

A close-up photograph of a mechanical watch movement, showing intricate metal parts, gears, and a prominent orange-colored component. A large, semi-transparent red diagonal shape is overlaid on the left side of the image, serving as a background for the text.

KÜPFER

Reporte de
Sostenibilidad
24/25

Contenidos

01 | Presentación

- 1.1 Carta del Gerente General
- 1.2 Nuestros negocios
- 1.3 Nuestra historia
- 1.4 Cifras del periodo
- 1.5 Sostenibilidad en Kúpfer
- 1.6 Grupos de interés

02 | Nuestros negocios

- 2.1 Divisiones del negocio
- 2.2 Filiales y sociedades
- 2.3 Dónde estamos

03 | Gobierno corporativo

- 3.1 Nuestra organización
- 3.2 Directorio
- 3.3 Comités del Directorio
- 3.4 Ética y probidad
- 3.5 Cumplimiento
- 3.6 Afiliación a asociaciones

04 | Personas

- 4.1 Dotación
- 4.2 Diversidad e inclusión
- 4.3 Desarrollo de colaboradores
- 4.4 Seguridad y salud
- 4.5 Aporte en los territorios

05 | Clientes

- 5.1 Experiencia del cliente
- 5.2 Ciberseguridad

KÜPFER

06 | Operaciones responsables

- 6.1 Contaminación
- 6.2 Gestión de emisiones
- 6.3 Recursos hídricos

07 | Sobre este reporte

- 7.1 Metodología
- 7.2 Temas materiales
- 7.3 Tabla de indicadores



01 Presentación

KÜPFER

1.1 Carta del Gerente General

1.2 Nuestros negocios

1.3 Nuestra historia

1.4 Cifras del periodo

1.5 Sostenibilidad en Küpfer

1.6 Grupos de interés



1.1

Carta del Gerente General

GRI 2-22

Estimadas y estimados:

Tengo el privilegio de presentarles nuestro segundo reporte de sostenibilidad para el periodo 2024-2025 en un momento particularmente significativo. Este periodo no solo marca avances relevantes en nuestra gestión, sino también el cierre de un ciclo profesional, siendo este mi último reporte como Gerente General de la compañía.



Nada de esto habría sido posible sin el compromiso y trabajo de nuestros equipos, el respaldo y orientación del Directorio, la confianza de nuestros clientes y proveedores, y el diálogo permanente con las comunidades donde estamos presentes. A todos ellos, mi más sincero agradecimiento. ■

Asumo esta instancia con profundo orgullo, pero también con una mirada reflexiva sobre el camino recorrido. Han sido años de trabajo exigente, de decisiones complejas y de un esfuerzo sostenido por consolidar una organización que equilibre, con convicción, la rentabilidad del negocio con el respeto por las personas, el entorno y las comunidades con las que compartimos territorio.

Durante este periodo, Kúpfer ha continuado fortaleciendo su posición como un actor relevante en el sector industrial, con una propuesta de valor basada en la calidad, la especialización y la cercanía con nuestros clientes.

En un contexto económico desafiante, logramos mantener nuestras metas, consolidar una operación diversificada y avanzar en una mayor especialización de nuestros negocios, lo que nos permite responder de manera más efectiva a las necesidades de las distintas industrias que atendemos. El año 2025 fue, particularmente, un año marcado por un entorno internacional complejo, con bajos precios en productos de volumen relevante para la compañía y una menor inversión en sectores claves para nuestros negocios. A pesar de ello, logramos cumplir con nuestros objetivos comerciales y financieros, gracias a la diversificación de nuestra cartera de clientes y al fortalecimiento de negocios con mayor valor agregado focalizados en la mejora de procesos y que aportan en la cadena de valor de quienes confían en nosotros.

Este desempeño fue acompañado por un importante esfuerzo de inversión, uno de los más significativos en la historia reciente de la compañía, enfocado en fortalecer nuestras capacidades operacionales, logísticas y tecnológicas.

Entre los hitos más relevantes destaca el avance en la migración a SAP S/4HANA, proceso estratégico que implicó una alta dedicación de recursos y equipos, y que sentará las bases para una gestión más integrada, inteligente, segura y eficiente en el futuro.

Asimismo, avanzamos en la expansión y fortalecimiento de nuestra infraestructura, incluyendo la adquisición de una nueva sucursal en Temuco y la ampliación a casi el doble de nuestra capacidad logística en la zona norte del país, en línea con la relevancia que tiene la industria minera dentro de nuestro negocio. Estas decisiones reflejan una mirada estratégica de largo plazo, orientada a mejorar nuestro nivel de servicio y estar cerca de nuestros clientes.

Uno de los hitos más relevantes de estos últimos años ha sido la consolidación de la sostenibilidad como un eje estructural de nuestra gestión. La formalización de nuestra Política de Sostenibilidad en 2023 marcó un punto en nuestra historia, permitiéndonos alinear a toda la organización bajo principios tangibles y transversales en materias ambientales, sociales y de gobernanza. Durante 2024 y 2025, este marco se tradujo en acciones concretas: fortalecimiento de políticas internas, avances en cumplimiento normativo, mayor sistematización de procesos y un trabajo sostenido en la instalación de capacidades en nuestros equipos.

En esta línea, reforzamos nuestro modelo de cumplimiento, avanzando en la implementación de nuevas exigencias regulatorias, tales como ley Karin, ley de Delitos Económicos y la normativa sobre protección de datos personales, junto con el fortalecimiento de nuestros sistemas de control interno y ciberseguridad, logrando cerrar el periodo sin observaciones relevantes en estas materias.

En el ámbito ambiental, avanzamos en la gestión de residuos y en la implementación de la Ley REP, formalizando prácticas que hoy son parte integral de nuestras operaciones. Asimismo, dimos pasos relevantes en gestión climática, destacando iniciativas como la neutralización de la huella de carbono y el uso de energías renovables en ciertas operaciones, junto con la evaluación de nuevos proyectos de eficiencia energética, como soluciones fotovoltaicas.

Adicionalmente, concretamos avances relevantes en infraestructura ambiental, como la implementación de una planta de tratamiento de aguas en nuestro centro de distribución, lo que nos permite fortalecer nuestra gestión operativa y asegurar el cumplimiento de estándares ambientales exigentes.

En materia social, reforzamos nuestro compromiso con el desarrollo de las personas, promoviendo entornos de trabajo seguros, inclusivos y respetuosos, donde se resguardan los derechos fundamentales de colaboradores y contratistas. Este esfuerzo se refleja también en la inversión en capacitación y en la consolidación de una cultura organizacional basada en la ética, la probidad y el respeto mutuo.

Durante 2025, alcanzamos resultados destacados en seguridad y salud en el trabajo, con indicadores de accidentabilidad, frecuencia y gravedad por debajo de nuestras metas, y sin registrar enfermedades profesionales en el periodo. Asimismo, fortalecimos la estructura organizacional en esta materia, elevando la gestión de prevención de riesgos a un nivel estratégico dentro de la compañía.

En paralelo, continuamos impulsando el desarrollo de talento interno, promoviendo la capacitación, la formación continua, incluyendo programas de posgrado para ejecutivos, y la movilidad interna, caracterizada por varios procesos de

sucesión con promociones internas, lo que nos ha permitido mantener una baja rotación y fortalecer nuestras capacidades organizacionales.

A lo largo de estos años, hemos entendido que la sostenibilidad no es un área aislada, sino una forma de gestionar el negocio. Implica tomar decisiones con visión de largo plazo, construir relaciones de confianza con nuestros grupos de interés y asumir con responsabilidad el impacto de nuestras operaciones.

Nada de esto habría sido posible sin el compromiso y trabajo de nuestros equipos, el respaldo y orientación del Directorio, la confianza de nuestros clientes y proveedores, y el diálogo permanente con las comunidades donde estamos presentes. A todos ellos, mi más sincero agradecimiento.

Al cerrar este ciclo, me voy con la convicción de que K pfer cuenta con bases sólidas para enfrentar sus próximos desafíos. Es una compa a con historia, pero también con futuro; con capacidades instaladas, pero también con la flexibilidad necesaria para adaptarse a un entorno cada vez más exigente.

Me siento profundamente agradecido de haber sido parte de este proceso y de haber contribuido, junto a un gran equipo humano, a construir una organización más consciente, más responsable y mejor preparada para el mañana.

Los invito a revisar este reporte, que da cuenta no solo de nuestros resultados, sino también de nuestras convicciones y de la forma en que entendemos el rol de nuestra empresa en la sociedad.

Pedro Bartolomé
Gerente General
K pfer S.A.



1.2

Nuestros negocios

GRI 2-6

Con 148 años de trayectoria, en K pfer continuamos contribuyendo al progreso del sector industrial ofreciendo productos, servicios y soluciones diseñados para generar valor a nuestros clientes, con un enfoque centrado en la innovación, la flexibilidad y la autonomía.

Fomentamos la construcción y mantención de relaciones colaborativas con todos nuestros grupos de interés, guiados por una perspectiva de largo plazo. Estamos comprometidos cada vez más con los procesos de nuestros clientes, mediante una variada oferta de productos y un sistema de innovación continua en servicios y soluciones.

Para garantizar una atención adecuada y un servicio de calidad, aspiramos a convertirnos en un socio estratégico de nuestros clientes, lo que nos lleva a desarrollar distintos niveles de especialización y a crear unidades de negocio y canales de venta especializados en satisfacer las necesidades específicas de cada industria.

De esta manera, procuramos articular cobertura, conocimiento técnico, disponibilidad de productos y capacidad de adaptación, con el propósito de acompañar los desafíos presentes y futuros de nuestros clientes. ■

Divisiones del negocio

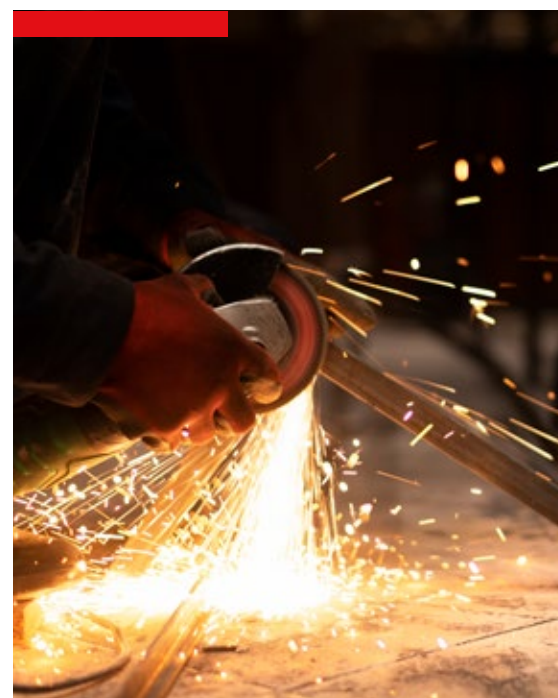
Aceros procesados



Aceros distribución



Soldadura, corte y energía



Manejo de carga



Seguridad industrial



EMSESA



Invertimos importantes recursos en tecnología, lo que nos permite ofrecer una variedad de más de 30.000 productos destinados a brindar un servicio con altos estándares de calidad y seguridad para las personas, los procesos y el medioambiente. ■

Industrias atendidas

Por medio de nuestras divisiones de negocios, una presencia en 15 ciudades y 16 sucursales a lo largo de Chile, y con operaciones estratégicas en Perú (Lima y Arequipa), atendemos a una amplia gama de sectores industriales.



Acuicultura



Agroindustria



Alimentos y bebidas



Celulosa y papel



Construcción y montajes



Contratista



Energía



Forestal



Industria naval



Minería



Metal mecánico



Pesca



Puertos



Química y petroquímica



Transportes

1.3 Nuestra historia

Küpfer Hermanos S.A. es fruto de un dedicado proceso de especialización, enfocado en satisfacer las necesidades de nuestros clientes, quienes nos han honrado con su preferencia. Esta trayectoria, de casi un siglo y medio, nos consolida como uno de los principales proveedores industriales del país.



1876

Llega a Chile Francisco Kúpfer König, ingeniero mecánico de nacionalidad suiza.



1940

Se separan los negocios productivos de la distribución, de la cual nace Kúpfer Hermanos S.A.



1980

Se adquiere la empresa Emsesa S.A.



1995

Se implementa el centro de distribución y planta de procesos de acero en Panamericana Norte.



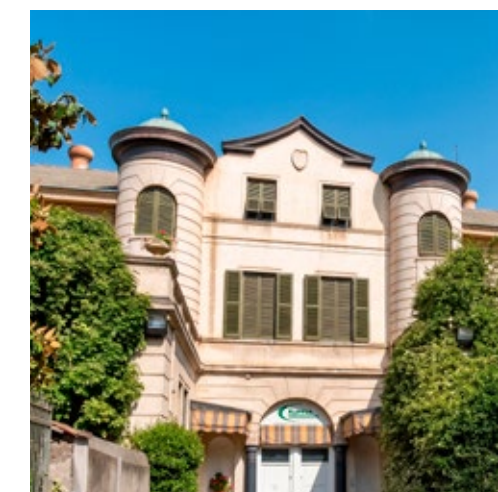
1877

Junto a su compatriota Roberto Strickler, fundan la Sociedad Industrial Strickler y Kúpfer, dedicada a la producción de maquinarias y elementos industriales.



1971

La Fundación Libertad es declarada industria estratégica y es expropiada.



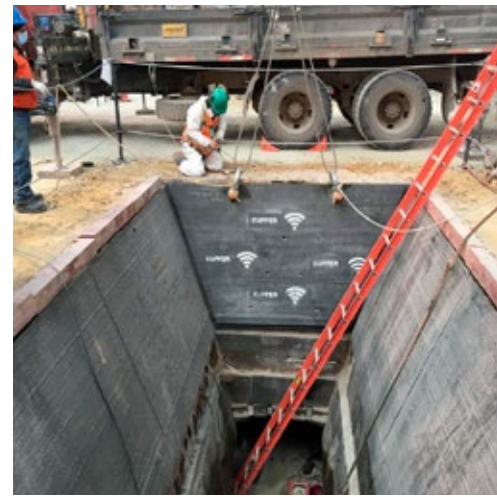
1990

Se crea la matriz Inversiones Libertad S.A., sociedad de inversiones.



1998

Se crea el canal de distribución de productos llamada Kúpfer Express, para atender las necesidades de las Pymes.



2003

La empresa adquiere el negocio de aceros anti-abrasivos y desgaste Sabimet.



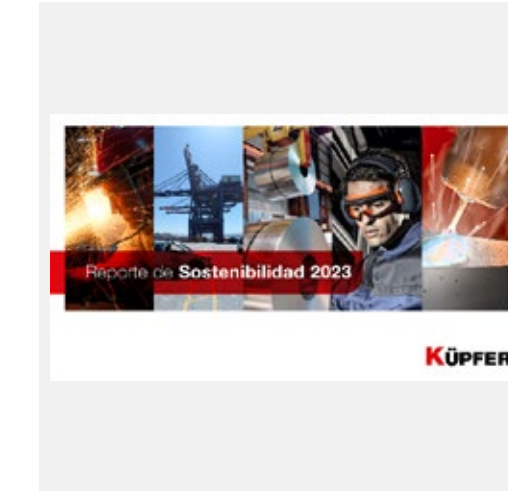
2013

Se constituye la empresa Crosspipe Systems S.A., en asociación con la empresa israelí Golan Plastic Products para la construcción y operación de una planta de fabricación de productos PEX en Antofagasta.



