



EMPRESAS COPEC

# DERECHOS FUNDAMENTALES

RESUMEN DE AVANCES 2023



## COMPROMISO Y GOBERNANZA

Empresas Copec desarrolla sus actividades en un ambiente de negocios que busca incentivar una cooperación activa con todos los grupos de interés, de manera de relacionarse responsablemente con el desarrollo social y humano del país.

La Compañía es parte de Pacto Global desde 2021, iniciativa creada por las Naciones Unidas para promover que las organizaciones incorporen la sostenibilidad en el quehacer de sus negocios, a través del compromiso de implementar planes y programas concretos en torno a los principios de Derechos Humanos, relaciones laborales, medioambiente y métodos anticorrupción, en línea con la Agenda 2030 y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Empresas Copec busca reflejar su compromiso con el respeto de los Derechos Humanos, enmarcado en el cumplimiento de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas. Asimismo, la Compañía reconoce los diez principios del Pacto Global.

En ese sentido, Empresas Copec es miembro del Grupo de Empresas Líderes en Derechos Humanos y Empresa de Red Pacto Global Chile, quienes han trabajado en la sensibilización y promoción de la gestión de los DD.HH. dentro de las organizaciones.

Además, a través de su adhesión a Acción Empresas (representante en Chile Consejo Mundial Empresarial para el Desarrollo Sostenible-WBCSD), la Compañía comparte con el mundo empresarial conocimientos, experiencias y mejores prácticas relacionadas con los derechos humanos y el desarrollo sostenible.

Cabe destacar que Empresas Copec es parte del Grupo pionero de empresas de la organización Acción que se compromete a acelerar el avance de cinco criterios claves de sostenibilidad: carbono neutralidad; derechos humanos – debida diligencia; inclusión – diversidad; biodiversidad, y transparencia – reportabilidad.

## POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

Empresas Copec cuenta con una Política de Derechos Humanos, la que reúne los principios que han guiado el actuar de la Compañía en esta materia a lo largo de su historia empresarial, donde ha primado el estricto apego a los principios éticos, de integridad personal y de pleno respeto a las normas establecidas.

Estos principios orientan la conducta de cada integrante de la Compañía, de modo que las actividades que se realicen lo hagan conforme a elevados estándares de responsabilidad social corporativa, transparencia y respeto entre las personas.

Esta política fue desarrollada tomando en consideración la legislación nacional vigente e instrumentos internacionales en esta materia.

### POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS



Español



Inglés

## PRINCIPIOS

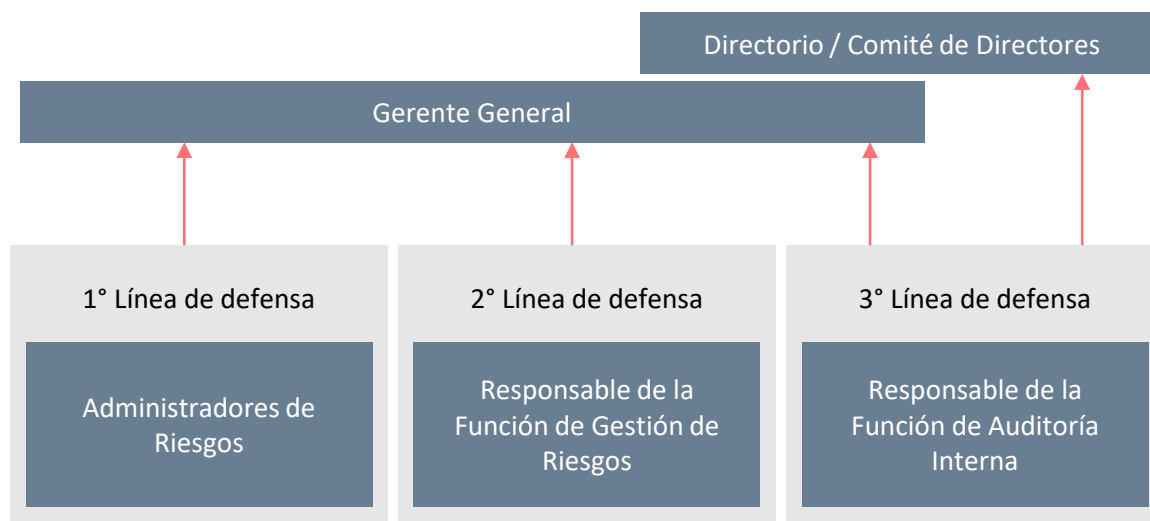
- Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos proclamados a nivel internacional.
- Respetar el derecho de los trabajadores a formar y afiliarse a un sindicato libremente y sin temor a represalias, de conformidad con la legislación nacional.
- Rechazar el trabajo infantil en todas sus formas
- Respetar la dignidad de las personas, rechazando actitudes discriminatorias basadas en consideraciones de raza, religión, género, edad, orientación sexual, nacionalidad, estado civil, discapacidad, etc.
- Generar condiciones para el desarrollo sostenible, promoviendo ambientes laborales seguros y basados en el respeto, honestidad y trabajo en equipo, y procurando reducir en forma continua y progresiva los riesgos de las operaciones.
- Rechazar todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.
- Cumplir con las exigencias legales existentes, y aplicar estándares responsables en aquellos casos que no existan leyes o normas de la Compañía aplicables, de manera de prevenir todo tipo de conductas impropias.

