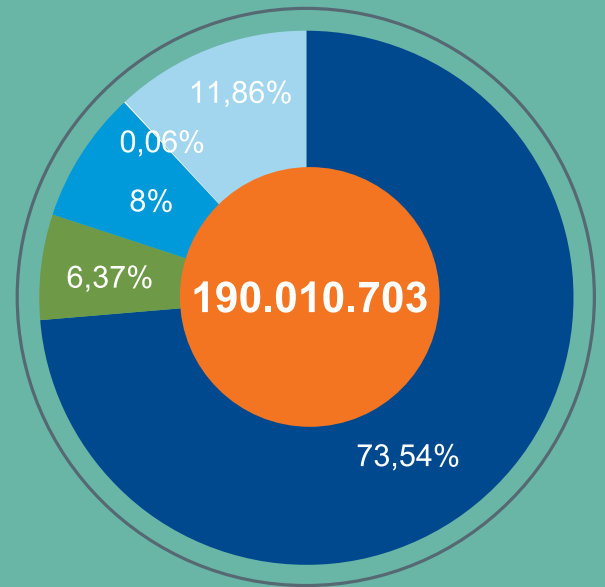
²⁴Las políticas de Endeudamiento e Inversiones están publicadas en el Reporte de Sustentabilidad 2010, disponible en el sitio web www.gerdauaza.cl

Valor Económico Distribuido

2010



2011



	2010	2011
■ Costos operacionales	71,52%	73,54%
■ Proveedores de capital	12,64%	0%
■ Salarios y beneficios	6,52%	6,37%
■ Impuestos	9,13%	8%
■ Inversión en la comunidad	0,19%	0,06%
■ Retención por la empresa	0%	11,86%

Impuestos

En 2011, Gerdau AZA canceló \$15.194 millones en impuestos, un 4% más que en el año precedente. Esto está asociado principalmente a las utilidades obtenidas por la compañía. De este total, el 42% 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 2010.

Ayuda financiera del Estado

La ayuda recibida del Estado aumentó en un 19,1% respecto de 2010, principalmente por los incentivos y bonificaciones entregados por \$16.953.299. Del total recibido, el 80% se explica por el aporte a la capacitación entregado vía Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)²⁵.

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. Aunque no existe una cuantificación sistemática, la empresa maneja estimaciones en función del volumen de chatarra manejada y la cantidad de personas que viven de esa actividad. En 2011, Gerdau AZA adquirió 432.032 toneladas de chatarra metálica, suficientes para llenar tres veces el Estadio Nacional. Esto representó una disminución del 8,6% en relación con 2010, debido a que durante el año precedente se realizó la detención de la plantas de Acería y Laminación Colina por más de dos meses, obligando a la paralización de la producción de acero.

Impuestos cancelados al 31 de diciembre de cada año (en miles de pesos)

	2009	2010	2011
Impuesto a la Renta	4.593.883	2.004.898	4.448.091
PPM	5.074.331	5.314.121	3.999.896
Contribuciones	71.760	75.260	97.795
Patentes	302.735	298.563	306.740
Otros impuestos pagados (1)	3.593.289	6.871.856	6.341.712
Total	13.635.998	14.564.698	15.194.234

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

Ayuda financiera del estado (en miles de pesos)

	2009	2010	2011
Incentivos o bonificaciones fiscales	4.561	9.426	16.953
SENCE	60.588	60.407	66.222
Total	65.149	69.833	83.175

²⁵www.sence.cl

Producir acero a partir del reciclaje de chatarra ferrosa, tiene tres beneficios ambientales concretos y estudiados en relación al proceso alternativo²⁶:

Las emisiones de CO₂ son un 71% menores

Exige un 52% menos de energía.

Requiere un 40% menos de agua.

Compra de chatarra

Año	2009	2010	2011
Toneladas	286.164	472.857	432.032

En 2005 existían 170.000 personas en el país dedicadas a la recolección y comercialización de chatarra ferrosa

La chatarra que adquiere Gerdau AZA proviene de una red de chatarreros que cubre desde Arica a Punta Arenas. Según un estudio solicitado por la compañía 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, ya que se calcula un movimiento cercano a los \$34.000 millones.

MERCADO

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

En la actualidad, Gerdau AZA es el principal productor nacional de acero a partir de chatarra con 462.425 toneladas entregadas, correspondientes sólo a productos

largos de acero (barras). Esto representó un aumento de 9,5 % en relación con 2010.

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 133 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 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 sostenibilidad del proceso productivo, a través de la relación de trabajo con los proveedores, clientes, distribuidores y, en general, con todos sus grupos de interés.

Las exportaciones a Latinoamérica en 2011 totalizaron 56.468 toneladas, lo que significó un 18,8% menos en relación con 2010. Esto equivale al 12,2% de las ventas físicas de la compañía.

La reducción en los despachos al exterior se debe a que Gerdau AZA privilegia el mercado nacional y exporta sólo el excedente de su producción.



Industria chilena del acero

La industria siderúrgica chilena está compuesta principalmente por dos actores: la Compañía Siderúrgica Huachipato y Gerdau AZA. De acuerdo con cifras del Instituto Chileno del Acero (ICHA)²⁷, ambas proveyeron el 57% del consumo de acero del país en 2011. En 2010, esta participación fue de 42%, ya que ambas siderúrgicas debieron enfrentar paralizaciones debido al terremoto y tsunami, viéndose obligadas a importar acero para poder mantener sus compromisos comerciales.

Los productos de acero que se comercializan se dividen en dos grandes familias: planos y largos o en barras. Ambas líneas van dirigidas a 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 alambón.

En Chile, sólo Gerdau AZA fabrica aceros largos mediante el denominado proceso "semi integrado". 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.

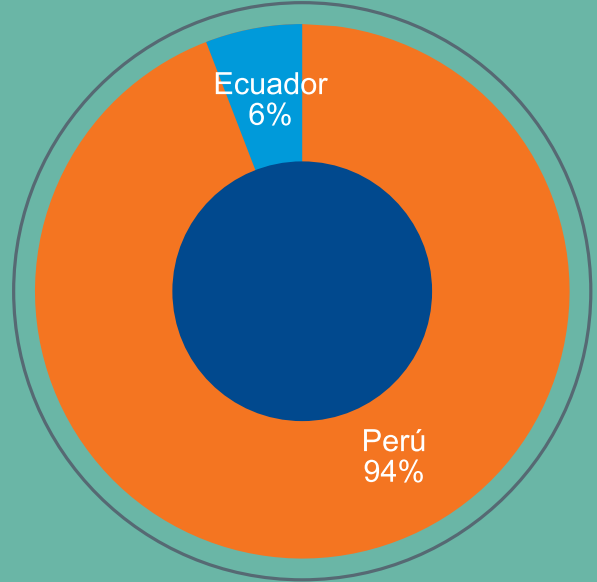
Gerdau AZA es el mayor reciclador de chatarra ferrosa del país y opera la mayor fundición que existe en la Región Metropolitana. Por ser ésta una zona declarada como "saturada de contaminación", para operar, la empresa debe cumplir rigurosos estándares ambientales relacionados con la emisión de gases, partículas y ruidos (Ver más en pág. 73 - 88).

²⁷ www.icha.cl

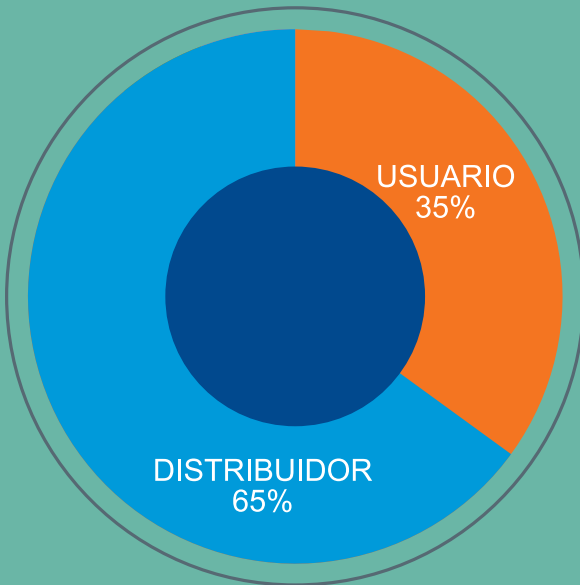
Exportación perfiles



Exportación barras de refuerzo



Ventas por tipo de clientes (en toneladas)



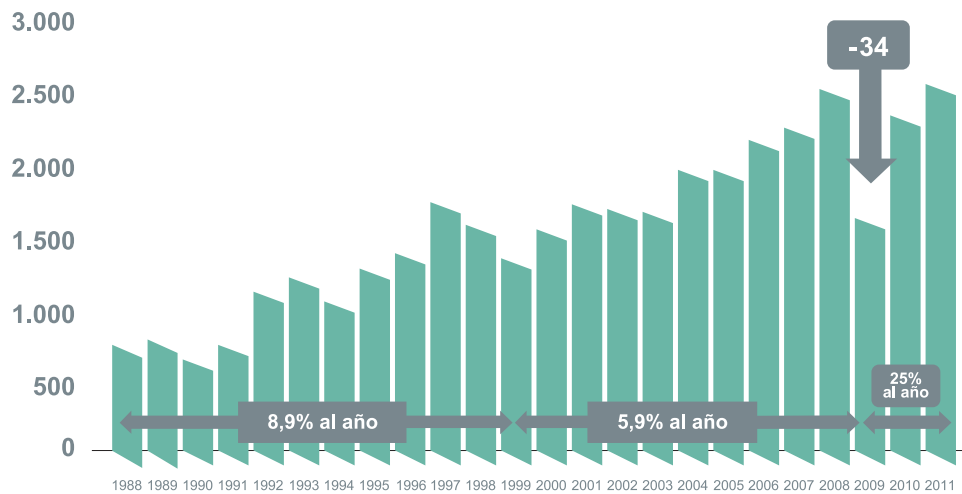
EL MERCADO DEL ACERO

En 2011, el mercado del acero en Chile continuó su tendencia al alza, iniciada en 2010, llegando incluso a superar los niveles de consumo registrados en 2008, previo a la crisis económica. De acuerdo con cifras

del Instituto Chileno del Acero²⁸, en 2011 el consumo aparente de acero alcanzó 2.624.000 toneladas, un 9% más que en relación al año anterior. Los productos largos o en barras siguieron la misma tendencia descrita, aumentando en 13% respecto de 2010, con 1.369.000 de toneladas.

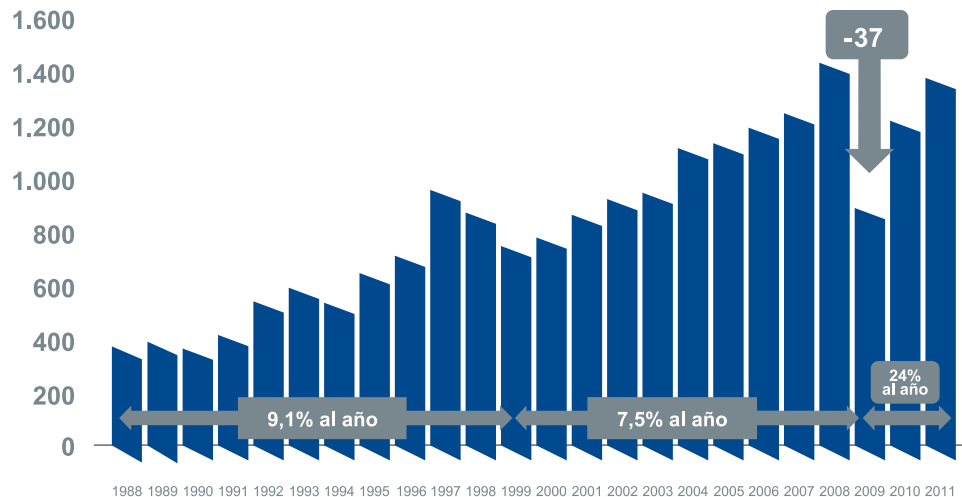
Chile: Consumo Aparente Anual de Acero

(Miles de ton)



Chile: Consumo Aparente Anual de Largos

(Miles de ton)



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. Esta relación es coordinada por la gerencia de Compras Metálicas. En cuanto a los otros proveedores de insumos, el vínculo está a cargo de la gerencia de Abastecimientos.



COPRIN: Un Despunte, Una Sonrisa

Desde 2008, Gerdau AZA desarrolla un programa con la Corporación Primera Infancia (COPRIN) llamado “Un Despunte, Una Sonrisa”. En él Gerdau AZA, a través de proveedores, compra los despunte y sobrantes de acero de obras. Las empresas constructoras, donan esos recursos a COPRIN para ayudar a los jardines infantiles y salas cuna que mantiene dicha institución.

En 2011, Gerdau AZA compró a través de este programa, 608,6 toneladas de sobrantes de acero, provenientes de 26 obras por un monto de \$47.264.124, dinero que ayudó a financiar el funcionamiento de los tres jardines que tiene COPRIN. En ellos 340 lactantes y párvulos en situación de extrema pobreza reciben su primera educación.

Actualmente 11 empresas constructoras participan en este programa.

Proveedores de chatarra


Todos los proveedores de chatarra de Gerdau AZA son empresas formales. Pero en el rubro existe un número indefinido de chatarreros informales, que forman parte de la cadena de valor de la empresa.

Con el fin de aumentar la cantidad de chatarra recibida y desarrollar a sus proveedores, Gerdau AZA finalizó la primera versión del Programa de Desarrollo de Proveedores de Chatarra, consiguiendo la formalización de 56 empresas chatarreras.

En el plano interno, el esfuerzo de la gerencia de Compras Metálicas de Gerdau AZA en 2011 estuvo enfocado a ampliar su base de proveedores de chatarra, lo que se consiguió al incorporar a 57 proveedores, lo que equivale al 19,5% del total de ellos. De esta forma se contribuyó a asegurar la materia prima. Para esto se incrementó el número de profesionales encargados de la compra de chatarra y se reactivó el programa de apertura de nuevos centros de reciclaje. Es así que comenzó a funcionar el Centro de Reciclaje de la V Región, que se sumó a los ya existentes en Antofagasta y Temuco.

Para 2012 están proyectados nuevos Centros de Reciclaje en las regiones III, VII, VIII y XII.

Entre las prácticas de Gerdau AZA para sus proveedores de chatarra, está el apoyo financiero que se les da al otorgarles capital de trabajo sin



La gerencia de Compras Metálicas de Gerdau AZA en 2011 estuvo enfocada a ampliar su base de proveedores de chatarra, lo que se consiguió al incorporar 57 proveedores que equivalen al

19,5%





Los usuarios finales son aquellos que utilizan los productos de la empresa en una obra civil, habitacional o estructural.

cobrar intereses. En este sentido, se les anticipa dinero para que puedan abastecerse, el que se les descuenta contra entrega de chatarra.

Adicionalmente el pago de esta no supera las 48 horas.

Gestión de contratistas

La gestión de contratistas la realiza la gerencia de Abastecimiento.

Para seleccionar a un proveedor de servicios, 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 era tener a los contratistas inscritos en REGIC²⁹, el registro del ente acreditador Achilles Chile, con el fin de mantener la información laboral exigida actualizada. Este logro se materializó en noviembre.

Además, durante 2011, Gerdau AZA realizó por primera vez una encuesta de proveedores de insumos y servicios, diferentes a la chatarra. El

estudio se efectuó en forma electrónica, obteniendo una tasa de respuesta del 41% y un grado de satisfacción del 5,2 en una escala de 1 a 6, donde 1 era “muy insatisfecho” y 6 “muy satisfecho”.

