

REPORTE DE  
SOSTENIBILIDAD

2015





**REPORTE DE  
SOSTENIBILIDAD**

**2015**



# ÍNDICE

02 Índice de Contenidos

## Capítulo 1: Presentación

06 1.1 Mensaje del Gerente General  
 08 1.2 Alcance del Reporte  
 10 1.3 Definición de Contenidos y Materialidad  
 14 1.4 La Responsabilidad Social en Melón  
 16 1.5 Generamos Valor a Nuestros Grupos de Interés

## Capítulo 2: Nuestro Negocio

20 Nuestro Negocio  
 22 Hitos de Nuestra Historia  
 24 2.1 Nuestros Valores nos Inspiran  
 26 2.2 Nuestra Ubicación  
 27 2.3 Áreas de Negocio  
 29 2.4 Excelencia Operacional

## Capítulo 3: Innovación y Satisfacción de Nuestros Clientes

38 Innovación y Satisfacción de Nuestros Clientes  
 39 3.1 Orientación al Cliente  
 44 3.2 Soluciones Constructivas Innovadoras

*Todos los derechos reservados.  
 Ninguna parte de este Reporte puede  
 ser reproducida sin la autorización  
 previa de Melón S.A.*





### Capítulo 4: Gobierno Corporativo

48	Gobierno Corporativo
49	4.1 Directorio
51	4.2 Administración

### Capítulo 5: Integridad y Ética Empresarial

56	Integridad y Ética Empresarial
57	5.1 Gestión del Comportamiento Ético
57	5.2 Gestión de Riesgos
58	5.3 Prevención de Delitos
58	5.4 Anticorrupción
59	5.5 Derechos Humanos
59	5.6 Libre Competencia

### Capítulo 6: Nuestras Personas

62	Nuestras Personas
67	6.1 Dotación
69	6.2 Diversidad
70	6.3 Bienestar y Calidad de Vida
72	6.4 Gestión del Desempeño
73	6.5 Desarrollo y Capacitación
76	6.6 Relaciones Laborales

### Capítulo 7: Seguridad y Salud Ocupacional

80	Seguridad y Salud Ocupacional
81	7.1 Nuestro Compromiso
82	7.2 Qué Hacemos en Materia de Seguridad y Salud Ocupacional
86	7.3 Prevención de Riesgos

### Capítulo 8: Gestión Ambiental

90	Gestión Ambiental
92	8.1 Mitigación y Remediación de Impactos Ambientales
103	8.2 Gestión de Residuos
106	8.3 Biodiversidad
107	8.4 Nuestra Visión de Futuro

### Capítulo 9: Nuestros Contratistas y Proveedores

110	Nuestros Contratistas y Proveedores
111	9.1 Nuestros Contratistas
113	9.2 Administración de Proveedores y Contratistas

### Capítulo 10: Participación y Diálogo con la Comunidad

118	Participación y Diálogo con la Comunidad
119	10.1 Gestión de Relacionamiento con la Comunidad
120	10.2 Programas e Iniciativas Comunitarias

### Capítulo 11: Anexos

126	Tabla de Contenidos GRI
132	Créditos





# 01

## PRESENTACIÓN

- 06** 1.1 Mensaje del Gerente General
- 08** 1.2 Alcance del Reporte
- 10** 1.3 Definición de Contenidos y Materialidad
- 14** 1.4 La Responsabilidad Social en Melón
- 16** 1.5 Generamos Valor a Nuestros Grupos de Interés



# 1.1 MENSAJE DEL GERENTE GENERAL

**F**ieles a nuestro compromiso con nuestros públicos de interés, les presento nuestro primer Reporte de Sostenibilidad. Este documento viene a plasmar el trabajo que desde hace ya varios años venimos realizando en aras de una gestión sostenible.

En Melón entendemos la Responsabilidad Social como una visión corporativa en que buscamos integrar el desarrollo económico y operacional con el respeto por los valores, las personas y el medio ambiente.

En el ámbito económico, durante el año 2015 nuestra empresa logró buenos resultados financieros, pese a la desaceleración de la economía nacional, lo que se debió principalmente a una adecuada estrategia de negocio y reducción de nuestros costos operativos, buscando siempre la excelencia operacional.

En beneficio de nuestros clientes, seguimos desarrollando productos de valor agregado, y trabajando



en mejorar nuestros estándares en procesos y calidad. Nuestros productos especiales, así como el desarrollo de la primera plataforma digital, son reflejo de nuestro propósito y compromiso para con nuestros clientes.

En materia ambiental, hemos trabajado fuertemente en reducir nuestros impactos, haciéndonos cargo de ellos en todo nuestro proceso productivo. Ello comienza con el cuidado de la biodiversidad en la extracción de materias primas; la reducción de nuestras emisiones de CO2 en nuestros procesos industriales, mediante la eficiencia energética y fundamentalmente el reemplazo de materias primas y combustibles por residuos; para finalizar con el aseguramiento de que nuestro producto no constituirá un pasivo ambiental al final de su uso.

Nuestro compromiso en salud y seguridad laboral, es lograr cero accidentes y gracias al trabajo realizado en prevención de riesgos, hemos logrado reducir las tasas de accidentabilidad, llegando a tasas cercanas a cero. También nos esforzamos por





disminuir en todas nuestras operaciones el ruido y emisiones, tanto por el bienestar de nuestros colaboradores, contratistas y el de nuestros vecinos.

En relación a la comunidad, desde hace más de 10 años realizamos programas e iniciativas comunitarias de Responsabilidad Social para y con la comunidad aledaña a nuestras operaciones.

Todos estos logros no hubieran sido posibles sin el compromiso de nuestros colaboradores.

Finalmente, hemos continuado fortaleciendo nuestra política de puertas abiertas y capacitando a nuestros trabajadores a través de la Universidad Melón.

Estamos seguros que nos queda un gran camino por recorrer en todos los temas tratados en este informe, pero tengo la

certeza que seguiremos por esta senda manteniéndonos a la vanguardia en la calidad de nuestros productos y procesos, contribuyendo así al progreso del país como lo hemos hecho a lo largo de más de 100 años de historia.

Ahora los invito a leer nuestro Reporte de Sostenibilidad y a colaborar en nuestra tarea de seguir mejorando nuestro desempeño a través de sus comentarios y propuestas.

Afectuosamente,

Jorge Eugén Ulloa  
Gerente General Corporativo

## 1.2 ALCANCE DEL REPORTE



*El primer Reporte de Sostenibilidad de Melón S.A. (en adelante Melón) presenta información material o relevante sobre el impacto de nuestro negocio en la sociedad y, particularmente, en nuestros principales grupos de interés. Además, destaca los temas y desafíos asumidos por la Compañía en los tres pilares de la sostenibilidad: económico, social y medioambiental.*



La publicación del documento es de carácter anual, por lo que se expone información sobre la gestión de la empresa comprendida entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de 2015.

Para la elaboración del Reporte se utilizó la metodología de Global Reporting Initiative, en su cuarta versión (G4 GRI), de acuerdo a la opción de conformidad "core" o esencial, en español.

Siguiendo los principios de G4 GRI, los contenidos del Reporte se determinaron en base a un exhaustivo ejercicio de materialidad, que permitió determinar temas relevantes para el negocio y los grupos de interés.

Para informar sobre estos temas se seleccionaron indicadores de G4 GRI y además se incluyeron mediciones propias, relacionadas con nuestros focos de gestión, lo que hace de este documento una valiosa fuente de información, tanto para dar a conocer nuestro desempeño como para contribuir a la gestión interna.

En términos de cobertura, abarca nuestras cuatro principales unidades de negocios: Cementos, Hormigones, Áridos y Morteros, las cuales involucran las oficinas corporativas y las plantas a lo largo de todo Chile. Este informe no presenta limitaciones de alcance y cobertura, haciéndose cargo de todos los temas pertinentes, de acuerdo con los lineamientos y protocolos de G4 GRI.

Las técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos se rigen por las recomendaciones y protocolos de G4 GRI. En forma complementaria, se incorporan los 10 Principios del Pacto Global, cumpliendo así con la Comunicación de Progreso (COP) exigida a las empresas miembros de esta Red.

El proceso de elaboración del Reporte fue liderado por el área de Comunicaciones Corporativas y Responsabilidad Social de Melón. Además, toda la información incluida en este Reporte fue documentada y validada por las respectivas gerencias y áreas de la Compañía que colaboraron en el proceso de levantamiento de información.

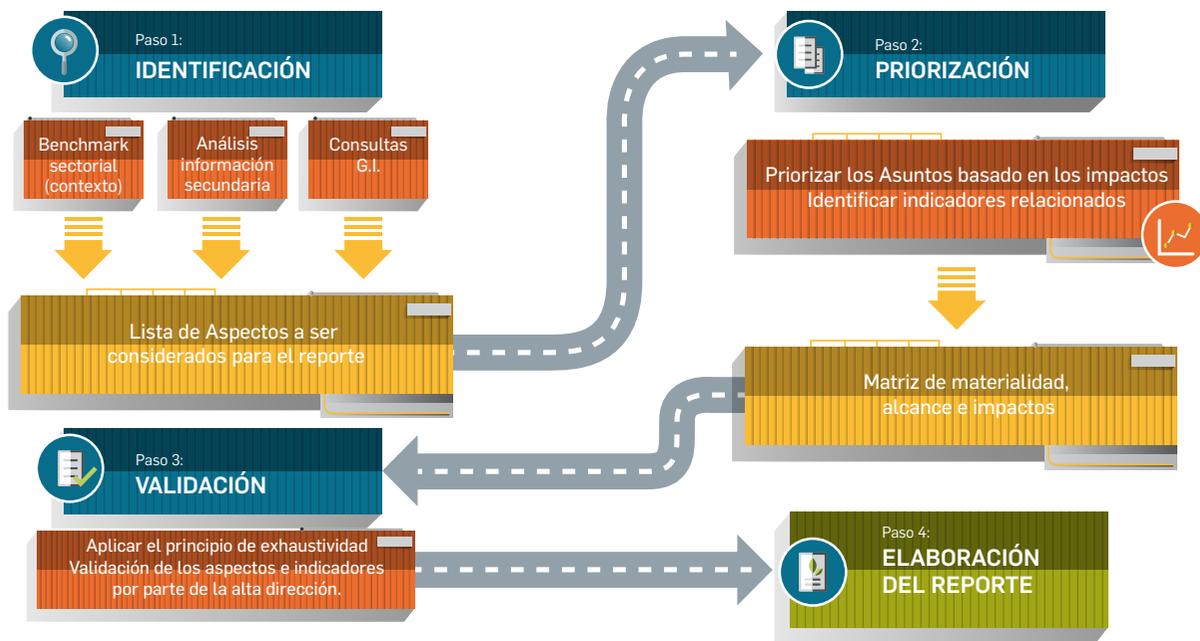


# 1.3 DEFINICIÓN DE CONTENIDOS Y MATERIALIDAD

Melón aspira a convertirse en una empresa sostenible, por lo cual asume su responsabilidad sobre los impactos que sus operaciones generan a nivel económico, social y medioambiental, buscando desarrollar su actividad sin afectar a las futuras generaciones. Consecuente con este compromiso con el desarrollo sostenible y en el marco de este Reporte, se llevó a cabo un proceso de materialidad para determinar los impactos y riesgos asociados de Melón.

## DEFINICIÓN DE LA MATERIALIDAD

De acuerdo a G4 GRI, la razón de ser del Reporte está en comunicar lo que es material o relevante para el negocio y sus grupos de interés, para lo cual la metodología propone un proceso paso a paso que permite la identificación, priorización, validación y revisión de los temas que se informarán.



**Fase 1 Identificación de Temas:**

Los temas se identificaron a través de análisis de información secundaria (estrategias, políticas, procedimientos internos, encuestas, publicaciones, entre otros), benchmark de reportes del sector y consulta a nuestros principales grupos de interés (30 entrevistas a gerentes, colaboradores, clientes, proveedores y contratistas, y representantes de la comunidad).

**Fase 2: Priorización de temas**

Los temas materiales identificados fueron priorizados de manera participativa por las distintas gerencias de Melón, de acuerdo al impacto para la empresa y su importancia para los grupos de interés.

**MATRIZ DE MATERIALIDAD**

IMPORTANCIA EN LAS EVALUACIONES Y DECISIONES DE LAS PARTES INTERESADAS

ALTO  
MEDIANO  
BAJO

		8, 12, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 30	1, 3, 6
		9, 13, 15, 21, 27, 28, 29, 31	2, 4, 5, 7, 10, 11, 16, 25, 26
	BAJO	MEDIANO	ALTO

**Nº Tema Materiales**

- 1 Seguridad
- 2 Salud ocupacional

---

- 3 Integridad de la Organización
- 4 Excelencia Operacional
- 5 Gestión de Riesgos
- 6 Calidad
- 7 Innovación

---

- 8 Mitigación y remediación de impactos ambientales
- 9 Biodiversidad (áreas protegidas)
- 10 Gestión de residuos de manera responsable
- 11 Innovación

---

- 12 Bienestar y calidad de vida
- 13 Desarrollo y Capacitación
- 14 Gestión del Desempeño
- 15 Diversidad
- 16 Relación Empresa-Sindicatos
- 17 Política de puertas abiertas
- 18 Generación de empleos

---

- 19 Desarrollo y capacitación
- 20 Gestión de relación con contratista

---

- 21 Innovación
- 22 Gestión de relacionamiento con la comunidad
- 23 Programas e iniciativas comunitaria
- 24 Política Puertas Abiertas

---

- 25 Innovación
- 26 Orientación de servicio al cliente
- 27 Soluciones constructivas

---

- 28 Innovación
- 29 Criterios de selección de proveedores
- 30 Oportunidad de pagos
- 31 Transparencia en los procesos de adjudicación

**IMPACTOS ECONÓMICOS, AMBIENTALES Y SOCIALES PARA LA EMPRESA**

- Salud y Seguridad Ocupacional
- Gobierno Corporativo
- Medio Ambiente
- Relaciones Laborales
- Contratistas
- Comunidad
- Clientes
- Proveedores

## 1.3 Definición de Contenidos y Materialidad



### Fase 3: Validación

La materialidad fue validada por los gerentes de Melón, dando origen a la siguiente matriz de materialidad:

Pilar RS	Temas materiales	Grupo de Interés impactado	Aspectos Priorizados	Indicadores GRI asociados	Capítulo del Reporte donde se trata el Tema
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	Seguridad	Colaboradores Contratistas Clientes Comunidad	Salud y seguridad en el trabajo	LA5 / LA6 / LA7 LA8	<b>Capítulo 7:</b> Salud y Seguridad Laboral
	Salud ocupacional				
GOBIERNO CORPORATIVO	Integridad de la Organización	Accionistas Gobierno Colaboradores Contratistas Proveedores Medios de Comunicación y Redes Sociales Comunidad Competencia	Desempeño Económico	EC4	<b>Capítulo 11:</b> Anexos
	Excelencia Operacional		Ética e Integridad	G4-56 / G4-57 G4-58	<b>Capítulo 5:</b> Integridad y Ética Empresarial
	Gestión de Riesgos		Lucha contra la Corrupción	S03 / S04 / S05	
	Calidad		Prácticas de Competencia Desleal	S07	
	Innovación		Cumplimiento Regulatorio Mecanismos de Reclamación: Ambiental, Prácticas Laborales, Derechos Humanos y Social	S08 / EN34 LA16 / HR12 S011	<b>Capítulo 11:</b> Anexos
			Desempeño Económico	EC1	<b>Capítulo 2:</b> Nuestro Negocio
			Estrategia y Análisis	G4-2	<b>Capítulo 5:</b> Integridad y Ética Empresarial
			Perfil de la Organización	G4-4 / G4-12	<b>Capítulo 2:</b> Nuestro Negocio
MEDIO AMBIENTE	Mitigación y remediación de impactos ambientales	Comunidad Gobierno Colaboradores Contratistas Proveedores Medios de Comunicación y Redes Sociales	Emisiones	EN15 al EN21	<b>Capítulo 8:</b> Gestión Ambiental
	Biodiversidad		Desempeño Económico Transporte	EC2 / EN30 EN31	
	Gestión de residuos de manera responsable		Energía	EN3 / EN5 / EN6	
			Agua	EN8 al EN10	
			Materiales	EN2	
	Innovación		Biodiversidad	EN11 al EN14	
	Efluentes y Residuos	EN22 al EN26			

*Un consumo más eficiente de agua mediante la instalación de mejores sistemas de recuperación.*



Pilar RS	Temas materiales	Grupo de Interés impactado	Aspectos Priorizados	Indicadores GRI asociados	Capítulo del Reporte donde se trata el Tema
RELACIONES LABORALES	Bienestar y calidad de vida	Colaboradores	Empleo	LA2	Capítulo 6: Nuestras Personas
	Desarrollo y Capacitación		Capacitación y Educación	LA9 al LA11	
	Gestión del Desempeño		Diversidad e Igualdad de Oportunidades	LA12	
	Diversidad		No discriminación	HR3	
	Relación Empresa-Sindicatos		Relaciones entre los Trabajadores y la Dirección	G4-11 / LA4	
	Política de puertas abiertas		Libertad de asociación y negociación colectiva	HR4	
	Generación de empleos		Empleo	G4-10 / LA1	
CONTRATISTAS	Desarrollo y capacitación	Contratistas	Prácticas de Adquisición	EC9	Capítulo 9: Nuestros Contratistas y Proveedores
	Gestión de relación con contratista				
COMUNIDADES	Gestión de relacionamiento con la comunidad	Comunidad Gobierno Medios de Comunicación y Redes Sociales	Participación de los Grupos de Interés	G424 al G427	Capítulo 1: Presentación
	Programas e iniciativas comunitaria		Comunidades locales	S01	Capítulo 10: Participación y Diálogo con la Comunidad
	Política Puertas Abiertas		Consecuencias Económicas Indirectas	EC8 / EC9	
	Innovación		Comunidades locales	S01	
CLIENTES	Orientación de servicio al cliente	Clientes	Etiquetados de los productos y servicios	PR5	Capítulo 3: Innovación y Satisfacción de nuestros Clientes
	Soluciones constructivas		Salud y Seguridad de los clientes	PR1	
	Innovación				
PROVEEDORES	Criterios de selección de proveedores	Proveedores	Prácticas de Adquisición	EC9	Capítulo 9: Nuestros Contratistas y Proveedores
	Oportunidad de pagos				
	Transparencia en los procesos de adjudicación				
	Innovación				

De acuerdo al ejercicio de materialidad realizado, en esta oportunidad se reportarán un total de **98** indicadores, de los cuales **42** corresponden a indicadores de Contenidos Generales y **56** corresponden a Contenidos Específicos.

## 1.4 LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN MELÓN



La Responsabilidad Social es una visión corporativa en la que Melón busca integrar el desarrollo económico y operacional con el respeto por los valores, las personas y el medio ambiente.

En este contexto se crea la Política de Responsabilidad Social Corporativa, la cual señala que a través de los valores de Integridad, Seguridad, Compromiso y Excelencia, Melón busca abordar su accionar con una visión de sostenibilidad que involucra a cada uno de sus grupos de interés y el medio ambiente:

- **GOBIERNO CORPORATIVO:**  
La transparencia y comportamiento ético guían el accionar y la gestión diaria de Melón.
- **MEDIO AMBIENTE:**  
Manifestamos públicamente nuestro compromiso de preservar el medio ambiente, desarrollando de manera sustentable nuestras actividades, productos y servicios.
- **RELACIONES LABORALES:**  
Velamos por el bienestar, cuidado y seguridad de nuestros colaboradores, el respeto a la diversidad; y fomentamos el desarrollo, instando a que éstos se capaciten permanentemente.
- **CONTRATISTAS:**  
Avanzamos siendo socios estratégicos con un objetivo en común, en el que velamos por su bienestar, cuidado y seguridad.
- **COMUNIDADES:**  
Trabajamos junto a las comunidades donde estamos presentes, para contar con entornos de influencia en los que contribuimos al desarrollo y calidad de vida de sus habitantes.
- **CLIENTES:**  
Trabajamos en la calidad, innovación y seguridad de nuestros productos y servicios. Nuestros clientes son el centro de nuestro quehacer, por lo que nos esforzamos en cumplir sus expectativas.
- **PROVEEDORES:**  
Nos esforzamos por construir relaciones de largo plazo, basadas en la confianza y el respeto mutuo. Son un eslabón estratégico en nuestra cadena, por lo que comprendemos que el éxito debe ser compartido.



## ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

En el año 2011 iniciamos el camino hacia la definición formal de una estrategia de sostenibilidad. Para ello consideramos los temas relevantes del sector, la guía para la Industria Cementera del World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) y las recomendaciones de la consultora The Boston Consulting Group (BCG). El objetivo era asegurar el desarrollo del plan de acción de largo plazo definido por la Compañía, considerando para ello las expectativas de los grupos de interés relevantes sobre la responsabilidad de la industria.

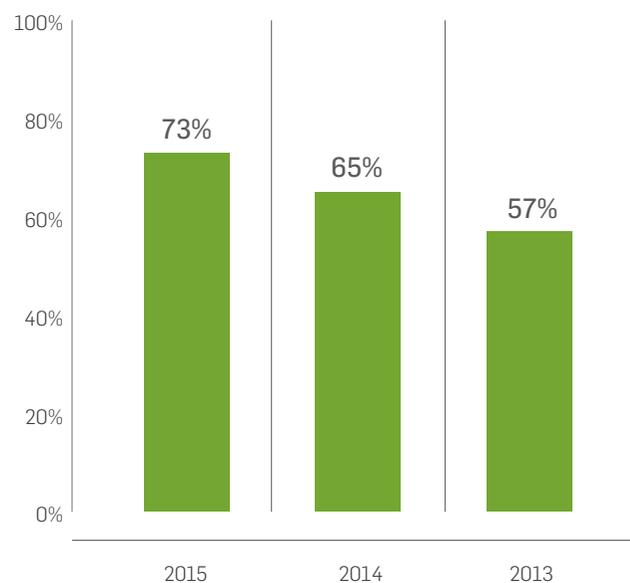
El principal objetivo de nuestra estrategia de sostenibilidad es contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas a través del desarrollo del país, para lo cual considera acciones específicas en las áreas donde generamos nuestros mayores impactos: medio ambiente, comunidad, y salud y seguridad de los colaboradores.

Con el propósito de complementar nuestra estrategia de sostenibilidad, en 2015 adherimos al Código de Buenas Prácticas de la Cámara de Comercio de Santiago (CCS), articulado normativo basado en la norma ISO 26000 de Responsabilidad Social y el Código de la Cámara Internacional de Comercio (ICC).

La adhesión a este Código implica el cumplimiento en términos éticos, legales y profesionales de la oferta de valor comprometida hacia nuestros clientes y reafirma que nos desempeñamos bajo estándares que históricamente hemos declarado y que nos han posicionado como líderes del mercado.

En esta línea, también participamos como empresa socia de Acción desde el año

2013 en el "Diagnóstico Medición Niveles de RSE 2015", cuyo propósito es medir el nivel de desarrollo de las prácticas y políticas de RSE. Con esta medición detectamos nuestras principales fortalezas y debilidades en la implementación de nuestra estrategia de sostenibilidad, para ir mejorando en aquellas materias más débiles y reforzando las que ya realizamos. A continuación, presentamos los resultados obtenidos:



# 1.5 GENERAMOS VALOR A NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS



En Melón creemos en la importancia de generar valor compartido, para lo cual nos esforzamos por mantener un contacto directo y permanente con nuestros grupos de interés, que nos permita conocer sus inquietudes y necesidades, de manera de cultivar relaciones de confianza y de mutuo beneficio.

En 2011 realizamos un mapeo formal de nuestros grupos de interés, el cual es revisado y actualizado periódicamente.

Grupo de Interés	Métodos de participación con públicos de interés	Frecuencia de participación
Colaboradores	Comunicaciones escritas y presenciales, encuestas	Constantemente
Proveedores y Contratistas	Encuestas y comunicación presencial	Constantemente
Clientes	Encuestas, comunicación presencial, Redes Sociales	Constantemente
Comunidad	Comunicaciones escritas, programas e iniciativas comunitarias y presenciales, Redes Sociales, medios locales	Mensual
Gobierno	Reuniones presenciales cuando amerita alguna presentación	Anual
Medios de Comunicación	Reuniones presenciales cuando amerita alguna presentación	Constantemente
Competencia	Participación en asociaciones gremiales	

Considerando que nuestra operación impacta en cada uno de estos grupos, se elaboró una matriz, la cual nos permite identificar proactivamente posibles conflictos, de modo de prevenir su ocurrencia.



## NUESTRO COMPROMISO CON INICIATIVAS EXTERNAS

Adherir a organizaciones que promueven la Responsabilidad Social y formar parte activa de asociaciones gremiales, representa el compromiso de Melón por trabajar de manera colaborativa a favor del desarrollo sostenible.

Instancia de participación	Comités donde participamos
Pacto Global de las Naciones Unidas	Actividades durante el año
Federación Interamericana del Cemento (FICEM)	
Sociedad de Fomento Fabril (SOFOPA)	
Cámara Chilena de la Construcción (CChC)	
Cámara de Comercio de Santiago (CCS)	Comité de Sostenibilidad Comité de Clientes
Instituto del Cemento y del Hormigón (ICH)	
Asociación de Empresas de la V región (ASIVA)	Comisión de Responsabilidad Social, Comisión de Medio Ambiente
Acción	Programa +Diversidad Red Acción 2015 Comité de Probidad Comité de Clientes Comité de Comunicaciones Comité de Comunidades
PROhumana	Actividades durante el año
Corporación para el Desarrollo Sustentable de Pudahuel (CODESUP)	Reuniones según programación anual



# 02



## **NUESTRO NEGOCIO**

- 20 Nuestro Negocio
- 22 Hitos de nuestra historia
- 24 2.1 Nuestros Valores nos Inspiran
- 26 2.2 Nuestra Ubicación
- 27 2.3 Áreas de Negocio
- 29 2.4 Excelencia Operacional



# NUESTRO NEGOCIO

*Nuestros orígenes se remontan a 1908 cuando la planta industrial de Melón, ubicada en La Calera, produjo su primer saco de cemento Portland, dando inicio a este tipo de producción en Chile y también en Sudamérica. Transcurridos 107 años, la Compañía sigue ocupando una posición de liderazgo en la industria del cemento y productos asociados.*



A través de sus cuatro divisiones, Hormigones, Cementos, Áridos y Morteros, Melón ha apoyado el crecimiento del país, entregando lo mejor de su trabajo para dar forma a grandes proyectos arquitectónicos, obras de infraestructura y proyectos especiales, siempre con una visión de largo plazo.

Se caracteriza por su compromiso con la seguridad, bienestar y desarrollo de sus colaboradores; la constante innovación y orientación al servicio de los clientes; el cuidado del medio ambiente y de las comunidades donde está inserta; y la eficiente gestión de costos.

En forma directa o a través de sus empresas filiales, Melón produce, comercializa y provee cemento, hormigón premezclado, morteros predosificados y áridos a empresas distribuidoras de materiales de construcción, a constructoras ligadas a los sectores: inmobiliario, de infraestructura, obras civiles y de minería; y a empresas de prefabricados de hormigón a lo largo de todo el país.



# 107

años

Líderes en la  
industria del cemento  
y productos asociados.

## ESTRUCTURA LEGAL

Melón es una sociedad anónima abierta continuadora legal de la sociedad del mismo nombre, cuyo origen se remonta a 1906, cuando la sociedad "Fábrica de Cemento Melón" fue legalmente constituida por escritura pública de fecha 12 de mayo de 1906.

Entre 1971 y 1979 pasó a ser controlada por CORFO, entidad que en ese último año vendió sus acciones a la sociedad Cementos Overseas Holdings Ltd., vinculada a la compañía británica Blue Circle Industries PLC. En 1982 fue modificada la razón social y cambió su nombre a "Cemento Melón S.A." y en 1997 adoptó la razón social "Empresas Melón S.A."

En julio del año 2001, la sociedad francesa Lafarge S.A. compró Blue Circle Industries PLC, con lo que se convirtió en

la controladora de la sociedad chilena. Durante el año 2007 se adoptó la razón social "Lafarge Chile S.A.". Finalmente, en agosto del 2009, Breca, grupo empresarial de capitales peruanos con operaciones en Sudamérica, adquirió los activos que Lafarge poseía en Chile, tomando el control de la sociedad y cambiando la razón social a "Melón S.A."

A partir de 2011, Melón S.A. es controlada por la sociedad de responsabilidad limitada chilena denominada Inversiones Cordillera del Sur III Ltda. que ostenta el 99,55% de las acciones. Esta pertenece en un 99,88% a la sociedad chilena Inversiones Cordillera del Sur II Limitada, y ésta en el mismo porcentaje a la sociedad Inversiones Cordillera del Sur Limitada. Esta última pertenece en forma indirecta en un 100% a la sociedad peruana Inversiones Breca S.A. (antes Holding Breca S.A.).