# INTEGRANDO LOS DERECHOS HUMANOS Y SU DEBIDA DILIGENCIA

## IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS E IMPACTOS

El modelo de gestión integral de riesgos se basa en los estándares internacionales COSO ERM e ISO 31000, la normativa legal vigente y las mejores prácticas.

La gestión de riesgos se realiza de manera integral en Empresas Copec, incluyendo al Directorio, Comité de Directores, Gerente General y a las distintas unidades que conforman la Compañía, vinculándose con las funciones de Auditoría y de Gestión de Riesgos de la siguiente manera:



Los métodos que se utilizan para la identificación de riesgos se alinean con los presentados en la ISO 31010 y corresponden a entrevistas estructuradas, *brainstorming*, base de riesgos materializados, análisis del entorno, entre otros.

Este proceso se realiza a través de reuniones de trabajo con participación de la Administración de la Compañía, acompañados de expertos en materias atinentes al negocio de las cuales podrían desprenderse algunos riesgos.

Anualmente, el Responsable de la Función de Riesgos coordina una reunión con los integrantes del Comité de Directores, y quienes consideren necesario incorporar, para revisar el inventario de riesgos del año anterior y aplicar cambios en caso de que corresponda.

Una vez realizadas estas actividades, quedará definido el listado de riesgos el cual será cargado en el sistema informático que maneja Empresas Copec.


## SISTEMA AMPLIADO DE GESTIÓN DE RIESGOS

De acuerdo con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (PRNU), un sistema de debida diligencia en derechos humanos es un proceso continuo, destinado a identificar y gestionar los riesgos e impactos asociados al desarrollo de sus operaciones en todas las fases, teniendo en cuenta el marco geográfico, social y las características de su cadena de suministro.

La definición amplia de derechos humanos modernos conlleva a una gran heterogeneidad en los asuntos e impactos potenciales. En ese sentido, la Compañía cuenta con un enfoque de gestión de riesgos sustentado por diversos subsistemas y sus procedimientos (por ejemplo, Cumplimiento, Seguridad y Salud, Medioambiente, Compras, Ciberseguridad, entre otros), que gestionan los asuntos de los que son responsables.

Anualmente, se evalúa que estos subsistemas cubran adecuadamente el modelo de gestión de riesgos con sus respectivos controles. El objetivo final es facilitar una gestión autónoma y eficiente de cada ámbito, consistente con una visión integrada y transversal, que permite integrar potenciales riesgos asociados a algunos derechos fundamentales más prioritarios en la gestión de riesgos.

## INTEGRACIÓN DE SUBSISTEMAS DE GESTIÓN

-  [Política de Gestión Integral de Riesgos](#)
-  [Política de Derechos Humanos](#)
-  [Política de Diversidad, Inclusión y Respeto por la Persona](#)
-  [Política de Financiamiento](#)
-  [Política de Aportes a la Comunidad](#)
-  [Política de Sostenibilidad](#)
-  [Política General de Seguridad de la Información](#)
-  [Política de Conflicto de Intereses](#)
-  [Manual de Libre Competencia](#)
-  [Modelo de Prevención de Delitos](#)
-  [Código de Ética](#)
-  [Código Conducta de Proveedores](#)

# INTEGRANDO Y ACTUANDO EN RIESGOS E IMPACTOS

## IDENTIFICACIÓN DE IMPACTOS POTENCIALES

Para la identificación de los impactos reales y potenciales en los derechos fundamentales modernos, se está llevando a cabo un ejercicio inicial basado en los PRNU, considerando impactos potenciales y *salient issues*. Como parte de la revisión bibliográfica, se consultaron marcos de referencia tales como la Guía de Uso y Aplicación desarrollada por el Equipo de Gestión de Red Pacto Global, y la Guía de Derechos Humanos y Empresas en Chile del Instituto Danés de Derechos Humanos y el Instituto Nacional de Derechos Humanos.

Los asuntos con impacto potencial en derechos humanos son aquellos que podrían darse debido a la propia naturaleza del negocio, los lugares en las que opera y otros factores adicionales. A partir de ese listado inicial, el marco de los PRNU establece una serie de criterios para determinar cuáles son prioritarios o *salient issues*. El marco considera la probabilidad de ocurrencia del impacto, así como la magnitud de la relevancia de un asunto, que viene definida por diversos factores siendo los tres principales los siguientes: severidad, alcance y remediabilidad. Asimismo, el marco distingue el grado de conexión o rol de la compañía: causa, contribuye a provocar o está directamente vinculada.