Del total de proveedores, distintos de chatarra, un 85% es nacional. Ellos recibieron por sus productos y servicios el 66% del monto total destinado por Gerdau AZA para este segmento.

RELACIÓN CON CLIENTES

Gerdau AZA diferencia entre clientes y usuarios finales. En su mayoría, los primeros 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

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.

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 liderados por la gerencia de Marketing.

Uno de los instrumentos de comunicación es el informativo "Alma de Acero", que cada dos meses se 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 2011 se procesaron 193 inconformidades de clientes, un 14% menos que las de 2010.

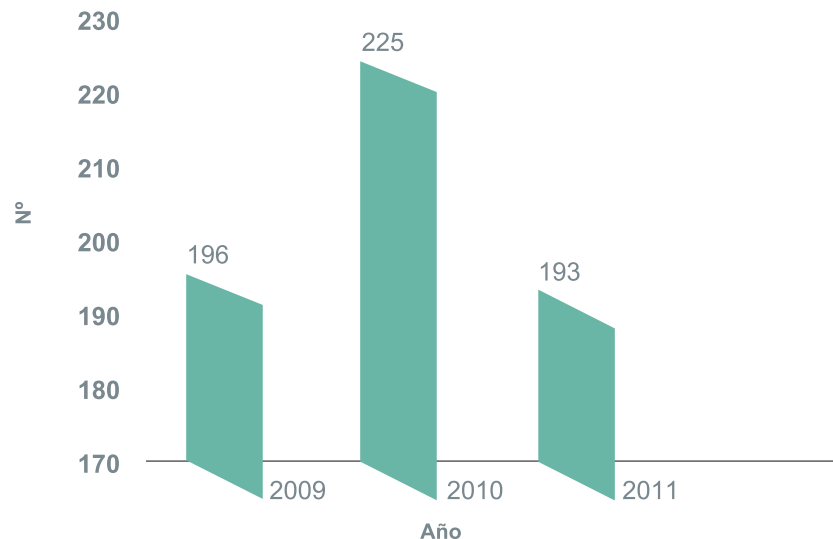
Anualmente, además, Gerdau AZA aplica una Encuesta de Satisfacción a Clientes, para lo cual elige aleatoriamente a 100 de ellos. Con los resultados de estos sondeos se elaboran planes de acción de mejora que tienen por finalidad abordar las dimensiones en las que se registran brechas respecto de lo que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

El Índice de Satisfacción en 2011 fue de un 7,94 en una escala de 1 a 10. Si bien se bajó con respecto a 2010 (8,08), la nota actual indica que los clientes siguen estando satisfechos.

Índice de Satisfacción

2009	2010	2011
8,02	8,08	7,94

Inconformidades de clientes





Uno de los desafíos de 2012 es aprovechar el aprendizaje obtenido en el PDP para realizar un Programa de Desarrollo Tecnológico (PDT), dirigido a pequeñas metalúrgicas y barracas de fierro.

Para mejorar la fuerza de ventas de los canales de distribución, la empresa capacita a sus clientes a través de programas de visitas a las plantas y talleres.

Uno de los desafíos de 2012 será aprovechar el aprendizaje obtenido en el Programa de Desarrollo de Proveedores (PDP) para realizar un Programa de Desarrollo Tecnológico (PDT), a través del cual se entregue capacitación técnica y herramientas de gestión a pequeñas empresas metalúrgicas y barracas de fierro. Estas empresas no son clientes directos de Gerdau AZA, sino de los distribuidores mayoristas de los productos. Financiado en conjunto con CORFO e implementado por Fundes, este proyecto puede convertirse en una instancia de comunicación con este segmento.

Este programa comenzó en 2011 con 60 empresas las que recibieron asesoría de monitores de FUNDES, para optar a soluciones innovadoras y herramientas de gestión para mejorar su competitividad y resultados, el conocimiento de alternativas tecnológicas, así como la adopción de tecnologías de producción.

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.

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.

Adicionalmente, Gerdau AZA adhiere al Código Internacional de Prácticas de Publicidad de la Cámara Internacional de Comercio de París³⁰.

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. Se postergó la realización de este estudio para 2012. En su lugar se realizó un estudio sobre los residuos metálicos generados en la construcción, el uso y la demolición de viviendas y obras civiles, cuyos resultados se conocerán en 2012.

Etiquetado responsable

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 siete 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.

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

Fases del ciclo de vida del producto

Separación en origen



Centro de acopio



Recolectores



Empresas recicladoras



Comercio



Industria





La RSE es uno de los tres pilares de la Visión de Gerdau AZA. Su participación se levanta sobre la base de la siguiente secuencia de objetivos:

“Ser referente en medio ambiente”

“Ser reconocido como socialmente responsable”

44

“Crecer, creando valor de manera sostenible y con solidez financiera”

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.

GESTIÓN DE LA RSE

La gestión de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es responsabilidad de la gerencia de Marketing que coordina la labor de la jefatura de RSE dedicada exclusivamente a liderar estas materias.



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
- ♥ Abastecimientos
- ♥ Finanzas

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 global y referente en los negocios en que actúa”.

La RSE es uno de los tres pilares de esta Visión. Su participación se levanta sobre la base de la siguiente secuencia de objetivos: primero, “ser referente en medio ambiente” y “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

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, CESMEC³¹, 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, se otorga por tres años y fue renovado en 2011. 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.

³¹www.cesmec.org

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.

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 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!”, la medición de la Huella de Carbono, la plantación de un parque público en la comuna de Colina, la participación en el programa “Reciclatón” del Ministerio del Medio Ambiente y en el programa “Cambia tu Camión” del Ministerio de Energía.

Gerdau AZA incorpora en la gestión de RSE las directrices del Instituto Gerdau, a través del Comité del Instituto Gerdau. Este organismo funciona en cada unidad de Gerdau. En Chile, esta labor la asume 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 la 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

Proveedores de chatarra	Contribuir al desarrollo sustentable de la cadena de chatarra en los municipios en los que Gerdau tiene presencia.
Proveedores de servicios de logística	Estímulo a los colaboradores de empresas proveedoras de servicios de logística.
Proveedores PyME	Promover el desarrollo de PyMEs a través del incentivo al uso de la tecnología de gestión.
Clientes PyME	Promover el desarrollo de PyMEs a través del incentivo al uso de la tecnología de gestión.

Desempeño Laboral

La Gerencia de Recursos Humanos es responsable de las áreas de personal, remuneraciones, bienestar, capacitación y desarrollo deportivo. Su principal rol es actuar como aliado del negocio, de acuerdo con cuatro directivas que contribuyen al logro de los objetivos corporativos a través del compromiso personal y profesional de los colaboradores ●



Gerdau Aza obtuvo el lugar 20 en el ranking del Great Place to Work en 2011

Como resultado de sus iniciativas internas, en 2011 Gerdau AZA nuevamente figuró en el cuadro de honor de las 25 mejores empresas para trabajar en Chile. Además, el Instituto Great Place to Work³², ubicó a Gerdau AZA en el lugar número 20 de una lista de 50 empresas latinoamericanas consideradas las mejores para trabajar en América Latina. El resultado se obtuvo de un estudio a 1.900 empresas, con un universo de 2,8 millones de trabajadores, lo que la convierte en la encuesta más grande realizada en el continente.

También se logró el premio especial “Escuchando: Involucrando a los colaboradores”. Este es un reconocimiento a las empresas que están abiertas a las sugerencias de sus trabajadores para involucrarlos en las decisiones que los afectan directamente. También se consideran los mecanismos de apelación con que cuenta la empresa para los trabajadores que sientan que han recibido un trato injusto.

En 2011 el foco de los esfuerzos estuvo puesto en la implementación del Programa ¡Vive el Equilibrio! de promoción de salud y vida saludable y se realizó una revisión del proceso de capacitación. En este marco se distribuyó el Manual de Capacitación con los conceptos más importantes de este proceso.

¡VIVE EL EQUILIBRIO!

Uno de los hitos del año 2011 fue la implementación del Programa ¡Vive el Equilibrio! su finalidad es incentivar no sólo la excelencia laboral, sino también facilitar a los colaboradores, la posibilidad de gozar de tiempo para estar con la familia, practicar deporte y alimentarse sanamente, procurando un desarrollo integral. De esta manera, se cumplió uno de los desafíos planteados en el Reporte de RSE 2010. Para ello, se diseñaron tres grandes iniciativas: Vida Sana, Programa Antitabaco y Vida personal y laboral.

Directivas de Recursos Humanos

- ♥ Alinear los procesos y herramientas de gestión de personas a la estrategia de la empresa.
- ♥ Buscar instrumentos innovadores que apoyen el proceso de cambio y 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.

³²www.greatplacetowork.cl



Con el fin de promover una vida más saludable, se implementaron pausas activas diarias y se diseñó un plan de alimentación sana a través de la incorporación de alimentos saludables a la dieta de los colaboradores.

Vida sana

Con el fin de promover una vida más saludable, se implementaron pausas activas diarias en las plantas de Colina y Renca, que son apoyadas por una profesora de educación física y coordinadas por una enfermera. En 2011, participaron en estas actividades 20 trabajadores.

Para complementar esta actividad se diseñó un plan de alimentación sana, a través de la incorporación de alimentos saludables a la dieta de los colaboradores. Los casinos de Gerdau AZA incorporaron el aceite de canola, que ayuda al funcionamiento del sistema cardiovascular, y la harina integral, que previene cánceres digestivos,

reduce los riesgos de diabetes y es 0% colesterol.

Programa Antitabaco

Gerdau AZA tiene dos policlínicos para atender a sus trabajadores, ubicados en sus plantas de Renca y Colina. Con la finalidad de promover una vida más sana, a partir de 2011 se desarrolló un Programa Antitabaco, que incluye la atención en estas instalaciones para personas interesadas en dejar esta adicción. La iniciativa considera orientación médica, exámenes y un tratamiento antitabaco específico para cada persona.

Los inscritos en el programa son controlados permanentemente por una enfermera y un médico, hasta terminar el tratamiento, que se extiende por tres meses. Una vez finalizado este proceso, el trabajador es controlado sistemáticamente por tres meses más.

Junto con esta medida, la empresa realiza un examen promocional anual, sin costo para el colaborador, que tiene como finalidad determinar el estado de salud en que se encuentra el trabajador inscrito en el programa e identificar los factores de riesgo cardiovascular. En 2011, seis trabajadores solicitaron la evaluación para el tabaquismo y cuatro lograron la meta de dejar de fumar.

Vida personal y laboral

Desde hace un par de años se han implementado diversas iniciativas para fomentar el equilibrio entre la vida personal y profesional. A partir de 2011, éstas fueron agrupadas.

Iniciativas destacadas para fomentar el equilibrio entre la vida personal y profesional

📌 **Flexibilidad horaria:** Todos los trabajadores sin régimen de turno pueden optar a la posibilidad de desplazar el trabajo en una hora, anticipándolo o retrasándolo. Para ello se modifica el horario de llegada o salida en la misma proporción. En 2011, 15 trabajadores adoptaron esta modalidad.

📌 **Permiso por enfermedad grave u hospitalización de un familiar:** Los colaboradores que enfrentan la enfermedad o accidente grave de un familiar directo (cónyuge, hijos o padres) pueden ausentarse por uno o dos días, previa evaluación de Recursos Humanos. En 2011, ocho trabajadores solicitaron este permiso, utilizando 17 días.

📌 **Turnos en el área para días “sandwich”:** Los colaboradores pueden organizarse durante el año para trabajar con la mitad del personal en aquellos días lunes o viernes que antecedan o sucedan un día feriado. En 2011, se trabajó un día con medio turno y 14 trabajadores fueron beneficiados.

📌 **Día libre por el cumpleaños:** En Gerdau AZA es tradición que el día del cumpleaños del colaborador sea libre. Durante 2011 se mejoró este beneficio, para aplicarlo aún si ese día es feriado. De esta forma, el colaborador puede adelantar o retrasar su beneficio al día hábil más cercano. En 2011, 194 trabajadores hicieron uso de este beneficio y 20 cambiaron la fecha para el día hábil más cercano.

📌 **Día de permiso por cambio de casa:** En 2011, seis trabajadores hicieron uso de este beneficio.

📌 **Horario de reuniones:** No se pueden terminar las reuniones después del horario de salida definido por la compañía.

📌 **Reintegro gradual después del post natal:** El Programa ¡Vive el Equilibrio! se adelantó a la Ley de Postnatal. Antes de su entrada en vigencia, las colaboradoras podían reintegrarse de manera gradual a su cargo una vez finalizado el período legal de post natal. La trabajadora cumplía medio día extendiéndolo hasta el tercer mes de regreso. Posteriormente, y hasta que el hijo cumpla dos años, tiene como horario de entrada las 9:00 horas y de salida las 16:30 horas. Adicionalmente, con la entrada en vigencia de la Ley N°20.545, los hombres también tienen acceso a solicitar el permiso post natal. En 2011, una mujer hizo uso de esta licencia y ningún hombre. El 100% se reintegró a sus funciones.

📌 **Estacionamiento especial para embarazadas:** Durante 2011, tres trabajadoras usaron este beneficio.

📌 **Alimentación complementaria para las embarazadas:** Gerdau AZA creó una Dieta Mamá que consiste en un aporte nutricional extra durante la jornada laboral en sus puestos de trabajo. Durante 2011, cuatro trabajadoras recibieron Dieta Mamá.

📌 **Bono extraordinario sala cuna:** Cada colaboradora tiene derecho a disponer del pago de sala cuna de acuerdo con el artículo N°203 del Código del Trabajo. Si su hijo se encuentra imposibilitado por razones médicas para asistir a la sala cuna, podrá optar por contratar a una auxiliar de párvulos en su hogar y en caso de que el menor se quede en casa al cuidado de una nana, el monto será equivalente al 75% del Bono Sala Cuna. En 2011, una trabajadora envió a su hijo a sala cuna, dos tuvieron una auxiliar de párvulos en su domicilio, cuyo costo fue pagado por la empresa y tres optaron por dejarlo en la casa, accediendo al 75% del bono.

📌 **Teletrabajo:** como un programa piloto, en 2011 comenzó el sistema de Teletrabajo en la Unidad de Servicio al Cliente. Consiste en que todas las integrantes de esta área pueden trabajar durante una semana al mes desde su casa, turnándose con sus compañeras. En 2011, cinco trabajadoras hicieron uso de este beneficio.

Programa ¡Vive el Equilibrio!

En 2011, se instaló una sala de máquinas en la planta Renca, sumándose a la que ya existe en Colina.

Programa Vida Sana

- Pausa activa
- Alimentación sana en casinos

Programa Antitabaco

- Exámenes médicos
- Seguimiento médico

Vida personal/familiar y laboral

- Flexibilidad horaria
- Permiso por enfermedad u hospitalización de un familiar
- Turnos en el área para día sandwich
- Día de permiso por cambio de casa
- Horario de reuniones
- Reintegro gradual después del post-natal
- Estacionamiento especial para embarazadas
- Alimentación complementaria para las embarazadas
- Bono extraordinario sala cuna
- Teletrabajo

El desafío para 2012 es reforzar el Programa ¡Vive el Equilibrio!, aumentando la gama de beneficios a los colaboradores de manera de conciliar mejor su vida laboral y personal, de acuerdo con las distintas necesidades que puedan tener grupos diferentes, tanto en edad, como en género, estado civil y/o situación socio cultural.