# HITOS DE NUESTRA HISTORIA

*El espíritu pionero con el que los fundadores crearon nuestra empresa ha traspasado las barreras del tiempo y jamás ha decaído. Aunque ha pasado más de un siglo, empresas Melón continúa apoyando el progreso del país, manteniéndose a la vanguardia en la calidad de sus productos y procesos.*

## 1908

- 1º Fábrica de cemento Portland.

## 1999

- Certificación ISO 14001.

## 2002

- Uso Cenizas Gener.

## 2004

- Vivero especies nativas para cierres mineros.

## 2007

- Implementación 100% planes de cierre mineros actuales y pasadas.
- Inicio Planta Cemento Puerto Montt (baja CO2 Transporte).
- WWF certifica Bosques Melón (20 mil Hectáreas de Bosque Nativo).

## 1998

- Inicio Coprocesamiento.
- Primera Política Ambiental Melón.
- Monitoreo Calidad del aire La Calera.

## 2000

- Recirculación 100% aguas industriales La Calera.

## 2003

- Medición de gases y polvo continua en Chimeneas.
- Uso Neumáticos en Coprocesamiento.
- 1er Concurso de Murales Melón-La Calera.

## 2005

- Coprocesamiento Residuos Peligrosos.
- Estimación CO2 (Kioto).



## 2009

- 1er Festival de Teatro Melón-La Calera.
- Presentación Guías Coprocesamiento.
- Conversión a Gas Natural de Horno Morteros.

## 2008

- Uso Escoria.

## 2010

- Premio John T. Ryan a la excelencia en Seguridad Minera por Mina Navío.

## 2011

- 1er Molino Vertical Planta Cemento Ventanas 30% menos huella de carbono.
- 1er Programa de Acción en Prevención-La Calera.
- Cierre exitoso Mina Navío.

## 2012

- Coprocesamiento Pentaclorofenol.

## 2013

- Premio Avonni: Primer lugar categoría Ciudad Nueva con producto Termomuro.
- Premio Asiva por Ecología Industrial.
- Monitoreo 2,5 en La Calera.

## 2014

- Lanzamiento Innovador Producto VAP: Melón 3D.
- Un millón de horas hombre sin accidentes con tiempo perdido de personal propio Planta La Calera.
- Certificación del Acuerdo de Producción Limpia (APL) territorial Puchuncaví – Quinteros.
- Cambio de Oficina Corporativa a Edificio Titanium.

# 2015

- Lanzamiento Plataforma Digital
- Participación en CyberMonday
- Lanzamiento producto Melón AD
- Melón se ha adjudicado las obras más emblemáticas del mercado chileno:
  - Torre Solar Atacama
  - Nuevas líneas del Metro
  - Nudo Pérez Zújovic
  - Nuevo Aeropuerto de Santiago



## 2.1 NUESTROS VALORES NOS INSPIRAN

*En Melón trabajamos en la construcción de una cultura organizacional basada en los lineamientos de nuestra misión, visión y valores corporativos.*

### VISIÓN

Ser la marca de mayor reputación en la industria de materiales de construcción de la Región.

### MISIÓN

Construir en sociedad con nuestros clientes el liderazgo regional en la industria de materiales de construcción cimentado en la calidad, innovación y sustentabilidad de nuestros productos, servicios y procesos y el entusiasmo y el compromiso de un equipo humano de excelencia.





## VALORES

### SEGURIDAD

Para Melón el bienestar de sus colaboradores y contratistas es prioridad. Por eso, el cuidado, la protección y la formación vinculada al control de riesgos está presente en todas las acciones de la compañía.

### EXCELENCIA

Melón busca hacer las cosas siempre mejor, perfeccionar continuamente, estimular conductas ejemplares y desarrollar mejores estándares de calidad, innovación y eficiencia.

### INTEGRIDAD

Melón es una empresa honesta, solidaria y transparente, que respeta a las personas, instituciones y a la comunidad. Además, cree y valora la comunicación abierta y directa.

### COMPROMISO

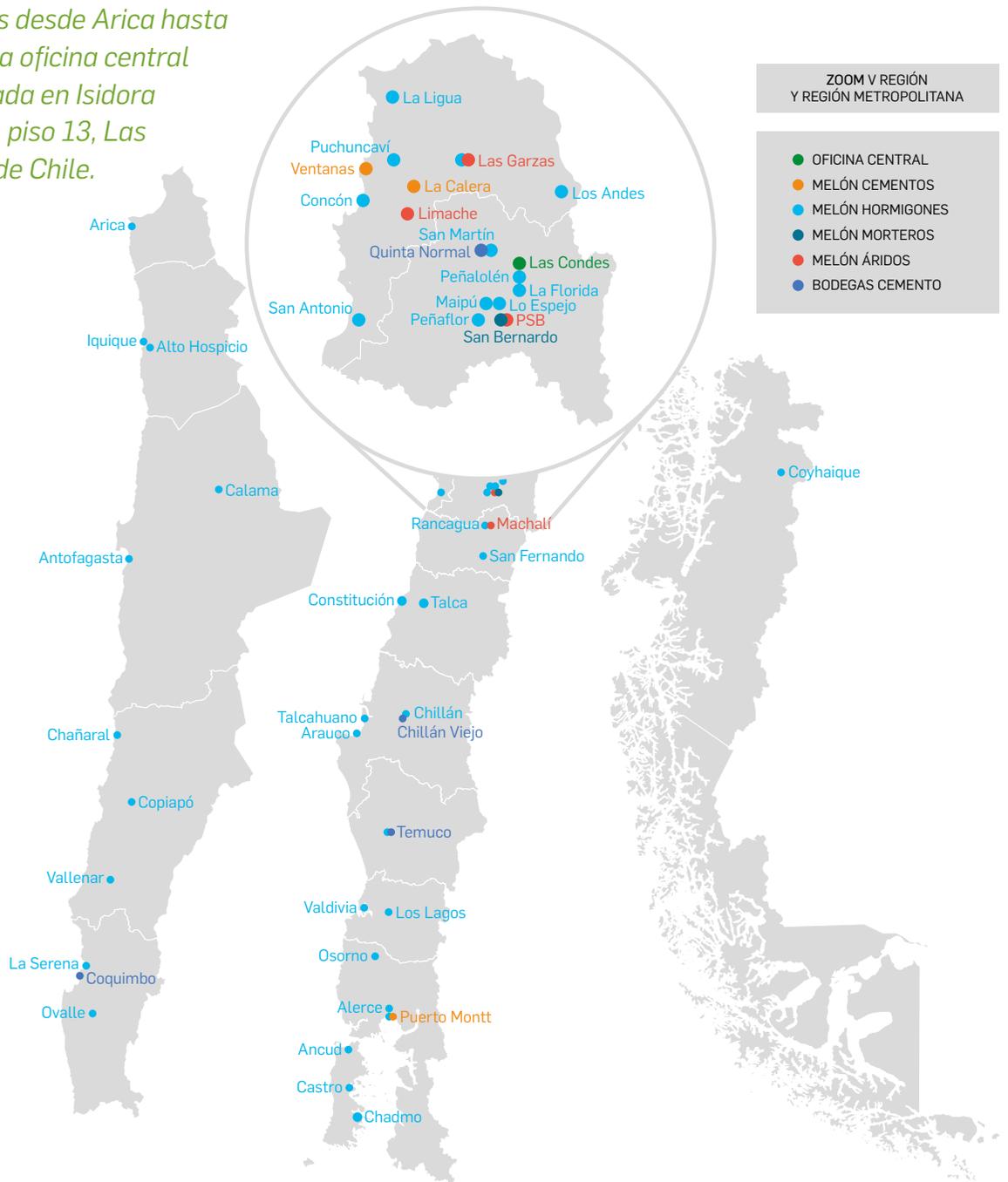
Los colaboradores de Melón toman los desafíos como propios, haciendo suyas las metas de la empresa, manteniendo altos estándares, valorando el cuidado del medio ambiente y de las comunidades, el propio cuidado personal y el patrimonio de la empresa.

## PRINCIPIOS

- Liderazgo y compromiso de la alta dirección
- Gestión orientada a la satisfacción del cliente
- Agilidad y flexibilidad
- Orientación a resultados y a creación de valor

## 2.2 NUESTRA UBICACIÓN

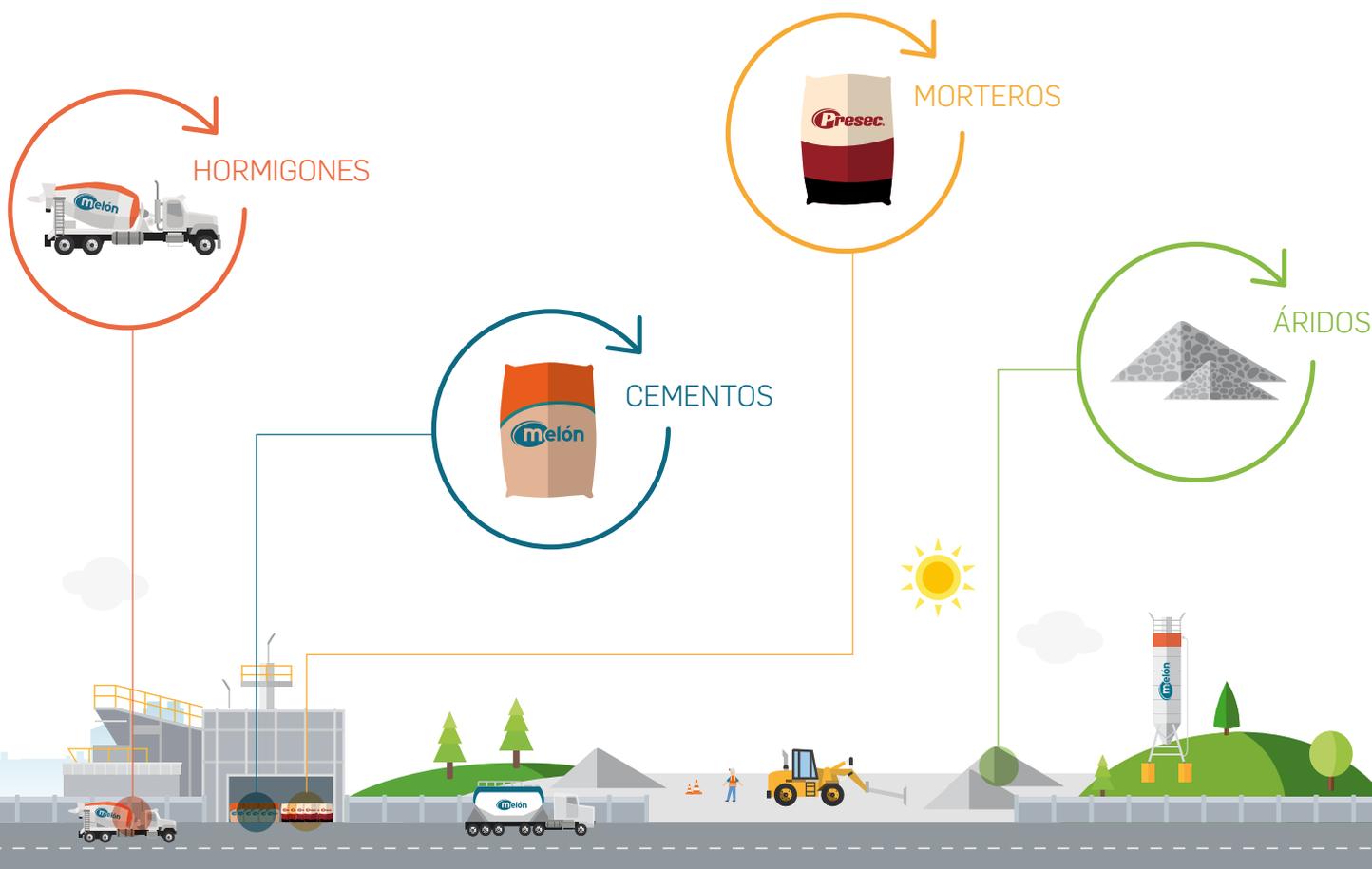
*Estamos presentes desde Arica hasta Coyhaique. Nuestra oficina central se encuentra ubicada en Isidora Goyenechea 2800, piso 13, Las Condes, Santiago de Chile.*



## 2.3 ÁREAS DE NEGOCIO

Nuestra empresa está compuesta por cuatro áreas de negocios:

- Cemento
- Hormigones
- Áridos
- Morteros



## 2.3 Áreas de *Negocio*

### MARCAS Y PRODUCTOS

Melón cuenta con diversos productos a la vanguardia de la industria, cuyos procesos se realizan bajo altos estándares de calidad, dentro de los que destacan:



#### MELÓN CEMENTOS:

- Melón Especial
- Melón Plus
- Melón Extra
- Melón Súper (según disponibilidad)



#### MELÓN HORMIGONES:

- Termomuro
- Viamix
- Continua
- Melón AD (Alta Durabilidad)
- Melón 3D (Hormigón para radieres sin malla)
- Shotcrete
- Artépolis (Línea Arquitectónica)
- Fluidia (Hormigón Autocompactante)
- Durenza (Hormigón para la agroindustria)



#### MELÓN MORTEROS:

- Fastcrete (Hormigón predosificado fraguado rápido)
- Homecrete (Hormigón predosificado fraguado normal)
- Presec
- Presec Estuco OSB



## 2.4 EXCELENCIA OPERACIONAL



Con el objetivo de ser una empresa de Clase Mundial y tener una visión a largo plazo, el año 2010 nuestra empresa, de la mano del Grupo Brecia, decide instalar un Modelo de Gestión de Excelencia que permita instalar y desarrollar los mecanismos para asegurar que todas las partes de la organización trabajen coordinadamente en lograr los objetivos empresariales, buscando al mismo tiempo el uso más eficiente de los recursos disponibles.

El Modelo de Gestión lleva cinco años buscando nuevas ideas y mejoras para las áreas de la compañía, las que nos encaminan a lograr nuestra visión de "ser la marca de mayor reputación en la industria de materiales de construcción de la Región".

## 2.4 Excelencia *Operacional*

DIAGRAMA MODELO DE GESTIÓN DE EXCELENCIA





También hemos desarrollado un Sistema de Normalización y de Seguimiento, como consecuencia de la implementación del Modelo de Gestión, que nos ha permitido estandarizar nuestros procesos y procedimientos. Además, contamos con un Programa de Eficiencia Operativa que básicamente implica hacer lo mismo, pero con menos recursos y en menor tiempo.

En esta línea, durante 2015 trabajamos a través del Sistema de Seguimiento del Modelo de Gestión en ampliar a 18 la cantidad de Proyectos de Mejora, 8 más que en 2014, además, se incorporó a la Gerencia de Hormigones, incluyéndola con 10 iniciativas en distintas zonas geográficas (Concepción, Santiago y Rancagua). Se definieron 13 planes de performance y 96 Proyectos clasificados en: Corporativos, de Gerencia General, de Área y de Riesgos.

#### CUADRO RESUMEN ACTIVIDADES REALIZADAS 2015:

- ✓ Feria de Proyectos de Mejora
- ✓ Diseño de E-Learning de Proyectos de Mejora, con evaluaciones y actividades interactivas, lanzamiento en 2016.
- ✓ 24 talleres de Proyectos de Mejora
- ✓ Actividades de seguimiento y apoyo de los Proyectos de Mejora
- ✓ Reporte mensual de Sistema de Seguimiento
- ✓ 5 talleres de Norma de Indicadores
- ✓ 4 talleres de Reporte de Indicadores
- ✓ 5 talleres de Norma de Procesos
- ✓ 21 visitas de verificación a los Proyectos más relevantes.
- ✓ Reuniones trimestrales de miembros del Comité Ejecutivo con el Gerente General para revisar el status de sus Proyectos.
- ✓ Presentación mensual del Sistema de Seguimiento del Modelo de Gestión en Comité Ejecutivo.
- ✓ En Octubre se realizó taller de autoevaluación del Modelo de Gestión Melón con la participación de todo el Comité Ejecutivo, el equipo de Modelo de Gestión y Estratégica (Empresa peruana perteneciente al Grupo Breca).

## 2.4 Excelencia *Operacional*

Siguiendo la senda de la innovación durante 2015 a través de la Gerencia de TI y Procesos se trabajó en la simplificación y automatización de procesos y tareas, lo que conlleva a mejoras en la productividad al ahorrar tiempo y dejar de hacer tareas manuales que no generan valor, destacando el Proyecto "User Productivity Kit (UPK)", para que los colaboradores del área comercial puedan conocer los procesos de una forma didáctica y rápida a través de tutoriales digitales de última generación. Por otra parte, se implementó el Sistema de Mantenimiento de Equipos de Planta en las plantas de Hormigón en la zona sur para la gestión de mantenimiento de equipos. Este sistema optimiza los procesos y previene eventuales fallas en los equipos, lo que permite tener una operación más segura y continua.

### **Sistema de Gestión de Calidad (Norma ISO 9001:2008)**

Siguiendo la mejora continua y para asegurar la calidad de nuestros productos y servicios contamos en Melón Hormigones desde hace más de 15 años con la Certificación ISO 9001:2008 y la Norma nacional NCH 9001. Of. 2009.

La implementación del Sistema de Gestión demoró más de dos años, desde el año 1998 hasta la obtención de la primera certificación ISO 9001:1994 en el año 2001, otorgada por la empresa de certificación Bureau Veritas International. A partir de entonces y hasta la actualidad, Melón ha mantenido una Política de la Calidad

orientada a una visión de "ser el proveedor preferido en el mercado del hormigón premezclado, con una oferta de productos y servicios confiables e innovadores que le generen valor a nuestros clientes y accionistas".

Desde su implementación, hemos debido actualizar el Sistema de Gestión de la Calidad conforme a los nuevos requisitos de las versiones posteriores de la norma internacional ISO 9001 en sus ediciones de los años 2000 y 2008, debiendo establecer los cambios en todas las áreas de la organización.

En estos últimos años, la Gerencia de Melón Hormigones ha decidido reforzar el compromiso con la calidad en toda la organización, revisando la Política de la Calidad y decidiendo formar a un grupo de colaboradores de excelencia como auditores internos para el Sistema de Gestión, mediante una capacitación realizada a fines del año 2014 por una consultora externa.

En esta línea, a principios del 2015 y en conjunto con la Gerencia de Operaciones, se realizó un evento para relanzar el Sistema de Gestión en el resto de la organización, estableciendo un reconocimiento a la gestión de la calidad para el equipo de una sucursal que haya presentado los resultados más destacados respecto del cumplimiento de ciertos objetivos relacionados con la conformidad de nuestros productos y servicios. Hasta

la fecha se han realizado dos premiaciones a diferentes sucursales (Las Garzas y Puchuncaví).

Al mismo tiempo, se establecieron reuniones de Comité de Gerencia a intervalos planificados, para revisar la información presentada por las distintas áreas para evaluar el desempeño de los procesos que están dentro del alcance del Sistema de Gestión de la Calidad, más la revisión de la conformidad de nuestros productos y la satisfacción de nuestros clientes en el período, incluyendo los resultados de las auditorías internas por zonas.

A fines del 2015, Melón Hormigones mantuvo la validez de la certificación del Sistema de Gestión de la Calidad, posterior a la Segunda Auditoría de Seguimiento llevada a cabo por Bureau Veritas Certification, conforme a los requisitos de la norma internacional ISO 9001:2008.

A partir del año 2016, la Gerencia de Melón Hormigones llevará a cabo una capacitación a nivel nacional a todos los administradores de sucursal para aumentar la comprensión y el conocimiento acerca de los principios y enfoques que se deben aplicar para el cumplimiento de la Política de la Calidad. Esta capacitación, además, tiene como propósito preparar la próxima Auditoría de Recertificación del Sistema de Gestión conforme a los requisitos de la norma ISO 9001:2008.

MM\$  
**238.188**  
ingresos  
obtenidos 2015.

### PROYECTOS COLPA

Con el propósito de mejorar la calidad de vida en el lugar de trabajo, desde el año 2013 estamos implementando una iniciativa que permite optimizar los espacios, hábitos y ambientes de trabajo con simples acciones que nos reportan positivos cambios en nuestro entorno. El proyecto COLPA, busca ser un referente en todas las áreas de Melón y considera la realización de los "Talleres de la Metodología COLPA", además de reuniones de avance.

COLPA consta de cuatro etapas, las que dan vida a la sigla del mismo:

- **Clasificar:** TEN SÓLO LO NECESARIO
- **Ordenar:** MANTÉN TODO EN ORDEN
- **Limpiar:** CONSERVA TODO LIMPIO
- **Prevenir y Asegurar:** MANTÉN LA DISCIPLINA DIARIAMENTE

### DESEMPEÑO ECONÓMICO-FINANCIERO

#### Valor económico generado y distribuido

Como resultado del incremento de la actividad del sector de la construcción, en 2015 los ingresos obtenidos ascendieron a MM\$238.188, un 12,7% más que en 2014, que alcanzaron los MM\$211.266.

Distribución de los ingresos:

Valor Económico Generado y Distribuido	MM\$		Variación en %
	2014	2015	
<b>Valor económico generado (A)</b>			
TOTALES	211,266	238,188	12.7%
a) Ingresos Operacionales	211,266	238,188	12.7%
<b>Valor económico distribuido (B)</b>			
TOTALES	203,432	223,917	10.1%
a) Gastos Operativos	158,158	181,626	14.8%
b) Sueldos y Prestaciones de los Empleados	26,932	29,081	8.0%
c) Pagos a los Proveedores de Capital Neto	18,258	13,130	-28.1%
d) Inversión en La Comunidad	84	80	-4.8%
<b>Valor económico retenido (A-B)</b>	<b>7,834</b>	<b>14,270</b>	<b>82.2%</b>



## 2.4 Excelencia *Operacional*



### Cifras ilustradas

Operacionales (millones de pesos)	2014	2015
<b>VENTAS CONSOLIDADAS</b>	<b>211.266</b>	<b>238.188</b>
Ventas Cemento	75.143	81.347
Venta Hormigón	96.799	121.812
Venta Áridos	19.885	25.441
Venta Morteros	8.589	9.588

Financieras (millones de \$)	2014	2015
Ventas	211.266	238.188
Utilidad del ejercicio	6.172	6.550
Resultados de explotación	11.533	12.857
Total patrimonio	215.039	216.143
EBITDA	23.984	27.499

Volumen de ventas	2014	2015
Cemento (Miles de Toneladas)	1.409	1.491
Hormigón (Miles de m <sup>3</sup> )	2.574	2.831
Áridos (millones de m <sup>3</sup> )	2,3	2,8
Morteros (kton)	161	165

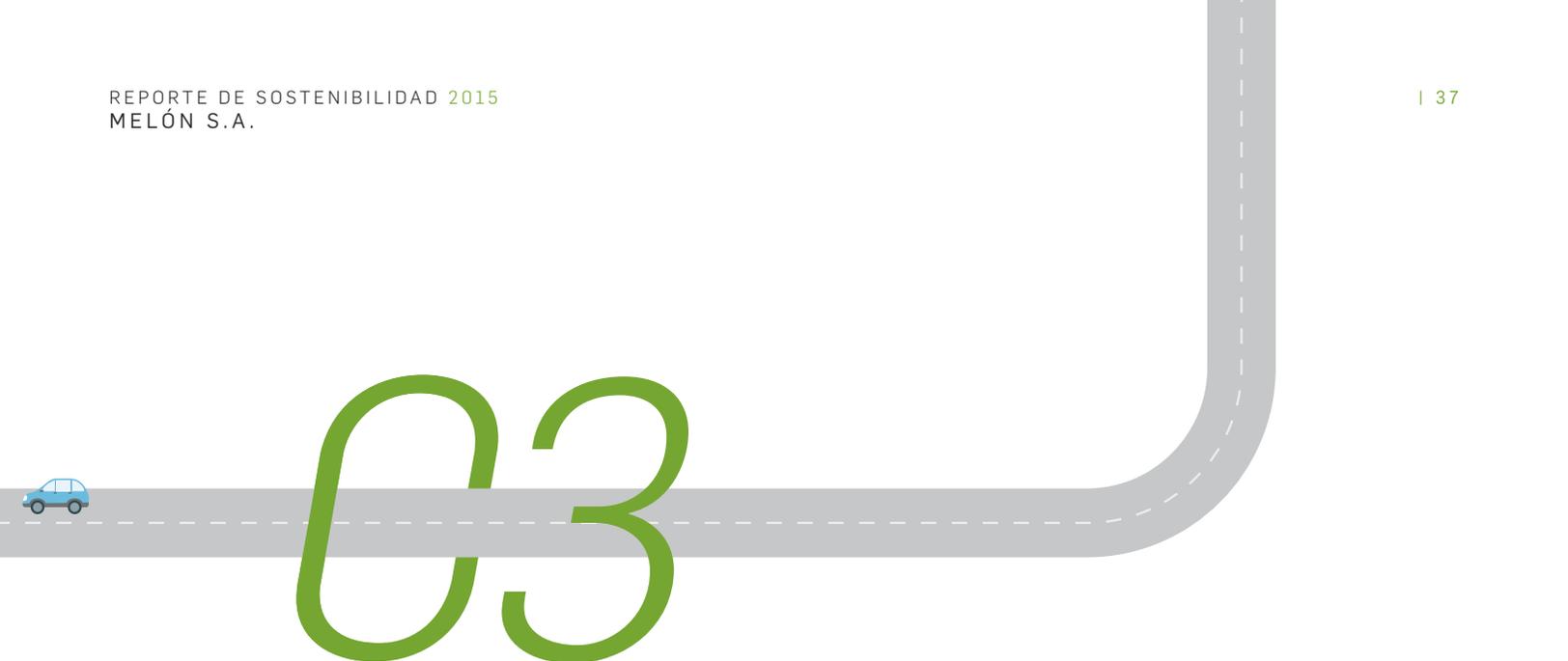


Volumen de producción	2014	2015
Cemento (Miles de Toneladas)	1.382	1.463
Hormigón (Miles de m <sup>3</sup> )	2.574	2.831
Áridos (millones de m <sup>3</sup> )	2,1	2,5
Morteros (kton)	161	167

Colaboradores	2014	2015
N° de colaboradores	1.034	1.085

Proveedores y Contratistas	2015
N° de proveedores	700
Empresas externas que prestan servicios a Melón	350
N° de trabajadores de empresas contratistas	1.000





# 03

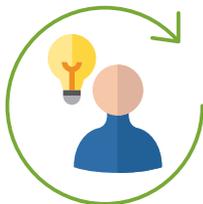
## ***INNOVACIÓN Y SATISFACCIÓN DE NUESTROS CLIENTES***

- 38 Innovación y Satisfacción de Nuestros Clientes
- 39 3.1 Orientación al Cliente
- 44 3.2 Soluciones Constructivas Innovadoras



# INNOVACIÓN Y SATISFACCIÓN DE NUESTROS CLIENTES

*En la constante búsqueda por mejorar nuestra oferta de valor y favorecer la productividad de nuestros clientes, entre los años 2014 y 2015 realizamos esfuerzos en dos líneas de acción. Por el lado de los productos, el foco fue fortalecer alianzas que nos permitieran seguir potenciando el lanzamiento anual de productos. Es así como el 2014 pusimos en el mercado el producto Melón 3D en alianza con Prodalam y al año siguiente nuestro producto Melón AD en conjunto con destacados aditiveros.*



**E**l otro frente de trabajo consistió en potenciar las plataformas digitales. De esta manera durante el año 2014 relanzamos MelonOnline, una plataforma de servicio, para los clientes de Cemento y Hormigón que tiene todo el soporte documentario además la posibilidad de realizar seguimiento de los pedidos en línea. Esto se complementa durante el año 2015 con la habilitación del módulo de programación de pedidos en línea (para hormigones) en este mismo portal y el lanzamiento de una estrategia de alto impacto en redes sociales. Finalmente el gran hito del año 2015, correspondió al lanzamiento de la primera tienda virtual para la industria de hormigón en Latinoamérica.

## 3.1 ORIENTACIÓN AL CLIENTE

30.000

visitas a nuestro  
ecommerce,  
(CyberMonday 2015).

**E**n Melón creemos que una de las mejores formas de diferenciarse es la innovación, desarrollando y comercializando productos y soluciones constructivas que sean un aporte al mercado, con una fuerte y marcada orientación al cliente, que les permita obtener una experiencia positiva y que permita destacarnos de nuestra competencia.

En esta línea, y cimentando la calidad, desde el año 2000 en Melón Hormigones contamos con la certificación ISO 9001. Desde entonces la hemos mantenido, actualizado y ampliamos el número de sucursales certificadas. La última de estas auditorías fue realizada en julio de 2013 y certificó la existencia y uso de un Sistema de Gestión para diseño, desarrollo, producción, distribución, entrega y comercialización de hormigón premezclado para 35 sucursales. Durante el año 2016 se realizará nuevamente la auditoría para la recertificación.