Considerando estos lineamientos generales, Empresas Copec clasifica a los grupos de interés en directos e indirectos, de acuerdo a la dependencia que estos mantienen con la Compañía y sus filiales. Los primeros son aquellos que, por su labor, tienen impacto directo en la gestión de Empresas Copec, como matriz de un grupo de inversiones, mientras que los indirectos tienen relación a través del impacto sobre la actividad de las filiales operativas.

Grupo de interés	Relacionamiento	
	Directo	Indirecto
Accionistas e inversionistas	X	X
Colaboradores	X	X
Proveedores y contratistas	X	X
Sociedad civil	X	X
Comunidad		X
Clientes y consumidores		X

Según los PRNU, una vez identificados los impactos potenciales y *salient issues*, se deben activar las medidas para prevenirlos y mitigarlos. A continuación, se presentan algunos ejemplos de cómo Empresas Copec integra la gestión del respeto de los derechos fundamentales en relación con dos grupos de interés prioritarios:

Grupo de interés	Lineamiento	Impactos potenciales
<p><b>Trabajadores</b></p> <p>Relacionamiento directo e indirecto</p>	<p>Mantener una buena relación con los colaboradores es fundamental para el éxito a largo plazo. Se busca una comunicación fluida y una correcta gestión que permita promover ambientes laborales basados en el respeto, la honestidad, la calidad profesional y el trabajo en equipo.</p> <p>También se busca prevenir accidentes de trabajo y posibles enfermedades profesionales.</p> <p>La Compañía vela por el desarrollo humano de todos sus integrantes, incentivando la diversidad, colaboración y capacitación continua en materia de sostenibilidad y el cumplimiento con las normas legales sobre libertad sindical.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones de trabajo</li> <li>• Seguridad y salud ocupacional</li> <li>• Igualdad y no discriminación</li> </ul>
<p><b>Comunidad</b></p> <p>Relacionamiento indirecto. Cada filial se relaciona de acuerdo a su modelo de negocio.</p>	<p>Las compañías buscan realizar sus actividades de forma armónica con el entorno social y ambiental, haciéndose cargo de prevenir y mitigar eventuales impactos negativos generados por sus actividades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relacionamiento con pueblos indígenas</li> <li>• Impactos medioambientales</li> </ul>

## BUENA PRÁCTICA CON LOS TRABAJADORES



**Proceso:** Gestión de las personas

**Derecho Humano:** Derecho a la salud mental y física.

**Titular del derecho:** Trabajadores.

**Actividad de control:** Establecer programas de capacitación que estimulen la formación de sus empleados con especial énfasis en el conocimiento de los riesgos a los que se encuentran expuestos.

**Responsable/Área:** Comité Paritario de Salud y Seguridad

## GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EMPRESAS COPEC

La seguridad y la salud de los empleados es un objetivo prioritario de Empresas Copec. El Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la Compañía, junto con el apoyo de expertos de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), son responsables de identificar de forma continua todos los peligros de accidentes y enfermedad profesional que se podrían presentar producto de la realización del trabajo de los colaboradores, generando una Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (MIPER).

Adicionalmente, se describen qué medidas de control o preventivas se deben aplicar, sean estas ingenieriles (sistemas de protección/sensores), administrativas (procedimientos de trabajo) o elementos de protección personal. Todo esto se formaliza en un documento definido como Obligación de Informar (ODI), el que es difundido en todos los colaboradores.

Respecto a las medidas preventivas, la Compañía realiza diversas capacitaciones a los colaboradores de forma anual con el objetivo de disminuir los accidentes laborales, entre ellos se encuentran cursos de primeros auxilios, manejo a la defensiva, uso de extintores, entre otros.

Cabe destacar que, como resultado de la gestión de seguridad y salud ocupacional, a nivel individual, Empresas Copec mantuvo sus estadísticas de cero accidentes y fatalidades.



## BUENA PRÁCTICA CON LOS TRABAJADORES COPEC



**Proceso:** Gestión de personas

**Derecho Humano:** Derecho a la protección asistencia familiar – Derecho a la vida familiar

**Titular del derecho:** Trabajadores.

**Actividad de control:** Establecer programas de integración a través de actividades inclusivas, beneficios y talleres que favorezcan a la diversidad.

**Responsable/Área:** Gerencia de Gestión Humana

## FLEXIBILIDAD LABORAL Y CORRESPONSABILIDAD PARENTAL COPEC S.A.

Los trabajadores Copec son *stakeholders* claves para la compañía y un desafío importante en materia de cultura es la adaptación a nuevas formas de trabajo remoto, sin perder la cercanía y sentido de pertenencia.