CLUB DEPORTIVO Y CULTURAL GERDAU AZA

Antes de la puesta en práctica del Programa ¡Vive el Equilibrio! Gerdau AZA desarrollaba actividades destinadas a mejorar la calidad de vida de sus colaboradores y familias a través del Club Deportivo y Cultural de Gerdau AZA. Esta instancia, formada a principios de los años noventa, cuenta con una adherencia

del 85% de los colaboradores y se mantiene hasta hoy. Posee ramas de fútbol, baby fútbol, tenis, básquetbol, vóleybol y pesca. En 2011 se incluyó una rama de *trekking* y se comenzó a planificar la realización de talleres de salsa y sushi para colaboradores y sus familiares directos.

Además, se instaló una sala de máquinas de ejercicio en la Planta Renca que se sumó a la ya existente en la Planta Colina. Ambas dependencias cuentan con profesores de educación física. Los colaboradores inscritos realizan un examen médico de evaluación y luego, se les elabora una rutina personalizada de ejercicios.

Existen además dos grupos musicales, uno de rock y pop y un grupo folclórico, que representan a la empresa en eventos internos y externos.

GRUPO FOLCLÓRICO GERDAU AZA

Por iniciativa propia de un grupo de colaboradores de Gerdau AZA, el Grupo Folclórico de la empresa se formó en 2005 como una forma de desarrollar actividades recreacionales. La idea contó con el inmediato apoyo de la empresa, la que entregó los implementos y vestuarios necesarios para concretarla, pues se entendió que este grupo serviría, además, para reforzar la cultura organizacional y la imagen de Gerdau AZA como una empresa comprometida con el desarrollo integral de sus colaboradores.

Seis años después, el Grupo Folclórico Gerdau AZA realiza presentaciones periódicamente. Una de sus fundadoras es la secretaria de la gerencia general, Ivonne Marie Pinto, quien señala: “El grupo aporta con recreación para los colaboradores, que es muy necesaria en estos tiempos para evitar el stress. Además, permite desarrollar las aptitudes artísticas, que en Gerdau AZA mucha gente tiene. También le sirve a las personas que no nos gustan los gimnasios, como es mi caso, ya que el baile es un ejercicio muy completo, que ayuda a la parte aeróbica y muscular del organismo, pasándolo bien”.

Además de las presentaciones tradicionales para Fiestas Patrias y Año Nuevo, el Grupo Folclórico Gerdau AZA realizó, en 2011, funciones especiales para los adultos mayores del CEAM de Renca y bingos a beneficio de diferentes personas e instituciones.

“El público siempre nos recibe muy bien, sobre todo los trabajadores, ya que me imagino que los hace sentir orgullosos y con su aplauso agradecen el tremendo trabajo y dedicación que significa armar estas presentaciones. En resumen, hacer esto para nosotros y para todos ustedes, nos hace feliz”, señala Ivonne Marie.



Además de los beneficios mencionados, los programas 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. Otros beneficios son:

I. Bonos y asignaciones

- Gratificaciones
- Horas extras
- Bono de productividad
- Asignación de movilización
- Asignación de colación
- Asignación de antigüedad
- Bono de vacaciones
- Bono de Fiestas Patrias
- Bono de Navidad
- Bono matrimonio
- Bono por nacimiento
- Bono por fallecimiento
- Bono noche (35% del valor día del sueldo base por un turno de noche)

II. Beneficios de Educación

- Bono de escolaridad
- Becas escolares de enseñanza Básica y Superior (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
- Programa Vacaciones Entretenidas para los hijos
- Celebración de Fiestas Patrias
- Celebración por Reconocimiento
- Programa de Reconocimiento - Obsequios por antigüedad

- Celebración de día de cumpleaños
- Celebración día de la madre
- Celebración día del padre
- Celebración día de la mujer
- Celebración por año sin ACTP

IV. Salud y Vida

- Seguro de vida
- 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
- Programa antitabaco
- Pausa activa
- Alimentación Saludable

Otros beneficios orientados a la familia:

Día con goce de sueldo por

- Matrimonio
- Nacimiento
- Defunción de padre, madre, cónyuge, hermano
- Por cambio de casa
- Por enfermedad grave de familiar
- Día del cumpleaños

Otros

- Programa habitacional
- Buses de acercamiento

DESARROLLO

La capacitación y el desarrollo 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 y de las actitudes y habilidades, dentro de una visión de corto, mediano y largo plazo.

Una importante estrategia es entrenar a los colaboradores para convertirlos en profesionales competentes y de clase mundial. Por esta razón, la gerencia de Recursos Humanos realizó un análisis del proceso de capacitación existente para mejorarlo y entregar más y mejores herramientas. En 2011 se distribuyó un Manual de Capacitación que

contiene los conceptos más importantes del proceso: matrices, roles del gestor y colaborador y presentación de indicadores. Además, se incorporó el calendario del año con los entrenamientos planificados por cada área, con todos los datos necesarios para su inscripción.

Una mejora relevante fue la incorporación en el sistema de auto atención vía intranet de la Matriz de Capacitación. Al ingresar cada colaborador su clave, obtiene un reporte que entrega información de la matriz de entrenamientos de la persona, detallando los cursos que ha realizado, los que finalizó, su vigencia y los que quedan por realizar.

En este marco, todos los colaboradores cuentan con una matriz de capacitación. Este instrumento incluye los contenidos, las disciplinas y las

Horas/Hombre de capacitación

	2009	2010	2011
Horas / Hombre Totales	23.200	20.500	20.469
Promedio Horas / Hombre anuales por trabajador	45,10	42,80	43,41
Inversión total en capacitación (en pesos)	91.353.553	131.383.223	133.799.467

Colaboradores capacitados en Sistema de Capacitación Industrial (SCI)

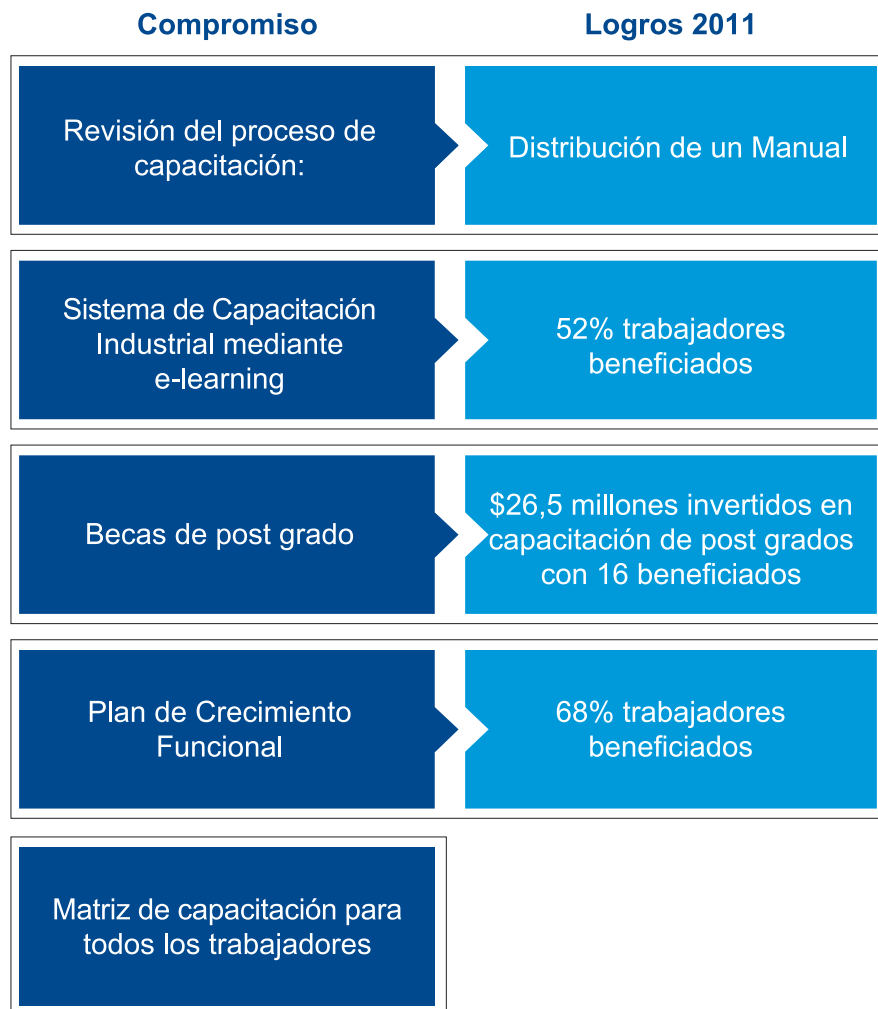
Año	2009	2010	2011	% del total de colaboradores
Seguridad	34	178	31	42%
Medio Ambiente	51	79	85	34%
Calidad	23	28	0	6%
Total	108	285	116	

acciones de desarrollo necesarias para cada cargo específico. Dicha matriz contiene cursos generales y específicos. Los primeros son definidos corporativamente y sus contenidos son: seguridad, medio ambiente, tecnología de gestión, recursos humanos e informática. Los cursos específicos, en tanto, son definidos en cada área y abordan procedimientos y estándares enfocados en la operación.

En 2011 se realizaron, en promedio, 43,41 horas/hombre de formación por colaborador.

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. 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.

Desarrollo y Capacitación



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.

El SCI se construye por 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 accedan a su certificación al culminar 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 este beneficio, la compañía busca incentivar el desarrollo de sus profesionales en ámbitos estratégicos para su negocio.

En forma adicional, la compañía desarrolla un Plan de Crecimiento Funcional, en el marco del cual se evalúa a cada colaborador con el fin de conseguir un sistema de retribución justo y equitativo de acuerdo con su desempeño.

Este plan entrega retroalimentación 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 2011, el 90% de los trabajadores participó en el Plan de Evaluación de Desempeño. De ellos, el 68% vio elevado su sueldo en al menos un 10%.

Satisfacción de los colaboradores

Para medir la conformidad de los trabajadores, Gerdau AZA realiza anualmente una Encuesta Anual 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 2011 se obtuvo un 75% de satisfacción, un punto porcentual más que en 2010. Aún así, no se alcanzó el desafío planteado en 2009 que era de un 78%.

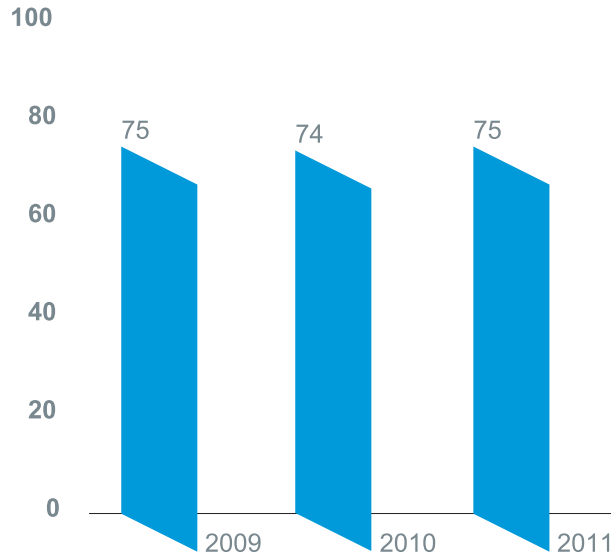
CREACIÓN DE EMPLEO

Al 31 de diciembre de 2011, la empresa contaba con 481 colaboradores y generó en promedio 116 empleos indirectos a través de contratistas. El 9,6% de este total correspondía a mujeres, las que están principalmente en los segmentos

Inversión en becas

Año	Inversión (en \$)	Número de becas
2009	15.606.755	7
2010	27.317.195	23
2011	26.583.985	16
Total	69.507.935	46

Nivel de satisfacción (en %)



En Gerdau AZA trabajan 46 mujeres, de las cuales cuatro están en cargos de gerencia y jefatura.

Durante el año 2011, la rotación total fue de un 6,5% para el personal femenino y de 5,8% para el masculino mientras que se hicieron 55 contrataciones.

administrativo y ejecutivo. En Gerdau AZA trabajan 46 mujeres, de las cuales cuatro están en cargos de gerencia y jefatura.

Adicionalmente, la totalidad de los trabajadores de Gerdau AZA fueron contratados en la misma región donde viven.

Durante el año 2011, la rotación total fue de un 6,5% para el personal femenino y de 5,8% para el masculino mientras que se hicieron 55 contrataciones. Adicionalmente, el 98% de los trabajadores posee contrato indefinido, lo que genera estabilidad en Gerdau AZA. El promedio de permanencia en la empresa es de 12 años.

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. La remuneración mínima de Gerdau AZA a diciembre de 2011 fue de \$413.310 brutos, sin considerar movilización, alimentación, ni bonos de ninguna especie. Este monto equivale a 2,3 veces el ingreso mínimo mensual vigente en el país³³.

En el período, la compañía contaba con dos sindicatos que agrupaban a 352 trabajadores. Esta cifra representa una participación sindical de 73,2% de la dotación propia. Los trabajadores son consultados y participan en las decisiones relevantes de la organización.

³³El sueldo mínimo legal nacional del año 2011 era de \$182.000.



Los trabajadores son consultados y participan en las decisiones organizacionales relevantes.

2011

Dotación por nivel	Femenino	Masculino	Total general
Trainee	1	7	8
Vendedor	1	0	1
Administrativo	23	42	65
Ejecutivo	17	53	70
Operacional	4	333	337
Total general	46	435	481

Dotación por edad	Femenino	Masculino	Total general
Menores de 30 años	7	89	96
Entre 30 y 40 años	22	124	146
Entre 40 y 50 años	13	138	151
Mayores de 50 años	4	84	88
Total general	46	435	481

Dotación por región	Femenino	Masculino	Total general
Antofagasta	-	4	4
Colina	33	298	331
Lampa	-	4	4
Renca	13	125	138
Temuco	-	3	3
Viña del Mar	-	1	1
Total general	46	435	481



Programa Ideas y GSP

SOLUCIONES EN EQUIPO

Una de las actividades que ha sido más valorada por los colaboradores y la propia empresa, según la Encuesta de Satisfacción, son los programas participativos Ideas y Grupo de Solución de Problemas (GSP).

El Programa Ideas invita a presentar en forma escrita una propuesta 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.

Las mejoras que participan en el Programa Ideas se premian monetariamente con hasta \$300.000. En 2011, 275 Ideas fueron reconocidas, por las que se entregaron estímulos por \$9.410.000. Dichas propuestas generaron ahorros a la empresa por cerca de \$130 millones.

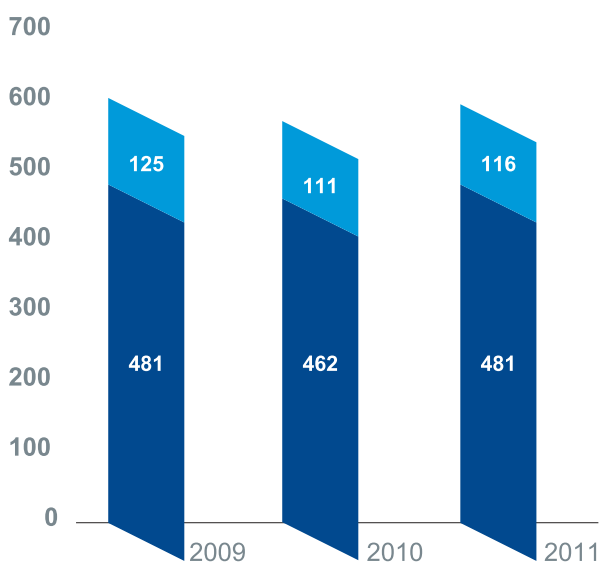
Los Grupos de Solución de Problemas (GSP) son equipos temporales de trabajo, de entre tres y siete participantes, entrenados para la solución de problemas utilizando el Método de Análisis de Solución de Problemas (MASP).