Siguiendo la mejora continua, hemos levantado diversos servicios, enfocados a

los clientes, en formato digital. Por el lado de la compra, además de la cotización en línea que está vigente hace un par de años, acabamos de lanzar la primera tienda virtual de la industria, que permite comprar hormigón 100% en línea. Por el lado de los despachos, hemos implementado una serie de mejoras a nuestro portal de clientes: habilitamos la posibilidad de hacer seguimiento en detalle al estado y ubicación del despacho y hemos puesto a disposición de nuestros clientes, la posibilidad de hacer su programación totalmente en línea, pudiendo elegir frecuencia, productos y otras opciones para su compra. También se pueden obtener por internet los Certificados de Laboratorio relacionados a las muestras de su pedido de hormigón.

En el caso de Cementos se automatizó el registro de pedidos de nuestros clientes desde nuestra plataforma online integrándolo con nuestro Sistema de Información ERP.

## 3.1 Orientación *al Cliente*



### PARTICIPAMOS POR PRIMERA VEZ EN EL CYBERMONDAY

En línea, con nuestra estrategia digital, en 2015 participamos por primera vez en CyberMonday 2015, organizado por la Cámara de Comercio de Santiago (CCS). Esta iniciativa promueve el comercio digital en diferentes sectores económicos, mediante descuentos para sus clientes y concursos en redes sociales.

Para la quinta versión del evento online de ventas más importante del país, Melón ofreció una gama de productos para la construcción en su tienda virtual con importantes descuentos y promociones adicionales a las que se tienen habitualmente en la tienda. La recomendación para los clientes era preinscribirse en el sitio y revisar los productos que actualmente están disponibles.

Los clientes pudieron comprar directo a la fábrica, indicando para cuándo necesitaban el despacho. Así, Melón puso en marcha su tienda virtual.

Los descuentos fueron de hasta un 17% (incluyendo promociones) para todos los productos de la tienda virtual.

Y si bien se podría pensar que comprar hormigones por internet es algo extraño, en la iniciativa llevada a cabo, sólo en un par de días logramos más de 30 mil visitas a nuestro ecommerce.

Para brindarles una mejor atención a nuestros clientes de Melón Hormigones, desarrollamos en 2015 un proyecto denominado "Order to Cash Hormigones (O2C)", cuyo fin es agilizar los procesos de comercialización, esto es, la venta, el despacho y la cobranza, con el propósito de disminuir los reclamos y mejorar así la satisfacción de nuestros clientes.

Con este proyecto se registraron mejoras en tiempos de resolución de reclamos y disminución de éstos. Por otra parte, se acortaron los plazos de facturación y de la gestión de cobranzas y se pusieron scanner en las sucursales de mayor volumen para agilizar en varios días el proceso de disponibilización de guías de despacho para nuestros clientes, mejorando la calidad de la información para sus cuadraturas y resolución de reclamos.

Además, contamos con un departamento de asesoría técnica, que se encarga de dar todas las recomendaciones en el uso de nuestros productos, dando charlas y asesorías en obra, trabajando en el desarrollo de las obras dando sugerencias de mejora y analizando los resultados y por último actuando en forma proactiva en caso de que exista algún tipo de falla buscando en conjunto con el cliente la mejor solución que sea técnicamente correcta.

También contamos con un área de Ventas Técnicas, que se encarga de desarrollar nuevos productos, realizar estudios de mercado, trabajar en planes de marketing de nuevos productos y entregar a los equipos de ventas las herramientas para la comercialización de los productos de innovación y mayor valor agregado. Asimismo, trabajan de cara al mercado, presentando estos desarrollos a nuestros clientes, especificadores y mandantes; y nuestra permanente preocupación por garantizar la calidad de nuestros productos, visitan en forma periódica las obras que se están ejecutando, asesorando directamente en la ejecución y entregando una retroalimentación a nuestros departamentos de diseño de productos, operaciones y servicio al cliente.

Por otra parte, el área de Servicio al Cliente durante 2015 trabajó en mejorar la calidad que se le entrega a la atención de nuestros clientes, con la finalidad de resolver las necesidades planteadas por ellos y adaptarnos a sus necesidades. Este proyecto está enfocado en nuestros colaboradores de la Torre de Control de la Región Metropolitana, quienes son los que diariamente están en contacto con los clientes.

Con el fin de mantener la calidad y prestar el mejor servicio posible, así como satisfacer todas las necesidades de nuestros clientes, realizamos cada dos años una encuesta de satisfacción. En

## 3.1 Orientación *al Cliente*

2014, el resultado de estos estudios dio un promedio nacional de 75% de satisfacción.

Todos estos avances nos permitirán seguir a la vanguardia del mercado nacional. Pero esta innovación permanente, no solo se expresa en nuevos productos, sino en innovaciones que mejoran la gestión de nuestros clientes.

### COMUNICACIÓN CON NUESTROS CLIENTES

En Melón hemos desarrollado distintos canales de comunicación para atender los requerimientos de nuestros clientes, existe un equipo comercial en terreno presente en todo el país, así como líneas telefónicas diferenciadas por negocio y plataformas digitales.

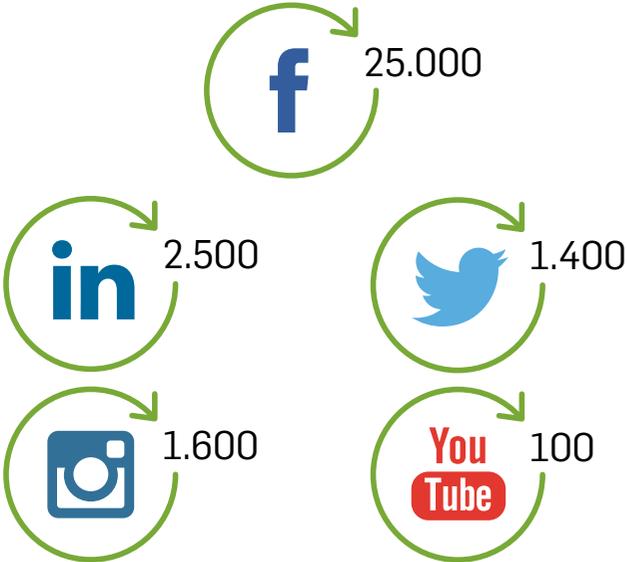
En 2011, implementamos un Contact Center cuyo objetivo es poder atender las necesidades de ventas, programación y despacho de pedidos, para nuestros clientes de cemento, y así dar una mejor calidad de atención a las llamadas de clientes.

En esta misma línea, en 2015 hemos potenciado la difusión de servicios online. Entre ellos lo más destacable es el lanzamiento de la primera tienda virtual de la industria, potenciando procesos con el lema "más digital y menos papel", contribuyendo así a la innovación y al cuidado del medio ambiente.

También estamos presentes en las Redes Sociales, porque una empresa innovadora como la nuestra no puede carecer de estos medios.



PRESENCIA DE MELÓN EN LAS REDES SOCIALES:



## 3.2 SOLUCIONES CONSTRUCTIVAS INNOVADORAS

*Gracias a nuestra experiencia, contamos con una oferta de productos que buscan impactar de manera positiva el negocio de nuestros clientes, al cumplir con altos estándares nacionales e internacionales.*



Hormigón con retracción compensada que permite construir **1.600m<sup>2</sup>** en pisos industriales.

### MELÓN APUESTA POR LA INNOVACIÓN A TRAVÉS DE PRODUCTOS SOSTENIBLES Y CON ÉNFASIS EN LA EFICIENCIA ENERGÉTICA

En nuestra constante preocupación por desarrollar productos innovadores y con características sostenibles, en 2013 Melón Hormigones en conjunto con Paneles Covintec y Moldajes Peri, creamos Termomuro, una solución constructiva estructural que tiene propiedades térmicas que permiten complementar la construcción de viviendas con la eficiencia energética. Este producto, que recibió el Premio Avonni 2013, ha sido utilizado en la construcción de condominios y viviendas particulares, gracias a lo cual se ha podido realizar el proceso de Certificación Energética de Viviendas –implementado por el Ministerio de Energía y el Ministerio de Vivienda y Urbanismo– con excelentes resultados.

La certificación se aplicó en una vivienda tipo construida en la Región Metropolitana

con Termomuro, la cual obtiene una calificación B con un ahorro de energía de un 52% con respecto a la norma, versus una de albañilería con una calificación menor en categoría D.

Gracias a la consolidación de Termomuro, las expectativas van en la línea de acoplarse a la estrategia de eficiencia energética en todo tipo de viviendas que ha impulsado el gobierno.

Por otra parte, lanzamos al mercado en la Expo Hormigón 2015 una nueva innovación denominada producto Melón AD, un hormigón con protección y durabilidad garantizada que gracias a su diseño no requiere de otros sistemas de impermeabilización en el hormigón y tiene una alta durabilidad de la estructura. Con este nuevo producto, esperamos poder participar en la construcción durante los próximos 100 años, de nuevas infraestructuras que sean un gran aporte para el país.



## PRODUCTOS ACREDITADOS PARA CERTIFICACIÓN LEED

Luego de un largo proceso de análisis, investigación y certificaciones, nuestra División de Morteros logró meritoriamente, validar sus productos para la certificación LEED, una de las más importantes a nivel mundial. En un trabajo en conjunto con las áreas de Asesoría Técnica y Laboratorio, nuestra División Morteros consiguió en 2015 que todos sus productos –exceptuando base yeso y hormigones secos– fueran acreditados como materiales que contribuyen con la certificación LEED, reforzando una vez más nuestra posición de líderes en la industria de los morteros pre dosificados.

La certificación LEED® (Leadership in Energy and Environmental Design o Liderazgo en Energía y Diseño Ambiental en español), es un método de evaluación de edificios verdes, a través de pautas de diseño objetivas y parámetros cuantificables. Es un sistema voluntario y consensuado, diseñado en Estados Unidos, que mide entre otras cosas el uso eficiente de la energía, el agua, la correcta utilización de materiales, el manejo de desechos en la construcción y la calidad del ambiente interior en los espacios habitables. El estar avalados por el Green Building Council nos diferencia y consolida como líderes en la industria de los morteros predosificados.

## SOLUCIONES INNOVADORAS EN PAVIMENTOS DE HORMIGÓN

Teniendo la convicción de que un pavimento de hormigón es la mejor alternativa técnica del mercado, hemos trabajado en la búsqueda de soluciones que lo hagan más competitivo. En este contexto, el desarrollo, por ejemplo, del diseño de pavimentos de losa corta nos permitió visualizar la oportunidad de desarrollar una oferta comercial que va más allá de solo un producto.

En este contexto, creamos Viamix, una solución constructiva que consiste en el desarrollo de un hormigón especialmente desarrollado para pavimentos. Este producto, en conjunto con el diseño de TCPavements, optimiza la geometría de los pavimentos obteniendo lozas más delgadas. Al ser más delgado, el hormigón se vuelve competitivo en costos como reemplazo del asfalto. De esta manera, al realizar este reemplazo, es posible percibir un menor costo de construcción inicial, alta durabilidad y mayor vida útil, disminución en los gastos de mantenimiento, menores costos de operación (combustibles e iluminación), reducción del efecto isla de calor y mayor seguridad vial.

Al mismo tiempo, creamos Continua, un hormigón con retracción compensada que permite construir en pisos industriales grandes paños (de hasta 1.600 m<sup>2</sup>) sin juntas. Al igual que Viamix, este producto es mucho más que un hormigón, ya que considera una asesoría permanente en la preventa y principalmente en las faenas de ejecución, donde se considera la asistencia de un experto de Melón en cada uno de los despachos, control permanente de las características del hormigón, y una frecuencia de despacho que garantice la calidad del producto final.

Siguiendo con la línea de productos que nuestra empresa entrega a sus clientes, destacamos el Shotcrete, que es un hormigón proyectado y que tiene como beneficios un bajo índice de rebote, un alto desarrollo de resistencia a 12 y 24 horas, alta mantención de trabajabilidad, flexibilidad en la colocación, entre otros aspectos. Lo anterior nos ha permitido estar en obras como la extensión del Metro de Santiago. Dichos proyectos con excelentes resultados, continúan demostrando así el liderazgo de nuestra empresa.



# 04

## **GOBIERNO CORPORATIVO**

<b>48</b>	Gobierno Corporativo
<b>49</b>	4.1 Directorio
<b>51</b>	4.2 Administración



# GOBIERNO CORPORATIVO

*El Gobierno Corporativo de Melón está conformado por su Directorio, integrado por nueve miembros titulares elegidos por la Junta de Accionistas, quienes son los responsables de liderar la gestión de la empresa sobre la base de un enfoque de desarrollo sostenible.*



## 4.1 DIRECTORIO

Los directores cumplen sus funciones por un período de tres años y se renuevan en su totalidad al finalizar el período, pudiendo ser reelegidos indefinidamente. En la Junta Extraordinaria de Accionistas celebrada el 21 de abril de 2014, se renovó el Directorio para el período 2014-2017, como se muestra a continuación:



Alex Fort Brescia  
*PRESIDENTE*



Mario Brescia Moreyra  
*VICEPRESIDENTE*



Bernardo Fort Brescia  
*DIRECTOR*



Fortunato Brescia Moreyra  
*DIRECTOR*



Pedro Brescia Moreyra  
*DIRECTOR*



Jaime Araoz Medanic  
*DIRECTOR*



Jorge Carey Tagle  
*DIRECTOR*



Patricio de Solminihac  
Tampier  
*DIRECTOR*



Juan Claro González  
*DIRECTOR*



Ningún director desempeña cargos ejecutivos en la compañía, a fin de mantener la debida independencia en las decisiones.

Como una manera de transparentar al mercado la información relevante, publicamos en nuestra página web corporativa los estatutos sociales actualizados; estados financieros; documentos que fundamenten las propuestas en Juntas Ordinarias de Accionistas en materia de elección de auditores externos; actas de las Juntas Ordinarias y Extraordinarias de Accionistas de los últimos tres años; la política de habitualidad en las transacciones con partes relacionadas; el Manual de Manejo de Información de Interés para el Mercado; las memorias financieras de los últimos cinco años; el reporte de prácticas de gobierno corporativo, según lo dispuesto en la Ley 18.046; y las normas particulares dictadas por la Superintendencia de Valores y Seguros.

Para regular posibles conflictos de interés, el Directorio hace suyas las conductas descritas en el Código de Ética y Conducta, y además se sujeta en forma irrestricta

a lo dispuesto en la legislación vigente y, particularmente, a las normas que a este respecto establece la Ley 18.046 sobre conflicto de interés y deberes fiduciarios de los directores, tales como el deber de lealtad, confidencialidad y sinceridad. Asimismo, los Directores y principales ejecutivos de la empresa deben suscribir anualmente una declaración de conflictos de interés, en relación a los principales competidores, proveedores y clientes de Melón, debiendo explicitar si eventualmente tuvieron algún conflicto de interés con alguna de dichas entidades.

### COMITÉS

No contamos con un Comité de Directores, pero los directores participan activamente en los comités implementados por la empresa (Estrategia y Finanzas, Auditoría y Recursos Humanos), y se encuentran siempre disponibles para prestar la colaboración que se les pueda solicitar. En cada uno de ellos, se establecen los lineamientos más relevantes de cada tema, a través de una agenda a seguir.

## 4.2 ADMINISTRACIÓN

Nuestra administración está compuesta por un Comité Ejecutivo que reporta directamente al Directorio.

### COMITÉ EJECUTIVO



**Jorge Eugenio Ulloa**  
GERENTE GENERAL  
CORPORATIVO  
Ingeniero Civil  
Industrial MBA  
Rut: 6.886.987-0



**Carlos Calvimontes Candia**  
GERENTE DE FINANZAS Y  
DE RECURSOS HUMANOS  
CORPORATIVO  
Ingeniero Civil Químico MBA  
Rut: 22.008.372-1



**Antonio Lira Belmar**  
GERENTE DE ESTRATEGIA  
Y PLANIFICACIÓN  
CORPORATIVA  
Ingeniero Civil Industrial  
Magíster en Gestión  
Rut: 13.191.511-K



**Iván Marinado Felipos**  
GERENTE DE  
OPERACIONES  
CORPORATIVO  
Ingeniero Civil Químico  
Rut: 12.181.294-0



**Patricio Merello  
Hitschfeld**  
GERENTE DIVISIÓN  
HORMIGONES  
Ingeniero Civil  
Industrial MBA  
Rut: 10.653.986-3



**Carlos Fonck Limann**  
GERENTE COMERCIAL  
CEMENTO Y MORTEROS  
Ingeniero Civil  
Rut: 6.067.519-8



**Guillermo Paredes Carbajal**  
GERENTE DE AUDITORÍA  
Ingeniero de Computación  
y Sistemas - Magíster en  
Dirección Estratégica del  
Factor Humano  
Rut: 24.848.168-4

## 4.2 Administración

### REMUNERACIONES DIRECTORIO Y COMITÉ EJECUTIVO

#### Dieta Directorio:

Las remuneraciones acordadas para los miembros del Directorio ascendieron en 2015 a la suma de M\$105.000, lo mismo que en 2014.

### REMUNERACIONES COMITÉ EJECUTIVO Y GERENTES

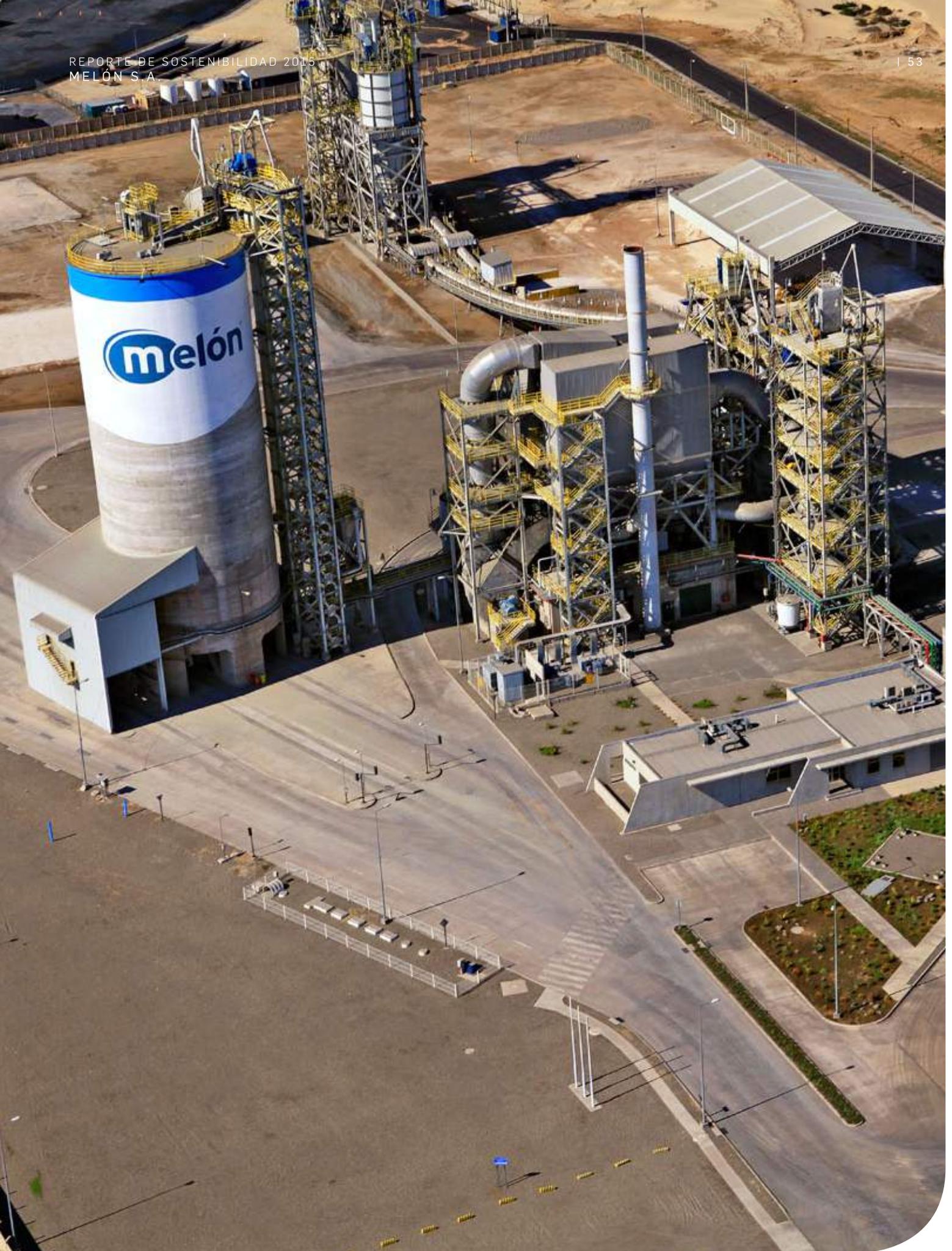
Las directrices que definen la política de compensación de los principales ejecutivos y gerentes es estudiada y discutida por el Comité de Finanzas, Auditoría y Recursos Humanos, quien las propone al Directorio para su resolución. De esta manera, se asegura que los planes de compensación y beneficios de los principales ejecutivos y gerentes de Melón incentiven la obtención de las metas propuestas para un período determinado, siempre en el contexto del cumplimiento de la legislación vigente, en pleno respeto de nuestros valores y la sostenibilidad del negocio.

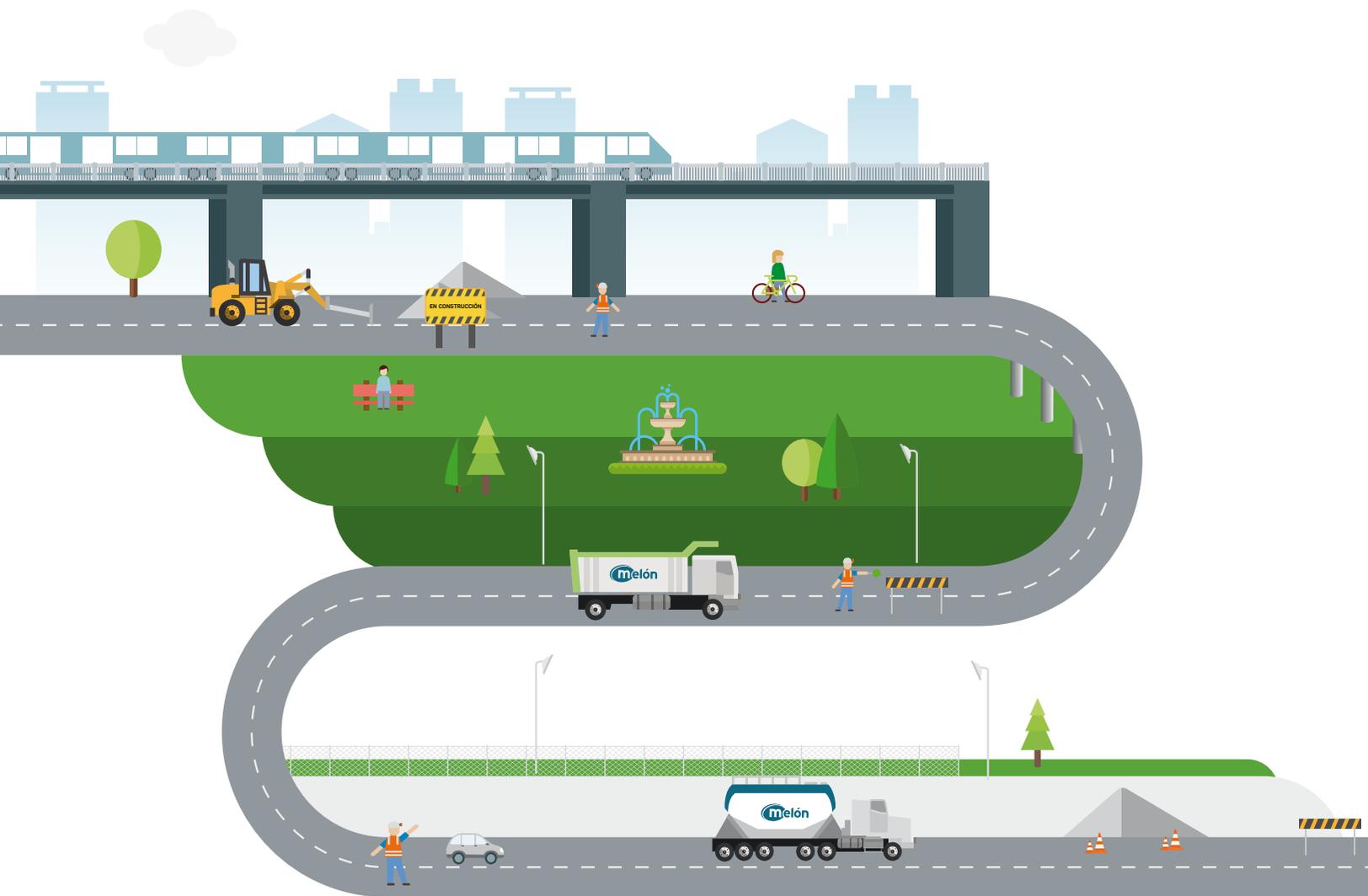
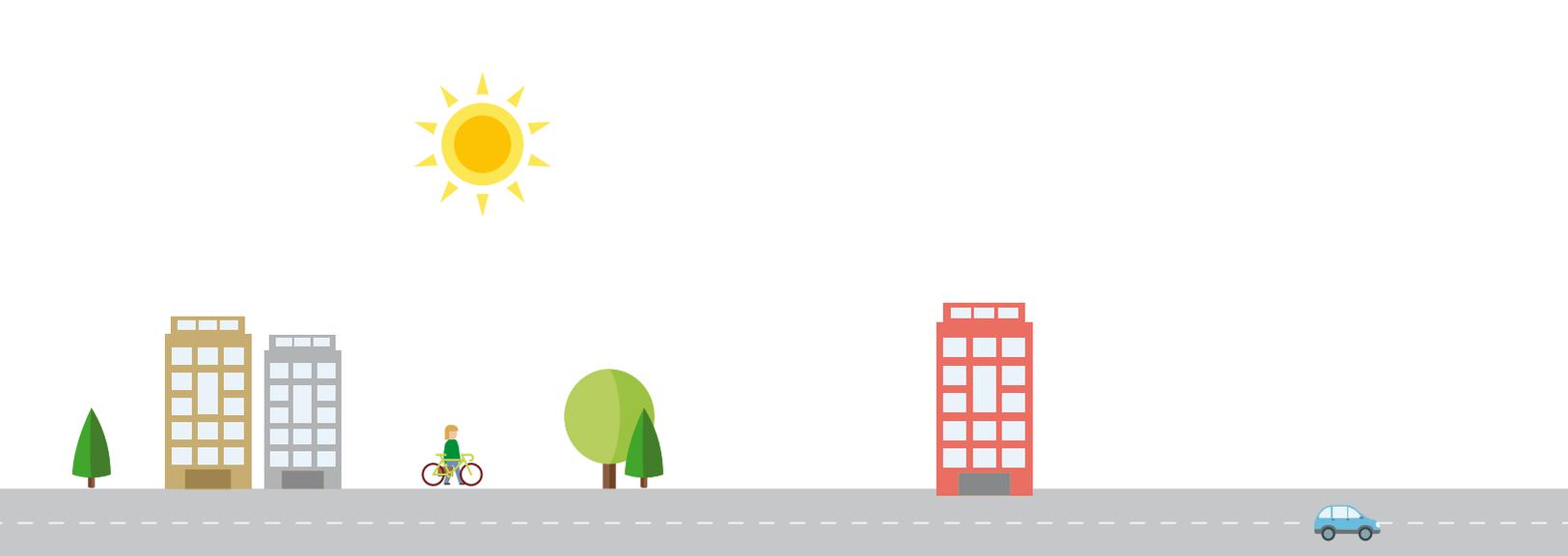
En este sentido, las directrices decididas por el directorio apuntan a asegurar la rentabilidad en el mediano y largo plazo; el crecimiento del negocio; que las remuneraciones y compensaciones sean de acuerdo a valores de mercado; que permitan la retención y desarrollo de ejecutivos clave; entre otros aspectos.

Cabe señalar que no existen compensaciones ni opciones de compra de acciones de Melón S.A. para los Directores y Gerentes. El plan de incentivo para estos ejecutivos se traduce en un bono de gestión anual que está asociado a indicadores del negocio, tales como resultado operacional, seguridad y al desempeño personal.

Las remuneraciones pagadas a los principales ejecutivos de la compañía alcanzaron la suma de M\$3.303.949, al 31 de diciembre de 2015, compuesta por la suma de M\$2.664.032 por remuneraciones fijas.

Para el año 2014 la suma pagada fue de M\$3.164.545 de los cuales M\$2.573.717 corresponden a las remuneraciones fijas.