2017

Se forma la sociedad 50/50 con Weldings Alloys y se crea la compañía KW Technologies S.A.



2023

Se publica el Primer Reporte de Sostenibilidad de la compañía.



1998

Se adquiere la empresa AB Arriendos S.A en sociedad 50/50 con Lincoln Electric Inc., fortaleciendo la oferta de servicios y soluciones para clientes industriales.



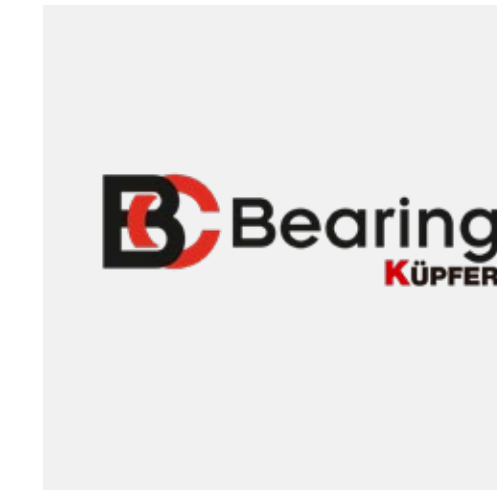
2010

Se adquiere Exanco SAC S.A. (Perú), con el propósito de acompañar en sus inicios a los clientes de la minería en sus procesos de inversión y operación en ese país.



2016

Se implementa en Colina el centro de distribución de 6.000 m2 de bodegas para productos no ferrosos.



2018

Compra de BC Bearing Chile y sus filiales en Perú y Colombia.

1.4 Cifras del periodo

Durante 2025, presentamos un contexto de mercado exigente, marcado por una actividad económica más acotada en algunos sectores y por mayores requerimientos de competitividad, en el que la compañía logró mantener sus metas presupuestadas y reforzar su capacidad de respuesta mediante una oferta diversificada y una mayor especialización de sus negocios.



US\$410 millones de ventas anuales



1.343 colaboradores en Chile y Perú

254 colaboradores en filiales

479 colaboradores prestadores de servicios

+10.000 clientes

+40.000 pedidos mensuales

+300 proveedores extranjeros

+3.500 órdenes de compra

+800 proveedores nacionales

4 centros de distribución



120.000 m² aceros (Panamericana Norte)

3.600 m² aceros inoxidables (Megaflex)

40.000 m² de bodegas distribuidas en nuestras 16 sucursales en Chile

20.600 m² no ferrosos (Megaflex)

5.000 m² manejo de carga (Puerto Montt)

1.5 Sostenibilidad en Küpfer

GRI 2-23, 2-24

En 2023 formalizamos nuestra Política de Sostenibilidad, la que guía la forma en que gestionamos el negocio y orienta la definición de objetivos en temas ambientales, sociales y de gobernanza (ASG).

A través de esta política, hacemos concreto el propósito de ofrecer y entregar a los diversos sectores industriales productos, servicios y soluciones acordes con sus necesidades, con altos estándares de calidad y seguridad, a través de una operación eficiente, competitiva y rentable, respetando la legislación y en armonía con nuestro entorno.

Este propósito orienta y alinea a las distintas áreas de la organización bajo el compromiso de ofrecer productos, servicios y soluciones que respondan a las necesidades de nuestros clientes y cumplan con los más altos estándares de calidad y seguridad.

La política se sustenta en cinco lineamientos estratégicos que definen nuestro actuar sostenible. Durante 2024 y 2025, este marco se materializó en la actualización de políticas y protocolos internos, en iniciativas de capacitación y en avances en materias como la gestión climática, la gestión de residuos, el cumplimiento normativo y el resguardo de derechos de trabajadores y contratistas, consolidando así una gestión sostenible coherente con nuestros compromisos y desafíos de largo plazo.

Hacer nuestro trabajo con ética e integridad Cumplimiento / Bases éticas

Todas las actividades que realizamos se basan en los principios y valores que guían a nuestra organización.

Contribuir a nuestro entorno social Inversión social / Aporte en territorios

Buscamos contribuir al desarrollo de las comunidades de las que somos parte, mediante acciones vinculadas a nuestras actividades de negocio.

Brindar seguridad y desarrollo a nuestros colaboradores SSO, Talento, D&I

Cuidamos a nuestros equipos a través de la priorización de la seguridad y salud de las personas en todo momento. Reconocemos el valor del talento de nuestros colaboradores y adoptamos medidas para desarrollar sus capacidades.

Abordar la urgencia climática Emisiones / Residuos / Agua

Llevamos a cabo nuestros procesos de manera responsable con el medioambiente, con medidas que buscan disminuir los impactos sobre la naturaleza.

Potenciar los procesos con tecnología Productividad / Ciberseguridad

Incorporamos tecnología en nuestros procesos para mantener los más altos estándares de calidad. Asimismo, tomamos todas las medidas de resguardo en ciberseguridad para mantener protegidos los datos, tanto los nuestros como los de los clientes.



COMUNICACIÓN TRANSVERSAL

En nuestra Política de Sostenibilidad declaramos la búsqueda del bien común en el relacionamiento con todos nuestros grupos de interés. Es por eso que promovemos el cuidado del entorno en que nos desenvolvemos, el aporte a las comunidades donde estamos presentes y la protección de nuestros colaboradores, fomentando un ambiente de trabajo libre de discriminación, acoso y violencia, y en el que se respetan los derechos fundamentales de empleados y contratistas.

Durante 2024 y 2025 se aprobaron diversas políticas y lineamientos internos que reflejan el compromiso de la organización en materias ambientales, sociales y de gobernanza. Estos avances fueron comunicados a través de canales internos de la compañía y también mediante charlas y capacitaciones, con el objetivo de fortalecer su apropiación en las distintas áreas y equipos.

En este contexto, la compañía mantuvo su trabajo en gestión de residuos y en la implementación de la Ley REP, avanzó en la formalización del reciclaje en operaciones principales y registró avances en gestión climática en Crosspipe, incluyendo la neutralización de la huella de carbono y el uso de energía renovable en su planta. Asimismo, evaluó nuevas iniciativas, como proyectos de energía fotovoltaica, e incorporó mejoras en la medición de residuos y envases.

En Kúpfer, los líderes son responsables de impulsar estos lineamientos, difundirlos y asegurar su aplicación en todo momento y circunstancia.



La Política de Sostenibilidad de Kúpfer orienta la gestión del negocio y se materializa en lineamientos, políticas y acciones concretas que integran eficiencia operativa, cumplimiento normativo y relación con el entorno. ■

1.6 Grupos de interés

GRI 2-29

Reconocemos la importancia de mantener una relación con los distintos grupos de interés vinculados a nuestra operación y actividad empresarial.



Clientes

La satisfacción y lealtad de nuestros clientes son fundamentales, ya que reflejan la calidad de los productos y servicios que ofrecemos. Valoramos su retroalimentación como un elemento clave para ajustar nuestras estrategias y desarrollar servicios más efectivos.



Sindicato y áreas de bienestar

Contribuyen al desarrollo de relaciones laborales armoniosas y a un entorno laboral positivo. Mantenemos comunicación regular con sus dirigentes y llevamos a cabo negociaciones colectivas en un ambiente cordial, respetuoso y alineado con la normativa.



Colaboradores

Las personas son clave para nuestra productividad y éxito. Fomentamos su bienestar, promovemos un buen clima laboral y valoramos su experiencia y compromiso como pilares de innovación.



Comunidades

Nuestro compromiso con las comunidades se refleja en acciones concretas y en la creación de alianzas. Buscamos fortalecer estas colaboraciones para promover el bienestar en las áreas donde operamos.



Proveedores de servicios

Sus servicios son clave para lograr nuestros objetivos y atender las necesidades del cliente. Una relación sólida con los proveedores garantiza un suministro continuo de productos y servicios especializados.



En Küpfer valoramos el diálogo continuo con nuestros grupos de interés, ya que ellos nos brindan información clave para guiar nuestra estrategia y fortalecer la efectividad de los procesos ■



02

Nuestros negocios

KÜPFER

2.1 Divisiones del negocio

2.2 Filiales y sociedades

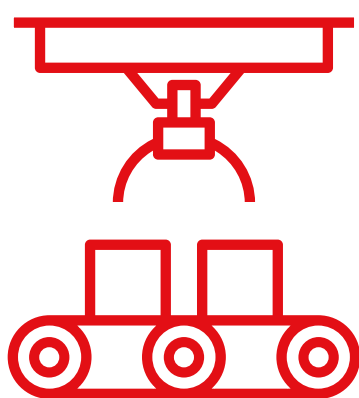
2.3 Dónde estamos

2.1

Divisiones del negocio

GRI 2-6

Küpfel estructura su oferta a través de distintas divisiones de negocio, orientadas a atender requerimientos de diversos sectores industriales mediante productos y servicios especializados. Esta organización permite responder a necesidades específicas de los clientes según el tipo de industria, aplicación y proceso, al tiempo que fortalece el conocimiento técnico, la cercanía comercial y la capacidad de adaptación frente a mercados cada vez más exigentes y segmentados.



Aceros procesados

A través de los Steel Service Center que tenemos en Santiago y Antofagasta, procesamos acero para diferentes industrias del país.

Durante 2025, esta división continuó trabajando en el desarrollo de soluciones orientadas especialmente al sector minero, incluyendo productos y servicios asociados al procesamiento, recuperación y protección de equipos. En este marco, avanzó en soluciones que buscan extender la vida útil de componentes sometidos a desgaste e impacto, así como en aplicaciones más especializadas vinculadas al monitoreo, control y mantenimiento de equipos críticos.

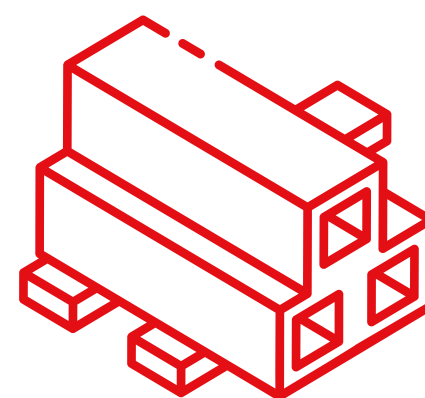
Entre los desarrollos del periodo destacó la incorporación de soluciones para el monitoreo de desgaste en placas utilizadas en procesos mineros, así como el fortalecimiento de servicios orientados a recuperar componentes y evitar su reemplazo prematuro. Con ello, la división continuó profundizando una propuesta que no solo entrega acero procesado, sino también soluciones de mayor sofisticación técnica, contribuyendo a una lógica de mayor eficiencia operacional y de mejor aprovechamiento de materiales.

Principales productos

- Acero laminado antiabrasivo
- Aceros estructurales
- Estructuras especiales
- Planchas bimetálicas
- Productos fundidos
- Placas de caucho y cerámica

Principales servicios

- Corte de metales
- Cilindrado
- Diseño y fabricación de equipos
- Elaboración de vigas soldadas
- Perforado
- Recuperación de equipos mineros



Aceros distribución

Acero de calidad certificada en diversos formatos, especificaciones técnicas y orígenes, utilizados en la construcción y fabricación de estructuras, componentes, equipos y maquinarias para múltiples sectores industriales en el país.

Durante 2025, esta división operó en un entorno marcado por la caída del precio internacional del acero, lo que generó mayores exigencias comerciales y operacionales. En ese contexto, reforzó su foco en competitividad, abastecimiento oportuno y atención de requerimientos específicos de sus clientes, manteniendo su propuesta de valor basada en calidad certificada, cobertura territorial y capacidad de respuesta frente a proyectos y necesidades especiales.

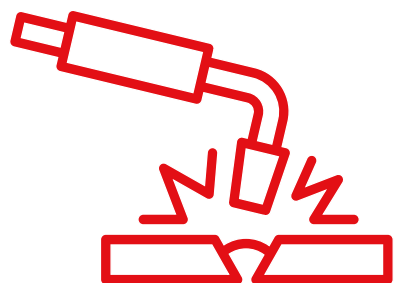
Entre los avances del periodo destacó el fortalecimiento de sus capacidades logísticas y de gestión de inventarios, orientadas a asegurar disponibilidad y eficiencia en la entrega, así como una mayor adaptación a las condiciones cambiantes del mercado. Con ello, la división continuó consolidando un modelo de distribución flexible y eficiente, contribuyendo a optimizar la cadena de suministro y a mejorar el acceso oportuno a materiales en los distintos sectores que atiende.

Principales productos

- Aceros de construcción mecánica
- Estructurales
- Productos anticorrosivos

Principales servicios

- Asesoría técnica
- Dimensionado
- Importación directa para proyectos especiales



Soldadura y Corte KAB

Ofrecemos productos para la preparación, corte, unión y acabado de materiales, junto con una amplia gama de productos para la generación de energía, acompañada de asesoría técnica para asegurar la continuidad de los procesos productivos de nuestros clientes.

Durante el último año, la contracción de la inversión en el mercado planteó grandes desafíos sobre la oferta. Esto derivó en avanzar en un enfoque de modelo multimarca que incorpora empresas reconocidas a nivel global, buscando alcanzar sectores profesionales, así como también el desarrollo de marcas propias dirigidas a sectores ferreteros. Esto permite, ofertar en momentos de mayor dinamismo, un mix más amplio para cubrir las necesidades de nuestros clientes.

Principales productos

- Compresores eléctricos y generadores diésel, y torres de iluminación
- Herramientas eléctricas y productos de control de procesos de soldadura
- Maquinaria y accesorios de soldadura
- Productos de corte y remoción de acero

Principales servicios

- Asesorías técnicas
- Capacitaciones
- Servicio técnico



Seguridad industrial

Ofrecemos una solución integral en seguridad industrial con la más amplia variedad de productos en el mercado, destinada a cubrir todas las necesidades de los trabajadores. Representamos marcas de gran prestigio y contamos con nuestras propias líneas de productos para brindar protección y prevenir riesgos, adaptados a cada tipo de tarea y actividad.

Durante 2025, esta división registró un mayor dinamismo, junto con una consolidación de su oferta en distintos segmentos de mercado. En este contexto, continuó fortaleciendo su propuesta de valor, basada en calidad, disponibilidad y adaptación a los requerimientos de sus clientes.

Entre los avances del periodo destacó el fortalecimiento de las marcas propias. Asimismo, la división avanzó en la incorporación de iniciativas de economía circular, mediante la implementación de programas de reciclaje de productos de seguridad industrial. Con ello, continuó consolidando una oferta y soluciones orientadas a un uso más eficiente de los recursos.