Objetivos Programa GSP:

- Promover mejoras en los resultados y contribuir para el alineamiento de las metas.
- Estimular el trabajo en equipo, la iniciativa y participación de todos.
- Aplicar la metodología para la solución de problemas.
- Promover el compromiso de todos frente a las metas de la empresa.
- Alentar el crecimiento y desenvolvimiento de las personas.
- Reconocer y remunerar las contribuciones diferenciadas de los equipos.

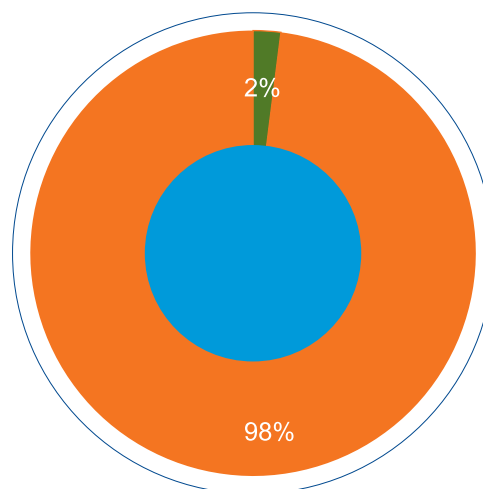
En 2011 se reconocieron dos GSP, los que generaron un ahorro para la compañía de US\$1,7 millones, mientras que los participantes recibieron estímulos monetarios por casi \$7 millones.

Dotación total



■ Propios
■ Terceros

Tipo de contrato



■ Indefinido
■ A plazo fijo

Rotación porcentual del personal - 2011

Nivel Funcional	Femenino	Masculino
Administrativo	0,0%	7,1%
Ejecutivo	11,8%	15,1%
Operacional	0,0%	3,9%
Trainee	50,0%	14,3%
Total	6,5%	5,8%
Rango de edad	Femenino	Masculino
Menores de 30 años	14,3%	10,1%
Entre 30 y 40 años	4,6%	5,7%
Entre 40 y 50 años	7,7%	1,5%
Mayores de 50 años	0,0%	8,3%
Total	6,5%	5,8%
Distribución regional	Femenino	Masculino
Región Metropolitana (Renca y Colina)	9,1%	9,8%
Novena Región (Temuco)	0,0%	0,0%
Segunda Región (Antofagasta)	0,0%	0,0%
Total	6,5%	5,8%

Fórmula de rotación: Número de trabajadores retirados/número de trabajadores del mes multiplicado por 100.

SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Gerdau AZA cuenta con una gerencia de Seguridad Industrial que está formada por un gerente de Seguridad Industrial, una coordinadora de Salud Ocupacional y dos prevencionistas de Riesgos. Esta área responde directamente a la gerencia general desde hace siete años.



El principal desafío para 2012 es reducir a cero los accidentes con tiempo perdido, incluyendo los de trabajadores contratistas.

Además, existen siete prevencionistas de Riesgos en las áreas de Acería, Laminadores, Ingeniería y Logística. Con esto, la dotación de profesionales ligados directamente a Salud y Seguridad es de 11 personas. Estos prevencionistas responden jerárquicamente al gerente de área respectivo y matricialmente, a la gerencia de Salud y Seguridad Industrial.

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.

Para desarrollar su labor, la gerencia de Seguridad Industrial cuenta con un presupuesto anual de US\$600.000. Además, cada área industrial posee sus propios prevencionistas de riesgos, más presupuesto para salud y seguridad ocupacional como el control, chequeo, inspección y recambio de extintores, señalética y demarcación.

En materia de inversiones, la mayoría de los proyectos ligados a la productividad contemplan mejoras

en salud y seguridad ocupacional. Un ejemplo es el nuevo sistema de captación de emisiones de Acería, que disminuye el material particulado emitido por el Horno Eléctrico.

Para motivar a la organización en este esfuerzo, Gerdau AZA paga un bono a cada uno de sus colaboradores, si es que la empresa (incluidos contratistas) entera un año sin accidentes con tiempo perdido. Lamentablemente, en 2011 tres colaboradores de Gerdau AZA sufrieron este tipo de accidentes. Sin embargo, no se registraron casos en colaboradores contratistas, lo que es un logro en materia de salud y seguridad. Desde marzo de 2004 que Gerdau AZA no ha tenido que lamentar accidentes fatales.

El principal desafío para 2012 es reducir a cero los accidentes con tiempo perdido, incluyendo los de trabajadores contratistas.

Política de Seguridad

A principios de 2011 se integraron las políticas de salud y seguridad, con las de calidad y medio ambiente. Esta medida tiene como objetivo la simplificación de los sistemas de gestión.

Capacitaciones en Seguridad

Para reducir el riesgo de accidentes, la compañía posee una matriz de capacitación por cargos en materia de salud y seguridad. Con ella se busca que todos los colaboradores tengan las competencias necesarias para realizar sus labores con seguridad. Esta matriz es revisada

cada año para adecuarla a las necesidades de la empresa y de los colaboradores. También existen cursos técnicos de trabajos en altura, permisos de trabajo, análisis preliminar de riesgos y cursos de supervisión, entre otros.

Como en toda empresa industrial, los riesgos de Gerdau AZA se concentran en las áreas productivas, por lo que la compañía da especial importancia a la capacitación del personal de mantención en el bloqueo de equipos. Además, hace hincapié en que los jefes sean líderes de seguridad frente a sus colaboradores.

Todo nuevo colaborador 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. Todos ellos deben recibir capacitación en salud y seguridad ocupacional y, anualmente, deben renovar su inducción de seguridad de cuatro horas, con al menos un 70% de aprobación.

Desempeño

En 2011, Gerdau AZA logró la menor tasa de frecuencia de accidentes de su historia, con un índice de 1,5. Este valor significa que la empresa tuvo 1,5 accidentes con tiempo perdido por cada millón de horas trabajadas. En el período se produjeron tres accidentes de colaboradores propios, cinco menos que en 2010. Por este motivo, en 2012, el foco es fortalecer la seguridad total, tanto para personal interno como en contratistas.

Este logro es resultado del proyecto estratégico de seguridad que tiene tres pilares: continuar en la mejoría de condiciones físicas, el desarrollo del sistema de gestión y la actitud conductual.

En el caso de las condiciones físicas, se han diseñado siete protocolos de Riesgos Críticos, con sus respectivas variables de verificación de cumplimiento: camino del acero líquido, trabajos en altura, equipos móviles, puentes grúa, espacios confinados, bloqueo de energías peligrosas y circulación de vehículos y personas.



Semana de la Seguridad

El Programa Semana de la Seguridad 2011, organizado por la gerencia de Seguridad Industrial en conjunto con el Comité Paritario, destacó dos focos: el comportamiento seguro de los colaboradores y la circulación de vehículos y peatones en forma segura.

Las actividades realizadas en este marco fueron lideradas por las 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, auto cuidado, seguridad en el hogar y *check list* a transportistas, entre otros.



Circulación de vehículos y personas



Camino del acero líquido



Espacios confinados



Trabajo en altura



Puentes grúas



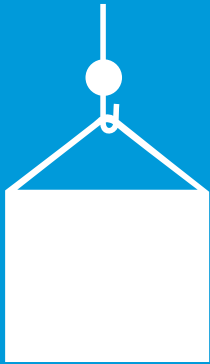
Equipos móviles



Bloqueo de energías peligrosas



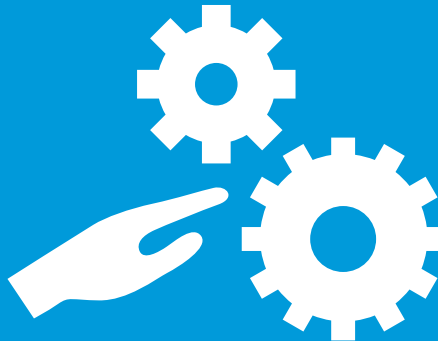
1 Operar o intervenir equipos sólo si estoy autorizado.



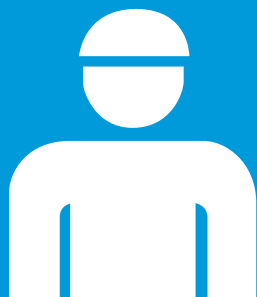
2 Mantenerse siempre a distancia segura de las cargas suspendidas.



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



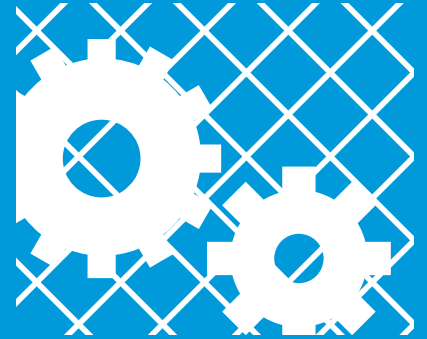
4 Mantener las manos alejadas de equipos en movimiento o con riesgo de atrapamiento.



5 Ingresar a las áreas restringidas sólo si estoy autorizado.



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



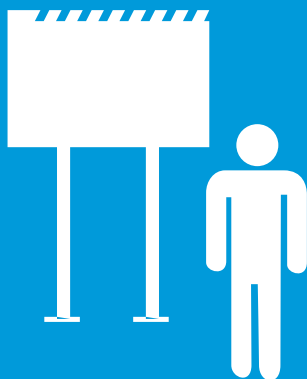
7 Respetar y mantener todos los dispositivos de seguridad operativos.



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.

El segundo aspecto es el sistema de gestión, que se encuentra certificado desde el año 2001 bajo el estándar internacional OHSAS 18001. Éste ha permitido establecer una mejora continua, llegando a la tasa total de frecuencia de 1,5, que incluye a terceros.

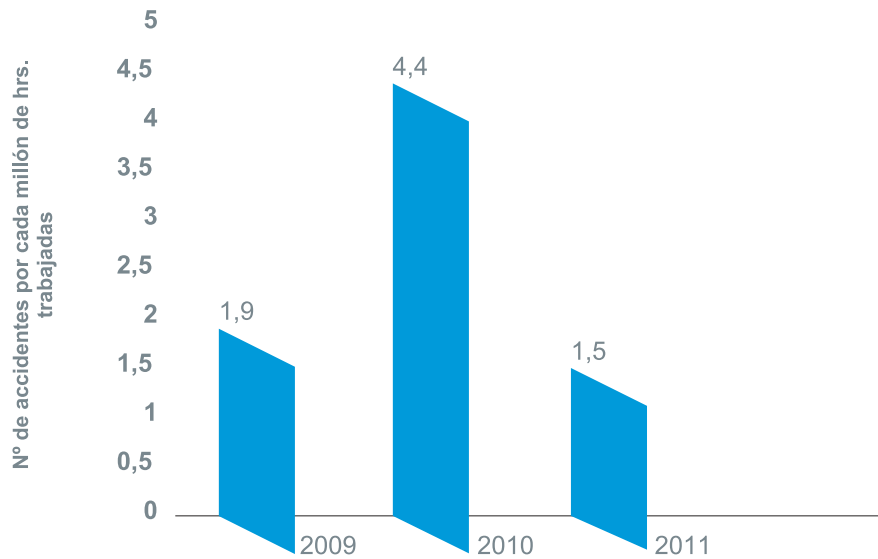
Además, se continúa con el programa de certificación OHSAS18001 de las empresas contratistas, las que en junio de 2012 debiesen tener sus sistemas certificados, cumpliendo con esta norma internacional. Esta iniciativa, que está financiada por CORFO, ejecutada por FUNDES y patrocinada por Gerdau AZA, beneficia a 10 empresas contratistas. Sus metas principales son 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.

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 146 colaboradores; el de Colina, a 335. De esta forma, el 100% de los colaboradores está representado por ellos.

Tasa de frecuencia de accidentes



Tasa de Frecuencia: número de accidentes con tiempo perdido por cada millón de horas trabajadas.

Eventos con primeros auxilios (lesiones leves)

	2010	2011
Primeros auxilios Gerdau AZA	51	48
Primeros auxilios en contratistas	42	73
Total	93	121

Indicadores de desempeño en seguridad

Principales índices	2009	2010	2011
Tasa de frecuencia total de lesiones registrables (TRIFR, en inglés)	34,8	56,5	50,6
Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido (LTIFR, en inglés)	1,9	4,4	1,5
Tasa de severidad de lesiones incapacitantes (DISR, en inglés)	44,3	285,2	352,9
Fatalidades	0	0	0
Días perdidos	70	520	705
Tasa de ausentismo	1,71	1,56	2,24

68 Todos los indicadores de seguridad incluyen a los contratistas

Tasa de Frecuencia: Total de Lesiones Registrables (TRIFR): (Lesiones con tiempo perdido + lesiones con trabajo restringido + lesiones con tratamiento médico) x 1.000.000 / horas trabajadas en el período.

Tasa de Frecuencia de Lesiones con Tiempo Perdido (LTIFR): lesiones con tiempo perdido x 1.000.000 / horas trabajadas en el período.

Tasa de Gravedad de Lesiones Incapacitantes (DISR): (días perdidos + trabajo restringido) x 1.000.000 / horas trabajadas en el período.

SALUD OCUPACIONAL

Gerdau AZA mantiene desde hace cinco años un Programa de Promoción de Salud, que incluye exámenes destinados a evaluar el riesgo cardiovascular de los colaboradores. En 2011 éste se fusionó con el Programa de Riesgos Críticos, entregando recomendaciones dirigidas a la disminución del riesgo cardiovascular y también algunas específicas para trabajos considerados en las directivas de riesgos críticos.

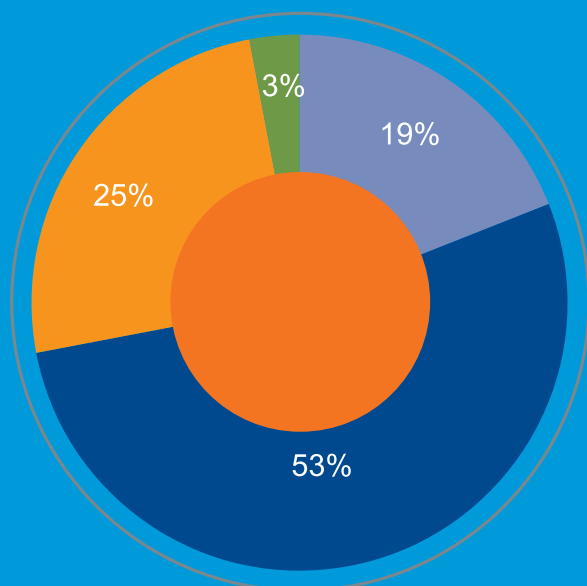
Los resultados de estos exámenes han generado planes de trabajo para los próximos años, con objeto de reducir el riesgo de salud y seguridad de los colaboradores. En 2011, 305 colaboradores propios realizaron el 100% de los exámenes requeridos, lo que representó sobre el 92% del total de colaboradores que requieren exámenes por el cargo que ocupan.