# 05

## ***INTEGRIDAD Y ÉTICA EMPRESARIAL***

<b>56</b>	Integridad y Ética Empresarial
<b>57</b>	5.1 Gestión del Comportamiento Ético
<b>57</b>	5.2 Gestión de Riesgos
<b>58</b>	5.3 Prevención de Delitos
<b>58</b>	5.4 Anticorrupción
<b>59</b>	5.5 Derechos Humanos
<b>59</b>	5.6 Libre Competencia



# INTEGRIDAD Y ÉTICA EMPRESARIAL



Melón se ha regido bajo los más estrictos principios éticos, basados en sus cuatro valores: Compromiso, Seguridad, Integridad y Excelencia.

Una de las características de nuestra identidad es el actuar riguroso, que se refleja en la conducción de nuestro negocio con honestidad, transparencia y respeto a los intereses de aquellos con quienes nos relacionamos.

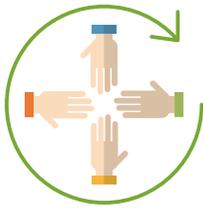
Desde esta perspectiva, realizamos hace dos años la Campaña Interna, "Mi conducta, pieza clave de nuestro éxito", destinada a reforzar los valores corporativos y a incentivar la participación de los colaboradores en el entrenamiento anual sobre el Código. Cabe señalar que en los procesos de inducción los nuevos colaboradores son capacitados sobre este Código a través de cursos e-learning.

Asimismo, contamos con un Canal de Integridad donde se canalizan las infracciones o situaciones irregulares que contravienen lo establecido en el Modelo de Prevención de Delitos (MPD), Código de Ética y Conducta, leyes, reglamentos, políticas, procedimientos (normas internas y/o externas). Las denuncias formuladas

a través de este canal son analizadas por el Gerente de Auditoría Interna, quien, tras revisar la pertinencia de las mismas, realiza una investigación cuyo resultado es analizado en detalle por el Comité de Ética y Conducta, responsable de decidir las sanciones o medidas que correspondan, en base al mérito de la información que arroje la investigación.

Durante 2015 se recibieron 24 denuncias, de las cuales dos carecían de fundamentos por lo que no se inició un procedimiento. Al cierre de este Reporte, 20 denuncias fueron resueltas, dos aún están en proceso. En relación a igual período, en 2014 se recibieron 29 denuncias, de las cuales 9 no procedían y las 20 restantes están cerradas.

## 5.1 GESTIÓN DEL COMPORTAMIENTO ÉTICO



**E**n Melón nos esforzamos por fortalecer nuestros valores corporativos y velar por el cumplimiento de un comportamiento ético, es por ello que contamos con un Código de Ética y Conducta el cual tiene como propósito unificar las prácticas de nuestros colaboradores y de este modo dar

cumplimiento a los más altos estándares morales y profesionales, respetando los valores que fortalecen el crecimiento de nuestra industria, mediante una cultura de transparencia y legitimidad que fidelice la relación interna de nuestros colaboradores, pero asimismo proyecte confianza ante clientes, proveedores y autoridades.

## 5.2 GESTIÓN DE RIESGOS



**E**n el marco de nuestra responsabilidad sobre los impactos que generan nuestras operaciones, adoptamos un enfoque de gestión de riesgos en toda la cadena de valor, de modo de prevenir, mitigar y remediar su ocurrencia.

El órgano encargado de controlar y mantener actualizado el modelo de gestión

de riesgos, es el Comité de Estrategia, quien reporta posteriormente al Directorio a fin de que éste tome las decisiones. En tanto, son los miembros del Comité Ejecutivo los encargados de la realización de los planes de gestión de riesgos, siendo responsabilidad del Gerente de Estrategia y Finanzas la implementación y seguimiento del modelo de gestión de riesgos.

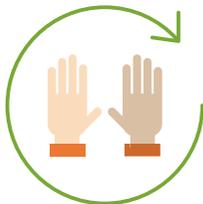
## 5.3 PREVENCIÓN DE DELITOS



**E**n Melón, contamos con un Modelo de Prevención de Delitos el cual incluye actividades de prevención, actividades de detección, actividades de respuesta, actividades de supervisión y monitoreo sobre todos los procesos o actividades que se encuentran expuestas a los riesgos de comisión de los delitos señalados en la Ley N°20.393.

El Directorio de Melón, la Gerencia General Corporativa y el Encargado de Prevención de Delitos, son responsables de la administración, actualización y supervisión permanente del Modelo de Prevención de Delitos.

## 5.4 ANTICORRUPCIÓN



**T**omando como premisa uno de nuestros valores fundamentales, la Integridad, declaramos que somos una empresa honesta, solidaria y transparente, que respeta a las personas, instituciones y a la comunidad. Es por esto, que rechazamos conductas poco éticas o que atenten contra nuestros principios, como la corrupción al interior de la organización.

Durante el período que comprende este reporte y gracias al trabajo realizado no se detectó ningún caso relacionado con corrupción al interior de la Compañía.

## 5.5 DERECHOS HUMANOS



**M**elón está particularmente comprometido con que en sus centros de trabajo no haya abuso, discriminación, acoso o agresión basada en raza, sexo, edad, color, religión, condición física, filiación política o cualquier característica personal del trabajador, tal como se declara en nuestro Código de Ética y Conducta.

Durante 2015 no se presentaron denuncias por violaciones a los Derechos Humanos en ninguna de nuestras 50 operaciones a lo largo del país.

## 5.6 LIBRE COMPETENCIA



**D**e acuerdo a la Política de Libre Competencia de Melón se debe competir de manera leal y honesta en el mercado, sin utilizar prácticas no éticas o ilegales. En ella se señala además que está terminantemente prohibida la negociación y/o cierre de cualquier entendimiento, arreglo, plan o esquema expreso o tácito, con cualquier competidor respecto a precios, cuotas de mercado, capacidad de producción, reparto o restricción de territorio y/o de clientes.



A decorative graphic of a grey road with a white dashed center line. The road starts from the left, goes straight, and then curves 90 degrees upwards to the right. A small green tree is positioned on the straight section of the road.

06

## **NUESTRAS PERSONAS**

<b>62</b>	Nuestras Personas
<b>67</b>	6.1 Dotación
<b>69</b>	6.2 Diversidad
<b>70</b>	6.3 Bienestar y Calidad de Vida
<b>72</b>	6.4 Gestión del Desempeño
<b>73</b>	6.5 Desarrollo y Capacitación
<b>76</b>	6.6 Relaciones Laborales



# NUESTRAS PERSONAS

*En Melón reconocemos en nuestros colaboradores el más valioso capital y piedra angular de nuestros cimientos. Es por ello que nos esforzamos por fortalecer una cultura organizacional centrada en las personas, donde los colaboradores puedan encontrar un escenario favorable para el desarrollo de sus competencias y habilidades, tanto en el ámbito laboral como personal, y la posibilidad de encontrar un equilibrio entre su vida laboral, familiar y personal, potenciando un equipo humano basado en nuestros valores corporativos: Compromiso, Integridad, Excelencia y Seguridad.*



La Gestión de Recursos Humanos se ha enfocado en estos últimos años, en potenciar la cultura organizacional al interior de la empresa, a través de la creación de programas y herramientas, con el fin de fortalecer una comunicación abierta y directa, un clima laboral armonioso, mejorar la calidad de vida y desarrollar una cultura de innovación.

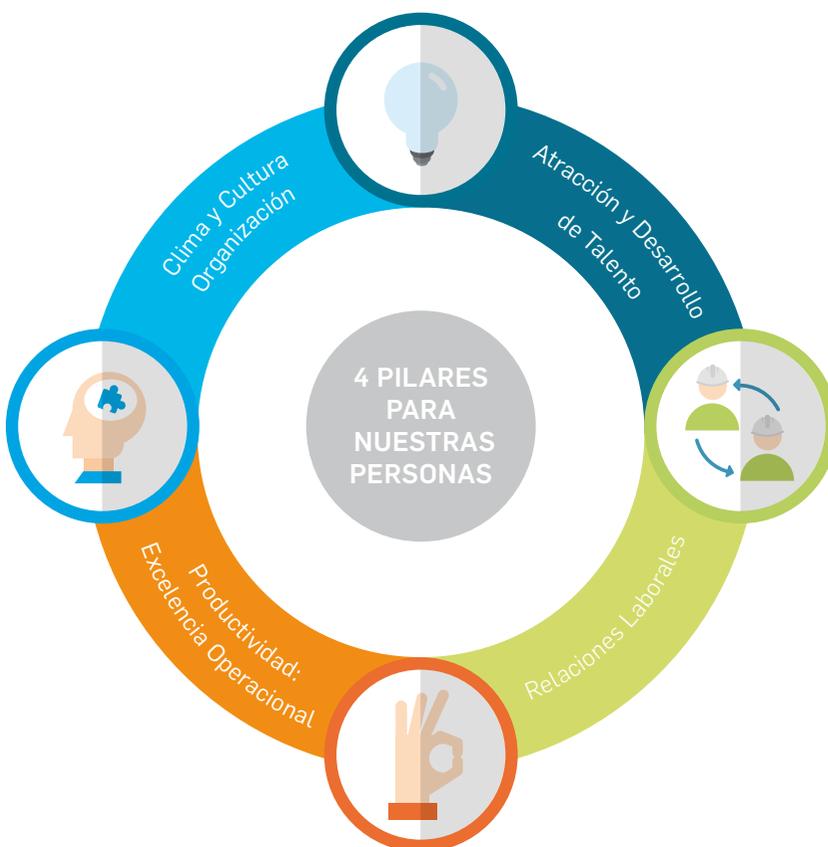
Para cumplir con lo anterior, los esfuerzos se han focalizado en el establecimiento e incorporación de la nueva Visión para la Gerencia de Personas: "4 Pilares para Nuestras Personas" a través de una campaña interna y el proyecto "Personas 2.0". Estas instancias contribuyen al logro de los objetivos estratégicos del negocio, promoviendo un ambiente de respeto, compromiso y excelencia.

Asimismo, hemos continuado fortaleciendo nuestra política de puertas abiertas, a través de desayunos con los Gerentes en las plantas para conocer más de cerca a nuestros colaboradores y escuchar sus inquietudes y de los distintos medios de comunicación con que contamos, favoreciendo la difusión de los objetivos que se tiene como Compañía y haciendo un esfuerzo constante por fomentar la integración de las personas mediante la información de logros, reconocimientos, actividades y celebraciones.

### CAMPAÑA INTERNA: 4 PILARES PARA NUESTRAS PERSONAS

A partir del año 2014, el objetivo de la Gerencia de Personas es transformarse en un área de articulación y soporte, sobre la base de cuatro pilares: Atracción y Desarrollo de Talento, Clima y Cultura Organizacional, Excelencia Operacional y Relaciones Laborales.

Durante el 2015 se lanzó la campaña "4 Pilares para nuestras Personas", con el propósito de dar a conocer la visión de la Gerencia.



### ¿CÓMO LO HAREMOS?

**El gran reto es ser parte de las decisiones estratégicas de Melón**

Comprendiendo el Negocio, poniendo foco en las necesidades de los clientes internos, participando en el diseño de la estructura organizacional y asegurar que los incentivos estén alineados con la estrategia; y creando una cultura y clima que permitan alcanzar con éxito la estrategia.

Junto con ello, nos preocupamos de satisfacer las necesidades que requiere cada negocio, pasando por el nivel de servicio que debemos entregar, forma de relacionarnos y la visión necesaria para transformarnos adecuadamente en socios del negocio. La gestión futura pondrá foco en los temas estratégicos con fuerte impacto sobre los resultados del negocio.

## Nuestras *Personas*

La incorporación de los "4 Pilares para nuestras personas" busca fomentar y contribuir a la EXCELENCIA y el COMPROMISO en todas las labores que se desarrollan dentro de Melón. Estos pilares son lo que nos moverán hacia el futuro.

En pro del cumplimiento de los Pilares, contamos desde el año 2015 con el rol de Business Partner por cada división de Melón, con el propósito de velar por el cumplimiento de los lineamientos transversales y asegurar las mismas oportunidades de desarrollo, reconociendo las particularidades de cada una.

### PILARES:

#### 1. Atracción y Desarrollo de Talento:

Desarrollar un ambiente global desafiante y seguro para atraer, desarrollar y retener a las personas.

#### 2. Clima y Cultura Organizacional:

Empoderar a nuestros líderes para que sean factor fundamental del CLIMA y para que nuestros colaboradores quieran permanecer y dar el paso adicional.

#### 3. Excelencia Operacional:

Aportar proactivamente a la rentabilidad de Melón a través de PRODUCTIVIDAD laboral transversal y excelencia en nuestros procesos, que sean simples, consistentes, efectivos y eficientes.

#### 4. Relaciones Laborales:

Desarrollar sólidas y sostenibles RELACIONES LABORALES, a través de un trabajo colaborativo con sindicatos y los trabajadores en general, en el contexto de las reformas laborales.

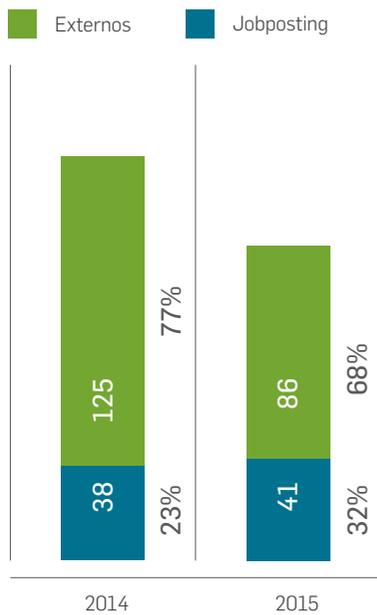
### 1. PILAR: ATRACCIÓN Y DESARROLLO DE TALENTO

El primer pilar Atracción y Desarrollo de Talento, implica contar con un ambiente desafiante para atraer, desarrollar y retener a las personas. Para ello, Melón cuenta con diferentes mecanismos, tales como entrenamientos a través de la Universidad Melón y el fortalecimiento de la movilidad interna (Jobpostings).

El Jobposting es nuestra herramienta de reclutamiento interno y constituye una fuente importante de enriquecimiento profesional y motivacional para nuestros colaboradores, además de reforzar las habilidades de nuestra gente, el desarrollo organizacional y desarrollo de las competencias, todo relacionado a los planes de carrera y/o intereses de nuestros colaboradores.

Dentro de las evaluaciones efectuadas en nuestro proceso de Jobposting, toman relevancia aquellos aspectos relacionados con nuestros cuatro valores corporativos; Seguridad, Integridad, Compromiso y Excelencia Operacional.

**ATRACCIÓN DE TALENTOS**  
Reclutamiento (Sin cargos basales)



Desarrollar a nuestras personas es mirar hacia el futuro y entregar soluciones prácticas para mejorar la efectividad de la organización; identificando futuros líderes para mejorar sus capacidades individuales, manteniendo un alto compromiso de los colaboradores para asegurar el talento requerido para obtener los resultados actuales y futuros de la estrategia del negocio.

En Melón reconocemos que los talentos, destrezas y el conocimiento de nuestros colaboradores representan nuestra principal ventaja competitiva, por lo que nos esforzamos por proporcionar un entorno que favorezca el trabajo en equipo, la capacitación, el desarrollo y la innovación.

**2. PILAR: CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL**

A lo largo del tiempo, se han aplicado distintas herramientas que han contribuido a mejorar el clima laboral, permitiendo que nuestros colaboradores se sientan a gusto y aporten a los resultados de la empresa. Este Pilar tiene como objetivo seguir trabajando en los planes de acción que se están ejecutando.

De forma complementaria, la Gerencia de Personas realizará en el año 2016 una Encuesta de Clima o Efectividad Organizacional. Su objetivo es identificar aspectos que afectan la predisposición de cada uno de los colaboradores con su propio trabajo. Se evaluará la

efectividad organizacional individual (qué tan efectivo soy y cuánto apporto a los resultados de la empresa), en dos dimensiones: Compromiso y Soporte Organizacional, identificando facilitadores y obstaculizadores para el desarrollo del trabajo y la creación de ambientes "energizantes".

**3. PILAR: EXCELENCIA OPERACIONAL Y PROYECTO PERSONAS 2.0**

*Quando se habla de Excelencia en Melón, la Gerencia de Personas ha determinado que ésta consiste en palabras simples "hacer bien las cosas y hacerlas bien todo el tiempo, buscando la óptima calidad desde la primera vez".*

Este Pilar tiene como gran meta instalar la eficiencia y eficacia en las labores que se realizan en nuestra compañía, es decir, "hacer las cosas bien a la primera".

Para ser más eficientes y eficaces, la Gerencia de Personas determinó la necesidad de contar con un sistema integrado para disminuir considerablemente los procesos manuales y los actuales sistemas satélites que usamos.

## Nuestras *Personas*

En el año 2015 se realizó en todas las plantas del país la presentación de este Pilar y de su proyecto emblemático "Personas 2.0", que integra en un solo sistema, los distintos procesos de Recursos Humanos permitiendo una rápida respuesta a los requerimientos, con información disponible para todos nuestros colaboradores.

Contar con este sistema integrado de Recursos Humanos nos permite acceder a información oportuna para mejorar la toma de decisiones en los aspectos relacionados a nuestros colaboradores. Así también permite mejorar la eficiencia en los procesos transaccionales y fundamentalmente fortalecer los procesos de Gestión de Talento, al favorecer la identificación, seguimiento de los planes de desarrollo y rutas de carrera de nuestros talentos.

### 4. PILAR: RELACIONES LABORALES

Éste tiene como objetivo mantener excelentes relaciones interpersonales con los colaboradores en general y con los sindicatos que los representan. Busca también fomentar la cultura de colaboración en todos los niveles y garantizar comunicaciones abiertas, transparentes y oportunas.

Para Melón, este pilar es muy importante puesto que las relaciones con la alta dirección, los superiores directos, los compañeros y los colaboradores en el trabajo pueden ser una fuente de

satisfacción y realización personal, pero al mismo tiempo, pueden convertirse en una posible fuente de riesgos psicosociales. Asimismo, como compañía, sabemos que mantener un ambiente de trabajo positivo y agradable tiene directa relación con nuestra eficiencia y por lo tanto, con los resultados de la empresa.

En esta línea, el pilar de Relaciones Laborales busca generar las condiciones necesarias para contar con la confianza de nuestros colaboradores, la voluntad de los mismos y el compromiso de todos los actores para entablar un diálogo social donde exista respeto mutuo, en la búsqueda de generar los mejores resultados para la organización.

Para lograr lo antes expuesto, durante el 2015 trabajamos fuertemente en generar y mantener la confianza y la comunicación entre colaboradores y empresa, ya que éste se construye día a día. Para ello, es fundamental ser rigurosos en mantener agendas de trabajo mensuales con los sindicatos, en donde se haga levantamiento y seguimiento de los temas, impulsando siempre el buen entendimiento entre todos los actores involucrados.

## 6.1 DOTACIÓN

Dotación de Melón  
**1.085**  
Colaboradores 2015.

A l 31 de diciembre de 2015, la dotación de Melón alcanzó los 1.085 colaboradores, un 5% más que en 2014 que fue de 1.034 personas. En tanto, la tasa de nuevas contrataciones fue de 18,71% y la tasa de rotación alcanzó al 16,77%, un 68% menos que en 2014 que fue de 28,14%.

Dotación por tipo de contrato:

Dotación por tipo de contrato	2014		2015	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Plazo Indefinido	855	151	856	150
Primer plazo fijo	22	6	60	19
<b>TOTAL POR SEXO</b>	<b>877</b>	<b>157</b>	<b>916</b>	<b>169</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1.034</b>		<b>1.085</b>	

Dotación por Sexo y Región:

Dotación por sexo y región	2014		2015	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
XV Región Arica y Parinacota	4	0	4	0
I Región de Tarapacá	22	1	16	1
II Región de Antofagasta	26	0	68	2
III Región de Atacama	40	1	18	0
IV Región de Coquimbo	56	2	46	2
V Región de Valparaíso	169	20	173	24
XIII Región Metropolitana de Stgo.	331	117	356	127
VI Región del Libertador Bernardo O'Higgins	127	5	104	3
VII Región del Maule	7	0	32	0
VIII Región del Bío-Bío	20	3	19	3
IX Región de la Araucanía	9	0	9	0
XIV Región de Los Ríos	12	0	15	0
X Región de Los Lagos	49	8	50	7
XI Región de Aysén	5	0	6	0
<b>TOTAL POR SEXO</b>	<b>877</b>	<b>157</b>	<b>916</b>	<b>169</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1.034</b>		<b>1.085</b>	

## 6.1 Dotación



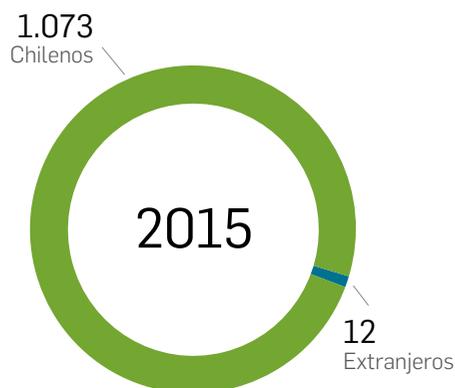
### Dotación por edad y cargo:

Dotación por edad y cargo	2014					2015				
	Menos de 30 años	Entre 30 y 50 años	Más de 50 años	TOTAL		Menos de 30 años	Entre 30 y 50 años	Más de 50 años	TOTAL	
	Nº	Nº	Nº	Nº	%	Nº	Nº	Nº	Nº	%
Gerentes y Principales Ejecutivos	0	17	12	29	3%	0	19	12	31	3%
Profesionales y Técnicos	83	347	99	529	51%	92	345	105	542	50%
Trabajadores	99	130	247	476	46%	104	267	141	512	47%
<b>TOTAL POR EDAD</b>	<b>182</b>	<b>494</b>	<b>358</b>	<b>1.034</b>	<b>100%</b>	<b>196</b>	<b>631</b>	<b>258</b>	<b>1.085</b>	<b>100%</b>

### Dotación por sexo y cargo:

Dotación por sexo y cargo	2014			2015		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Gerentes y Principales Ejecutivos	27	2	29	28	3	31
Profesionales y Técnicos	394	135	529	397	145	542
Trabajadores	456	20	476	491	21	512
<b>TOTAL POR SEXO</b>	<b>877</b>	<b>157</b>	<b>1.034</b>	<b>916</b>	<b>169</b>	<b>1.085</b>

### Dotación por sexo y cargo:



Es preciso mencionar que por el tipo de negocio existe solo la jornada laboral completa, esto es, los colaboradores trabajan 45 horas semanales, según lo determina el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad: "la jornada de trabajo será de 45 horas semanales, sin perjuicio de las jornadas especiales pactadas en los contratos de trabajo, cuyos horarios de trabajo quedan definidos en cada caso particular y sujetos a las disposiciones legales que correspondan".

## 6.2 DIVERSIDAD



*La diversidad se refiere a personas de diversas formaciones, experiencias y formas de ver el mundo que trabajan juntos en el mismo lugar. La diversidad en Melón busca contribuir a la generación de prácticas empresariales que promuevan un mercado laboral inclusivo e integrado, sobre la base del valor de que nuestras diferencias son positivas y beneficiosas para el resultado del negocio.*



**M**elón, a través de su Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, aborda dos capítulos que hacen referencia a las "Normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad" y al "Procedimiento de reclamo por igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres". Asimismo, en el Código de Ética y Conducta la empresa se compromete a que no haya abuso en sus centros de trabajo, discriminación, acoso o agresión basada en raza, género, orientación sexual, edad, color, religión, condición física, filiación política o cualquier característica personal del trabajador.

La diversidad hace a las empresas más competitivas y productivas. Entendiéndolo así, es que Melón el año 2015 se suscribe al programa "+Diversidad" de Acción RS que busca "generar prácticas empresariales concretas para instalar ambientes laborales inclusivos, integradores y meritocráticos en base a la valoración de la diversidad. Su foco está en generar oportunidades para grupos humanos actualmente excluidos o subvalorados: mujeres, tercera edad, personas en situación de discapacidad, descendientes

de pueblos originarios, migrantes, personas con antecedentes penales y diversidad sexual" (Fuente: Acción RS).

En esa misma línea, es que el año 2013 Melón junto a Fundación Proyecto B y a través de un contratista de nuestra empresa, dan la posibilidad de postular a un cargo operacional, a jóvenes que hayan infringido la ley y que sean parte del programa de la Fundación.

La Fundación Proyecto B busca aportar en el desarrollo de una sociedad más justa e inclusiva, creando las bases que permitan que cualquier persona que haya cometido un delito pueda acceder a un trabajo digno y estable.

Durante el año, nuestra empresa mantuvo contacto con Fundación Tacal, institución sin fines de lucro, que trabaja en temas de Inclusión Laboral de personas en situación de discapacidad. Esto con la intención de realizar capacitaciones a nuestros Gerentes y Jefes durante el año 2016.

## 6.3 BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA



En el marco de nuestro interés por la calidad de vida de nuestros colaboradores y sus familias, ponemos a su disposición una serie de beneficios y programas, los que destacamos a continuación:

### 1. Seguro de Vida:

A través de la compañía Metlife, todos los colaboradores tienen un seguro de vida, cuya cobertura es la siguiente:

Detalle Coberturas	Capital asegurado dependiendo del grado del cargo
Fallecimiento Natural	12-18-24 Rentas
Fallecimiento Accidental	24 -36-48 Rentas
Invalidez 2/3	12-18-24 Rentas
Invalidez Accidental	12-18-24 Rentas

Además, contamos con un seguro denominado Seguro protección familiar Grupo Melón que cubre 40 UF por fallecimiento de un hijo o cónyuge.

### 2. Seguro Complementario de Salud:

Todos los colaboradores tienen acceso de manera opcional y voluntaria, al seguro complementario que comprende una póliza de salud, dental y catastrófico. Los colaboradores que tienen derecho a este seguro, junto a sus cargas legales, son todos aquellos que posean un contrato indefinido. En la siguiente tabla se especifican los montos que debe pagar cada colaborador adscrito al seguro:

Categoría	UF
Colaborador solo	0,158
Colaborador + 1 carga	0,236
Colaborador + 2 cargas	0,323

### 3. Caja de Compensación Los Andes:

Todos los colaboradores podrán optar a los distintos beneficios que ofrece Caja Los Andes, entre los que se destacan; Bono de Natalidad, Bono de Nupcialidad o Acuerdo de Unión Civil, Asignación de Matrícula de Educación Superior, entre otros.



#### 4. Regalo de Navidad:

Todos los colaboradores que tienen hijos hasta 12 años, reciben a fin de año un regalo de Navidad.

#### 5. Convenio Colectivo Cruz Blanca:

Todos los colaboradores pueden inscribirse en este convenio colectivo, el cual otorga planes individuales con costos más baratos que el mercado (desde un 5%). Además, los planes no tienen reajustes semestrales y tampoco anuales. Asimismo, cada plan cuenta con un seguro de vida.

#### 6. Subsidio Licencias Médicas:

Este subsidio consiste en permitir que los colaboradores reciban su sueldo íntegro, es decir, se les subsidia los tres primeros días de licencia médica, asegurando así su renta líquida mensual. Este beneficio

es exclusivo para los colaboradores que pertenezcan a las instituciones de salud en convenio con la empresa.

#### 7. Sala Cuna:

Melón entrega un monto total de \$280.000 a cada colaboradora que tenga hijos menores de dos años para que pueda llevarlo a una Sala Cuna. Asimismo, si la madre decide dejar a su hijo en el cuidado de un tercero en su hogar, previa presentación del certificado médico, nuestra empresa aportará un monto mensual de \$150.000.

#### 8. Convenios y descuentos:

Melón cuenta con una serie de convenios y descuentos opcionales, tales como: Convenio FALP, Banco Chile, Banco BCI, Centro Odontológico Cumbres, Centro Odontológico Padre Mariano, Hoteles del Grupo Breca (Perú), Diario El Mercurio, entre otros.

## 6.4 GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

*El proceso de Evaluación de Desempeño es un proceso formal que busca alinear los objetivos organizacionales y financieros con la contribución individual de los colaboradores de la empresa, impulsando el alcance de los mejores resultados del negocio en forma permanente y continua.*



**E**l proceso en general considera dos variables el "Qué" (objetivos) y el "Cómo" (competencias) se llega a los resultados.

El Modelo de Evaluación de Desempeño mide el grado de cumplimiento de cada colaborador respecto de los objetivos del cargo desempeñado, desarrollando y potenciando a cada uno, de acuerdo a sus competencias, conocimientos y logro de metas.

Los beneficios de este modelo consideran entre otros puntos:

- Evaluar el desempeño de acuerdo a objetivos y competencias claras.
- Mejorar el comportamiento y desempeño de acuerdo a lo esperado.
- Mayor grado de comunicación y compromiso.
- Conocer las expectativas del líder.
- Generar auto-desarrollo.
- Seguridad y sensación de orgullo, entre otros factores.