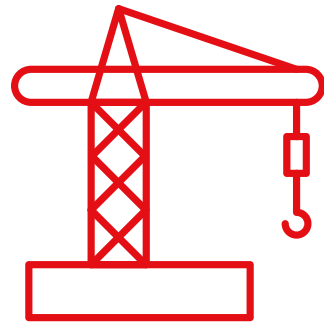
Principales productos

- Elementos de protección personal
- Protección facial
- Protección contra incendios
- Seguridad pasiva
- Vestuario y calzado

Principales servicios

- Canal exclusivo para clientes premium
- Canal exclusivo de subdistribución
- Trazabilidad de elementos de protección personal a través de vending y software





Manejo de carga

Ofrecemos productos especializados para izaje, tracción, amarre, sujeción y contención de diversos tipos de carga y activos. Nos ajustamos a las necesidades de nuestros clientes, proporcionando experiencia, conocimiento técnico y productos de alta calidad para satisfacer sus requerimientos.

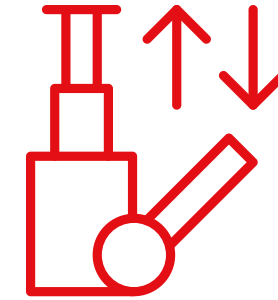
En 2025, esta división operó en un entorno desafiante. Entre los avances del periodo destacó la apertura de un nuevo centro de servicios en Lampa, orientado a concentrar la fabricación de productos de maniobra y fortalecer la oferta de servicios asociados. Asimismo, se implementó una reorganización del negocio de pesca hacia una estructura de alcance nacional, permitiendo una mejor adaptación a los ciclos productivos del sector. Estas iniciativas impulsaron una mejora en el mix de ventas y en los márgenes del negocio, avanzando hacia un modelo más eficiente, flexible y enfocado en soluciones integrales para sus clientes.

Principales productos

- Cables y accesorios
- Cadenas y accesorios de fondeo para puertos
- Cadenas, redes y otros insumos para pesca y acuicultura
- Elementos para sujeción de carga
- Equipos de izaje
- Maniobras y eslingas de cadena

Principales servicios

- Diseño pre-armado, armado y mantención de redes
- Fabricación de estrobos y cortes de cable
- Fabricación de maniobras en cadena
- Banco de pruebas y testeo de productos
- Fabricación de eslingas
- Inspección de izaje
- Proyectos a medida con foco en estructura de izaje y soluciones dinámicas y estáticas



EMSESA

Ofrecemos productos para conexiones hidráulicas e industriales, así como válvulas y actuadores diseñados para el manejo y control de fluidos. Además, contamos con componentes hidráulicos que regulan movimientos, junto con equipos de filtración y lubricación.

Durante 2025, esta división registro una consolidación de los servicios especializados. Entre los avances del periodo destacó la implementación de nuevos puntos de atención en operaciones mineras, junto con el desarrollo de servicios de mayor valor agregado, particularmente en soluciones de extinción y mantenimiento hidráulico.

Principales productos

- Conducción de fluidos
- Filtración y lubricación
- Manejo de fluidos
- Movimientos y control
- Sistemas y servicios

Principales servicios

- Diseño e instalación de sistemas de supresión de incendios
- Diseño, ingeniería y fabricación de equipos hidráulicos, eléctricos y neumáticos
- Fabricación de flexibles on site
- Levantamiento de números de partes
- Microfiltrado y deshidratado de aceites
- Reparación y certificación de componentes hidráulicos



2.2

Filiales y sociedades

Contamos con filiales directas que son 100% de propiedad de K pfer, para disponer productos especializados y complementar nuestra oferta a clientes de distintos rubros industriales.



BC Bearing Chile y Perú

Contamos con una gran disponibilidad de rodamientos y soportes de fabricantes originales, además de especialización en elementos de transmisión de potencia mecánica como cadenas, poleas y acoples. También contamos con expertos en discos de fricción para equipos móviles y estacionarios.

Principales productos

- Cadenas, poleas y reductores
- Discos de fricción
- Rodamientos

Principales servicios

- Asesoría en montaje de componentes mecánicos
- Asesoría en lubricación de componentes mecánicos
- Inspección y análisis de fallas de rodamiento
- Inspección de poleas
- Ingeniería y cálculo de poleas



EXANCO PERÚ S.A.C

Con presencia en Perú hace más de seis décadas, atendemos a los mercados de la minería, metalmecánica, agroindustria, oil&gas y montajistas industriales a través de nuestras sucursales en Lima y Arequipa.

Principales productos

- Aceros
- Equipo contra incendios
- Soldaduras y cortes
- Hidráulica, filtración, y conducción de fluidos
- Seguridad industrial

Principales servicios

- Mantenimiento de extintores
- Consignación y stockless en faenas
- Dimensionado y procesamiento de aceros, y arriendo de soldaduras
- Ensamble y armado de flexibles
- Proyectos de ingeniería, suministro y montaje de sistemas de protección contra incendios tradicionales como detección y alarma, agentes limpios y espuma, y riesgos especiales como equipos móviles y cocinas.

Sociedades colaborativas

Contamos con alianzas estratégicas junto a empresas globales especializadas, con las cuales colaboramos de forma continua para optimizar nuestros productos y servicios.



AB arriendos

Sociedad con Lincoln Electric, fabricante estadounidense de productos de soldadura, accesorios de soldadura, equipos de corte y oxicom bustibles.

En AB Arriendos nos especializamos en el alquiler, servicio técnico y mantenimiento de equipos como soldadoras, compresores, generadores y torres de iluminación. Contamos con un stock de más de 2.200 equipos para satisfacer las necesidades de proyectos industriales de diversas escalas. Contamos con sedes en Antofagasta, Calama, Copiapó, Santiago y Concepción.

Arriendos

- Compresores desde 185 CFM a 400 CFM
- Equipos de corte por plasma hasta 38 mm
- Generadores desde 10 kVA a 500 kVA
- Soldaduras desde 160 A hasta 1.000 A
- Tableros de distribución de 3x3
- Torres de iluminación tradicionales y LED

Servicio técnico

- Servicio técnico autorizado de Lincoln Electric en Chile, realizando diagnóstico, presupuestos, reparaciones y mantenciones.
- Servicio técnico multimarca para generadores, compresores y torres de iluminación.



Crosspipe System S.A

Sociedad con la empresa israelita Golan Plastic Product, con más de 50 años de experiencia desarrollando innovaciones tecnológicas.

En Crosspipe Systems nos especializamos en la fabricación de tuberías Pexgol y en ofrecer soluciones para el transporte de fluidos, atendiendo a los sectores mineros, industriales, acuícolas, pesqueros, de petróleo y gas en Chile, Perú y Ecuador.

Tubería de Pexgol

Es un producto de ingeniería único, desarrollado en base a polietileno reticulado, que provee una excelente solución para el transporte de fluidos que exigen una elevada resistencia química, mecánica temperaturas y abrasión.

Principales aplicaciones

- Captación y conducción de aguas
- Conducción de alimentos para peces en la industria acuícola
- Conducción de gas natural, GLP e hidrocarburos líquidos
- Conducción de pulpas y relaves
- Conducción de salmueras



La estructura de filiales y sociedades colaborativas de K pfer complementa su oferta y refuerza su capacidad de respuesta en productos, servicios y soluciones especializadas. ■



KW Technologies

Sociedad 50/50 con Welding Alloys, pionera en desarrollo de aleaciones de cobre con propiedades de alta conductividad y dureza.

Por medio de KW Technologies, ofrecemos servicios y repuestos que permiten combatir el desgaste, el impacto y la corrosión, junto con proteger la infraestructura crítica en los procesos productivos de nuestros clientes.

Productos

- **FlowMax:** placa bimetálica termolaminada de bajo coeficiente de roce, que da mayor velocidad de flujo de material, además de otorgar una mayor resistencia al desgaste.
- **Hardplate 100:** placas bimetálicas de alta resistencia a la abrasión y al impacto, con dureza de 65 Rc. Viene en distintos formatos.

Servicios

- **3D Carb:** es una tecnología que consiste en rediseñar repuestos sometidos a desgaste o impactos.
- **En planta:** soluciones preventivas y/o recuperación de repuestos de equipos en nuestra planta.
- **In situ:** recuperación de la geometría de equipos sometidos al desgaste en el mismo sitio de la operación.
- **V-CHROME:** solución integral que combina una selección de material antiabrasivo para protección de los lifters descortezadores.

2.3

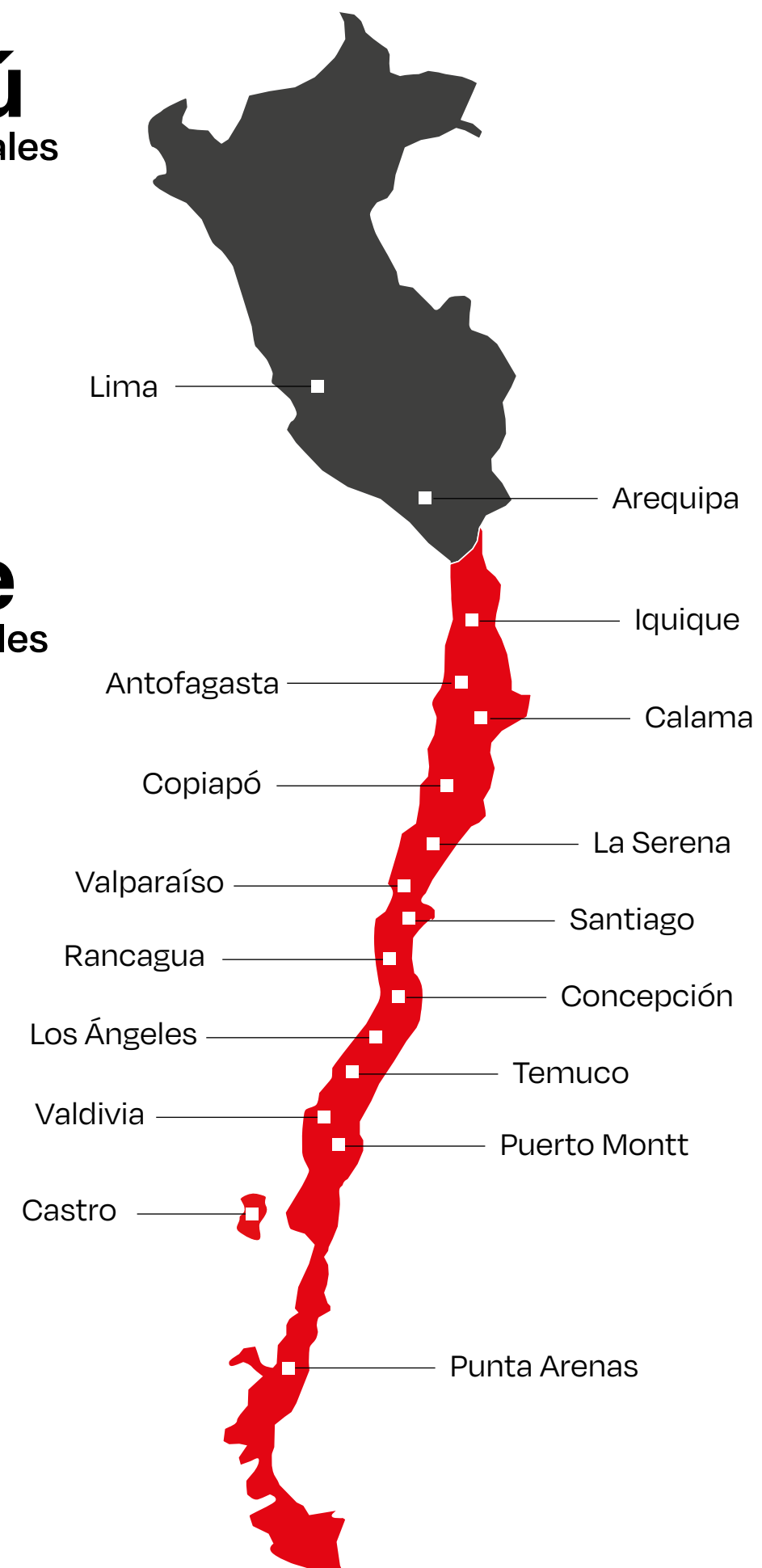
¿Dónde estamos?

Nuestra empresa cuenta con una red de 18 sucursales, distribuidas en 15 ciudades de Chile y dos en Perú (Lima y Arequipa). Contamos con relaciones sólidas y duraderas con proveedores destacados en cada sector, además de una estrecha colaboración con las marcas más reconocidas del mercado. Asimismo, poseemos modernos centros de distribución para todas nuestras líneas de negocio y avanzados centros de servicio de acero en Santiago y Antofagasta.

Durante 2025, esta presencia territorial continuó siendo un elemento relevante para el desarrollo del negocio, especialmente por el refuerzo logístico en la zona norte y la adquisición de una nueva sucursal en Temuco. Estos avances respondieron a la necesidad de acompañar el crecimiento de ciertas industrias, estar más cerca de los clientes y fortalecer la capacidad de atención en zonas estratégicas.