Uno de los resultados más relevantes fue el Índice de Masa Corporal (IMC) de los trabajadores. El 53% de la población examinada presentó un

Exámenes de Riesgos Críticos del Programa Promoción de Salud

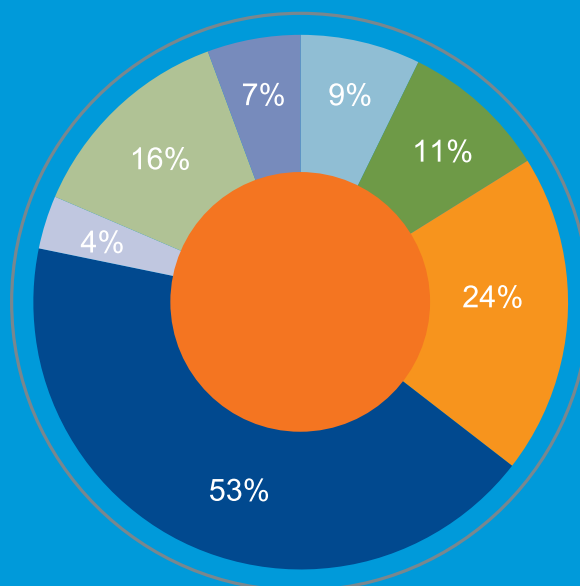
Exámenes	Periodicidad
Evaluación clínica con aplicación Cuestionario EPWORTH	Anual
Hemograma	Anual
Glicemia en ayuno	Anual
Electrocardiograma de reposo	Anual
Test visual (verificar acuidad visual, colores, visión de profundidad y campimetría)	Anual
Audiometría tonal	Anual
Gama GT	Anual
TGO	Anual
TGP	Anual
Creatinina	Anual
Perfil lipídico	Anual
TSH	Anual
Examen de orina	Anual
Evaluación psicológica (PMK o similar)	3 años
Espirometría (en áreas con polvo)	3 años
Radiografía del tórax en PA (en áreas con polvo)	3 años
Electroencefalograma	5 años
Operador de equipos y vehículos al interior de la empresa: Motricidad fina, coordinación visomotriz, velocidad de anticipación, reacción simple (sensotécnico)	Anual

Distribución Índice de Masa Corporal (IMC) evaluada Gerdau AZA



- IMC < 25
- IMC 25 a 29,9
- IMC > 30
- IMC > 35

Distribución porcentual otras alteraciones total Gerdau AZA



- HTA
- Hiperglicemia
- Hipercolesterolemia
- Hipertrigliceridemia
- THS elevada
- Pruebas hepáticas alteradas
- Vision

IMC sobre 25, lo que significa que más de la mitad de los examinados tenía sobrepeso.

Los exámenes de sangre, fueron coherentes con el IMC pues determinaron que la mayoría de la población evaluada presentó niveles de colesterol y triglicéridos elevados y lo mismo ocurre con los niveles de glucosa y las pruebas hepáticas. El

test visual fue reprobado por el 7% de los colaboradores, pero principalmente por problemas de fácil solución.

Vigilancia Epidemiológica de Expuestos

El Programa de Vigilancia Epidemiológica de Expuestos se realiza en conjunto con la Asociación Chilena de Seguridad³⁴. En el caso

El plan de salud incluye actividades para la detección temprana de enfermedades, a través de exámenes ocupacionales periódicos y chequeos médicos gratuitos a todo el personal.

de Gerdau AZA, los agentes de riesgos de salud ocupacional son:

- Ruido en las áreas de Acería, Laminación Colina y Laminación Renca.
- Plomo en el área de Acería.
- Polvos y humos en área de Acería.

La confección de las nóminas de expuestos se realiza con el encargado de seguridad de las áreas y es enviada a la ACHS a través de la gerencia de Seguridad Industrial. Luego la ACHS efectúa inspecciones a través del policlínico. En 2011 se logró un cumplimiento sobre el 85% de los exámenes, lo que es superior al histórico de 70%. En 2011 no se registraron enfermedades ocupacionales.

Atención en Policlínicos

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 ocupacional. El programa se enmarca en un modelo de atención con orientación hacia la prevención y la promoción de estilos de vida saludables a través de evaluaciones en los policlínicos propios.

En este contexto se realizan actividades para la detección temprana de enfermedades a través de exámenes ocupacionales periódicos y chequeos médicos gratuitos a todo el personal. 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.

Programa de Alcohol y Drogas

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. Desde el año 2008³⁵, Gerdau AZA cuenta con una política destinada a evitar estas enfermedades entre sus colaboradores. Ésta señala que se reconoce esta adicción como enfermedad y que realizará los esfuerzos educativos para prevenirlos. Además, estimulará el tratamiento en quienes lo requieran oportunamente, a fin de evitar que constituya una amenaza para la calidad de vida de los colaboradores y sus familias.

³⁵La Política de Alcohol y Drogas está disponible en el sitio corporativo.

Desempeño Ambiental

La gerencia de Medio Ambiente

busca contribuir a la creación de la capacidad y cultura necesarias para cumplir las exigencias nacionales y la visión de Gerdau AZA 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, quienes apoyan la gestión ●

Los objetivos de la gerencia ambiental 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 de Gerdau AZA, 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 un referente en materia ambiental. Para lograrlo, Gerdau AZA procura utilizar 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, materializada en 2011, fue la mejora del sistema de captación de emisiones instalado en el horno de arco eléctrico de Colina.

Otro hecho relevante de 2011 fue la integración de las Políticas Ambiental y de Calidad con la de Seguridad en la Política Integrada³⁶.

Como resultado de las iniciativas realizadas por Gerdau AZA, en 2011, obtuvo un lugar relevante en el ranking 2011 de "Las Empresas Más Admiradas en Chile", que realiza Adimark y el diario La Segunda. En esta clasificación, fue identificada como la segunda 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 cumplimiento de las normativas ambientales a lo largo de los años.

A través de organizaciones gremiales la empresa 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 de Gerdau, como la optimización de recursos naturales, el reaprovechamiento de subproductos y las certificaciones ambientales.

Para el año 2012, uno de los desafíos es trabajar en la reducción de las emisiones de CO₂, a partir del cálculo

Principios ambientales:

- 📍 Cumplir con la legislación vigente
- 📍 Prevención de la contaminación
- 📍 Mejora continua

³⁶Ver página 63

Inversiones ambientales (en US\$)

2009	2010	2011
2.405.063	-	12.900.000



de la Huella de Carbono efectuado en 2011. También se buscará disminuir los costos, mediante una mejor gestión de residuos y coproductos, reforzar la capacitación ambiental en materia de control de

emisiones y ruidos y fortalecer las alianzas público privadas.

Durante 2011, la empresa recibió una multa por la emisión de polvo en suspensión del Patio de Chatarra, cursada por la Secretaría Ministerial de Salud de la Región Metropolitana. Esto, después de la queja formulada en noviembre de 2010 por un vecino que reside aledaño a la Planta Colina, ubicada en una zona de uso industrial exclusivo. La empresa canceló \$780.420.

Luego de la queja, Gerdau AZA adoptó medidas paliativas para evitar nuevos casos. Se instalaron mallas para el control del polvo suspendido y se aumentó el trabajo de humectación. También se fijó un horario para el movimiento de chatarra con el fin de eliminar nuevas molestias a los vecinos. Cabe destacar que una nueva fiscalización por la Secretaría Ministerial de Salud de la Región Metropolitana, realizada en febrero de 2012, confirmó que todas las medidas comprometidas en la sentencia estaban siendo cumplidas por Gerdau AZA, no registrándose inconformidades al respecto.

Además, se decidió tener un canal de comunicación directa con el vecino, para informarle sobre cualquier cambio en la operación del Patio de Chatarra.

Ampliación del Sistema de Captación de Emisiones

La mejora continua y la prevención de la contaminación son dos pilares ambientales que Gerdau AZA busca seguir. En este contexto, desde el año 1999 hasta 2011 ha invertido US\$21.400.000 sólo en el horno eléctrico de acería para reducir su impacto ambiental. En 2011 se destinaron US\$12.900.000 en la ampliación del sistema de captación de emisiones de la Acería Eléctrica, con lo que ésta se convirtió en una de las mayores inversiones ambientales realizadas hasta hoy en la Región Metropolitana.

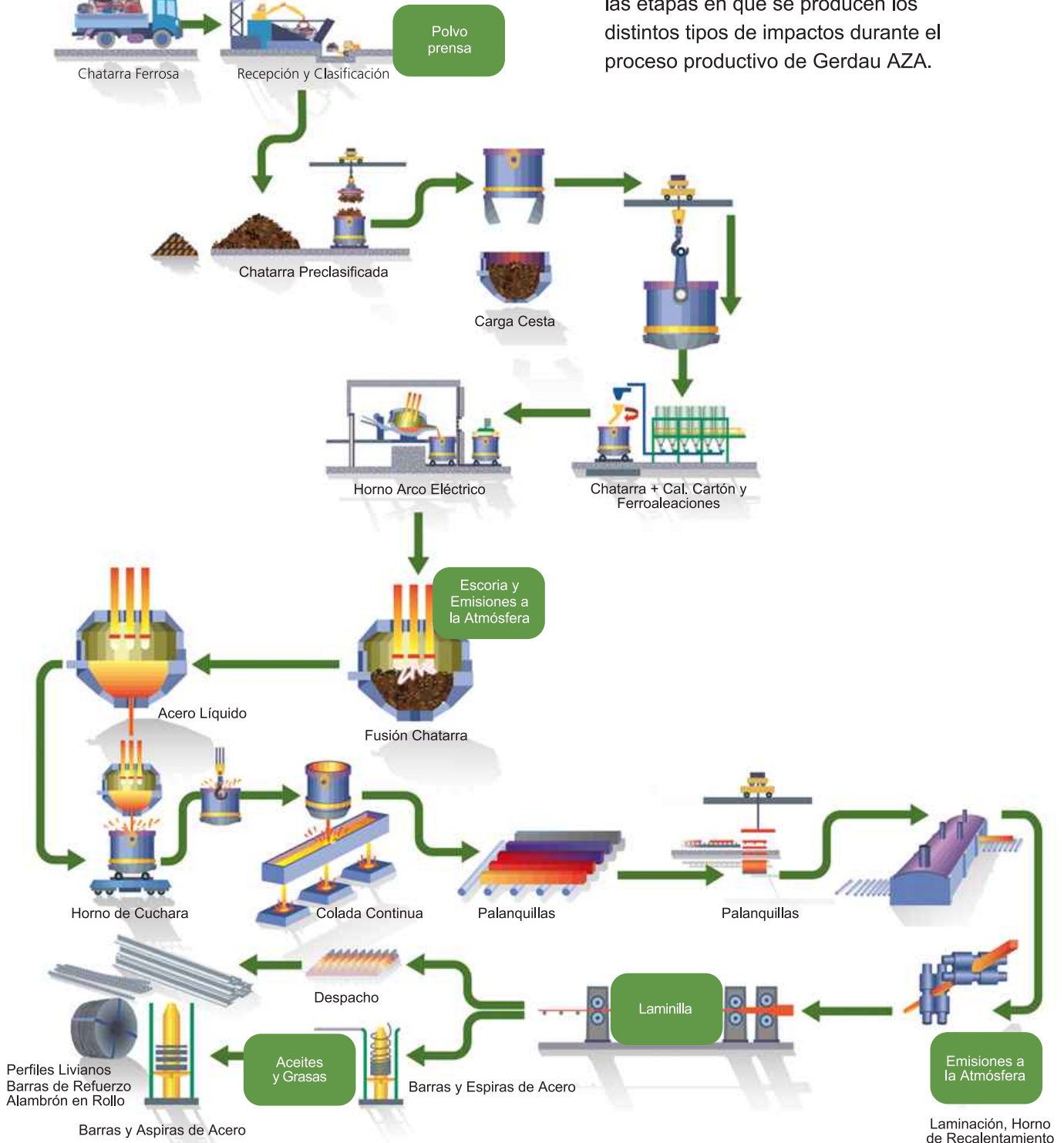
Esta modernización fue la última realizada en el horno y la marcha blanca comenzó en octubre de 2011. En 1999, con la puesta en marcha de la planta Colina se realizó una inversión de US\$4.200.000 en el captador de emisiones y de US\$2.000.000 en el sistema anti ruido del horno eléctrico, que es donde se transforma la chatarra ferrosa en acero líquido.

Luego, en 2005, se aumentó por primera vez la capacidad de captación de emisiones, al invertir US\$3.000.000 en una torre de enfriamiento (Quenching tower).

Este nuevo sistema de captación garantiza una emisión a la atmósfera de entre 2 y 4 mg/m³, muy por debajo de la norma que exige un máximo de 112 mg/m³. Además, se espera que aumente la productividad en el proceso de acería, generando ahorros de hasta un 5% en el consumo de energía por tonelada de acero producida, lo que también impactará en la disminución de la Huella de Carbono de Gerdau AZA.

IMPACTOS AMBIENTALES

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



MATERIAS PRIMAS E INSUMOS

Si bien la principal materia prima para la fabricación de acero que utiliza Gerdau AZA es la chatarra, que equivale al 92% de los insumos, 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%).

La totalidad de la chatarra que compra Gerdau AZA es reciclada para convertirse en acero nuevo.

Durante 2011, Gerdau AZA compró y procesó un total de 432.032 toneladas de chatarra ferrosa. Esto equivale a recibir, en promedio, 1.184 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.

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 mediante charlas de capacitación que son dictadas el día de la Cena Anual de Proveedores de Chatarra. Esta gerencia lideró además el Programa de Desarrollo de Proveedores (Ver pág. 37 - 40).

Gestión de chatarra radioactiva

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 emplea un procedimiento validado por la Comisión Chilena de Energía Nuclear³⁷ y la Seremi de Salud, que permite identificar, segregar, descargar, transportar y enviar a su destino final estos materiales.

La totalidad de la chatarra que compra Gerdau AZA es reciclada para convertirse en acero nuevo.

Insumos	2009	2010	2011
Chatarra	496.707	472.857	432.032
Arrabio	3.198	7.295	15.162
Aleaciones	4.048	4.330	4.856
Cal y caliza	20.583	20.703	19.561
Total	524.536	505.185	471.611



Tipo de chatarra usada

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

VIII Encuentro

de Proveedores de Chatarra

Renovando un compromiso

En octubre de 2011 se realizó el VIII Encuentro Anual de Proveedores de Chatarra. El evento incluyó una demostración de servicios e insumos para la industria, que incluyó exhibiciones de maquinaria y equipos de seguridad. El gerente de Compras Metálicas, Juan Carlos Sanhueza, señaló que la intención de la muestra fue apoyar a los proveedores de chatarra para que sientan a Gerdau AZA como una empresa más cercana.

Por su parte, el gerente general de Gerdau AZA, Hermann von Mühlenbrock, informó que la empresa está trabajando para aumentar su capacidad productiva a 800.000 toneladas de acero al año. Dijo que para llegar a esa cifra, se requerirá comprar un millón de toneladas de chatarra, lo que se convierte en un gran desafío y en una oportunidad para los proveedores. Los llamó a generar “un pacto social” entre los proveedores de chatarra y Gerdau AZA.



Aquí reciclamos acero



También se reconoció a los proveedores de chatarra que más se destacaron en 2011:

- 📍 **Premio por registrar el mayor crecimiento en su entrega de chatarra:** Empresa Urban Metal SPA y empresa Jaime Severino EIRL.
- 📍 **Premio al Esfuerzo:** Empresas de Mireya Reyes y empresa de Mario Barra.
- 📍 **Premio al Compromiso:** Empresa Comercial Cammar Limitada.



Gerdau AZA asegura que no pueden salir de la planta barras contaminadas con radioactividad. Esto es certificado por una empresa externa, CESMEC.

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 instalados en el portal de 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 oR/h (1,5 oSv/h). Al respecto, el límite anual de dosis para público en general es de 5 mSv.

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 oSv/h. En 2009 se registraron 32 alarmas; en 2010, 27; y en 2011, 26 eventos.

El terremoto del 27 de febrero de 2010 dañó uno de los tres equipos de detección redundante de radioactividad. Su reposición se realizó durante 2011.

Además, en la carga de cesta de Acería se ubica otro detector para evitar que se funda chatarra con radioactividad. Otro equipo similar se encuentra en el captador de polvos y un último en el sector de despacho de producto terminado. De esta forma, Gerdau AZA asegura que no pueden salir de la planta barras contaminadas con radioactividad. Este proceso es certificado por una empresa externa, CESMEC³⁸.