Las 4 etapas que considera este modelo son:

- 1) **Fijación de objetivos;** a realizar entre enero y marzo de cada año.
- 2) **Evaluación de seguimiento;** a realizar entre julio y agosto de cada año.
- 3) **Evaluación final;** a realizar entre enero y febrero de cada año.
- 4) **Compensación - Bono de Desempeño;** a realizar entre marzo y abril de cada año.

Evaluaciones del Desempeño por cargo y sexo:

	2015								
	Hombres			Mujeres			TOTAL		
	Total Dotación Masculina	Cantidad de empleados evaluados	% Evaluado	Total Dotación Femenina	Cantidad de empleados evaluados	% Evaluado	Total Dotación	Cantidad de empleados evaluados	% Evaluado
Gerentes y Principales Ejecutivos	28	28	100%	3	3	100%	31	31	100%
Profesionales y Técnicos	397	374	94%	145	129	89%	542	503	93%
Trabajadores	491	0	0%	21	0	0%	512	0	0%
<b>TOTAL POR SEXO</b>	<b>916</b>	<b>402</b>	<b>44%</b>	<b>169</b>	<b>132</b>	<b>78%</b>	<b>1.085</b>	<b>534</b>	<b>49%</b>

	2014								
	Hombres			Mujeres			TOTAL		
	Total Dotación Masculina	Cantidad de empleados evaluados	% Evaluado	Total Dotación Femenina	Cantidad de empleados evaluados	% Evaluado	Total Dotación	Cantidad de empleados evaluados	% Evaluado
Gerentes y Principales Ejecutivos	27	27	100%	2	2	100%	29	29	100%
Profesionales y Técnicos	394	359	91%	135	126	93%	529	485	92%
Trabajadores	456	0	0%	20	0	0%	476	0	0%
<b>TOTAL POR SEXO</b>	<b>877</b>	<b>386</b>	<b>44%</b>	<b>157</b>	<b>128</b>	<b>82%</b>	<b>1.034</b>	<b>514</b>	<b>50%</b>

## 6.5 DESARROLLO Y CAPACITACIÓN



**E**l negocio es dinámico, se está moviendo rápidamente y nos tenemos que mover con él.

Es por eso que Melón incentiva a sus colaboradores para que participen activamente en su propio desarrollo.

### PROGRAMA DE CAPACITACIÓN MELÓN

El programa de capacitación se ejecuta según las necesidades identificadas (Detección de Necesidades de Capacitación – DNC) de cada Área de Negocio. A partir de esto y según las funciones y cargos

se determinan los cursos que se deben realizar durante el año.

Contamos con la Universidad Melón, cuyo objetivo es orientar las capacitaciones a las necesidades del negocio y la industria, entregando herramientas y desarrollando habilidades para perfeccionar nuestras habilidades y competencias.

Dentro de los cursos, destacan aquellos que son impartidos por personal interno de Melón, además de los que son dictados por entidades académicas externas. Los principales temas a tratar son aquellos que

## 6.5 Desarrollo y *Capacitación*

involucran directamente la operación de los distintos negocios de la organización, junto con habilidades blandas para el perfeccionamiento de la gestión de cada colaborador.

A ello se agrega la inducción corporativa para los nuevos colaboradores, cuyo objetivo es brindarles información general y amplia sobre elementos fundamentales del funcionamiento del negocio.

Capacitación	Tipo de cursos	Nº de personas beneficiadas
Cursos de capacitación interna (Universidad Melón)	<p>Cursos realizados con Recursos Internos desde la relatoría como la confección del material. Específicamente en temáticas de técnicas atingentes el negocio.</p> <p>Cada Línea de Negocio de Melón tiene una Malla de Capacitación según los contenidos más importantes que deben ser capacitados sus integrantes. Las Mallas de Capacitación Melón, están compuestas por cursos de <b>Inducción</b>, los cuales son los primeros cursos a realizar por cada colaborador, luego estarán los cursos de <b>Seguridad</b>, que son aquellos que entregarán la información necesaria para que cada colaborador realice sus funciones de forma segura. En tercer lugar, están los cursos del <b>Negocio</b>, que son aquellos que entregan contenidos específicos para cada una de las áreas operacionales de la compañía. Por último, se encuentran los cursos de carácter <b>Transversales</b>, que serán aquellos que deben ser realizados por todos los colaboradores sin importar su cargo o funciones.</p>	7.966*
Apoyo económico a programas de capacitación externa	<p>Cursos de capacitación, congresos, seminarios realizados por entidades externas, como universidades u otros organismos.</p> <p>Los principales programas externos en donde participaron colaboradores de Melón son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Excel (todos sus niveles).</li> <li>• Seminarios de actualización.</li> <li>• Congresos propios de cada área.</li> <li>• Nivelación Técnico Industrial, entre otros.</li> </ul>	921

\* Un colaborador realiza 7 cursos en promedio al año.

A través de estas distintas instancias de formación, las horas de capacitación durante 2015 alcanzaron las 54.258 horas hombres, con un promedio de 50 horas por colaborador.

Promedio de horas de capacitación por sexo	Hombres	Mujeres	TOTAL
Total de horas capacitación	34.553	19.705	54.258
Promedio de horas por sexo	38	116	154

*NOTA: El curso Operación Excel Portable (120 hrs) hace que las horas de Mujeres sean muy superiores al promedio de los hombres.*

Promedio de horas de capacitación por cargo	2015	
	Total de horas capacitación	Promedio de horas por cargo
Gerentes y Principales Ejecutivos	745	3,0
Profesionales y Técnicos	21.546	5,7
Trabajadores	31.967	6,6
<b>TOTAL</b>	<b>54.258</b>	<b>6,1</b>

## 6.6 RELACIONES LABORALES



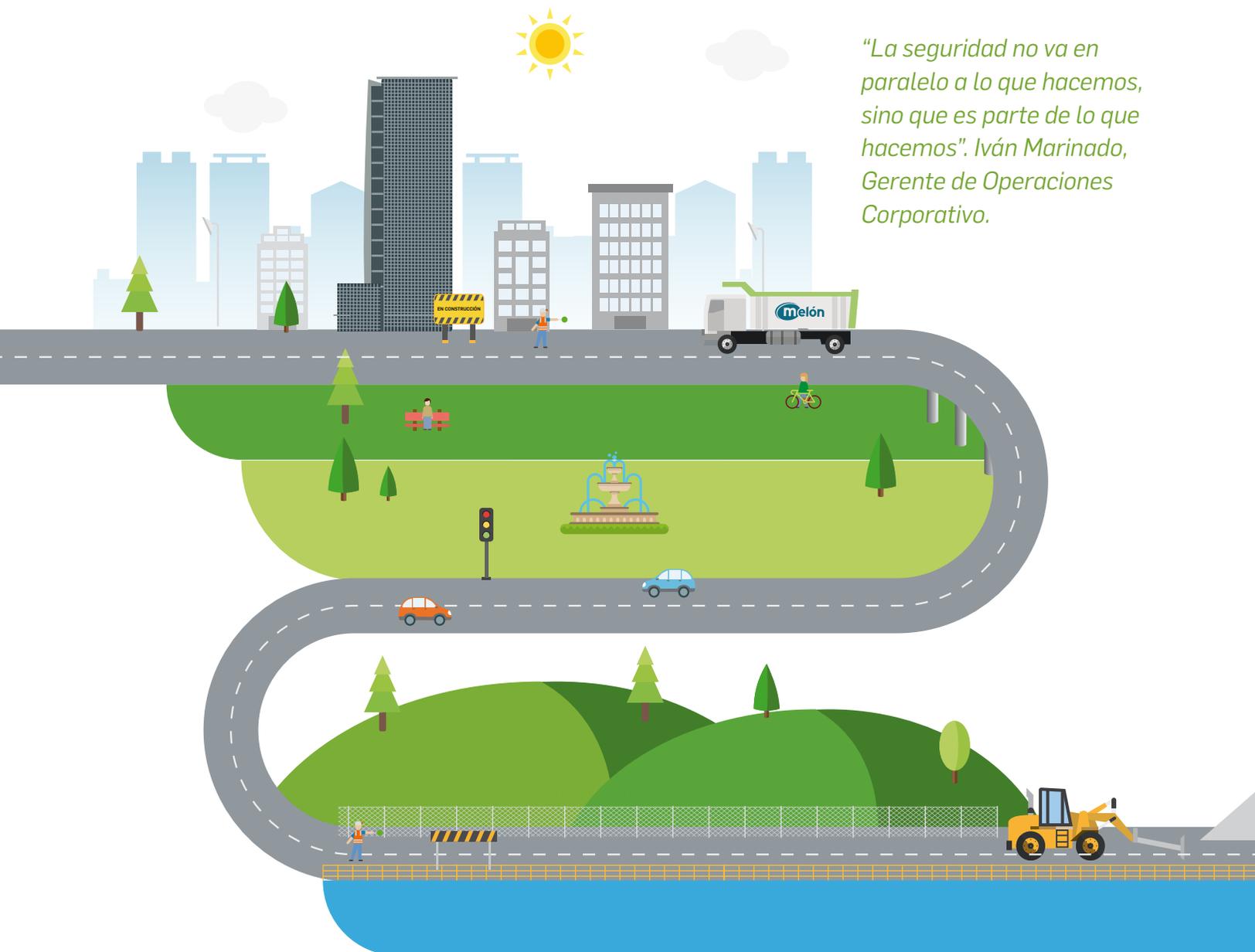
**E**n Melón contamos con siete sindicatos de empresa que representan al 44,88% de los trabajadores, un 2,5% menos que en 2014. La baja en los colaboradores sindicalizados se debe fundamentalmente al término de Proyectos Especiales desarrollados en todo Chile.

Ahora bien, consideramos el escenario actual es auspicioso, contamos con buenas prácticas y también con oportunidades de mejora. Es así como durante el año 2015 pudimos cerrar de forma exitosa dos negociaciones colectivas en Melón Hormigones S.A. antes del vencimiento de los plazos legales, y sin llegar a huelga. Ambas se desarrollaron de manera muy fluida, siempre manteniendo el respeto por el otro, con un profundo nivel de confianza de ambas partes.

Para Melón, los valores de una buena relación laboral coinciden plenamente con nuestros valores corporativos. Si los logramos aplicar en nuestro trabajo, ello nos impulsará naturalmente a desarrollar relaciones laborales armónicas entre todos nosotros, siempre alineadas con los objetivos de la empresa.

Sindicalización	2014	2015
N° empleados sindicalizados	490	487
% de sindicalización	47,39%	44,88%





*"La seguridad no va en paralelo a lo que hacemos, sino que es parte de lo que hacemos". Iván Marinado, Gerente de Operaciones Corporativo.*

07



## **SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

- 80** Seguridad y Salud Ocupacional
- 81** 7.1 Nuestro Compromiso
- 82** 7.2 Qué Hacemos en Materia de Seguridad y Salud Ocupacional
- 86** 7.3 Prevención de Riesgos



# SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

*Nuestra meta es cero accidentes y cero enfermedades profesionales, por lo que nos esforzamos porque la seguridad sea un valor que se plasme en todas nuestras actividades.*



**E**n Melón estamos convencidos de que el liderazgo hace la seguridad y que todos tenemos la capacidad de gestionar la seguridad en nuestras áreas. Es por esto que nos preocupamos de incentivar en jefaturas y operarios el valor de la seguridad al mismo nivel de importancia, dado que, dentro de nuestra declaración de principios, además de ser un tema valórico, es una condición de empleo. Esta exigencia también se extiende a nuestros contratistas.

## 7.1 NUESTRO COMPROMISO



**N**uestro compromiso está expresado en nuestra Política de Seguridad y Salud Ocupacional, donde se señala que: "Melón tiene el compromiso de proporcionar a sus colaboradores, contratistas, comunidades y público relacionado, un ambiente de trabajo seguro y saludable. La Seguridad y Salud Ocupacional son prioridades incorporadas en todos los aspectos de nuestro negocio. Se espera que todos quienes integran Melón demuestren, a través del compromiso visible y activo de unos con otros, que la Seguridad y Salud Ocupacional son prioridades".

En este contexto, la participación de los colaboradores es un elemento esencial en la gestión de la seguridad y salud en la empresa, que queda demostrado en los acuerdos formales existentes con los Sindicatos en dichas materias entre los que destacan la constitución de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS), el fuero de sus representantes en éstos; un plan de trabajo vinculante y comisiones de trabajo y el Programa Cuasi.

## 7.2 QUÉ HACEMOS EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

*Para materializar este compromiso, implementamos el "Plan de Seguridad y Salud Ocupacional (S&SO)" que nos permite identificar, evaluar y controlar, de forma permanente y sistemática, todos los peligros y aspectos asociados al desarrollo de nuestras actividades, manteniendo en el tiempo la continuidad de las operaciones. A través de este plan creamos programas de acción transversales tendientes a actualizar el cumplimiento normativo e intensificar la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales, siendo mensualmente monitoreado su cumplimiento.*



Es importante destacar que nuestro Plan S&SO es auditado por la Mutual de Seguridad. Estas auditorías consisten en la revisión del cumplimiento del Plan S&SO en terreno y documental, el auditor es un experto en Prevención de Riesgos quien visita nuestras plantas industriales y se entrevista con el Asesor de S&SO y el administrador de la instalación.

El Plan de Seguridad y Salud Ocupacional considera estándares de clase mundial:

1. Estándar de Elementos de Protección Personal (EPP): Permite implementar estrategias en casos donde la compañía no puede proteger al trabajador a través de condiciones de ingeniería, eliminación de riesgos o sustitución. Entre las acciones preventivas se entregan, a todos los trabajadores, los elementos de protección personal indispensables para que no sufran daño, por ejemplo, elementos que les dan alta visibilidad cuando están en tránsito en las calles

internas de las plantas; protectores de polvo; elementos de protección personal para trabajar en condiciones de altas temperaturas, entre otros elementos que ayudan a controlar las condiciones de alto riesgo que existen en todas las operaciones.

2. Estándar sobre Trabajo en Altura (TEA): Su objetivo es establecer un acercamiento sistemático para eliminar, evitar y prevenir el riesgo de eventos que pueden o no generan lesiones que surjan por trabajar en altura.

Para los efectos de aplicación de este estándar, se considerará que existe riesgo de caída cuando un trabajador realiza una tarea sobre una superficie o plataforma emplazada a 1,8 metros o más de altura por encima del nivel más bajo o donde una caída de menor altura pueda causar una lesión grave. En todos los casos el riesgo debe ser evaluado y las medidas de control debe ser definidas e implementadas.

**3. Estándar de Bloqueo, Etiquetado y Prueba (LOTOTO):** Busca controlar las energías peligrosas. En las operaciones de Melón se focaliza en la electricidad y movimientos mecánicos que puedan provocar atrapamientos. Este lineamiento promueve que cada persona bloquee las fuentes de energía que puedan provocar daño mediante un candado.

**4. Estándar de Equipos Móviles:** Se basa en la segregación del equipo móvil y los peatones; entre los equipos mayores móviles y los equipos menores, eso se traduce fundamentalmente en un plan de circulación y técnicas de gestión para los operadores, no tan sólo al interior de las plantas, sino que también en ruta.

**5. Estándar Elementos Transportadores:** Gestiona el manejo y uso de cintas, elevadores, roscas y otro tipo de transportador que en actividades rutinarias de mantenimiento u operación pueden provocar atrapamiento ocasionando accidentes de alta gravedad.

**6. Estándar Administración de Contratistas:** Establece un enfoque común y sistemático para el efectivo manejo por parte de Melón, a través del administrador de contrato y dueño de sitio, del cumplimiento de dicho estándar por parte de las empresas contratistas y subcontratistas, el cual se concentra en tres áreas principales; Seguridad, Salud Ocupacional y control legal-contractual.

En términos de Seguridad y Salud Ocupacional, el propósito es administrar las exposiciones a riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales asociados a víctimas fatales, heridos e incidentes que surgen del trabajo realizado por contratistas y subcontratistas de Melón.

En términos del control legal-contractual, el propósito es asegurar que las empresas contratistas y subcontratistas cumplan con sus obligaciones legales para con sus empleados en términos, por ejemplo, cuenten con contratos de trabajo, realicen los pagos oportunamente relacionados a sueldos y a las instituciones de salud (Isapres/Fonasa) y fondos de pensiones (AFP); así también protejan proactivamente la integridad de sus colaboradores al contar con seguros de responsabilidad civil y accidentes. Además, la empresa deberá estar adherida a una Mutualidad y pagar una cotización de acuerdo al riesgo presunto.

La premisa principal de dicho estándar es asegurar que los empleados subcontratados trabajen bajo las mismas expectativas de Seguridad, Salud Ocupacional y Legal que los colaboradores de Melón, cumpliendo con toda la normativa vigente.

El alcance del estándar es obligatorio y aplicable a toda empresa que entregue a Melón servicios que implican una figura de subcontratación, siendo éstos los que se desarrollan en razón de un acuerdo contractual, ya sea en nuestras faenas y/o en las de nuestros clientes, los que se prestan a través de trabajadores del contratista o subcontratista, por cuenta y riesgo de este último y que son de carácter permanente o recurrente en el tiempo.

Melón deberá respetar todas las leyes y regulaciones locales concernientes al manejo de contratistas y subcontratistas que sean más estrictas que los requisitos especificados en este estándar, y tanto el administrador de contrato como el dueño de sitio deberán gestionar el correcto cumplimiento del mismo.

El desafío de este estándar es que Melón tome un rol proactivo en la selección, monitoreo y mejoramiento continuo del desempeño en salud, seguridad y control legal-contractual de los contratistas y subcontratistas. Esto no exime al contratista y subcontratista de ninguna obligación legal o contractual ni de su liderazgo y responsabilidad directa para asegurar que sus empleados estén continuamente aplicando prácticas seguras de trabajo.

## 7.2 Qué hacemos en materia de *Seguridad y Salud Ocupacional*

Además, dentro del Plan se contempla la identificación de todas las condiciones y las conductas que puedan producir accidentes rutinarios del trabajo que son de baja gravedad, fundamentalmente se apunta a tener conductas responsables.

En materia de Salud Ocupacional, el Plan considera controlar los agentes que puedan generar enfermedades profesionales y dentro de las medidas de control, aplicamos controles de ingeniería, administrativos, y hacemos entrega de los elementos de protección personal. No obstante, el trabajo se ha centrado históricamente en la protección frente al material particulado respirable, ya que el foco está en el polvo de sílice que es parte estructural de las materias primas de nuestra operación.

En lo referido al ruido, las plantas de la compañía reducen de tamaño materiales o los mezclan, por lo tanto, se generan altos niveles de ruido por sobre los 85 dB en muchos puntos de la operación. Para gestionar esta condición, si no podemos contar con una aislación local, entregamos los protectores auditivos específicos para este tipo de riesgos. Actualmente, se está realizando un trabajo para prevenir el daño producido por la exposición a la radiación ultravioleta, para lo cual se está proporcionando la ropa adecuada y se estableció el uso obligatorio de manga larga, además de promover el uso de bloqueador solar.

Las enfermedades profesionales que se pudiesen contraer en los procesos productivos de Melón tienen relación con ruido y polvo, siendo la Hipoacusia la de mayor incidencia por las actividades propias de la producción de la empresa. En este ámbito, la gestión preventiva se realiza conjuntamente con la Mutua de Seguridad a través de mediciones del tipo cualitativas y posteriormente, cuantitativas, las que permiten detectar a los grupos homogéneos de trabajadores expuestos, de forma tal que estos ingresen a control epidemiológico bajo el sistema Mutua, tal como lo establece la Ley N°16.744.

Paralelamente, realizamos las capacitaciones, instrucciones y selección adecuada de los elementos de protección personal (EPP) de sus trabajadores y posteriormente, efectúa el seguimiento de su correcta utilización, conjuntamente con el chequeo y revisión del estado de éstos, a fin de prevenir y evitar enfermedades de tipo profesional. Este mismo procedimiento y seguimiento se lleva a cabo para evitar enfermedades como neumoconiosis o aquellas generadas por el polvo.

Cabe señalar que como empresa estamos adheridos al Plan Nacional para la Erradicación de la Silicosis, buscando en todo momento incorporar las medidas preventivas de ingeniería, tecnológicas y las conductas preventivas que permitan controlar la sílice en su fuente de origen y proteger a los colaboradores expuestos.

Por otro lado, en 2015 la Gerencia de Personas junto a la Gerencia de Seguridad y Medio Ambiente, realizó en varias de nuestras instalaciones la Encuesta de Riesgos Psicosociales, cuyo principal objetivo es prevenir y promover un ambiente de trabajo más saludable. Esta encuesta forma parte del Protocolo de Riesgos Psicosociales que son obligatorios por parte del Ministerio de Salud, como Prexor, UV, Planesi y Tmert. Las respuestas de esta encuesta son anónimas y miden el ambiente de trabajo a través del individuo. Los resultados arrojados de esta medición señalan que existe un nivel bajo riesgo, lo que significa que los colaboradores están poco propensos a contraer una enfermedad de origen de salud mental.

### COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

En la actualidad en Melón contamos con 19 Comités, un 16% más que en 2014. De los cuales 12 son Comités Paritarios y el resto obedecen a comités que abordan materias de Seguridad y Salud Ocupacional, pero en distintos niveles de la organización. Existen comités a nivel zonal, ellos están compuestos por los gerentes zonales/ operacionales, los administradores y el respectivo Asesor de Seguridad, también el comité de la red S&SO, compuesto por todos los asesores de seguridad, y el Comité Ejecutivo de S&SO compuesto por todos los gerentes de primera línea y presidido por el Gerente General Corporativo de Melón, los que se realizan

de manera mensual, y en ellos se analizan los eventos del mes, cumplimiento en Salud Ocupacional, cumplimiento del Plan S&SO, cumplimiento de estándares, cumplimiento en Reportes Cuasi, campañas que se podrán realizar y de definen acuerdos y compromisos para seguir avanzado en materias de seguridad y salud ocupacional.

Comités	2014	2015
Comités Zonales	5	5
Comités de Red SSO	1	1
Comités Ejecutivos de SSO	1	1
Comités Paritarios	9	12
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>19</b>

La función principal del Comité Paritario es resguardar las condiciones de trabajo de los colaboradores en términos de prevención de riesgos, enfermedades profesionales e higiene, según lo establece DS N°54.

Los comités cubren en conjunto el 100% de los colaboradores de Melón. Cada uno está conformado por tres representantes titulares de la empresa y tres representantes titulares de los colaboradores con sus respectivos suplentes.

Las principales funciones que deben cumplir los Comités Paritarios, según el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad son:

- Instruir a los colaboradores en el uso correcto de Equipos de Protección Personal (EPP).
- Vigilar el cumplimiento, tanto de parte de la Empresa como de los Trabajadores, las medidas de prevención, higiene y seguridad.
- Investigar las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa.
- Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales.
- Cumplir las demás misiones o funciones que les encomiende el Organismo Administrador del Seguro o Mutual.
- Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del Trabajador.
- Promover la realización de cursos de capacitación profesional para los Trabajadores, en organismos públicos o privados autorizados para cumplir esta finalidad o en la misma Empresa, industria o faena bajo el control y dirección de esos organismos.

Cabe señalar que actualmente contamos con dos comités paritarios que se encuentran certificados por la Mutual de Seguridad, en la categoría bronce y nos encontramos en proceso para poder certificar a los restantes.

## 7.3 PREVENCIÓN DE RIESGOS



**P**ara prevenir los posibles peligros en materia de Seguridad y Salud Ocupacional hemos implementado varias herramientas de gestión tales como: Reporte de Cuasi, Liderazgo Visible en Seguridad, capacitaciones, difusión de eventos de seguridad, check list para equipos móviles y accesos a obras, análisis seguro de trabajo (AST) y además la generación de actividades, como el Mes de la Seguridad, concursos de buenas prácticas y otras herramientas que apuntan a modificar la conducta de los colaboradores. Todas estas herramientas y actividades están contenidas en nuestro Plan S&SO.

### CAPACITACIONES Y ACCIONES REALIZADAS EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

En el año 2015 se realizaron capacitaciones de todos los protocolos de salud (PLANESI, PREXOR, UV Y TMERT), cursos de manejo a la defensiva a los operadores y conductores de las distintas divisiones, cursos e-learning de los distintos estándares de seguridad, entre otros.

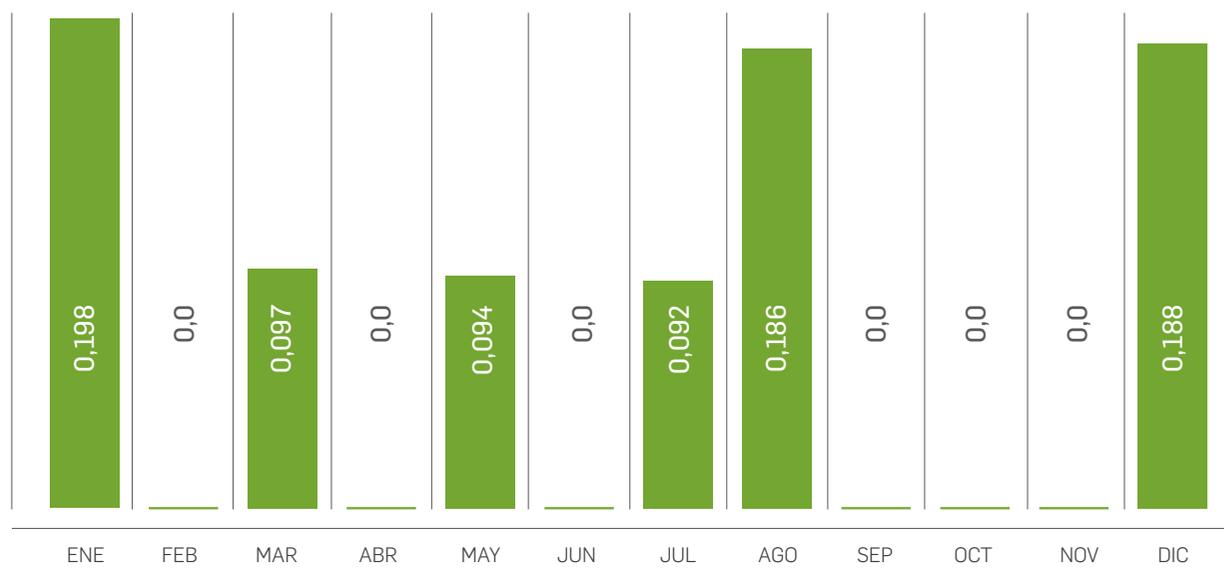


El trabajo realizado nos ha llevado a tener en los últimos años muy bajas tasas de accidentabilidad, como se muestra en el siguiente gráfico:

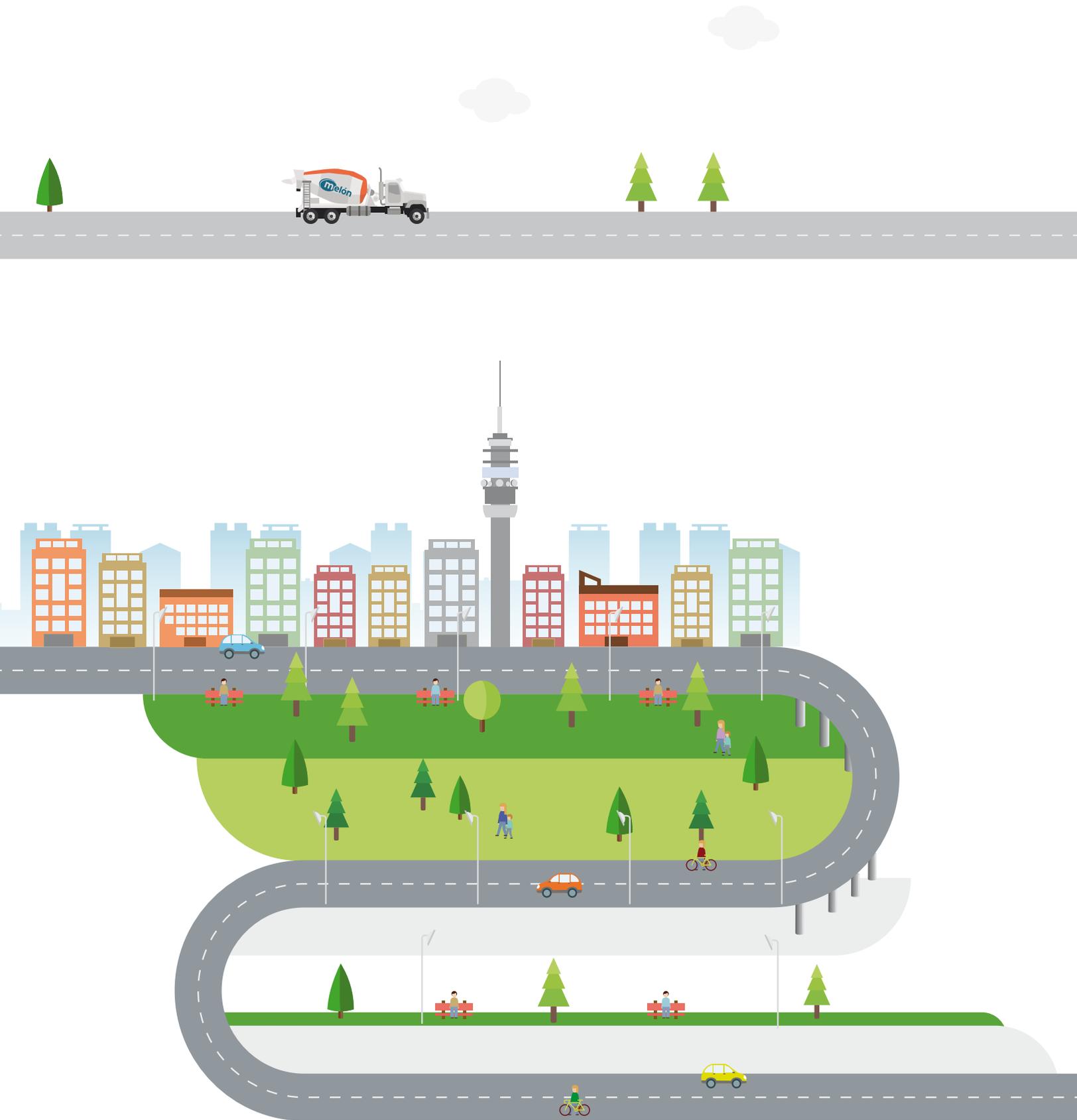
Tasas de Seguridad y Salud Ocupacional	2014		2015	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Índice de lesiones	0,002	0,002	0,003	0,0
Tasa de enfermedades profesionales	0	0	0	0
Índice de días perdidos por accidentes	0	0,03	0,058	0
Tasa de ausentismo	3%	9%	2%	7%