En 2021, Copec trabajó en un modelo de equipo distribuido, con apoyo de una asesoría externa. Esta modalidad de trabajo híbrido permite combinar días de trabajo remoto con otros en los que se cumplirán labores presenciales, lo que se ha visto como una buena práctica en diferentes industrias y que permite implementar en Copec un esquema de trabajo en el largo plazo que sea capaz de equilibrar dos elementos fundamentales:

- Mantener la presencialidad para fomentar el sentido de pertenencia, las relaciones personales, la colaboración y los factores culturales propios de la compañía.
- Tener la flexibilidad para trabajar y coordinar los equipos, mejorando la calidad de vida de los trabajadores y manteniendo el éxito de la gestión por objetivos.

Adicionalmente, la compañía cuenta con un postnatal flexible, que reduce la jornada laboral de las madres en dos horas hasta los dos años de edad del hijo o hija, además de entregar a los padres cinco días hábiles adicionales al postnatal previsto por la ley.

Este tipo de iniciativas impacta a los más de 1.300 trabajadores (32% mujeres al 2022) y permitió alcanzar un 100% de reincorporación de las madres en 2022.

## BUENA PRÁCTICA CON LA COMUNIDAD

### arauco



**Proceso:** Medioambiente

**Derecho Humano:** Derecho a un ambiente sano

**Titular del derecho:** Comunidad y trabajadores.

**Actividad de control:** Establecer procedimientos que regulen y controlen las condiciones ambientales de las operaciones industriales que realiza. Asimismo, se debe desarrollar programas de prevención para favorecer al cuidado ambiental y la comunidad en general.

**Responsable/Área:** Gerencia Corporativa de Personas y Sustentabilidad

## MONITOREO DE LA CALIDAD DEL AIRE CELULOSA ARAUCO Y CONSTITUCIÓN

ARAUCO obtuvo una calificación favorable del Estudio de Impacto Ambiental del Proyecto “Modernización Ampliación Planta Arauco” (MAPA) en 2014, el que consideró la ejecución de diversos estudios de monitoreo, los que incluyen aspectos relacionados con la calidad del aire, medio marino y fluvial, efluentes, entre otros.

Vinculada a sus operaciones y comunidades, la subsidiaria efectuó una campaña de mediciones de calidad de aire y de parámetros meteorológicos en dos sectores poblados aledaños a las instalaciones de la compañía, uno en Carampangue y el otro en Laraquete, en Arauco, Región del Biobío, con la finalidad de cumplir con las exigencias de las Resoluciones Exentas N°170/2006 y N°125/2008.

Cabe destacar que el equipo de trabajo responsable de las actividades de muestreo, control, análisis de datos y confección de informe está conformado por profesionales de SERPRAM S.A., una empresa experta en servicios ambientales y certificada como Entidad Técnica de Fiscalización Ambiental (ETFA), especializada en las áreas de monitoreo de calidad de aire, medición de fuentes fijas y certificación de sistemas CEMS.

Los resultados fueron positivos, dado que al comparar los datos obtenidos con las Normas de Calidad del Aire, en los últimos tres años de monitoreo continuo (2020–2022), se cumple con la legislación chilena para las mediciones de contaminantes atmosféricos; Decretos Supremos N°12/2021 (MP-10), N°104/2019 y N°22/2009 (SO<sub>2</sub>) Secundaria zona sur, N°112/2002 (O<sub>3</sub>), N°115/2002 (CO) y N°114/2002 (NO<sub>2</sub>).

Cabe señalar que esta práctica de monitoreo se realiza en todas las plantas de ARAUCO.

## SISTEMA DE MONITOREO

### MECANISMOS DE DENUNCIAS

Empresas Copec cuenta con un canal de comunicación, de carácter confidencial y anónimo, para que toda persona que tenga información acerca de un acto o hecho que constituya una infracción a la Ley N° 20.393 y sus leyes modificatorias, o una conducta que se aparte de los principios establecidos en el Código de Ética – Principios y Valores de la Empresa, la Política de Derechos Humanos o la Política de Diversidad e Inclusión, por parte del personal de esta, o por entidades que mantienen relaciones con ella, la reporte directamente al Encargado de Prevención de Delitos.

El canal de denuncia se denomina a “Línea Directa” y está disponible en español e inglés. Es importante destacar que el link se encuentra disponible en la web corporativa, página de inversionistas e intranet de la Compañía, y que se realizan capacitaciones a los colaboradores para informar y potenciar el uso de la línea.

 <https://empresascopec.eticaenlinea.com/>

### TRATAMIENTO DE LA DENUNCIA

Las denuncias recibidas por correo electrónico, así como las recibidas por correo normal, serán reenviadas al Encargado de Prevención de Delitos.

Recibida la denuncia, y conforme a su mérito, el Encargado de Prevención de Delitos deberá realizar prontamente una investigación preliminar, reuniendo los antecedentes pertinentes, para, acto seguido, poner todo aquello en conocimiento del Comité de Ética, con quien consensuará los cursos de acciones a seguir.