Finalmente, Gerdau AZA posee equipos móviles de detección de radioactividad para monitorear directamente la presencia de este contaminante.

EMISIONES ATMOSFÉRICAS

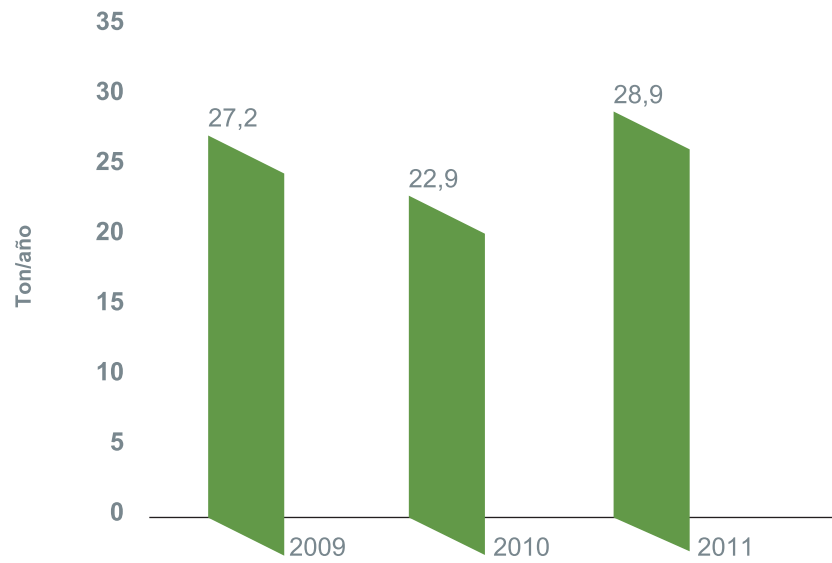
Las principales emisiones a la atmósfera de Gerdau AZA provienen del horno de arco eléctrico de Acería y de los hornos de recalentamiento de las plantas laminadoras de Colina y Renca. Todas las emanaciones de fuentes fijas, consistentes en material particulado y gases como el CO₂, NO_x y vapor de agua, 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.

Las concentraciones de material particulado que emite el horno eléctrico varían entre 3 y 6 mgN/m³.

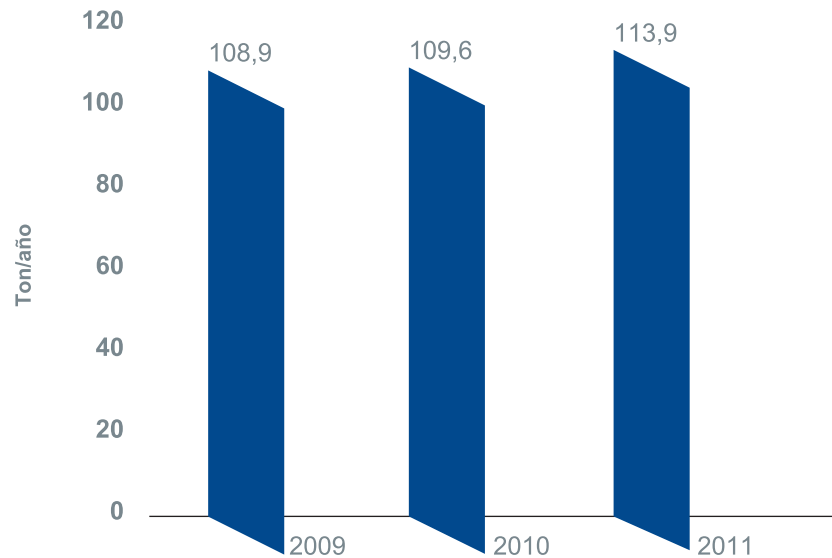
En el caso de los hornos de laminación, las concentraciones están entre 8 y 10 mgN/m³. La normativa de emisión de material particulado permite hasta 112 mgN/m³ en

condiciones normales y de ventilación 28 y 32 mgN/m³ para episodios críticos (emergencia y preemergencia ambiental). Por lo tanto, el nivel de emisiones de Gerdau AZA le permite

Emisiones de material particulado



Emisiones de Óxido de Nitrógeno NOx





En 2006, la empresa fue autorizada para aumentar su capacidad productiva desde 380.000 a 520.000 toneladas de acero líquido al año.

operar incluso cuando hay emergencia ambiental en la Región Metropolitana.

Para el NOx no existe una norma de emisión, pero sí se exige su compensación. Las emisiones de NOx de Gerdau AZA estuvieron por debajo del máximo permitido en 2011.

La normativa obliga a compensar las emisiones de material particulado, lo que Gerdau AZA cumple a través de la reforestación de áreas en la Región Metropolitana. Por la naturaleza de su negocio, la empresa 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 desde 380.000 a 520.000 toneladas de acero líquido al año. Para ello, se comprometió a reforestar 50 hectáreas de la Región Metropolitana hasta el año 2012, con el fin de compensar estas emisiones de material particulado. De éstas, 30 hectáreas se reforestaron con especies nativas, en 2007, en el Cerro Calán, mientras que en 2010 se reforestaron 3,26 hectáreas en el Parque Botánico Chagual y otros dos en el Santuario Laura Vicuña, ambas en la Región Metropolitana. En 2011 se reforestaron dos hectáreas con especies nativas, en la ribera poniente del estero Colina.

RUIDO

Gerdau AZA genera ruidos en su proceso de acopio y procesamiento de chatarra. Para mitigarlo, desde 2010 se cuenta con una barrera

acústica en la zona de las dos prensas Vezzani³⁹, de 45 metros de largo por 16 de alto, fabricada de acero y recubierta con un panel de aislación de ruido.

Además, existe un túnel acústico para el carguío de chatarra en las cestas que llevan la materia prima a la nave de Acería.

La nave de chatarra posee un techo de estructura de acero de 70 toneladas y paneles de aislación acústica para las paredes y techo.

Por último, el sistema informático Nivel 2 posee un módulo de gestión operacional de ruido, orientado a quienes manejan las grúas y prensas y a los facilitadores. Éste indica las metas de ruido para cada equipo, los eventos de sobrepaso, y las gráficas históricas del nivel de presión sonora, para luego hacer un análisis.

Gracias a estas medidas y según datos históricos, los niveles de ruido máximos generados por la carga de cestas que se percibían en los sectores más sensibles, disminuyeron en 8 dB. Para la barrera de las prensas Vezzani, la disminución del nivel de ruido en los mismos sectores, ha sido de al menos 5 dB. La eficiencia de la barrera se calculó midiendo niveles de ruido a una distancia de 10 metros hacia fuera y 10 metros hacia adentro, atenuando el nivel de ruido hasta 11 dB.

En la matriz de capacitación 2012 se incluirá un módulo de control de ruido operacional para todos los colaboradores que trabajan en el Patio de Chatarra.

³⁹Equipo triturador de chatarra

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



Las emisiones de NOx de Gerdau AZA estuvieron por debajo del máximo permitido en 2011.

HUELLA DE CARBONO

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



En 2010 se creó el Comité Interno de Gestión de Energía para abordar temas de eficiencia energética.

Según el inventario de emisiones de Gases Efecto Invernadero realizado por PricewaterhouseCoopers al proceso productivo (Recolección de chatarra, entrega 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 CO₂e por tonelada de acero producido.

La Huella de Carbono de 2011 estaba en proceso de medición al momento de publicar este reporte, ya que se decidió cambiar el sistema de inventario de emisiones para estar acorde con la metodología recomendada por la World Steel Association⁴⁰ para el proceso de la industria siderúrgica.

GESTIÓN DE LA ENERGÍA

Un desafío permanente es disminuir el consumo energético, que en 2011 representó el mayor porcentaje del costo de producción después de la chatarra, con un 14% del total para Acería. En el laminador de Colina, el

costo energético fue del 5% y en el laminador de Renca, un 6%.

Todos los procesos de la empresa se gestionan según el Gerdau Business System (GBS). Éste entrega un padrón como *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 2011 consideró el análisis de los sistemas y la instalación de nuevos equipos de medición para mejorar la gestión de energía. Se realizaron diagnósticos y se definió un plan de acción para el año 2012. Éste toma el aprendizaje del ciclo anterior y comparte conocimientos dentro de Gerdau, a través de comunidades 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 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 2012 será iniciar en todas las unidades un programa para reducir el consumo total de energía.

Desde el año 2006, el tema del ahorro energético ha sido abordado por varios equipos de trabajo. Entre ellos destacan los Grupos de Solución de Problemas (GSP), formados por hasta siete operadores y 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 siete 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.

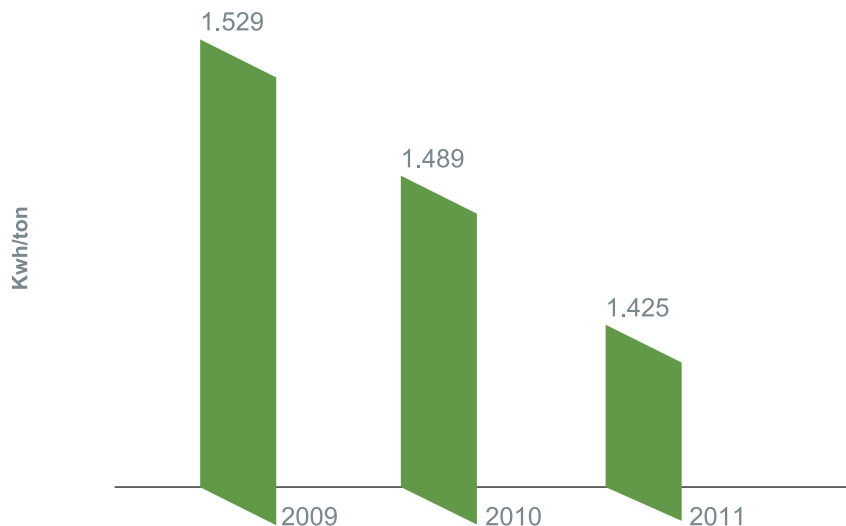
CONSERVACIÓN Y MEJORAS DE EFICIENCIA ENERGÉTICA

Entre 2010 y 2011, las iniciativas efectuadas en el marco del Programa de Eficiencia Energética permitieron un ahorro de un 4% anual como promedio. Esto equivale a haber dejado de consumir un total de 27,76 GWh para el período. Si se considera que una casa promedio consume 250 kWh/mes, con un ahorro de 27,7 GWh se puede suministrar energía a 110.000 casas durante un mes o energizar una casa durante 9.200 años.

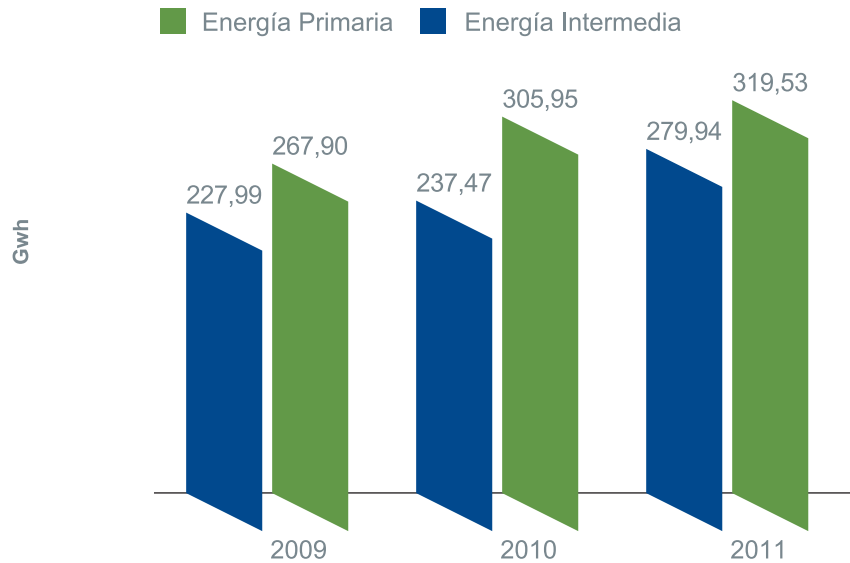


El desafío es bajar gradualmente el consumo unitario, para ser más eficientes en todos los procesos, tanto productivos como administrativos.

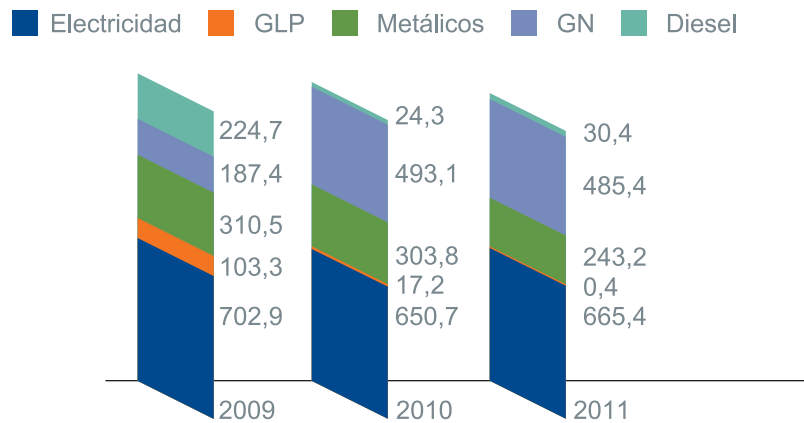
Consumo de energía total por tonelada producida



Consumo directo de energía



Consumo total de energía desglosado por fuentes (en Kwh/t)



* Este ítem considera la energía que se obtiene de la reacción química de la chatarra, coque y arrabio con oxígeno. Para calcular el aporte de energía de estos metálicos se utiliza una tabla de equivalencia.

GESTIÓN DE RESIDUOS

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

materia prima en otros procesos, lo que significa que son revalorizados. En 2011, Gerdau AZA generó 101.831 toneladas de residuos, 1% menos que en 2010, y el 8,6% de éstos eran residuos peligrosos. Del total, 80.304 toneladas, equivalentes al 79% tuvieron un uso en otras actividades productivas. El aumento de residuos peligrosos en 2011 se debió fundamentalmente, a una mayor producción y a la mejora sustancial que se realizó al sistema de captación de polvos de la nave de acería.

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, cumpliendo las exigencias de la normativa vigente para su inertización o disposición final segura.

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

Tipo Residuo (en ton)	2008	2009	2010	2011	Descripción	Tratamiento
Laminilla de Hierro	10.961	6.797	8.609	7.194	Óxidos de hierro generados 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	7.722	Residuo generado en el sistema de control de emisiones.	Tratamiento e inertización + disposición final en Hidronor Chile.
Escorias de acería	79.619	79.747	71.983	72.866	Escoria, compuesta por óxidos, resultado de la fusión del acero.	Recuperación de metal y uso como árido para caminos a través de un proveedor.
Polvo de prensas	4.100	4.679	5.000	5.600	Polvos, producto del procesamiento de chatarra en prensas.	Tratamiento disposición final en Hidronor Chile.
Residuos de embalaje	240	122	187	244	Residuos generados por bodegas, asociados a los embalajes de insumos, equipos, repuestos.	Reciclaje en otros procesos.
Residuos peligrosos	6.880	6.285	6.086	8.205	Principalmente polvos de sistema de captación, con contenido de metales.	Plan de manejo de residuos peligrosos, donde se especifica el manejo interno, transporte y disposición final autorizado.

Durante 2011, no hubo derrames que justificaran la implementación del plan de emergencia.

causar derrames (Ver pág. 76). Para enfrentar estas eventualidades, la empresa cuenta con un procedimiento de rutina que indica que cualquier persona, interna o externa, que detecte un derrame debe avisar a la gerencia de Medio Ambiente, que es la encargada de activar el Plan de Emergencia. Éste 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 2011, no hubo derrames que justificaran la implementación del plan de emergencia.