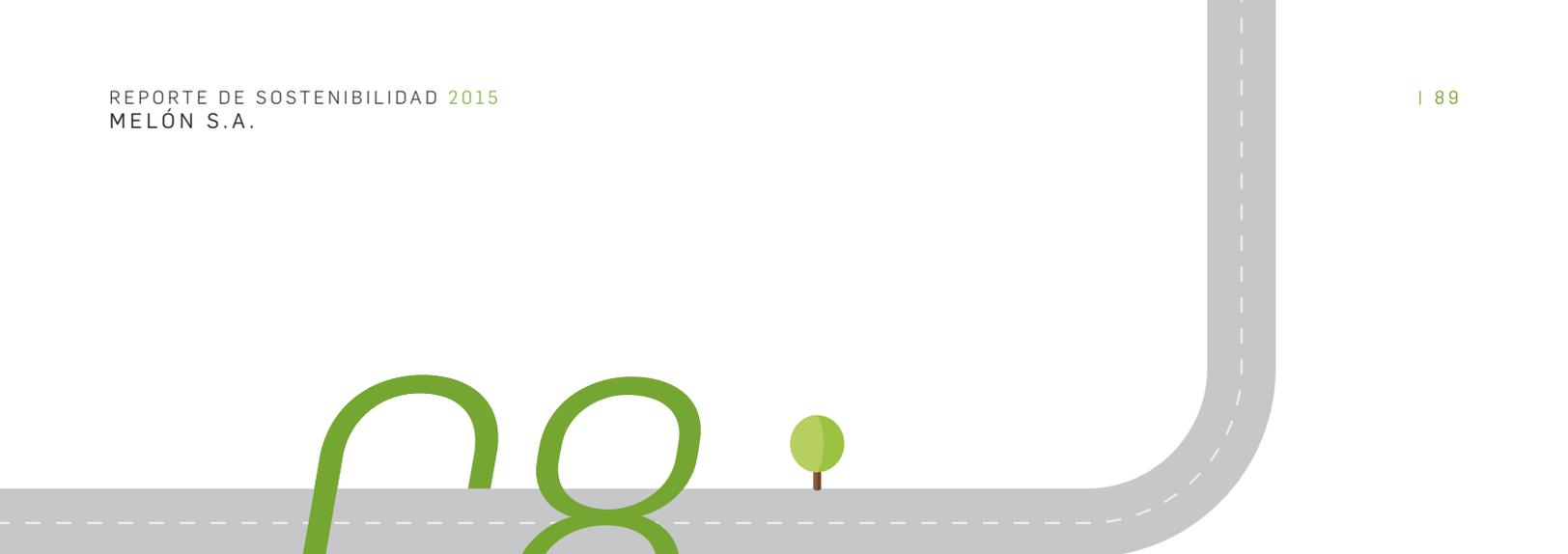
En el período que comprende este Reporte no se registraron siniestros graves y tampoco hubo enfermedades profesionales, ni muertes por accidentes laborales.

#### TASA DE ACCIDENTABILIDAD PERSONAL PROPIO AÑO 2015



2015





08

## **GESTIÓN AMBIENTAL**

<b>90</b>	Gestión Ambiental
<b>92</b>	8.1 Mitigación y Remediación de Impactos Ambientales
<b>103</b>	8.2 Gestión de Residuos
<b>106</b>	8.3 Biodiversidad
<b>107</b>	8.4 Nuestra Visión de Futuro



# GESTIÓN AMBIENTAL

*En Melón manifestamos públicamente nuestro compromiso de contribuir a preservar el medio ambiente, desarrollando de manera sostenible nuestras actividades, productos y servicios. Esto se ve reflejado en una serie de iniciativas destinadas a mitigar, corregir y compensar los impactos medioambientales que producen nuestras operaciones.*



Las variables ambientales forman parte de todo el ciclo de vida de nuestro cemento y hormigón, que comienza con el cuidado de la biodiversidad en la extracción de materias primas; la reducción de nuestras emisiones de CO<sub>2</sub> en nuestros procesos industriales, mediante la eficiencia energética y fundamentalmente el reemplazo de materias primas y combustibles por residuos; para finalizar con el aseguramiento de que nuestro producto no constituirá un pasivo ambiental al fin de su uso.

En este contexto, asumimos los siguientes principios de acuerdo a nuestra Política Ambiental:

1. Cumplir con toda la legislación aplicable y con otros compromisos a los que voluntariamente suscribamos.
2. Implementar sistemas de gestión, contemplando programas que aseguren nuestro compromiso con la mejora continua y ocupando como herramienta la prevención.

3. Promover el uso eficiente y reducción del uso de recursos naturales a través del empleo de subproductos industriales y otros, como materias primas y combustibles alternativos.
4. Evaluar los impactos ambientales en nuestros proyectos e inversiones.
5. Auditar nuestros procesos de gestión y desempeño ambiental.
6. Involucrar a nuestro personal en el cuidado y compromiso con el medio ambiente.

Además, nos preocupamos de nuestra logística asociada y de monitorear los indicadores críticos, generando confianza y seguridad a nuestros vecinos.

### PRODUCCIÓN DE CEMENTO EN CHILE: UNO DE LOS MÁS SOSTENIBLES DEL MUNDO

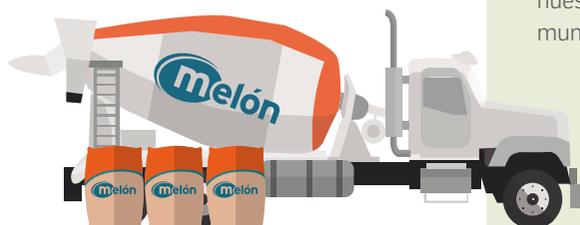
El cemento que se produce en Chile es uno de los más sostenibles del mundo, debido a la valorización de residuos de otras industrias como cenizas de termoeléctricas, escorias siderúrgicas, neumáticos en desusos, aceites, entre otros residuos. Esto se ha convertido en una solución ecológica para otros procesos industriales, reduciendo, además, las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI).

Esas buenas prácticas permiten que hoy Melón registre una de las huellas de carbono más bajas del rubro cementero a nivel mundial y haga un aporte relevante a la sostenibilidad de la industria de nuestro país.

Una posición de liderazgo que hoy se consolida con la búsqueda de nuevas oportunidades de mejora ambiental asociadas al ciclo de vida de Melón, que considera sus actividades mineras, extracción de áridos, fabricación de cemento, hormigón y morteros, y el uso final de nuestros productos.

Alrededor del 30% de las emisiones de GEI en nuestro rubro está asociada al consumo de energía en los hornos, que habitualmente utilizan carbón y petcoke. Cuando los residuos que naturalmente se descomponen emitiendo metano son incorporados como energía alternativa, se obtiene el beneficio neto de transformar metano en CO<sub>2</sub>, logrando una considerable reducción de los GEI. Esto es posible gracias al co-procesamiento, actividad fomentada por la industria mundial del cemento, siendo un pilar estratégico para la reducción de sus emisiones de CO<sub>2</sub>.

Chile tiene un promedio de emisión cercano a 600 kg de CO<sub>2</sub> por tonelada de cemento, siendo un 20% menor que el promedio del mundo. Melón tiene un promedio de emisión de 540 kg de CO<sub>2</sub> por tonelada de cemento, posicionando nuestra compañía con una de las tasas más bajas de emisiones de GEI en el mundo.



## 8.1 MITIGACIÓN Y REMEDIACIÓN DE IMPACTOS AMBIENTALES

*En Melón hemos efectuado una evaluación de todos nuestros aspectos ambientales asociados tanto al uso de recursos (materias primas, agua y energía), descarga de agua, generación de residuos, uso de suelo, protección de la biodiversidad y emisiones al aire, siendo estas últimas las de mayor significancia de acuerdo a nuestra matriz de impacto.*



Las emisiones a la atmósfera las dividimos en locales y globales. En la categoría locales se ubican aquellas que están relacionadas con las generaciones de fuentes fijas. Para controlarlas y reducir las, aplicamos la más moderna tecnología de abatimiento de contaminantes. Estos sistemas son complementados con estaciones de monitoreo de calidad del aire que permiten acreditar la efectividad de los medios de control de las emisiones y el cumplimiento de las regulaciones existente.

En tanto, las globales son las emisiones de CO<sub>2</sub> que se producen fundamentalmente en la fabricación de clinker en nuestra planta industrial de La Calera debido al uso de combustibles fósiles y la descarbonatación de la caliza. Melón es parte de la iniciativa mundial "GNR" Getting de Numbers Right, base de datos mundial de la Industria para estimar nuestra huella de carbono, lo cual asegura trazabilidad y transparencia en la medición de nuestra huella.

Cabe señalar que las principales operaciones de Melón consideran mecanismos para controlar sus emisiones, permitiendo la eficacia de las acciones de control, dando cumplimiento al marco legal vigente y evitando consecuencias adicionales en las comunidades cercanas.

Dentro de las medidas tomadas para tales efectos, destacan:

1. Estaciones de monitoreo de calidad del aire y equipos de monitoreo continuo de emisiones en chimenea.
2. Sistemas de abatimiento de polvo y ruido.
3. Reemplazo de combustibles fósiles por combustibles alternativos provenientes de residuos.
4. Sustitución de recursos naturales no renovables por materias primas alternativas provenientes de residuos.
5. Pavimentación de áreas industriales.
6. Forestaciones y restauración de terrenos.

## EMISIONES EN LA PRODUCCIÓN DEL CEMENTO LA CALERA

La actividad cementera aplica avanzados sistemas para el control de las emisiones que se derivan de la operación de sus hornos y de los procesos de molienda.

En la planta industrial de La Calera, específicamente, estas emisiones se asocian con la descarbonatación de la caliza y con el uso de combustibles. Las principales emisiones que genera esta operación son de material particulado y gases como SO<sub>x</sub>, NO<sub>x</sub>, metales pesados y compuestos orgánicos persistentes. Estas emisiones están reguladas por el Decreto Supremo N°29/2013 que establece la Norma de Emisión para el co-procesamiento.

Para cumplir con la Norma se hacen mediciones externas realizadas por un laboratorio independiente acreditado por la autoridad denominada Test de Quema, utilizando las condiciones más desfavorables desde el punto de vista ambiental con el fin de demostrar la eficacia del co-procesamiento. En el caso de la planta de La Calera, dichos test han considerado una matriz de combustibles a plena carga compuesta por petcoke, combustibles alternativos líquidos (CAL), combustibles alternativos sólidos (CAS) y neumáticos en desuso.

Los resultados históricos de estos controles con distintas mezclas de combustibles y materias primas alternativas han certificado el cumplimiento por parte de Melón de todos los niveles de emisión establecidos, lo que nos ha permitido continuar con nuestras actividades con la co-procesamiento teniendo la certeza de estar generando impactos positivos en las comunidades donde operamos.

En la siguiente tabla se muestran los resultados de los años 2014 y 2015 de los test de quema realizados en el Horno 9 de La Calera:

HORNO 9				Normativa Co- Procesamiento
Parámetros	Unidad	2014	2015	
<b>CONTAMINANTES</b>				
Material particulado	(mg/m <sup>3</sup> N)	8,9	13,9	50
Dioxinas y furanos	(ng/m <sup>3</sup> N) TEQ	0,01	0,0021	0,2
Benceno	(mg/m <sup>3</sup> N)	0,0004	0,0886	5
HCl	(mg/m <sup>3</sup> N)	11,063	2,89	20
HF	(mg/m <sup>3</sup> N)	0,053	0,042	2
<b>GASES</b>				
COT	(mg/m <sup>3</sup> N)	3,94	0,22	20
<b>METALES</b>				
As + Co + Ni + Se + Te	(mg/m <sup>3</sup> N)	0,013	0,04	1
Berilio	(mg/m <sup>3</sup> N)	0,0026	0,0027	0,1
Hg	(mg/m <sup>3</sup> N)	0,0034	0,0043	0,1
Cd	(mg/m <sup>3</sup> N)	0,0004	0,0004	0,1
Pb	(mg/m <sup>3</sup> N)	0,0008	0,0013	1
Sb + Cr + Mn + Va	(mg/m <sup>3</sup> N)	0,017	0,068	5

## 8.1 Mitigación y remediación de *impactos ambientales*

### Vigilancia y calidad del aire zona La Calera

Además, instalamos de forma complementaria en las cercanías de la planta industrial de La Calera una red de vigilancia de calidad del aire. Esta plataforma está compuesta por tres estaciones de monitoreo instaladas en las zonas estimadas de máximo impacto de las emisiones de nuestras operaciones. Éstas son la Estación Urbana La Calera, la Estación Rural y la Estación La Cruz. El objetivo de estos equipos es medir los parámetros de los gases SO<sub>2</sub>, NO<sub>x</sub>, O<sub>3</sub>, MP<sub>10</sub> y COV, metales pesados y la meteorología en el área de influencia.

El 30 de diciembre del año 2004, mediante Resolución N° 2.695 del Ministerio de Salud, dichas instalaciones fueron declaradas como Estaciones Monitoras Representativas Poblacionales para Material Particulado Respirable MP<sub>10</sub>. En esa misma fecha, el Servicio Agrícola y Ganadero (SAG) las catalogó además como Estaciones de Monitoreo con Representatividad de los Recursos Naturales (EMRRN), de acuerdo con la Resolución N° 2.034.

Todas las mediciones hechas por esta red están disponibles para la autoridad y la comunidad a través de informes mensuales de cumplimiento. Estos registros se complementan además con información en línea a la que se puede acceder a través del sitio web corporativo.

- La estación N°1, identificada como Rural 1, se encuentra ubicada en un sector rural entre Hijuelas y Artificio, y está compuesta por un muestreador de alto volumen de MP<sub>10</sub> (Material Particulado con tamaño inferior a 10 µm), un monitor continuo de SO<sub>2</sub> (Dióxido de Azufre), un monitor continuo de O<sub>3</sub> (Ozono), un monitor continuo de NO<sub>x</sub> (Óxidos de Nitrógeno) y una estación meteorológica automática que mide en forma continua la dirección y velocidad del viento, temperatura ambiental, humedad relativa, presión atmosférica, radiación solar y precipitaciones.
- La estación N°2, identificada como La Calera, se encuentra instalada al interior de la escuela Josefina Huici ubicada en calle Aldunate N°550 en el centro de la ciudad. Esta estación está compuesta por un equipo muestreador de alto volumen de MP<sub>10</sub>, un monitor continuo de SO<sub>2</sub>, un monitor continuo de O<sub>3</sub>, un monitor continuo de NO<sub>x</sub>, y una estación meteorológica (velocidad y dirección del viento).
- La estación N°3, identificada como La Cruz, esta se encuentra ubicada en un sector rural de dicha comuna. La estación está compuesta por un equipo muestreador de alto volumen de MP<sub>10</sub>, un monitor continuo de SO<sub>2</sub>, un monitor continuo de O<sub>3</sub>, y una estación meteorológica (velocidad y dirección del viento).

Ubicación estaciones de monitoreo  
Calidad de Aire, Planta La Calera.



## 8.1 Mitigación y remediación de *impactos ambientales*



### Producción de cemento en plantas Ventanas y Puerto Montt

Ambos proyectos fueron desarrollados en la última década contando con tecnología que asegura un óptimo desempeño ambiental, siendo los dos proyectos sometidos a Sistemas de Evaluación de Impacto Ambiental, lo que además no sólo asegura el desempeño, sino que también su control y verificación.

Las principales emisiones de estas plantas están asociadas a sus respectivos procesos de moliendas, y consisten en emisiones de material particulado y ruido. Por esta razón, los molinos de ambas instalaciones cuentan con tecnología de abatimiento de MP mediante filtros de mangas que aseguran niveles de emisión por debajo de los 20 mg/m<sup>3</sup>N, y para el caso de la planta de Puerto Montt, cuenta con un molino de bola ubicado en un edificio que confina las emisiones acústicas asociadas a este equipo.

Ambas plantas cuentan con sistemas de monitoreo continuo y discreto para el material particulado en chimeneas y, además, evaluaciones acústicas. Todo lo anterior con el fin de asegurar el desempeño ambiental requerido.

### EMISIONES DE POLVO Y RUIDO EN LA PRODUCCIÓN DE ÁRIDOS Y HORMIGÓN

Dado que se requiere manejar materias primas con características de particulado fino tales como arenas, cemento, entre otros y procesar, mediante sistemas mecánicos para la reducción de tamaño y mezcla de estos materiales se genera de manera inherente polvo y ruido.

Para las operaciones de áridos, se cuenta con sistemas de control de polvo basados en la humectación de materias primas y caminos, captación por filtros, y en el caso del ruido apantallamientos acústicos.

En el caso de las plantas de hormigón, se cuenta con silos con sistemas de filtro de manga que aseguran el confinamiento del cemento y controlan eventuales emisiones de polvo por cambios de presión en el llenado de los mismos y, por otra parte, sistemas de humectación para el control de emisiones fugitivas en las actividades de manejo de áridos.

Tanto en las operaciones de Áridos y Hormigón, se diseñaron planes de circulación, que optimizan los flujos internos de vehículos de carga y de camiones mixers, estos últimos son los encargados de llevar el producto a nuestros clientes.



## OTRAS EMISIONES ASOCIADAS

### Emisiones fugitivas

Para avanzar en esta dirección, la compañía comenzó a trabajar hace dos décadas en un modelo de manejo eficiente de materias primas de caliza y áridos, así como en la aplicación de un plan de buenas prácticas en el transporte de dichos materiales, que contempla vías internas pavimentadas para la circulación de los equipos móviles y el desarrollo de un sistema de limpieza que asegure o evite la resuspensión de material particulado. En aquellas operaciones donde no existen vías pavimentadas, el programa considera la habilitación de un sistema de supresión de polvo elaborado a partir de elementos como la bischofita, que impide la suspensión de material particulado.

### Emisiones de CO<sub>2</sub>

En el año 2010, la compañía inició la estimación de la Huella de Carbono para la fabricación de cemento, dado que este proceso es responsable de más del 80% de las emisiones de todas las unidades de negocio de Melón.

Este cálculo de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero se realiza de acuerdo con los lineamientos del Protocolo para Medición de GEI de la Industria Cementera, desarrollado por el World Business Council for Sustainable Development (WBCSD).

Como resultado de esta tarea, desde 2011 Melón entrega un dato que es verificado por entidades internacionales. Esta información se aloja en el registro Getting of Numbers Right (GNR), una base que reúne los datos de todas las empresas cementeras del mundo.

El alcance de las estimaciones de CO<sub>2</sub> de Melón comprende la producción de cemento de las plantas Ventanas, La Calera y Puerto Montt, las que -de acuerdo con los datos mundiales de la industria- constituyen la principal fuente de emisión de Gases de Efecto Invernadero (GEI) en esta actividad.

Las iniciativas que le han permitido a Melón lograr estos avances son principalmente el reemplazo de Clinker por puzolana y, en la última década, la incorporación de residuos de otros procesos industriales como fuente energética alternativa (entre ellos, las cenizas de centrales termoeléctricas y escoria de procesos siderúrgicos). Dichos esfuerzos han permitido reducir drásticamente la presencia del Clinker en el proceso de fabricación del cemento en Melón, un aspecto de gran relevancia si se considera que este elemento es el que genera los mayores niveles de CO<sub>2</sub> de la industria.

## 8.1 Mitigación y remediación de *impactos ambientales*

La diversificación de la matriz energética que la compañía inició en 1998 ha significado además, incorporar como fuente energética alternativa en sus procesos residuos cuya incineración con recuperación de energía ayuda a evitar la emisión de GEI que se produciría por su simple quema. En ese contexto también se enmarca el favorable efecto ambiental que se genera al transformar en CO<sub>2</sub> el metano que emiten algunos de estos residuos en su estado de acopio, lo que equivale a reducir en aproximadamente 27 veces su impacto sobre los GEI totales.

En materia de emisiones, en 2011 fue incorporado en la planta de Ventanas de Melón una tecnología de alta eficiencia energética en el proceso de molienda. A partir de la reducción del consumo de energía eléctrica que demanda esta actividad, en cuyo origen participan fundamentalmente centrales termoeléctricas a carbón, este sistema ha logrado una disminución de 30.000 toneladas/año de CO<sub>2</sub> equivalente.

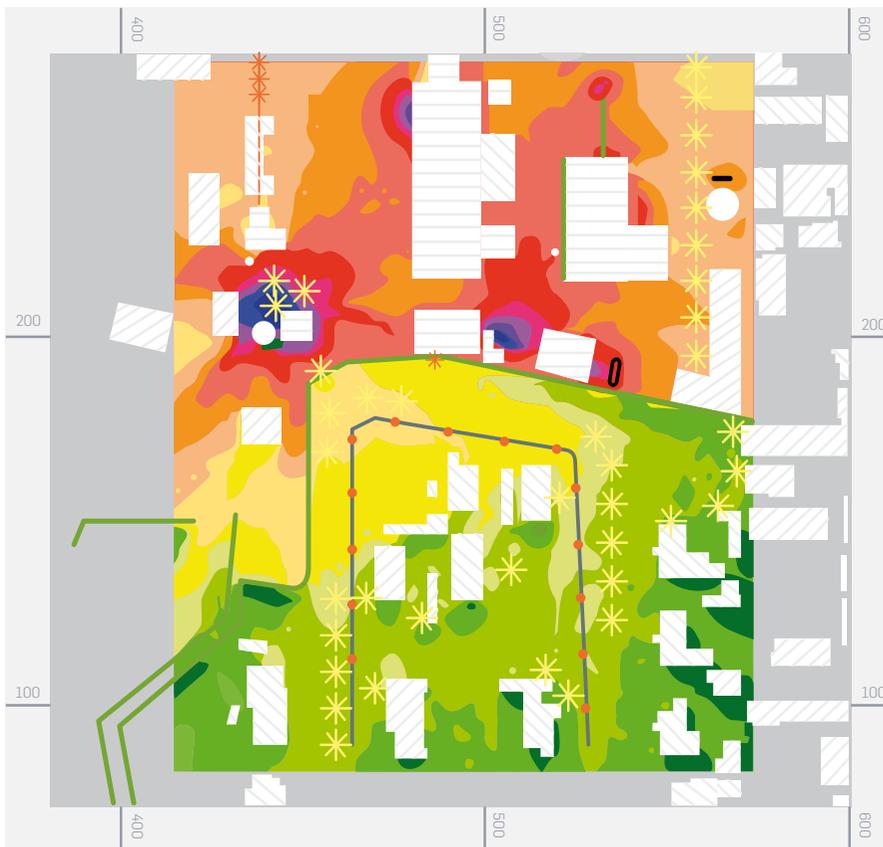
### EMISIONES DE RUIDO

El ruido está presente prácticamente en la totalidad de las operaciones que realiza la empresa, desde el proceso de reducción del tamaño de la materia prima hasta las tareas de mezcla. Para evaluar los impactos asociados a las emisiones acústicas de esta industria hay que considerar aspectos relacionados con el emplazamiento de sus distintos tipos de operaciones. Esto quiere decir que los parámetros que debe cumplir en materia de ruido una planta minera que se desarrolla en un ambiente rural son distintos a los que rigen para una planta de hormigonera, cuya actividad se realiza en ambientes urbanos.

Las principales fuentes de ruido en los negocios de Melón corresponden a los procesos de chancado, molienda, ventilación y transporte de productos y materias primas, por lo anterior, Melón ha desarrollado planes específicos en cada una de sus operaciones, cuyo propósito no sólo es asegurar el cumplimiento del Decreto Supremo N° 38 del año 2011, sino también, evitar la molestia acústica en nuestras comunidades.

Para esto, se han desarrollado distintas estrategias que buscan reducir el impacto acústico de nuestras operaciones, las que van desde restringir horarios de operación hasta la eliminación de fuente de ruido.

Mapa de Ruido 3D Silentium:



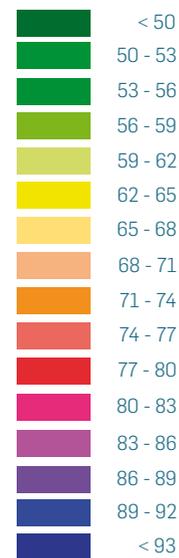
CEMENTO MELÓN  
PLANTA CALERA

SECTOR IGNACIO CARRERA PINTO

MAP  
**1**

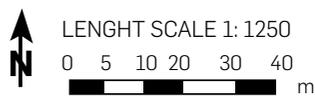
SIN MEDIDAS DE MITIGACIÓN

Noise levels dayin dB(A)



Signs and Symbols

- Road axis
- Emission line
- Surface
- Main building
- Auxiliary building
- Wall
- Terrain edge
- Point receiver
- Point source
- Line source
- Area source



Mapa Ruido a 1,5 metro de altura, situación actual (octubre, 2005).

## 8.1 Mitigación y remediación de *impactos ambientales*

### GESTIÓN DE LA ENERGÍA

En Melón, estamos conscientes de que en nuestras operaciones demandan gran cantidad de energía eléctrica y térmica, para lo cual hemos trabajado en los últimos años en distintos proyectos de Eficiencia Energética, lo que nos ha permitido reducir significativamente dichos consumos.

#### **Energía térmica:**

Nuestro gran logro se ha basado en sustituir el consumo de combustibles fósiles mediante la valorización energética de residuos, alcanzando hasta un 30% de reemplazo, posicionándonos con el liderazgo a nivel nacional en materias de co-procesamiento.

Otras de las fuentes de uso de energías térmicas es el transporte asociado a nuestras operaciones logísticas. Hemos desarrollado una optimización de flota que fomenta ocupar camiones que retornan sin carga, con nuestras materias primas, haciendo de este proceso uno más eficiente, reduciendo significativamente los siguientes impactos: vial, energía y emisión de CO<sub>2</sub>.

#### **Energía eléctrica:**

Los principales esfuerzos se han basado en mejorar la eficiencia eléctrica en los procesos de molienda, destacándose la implementación de nuestro primer molino vertical de cemento en Planta Ventanas, el que redujo este consumo en casi un 30% en comparación a la molienda tradicional en molinos de bolas.

### GESTIÓN DEL AGUA

Nos hemos fijado como compañía en materia de agua la optimización de su consumo, evitar cualquier impacto negativo para su uso y cumplir con la Política Ambiental corporativa.

En este sentido, nuestra meta es avanzar hacia un consumo más eficiente de agua mediante la instalación de mejores sistemas de recuperación, la investigación sobre nuevas vías de suministro y la promoción del reemplazo de agua potable por industrial.

El consumo de agua es fundamental en la extracción de áridos y, especialmente, en la fabricación de hormigón. Las plantas cementeras, en cambio, desarrollan su actividad a partir de procesos que son eminentemente secos, cuyos suministros son de fuentes propias y se recicla prácticamente la totalidad de esta agua sin descargar en napas subterráneas ni en causes superficiales.

#### **El agua en los negocios de Áridos y Hormigón**

En las plantas de hormigón, el agua es utilizada principalmente como una materia prima, representando casi el 20% del producto final, siendo relevante el suministro de este recurso para nuestras instalaciones. Para lo cual todas nuestras plantas cuentan con suministros autorizados y de ser factible, priorizamos el uso de aguas recicladas para evitar el consumo de aguas de mayor calidad ambiental.