Perú

2 sucursales



Chile

16 sucursales

03

Gobierno corporativo

KÜPFER

3.1 Nuestra organización

3.2 Directorio

3.3 Comités del Directorio

3.4 Ética y probidad

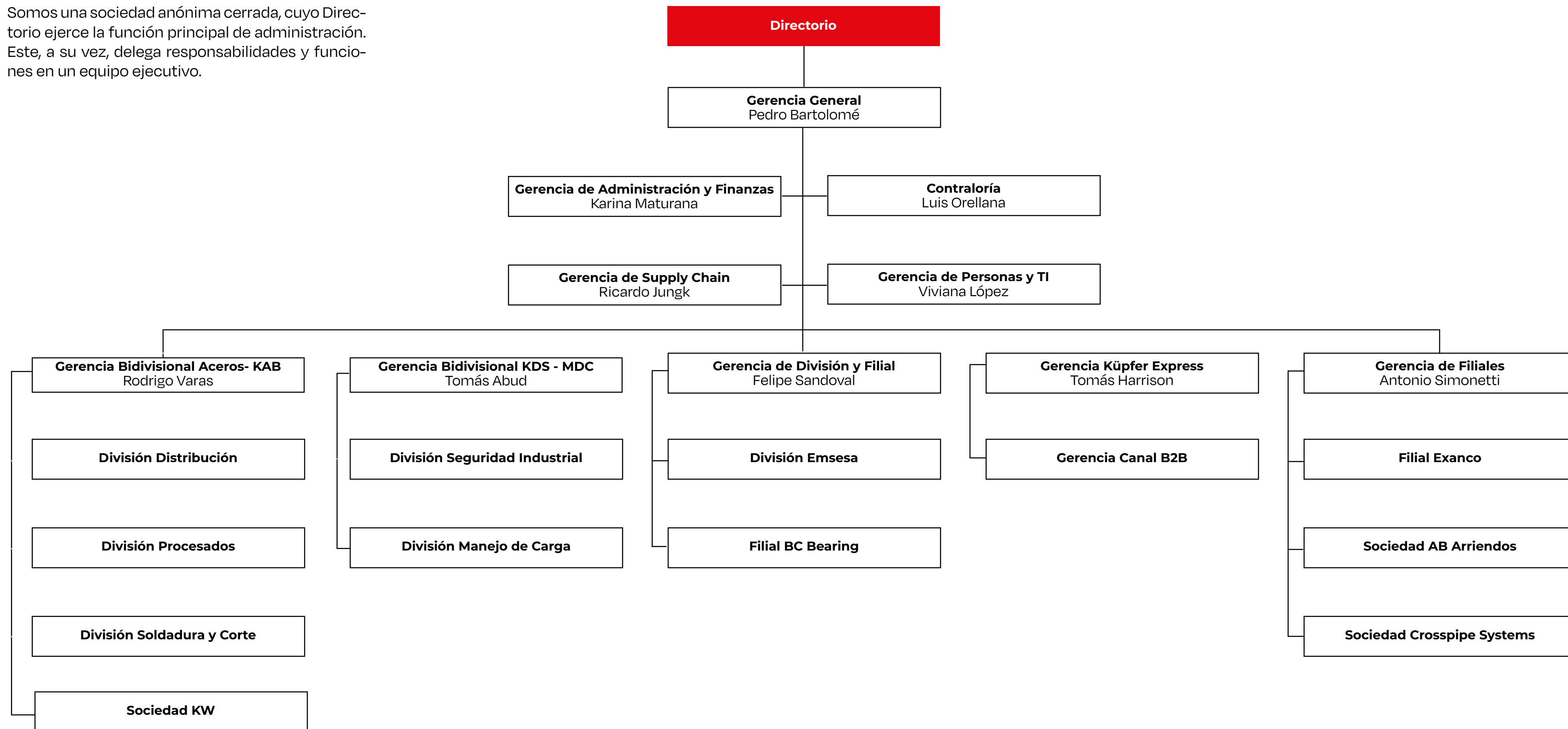
3.5 Cumplimiento

3.6 Afiliación a asociaciones

3.1

Nuestra organización

Somos una sociedad anónima cerrada, cuyo Directorio ejerce la función principal de administración. Este, a su vez, delega responsabilidades y funciones en un equipo ejecutivo.



En el periodo reportado se consolidaron cambios relevantes. Es así, que la Gerencia de Personas se estructuró como área corporativa, fortaleciendo su rol como soporte transversal para las distintas divisiones de negocio. Asimismo, la Contraloría pasó a reportar directamente a la Gerencia General y asumió las áreas de Auditoría, Control de existencias, Prevención de riesgos y gestión ambiental, todas ellas con foco en cumplimiento y control de procesos.



Directorio

GRI 2-9, 2-10, 2-11

Nuestro Directorio constituye la máxima autoridad de gobierno corporativo. Como tal, define las pautas generales y aprueba las estrategias para todas las áreas de negocio y funciones corporativas. Además, monitorea el desempeño de los ejecutivos con el fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos generales de la compañía.

La selección y designación de los miembros del Directorio se realiza conforme a lo establecido en la Ley N° 18.046 sobre Sociedades Anónimas y en los estatutos sociales de Inversiones Libertad S.A. De acuerdo con estos, el Directorio está compuesto por siete miembros reelegibles, con una duración de tres años en sus funciones.

La designación de sus integrantes se basa en la experiencia y competencias de cada miembro, resguardando la conformidad de la estructura e independencia definida en los estatutos sociales de la compañía. El presidente del Directorio no ejerce cargos ejecutivos en la empresa.

Además de su rol general de conducción y supervisión, el Directorio cuenta con tres comités en funcionamiento, integrados por miembros de este órgano y por ejecutivos de la compañía, a través de los cuales canaliza la revisión de materias económicas, ambientales y relacionadas con las personas. En este marco, el Comité de Crédito participa en materias de impacto económico; el Comité de Sostenibilidad revisa materias vinculadas al medioambiente y a las personas; y el Comité de Auditoría, operativo desde 2024, aborda riesgos regulatorios y financieros, así como materias de impacto legal y relativas a las personas.

Nota: Los integrantes del Directorio no son ejecutivos y no ocupan otros cargos en la compañía.

Miembros del Directorio

Guillermo Küpfer Timmermann
Presidente del Directorio

Antigüedad en el Directorio: desde septiembre de 1994.

Alessandro Scarito Küpfer
Director

Antigüedad en el Directorio: desde septiembre de 1994.

Enrique Ide Valenzuela
Director independiente

Antigüedad en el Directorio: desde septiembre de 1994.

Gianfranco Ghirardelli Delucchi
Director independiente

Antigüedad en el Directorio: desde septiembre de 1994.

Thomas Keller Lippold
Director independiente

Antigüedad en el Directorio: primer periodo (mayo 2007 a mayo 2010); segundo periodo (desde septiembre 2014).

Sebastián Wenz Küpfer
Director

Antigüedad en el Directorio: desde mayo de 2014.

Claudio Wernli Medina
Director

Antigüedad en el Directorio: desde mayo de 2017.

Responsabilidades, delegación y conocimientos

GRI 2-12, 2-13, 2-14, 2-17

El Directorio tiene la responsabilidad de validar el propósito, los valores y la misión de Küpfer, lineamientos que orientan a la organización y se materializan a través de políticas específicas. Asimismo, es responsable de validar las estrategias, políticas y objetivos relacionados con el desarrollo sostenible. En 2023 se formalizó la Política de Sostenibilidad, la que declara los objetivos en materias ambientales, sociales y de gobernanza, en línea con los negocios de la compañía.

Para cumplir con estos objetivos, manera regular, el Directorio supervisa la implementación de la estrategia corporativa y de sus planes de acción. Para ello, mantiene comunicación periódica con los altos ejecutivos de la compañía, quienes presentan informes sobre resultados financieros y comerciales, proyectos de inversión, temas legales y tributarios, gestión social y ambiental, prevención de riesgos y recursos humanos. En cada reunión mensual, se informa además sobre indicadores como accidentabilidad, demandas, promociones y otros asuntos relevantes. A su vez, el Directorio revisa los resultados mensuales y anuales de la compañía, y aprueba los presupuestos y metas de gestión para cada periodo.

En este marco, el Directorio, mediante sus sesiones y a través de comités, designa al Gerente General como responsable ejecutivo de la gestión de

los impactos económicos, ambientales y sobre las personas. Adicionalmente, sesiona una vez al año en instalaciones de la compañía, con el objeto de actualizar en terreno su conocimiento sobre las actividades productivas.

La gestión de los aspectos comerciales y operativos de la compañía es delegada a Gerencia General, la que debe velar y garantizar el cumplimiento de las normativas legales y tributarias.

En materia de reportes de sostenibilidad, el Directorio tiene la responsabilidad de revisar y aprobar la información presentada. Para ello, delega una revisión detallada al Comité de Sostenibilidad, compuesto por dos de sus miembros y el Gerente General. Este comité supervisa y valida la información incluida en el reporte, incluyendo la revisión de los temas materiales. Posteriormente, el contenido general del informe es presentado al Directorio, quien evalúa y aprueba formalmente su publicación.

Durante 2024 y 2025, los integrantes del Directorio participaron en instancias de capacitación en materias de sostenibilidad, así como en la Ley N° 21.595 sobre delitos económicos y ambientales y en la Ley N° 21.643 sobre acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

3.3 Comités del Directorio

GRI 2-9, 2-13, 2-16

El Directorio cuenta con tres comités, conformados por miembros de este órgano y del equipo ejecutivo, que apoyan la revisión de materias específicas y facilitan el seguimiento de distintas áreas de gestión.



Comité de Crédito

Función

Revisar y aprobar las líneas de crédito para negocios y clientes de alta exposición.

Miembros 2024

- Guillermo Kúpfer Timmermann / Director
- Pedro Bartolomé Cecchi / Gerente General
- Sergio Rojas Salaya / Gerente de Administración y Finanzas

Miembros 2025

- Guillermo Kúpfer Timmermann / Director
- Pedro Bartolomé Cecchi / Gerente General
- Felipe Sandoval Veloso / Gerente Bidivisional
- Karina Maturana Carrasquilla / Gerente de Administración y Finanzas



Comité de Auditoría

Función

Supervisar la gestión de riesgos, transparentar los hallazgos y definir acciones correctivas.

Miembros 2024

- Alessandro Scarito Kúpfer / Director
- Enrique Ide/ Director independiente
- Pedro Bartolomé Cecchi/ Gerente General
- Luis Orellana/ Contralor
- Juan Carlos Monetta/ Subgerente de Contraloría

Miembros 2025

- Alessandro Scarito Kúpfer / Director
- Enrique Ide/ Director independiente
- Pedro Bartolomé Cecchi/ Gerente General
- Luis Orellana/ Contralor
- Juan Carlos Monetta/ Subgerente de Contraloría

A través de estos comités, el Directorio participa en la supervisión de impactos económicos, ambientales y sobre las personas. En este marco, el Comité de Crédito interviene en materias de carácter económico; el Comité de Sostenibilidad revisa materias ambientales y relativas a las personas; y el Comité de Auditoría complementa esta supervisión en materias de personas, riesgos regulatorios y control interno.

Los grupos de interés se acercan a las gerencias del negocio respectivo, las cuales, junto con las gerencias de las áreas corporativas, participan en reuniones mensuales de gestión en donde se plantean las inquietudes a la Gerencia General. Posteriormente, la Gerencia General levanta estas inquietudes críticas, cuando corresponde, al Directorio.

Adicionalmente, el Comité de Auditoría constituye una instancia en la que se presentan las revisiones de control interno levantadas en un período determinado, a partir de las cuales se definen eventuales medidas y lineamientos a seguir.

Durante 2025, el Comité de Auditoría continuó su desarrollo tras su primera sesión realizada en 2024, abordando materias asociadas a riesgos, control interno y cambios normativos. De acuerdo con la información reportada, en 2025 no se registraron inquietudes críticas comunicadas al Directorio.



Comité de Sostenibilidad

Función

Revisar temáticas relacionadas con gobernanza, materias ambientales y sociales.

Miembros 2024

- Sebastián Wenz Kúpfer / Director
- Thomas Keller Lippold / Director independiente
- Pedro Bartolomé Cecchi/ Gerente General

Miembros 2025

- Sebastián Wenz Kúpfer / Director
- Thomas Keller Lippold / Director independiente
- Pedro Bartolomé Cecchi/ Gerente General

TEMA MATERIAL

3.4 Ética y probidad

GRI 3-3

Objetivo

Mantener una cultura arraigada en valores y un comportamiento ético en todo momento.

> Descripción

Nuestra empresa se desenvuelve en un entorno comercial que enfrenta desafíos éticos de forma constante. De ahí que sea parte de la cultura organizacional prestar el máximo cuidado a estos riesgos, para que siempre prevalezcan la probidad y el recto actuar. Esta forma de ser genera relaciones sólidas y de largo plazo con nuestros clientes y proveedores, quienes valoran la transparencia y la competitividad. Junto con ello, la ética es parte fundamental del relacionamiento humano y en ella se basan las pautas de conducta de los miembros de la organización.

> Impactos

- La competencia desleal ocasiona la pérdida de clientes y proveedores, así como el deterioro de la imagen de la marca.
- La corrupción genera costos financieros, problemas legales, sanciones regulatorias y multas.
- La colusión impacta negativamente la competitividad del mercado y reduce la confianza de los clientes.
- La evasión fiscal daña la reputación comercial y expone a la compañía a sanciones y multas.

> Políticas y normativas

- Código de Ética
- Canal de Denuncias
- Modelo de Prevención del Delito
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad
- Política de Trato Justo a Clientes y Proveedores
- Política de No Represalia
- Política de Calidad y Medioambiente
- Política de Supply Chain
- Política de Seguridad y Salud Ocupacional
- Política de Activo Fijo
- Política de Alcohol y Drogas

> Avances

- Funcionamiento en régimen del Comité de Auditoría
- Actualización del Modelo de Prevención del Delito, acorde con los requerimientos de la Ley N°21.595.
- Desarrollo de una nueva matriz de riesgos que incorpora los asociados a la Ley de Delitos Económicos y Medioambientales.
- Adecuación del canal de denuncias a los requerimientos de la Ley N°21.643, incorporando seguimiento, investigación interna y derivación dentro de plazos definidos.
- Difusión de lineamientos éticos y anticorrupción a colaboradores, contratistas y, durante 2025, también a proveedores extranjeros.
- Continuidad de las capacitaciones en materias normativas y de conducta, incluyendo delitos económicos, Ley de Acoso Laboral, Sexual y de Violencia en el trabajo y procedimientos internos asociados.
- Elaboración y actualización de documentos vinculados a conflictos de interés, antisoborno, protección de datos, no discriminación y derechos humanos.

Modelo de Prevención del Delito

GRI 2-15, 2-26, 207-1, 207-2, 207-3

En Kúpfer contamos con un Modelo de Prevención del Delito (MPD) que busca garantizar el efectivo cumplimiento de los deberes de supervisión y dirección que corresponde a los socios y la alta dirección de la compañía.

Su funcionamiento se basa en todas las políticas que rigen la gobernanza de Kúpfer. Estos documentos, publicados en los canales internos de la empresa, estipulan de manera clara los principios y procedimientos a seguir en distintas situaciones, con sus respectivas responsabilidades y prohibiciones sobre comportamientos que pudiesen considerarse conflictos de interés. Las políticas aplican a todos nuestros colaboradores, quienes además tienen incorporadas en sus contratos de trabajo, cláusulas relacionadas con aquellas situaciones en que sus intereses particulares entran en conflicto con los de la compañía. Esto garantiza que las personas comprendan las expectativas éticas de la empresa y sus responsabilidades.

Durante 2024 iniciamos la actualización del Modelo de Prevención del Delito (MPD), al entrar en vigor la Ley N°21.595, que amplía las responsabilidades a personas naturales, además de las jurídicas. Dado el alcance de esta ley, que cubre cerca de 250 delitos económicos y ambientales, desarrollamos una matriz de riesgos más robusta. Adicionalmente, automatizamos controles y evaluamos sistemas informáticos para mejorar la gestión de riesgos.

En 2025 este proceso continuó con la incorporación y mapeo de nuevos delitos según su aplicación al negocio y a la industria y su evaluación

externa, así como con la implementación de una plataforma orientada a fortalecer la administración del modelo y del control interno. Esta herramienta se inserta en un proceso más amplio de automatización aplicado al tratamiento de matrices de riesgo, planes de auditoría y control de vigencia de proveedores, permitiendo pasar desde una lógica manual a una gestión más estructurada, trazable y sistemática.

Durante el mismo año, se mantuvieron capacitaciones permanentes en materias normativas y de conducta, incluyendo delitos económicos, procedimientos internos y otras materias relacionadas con cumplimiento. En esta línea, la compañía desarrolló además un formulario de declaración firmado por gerencias, subgerencias y jefaturas críticas, mediante el cual los principales ejecutivos deben declarar cualquier conflicto de interés que tengan en la empresa, tanto con empleados internos de Kúpfer o de sus filiales como con otras partes interesadas, tales como clientes, proveedores u otros.