TRANSPORTE

Gerdau AZA externaliza el servicio de transporte que necesita para el traslado de personas, chatarra y producto.

El transporte de chatarra está gestionado por las gerencias de Compras Metálicas y Acería. La primera es responsable por la

recepción de la materia prima, mientras que Acería debe encargarse del acopio y preparación.

El transporte de personas consiste en buses de acercamiento y es gestionado por la gerencia de Servicios Generales, la que realiza una licitación para entregar el servicio a una empresa.

El transporte de producto corresponde a la gerencia de Logística. Son tres empresas transportistas las que deben llevar el producto a los clientes. Además, esta área se encarga de gestionar el transporte de palanquillas (producto intermedio de acero) desde la planta Colina a la de Renca para su laminación.

La empresa mantiene indicadores mensuales de satisfacción de proveedores. En ella se incluye el ítem “tiempo de descarga de camiones”, cuyo objetivo es disminuir el tiempo que el camión pasa dentro de las instalaciones de Gerdau AZA y hacer más eficiente el uso del camión.

Adicionalmente se instaló una segunda báscula para pesar los camiones con chatarra. Esto redujo sustancialmente el atochamiento de vehículos que se producía al momento de ingresar a la planta de Colina.

Transporte de producto	2009	2010	2011
Minutos dentro de la planta	102	76	72

Descarga de camiones

% descarga < a 2 hrs

2009

88%

2010

82%

2011

90%

Desempeño Social

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 sus 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 ●



En 2011 los focos de trabajo estuvieron puestos en iniciativas que buscaban apoyar el desarrollo de proveedores y empresas contratistas y el mejoramiento de las condiciones ambientales.

Evaluar las iniciativas de RSE según el nivel de vecindad, la vinculación con el negocio, la relación con la autoridad y el costo asociado persigue que los proyectos realizados sean sustentables. En definitiva, lo que se busca es apoyar acciones 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. La inversión en actividades con la comunidad, ya sea en programas de RSE o donaciones, fue de US\$320.000 en 2011, un 15% menos que en 2010.

PROGRAMAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

En 2011 los focos de trabajo estuvieron puestos en iniciativas que buscaban apoyar el desarrollo de proveedores y empresas contratistas y el mejoramiento de las condiciones ambientales.

Programas de desarrollo de socios estratégicos

Gerdau AZA está consciente de que su éxito no sólo depende de su desempeño, sino también del avance en materia de sostenibilidad de sus aliados estratégicos, como proveedores de chatarra y empresas contratistas. Por ello, ha implementado programas que buscan mejorar su gestión tanto en materia financiera y de negocios como en sostenibilidad.

📌 Programa de Desarrollo de Clientes Metalúrgicos PyME
En conjunto con FUNDES⁴¹ y el

apoyo financiero de CORFO⁴² y GIZ⁴³, se lanzó este programa destinado a entregar herramientas de gestión y administración con foco en la innovación. Sesenta empresas usuarias o distribuidoras de productos de Gerdau AZA participaron en este proyecto.

📌 Segunda Versión del Programa de Desarrollo de Proveedores

Esta iniciativa comenzó en 2007 para apoyar el desarrollo y formalización de proveedores de chatarra. Consiste en capacitarlos en gestión administrativa, de seguridad industrial y ambiental. El programa se desarrolla en conjunto con FUNDES y con el apoyo financiero de CORFO.

📌 Programa para apoyar la certificación en OHSAS 18001 a empresas contratistas

Ocho empresas contratistas han recibido capacitación en materia de salud y seguridad ocupacional con el objetivo de que puedan obtener esta certificación de estándar internacional en seguridad (ver página 100).

Programas de Mejoramiento Ambiental

Los programas que buscan el mejoramiento ambiental de algunas zonas están en estrecha relación con el negocio de la compañía. El objetivo es lograr beneficios en que tanto el área afectada por contaminación como la empresa se vean favorecidas. De acuerdo con esto se diseñó e impulsó el Programa ¡Limpiemos Rapa Nui!, que beneficia a la isla y el Programa Cambia tu Camión, que permitió reducir la contaminación de Santiago y, a la vez, contribuyó a conseguir materia

⁴¹www.fundes.cl

⁴²www.corfo.cl

⁴³www.giz.de



Programa Limpiemos Rapa Nui

En el año 2010 se implementó en la isla el Programa ¡Limpiemos Rapa Nui! con la finalidad de retirar chatarra y otros residuos sólidos que contaminan los suelos de Isla de Pascua y ponen en riesgo las napas subterráneas, fuentes de agua dulce.



Al comienzo del programa se estimó que al menos 400 toneladas de chatarra estaban botadas en la isla.



En 2011 finalizó el Programa “Cambia tu Camión”, cuya finalidad fue incentivar el recambio de camiones de más de 20 años de uso por máquinas nuevas.

prima para la producción de acero. Durante 2011, la Armada de Chile transportó al continente 45 toneladas de chatarra y una cantidad similar de papeles, cartones y artículos electrónicos en desuso. La chatarra llegó hasta la planta Colina de Gerdau AZA, mientras que otras empresas privadas se hicieron cargo de los otros materiales.

La lentitud en el proceso de sacar la chatarra desde la isla radica en que en ella está presente el dengue, enfermedad que es contagiada al ser humano a través de la picada de un mosquito. Para evitar el riesgo de transportar los huevos de este insecto al Continente, todo residuo que salga de la isla debe cumplir un período de fumigación y una cuarentena bajo techo de seis meses.

Para complementar esta iniciativa, en 2011, Gerdau Aza firmó un acuerdo para apoyar financieramente la certificación ambiental de colegios municipalizados de Isla de Pascua, a través de la Municipalidad de Isla de Pascua. Este aporte se materializará en 2012.

Adicionalmente, se entregó a la Municipalidad de Isla de Pascua una grúa horquilla, a cambio de chatarra, para hacer más eficiente el procesamiento y carguío.

Programa Cambia tu Camión

En 2011 finalizó el Programa “Cambia tu Camión”, cuya finalidad fue incentivar el recambio de camiones con más de 20 años de uso por máquinas nuevas, que son más eficientes en el consumo de combustible y que contaminan menos. El Estado aportó \$1.000 millones para subvencionar el recambio de 154 camiones. Esto permitió ahorrar 1.800.000 litros de petróleo al año, además de evitar la emisión de 4.700 toneladas de CO₂ a la atmósfera.

Los camiones que fueron retirados del parque automotor fueron dispuestos como insumo en la planta Colina y luego convertidos en acero nuevo, para asegurar que no volverían a la circulación.

DONACIONES

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. Por ejemplo, participa anualmente en el programa 1+1 del Hogar de Cristo y aporta a la Cena Pan y Vino de dicha institución. Otro programa 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 ocho deportistas de proyección, quienes en conjunto han recibido \$ 142 millones, durante el periodo.



En 2011, los hitos principales fueron:

Beca Deportiva Gerdau AZA. Este programa entrega una beca consistente en \$5 millones a un deportista joven y destacado, que aún no se haya consagrado. En 2011 el beneficio recayó en la atleta Isidora Jiménez.

Adicionalmente, desde el año 2006, Gerdau Aza apoya a Natalia Duco, representante de Chile en las Olimpiadas 2012.

Auspicio de exposición “Se ha atrapado la palabra” que la artista Victoria Martínez realizó en el Museo Nacional de Bellas Artes. La obra consistió en 100 cajas collage compuestas por elementos simples y de variados materiales. Así, con chatarra, telas, alambres, lápices y hasta elementos eléctricos, la artista buscaba representar ideas, verbos, conceptos y traducirlos en un lenguaje visual y verbal enteramente subjetivo.



Inversión en la comunidad (en US\$)	2010	2011
	377.000*	320.000

*Cifra no incluye los US\$ 500.000 que la empresa entregó como ayuda a la comunidad después del terremoto del 27 de febrero.

Apoyo a deportistas destacados

Deportista	Especialidad	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Erwin Guzmán	Judo	x	x						
Camila Beltrán	Pesas		x	x					
Natalia Duco	Bala			x	x	x	x	x	x
Iván López	Fondo				x	x	x	x	
Cristóbal Olavarría	Ciclismo					x	x	x	x
Daniela Seguel	Tenis						x	x	
Diego Carrillo	Ciclismo							x	x
Isidora Jiménez	Atletismo								x



Reforestación del estero Colina

Con el objetivo de compensar emisiones de material particulado generadas por la empresa, Gerdau AZA reforestó dos hectáreas del Parque Estero Colina con especies nativas, de acuerdo con la Resolución de Calificación Ambiental 346.

96 Si bien la compensación es una obligación, Gerdau AZA eligió hacerlo a través de proyectos que entregaran el mayor beneficio posible a la comunidad. Incluso, la reforestación del Parque Colina incluyó el trabajo de internos de la Cárcel Colina II, además de alumnos de colegios de la comuna.

Grupos de interés

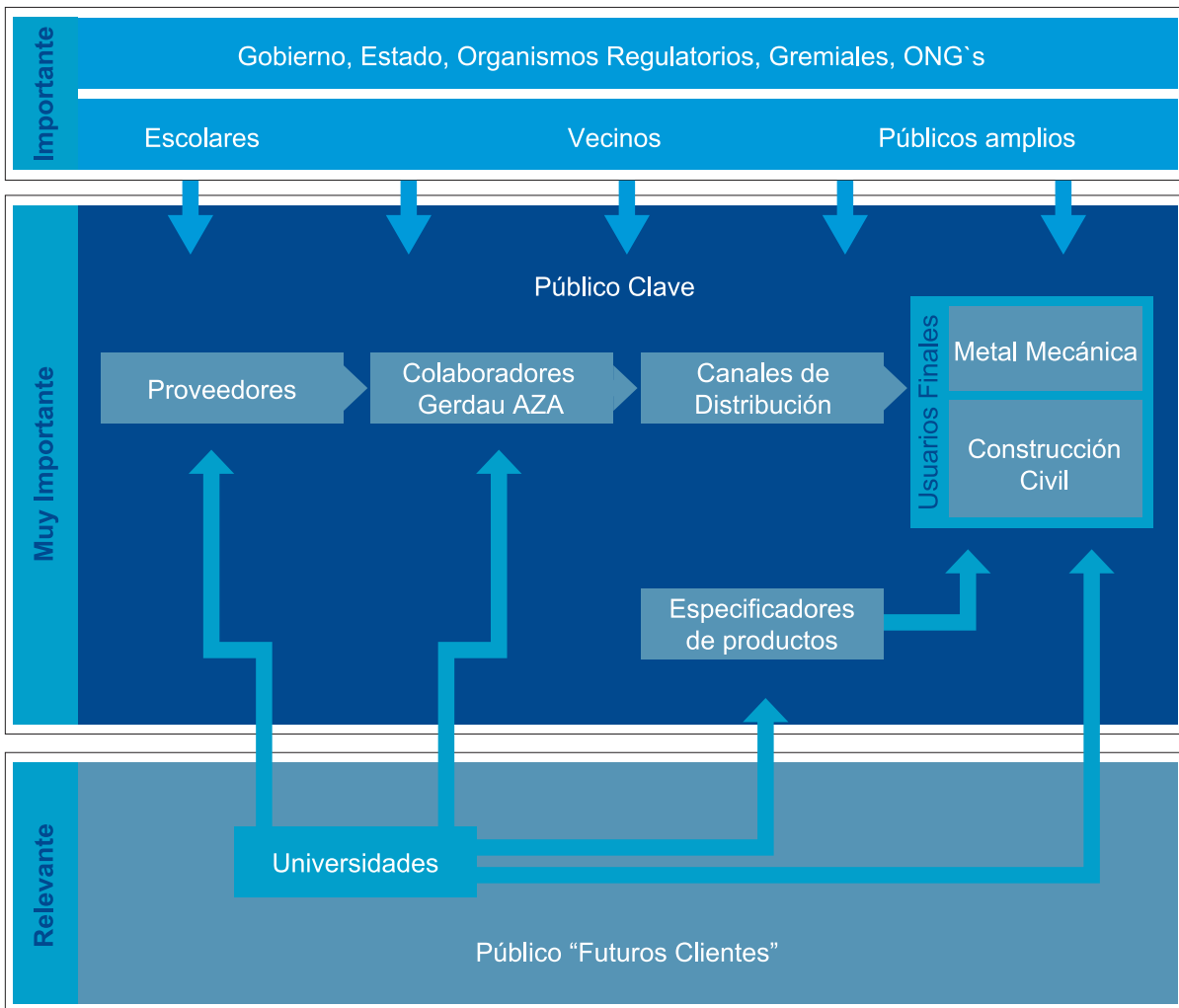
Las plantas productivas de Gerdau AZA se encuentran en las comunas de Colina y Renca, en la Región Metropolitana. En ambas se mantienen canales abiertos de comunicación a través de mesas de diálogo, fundamentalmente con las autoridades comunales respectivas. En estas instancias las comunidades plantean sus principales necesidades y la compañía evalúa mecanismos para llegar a soluciones que beneficien a ambas partes. Durante 2011 comenzó el trabajo para desarrollar un grupo de voluntarios que puedan capacitar a profesores de la comuna de Renca en temas de reciclaje, con el fin de incorporar esta materia en la malla curricular de sus respectivos

colegios. Además, en Colina específicamente, se mantiene contacto directo con los vecinos de la planta, especialmente con los vecinos de las poblaciones Camino a Coquimbo y Condominio El Algarrobal.

Gerdau AZA también opera tres centros de reciclaje en las comunas de Antofagasta, Concón y Temuco. En ellos no hay un proceso de diálogo formal con las comunidades, pero en todos se utilizan los sistemas

establecidos de gestión de calidad, medio ambiente y seguridad en las normas ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001. Además se implementan las sugerencias de la norma no certificable de RSE ISO 26000, la que se ocupa como guía en esta materia. En este contexto, Gerdau AZA ha identificado 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 de los grupos de interés está resumida en la siguiente matriz:



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

Grupos de interés	Descripción	Mecanismos de relacionamiento
Gobierno y Estado	Fiscalizador y regulador	Revista Alma de Acero Reuniones informativas Mesas de trabajo Reporte de RSE
Organismos gremiales	Este público se utiliza para establecer contacto permanente con autoridades de Gobierno, clientes y prescriptores de productos.	Revista Alma de Acero Reuniones informativas Mesas de trabajo Reporte de RSE
ONGs	Público con el que se desarrollan estudios para generar políticas públicas destinadas a fomentar el reciclaje, además de proyectos de reciclaje en la comunidad	Revista Alma de Acero Correo electrónico rrenca@gerdau.com Sitio web Reporte de RSE
Escolares	Este público influye en la familia para potenciar el reciclaje	Programas educativos de reciclaje de chatarra
Vecinos	Público impactado por las operaciones de Gerdau AZA	Reuniones con vecinos del condominio El Algarrobal de Colina Correo electrónico rrenca@gerdau.com Sitio web Reporte anual de RSE Escuela de fútbol para niños
Opinión Pública	Gerdau AZA busca influenciar en este público para desarrollar una cultura en favor del reciclaje de chatarra	Revista Alma de Acero Correo electrónico rrenca@gerdau.com Sitio web www.gerdauaza.cl Reporte anual de RSE
Proveedores de chatarra ferrosa	Público clave, pues suministra la materia prima a Gerdau AZA	Cena anual Programa de Desarrollo de Proveedores Reuniones y visitas periódicas Manuales de operación Premio proveedor destacado Reporte anual de RSE Revista Alma de Acero

Para sus clientes (usuarios de productos), 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 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.