El curso de acción a seguir comprende:

- Recopilar información sobre el hecho denunciado.
- Entrevistar al personal involucrado en la denuncia.
- Analizar la información obtenida mediante la recopilación y entrevistas sostenidas.
- Documentar la investigación efectuada, procedimientos y pruebas realizadas, y los resultados obtenidos.
- Concluir acerca de la investigación realizada.
- Proponer medidas correctivas que se puedan recomendar.



## ANÁLISIS DEL SISTEMA DE MONITOREO

EMPRESAS COPEC Y FILIALES 2022

**166**

TOTAL DE DENUNCIAS  
RECIBIDAS (A TRAVÉS DE  
CUALQUIER CANAL DE  
DENUNCIA)

**155**

NÚMERO DE DENUNCIAS  
INVESTIGADAS Y RESUELTAS

**19**

CANTIDAD DE DESPIDOS  
ORIGINADOS POR  
DENUNCIAS INVESTIGADAS

**41,6%**

DE DENUNCIAS  
VINCULADAS AL CÓDIGO  
DE ÉTICA

**6,0%**

DE DENUNCIAS VINCULADAS  
A DISCRIMINACIÓN Y ACOSO  
SEXUAL Y NO SEXUAL

**22,9%**

DE DENUNCIAS  
VINCULADAS CON EL  
MODELO DE PREVENCIÓN  
DE DELITOS

**74,4%**

DE EMPLEADOS CUBIERTOS  
POR EL CÓDIGO DE ÉTICA  
(O CONDUCTA) DE CADA  
COMPAÑÍA

**77,9%**

DE EMPLEADOS FIRMARON EL  
CONSENTIMIENTO POR ESCRITO /  
DIGITAL

**63,0%**

DE EMPLEADOS  
CAPACITADOS EN EL AÑO

### RESPONSABILIDAD DE LA ALTA DIRECCIÓN

El Comité de Ética tiene como función asesorar en materias de ética; definir y promover los valores y conductas que se fomentan en el Código de Ética; proponer al Directorio las actualizaciones y modificaciones a dicho Código, y apoyar al encargado de Prevención de Delitos en las diferentes actividades de control que este efectúa, principalmente en el proceso de identificación y análisis de denuncias que apliquen al Modelo de Prevención, la determinación de investigaciones y la posible aplicación de sanciones al respecto.

A nivel consolidado, 166 denuncias fueron recibidas a través de los canales de denuncia de Empresas Copec y sus filiales en 2022. Estas denuncias se clasifican en corrupción y soborno; discriminación y acoso; privacidad de los datos de clientes; conflictos de interés, y lavado de activos.



# AVANCES Y COMPROMISOS EN FILIALES OPERATIVAS

## SECTOR ENERGÍA

Copec comercializa y distribuye combustibles y lubricantes, a través de la red de estaciones de servicio más extensa del país. Además, realiza venta de productos en tiendas de conveniencia y canales digitales, entrega de servicios de carga eléctrica y comercializa energías renovables. Esto es posible gracias a una red de más de 1.300 colaboradores directos, 16 mil atendedores, 5 mil contratistas, 4 mil proveedores y más de 881 mil clientes atendidos en promedio por día, por lo que su impacto en el cumplimiento de los Derechos Humanos es clave para el bienestar de la sociedad y sus trabajadores.

En 2023, la subsidiaria se encuentra llevando a cabo un Programa de Derechos Humanos con una empresa consultora externa, con el objetivo de determinar cómo sus operaciones impactan distintos Derechos Humanos a lo largo de su cadena de valor. Este programa contempla tres etapas:

### ETAPA 1: Levantamiento de Información y Diagnóstico

- Identificación de buenas prácticas y riesgos
- Copec y cadena de valor
- Uso de metodologías empíricas
- Informe línea de base

### ETAPA 2: Diseño de Programa de Derechos Humanos

- Prevención, mitigación y reparación
- Protocolos de comunicación y manejo de crisis

### ETAPA 3: Implementación del Programa de Derechos Humanos

- Implementación operacional
- Cultura, conocimiento y prácticas

La información que se levanta del proceso abordará:

- ✓ Hechos constitutivos de abusos severos, de acuerdo con el Derecho Internacional de los DD.HH.
- ✓ Grupos de especial protección, según el contexto local y las recomendaciones de los mecanismos internacionales de protección de los DD.HH.
- ✓ Contextos interamericanos de especial atención, basado en la doctrina y jurisprudencia de la Comisión y Corte Interamericana de DD.HH.

La información recabada permitirá detectar los impactos reales y potenciales de Copec en diferentes Derechos Humanos, lo que decantará en el diseño de un programa de prevención, mitigación y reparación de riesgos de DD.HH.