La prevención de los conflictos de interés se refuerza asimismo mediante políticas y procedimientos definidos en el Código de Ética y en el Reglamento Interno, los que forman parte del ambiente de control y se complementan con instancias de capacitación al personal. A través de estos instrumentos, la compañía promueve el comportamiento ético y establece responsabilidades y prohibiciones aplicables a todo el personal.



Canal de denuncias

GRI 207-3

En Kúpfer mantenemos canales de comunicación abiertos en nuestros portales web para recibir de manera anónima y confidencial las denuncias, preocupaciones, reclamos o comentarios que podrán afectar nuestra relación con terceros. Asimismo, promovemos una cultura de puertas abiertas a consultas, denuncias o sugerencias, tanto a la Gerencia de Personas como a la Contraloría.

Durante 2025, la gestión del canal de denuncias se adecuó a los requerimientos de la Ley N°21.643, incorporando mecanismos de seguimiento, investigación interna y derivación dentro de los plazos establecidos. Este ajuste fue acompañado por el fortalecimiento del soporte legal interno para materias relacionadas con derechos fundamentales y procedimientos asociados.

www.denunciaskupfer.cl
 es la vía para presentar
 preocupaciones críticas



En este contexto, la compañía distinguió con mayor claridad las denuncias asociadas a Ley Karin dentro de sus canales, de modo de asegurar una tramitación específica y diferenciada respecto de otras denuncias de cumplimiento. La aplicación de esta ley se integró a una cultura organizacional que ya contaba con herramientas, protocolos y prácticas en estas materias, reforzando su ordenamiento interno y su capacidad de respuesta.

Gobernanza

La Contraloría, área que reporta directamente al Gerente General, tiene entre sus funciones velar por el comportamiento de la organización en distintos ámbitos y asegurar el cumplimiento de las leyes y normativas. Específicamente, los temas de prevención del delito, seguridad y salud ocupacional y sistema de gestión integrado en aspectos medioambientales.

En 2025, el Comité de Auditoría continuó su desarrollo tras su primera sesión realizada en 2024, abordando materias relacionadas con riesgos, control interno y cambios normativos. En paralelo, la automatización de procesos de control y seguimiento reforzó el trabajo de supervisión en materias críticas para la compañía. Esta evolución también estuvo acompañada por una mayor estructuración del trabajo de Contraloría, incluyendo seguimiento de matrices de riesgo, auditorías, monitoreo de controles y revisión de procesos sensibles.

Temas tributarios y fiscales

GRI 207-1

En Kúpfer prestamos especial cuidado al cumplimiento de las obligaciones tributarias y fiscales. Al definir las estrategias de mercado en cada negocio, consideramos siempre las responsabilidades asociadas a estas materias.

En cada una de nuestras sociedades jurídicas contamos con personal encargado de la preparación y el registro de los impuestos, labor que se realiza con el apoyo de software y capacitaciones regulares. Estas obligaciones son validadas por la jefatura central o corporativa de Contabilidad y posteriormente revisadas y aprobadas por Contraloría. Asimismo, realizamos una auditoría externa que incluye una revisión conceptual de las determinaciones tributarias.

Nuestro enfoque se basa en el cumplimiento de la normativa vigente, tanto en la determinación como en el pago de impuestos, con el objetivo de no mantener observaciones pendientes. Este enfoque se sustenta en los principios de ética, transparencia y probidad definidos en nuestro Código de Ética, los que orientan la toma de decisiones en todos los ámbitos de la compañía.



Los principios y valores son parte de la esencia de Kúpfer y representan uno de los más importantes legados de nuestros fundadores. ■



Anticorrupción

GRI 205-1, 205-2, 205-3

En línea con nuestro Código de Ética, evaluamos de manera constante los riesgos de corrupción. Así, en 2024 se evaluaron 24 grupos de operaciones y transacciones, mientras que en 2025 evaluamos 29. En ambos años se identificó un nivel bajo de riesgo en esta materia.

A través de la Política de Trato Justo a Clientes y Proveedores, establecemos una prohibición estricta a la entrega o recepción de obsequios, regalos o donaciones entre la empresa y sus proveedores o clientes. Esta materia se complementa con una política de anticorrupción que entrega lineamientos sobre la relación con empleados o empresas públicas. Asimismo, estos contenidos forman parte del Código de Ética y del Reglamento Interno.

Así como también, todos los nuevos colaboradores reciben formación en estas materias a través de la plataforma Campus Kúpfer, la que incluye una evaluación destinada a medir la comprensión y alcance de los contenidos. Además, para reducir cualquier riesgo, difundimos transversalmente nuestras políticas y procedimientos a los miembros de los Directorios, inversionistas y ejecutivos de todas nuestras filiales. Así también, realizamos capacitaciones sobre estas materias a nuestros contratistas.

En el periodo reportado iniciamos la difusión de nuestros procedimientos de anticorrupción a so-

cios estratégicos y proveedores. Durante 2025, esta comunicación se extendió también a proveedores extranjeros en materias relacionadas con soborno, regalos y trato justo con clientes y proveedores. En paralelo, se enviaron mensajes y comunicados sobre la actualización del Modelo de Prevención del Delito a nivel general en la empresa.

Asimismo, durante 2025 se elaboraron y actualizaron documentos y políticas de materias de anti-soborno, protección de datos, no discriminación y adquisiciones, fortaleciendo el marco de conducta y cumplimiento de la compañía.

Para garantizar que clientes y comunidad estén informados de estas normativas, hemos puesto a disposición pública nuestras políticas corporativas en los canales de venta, tanto presenciales como web.

En 2024 y 2025 no se registraron incidentes de corrupción confirmados. Tampoco se aplicaron medidas disciplinarias ni despidos asociados a este tipo de incidentes, no se registraron casos de no renovación de contratos con socios de negocio por infracciones relacionadas con corrupción, y no hubo casos jurídicos públicos relacionados con corrupción interpuestos contra la organización o sus empleados.



Cómo abordamos los impactos negativos

GRI 2-25

Nuestra compañía tiene un compromiso con la excelencia y la calidad, por lo que abordamos todos los procesos con especial preocupación por los impactos negativos que pueden generarse, con el fin de adoptar medidas de solución.

Mantenemos canales de comunicación abiertos para atender reclamos, denuncias o inquietudes, los que son derivados al área correspondiente para su levantamiento y el seguimiento de las soluciones.

Los temas comerciales son atendidos por el área de Servicio al Cliente, mientras que los reclamos y denuncias son canalizados por Contraloría, que realiza la derivación interna a quien corresponda y el seguimiento de la solución de cada caso o irregularidad que se detecte. A partir de este análisis, también define los procedimientos internos que puedan resultar de los impactos identificados.

El análisis de los impactos negativos es considerado como una oportunidad de aprendizaje y mejora, permitiéndonos identificar áreas de perfeccionamiento e implementar procedimientos orientados a mitigar futuros eventos y reducir sus posibles efectos.



Cómo abordamos la comunicación de inquietudes críticas

GRI 2-16

Cuando se producen situaciones que generan inquietudes críticas, los afectados se acercan a las gerencias del negocio respectivo que atienden dichas preocupaciones. Estas son canalizadas hacia las gerencias de las áreas corporativas, las cuales comunican a la Gerencia General dichas circunstancias en su reunión mensual. En el caso de que lo amerite, esas inquietudes son comunicadas al Directorio.

Contamos además con canales para la presentación de denuncias internas y externas, acompañados de un modelo de investigación definido en

el Reglamento Interno. En el relacionamiento con distintos grupos de interés, los representantes de la empresa canalizan las inquietudes sobre impactos negativos que pudiesen ocasionarse, con el objetivo de buscar soluciones que equilibren la satisfacción de expectativas con las posibilidades de la empresa de atenderlas adecuadamente.

Este flujo se complementa con instancias formales de revisión, incluyendo comités y reuniones periódicas de gestión, a través de las cuales la alta administración y el Directorio toman conocimiento de materias relevantes para la compañía.

Comunicación de los procedimientos anticorrupción

Indicador	2024	2025
Colaboradores capacitados	1.234	1.248
Cobertura	100% de la dotación	100% de la dotación

TEMA MATERIAL



3.5 Cumplimiento

GRI 3-3

Objetivo

Mantener un estricto nivel de cumplimiento de todas las obligaciones legales y normativas que rigen el actuar de nuestra empresa.

> Descripción

El cumplimiento normativo es fundamental para Kúpfer, ya que asegura la operación dentro de los marcos legales, abarcando áreas como gestión tributaria, administración de personas, seguridad laboral y protección ambiental. En el contexto chileno, el cumplimiento adquiere especial relevancia también en la prevención y gestión de casos de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el entorno de trabajo, temas prioritarios para garantizar un ambiente laboral seguro y respetuoso.

> Impactos

- Afectación de las relaciones con diversos grupos de interés.
- Deterioro de las relaciones internas y del ambiente laboral por situaciones no manejadas de acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo.
- Daño a la confianza en la empresa y pérdida de valor para los accionistas.

> Políticas y normativas

- Código de Ética
- Política de Sostenibilidad
- Reglamento Interno
- Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo

> Avances

- Adaptación organizacional para las leyes de Conciliación Familiar y Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo.
- Actualización del Reglamento Interno y de protocolos asociados.
- Realización de talleres y capacitaciones dirigidas a líderes y jefaturas para apoyar la implementación las nuevas normativas.
- Cumplimiento con bajo nivel de incidencias en estas materias y continuidad de los mecanismos internos de atención y seguimiento.
- Avances en la preparación de la compañía para la nueva regulación en protección de datos personales, mediante lineamientos en reglamento, formulación de una política específica y levantamiento de trazabilidad de datos.

Cumplimiento normativo

GRI 2-27, 206-1, 419-1

Nuestras operaciones son fiscalizadas por diversas entidades públicas, las que establecen regulaciones y normas sobre materias relevantes para el funcionamiento de la compañía. Su cumplimiento es parte de la gestión habitual de Kúpfer, tanto en el ámbito laboral y comercial como en materias ambientales y económicas.

Durante el bienio continuamos actualizando el Reglamento Interno conforme a la normativa vigente y mantuvimos el seguimiento de alertas legales mediante listados internos con responsables, plazos y compromisos de implementación.

En este contexto, la entrada en vigor de la Ley N°21.645 sobre Conciliación Familiar y de la Ley N°21.643 sobre Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo implicó la elaboración de nuevos protocolos, procedimientos y ajustes al Reglamento Interno. Estos cambios fueron difundidos en la organización mediante instancias de capacitación dirigidas especialmente a líderes y jefaturas, con el objetivo de favorecer su adecuada implementación en los equipos de trabajo.

En paralelo, durante 2025 continuamos avanzando en materias regulatorias adicionales, entre ellas las relacionadas a la Ley de protección de datos personales, mediante el desarrollo de lineamientos internos y de una política específica, considerando el tratamiento de información de colaboradores, sus familias, clientes y proveedores. Este trabajo avanzó también en el levantamiento de la trazabilidad de datos y en la revisión de su almacenamiento, acceso y resguardo en distintas áreas de la compañía.



En 2024, nuestra compañía no presentó casos de incumplimiento con clientes o colaboradores. Asimismo, no se reportaron situaciones en materia ambiental o económica, y tampoco acciones jurídicas vinculadas con competencia desleal o infracciones a la libre competencia. En 2025 se mantuvo este desempeño, sin multas, sanciones no monetarias o casos sometidos a resolución de litigios en estas materias. ■



Acoso laboral

KUP 1, KUP 2, KUP 3

La organización define acoso laboral una toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada y sea contraria a la dignidad humana y las normas de convivencia de Kúpfer. Su propósito puede incluir someter emocional o psicológicamente a la víctima, afectar su promoción profesional, permanencia en el puesto o crear un ambiente hostil que impacte negativamente su entorno laboral. El acoso laboral puede darse de forma vertical, entre superiores y subordinados, o de manera horizontal, entre compañeros de trabajo sin jerarquía.

Los valores que rigen nuestras interacciones diarias son el respeto y el buen trato, los cuales procuramos resguardar mediante una cultura de cero tolerancias frente al acoso de cualquier tipo. Para ello contamos con un Código de Ética, un Regla-

mento Interno, protocolos asociados a la Ley Karin y un canal de denuncias que forma parte de nuestro Modelo de Prevención del Delito.

Todo colaborador puede denunciar un hecho en forma directa, el cual será investigado dentro del plazo legal. La investigación termina cuando se emite el informe respectivo, de carácter reservado y garante de la debida escucha de ambas partes. Posteriormente se solicita adopción de medidas preventivas o correctivas, según la gravedad del caso.

Durante 2024 trabajamos en la implementación de la Ley N° 21.643 (Ley Karin), sus protocolos y en la difusión de los canales de denuncia. Sobre esa base, el foco de 2025 estuvo puesto en profundizar la capacitación y la apropiación práctica de estos contenidos, especialmente en cargos medios y jefaturas. Esta profundización se trabajó mediante talleres y actividades de formación orientadas a

reconocer conductas impropias, reforzar el buen trato y entregar herramientas para abordar situaciones complejas en equipos de trabajo.

En esa misma línea, promovemos de manera constante el uso de los canales de denuncia, ya sea a través de la plataforma en línea o de los encargados de prevención.

En paralelo, la compañía mantuvo un bajo nivel de denuncias en relación con su dotación, y continuó tramitando los casos recibidos conforme a los procedimientos establecidos. Este resultado se vinculó también al trabajo preventivo desarrollado con jefaturas y equipos, orientado a reforzar el respeto, el buen trato y la detección oportuna de situaciones impropias.

Indicadores de acoso laboral

Categoría	2024	2025
Denuncias recibidas	7	9
Denuncias acogidas	6	7
Denuncias desestimadas	2	2
Denuncias sancionadas	3	3



Acoso sexual

KUP 4, KUP 5, KUP 6

Consideramos el acoso sexual como una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana, contraria a la convivencia y a las políticas y normas de la empresa. Constituyen acciones de este tipo: contacto físico no deseado, expresiones verbales de índole sexual y/o conductas no verbales como la exhibición de fotos, videos, correos electrónicos o cartas.

En conformidad con nuestro protocolo, todo colaborador que sufra o tenga conocimientos de hechos que puedan tipificarse como acoso sexual tiene el derecho a realizar la denuncia, de forma escrita, a la gerencia y/o administración superior, caso que será investigado dentro de los plazos establecidos para ello.

Durante el bienio, el trabajo en esta materia se concentró en reforzar la prevención, el conocimiento de los canales formales y el resguardo del trato respetuoso en toda la organización. En 2025, las capacitaciones se realizaron de manera regular a través de plataformas digitales y de forma presencial, tanto con apoyo externo como mediante instancias internas lideradas por las áreas de Auditoría Interna y Legal. Además, en los procesos de inducción de nuevos ingresos se incorporaron los lineamientos generales y protocolos asociados a la Ley Karin.