### Producción de áridos

En el proceso de áridos, el agua se utiliza principalmente para el lavado y segregación de áridos, por ejemplo, para procesar una tonelada de áridos se requiere un m<sup>3</sup> de agua. Dado lo anterior, todas nuestras instalaciones cuentan con suministros autorizados y con sistemas de tratamiento para la reutilización del 100% del agua tratada. Con esto, se elimina la descarga de agua industrial y minimizamos el uso de agua fresca en nuestro proceso.

### MEDIDAS DE MITIGACIÓN IMPLEMENTADAS EN LAS COMUNIDADES LOCALES PLANTAS DE CEMENTO

#### La Calera

Con más de 100 años en la comuna, esta planta es la más emblemática de nuestra compañía y su desarrollo ha sido en conjunto con la comuna de La Calera. Esta cercanía ha sido la base para la integración de Melón en la idiosincrasia de la comuna, sin embargo, esta instalación industrial al estar inserta en el núcleo de la comuna, ha implicado un desafío mayor en materias ambientales, de los que se destacan:

- **Controles de ruido:** nuestros principales esfuerzos han sido en los procesos de molienda, los cuales intrínsecamente emiten más de 100 decibeles, logrando atenuar este impacto mediante el confinamiento de estos equipos en edificios acústicamente acondicionados.

- **Control de Emisiones Fugitivas:** los esfuerzos se han centrado en el manejo de materiales a granel y mantención de las vías internas de circulación.
- **Reducción de Emisiones por chimenea:** nos aseguramos de cumplir en todo momento la regulación y hemos optimizado los sistemas de abatimiento para todas nuestras chimeneas.
- **Minimización de residuos:** Nuestro desafío es reducir la cantidad de residuos enviados a relleno. En este punto podemos destacar los logros de Melón en temas de co-procesamiento.
- **Gestión de Impacto Vial:** se han realizado inversiones relevantes que han logrado minimizar el ingreso de camiones a la comuna.

#### Planta Ventanas

Esta planta fue inaugurada en el año 2011, siendo nuestra instalación de cemento más reciente. En su ingeniería se contempló el control y mitigación de todas las variables ambientales, logrando un desempeño ambiental acorde con los desafíos del siglo XXI. Destacando especialmente la alta eficiencia energética, lograda mediante el uso de un molino vertical para la fabricación de cemento.

#### Planta Puerto Montt

En el caso de la planta de Puerto Montt inaugurada en el año 2007 es la única emplazada en un entorno rural y su diseño aseguró integrar esta instalación a su entorno.

## 8.1 Mitigación y remediación de *impactos ambientales*

Reforestación  
**9.000**  
árboles nativos.

Además, al igual que Planta Ventanas, cuenta con una completa tecnología de control y mitigación de todas las variables ambientales, logrando un desempeño ambiental que asegura una relación proactiva con las comunidades vecinas.

### PLANTAS DE HORMIGÓN

Debido a sus características eminentemente urbanas y que se encuentran ubicadas desde Arica a Coyhaique, los emplazamientos de nuestras plantas privilegian el uso de suelos industriales asegurando una interacción armónica con su entorno.

Además, aseguramos reducir las emisiones de polvo, a través de filtros y humectaciones, optimizar el uso de agua mediante sistemas de recirculación y disponer los residuos de acuerdo a la legislación vigente.

### PLANTAS DE ÁRIDOS

El Pozo San Bernardo inicia sus actividades el año 2004, basando su operación en el Estudio de Impacto Ambiental aprobado el año 2000, estándar que asegura el control de los aspectos ambientales más relevantes tales como ruido, polvo, impacto vial y suelo. Esto ha implicado desde el inicio de la operación, la reforestación de taludes y la implementación de una cortina vegetal que tiene más de 9.000 árboles nativos, lo que ha mejorado significativamente el control de emisión fugitivas y la integración adecuada de nuestras operaciones en el entorno.

### PLANTA MORTEROS

Planta Morteros, ubicada en la comuna de San Bernardo, es la única operación de Morteros de nuestra compañía.

Emplazada en un entorno industrial, sus principales impactos están asociados a las emisiones de polvo fugitivo y ruido, siendo sus principales desafíos la implementación de controles que mitiguen dichos aspectos ambientales.

## 8.2 GESTIÓN DE RESIDUOS

*La Política Ambiental de Melón expresa el público compromiso de la compañía con la protección del medio ambiente a través del desarrollo de un enfoque sustentable de todas sus actividades, productos y servicios. Específicamente, este documento plantea como principales desafíos la promoción del uso eficiente de los recursos, así como la investigación, el diseño y la aplicación de proyectos de co-procesamiento y Ecología Industrial.*



### CO-PROCESAMIENTO

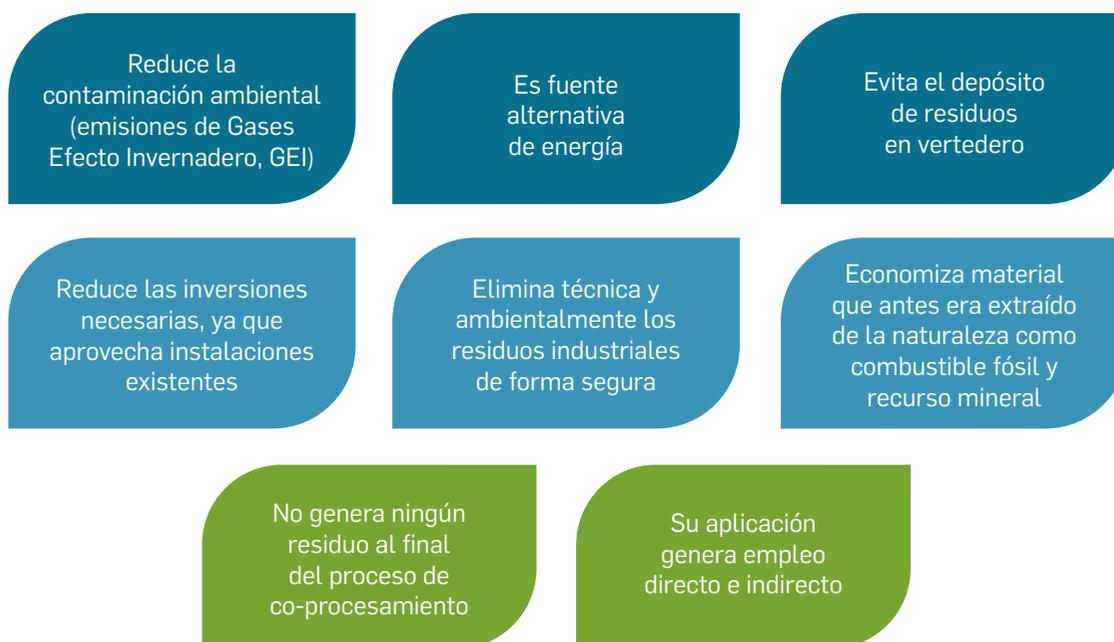
El co-procesamiento tiene como objetivo principal el aprovechamiento de los residuos industriales como sustitutos de materias primas y combustibles no renovables.

Este tipo de iniciativas involucran el reemplazo de combustibles fósiles por combustibles alternativos para el consumo energético en nuestro horno de clinker, lo que en términos prácticos abre la posibilidad de utilizar como fuente energética distintos tipos de residuos y garantiza una disposición limpia y segura.

Los residuos que pueden utilizarse como combustibles alternativos en estos procesos pueden ser sólidos y líquidos. Entre los sólidos se cuentan neumáticos usados, plásticos, textiles, aserrín y madera, residuos de la producción papelera y plásticos. En la categoría de residuos líquidos, por su parte, se encuentran aceites minerales, solventes, pinturas, barnices y residuos de hidrocarburos.

## 8.2 Gestión de *residuos*

### Beneficios del co-procesamiento en la fabricación de cemento



Fuente: Federación Interamericana del Cemento (FICEM).

### Uso de combustibles en hornos en porcentaje de consumo energético (2012-2015)

Tipo de combustible	2012	2013	2014	2015
Petcoke	77,70%	80,80%	83,2%	80,10%
Carbón	0%	0%	0%	0%
Neumáticos	2,90%	1,30%	1,10%	0,70%
Combustible Alternativo Líquidos (CAL)	16,90%	14,80%	14,30%	17,90%
Combustibles Alternativos Sólidos (CAS)	2,225%	2,98%	1,20%	1%
Otros	0,30%	0,20%	0,20%	0,30%

Fuente: Melón

## ECOLOGÍA INDUSTRIAL

Disminuir la contaminación y los residuos a través de su valorización y reutilización en procesos es el eje de desarrollo que estamos trabajando en Melón. Este proceso es parte de lo que se denomina "Ecología Industrial" y que justamente apunta a identificar cómo los procesos de la compañía, sus materias primas y sus residuos pueden convertirse en elementos que puedan reutilizarse – disminuyendo costos o incluso abriendo nuevas oportunidades de negocios- para reemplazar materiales de mayor costo o cuyo impacto ambiental es superior.

Los procesos aplicados bajo la Ecología Industrial son altamente beneficiosos porque tienen tres ventajas: permiten disminuir la contaminación total, ayudan a obtener una mayor legitimidad frente a la comunidad y permiten valorizar residuos y, por lo mismo, hacer las operaciones más eficientes.

En esta línea, Melón lleva trabajando más de 15 años en temas de Ecología Industrial, proceso que permite reemplazar caliza, clinker y puzolana por residuos.

Los principales logros de valorización de residuos, en reemplazo de nuestras materias primas tradicionales, ha sido la incorporación de cenizas provenientes de la industria termoeléctrica, escorias de la industria del acero y calizas de baja ley provenientes de la industria minera.

Este reemplazo de materias primas por residuos, han sido el principal responsable de la baja huella de carbono que hoy nos posiciona con el liderazgo en esta materia.

## COLABORACIÓN LOCAL E INTERNACIONAL

Los progresos alcanzados por Melón en el ámbito del co-procesamiento han sido posibles gracias a la consolidación de las alianzas estratégicas locales e internacionales promovidas por la empresa.

A nivel nacional, la compañía ha trabajado con la industria, el Estado, centros de investigación y las comunidades involucradas para desarrollar las guías de referencia para el co-procesamiento.

En el ámbito internacional, en su calidad de miembro de la Federación Interamericana del Cemento (FICEM<sup>2</sup>), Melón participó en el grupo de trabajo de Cambio Climático y Co-procesamiento que conformó este organismo en el año 2010. Este equipo multidisciplinario está integrado por representantes de instituciones públicas y privadas vinculadas a esta temática y por delegados de los gremios de la región, y tiene por objetivo aportar al desarrollo sustentable de la industria cementera en materia energética.

En 2011, el grupo de trabajo de la FICEM logró la aprobación por parte de Naciones

Unidas de las "Guías técnicas sobre co-procesamiento de residuos peligrosos en hornos cementeros"<sup>3</sup>, documento que se ha convertido en referencia internacional en la adopción de mejores prácticas y tecnologías disponibles en este tipo de procesos.

La elaboración de este manual fue asumida voluntariamente por Chile e implicó un trabajo que se extendió por más de tres años y que involucró a todos los actores de la industria cementera local. Con la aprobación de Naciones Unidas, estas guías pasaron a transformarse en la recomendación oficial de este organismo para la regulación y el control del co-procesamiento en más de 180 países.

## FICEM: MELÓN PARTICIPÓ DE VI FORO DE CAMBIO CLIMÁTICO Y CO-PROCESAMIENTO DE RESIDUOS INDUSTRIALES

El liderazgo alcanzado por Melón y la industria nacional se vio ratificado con la decisión de la industria latinoamericana de visitar nuestro país, en marzo de 2015 para conocer los logros alcanzados en materias de regulación, tecnología y uso de residuos en el co-procesamiento. La visita fue integrada por autoridades ambientales de países de la región, quienes comprobaron en nuestra planta de La Calera, la sustentabilidad de la actividad de co-procesamiento en nuestra industria.

2 <http://www.ficem.org>

3 <http://ficem.org/plataformas/centro-de-informacion-del-cemento-cic/product/view/15/75.html>

## 8.3 BIODIVERSIDAD

*Los principales procesos que interactúan con la variable de la biodiversidad están asociados a la extracción de materias primas para el cemento y áridos para la industria de hormigón, utilizando como estrategia la evaluación ambiental de los sitios a intervenir para la definición de los planes de manejo que aseguren mantener la línea base de flora y fauna en nuestras operaciones.*



### MANEJO DE SUELO

Todas nuestras operaciones extractivas consideran recuperar las características ambientales de los lugares a intervenir. Una vez terminada las operaciones, mediante un plan de cierre, recuperamos la calidad de suelo para posteriormente implementar planes de manejos forestales y/o agrícolas. De esta manera buscamos minimizar nuestros impactos a la biodiversidad. Durante el 2015 hemos continuado ejecutando los planes de manejo forestal de nuestras canteras Ñilhue y Las Casas, y para el caso de nuestra extracción de áridos San Bernardo, en la recuperación de taludes y mantención de cortina vegetal.

Una iniciativa a destacar en temas de recuperación a la biodiversidad es el vivero ubicado en nuestra cantera Las Casas que tiene una capacidad de producción de

70.000 ejemplares, los que son utilizados en las forestaciones de nuestras canteras. En la actualidad, las especies nativas en reproducción son espinos, pimientos, guayacanes y litres, además de especies exóticas como el eucaliptus, utilizado principalmente en cortinas vegetales.

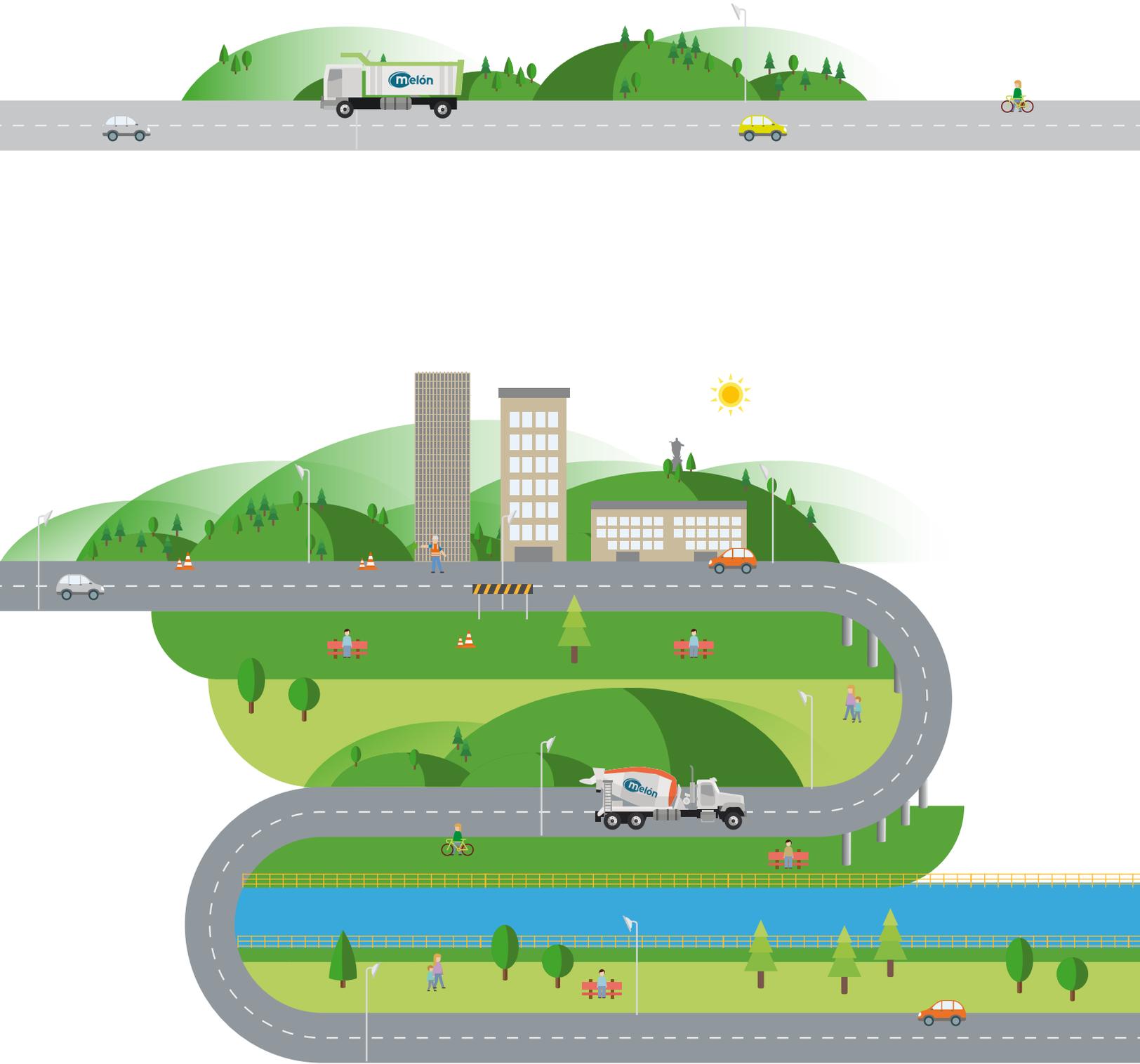
Durante el año 2015 se realizó un importante aporte al parque Metropolitano Santiago Sur Cerro Chena, el que busca asegurar y aumentar las áreas verdes para los más de 3.000.000 de visitantes al año.

## 8.4 NUESTRA VISIÓN DE FUTURO

*Melón seguirá buscando mantener el liderazgo en materias de co-procesamiento y Ecología Industrial, mediante la búsqueda de nuevas fuentes de energías y materias primas alternativas. Debemos seguir focalizando los esfuerzos en los controles de ruido y polvo en todas nuestras operaciones.*



**E**n relación al cambio climático, estamos preparando nuestro mapa de ruta para enfrentar los desafíos que se han impuesto a partir de la COP21. Estamos convencidos que reducir la huella de carbono es parte de la responsabilidad de nuestra industria, pero además, creemos que el uso de cemento y hormigón son una pieza fundamental en los pilares para la mitigación y adaptación de nuestro país al cambio climático.

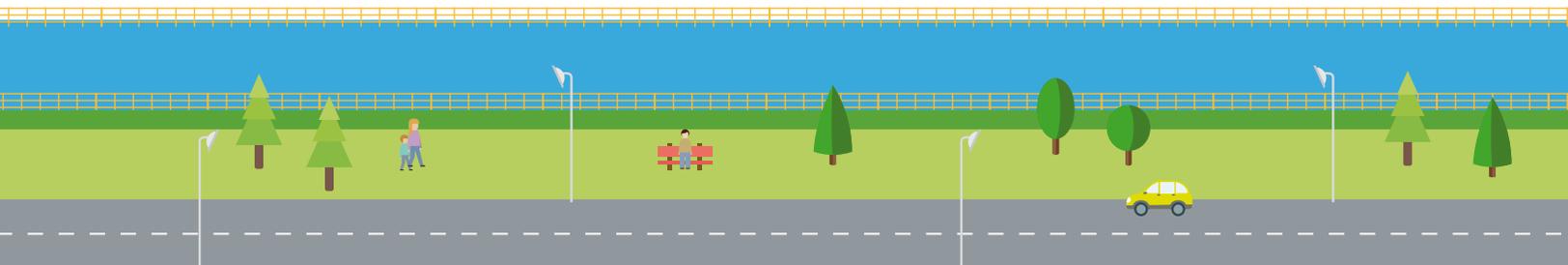




09

## ***NUESTROS CONTRATISTAS Y PROVEEDORES***

- 110** Nuestros Contratistas y Proveedores
- 111** 9.1 Nuestros Contratistas
- 113** 9.2 Administración de Proveedores y Contratistas



## NUESTROS CONTRATISTAS Y PROVEEDORES

*Para que Melón sea una empresa de clase mundial, es necesario contar con proveedores y contratistas de excelencia, innovadores y comprometidos con la calidad que nos caracteriza, ya que ellos son un eslabón estratégico en nuestra cadena. En este sentido, promovemos relaciones de largo plazo, basadas en la confianza y el respeto mutuo, y creemos firmemente que el éxito debe ser compartido.*



**E**n la selección de proveedores y contratistas, así como en la consolidación de las relaciones comerciales con ellos, velamos por el estricto cumplimiento de nuestro Código de Ética y Conducta y a que cumplan a cabalidad nuestro Modelo de Prevención de Delitos, en los términos establecidos por la Ley 20.393. De esta manera, buscamos asegurar que la relación con los proveedores y contratistas se base en principios compartidos.

Con el fin de obtener un beneficio mutuo y velar por una mayor transparencia, competitividad, objetividad y eficiencia es que trabajamos en 2014-2015 en procedimientos establecidos relacionados a los procesos de adquisiciones (gestión de contratos y gestión de compras), lo cual permite que todos aquellos proveedores que tengan una oferta de valor para nuestra empresa sean evaluados de acuerdo a su mérito real.

## 9.1 NUESTROS CONTRATISTAS

*Al cierre de 2015 en Melón contribuimos a generar más de 1.000 empleos en forma indirecta a través de las 350 empresas externas que nos prestan servicio en diversas áreas tales como cargadores frontales, vigilancia, casinos, mantención, aseo industrial, transporte, entre otros.*



### ¿CÓMO SELECCIONAMOS A NUESTROS CONTRATISTAS?

Los procesos de subcontratación tienen su origen en eventos de licitación, producto del vencimiento de algún contrato, nuevas necesidades o proyectos. Para lo cual, se hace una búsqueda en el mercado del proveedor del producto o servicio que se requiere, siempre teniendo en cuenta que necesitamos a empresas de excelencia, innovadoras y comprometidas con la calidad que nos caracteriza en Melón.

Una vez que encontramos a los posibles proveedores realizamos una evaluación técnica, financiera y administrativa. Terminada esta fase, procedemos a negociar las condiciones económicas ofertadas. Finalmente, todo esto se recoge en un contrato el cual hace posible la operatividad de cada contratista.

Contractualmente en Melón exigimos a nuestros contratistas seguros de responsabilidad civil y accidentes,

garantías para salvaguardar el fiel cumplimiento del contrato (boletas o pólizas garantía), así como el cumplimiento de pago de obligaciones laborales de sus empleados. La Gerencia de Compras, Contratos y Administración, es la encargada de garantizar el cumplimiento de las obligaciones antes mencionadas de las empresas externas, que caen bajo el esquema de la subcontratación, que prestan sus servicios a nuestra Empresa, de acuerdo a la Ley N° 20.123 de Subcontratación.

Ya en la operación, los contratistas deben hacer propio nuestros valores, especialmente el que tiene relación con la seguridad y cumplir con procesos rigurosos relacionados a la prevención de salud ocupacional e higiene, así como de seguridad en cada una de nuestras faenas donde prestan sus servicios.

En esta línea, creamos en el año 2015 un Estándar de Manejo de Contratistas, relacionado con difundir nuestra gestión

## 9.1 Nuestros *Contratistas*

interna hacia estos colaboradores, donde se señala las medidas tomadas en relación a la Seguridad y Salud Ocupacional. Esto con el fin de lograr una operación segura y cero accidentes.

Asimismo, en los contratos que suscribimos existe una cláusula sobre la prevención de riesgos, donde se estipula que el contratista debe tener un plan de prevención de riesgos respecto de las actividades que ejecutan para Melón y que acrediten el cumplimiento de dicho plan.

Además, como medidas de precaución les solicitamos, sin perjuicio de la obligación que se les impone a los contratistas de velar por la seguridad y salud ocupacional de sus empleados, suministrar siempre a su personal los elementos de protección personal y ropa de trabajo adecuada a las labores que ejecute cuando preste sus servicios a nuestra empresa.

### DESARROLLO Y CAPACITACIÓN DE CONTRATISTAS

En el año 2015 se realizó el programa de Acreditación de Operadores Mixer. Esta iniciativa fue liderada por tres grandes gerencias; se trata de la Gerencia Hormigones, Gerencia de Personas y Seguridad. La acreditación, surge debido a la búsqueda de soluciones a dos grandes problemas que existen hoy en nuestras operaciones, el primero es disminuir los accidentes dentro de nuestras faenas, y por otro lado mejorar la calidad en el proceso de entrega del producto.

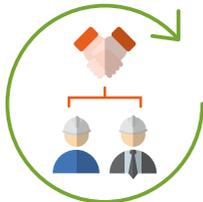
Se capacitó a más de 150 operadores Mixers (contratistas) con el objetivo de crear una cultura de seguridad en nuestros contratistas, ya que, la Seguridad, es un valor muy importante en nuestra compañía.

La acreditación instruyó a nuestros operadores mixer en: Aspectos Legales y Sicológicos, Estándares Melón de Seguridad, Manejo a la Defensiva, Calidad, Tecnología del Hormigón, Laboratorio, Procedimiento PT020 para operadores mixer y Examen práctico, todo lo anterior con una duración de tres días y medio.

Con esta capacitación nuestros operadores mixer recibieron un certificado que acredita sus conocimientos en los módulos anteriormente mencionados, lo que refuerza el desarrollo profesional de nuestros colaboradores, lo que tiene directa relación con el resultado final de nuestras faenas.

## 9.2 ADMINISTRACIÓN DE PROVEEDORES Y CONTRATISTAS

*De acuerdo a nuestro Código de Ética y Conducta, la elección y contratación de proveedores siempre deberá estar basada en criterios técnicos, profesionales, éticos y en las necesidades de la compañía, debiendo elegir sus propuestas por medio de factores objetivos, tales como competencia, oportunidad, precio y calidad. Los procedimientos de selección deberán ser transparentes, establecidos con anterioridad a la selección. Además, el Código señala que deben evitarse negociaciones con empresas o personas sobre las cuales exista alguna duda razonable respecto de su probidad o principios éticos.*



Por otra parte, en el documento denominado Condiciones Generales de Orden de Compra se estipula en el punto 6 que en Melón hemos adoptado un Modelo de Prevención de Delitos de acuerdo a lo requerido por la Ley 20.393. Conforme a lo anterior, el proveedor declara que no cometerá en beneficio o provecho de Melón ninguno de los delitos señalados en dicha ley, es decir, cohecho a funcionario público nacional o extranjero, lavado de activos o financiamiento del terrorismo. Asimismo, Melón informa la responsabilidad de dirección y supervisión que deberá ejercer el Proveedor en la prevención de los delitos antes mencionados. Dicha responsabilidad deberá ejercerse respecto a todos los trabajadores y dependientes que laboran para el Proveedor.

### PAGOS OPORTUNOS

Como una manera de ser transparente con nuestros Proveedores y Contratistas, en el documento mencionado anteriormente, se expresa que los pagos se realizarán a 60 días una vez entregada la factura y que ésta debe ser emitida una vez entregado los bienes y/o prestados los servicios y haber sido éstos aceptados conforme por parte de la empresa Melón que corresponda.

Por concepto de adquisiciones de bienes y servicios, necesarios para realizar las operaciones de nuestras empresas, se pagó en 2015 a Proveedores y Contratistas, la suma aproximada de 250 millones de dólares. Cabe señalar, además, que en su mayoría los bienes y servicios son adquiridos en el mercado nacional, contribuyendo así a mejorar la calidad de vida de las personas de nuestro país.

## 9.2 Administración de *Proveedores y Contratistas*

### NUEVO PORTAL PARA PROVEEDORES

El nuevo Portal de Proveedores nace por la cantidad de consultas que recibía la Unidad de Pagos por parte de nuestros proveedores y contratistas, sobre el estado del pago, facturas, condiciones de pagos, entre otros. Hasta mediados de año estas consultas eran atendidas por un call center externo, sin embargo, el nivel de servicio no era el óptimo y existían muchas barreras para nuestros proveedores, un ejemplo de esto es que quienes llamaban tenían derecho a hacer sólo cinco consultas, si no alcanzaba a despejar sus dudas debía colgar y volver a llamar.

El nuevo portal permite, entre otras cosas, entregar a nuestros proveedores una atención más expedita y detallada y al alcance de un click. Además, pueden obtener información relevante de todos los documentos tributarios (facturas, boletas, notas de crédito) emitidos a Melón para su pago, estados del documento, fecha de emisión, recepción, entre otros. De esa manera, hemos logrado mejorar el flujo de información entre nuestros colaboradores y sus proveedores.

### NUEVO PROCESO DE REGISTRO DE MATERIAS PRIMAS MELÓN HORMIGONES

Con el propósito de estar siempre a la vanguardia, es que se rediseñaron los procesos y se implementaron nuevos softwares para la compra y consumos de materias primas para la elaboración del hormigón.