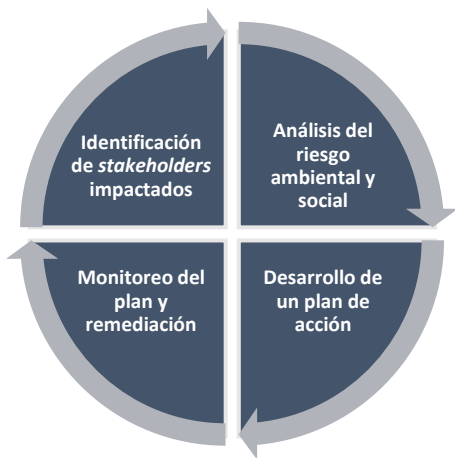
Este programa considera el desarrollo de una cultura de respeto de DD.HH. en las prácticas operativas internas de la compañía y en la gestión de la alta dirección.

## SECTOR FORESTAL

ARAUCO y sus filiales cuentan con una [Política de Derechos Humanos](#) que hace referencia a sus compromisos con estos, en línea con los enunciados en la Declaración Universal de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas en todas sus operaciones y actividades. Cuenta con siete principios que recogen el compromiso y las responsabilidades de ARAUCO en relación con los Derechos Humanos y en especial con los que más están relacionados con su actividad empresarial.

Para ARAUCO este compromiso es esencial en las relaciones con sus trabajadores, en las relaciones comerciales con clientes, proveedores y contratistas, y en los vínculos de la empresa con las comunidades aledañas a sus operaciones.

En ese sentido, y con el fin de identificar potenciales riesgos de vulneración dentro de sus operaciones y establecer mecanismos de mitigación de dichos riesgos en su cadena de valor, la compañía realiza diversas iniciativas tendientes a mejorar de forma continua en distintos ámbitos, incluyendo la manera en que se gestiona el vínculo con los diferentes actores sociales que son parte del radio de acción.



Las actividades de la empresa se distribuyen en un amplio territorio por lo que es relevante poder gestionar y monitorear los impactos y compromisos de sus operaciones. En particular, en la Estrategia de Desarrollo Local de ARAUCO se define la importancia de prevenir y mitigar oportunamente los impactos sociales de las operaciones, y gestionar de buena fe las diferencias o conflictos con vecinos.

### PRINCIPALES STAKEHOLDERS DE ARAUCO



Trabajadores directos



Empresas contratistas



Comunidades en las áreas de influencia



Comunidades mapuche



Accionistas

### Diálogo, Participación y Consulta

La compañía cuenta con profesionales en terreno que se relacionan día a día con vecinos de sus operaciones y que son la contraparte de comunidades, localidades y vecinos, con los cuales es posible abordar de manera directa cualquier situación que se genere producto de sus operaciones.

### Sistema de Gestión de Quejas y Resolución de Conflictos (Línea 800)

ARAUCO posee un Sistema de Gestión Integrado, el cual opera mediante un *call center* y una plataforma web que recibe y gestiona las comunicaciones que llegan a través de páginas web, líneas telefónicas gratuitas, por carta y por el formulario de quejas disponible para terceros. Esta herramienta funciona con un protocolo especial que permite hacer un exhaustivo seguimiento, para responder en forma adecuada y oportuna a las situaciones planteadas.

Cabe señalar que ARAUCO cuenta con un [Canal de Denuncias](#) en todos los países donde se encuentra, operado por Deloitte, una empresa independiente, quien es responsable de garantizar la confidencialidad de la información.

## ANÁLISIS DE RIESGO AMBIENTAL Y SOCIAL (ARAS)

El Análisis de Riesgo Ambiental y Social de ARAUCO es una herramienta que permite hacer el levantamiento de los aspectos ambientales y sociales asociados a una faena operativa. Dentro del análisis se consideran los antecedentes generales de la o las faenas, la identificación de comunidades en su área de influencia y la identificación de aspectos asociados a: comunidades (patrimonio, bocatomas, sitios de interés social, conflictos previos etc.), infraestructura pública, conectividad, servidumbres, biodiversidad, entre otros.

Luego de la identificación de los aspectos, se definen medidas para prevenir o mitigar los impactos ambientales y sociales detectados y los correspondientes plazos y responsables de su implementación.

ARAUCO ha definido que en las siguientes actividades se realicen ARAS:

- Fajas de caminos
- Construcción de caminos
- Producción, acopio y transporte de ripio
- Raleos
- Cosecha
- Transporte
- Aprovechamiento
- Producción y transporte de Biomasa
- Aplicaciones químicas
- Conglomerado
- Interfaz
- Reducción de combustible

Sin perjuicio de lo anterior, y en caso necesario, se realizan procesos de Participación y Consulta Comunitaria, instancias de involucramiento con las partes interesadas con el objeto de comunicar y consensuar las medidas preventivas / correctivas producto de las operaciones, podrán requerir la elaboración de ARAS para otras faenas.

Se realiza un seguimiento de los compromisos asociados al ARAS a través de la Unidad de Medio Ambiente y Comunidades, quien reporta al Consejo de Gestión Integrado (CSGI) el avance y cierre de estos temas.

Con la información registrada de los aspectos levantados y las medidas implementadas, la compañía realiza análisis periódicos con el fin de ir actualizando su Matriz de Aspectos e Impactos y las medidas de control en su Sistema de Gestión Integrado, para su gestión.