Indicadores de acoso sexual

Categoría	2024	2025
Denuncias recibidas	0	0
Denuncias acogidas	0	0
Denuncias desestimadas	0	0
Denuncias sancionadas	0	0



Tanto en 2024 y 2025 no presentamos denuncias relacionadas con acoso sexual. ■

Capacitación en acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo

La formación en estas materias continuó en 2025 a través de talleres, cursos en línea, cápsulas y espacios de capacitación dirigidos a distintos niveles de la organización. En particular, se reforzó el trabajo con jefaturas y con áreas más expuestas, buscando fortalecer la prevención, el manejo y la derivación oportuna de situaciones de conflicto, maltrato, acoso laboral o acoso sexual.

Participación en capacitaciones sobre acoso y violencia en el trabajo por categoría profesional

Categoría	2024		2025	
	Número	% de participación	Número	% de participación
Ejecutivos	38	100%	36	100%
Jefaturas	132	100%	127	100%
Operativos y apoyos	327	100%	361	100%
Supervisores, profesionales y técnicos	737	100%	724	100%
Total	1.234	100%	1248	100%

3.6 Afiliación a asociaciones

GRI 2-28

Participamos en asociaciones gremiales y empresariales que favorecen el intercambio de conocimientos, la articulación con otros actores relevantes y el seguimiento de materias que inciden en el desarrollo industrial y económico del país. Estas instancias también permiten compartir experiencias, abordar tendencias sectoriales y fortalecer buenas prácticas en ámbitos de gestión y sostenibilidad.

Nombre	Inicio de participación	Objetivo de la asociación
Asociación de Industrias Metalúrgicas y Metalmeccánicas A.G (ASIMET)	Fundadores desde 1938	En un comienzo, su objetivo fue impulsar el desarrollo de la metalurgia en Chile, siendo un espacio de representación tanto con entes privados como con el Estado. Con el pasar de los años, y con el avance de la tecnología, ASIMET se convirtió en una red gremial, en la cual se impulsa un intercambio de conocimientos sobre los avances y mejoras en la industria.
Asociación de Proveedores Industriales de la Minería (APRIMIN)	Fundadores desde 2003	Ser gestores estratégicos para lograr de Chile un país desarrollado a través de la minera.
Cámara Chileno-Suiza de Comercio	1955	Promover una cultura de colaboración entre los socios, fortaleciendo las relaciones comerciales, promoviendo el sello suizo y fomentado la sostenibilidad.
Cámara Chileno Alemana de Comercio e Industria	1949	Potenciar ámbitos estratégicos para impulsar el desarrollo económico social de Chile y Alemania.
Cámara de Comercio de Santiago	1924	Representar a sus miembros ante la autoridad, sobre temas relevantes de la industria, como por ejemplo la participación en las discusiones legislativas.
Cámara de Comercio e Industrias de Valdivia	2015	Colaboración entre los distintos actores relevantes de la región, para un desarrollo sostenible de esta.
Corporación para el desarrollo de la Región de los Ríos (CODEPROVAL)	2015	Promover el desarrollo sostenible de la Región, colaborando con distintos actores de la sociedad, como, por ejemplo, universidades y gremios, entre otros.
Instituto Chileno de Administración Racional de Empresas (ICARE)	1995	Ser un espacio de encuentro para la reflexión sistemática sobre gestión empresarial y su enfoque en el presente y el futuro.



04 Personas

KÜPFER

4.1 Dotación

4.2 Diversidad e inclusión

4.3 Desarrollo de colaboradores

4.4 Seguridad y salud

4.5 Aporte en los territorios

4.1 Dotación

GRI 2 – 7

Durante el periodo reportado, la dotación de Kúpfer y sus filiales en Chile estuvo compuesta por 1.234 colaboradores en 2024, cifra que evolucionó a 1.248 colaboradores en 2025.

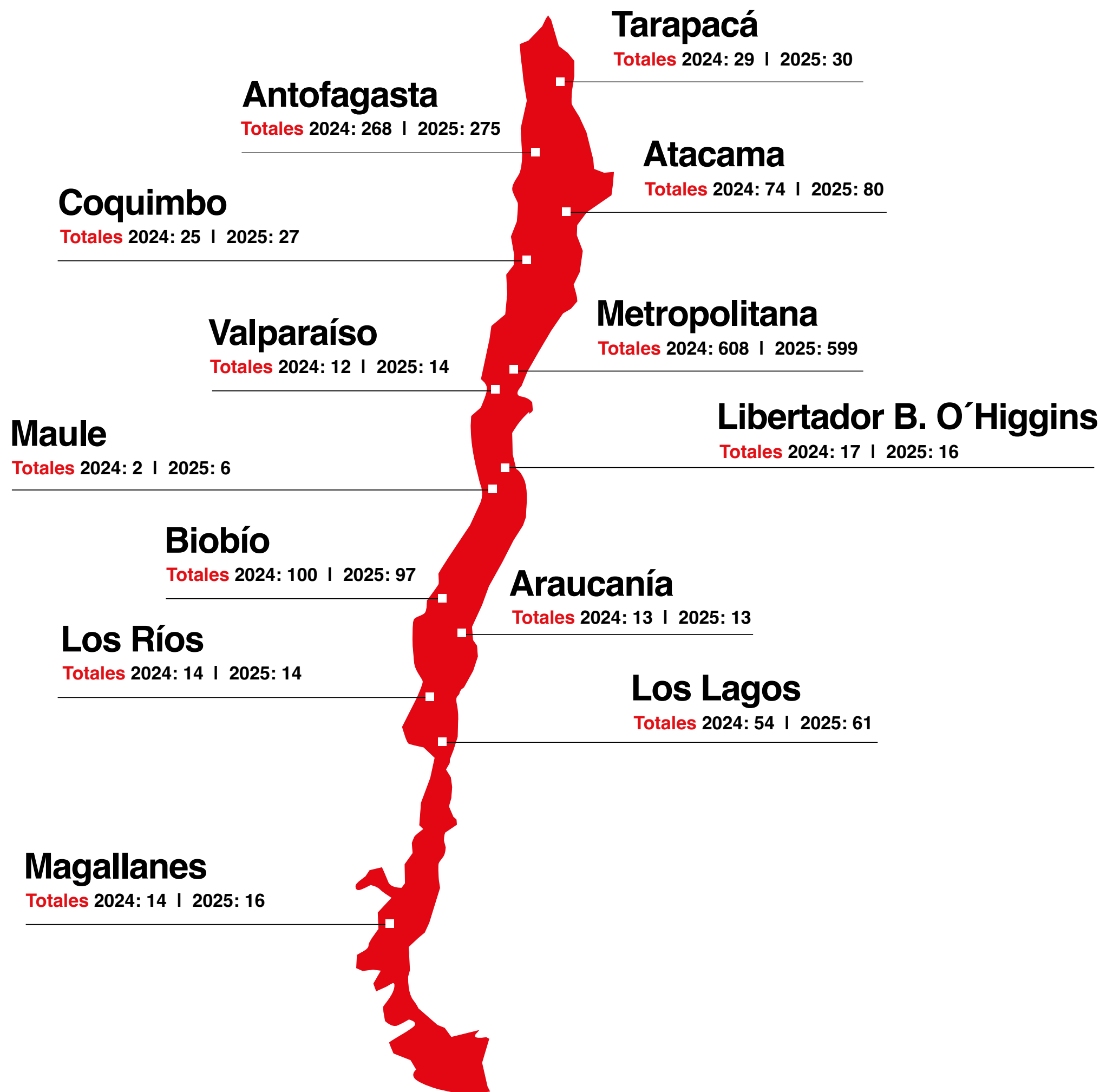
En términos de composición, la estructura de la dotación se mantuvo estable, con una participación femenina cercana al 27% de la dotación total, en línea con lo observado en la gestión de personas durante el periodo. Asimismo, la compañía mantuvo niveles de rotación por debajo del promedio de la industria, junto con una antigüedad laboral relevante en distintas áreas del negocio.

Total de colaboradores

Año	Total	Mujeres	Hombres
2024	1.234	317	917
2025	1.248	334	914

Total de colaboradores por región y sexo

Región	2024			2025		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Tarapacá	6	23	29	8	22	30
Antofagasta	53	215	268	60	215	275
Atacama	13	61	74	14	66	80
Coquimbo	5	20	25	8	19	27
Valparaíso	5	7	12	5	9	14
Metropolitana	174	434	608	173	426	599
Libertador B. O'Higgins	8	9	17	8	8	16
Maule	0	2	2	2	4	6
Biobío	20	80	100	22	75	97
Araucanía	5	8	13	5	8	13
Los Ríos	4	10	14	4	10	14
Los Lagos	20	34	54	21	40	61
Magallanes	3	11	14	4	12	16



Contratos y modalidad de trabajo

Según lo establece nuestro Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, las remuneraciones de todos los colaboradores incluyen sueldo base, sueldo variable, gratificaciones, asignaciones y regalías, las que se establecen en sus respectivos contratos de trabajo.

En cuanto a las modalidades contractuales, en los últimos cinco años el porcentaje de contratos a plazo fijo sobre la dotación total ha fluctuado entre un 7,3% y un 8,5%, lo que da cuenta de estabilidad en este tipo de contratos. Esta estabilidad fue acompañada, además, por una gestión de personas centrada en productividad, retención y acompañamiento a las divisiones de negocio, materias que fueron especialmente reforzadas en 2025.

En algunas áreas se mantuvo la modalidad 4x1 de teletrabajo, aplicada de acuerdo con la naturaleza de las funciones. Esta modalidad se concentró en áreas administrativas y comerciales, mientras que las funciones operativas continuaron desarrollándose de forma presencial.

Trabajadores por modalidad de trabajo

Categoría		2024	2025
Empleados indefinidos	Hombres	823	864
	Mujeres	291	303
	Total	1.114	1.167
Empleados plazo fijo	Hombres	94	48
	Mujeres	26	33
	Total	120	81
Total		1.234	1.248

Colaboradores que no son empleados

GRI 2-8

En el periodo, las operaciones de Kúpfer contaron con el apoyo de colaboradores subcontratados a través de empresas externas. Estos trabajadores participaron principalmente en áreas relacionadas al apoyo a Bodegas y Centros de Distribución.

Junto con ello, la compañía contó también con otros trabajadores que no mantienen una relación laboral directa con Kúpfer, entre ellos, a practicantes, guardias de seguridad, proveedores de alimentos y servicios de aseo.

Colaboradores subcontratados

497 | **479**

2024 | 2025

Creación de la Gerencia de Personas

En 2023 se implementó una nueva estructura organizacional que elevó la Subgerencia de Personas a Gerencia, posicionando el área como unidad de reporte directo y responsabilidad estratégica. Durante 2024, la Gerencia de Personas se consolidó con un enfoque integral en el bienestar y desarrollo de los colaboradores, fortaleciendo la cohesión interna y el alineamiento con los valores corporativos, con especial énfasis en el respeto de los derechos fundamentales.

En 2025, la Gerencia amplió su apoyo a las divisiones de negocio, formalizó procedimientos y flujos internos, y asumió un rol proactivo en capacitación y soporte organizacional. Ese año también lideró la implementación y cumplimiento de las nuevas leyes laborales y los cambios en materia previsional, coordinando la adaptación normativa y operativa de la compañía y asegurando la continuidad del negocio y el acompañamiento de los colaboradores en todas estas materias.



Para nuestra empresa es fundamental mantener un buen clima laboral basado en el respeto, la igualdad de oportunidades y la seguridad de las personas. ■



Relaciones laborales

GRI 2-30

En Kúpfer promovemos una dinámica de diálogo y comunicación continua con los colaboradores, lo que facilita un ambiente de comprensión mutua en el que ambas partes pueden expresar perspectivas, inquietudes y propuestas.

Estas instancias de interacción permiten a los colaboradores participar en las decisiones de la empresa, fortaleciendo su sentido de pertenencia y compromiso.

En el transcurso de los últimos dos años, como resultado del trabajo continuo entre colaboradores, el área de bienestar y el sindicato, identificamos soluciones para dar mejor respuesta a las necesidades de nuestros colaboradores. Esta relación se desarrolló en un contexto de baja conflictividad, aborda dentro del marco regular de diálogo.

Colaboradores cubiertos por convenio colectivo

Indicador	2024	2025
Número total de colaboradores	1.234	1.248
Número de colaboradores cubiertos por convenios de negociación colectiva	889	938
Porcentaje de empleados cubiertos por convenios de negociación colectiva	72%	75%

Beneficios

GRI 401-2, KUP-7

Como organización valoramos a nuestros colaboradores. Consideramos que su bienestar y compromiso son aspectos esenciales para el desarrollo de un ambiente laboral saludable, cohesionado y productivo. Por ello, todos quienes trabajan en jornada completa en nuestras instalaciones, reciben beneficios que contribuyen a su bienestar.

A esta base de beneficios se suman acciones impulsadas desde el área de bienestar, así como actividades orientadas a fortalecer el vínculo entre la empresa, los colaboradores y sus familias a lo largo del país. Entre ellas se cuentan iniciativas preventivas de salud, vacunación, celebraciones y actividades familiares de fin de año, desplegadas con alcance nacional. En 2025, además se fortaleció un programa integral de salud a través de convenios, operativos preventivos y charlas.

Durante 2025, estos beneficios continuaron orientándose a fortalecer la protección, reconocimiento y conciliación de la vida laboral y familiar de los colaboradores, junto con ampliar el acceso a iniciativas preventivas y de apoyo económico en ámbitos relevantes para su bienestar.



Seguro complementario de salud y vida

Seguro para el trabajador y su grupo familiar directo (hijo/a, cónyuge o pareja).

Beneficiarios 2024: 1.234 | Beneficiarios 2025: 1.248



Día libre y regalo de cumpleaños

Muestra de gratitud a nuestros trabajadores entregándoles en el día de su cumpleaños un regalo corporativo.

Beneficiarios 2024: 1.234 | Beneficiarios 2025: 1.248



Vacuna contra la influenza

En todas las sucursales, a nivel nacional, los trabajadores pueden ser inoculados de forma gratuita y voluntaria en sus lugares de trabajo.

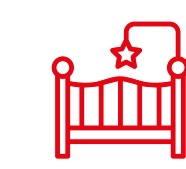
Beneficiarios 2024: 1.234 | Beneficiarios 2025: 1.248



Regalo de Navidad para hijos de colaboradores menores de 12, y actividad familiar de fin de año

Actividad recreacional de un día y entrega de regalos a los hijos de trabajadores (conforme a la elección directa y previa del trabajador en un catálogo digital).

Beneficiarios 2024: 746 | Beneficiarios 2025: 722



Red sala cuna y bono compensatorio

Beneficio destinado a mujeres que han sido madres y tengan hijos menores de 2 años.

Beneficiarios 2024: 6 | Beneficiarios 2025: 4



Regalía de matrimonio o Acuerdo de Unión Civil

Apoyar económicamente a trabajadores que tengan más de 6 meses de antigüedad y contrato indefinido.