Grupos de interés	Descripción	Mecanismos de relacionamiento
Colaboradores	Público clave. Gerdau AZA tiene como objetivo tener a este público altamente comprometido y capacitado	Encuesta anual de opinión Reunión bimensual con líderes sindicales Reunión de comunicación mensual en cada área de la empresa Revista interna El Colaborador Balance anual del Gerente General para toda la organización Intranet Correo de Comunicaciones Internas Canal de ética Directrices Éticas Radar Gerdau (diario mural estandarizado) Minuto de seguridad diario
Canales de distribución	Público clave, pues corresponde a los clientes directos de Gerdau AZA	Revista Alma de Acero Cena anual Gala de la Construcción Gerdau AZA Página web Reporte anual de RSE Reuniones y visitas periódicas Manuales técnicos Sistema de reclamos Encuesta de satisfacción anual Correo electrónico rrenca@gerdau.com
Usuarios finales y especificadores de productos	Público clave, pues corresponde a empresas constructoras y metalmecánicas	Publicación de manuales técnicos distribuidos en Antofagasta, Santiago, Viña del Mar, Rancagua y Concepción Manuales en el sitio corporativo para toda la comunidad Correo electrónico rrenca@gerdau.com Sitio web Reporte anual de RSE Revista Alma de Acero Visitas a la planta Colina
Universidades	Corresponden a futuros usuarios y prescriptores de productos, además de clientes.	Correo electrónico rrenca@gerdau.com Sitio web Reporte anual de RSE. Visitas a la planta Colina Seminarios

MÁXIMA SEGURIDAD PARA LOS PROVEEDORES

Gerdau AZA auspicia un programa destinado a apoyar a sus proveedores para que puedan optar a la mejor gestión en seguridad industrial y certificarse OHSAS 18001.

El programa, financiado por CORFO y ejecutado por FUNDES, incluye empresas que prestan servicios a Gerdau AZA. Tiene 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.

Esta iniciativa incluye implementar un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional que pueda ser certificado. Para ello, las empresas reciben cursos sobre la norma OHSAS 18001, aprenden a desarrollar matrices de riesgo y mapeo de procesos. Además, reciben los conocimientos para manejar las inconformidades y para desarrollar auditores internos, entre otros temas.





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 de la toma de decisiones de la organización.	●		4,7
1.2 Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.			4,7 33,56

2. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

2.1 Nombre de la organización.	●		12
2.2 Principales marcas, productos y/o servicios.	●		33-35
2.3 Estructura operativa de la organización, incluidas las principales divisiones, entidades operativas, filiales y negocios conjuntos.	●		13
2.4 Localización de la sede principal de la organización.	●		10,12
2.5 Número de países en los que opera la organización.	●		14,15
2.6 Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.	●		Solapa
2.7 Mercados servidos.	●		33-35
2.8 Dimensiones de la organización informante.	●		13
2.9 Cambios significativos durante el período cubierto por el reporte.	●		17
2.10 Premios y distinciones recibidos durante el período informado.	●		25

3. PARAMETROS DE LA MEMORIA

Perfil del Reporte

3.1 Período cubierto por la información contenida en el reporte.	●		8-10
3.2 Fecha del reporte anterior más reciente.	●		8
3.3 Ciclo de presentación de reportes.	●		8
3.4 Punto de contacto para cuestiones relativas al reporte o su contenido	●		Solapa

Alcance y cobertura del Reporte

3.5 Proceso de definición del contenido del reporte.	●		10
3.6 Cobertura del reporte.	●		8-10
3.7 Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura del reporte.	●		10
3.8 Base para incluir información de joint ventures, filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas y otras entidades.	●		Se efectuó proceso de materialidad

Elemento GRI	Nivel del Reporte	Pacto Global	N° de página
3.9 Técnicas de medición de datos y bases para realizar cálculos.	●		Se informa cuando corresponde
3.10 Descripción del efecto que pueda tener la re expresión de información perteneciente a reportes anteriores.	●		No hubo cambios
3.11 Cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance.	●		No hubo cambios
3.12 Tabla con índice de contenidos básicos del reporte.	●		102
3.13 Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa del reporte.	●		10

4. GOBIERNO, COMPROMISOS Y PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

4.1 Estructura de Gobierno de la organización incluyendo comités.	●		16
4.2 Función del más alto ejecutivo como ejecutivo.	●		16
4.3 Número de miembros del máximo órgano de Gobierno que sean independientes o no ejecutivos según género.	●		16
4.4 Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicadores al máximo órgano de Gobierno.	●		100,101
4.5 Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de Gobierno, altos directivos y ejecutivos y el desempeño de la organización.	●		No se reporta
4.6 Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de Gobierno.	●		16,17
4.7 Procedimiento de determinación de la composición, la capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de Gobierno y de los comités.	●		16,17
4.8 Declaraciones de Misión, y Valores desarrolladas internamente.	●		18,20,46
4.9 Procedimientos del más alto órgano de Gobierno para supervisar la identificación y	●		16, 17

Elemento GRI	Nivel del Reporte	Pacto Global	N° de página
gestión, por parte de la organización del desempeño económico, social y ambiental.			
4.10 Procedimientos para evaluar el desempeño propio del más alto órgano de Gobierno.	●		16,17
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
4.12 Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente.	●		28-47 72-89 90-100
4.13 Principales asociaciones a las que pertenece.	●		24
Participación de los grupos de interés			
4.14 Relación de los grupos de interés que la organización ha incluido.	●		98,99
4.15 Base para la identificación y selección de los grupos de interés con los que la organización se compromete.	●		96,97
4.16 Enfoques de la participación de los grupos de interés, incluyendo la frecuencia de su participación por tipos y grupos.	●		98,99
4.17 Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los stakeholders.	●		98,99
DIMENSIÓN ECONÓMICA			
DMA Enfoque de Gestión			37
Aspecto: Desempeño Económico			
EC1 Valor económico directo generado y distribuido.	●		29,30
EC4 Ayuda financiera recibida del Estado.	●		31
Aspecto: Presencia en el Mercado			
EC5* Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local.	●	P1	58
EC6 Política, prácticas y proporción de gasto en proveedores locales.	●		37, 40
EC7 Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local.	●	P6	No existe procedimiento formal
Aspecto: Impactos económicos indirectos			
EC8 Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructura	●		31

Elemento GRI	Nivel del Reporte	Pacto Global	N° de página
y los servicios prestados que proporcionan un beneficio público.			
DIMENSION AMBIENTAL			
DMA Enfoque de Gestión			72,73
Desempeño Ambiental			
Aspecto: Materiales			
EN1 Materiales utilizados, por peso o volumen.	●	P8,P8	76-77
EN2 Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados.	●	P8, P9	76
Aspecto: Energía			
EN3 Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.	●	P8	84-86
EN4 Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.	●	P8	84-86
EN5* Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia.	●	P8, P9	85-86
Aspecto: Agua			
EN8 Captación total de agua por fuentes.	●	P8	N/M
EN9* Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.	●	P8	N/M
EN10* Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.	●	P8, P9	N/M
Aspecto: Biodiversidad			
EN11 Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales o de áreas de alta biodiversidad no protegidas.	●	P8, P7	N/M
EN12 Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos.	●	P8	N/M
EN13* Hábitat protegidos o restaurados.	●	P8	N/M
Aspecto: Emisiones, derrames y residuos			
EN16 Emisiones totales, directas e indirectas de gases de efecto invernadero.	●	P8	80-82
EN17 Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero.	●	P8	80-82
EN18* Iniciativas para reducir las emisiones de gases de	●	P7,P8, P9	80-82

Elemento GRI	Nivel del Reporte	Pacto Global	N° de página
efecto invernadero y las reducciones logradas.			
EN19 Emisiones de sustancias destructoras de la capa de ozono.	●	P8	80-82
EN20 NOx, SOx y otras emisiones significativas.	●	P8	80-82
EN21 Total de derrames de aguas residuales según naturaleza y destino.	●	P8	87-88
EN22 Peso total de los residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.	●	P8	86-87
EN23 Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos.	●	P8	87-88
Aspecto: Cumplimiento normativo			
EN28 Costo de las multas significativas y número de sanciones por incumplimiento de normativa.	●	P8	74
Aspecto: Transporte			
EN29* Impactos ambientales del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal.	●	P8	88-89
Aspecto: General			
EN30* Desglose por tipo del total de los gastos en inversiones ambientales.	●	P7, P8, P9	74
DIMENSION SOCIAL			
DMA Enfoque de Gestión			
Prácticas laborales y ética del trabajo			
Aspecto: Empleo			
LA1 Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región y género.	●		58, 59
LA2 Número total y ratio de nuevos empleados contratados y rotación desglosados por grupo de edad, género y región.	●	P6	62
LA3* Beneficios sociales para los empleados con jornada completa.	●		49-54
LA15 Regreso al trabajo y retención después del permiso postnatal por género.			51
Aspecto: Relaciones laborales			
LA4 Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos.	●	P1, P3	58
LA5 Período mínimo de preaviso relativo a cambios organizacionales.	●	P3	58

Elemento GRI	Nivel del Reporte	Pacto Global	N° de página
Aspecto: Seguridad y Salud Ocupacional			
LA6* Porcentaje de trabajadores representados en comités de seguridad y salud conjuntos de dirección- empleados.	●	P1	67
LA7 Tasa de ausentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por género.	●	P1	68
LA8 Programas de educación, formación, prevención y control de riesgos de trabajadores, familias o miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.	●	P1	63-67
LA9* Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos		P1	69-71
Aspecto: Formación			
LA10 Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado y género.	●		55-57
LA11* Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores.	●		55-57
LA12* Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de su desarrollo profesional por género.	●		57
Aspecto: Diversidad e igualdad de oportunidades			
LA13 Composición de los órganos de Gobierno y planilla desglosado por género, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	●	P1, P6	59
Aspecto: Igualdad de remuneraciones			
LA14 Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría.	●	P1, P6	58
DERECHOS HUMANOS			
Aspecto: Prácticas de inversión y abastecimiento			
HR1 Porcentaje y número total de acuerdos de inversión y contratistas significativos que incluyan cláusulas de DD.HH.	●	P1, P2, P3, P4, P5, P6	37,40
HR2 Porcentaje de los principales	●	P1, P2,	No se ha

Elemento GRI	Nivel del Reporte	Pacto Global	N° de página
distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de DD.HH. y medidas adoptadas como consecuencia.		P3, P4 P5, P6	realizado el análisis
HR3 Total de horas de capacitación en políticas y procedimientos de DD.HH. que son relevantes para operaciones y porcentaje de empleados entrenados.	●		17
Aspecto: No discriminación			
HR4 Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas.	●	P1, P2, P6	21
Aspecto: Libertad de asociación y convenios colectivos			
HR5 Actividades de la compañía y de proveedores significativos en las que el derecho a la libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr riesgos o ser violados.	●	P1, P2, P3	Gerdau Aza no se opone a la libertad de asociación
Aspecto: Explotación infantil			
HR6 Actividades identificadas de la empresa y de proveedores significativos que conlleva un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil y medidas adoptadas para contribuir efectivamente a la abolición del trabajo infantil.	●	P1, P2, P5	21
Aspecto: Trabajos forzados			
HR7 Operaciones identificadas y de proveedores significativos que impliquen riesgo de ser de origen de episodios de trabajo forzado o no consentido en cualquier forma y medidas adoptadas.	●	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
Aspecto: Evaluación			
HR10 Porcentaje y número total de operaciones que han sido objeto de revisiones de DDHH y las mediciones de sus impactos.			No se registraron

Elemento GRI	Nivel del Reporte	Pacto Global	N° de página
Aspecto: Mitigación			
HR11 Número de quejas relacionadas con DD.HH. abordadas y resueltas a través de mecanismos formales.			21 No hubo quejas
SOCIEDAD			
Aspecto: Comunidad			
SO1 Porcentaje de las operaciones con procesos de diálogo con la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo.	●	P1	90-94
SO9 Operaciones con significativo impacto potencial o actual en las comunidades locales.			90-94
SO10 Prevención y medidas de mitigación implementadas en operaciones con impactos significativos potenciales o actuales en las comunidades locales.			90-96
Aspecto: Corrupción			
SO2 Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.	●	P10	21
SO3 Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti corrupción de la organización.	●	P10	21
SO4 Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.	●	P10	No hubo incidentes
Aspecto: Políticas públicas			
SO5 Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de lobbying.	●	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10	73
Aspecto: Comportamiento desleal			
SO7* Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopólicas y contra la libre competencia.	●		21
Aspecto: Cumplimiento Normativo			
SO8 Valor monetario de sanciones y multas significativas y número de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones.	●		No hubo multas
RESPONSABILIDAD DEL PRODUCTO			
Aspecto: Salud y seguridad del cliente			
PR1 Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en los que se evalúan los impactos de los mismos en	●	P1	75

Elemento GRI	Nivel del Reporte	Pacto Global	N° de página
la salud y seguridad de los clientes.			
PR2* Número total de incidentes derivados del incumplimiento de la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos del producto.	●		No hubo incidentes
Aspecto: Etiquetado de productos y servicios			
PR3 Tipos de información sobre productos y servicios que son requeridos.		P1, P8	42
PR4* Número de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos al etiquetado de los productos y servicios.			No hubo incumplimientos
Aspecto: Comunicación de marketing			
PR6 Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios sobre comunicación y marketing.	●		42
PR7* Número de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing.	●		No hubo incidentes
Aspecto: Privacidad del cliente			
PR8* Número de reclamos debidamente fundados en	●		No hubo reclamos

Elemento GRI	Nivel del Reporte	Pacto Global	N° de página
relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes.			
Aspecto: Cumplimiento			
PR9 Costo de multas significativas por el incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de los productos y servicios de la organización.	●		No hubo multas
Nivel de reporte:			
● Completo			
● Parcialmente reportado			
N/M: No material			
*Indicador adicional.			
Los indicadores que no aparecen en el índice fueron considerados como no materiales. A pesar de ello, en el marco de la adhesión al Pacto Global, los indicadores asociados con principios de esta organización son presentados pero se consigna que de acuerdo con el proceso realizado, no son materiales.			

FUENTES CONSULTADAS

Perfil

- 📍 Hermann von Mühlenbrock, Gerente General
- 📍 Pedro Silva, Gerente de Operaciones
- 📍 Jorge Manríquez, Gerente de Marketing
- 📍 Alexander Wotherspoon, Jefe de Marketing
- 📍 Marcelo Barros, Gerente de Ventas

Recursos Humanos

- 📍 Sergio Le-Bert, Gerente
- 📍 Verónica Aceitón, Jefa de Personal
- 📍 Sandra Leiva, Asistente Social
- 📍 Javier González Ruiz, Ingeniero de RR.HH.

Gerencia de Medio Ambiente

- 📍 Paola Grandela, Gerente
- 📍 María Fernanda Càceres, Ingeniero de Proceso
- 📍 Daniela González, Ingeniero de Proceso

Gerencia de Compras Metálicas

- 📍 Juan Carlos Sanhueza, Gerente
- 📍 Juan Pablo Navarrete, Ingeniero de Compras Metálicas

Gerencia de Finanzas

- 📍 Jocel Gadens, Gerente
- 📍 Carlos Canales, Contabilidad Corporativo
- 📍 Héctor Gallardo, Encargado de Contabilidad
- 📍 Fernando Ibáñez, Tesorero

Gerencia de Seguridad Industrial

- 📍 Fernando Santiváñez, Gerente
- 📍 Ricardo Vazquez, Encargado de Seguridad Industrial
- 📍 Raquel Vicencio, Coordinadora de Salud

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 Huguet

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



www.gerdauaza.cl



GERDAU AZA®