## COMUNIDADES EN LAS ÁREAS DE INFLUENCIA

Para el periodo 2022, un total de 911 predios requirieron de Análisis de Riesgo Ambiental y Social (ARAS) y a los cuales se les asocia 237 procesos de Participación y Consulta Comunitaria. Lo anterior gatilló que durante el año 2022: 956 compromisos operacionales (por ejemplo: mantención de caminos, restricciones de flete, entre otros) y 212 no operacionales, asociados a temas de interés comunitarios (por ejemplo: solicitud de aportes para mejoramiento de caminos internos de las comunidades, infraestructura, actividades propias de la comunidad).

En 2022, ARAUCO continuó con la implementación del monitoreo participativo, herramienta que permite de forma permanente y sistemática interactuar con vecinos con el objetivo de realizar una encuesta de percepción respecto al cumplimiento de compromisos comunitarios tanto operacionales como no operacionales. A través de esta metodología se monitoreó, durante todo el año 2022, el 100% de las consultas vigentes, donde el objetivo es asegurar el cumplimiento de los compromisos y detectar a tiempo las desviaciones para corregirlas oportunamente, logrando tranquilidad a los vecinos y continuidad a la operación.

## PLAN DE GESTIÓN SOCIAL

Este Plan tiene como principal objetivo construir y mantener relaciones permanentes de confianza con aquellos grupos de interés que conviven cotidianamente con la actividad forestal, buscando preservar y crear valor social.



## CASO DESTACADO



Comunidades en las  
áreas de influencia

### DERECHO A UNA EDUCACIÓN DE CALIDAD

Para ARAUCO, la educación tiene un poder transformador en la sociedad que aporta libertad a las personas, equipara sus oportunidades, contribuye a reducir la brecha de la pobreza y actúa como principal motor del país. En esta línea, la empresa busca aportar a mejorar su calidad, a través de programas a nivel escolar y técnico.

En este contexto, en 1989, creó Fundación Educacional Arauco, cuya misión es apoyar la educación pública y el acceso a la cultura, fortaleciendo las capacidades y prácticas de líderes y profesores, entendiendo que su formación impacta positivamente en el aprendizaje de sus estudiantes, para entregar mayores oportunidades a niñas, niños y jóvenes de sectores más vulnerables. Desde entonces, la Fundación ha realizado programas de mejoramiento educativo y cultural en las regiones de Maule, Ñuble, Biobío y Los Ríos.

Para implementar los programas de perfeccionamiento docente, considera el establecimiento de alianzas público-privadas con el Ministerio de Educación y los municipios, llevando a cabo un trabajo en el cual todos los actores involucrados aportan. En sus 32 años, la fundación ha estado presente en 34 comunas, llegando a 5.730 profesores capacitados, más de 650 escuelas participantes y 120.148 niños y niñas beneficiados.

Los objetivos de la fundación han sido mejorar oportunidades, para que todos los niños puedan desplegar su máximo potencial, aprender y desarrollarse para que así sean constructores de su futuro; fortalecer la labor docente, pensando que todas las escuelas junto a sus docentes y directivos fortalezcan sus capacidades y prácticas, a través de un trabajo colaborativo y de aprendizaje conjunto; y trabajar en red, para que en las comunas se generen culturas de aprendizajes que ayuden a conectarse, crear redes y colaborar.

Por otro lado, convencidos de generar alternativas reales de formación técnico profesional, el año 2016 surge Campus Arauco a través de la alianza estratégica e inédita entre ARAUCO y Duoc UC, apostando por un modelo que acerca la educación con la práctica, favoreciendo

el aprendizaje y vinculándose con el quehacer de las actividades productivas de la zona, siendo el primer centro de educación aplicada del país.

Se trata de un espacio único en la provincia de Arauco, que cuenta con una oferta que anteriormente no existía en la zona y que permite formar a técnicos de primer nivel.

Con este proyecto la empresa puede contribuir a dar una solución a una necesidad social, y es también una manera de mejorar la competitividad de la empresa. Esto porque además de las carreras técnicas que se imparten bajo el modelo de educación dual, es un Centro de Entrenamiento de algunos de los programas de capacitación para los trabajadores de ARAUCO, apuntando a la formación continua, el desarrollo de carrera y la ampliación del mercado laboral.

Este centro cuenta con ocho carreras impartidas (tres duales) y a la fecha cuenta con más de 650 estudiantes formados y titulados.

Este centro de entrenamiento es en una institución clave para responder a las necesidades de la industria de la Provincia de Arauco, otorgando más opciones de educación, capacitación y empleo, permitiendo que cientos de jóvenes de la región se inserten más productivamente a un mundo laboral que los necesita, y que se formen más cerca de su historia, comunidad y entorno.