Beneficiarios 2024: 774 | Beneficiarios 2025: 786



Programa integral de salud (Convenios, operativos, preventivos, charlas)

Vínculo con Caja de los Andes, Falp, Cumbre, centros oftalmológicos, preventivos en nutrición, cardiovascular y kinesiología, operativos y charlas de salud.

Beneficiarios 2025: 1.248

TEMA MATERIAL

4.2

Diversidad e inclusión

GRI 3-3

Objetivo

Promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación, para hacer de Küpfer una empresa respetuosa, competitiva y atractiva para el talento.


Descripción

La diversidad e inclusión son fundamentales, porque fomentan la innovación, la adaptabilidad, mejoran la toma de decisiones y fortalecen el compromiso de los empleados al reflejar las características de la sociedad y los clientes. Esto implica reconocer, valorar y aprovechar las diferencias individuales de los seres humanos (como género, etnia, edad, habilidades, entre otras), garantizando garantizar que todos ellos sean tratados con respeto, tengan acceso equitativo a oportunidades y se sientan parte integral de su entorno.


Impactos

- Enriquece los procesos creativos y de decisión.
- Refuerza el compromiso social de la organización al reflejar los valores de equidad y respeto.
- Promueve un entorno laboral justo, reduciendo desigualdades y atrayendo talento diverso.
- Mejora el clima laboral, al sentirse los colaboradores que son respetados y forman parte importante de la empresa.
- Cuando los aspectos anteriores no son desarrollados y gestionados, surgen riesgos de discriminación y conductas basadas en prejuicios. Todo ello, con consecuencias adversas tanto para las personas como para la organización.


Políticas y normativas

- Política de inclusión y diversidad
- Reglamento Interno


Avances

- En 2024, se logra el sobrecumplimiento de la ley de inclusión, que exige una cuota de 1%.
- Evaluaciones de puestos de trabajo para adecuarlos a necesidades específicas, con una fundación especializada para apoyar análisis de accesibilidad, revisión de funciones y sensibilización interna.
- Mantención de una participación femenina en torno al 30% de la dotación.
- Fortalecimiento del trabajo interno de levantamiento, acompañamiento y adecuación de puestos para colaboradores con discapacidad.



En Küpfer valoramos y respetamos las diferencias de cada colaborador que integra nuestra empresa, reconociendo su importancia en la construcción de nuestra identidad como organización. ■

Nuestro equipo

GRI 405-1

Durante el periodo reportado, Kúpfer mantuvo un equipo diverso en términos de género, edad, nacionalidad y capacidades. La composición de la dotación refleja una fuerza laboral mayoritariamente nacional y con presencia de colaboradores en distintos rangos etarios.

En materia de género, la participación femenina se mantuvo en torno a un 27% de la dotación total, en línea con la composición histórica de la compañía y con la evolución observada en distintas áreas del negocio. Esta distribución responde, en parte, a la naturaleza de las operaciones y a la composición tradicional del sector industrial en el que participa la compañía, manteniéndose relativamente estable entre 2024 y 2025.

Por su parte, la inclusión de personas con discapacidad se ha mantenido en niveles estables durante el periodo, superando el 1% de la dotación total, en línea con la evolución de este indicador en años anteriores y en coherencia con las acciones desarrolladas por la compañía en materia de inclusión laboral.

Indicadores de colaboradores 2024-2025

Indicador	2024	2025
Hombres	74,1%	73,2%
Mujeres	25,6%	26,8%
Menores de 30 años	17,7%	15,7%
Entre 30 y 50 años	63,6%	64,9%
Mayores de 50 años	18,6%	19,4%
Colaboradores nacionales	90,2%	90,0%
Colaboradores extranjeros	9,8%	10,0%
Personas con discapacidad	1,1%	1,2%

Ratio del salario base de mujeres frente a hombres por categoría laboral

GRI 405-2

Categoría laboral	2024	2025
Jefaturas	88%	87%
Operativos y apoyos	90%	90%
Supervisores, profesionales y técnicos	116%	101%

Nota: Este ratio se calcula considerando la remuneración promedio de las mujeres sobre la remuneración promedio del mismo cargo de hombres.



En 2025 contamos con 20% de mujeres en nuestros niveles ejecutivos. ■

Inclusión de personas con discapacidad

KUP 8, KUP 9

Al cierre de 2024, contábamos con 14 colaboradores con discapacidad, quienes desempeñaron funciones de jefatura de sucursal, administrativos de operaciones y/o finanzas, vendedores teléfono, ayudantes de bodega y personal de aseo. En 2025, esta cifra aumentó a 15 personas, ampliándose también la diversidad de funciones desempeñadas dentro de la organización y dando cumplimiento a la Ley N° 21.015 que regula esta materia. En este proceso fue especialmente relevante la certificación de tres personas como Gestores de Inclusión laboral capacitados para dar acompañamiento en diferentes procesos y requerimientos de personas en situación de discapacidad.

Número de colaboradores con discapacidad al año

Año	Número
2024	14
2025	15

Durante 2024 y 2025 desarrollamos diversas iniciativas para fortalecer la inclusión de personas con discapacidad dentro de la organización, promoviendo un entorno más accesible y equitativo. Algunas de las acciones incluyen:

Charlas a líderes y colaboradores

Instancias de capacitación y sensibilización sobre discapacidad, inclusión, normativa vigente y buenas prácticas para abordar situaciones en los espacios de trabajo.

Encuesta de salud y levantamiento de información

Aplicación de encuestas para obtener antecedentes que apoyen procesos de calificación de discapacidad y caracterización interna.

Charlas “Hablemos de inclusión”

Capacitación orientada a abordar la Ley de Inclusión, mitos, creencias y herramientas prácticas para fomentar entornos inclusivos.

Evaluación de accesibilidad

Identificación de barreras físicas, ambientales y comunicacionales, con el objetivo de mejorar el acceso a instalaciones y a la información relevante para el trabajo.

Análisis de puestos de trabajo

Revisión de funciones y condiciones laborales en base a perfiles de cargo, con el fin de implementar ajustes razonables según las necesidades de cada persona.

Difusión de beneficios asociados al Registro Nacional de Discapacidad (RND)

Entrega de información sobre beneficios, derechos y apoyos disponibles para los colaboradores.

Diagnóstico organizacional

Evaluación de la cultura interna y de barreras actitudinales, con el fin de identificar oportunidades de mejora en materia de inclusión.

Adecuación y apoyo

Implementación de ajustes en puestos de trabajo y acompañamiento especializado, con apoyo externo, para favorecer condiciones adecuadas de desempeño y condiciones de trabajo acordes a las necesidades de cada persona.

Durante 2025, este trabajo se profundizó mediante un levantamiento interno más sistemático, la revisión de condiciones laborales y la implementación de adecuaciones específicas en distintos casos, con apoyo de una fundación especializada. Asimismo, se amplió el alcance de funciones desempeñadas, incorporando roles operativos, comerciales, administrativos y de supervisión.

Este proceso permitió avanzar tanto en el cumplimiento normativo como en la consolidación de condiciones más adecuadas de accesibilidad, equipamiento y acompañamiento dentro de la organización.



No discriminación

GRI 406-1

En Kúpfer no se registraron casos de discriminación durante los años 2024 y 2025. Asimismo, en ambos periodos no se reportaron casos evaluados por la empresa ni situaciones que requirieran la implementación de planes de reparación, ya sea en curso o finalizados.

Permiso parental

GRI 401-3

En Kúpfer, los colaboradores pueden acceder al permiso postnatal parental conforme a la normativa legal vigente en Chile. Este contempla 12 semanas de permiso a jornada completa, con subsidio estatal del 100%, o bien 18 semanas a media jornada, con subsidio del 50% complementado por la remuneración correspondiente a la media jornada trabajada.

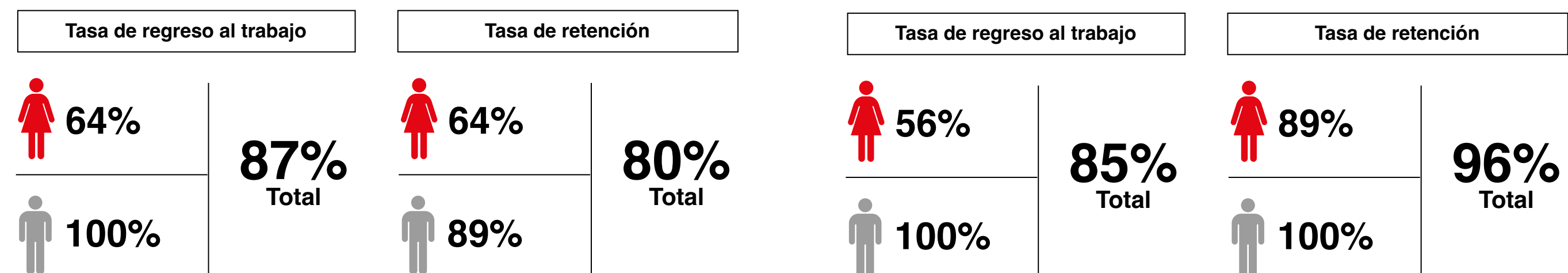
Este beneficio es financiado por el Estado y se otorga en continuidad al posnatal legal, permitiendo a los colaboradores optar por la modalidad que mejor se ajuste a sus necesidades de cuidado y reincorporación laboral.

Personas con derecho a permiso parental por género

Indicador	2024			2025		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Número de personas con derecho a permiso parental	19	11	30	18	9	27
Número de personas que hicieron uso del permiso	19	11	30	18	9	27
Número de personas que regresaron al trabajo luego de terminar el permiso parental	19	7	26	18	5	23
Número de personas que regresaron al trabajo y se mantuvieron como empleados 12 meses después	17	7	24	18	8	26

2024

2025



TEMA MATERIAL



4.3

Desarrollo de colaboradores

GRI 3-3

Objetivo

Potenciar las capacidades y el talento de nuestros colaboradores para facilitar el cumplimiento y la mejora de su desempeño, mediante oportunidades de aprendizajes efectivas.

 Descripción

El crecimiento laboral va más allá de ascender dentro de la estructura de una organización; es clave para el desarrollo tanto personal como profesional. Además de mejorar el desempeño en las tareas diarias, el aprendizaje y la adquisición de nuevas habilidades fortalecen la empleabilidad a futuro. La formación continua permite a los colaboradores adaptarse a contextos dinámicos y contribuir de manera valiosa al cumplimiento de los objetivos de la empresa.

 Impactos

- Junto con mejorar el desempeño laboral, el desarrollo de conocimientos y competencias incide en la confianza y el crecimiento de las personas.
- Contar con equipos bien calificados y motivados mejora la calidad del servicio, aumenta la satisfacción de los clientes y fortalece la posición de la empresa en el mercado.
- La formación continua y el desarrollo de habilidades técnicas y transversales potencian la innovación y adaptación a cambios tecnológicos o del mercado.
- El desarrollo profesional y las oportunidades de crecimiento fortalecen el compromiso y la lealtad de los colaboradores, reduciendo la rotación.

 Políticas y normativas

- Plan de capacitación anual

 Avances

- Continuidad del Plan de Capacitación Anual definido a partir de brechas y necesidades levantadas por cada jefatura.
- Certificación de personas en materias técnicas, incluyendo procesos de reconocimiento formal de competencias.
- Fortalecimiento del vínculo entre capacitación y desarrollo interno, mediante herramientas orientadas a ampliar competencias y proyección laboral.

Formación de los colaboradores

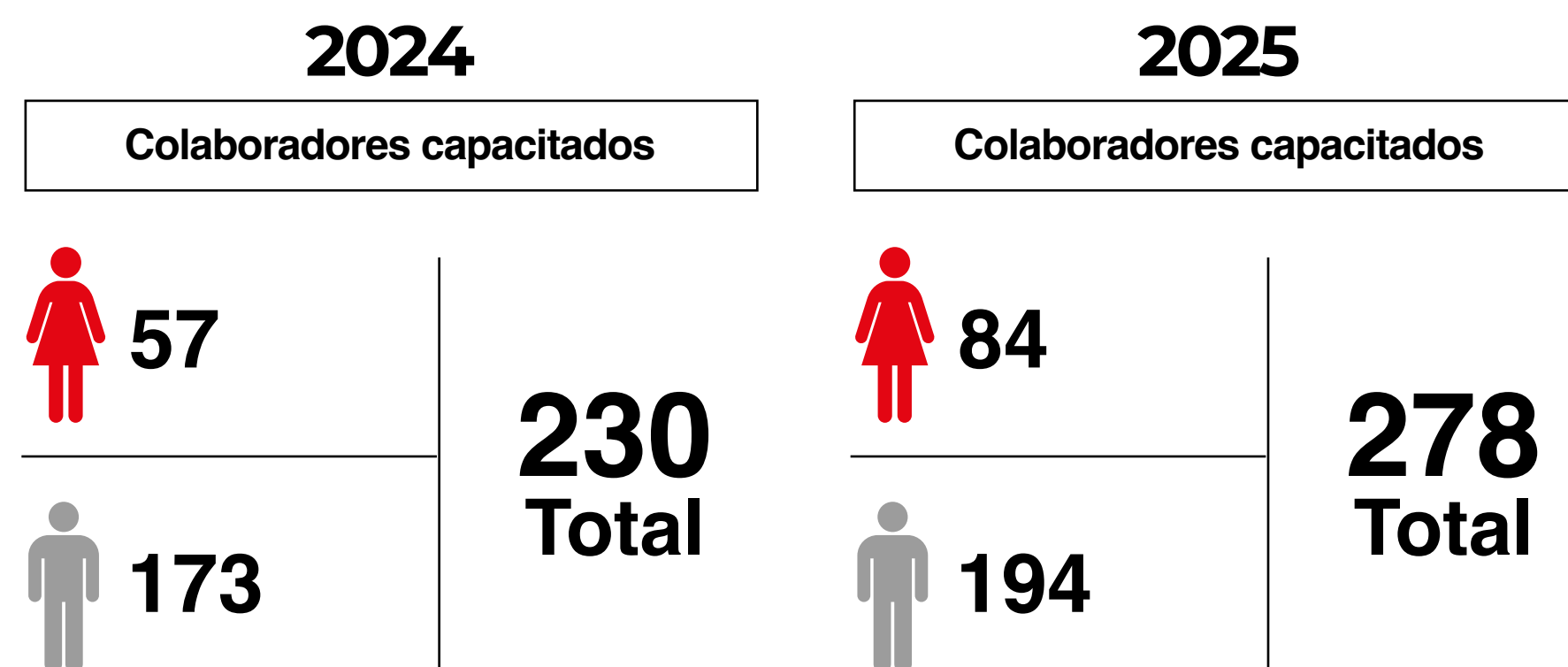
GRI 404-1, 404-2

A principio de cada año, elaboramos un plan de capacitación anual en base a las brechas y necesidades que identifica cada jefatura. Luego, las gerencias, subgerencias y jefaturas se encargan de canalizar los requerimientos específicos de capacitación, alineándolos con las prioridades y necesidades de cada área.