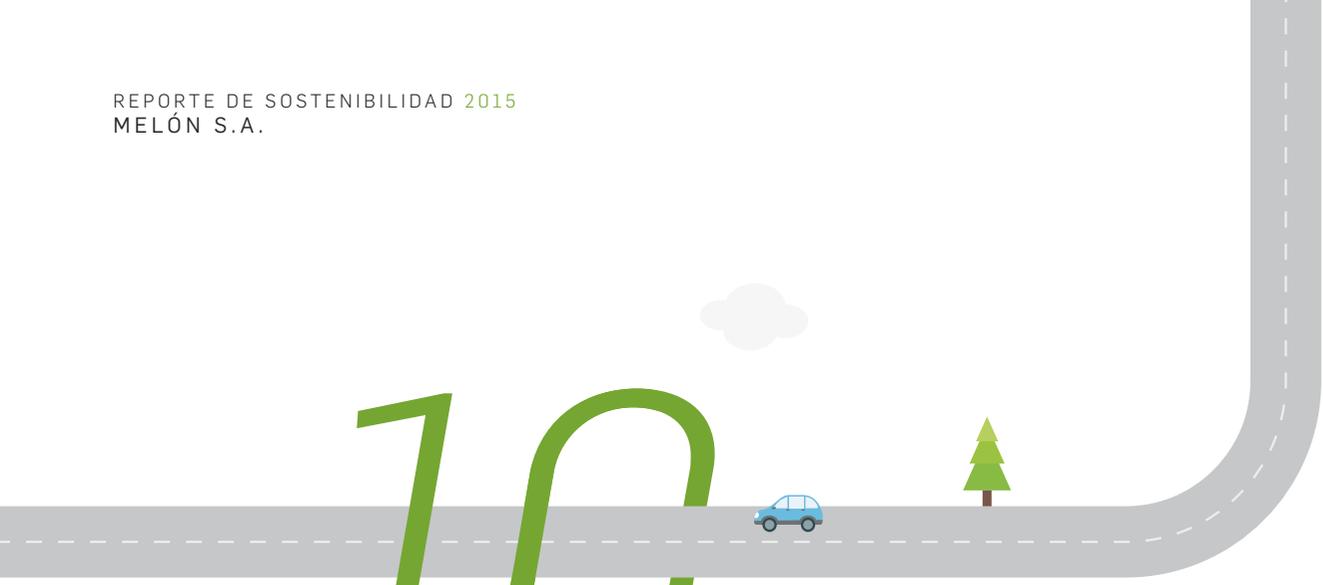
Dentro de las mejoras al sistema está la automatización y el conteo diario, esto es obtención de cierre diario de las materias primas, con inventarios diarios y costo promedio ponderado actualizados.

Otro de los avances es que se registran en forma simultanea tanto en el Sistema ERP (sistema de administración global de la empresa), como en **el registro de proveedores a través del sistema de Supply Chain (cadena de suministro), que le emite una alerta que se está acabando el insumo. Esto permite adelantarse a las necesidades y siempre tener los materiales necesarios para la elaboración del hormigón.**





# 10

A decorative graphic of a grey road with a white dashed center line. A small blue car is driving on the road. To the right of the car is a green tree. Above the road, there is a grey cloud and a green tree. The road curves upwards on the right side.

## ***PARTICIPACIÓN Y DIÁLOGO CON LA COMUNIDAD***

- 118** Participación y Diálogo con la Comunidad
- 119** 10.1 Gestión de Relacionamiento con la Comunidad
- 120** 10.2 Programas e Iniciativas Comunitarias



# **PARTICIPACIÓN Y DIÁLOGO CON LA COMUNIDAD**

*Trabajamos junto a las comunidades donde estamos presentes, para contar con entornos de influencia en los que contribuimos al desarrollo y calidad de vida de sus habitantes.*



**P**ara lograr lo anterior, creemos que la mejor manera de relacionarnos con las comunidades donde estamos insertos es a través de la "asociatividad", es decir, trabajo en equipo que considera diversas y valiosas miradas en el desarrollo de programas para y con la comunidad, lo cual nos permite un desarrollo integral.

En nuestros programas destacan nuestros valores corporativos: "Integridad, Excelencia, Compromiso y Seguridad", los que llevan los nombres de: Construyendo Comunidad (Visitas Guiadas y Charlas Técnicas), Jornada de Muralismo, Más Barrio Melón, Conciertos Didácticos, Formación Musical Melón, entre otros.

Las comunas donde llevamos a cabo principalmente nuestros programas con la comunidad son: Puchuncaví, La Calera, El Ñilhue, San Bernardo, Pudahuel, Lo Espejo, Puerto Montt, Calbuco, entre otras.

## 10.1 GESTIÓN DE RELACIONAMIENTO CON LA COMUNIDAD

*Melón, a través de su área de Comunicaciones y RS, lleva trabajando año a año en la construcción de un camino para crear lazos con los diferentes públicos de interés.*



Esta área es la encargada de ejecutar la estrategia de relacionamiento con la comunidad de la Compañía, la cual busca asegurar una relación mutuamente beneficiosa, a través del desarrollo de programas y alianzas con instituciones con las que comparte intereses.

Melón adecúa y adapta los programas y planes de acción a la realidad de cada uno de los sectores de manera flexible, en un trabajo constante que exige una previa revisión de los programas y detalles, pues nuestro país está sometido a diversos cambios.

En RS no trabajamos solos, sino que sumamos a nuestra gestión y también a los logros a fundaciones, corporaciones,

municipios y otras organizaciones que nos aseguran que con la gestión y protagonismo de cada uno, podemos impactar de manera positiva en la sociedad, a través del trabajo en equipo.

Ejemplo de lo anterior se desarrolla en La Calera, comuna donde se instala nuestra primera planta cementera, en la que trabajamos con la Corporación La Calera y la Municipalidad en el desarrollo de programas destinados a favorecer el desarrollo artístico y cultural de la comuna. De la misma manera, se desarrollan programas en Puchuncaví, en Puerto Montt y Calbuco.

## 10.2 PROGRAMAS E INICIATIVAS COMUNITARIAS

*Hace más de 10 años que nuestra compañía realiza diversos programas de Responsabilidad Social. Dichos programas, que se desarrollan según necesidad y realidad local, se construyen en base a principios sólidos que los sustentan. A continuación, presentamos nuestros programas e iniciativas comunitarias:*



### MÁS BARRIO MELÓN

Es uno de los programas más emblemáticos de Melón, que consiste en darle una alternativa al hormigón de sobrecubicación, a través de su donación a organizaciones de la comunidad para la creación y mejoramiento de espacios públicos. La sobrecubicación hace referencia al hormigón que es devuelto por diferentes razones; cuando se despacha más de los metros cúbicos solicitados, cuando la obra no los pudo recibir, entre otros.

A poco más de dos años de la ejecución del programa "Más Barrio Melón", ya son más de 2.000 las personas beneficiadas, entre adultos y niños que gracias a un esfuerzo conjunto entre la empresa, dirigentes vecinales, los municipios y Fundaciones, se han podido pavimentar con hormigón nuevos espacios públicos que permiten mejorar su calidad de vida en varias comunas de la Región de Valparaíso y Metropolitana.

Más Barrio Melón se ha consolidado como un programa que contribuye a mejorar la calidad de vida de nuestros vecinos, demostrando al mismo tiempo el compromiso con el cuidado del medio ambiente, gracias a la reutilización del material de desecho y a la disminución de polvo en suspensión de las calles que son pavimentadas.

En el año 2015 se destinaron 14,4 millones de pesos a la gestión territorial realizada por la Fundación Proyecto Propio para este programa, mientras que la valoración del producto destinado en 2015 a la iniciativa comunitaria Más Barrio Melón equivale aproximadamente a MM\$10, los cuales permitieron llevar a cabo seis proyectos que impactaron positivamente a más de 1.590 familias.

Más Barrio Melón  
logró llegar a más de  
**1.590**  
familias en 2015.

### CONSTRUYENDO COMUNIDAD

En el marco de nuestra política de puertas abiertas generamos espacios de encuentro y capacitación a través de charlas técnicas y visitas guiadas a las plantas industriales ubicadas en La Calera, Puchuncaví y Puerto Montt.

Este programa busca entregar herramientas a los estudiantes de la comuna mediante charlas técnicas y visitas guiadas. El objetivo es dar a conocer nuestro proceso productivo, además de los altos estándares con los que trabaja nuestra compañía.

Nuestras charlas técnicas buscan que colaboradores de Melón impartan charlas de temas requeridos por los distintos liceos o escuelas municipalizadas de las comunas donde nos encontramos presente.

El 2015 más de 168 alumnos participaron de las charlas técnicas, instancia donde se abordaron temas relacionados a la electrónica, electricidad y administración. Mientras que asistieron más de 581 alumnos de diversas instituciones a nuestras plantas de cemento.

### TALLER DE MURALES

Esta iniciativa busca acercar el arte y fomentar el trabajo en equipo en estudiantes de escuelas municipales y liceos técnicos de La Calera, Puchuncaví y Puerto Montt, donde los alumnos reciben de manos de un muralista profesional, las herramientas técnicas para crear,

diseñar y realizar un mural en su propio establecimiento. En una semana la cuadrilla formada vive de cerca la experiencia de trabajar en equipo, pasando por distintas técnicas y matices propios de esta disciplina, logrando un trabajo único, cercano y con sentido de pertenencia.

Se realizaron cinco talleres en Puchuncaví, La Calera, Puerto Montt y Calbuco, llegando a 174 alumnos de dichas comunas.

### FORMACIÓN MUSICAL MELÓN

Hace 11 años que este programa ha llegado al corazón de los estudiantes caleranos. El programa de Formación Musical, es un sistema de becas 100% gratuito, que consiste en clases personalizadas y grupales, préstamo de instrumentos, práctica formativa en los instrumentos de violín, viola, violonchelo, contrabajo, clarinete, flauta travesa, saxofón, percusión, teoría y solfeo, todo realizado por un destacado cuerpo docente.

Junto con la Corporación La Calera desarrollamos este programa que busca reforzar la enseñanza musical de estudiantes de colegios de La Calera y Puchuncaví.

Forman parte de este programa la Orquesta de Cámara Juvenil de La Calera, que cuenta con la participación de 33 niños de la comuna; y el octeto de voces del Coro Polifónico Cemento Melón, quienes a través de sus presentaciones acercan la cultura a la comunidad.

## 10.2 Programas e *iniciativas comunitarias*

Dentro de éste destacan las Clínicas y Conciertos Didácticos, que llevan a cabo alumnos que integran la Orquesta de Cámara Juvenil de La Calera, sus profesores y un cuarteto de voces mixtas. A través de una participativa lección se busca reforzar la enseñanza musical en alumnos de escuelas municipales de la comuna.

Durante 2015 fueron 1.123 beneficiarios directos y 1.728 los indirectos que tuvieron acceso a los programas de RS desarrollados por Melón.

### PROGRAMAS RS 2015

En 2015 nuestros programas de Responsabilidad Social con la comunidad vienen a reforzar el compromiso que tenemos con y para las comunidades que son parte de nuestra compañía, y con los que trabajamos mano a mano para contribuir a una mejor calidad de vida para las personas. Los programas desarrollados en diferentes localidades del país, se presentan a continuación:

#### La Calera:

- Programa de Formación Musical
- Construyendo Comunidad
- Taller de Muralismo

#### Puchuncaví:

- Programa de Formación Musical
- Construyendo Comunidad
- Taller de Muralismo
- Más Barrio Melón

#### Región Metropolitana:

- Construyendo Comunidad
- Más Barrio Melón

#### Puerto Montt:

- Construyendo Comunidad
- Taller de Muralismo
- Jornada de Muralismo

### PROYECTO CHATARRA ELECTRÓNICA

Consecuentes con nuestra Política Ambiental y teniendo en cuenta que los residuos electrónicos, conocido internacionalmente como E-Waste, son considerados la nueva basura del siglo XXI, causando graves efectos en la salud humana y en nuestro medio ambiente y siendo Chile el país latinoamericano que más basura electrónica genera por habitante con 9,9 kilos por persona. Es que la Gerencia de TI y Procesos durante 2015 realizó la campaña: ¡Juntos podemos trabajar porque este mundo, sea un mejor lugar para vivir nosotros y nuestros hijos!

Esta campaña se realizó con el fin ordenar y reciclar, la chatarra electrónica (PC de escritorio, notebooks, teléfonos y/o impresoras que estén en desuso). En ella, se solicitó a todos nuestros colaboradores que ayuden con la devolución de todos aquellos equipos que se alimenten de electricidad y que hoy están en desuso, que los enviaran a nuestra Planta de Cemento La Calera, para su posterior reciclaje.

## OTRAS INICIATIVAS REALIZADAS EN POS DE LA COMUNIDAD

### ¡Abriguemos a quienes más lo necesitan!

Desde el año 2014 nuestra compañía es parte de la Corporación SumaRSE, institución de Responsabilidad Social Empresarial sin fines de lucro, que busca motivar a las empresas a implementar buenas prácticas con sus trabajadores y la comunidad. Dentro de las diversas actividades que realiza con las empresas, se encuentra la campaña de la parka, que consiste básicamente en enviar parkas, frazadas en buen estado, ropa de abrigo para poder ayudar y apoyar a todas aquellas personas vulnerables de la comuna de San Bernardo.

### Escuela de fútbol "Cemento Melón"

Se inició el 1 de abril de 1989, y fue fundada por un grupo de trabajadores de Cemento Melón correspondientes a la Sección de Reparaciones, para que los hijos de los colaboradores de la empresa tuvieran un espacio donde recrearse sanamente; panorama que entre los años 1994 y 1995 cambió, para abrirle las puertas a los niños de toda la comuna de La Calera.

Como ha sido característico durante todos estos años, esta escuela de fútbol se preocupa de reforzar, e innovar cada año sus programas de trabajo, brindando a los integrantes un entretenido y sano ambiente de desarrollo en la actividades deportivas, sociales y culturales, siendo estas últimas las que les entrega un mayor conocimiento de comunicación del entorno en el cual se desarrollan los niños, y así apoyarlos con mayor éxito en las situaciones personales de cada uno de ellos, tales como elevar o mantener su rendimiento escolar y además que sociabilice estrechamente con sus pares.

En la actualidad, la escuela cuenta con alrededor de 57 niños entre los 5 y 15 años, destacando 5 alumnos becados de origen haitiano, quienes participan activamente en campeonatos provinciales, nacionales e incluso en alguna oportunidad internacionales, destacando en cada una de sus actuaciones.

### Apoyo a catástrofes en el país

Las plantas de Melón de todo Chile entregan su apoyo y fuerza a la tercera región.



# 11

## ANEXOS

- 126 Tabla de Contenidos GRI
- 132 Créditos



# TABLA DE CONTENIDOS GRI

CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES		
INDICADOR	Página u omisión	Principio Pacto Global
<b>ASPECTO: ESTRATEGIA Y ANÁLISIS</b>		
G4-1: Declaración del responsable principal de las decisiones de la organización sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y la estrategia de ésta con miras a abordar dicha cuestión.	6	
G4-2: Descripción de los principales efectos, riesgos y oportunidades.	57	
<b>ASPECTO: PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN</b>		
G4-3: Nombre de la organización.	2	
G4-4: Marcas, productos y/o servicios más importantes de la organización.	28	
G4-5: Lugar donde se encuentra la sede de la organización.	26	
G4-6: Países en los que la organización opera.	26	
G4-7: Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.	20 y 21	
G4-8: Indique a qué mercados se sirve (con desglose geográfico, por sectores y tipos de clientes y destinatarios).	28	
G4-9: Escala de la organización (tamaño)	34	
G4-10: Información de la plantilla de empleados.	67	PRINCIPIO 6
G4-11: Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos.	76	PRINCIPIO 3
G4-12: Descripción de la cadena de suministro de la organización.	27	
G4-13: Cambios significativos que han tenido lugar durante el periodo objeto de análisis en el tamaño, la estructura, la propiedad accionaria o la cadena de suministro de la organización.	No Hubo	
G4-14: Enfoque del principio de precaución en la organización.	90 y 107	
G4-15: Cartas, principios u otras iniciativas externas de carácter económico, ambiental o social que la organización suscribe o ha adoptado.	17, 32 y 105	
G4-16: Asociaciones (por ejemplo, las asociaciones industriales) y organizaciones de promoción nacional o internacional a las que la organización pertenece. Esta lista incumbe fundamentalmente a las membresías de titularidad de la organización.	17	
<b>ASPECTO: MATERIALES Y COBERTURA</b>		
G4-17: Entidades que figuran en los estados financieros.	27	
G4-18: Proceso que se ha seguido para determinar el contenido del reporte y la cobertura de cada aspecto, así como los principios de elaboración para determinar el contenido.	10	
G4-19: Aspectos materiales que se identificaron durante el proceso de definición del contenido del informe.	11	
G4-20: Cobertura dentro de la organización de cada aspecto material.	12	
G4-21: Cobertura fuera de la organización de cada aspecto material.	12	
G4-22: Consecuencias de las reformulaciones de la información facilitada en Reportes anteriores y sus causas.	No hay por ser el primer Reporte.	
G4-23: Cambios significativo en el alcance y la cobertura de cada aspecto con respecto a Reportes anteriores.	No hay por ser el primer Reporte.	

CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES		
INDICADOR	Página u omisión	Principio Pacto Global
<b>ASPECTO: PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS</b>		
G4-24: Grupos de interés vinculados a la organización.	16	
G4-25: Criterios para la elección de los grupos de interés con los que se trabaja.	16	
G4-26: Enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés, incluida la frecuencia con que se colabora con los distintos tipos y grupos, o señale si la participación de un grupo se realizó específicamente en el proceso de elaboración del reporte.	16	
G4-27: Cuestiones y problemas clave que han surgido a raíz de la participación de los grupos de interés y descripción de la evaluación realizada por la organización, entre otros aspectos mediante su Reporte.	16	
<b>ASPECTO: PERFIL DEL INFORME</b>		
G4-28: Periodo objeto del Reporte (año fiscal o año calendario).	8	
G4-29: Fecha del último Reporte (si procede).	8	
G4-30: Ciclo de presentación del Reporte (anual, bienal, etc.).	8	
G4-31: Punto de contacto para solventar las dudas que puedan surgir en relación con el contenido del Reporte.	132	
G4-32: Opción de «de conformidad» con la Guía G4 elegida por la organización.	Esencial	
G4-33: Política y prácticas vigentes de la organización con respecto a la verificación externa del Reporte.	No cuenta con verificación externa.	
<b>ASPECTO: GOBIERNO</b>		
G4-34: Estructura de gobierno de la organización, sin olvidar los comités del órgano superior de gobierno, indicando cuáles son responsables de la toma de decisiones sobre cuestiones económicas, ambientales y sociales.	48	
G4-38: Describa la composición del órgano superior de gobierno y sus comités.	50	
G4-39: Indique si la persona que preside el órgano superior de gobierno ocupa también un puesto ejecutivo. De ser así, describa sus funciones ejecutivas y las razones de esta disposición.	50	
G4-41: Describa los procesos mediante los cuales el órgano superior de gobierno previene y gestiona posibles conflictos de interés. Indique si los conflictos de intereses se comunican a los grupos de interés.	50	
G4-49: Proceso para transmitir las preocupaciones importantes al órgano superior de gobierno.	50	
G4-51: Describa las políticas de remuneración para el órgano superior de gobierno y la alta dirección.	52	
<b>ASPECTO: ÉTICA E INTEGRIDAD</b>		
G4-56: Valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta y códigos de ética.	24 y 56	
G4-57: Describa los mecanismos internos y externos de asesoramiento en pro de una conducta ética y lícita, y para consultar los asuntos relacionados con la integridad de la organización, tales como líneas telefónicas de ayuda o asesoramiento.	56	
G4-58: Mecanismos internos y externos de denuncia de conductas poco éticas o ilícitas y de asuntos relativos a la integridad de la organización, tales como la notificación escalonada a los mandos directivos, los mecanismos de denuncia de irregularidades o las líneas telefónicas de ayuda.	56	

CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS		
DMA E INDICADORES	Página u omisión	Principio Pacto Global
<b>CATEGORÍA: DESEMPEÑO ECONÓMICO</b>		
<b>DESEMPEÑO ECONÓMICO</b>		
G4-DMA	29	
G4-EC1: Valor económico directo generado y distribuido.	33	
G4-EC2: Consecuencia financiera y otros riesgos y oportunidades de la organización debido al cambio climático.	90 y 107	PRINCIPIO 7
G4-EC4: Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno.	No hubo	
<b>CONSECUENCIAS ECONÓMICAS INDIRECTAS</b>		
G4-DMA	118	
G4-EC7: Desarrollo e impacto de la inversión en infraestructura y los tipos de servicios.	120	
G4-EC8: Impactos económicos indirectos significativos y alcances de los mismos.	122	
<b>PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN</b>		
G4-DMA	110	
G4-EC9: Porcentaje del gasto en los lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales.	113	
<b>CATEGORÍA MEDIO AMBIENTE</b>		
<b>MATERIALES</b>		
G4-DMA	103	
G4-EN2: Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales reciclados.	105	PRINCIPIO 8 y 9
<b>ENERGIA</b>		
G4-DMA	100	
G4-EN3: Consumo energético interno.	No se reporta porque no se cuenta con la información. Para el próximo reporte se hará la medición.	PRINCIPIO 8 y 9
G4- EN5: Intensidad energética.	No se reporta porque no se cuenta con la información. Para el próximo reporte se hará la medición.	
G4- EN6: Reducción del consumo energético.	100	
<b>AGUA</b>		
G4-DMA	100	
G4-EN8: Captación total de agua por fuentes.	No se reporta porque no se cuenta con la información. Para el próximo reporte se hará la medición.	PRINCIPIO 8
G4-EN9: Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.	No se reporta porque no se cuenta con la información. Para el próximo reporte se hará la medición.	
G4-EN10: Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.	No se reporta porque no se cuenta con la información. Para el próximo reporte se hará la medición.	PRINCIPIO 8 y 9

CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS		
DMA E INDICADORES	Página u omisión	Principio Pacto Global
<b>BIODIVERSIDAD</b>		
G4-DMA	106	
G4-EN11: Instalaciones operativas propias, arrendadas, gestionadas que sean adyacentes, contengan o estén ubicadas en áreas protegidas y áreas no protegidas de gran valor para la biodiversidad.	106	PRINCIPIO 8
G4-EN12: Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad de áreas protegidas o áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades.	106	
G4-EN13: Hábitats protegidos o restaurados.	106	
G4-EN14: Número de especies incluidas en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentran en áreas afectadas por las operaciones, según el nivel de peligro de extinción de la especie.	No existen	
<b>EMISIONES</b>		
G4-DMA	92	
G4- EN15: Emisiones directas de gases de efecto invernadero (alcance 1).	97	PRINCIPIO 7, 8 y 9
G4-EN16: Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero al generar energía (alcance 2).	96	
G4- EN17: Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (alcance 3).	96	
G4-EN18: Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero.	No se reporta porque no se cuenta con la información. Para el próximo reporte se hará la medición.	
G4- EN19: Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero.	100	
G4-EN20: Emisiones de sustancias que agotan el Ozono.	93	
G4-EN21: NO(x), SO (x) y otras emisiones atmosféricas significativas.	93	
<b>EFLUENTES Y RESIDUOS</b>		
G4-DMA	103	
G4-EN22: Vertido total de agua, según su calidad y destino.	No hubo	PRINCIPIO 8
G4- EN23: Peso total de los residuos, según tipo y método de tratamiento.	104	
G4- EN24: Número y volumen totales de los derrames significativos.	No hubo	
G4-EN25: Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos en virtud de los anexos I, II y III del Convenio de Basilea.	No se reporta porque no se cuenta con la información. Para el próximo reporte se hará la medición.	
G4-EN26: Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de las masas de agua y los hábitats relacionados afectados significativamente por vertidos y escorrentía procedentes de la organización.	106	
<b>CUMPLIMIENTO REGULATORIO</b>		
G4-DMA	90	
G4-EN29: Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental.	No Hubo	PRINCIPIO 8
<b>TRANSPORTE</b>		
G4-DMA	90	
G4-EN30: Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal.	101	PRINCIPIO 8
<b>MECANISMOS DE RECLAMACIÓN AMBIENTAL</b>		
G4-EN34: Número de reclamaciones ambientales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	No Hubo	

CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS		
DMA E INDICADORES	Página u omisión	Principio Pacto Global
<b>CATEGORÍA DESEMPEÑO SOCIAL</b>		
<b>SUBCATEGORÍA PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO</b>		
<b>EMPLEO</b>		
G4-DMA	62	
G4-LA1: Número total y tasas de nuevas contrataciones de empleados y la rotación de empleados por grupo de edad, género y región.	67	PRINCIPIO 6
G4-LA2: Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por operaciones significativas.	70	
<b>RELACIONES ENTRE LOS TRABAJADORES Y LA DIRECCIÓN</b>		
G4-LA4: Plazos mínimos de preaviso de cambios operativos y posible inclusión de estos en los convenios colectivos.	66	PRINCIPIO 3 y 6
<b>SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO</b>		
G4-DMA	80	
G4-LA5: Porcentaje del total de trabajadores que está representado en el comité de seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y a asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral.	84	PRINCIPIO 6
G4-LA6: Tipos de lesiones, tasas de lesiones y enfermedades profesionales, días perdidos y ausentismo, y número de víctimas mortales relacionados con el trabajo, por región y género.	87	
G4-LA7: Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevados de enfermedades.	82	
G4-LA8: Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.	82	
<b>CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN</b>		
G4-DMA	73	
G4-LA9: Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por género, y por categoría de empleado.	75	PRINCIPIO 6
G4-LA10: Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.	74	
G4-LA11: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, por género y categoría de empleados.	73	
<b>DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b>		
G4-DMA	69	
G4-LA12: Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosando por sexo, grupo de edad, pertenencias a minorías y otros indicadores de diversidad.	68	PRINCIPIO 6
<b>MECANISMOS DE RECLAMACIÓN SOBRE LAS PRÁCTICAS LABORALES</b>		
G4-LA16: Número de quejas sobre prácticas laborales presentadas, tratadas y resueltas mediante mecanismos conciliatorios formales.	Durante 2015 se presentaron 6 demandas, 4 de las cuales fueron realizadas por personal propio y 2 por trabajadores de contratistas (demandas solidarias). Al cierre del reporte solo un caso estaba cerrado.	PRINCIPIO 6
<b>SUBCATEGORÍA DERECHOS HUMANOS</b>		
<b>NO DISCRIMINACIÓN</b>		
G4-DMA	59	
G4-HR3: Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas.	No Hubo	PRINCIPIO 1, 2, 6

CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS		
DMA E INDICADORES	Página u omisión	Principio Pacto Global
<b>LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b>		
G4-DMA	76	
G4-HR4: Identificación de centros y proveedores significativos en los que la libertad de asociación y el derecho de acogerse a convenios colectivos pueden infringirse o estar amenazados, y medidas adoptadas para defender estos derechos.	59	PRINCIPIO 1, 2, 3
<b>MECANISMOS DE RECLAMACIÓN EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS</b>		
G4-DMA	59	
G4-HR12: Número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	59	PRINCIPIO 1, 2
<b>SUBCATEGORÍA SOCIEDAD</b>		
<b>COMUNIDADES LOCALES</b>		
G4-DMA	119	
G4-S01: Porcentaje de operaciones donde la organización ha implementado participación con la comunidad local, evaluaciones de impactos y programas de desarrollo.	122	PRINCIPIO 1
<b>LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN</b>		
G4-DMA	58	
G4-S03: Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción, y los riesgos significativos identificados.	58	PRINCIPIO 10
G4-S04: Comunicaciones y capacitación sobre políticas y procedimientos de anticorrupción.	58	
G4-S05: Incidentes confirmados de corrupción y las acciones tomadas.	58	
<b>PRÁCTICAS DE COMPETENCIA DESLEAL</b>		
G4-DMA	59	
G4-S07: Número de demandas por competencia desleal, prácticas monopolísticas o contra la libre competencia y resultado de las mismas.	No hubo	
<b>CUMPLIMIENTO REGULATORIO</b>		
G4-DMA	52	
G4-S08: Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones.	No hubo	
<b>MECANISMOS DE RECLAMACIÓN POR IMPACTO SOCIAL</b>		
G4-DMA	119	
G4-S011: Número de quejas sobre impactos sociales presentadas, tratadas y resueltas mediante mecanismos conciliatorios formales.	No hubo	
<b>SUBCATEGORÍA RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS / SERVICIOS</b>		
<b>SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES</b>		
G4-DMA	44	
G4-PR1: Porcentaje de categorías de productos y servicios significativos cuyos impactos en materia de salud y seguridad se han evaluado para promover mejoras.	44	
<b>ETIQUETADOS DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS</b>		
G4-DMA	39	
G4-PR5: Los resultados de los estudios de satisfacción del cliente.	41	



## CRÉDITOS

**Coordinación General:**

Área de Comunicaciones Corporativas  
y Responsabilidad Social de Melón

**Contenidos:**

Centro Vincular de Responsabilidad Social  
y Desarrollo Sostenible (PUCV)

**Diseño y producción:**

Espacio Vital  
[www.espaciovital.cl](http://www.espaciovital.cl)

**Fotografía:**

Archivo Fotográfico Melón

**Contacto:**

[mariela.lasheras@melon.cl](mailto:mariela.lasheras@melon.cl)





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