Su infraestructura de más de 2.500 metros cuadrados fue construida con materiales nobles y renovables, como la madera, y diseñado bajo el concepto de integración con el entorno, poniendo a disposición de los estudiantes un lugar que complementa su educación.

## CASO DESTACADO



Comunidades  
mapuche

### RELACIONAMIENTO MAPUCHE

Como cultura viva y dinámica, los pueblos originarios merecen un profundo respeto. En la relación con ellos, ARAUCO promueve el conocimiento mutuo, los canales de participación y el diálogo permanente, impulsa el relacionamiento con vecinos, construyendo relaciones de confianza, de largo plazo y que permitan abrir caminos de desarrollo mutuo.

La compañía cuenta con una Política de Relacionamiento Mapuche establecida el año 2012, la cual sentó las bases del relacionamiento con las comunidades aledañas en torno a cinco compromisos:

- Promover el compromiso y aprendizaje de la cultura.
- Mantener procesos de diálogo permanente para identificar impactos, inquietudes y oportunidades.
- Identificar, resguardar y dar acceso a los sitios de interés religioso, culturales y económicos de los predios de la compañía.
- Conocer y gestionar los requerimientos de tierra.
- Buscar prácticas de diálogo para gestionar controversias contemplando elementos propios de la cultura.

Cinco años más tarde también se creó el Consejo Consultivo Mapuche, una instancia reservada de alto nivel, que junto a otros actores de las regiones que tienen incidencia en el tema, busca abordar temas contingentes y estratégicos relacionados con las comunidades mapuches.

A partir del trabajo con el Consejo Consultivo y con el liderazgo de la Asociación de Comunidades Mapuche de Loncoche, desarrollamos el proyecto Künü, un espacio ceremonial que honra los parlamentos y la tradición del diálogo busca generar reunión y difusión de la identidad mapuche, así como un espacio de diálogo y encuentro, promoviendo la interculturalidad y la relación armónica entre quienes lo visiten y compartan

### PROGRAMA MAPUCHE

El Programa Mapuche consiste en una política de relacionamiento especial que pretende diseñar e implementar experiencias de desarrollo y valor compartido con las más de 375 comunidades con las que ARAUCO se vincula. Es así como se trabaja en una serie de iniciativas al alero de un Consejo Consultivo Mapuche.

Otra iniciativa que se ha desarrollado para aportar a la gestión diaria de las comunidades mapuche es el Programa Despensa Silvestre, el cual le entrega apoyo a pequeños propietarios para la recolección de productos forestales no maderables.

Adicionalmente, la gestión de ARAUCO involucra una serie de acciones de cara a las comunidades, también para fortalecer la relación con el pueblo mapuche por medio de la comprensión mutua y la búsqueda de beneficios para ambas partes. De lo anterior, la compañía desarrolló un programa de formación para trabajadores y empresas contratistas que permite un mejor y más profundo entendimiento y vinculación.

Cabe destacar que, desde el año 2012, ARAUCO potencia la empleabilidad a través de la Política de Estímulo al Empleo Mapuche.

Para conocer los ejes del programa, ver página siguiente.

## EJES DEL PROGRAMA MAPUCHE

### PROMOVER EL CONOCIMIENTO Y APRENDIZAJE DE ARAUCO

+160 personas capacitadas en el programa de Formación Intercultural

### MANTENER PROCESOS DE DIÁLOGO Y CONSULTA PERMANENTE

375 comunidades mapuche vinculadas con ARAUCO

Desde 2013 se han realizado más de 250 consultas mapuche y se ha creado un mecanismo de estímulo al empleo local mapuche con 95 trabajadores contratados

### IDENTIFICAR SITIOS DE INTERÉS RELIGIOSO, CULTURAL Y ECONÓMICO

51 áreas de Alto Valor de Conservación Cultural, que cogestionamos con las comunidades.

En conjunto con la Asociación Comunal de Comunidades Mapuche de Loncoche, se diseñó una infraestructura llamada Künü, que busca recrear un espacio tradicional de encuentro y diálogo, y promotor de la interculturalidad

Restauración en la cordillera de Nahuelbuta y de cursos de agua significativos para las comunidades

### CONOCER Y GESTIONAR REQUERIMIENTOS DE TIERRA

+ 5 mil hectáreas traspasadas a comunidades vía Conadi desde 2014

+9 mil hectáreas con compromiso de venta

### BUSCAR PRÁCTICAS DE DIÁLOGO Y MECANISMOS DE CONSULTA, DE RESOLUCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE CONTROVERSIAS

ARAUCO busca una relación con el pueblo mapuche en base al diálogo, comprensión mutua y la búsqueda de beneficios para ambas partes. Como compañía, se busca respetar las tradiciones, la cultura, la lengua, los lugares sagrados e implementar una cultura al interior de ARAUCO que se haga cargo de la necesidad de una sana convivencia con sus vecinos mapuche, trabajadores mapuches, proveedores mapuche y todo el mundo mapuche con quienes se relacionan día a día.