Nuestra plataforma interna de capacitación, Campus Kúpfer, ofrece una amplia gama de cursos diseñados para fomentar el desarrollo conjunto y fortalecer las competencias y habilidades en distintas materias. Su cobertura se extiende a toda la dotación. Para facilitar el acceso de quienes no cuentan con computador en su puesto de trabajo, la compañía habilita espacios con equipos disponibles para realizar las capacitaciones.

La formación considera contenidos diferenciados según el tipo de función. En ese marco, se desarrollan acciones vinculadas tanto a áreas comerciales como a funciones técnicas y operativas, incluyendo certificaciones asociadas al manejo de equipos y al reconocimiento de competencias. En 2025 se mantuvo este enfoque, con un énfasis especial en capacitación como herramienta de desarrollo.

Entre los hitos del periodo destaca además la certificación de personas en materias técnicas mediante procesos de evaluación y reconocimiento formal de competencias, fortaleciendo sus herramientas de empleabilidad y desarrollo interno. A ello se sumó la continuidad del financiamiento de estudios y programas formativos para colaboradores en distintos niveles de la organización, incluyendo formación técnica, carreras profesionales y programas de posgrado para cargos ejecutivos.



Promedio horas de formación al año

Categoría profesional	2023		2024		2025	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Ejecutivos	6,75	5	6,5	11,5	9,6	4,6
Jefaturas	4,8	1	10,3	19,75	11,6	9,5
Operativos y apoyos	0	0	12,2	5,1	14,4	18,06
Supervisores, profesionales y técnicos	9	4,8	23,3	19,6	10,5	11,8



Nuevas contrataciones y tasa rotación

GRI 401-1

En 2024 incorporamos 424 nuevos colaboradores, de los cuales 89 correspondieron a mujeres. Durante 2025, el número de nuevas contrataciones fue de 273 colaboradores, de los cuales 69 correspondieron a mujeres.

En materia de rotación, la gestión de personas mantuvo un foco activo en productividad, permanencia y acompañamiento de las áreas de negocio. La rotación se ubicó por debajo del promedio de la industria. A nivel organizacional, esta gestión se complementó con una mirada orientada a retención de talento, promoción interna y desarrollo de carrera, en un contexto en que la industria identifica crecientes desafíos para atraer y fidelizar colaboradores en ciertas funciones técnicas y operativas.

Número de nuevas contrataciones por rango etario y género

Categoría	2024				2025			
	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 51 años	Total	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 51 años	Total
Mujeres	55	28	6	89	13	53	3	69
Hombres	167	132	36	335	56	130	18	204
Total	222	160	42	424	69	183	21	273

Tasa de nuevas contrataciones

Categoría	2024				2025			
	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 51 años	Total	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 51 años	Total
Mujeres	4,5%	2,3%	0,5%	7,2%	1,0%	4,2%	0,2%	5,5%
Hombres	13,6%	10,7%	2,9%	27,2%	4,5%	10,4%	1,4%	16,3%

Número de rotaciones

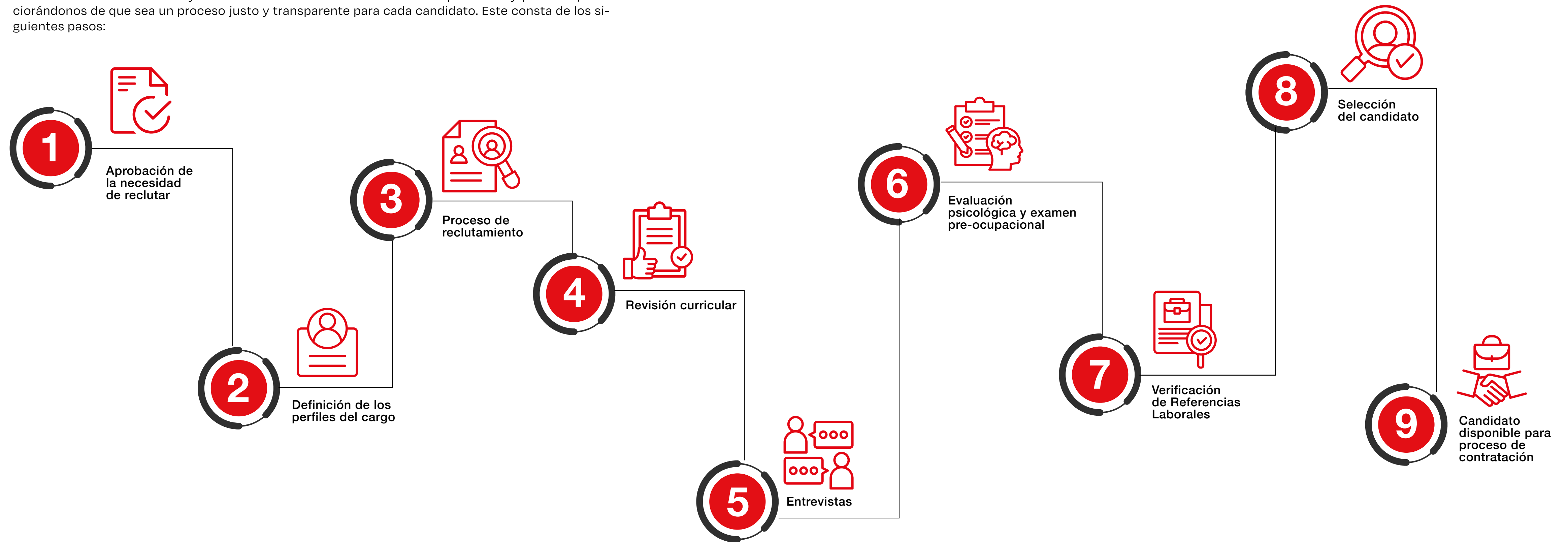
Categoría	2024				2025			
	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 51 años	Total	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 51 años	Total
Mujeres	62	24	8	94	15	48	9	72
Hombres	130	82	26	238	40	111	36	187
Total	192	106	34	332	55	159	45	259

Tasa de rotación

Categoría	2024				2025			
	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 51 años	Total	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 51 años	Total
Mujeres	5,2%	2,0%	0,7%	7,8%	1,2%	3,8%	0,7	5,8%
Hombres	10,8%	6,8%	2,2%	19,8%	3,2%	8,9%	2,9%	15,0%

Reclutamiento y selección

Todos nuestros futuros colaboradores pasan por un procedimiento de Reclutamiento y Selección, mediante el cual evaluamos y seleccionamos de acuerdo con sus competencias y potencial, cerciorándonos de que sea un proceso justo y transparente para cada candidato. Este consta de los siguientes pasos:



Este proceso se complementa con una mirada de largo plazo sobre atracción de talento, incluyendo vínculos con liceos, institutos y universidades para prácticas, formación dual y captación temprana de perfiles técnicos y profesionales, especialmente en áreas donde la compañía identifica mayores desafíos de reemplazo y especialización.

TEMA MATERIAL



4.4

Seguridad y salud

GRI 3-3

Objetivo

Alcanzar y mantener en cero accidentes y enfermedades laborales en todas nuestras operaciones y sucursales.

 Descripción

En Kúpfer estamos comprometidos con la seguridad y la salud de nuestros colaboradores, considerando estos aspectos como pilares fundamentales de nuestra cultura organizacional. La prevención de riesgos es una prioridad en todas nuestras operaciones, tanto dentro como fuera del trabajo, ya que influye directamente en la calidad de vida de nuestros equipos, el clima laboral y la productividad.

Dado que el sector de suministro industrial conlleva riesgos inherentes, como el manejo de maquinaria pesada, la exposición a sustancias y condiciones laborales exigentes, implementamos medidas de prevención rigurosas y en constante mejora. Nuestro enfoque se basa en la identificación proactiva de peligros, el cumplimiento de normativas vigentes y la promoción de una cultura de seguridad que involucre a todos los niveles de la organización.

 Impactos

- Enfermedades causadas por condiciones inadecuadas, ambientes poco ergonómicos y falta de cuidado de la salud mental, los cuales podrían afectar la calidad de vida de nuestros colaboradores.
- El control de la accidentabilidad es clave para la competitividad de la empresa. Una tasa elevada podría afectar nuestras oportunidades de adjudicación en proyectos estratégicos.

 Políticas y normativas

- Política de Seguridad y Salud Ocupacional
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Programa de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Procedimientos de identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos
- Matriz de Peligro y Riesgos Laborales
- Procedimientos y documentos asociados al Sistema SST
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad
- Reglamento de empresas contratistas y subcontratistas

 Avances

- Implementación y actualizaciones de protocolos ministeriales.
- Definición de metodología estándar para la investigación de accidentes e incidentes.
- Fortalecimiento de estándares críticos mediante capacitación y gestión, aumentando las capacidades técnicas para procesos productivos complejos.
- Ejecución de campaña anual de seguridad, salud y medio ambiente.
- Gestión activa de los comités paritarios a nivel nacional.
- Cumplimiento de metas internas en accidentabilidad, frecuencia, gravedad y enfermedades profesionales, con indicadores por debajo de las referencias del rubro.
- Creación de una unidad de acreditación y control de empresas contratistas.
- Desarrollo de campañas de autocuidado y capacitación en riesgos críticos, dirigidas tanto a trabajadores propios como a empresas contratistas.
- Avance en la implementación del protocolo CEAL de riesgos psicosociales y mantención de cero enfermedades profesionales, con resultados bajos en evaluación psicosocial.

Gestión de seguridad y salud

GRI 403-1, 403-2, 403-7

Nuestro Programa de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) tiene como meta principal alcanzar cero accidentes y enfermedades laborales en Kúpfer y sus filiales. Si este objetivo no puede lograrse completamente, nos comprometemos a reducir al máximo los peligros y riesgos asociados, ya sea de manera directa o indirecta, en las actividades de nuestros trabajadores.

Contamos con un Proceso de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos, para revisar de modo constante las situaciones que podrían impactar a nuestros colaboradores, facilitando así la adopción de medidas correctivas necesarias para asegurar un entorno laboral seguro y saludable. Para garantizar la efectividad de estos procesos, en la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (MIPER) de alcance nacional incorporamos los apor-

tes de especialistas en prevención de riesgos, comités paritarios, líderes de área, jefaturas y colaboradores. La MIPER permite cuantificar y calificar los peligros y riesgos identificados, distinguiéndolos como aceptables, moderados o importantes.

En caso de que un colaborador presencie o sufra cualquier situación de peligro, puede notificarlo a su jefatura, compañeros de trabajo o equipos de prevención de riesgos. A través de charlas de seguridad, capacitaciones, difusión de procedimientos e instructivos, realización de Análisis Seguro del Trabajo (AST), reuniones de comités paritarios, reuniones de gestión de seguridad y salud en el trabajo y campañas de seguridad, contando con el respaldo de nuestra política de No Represalias definida en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y en el Código de Ética. Asimismo, cuando se en-

frentan a una tarea de riesgo, los trabajadores deben realizar un Análisis Seguro del Trabajo (AST), identificar peligros y evaluar los riesgos antes de su ejecución. Si se detecta una condición crítica, corresponde informar al supervisor y detener la actividad. En caso de incidentes, estos se investigan de acuerdo con el Procedimiento de Investigación de Accidentes e Incidentes, que establece el proceso a seguir desde la detección del hecho, la notificación a la jefatura directa y la evaluación de una eventual derivación al Organismo Administrador de Accidentes y Enfermedades Profesionales (ACHS).

Uno de los principales hitos de 2025 fue la adecuación del sistema de seguridad y salud al Decreto Supremo N° 44, que integró en un nuevo marco legal materias que antes se abordaban en textos regulatorios independientes. Esta actualización implicó la modificación de la política de seguridad y salud en el trabajo, la revisión de responsabilidades del empleador y del área preventiva, la actualización de matrices legales y la adecuación de documentos y procedimientos asociados al sistema.

Este proceso fue acompañado por capacitaciones orientadas a socializar los cambios normativos y su aplicación práctica. A su vez, reforzó el rol de los comités paritarios, que adquirieron mayor relevancia y una participación más activa en el sistema preventivo.

En materia de desempeño, los principales indicadores del área corresponden a tasa de accidentabilidad, tasa de frecuencia, tasa de gravedad y enfermedades profesionales. Estas metas se definen en referencia al desempeño del rubro comercio.

Marco normativo

En Kúpfer cumplimos de manera estricta con la normativa nacional aplicable a la salud y seguridad en el trabajo, compuesta por:

- > **Ley N° 16.744**
Seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- > **Ley N° 20.001**
Regula el peso máximo de carga humana (y sus modificaciones).
- > **El Decreto Supremo (D.S.) 76**
Reglamenta el Art. 66 bis de la Ley de Subcontratación.
- > **Ley N° 20.123**
Regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios, y el contrato de trabajo de servicios transitorios.
- > **D.S. 594**
Aprueba Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales básicas en los Lugares de Trabajo.
- > **Código del Trabajo**
- > **D.S. 44**
Regula la gestión preventiva de riesgos laborales, establece obligaciones de identificación de peligros (MIPER), comités paritarios, reglamentos internos y prevención con enfoque de género.

Metas y desempeño en seguridad y salud ocupacional (2024–2025)

Categoría	2024		2025	
	Tasa	Meta	Tasa	Meta
Tasa de accidentabilidad	0,86	0,55	0,45	0,55
Tasa de frecuencia	3,9	1,90	2,07	1,90
Tasa de gravedad	131,2	150	31,8	120
Enfermedades profesionales	0	0	0	0

Plan preventivo

GRI 403-8

Nuestro sistema de seguridad y salud aplica tanto a los colaboradores directos como a los contratistas y subcontratistas. Resguarda las actividades de comercialización, almacenamiento, asistencia técnica y distribución de productos, asociados a todos los negocios y procesos productivos de Küpfer.

Lugares de trabajo cubiertos por el sistema de salud y seguridad

Sucursales	Stockless	Filiales de AB arriendo
Iquique	Chuquicamata,	Santiago
Antofagasta	Escondida	Antofagasta
Calama	Gaby	Calama
Copiapó	Lomas Bayas,	Copiapó
Coquimbo	Manto blanco	Concepción
Viña del Mar	Minera Centinela	
CD Megaflex	Minera Antucoya	
CD Aceros	Minera Zaldívar	
Libertad	Ministro Hales	
Santa Rosa	Quebrada blanca	
Rancagua	Radomiro Tomic	
Curicó	Sierra Gorda	
Los Ángeles	Andacollo	
Concepción	Cerro Negro Norte	
Valdivia	CMP Los Colorados	
Temuco	Codelco Andina	
Puerto Montt	Codelco Teniente	
Castro	El Salvador	
Punta Arenas	El Soldado	
	Pelambres	
	Los Bronces	
	Los Pelambres	
	Mantos Oro	
	Mantos Verde	
	Minera Candelaria	
	Minera Florida	
	Pucobre	
	SIE Cerro Negro	

Crosspipe

Antofagasta
Santiago
Puerto Montt

BC Bearings

Antofagasta
Santiago

Durante el bienio se reforzó el control de empresas contratistas y de los riesgos críticos asociados a estas, con mayores exigencias de acreditación, capacitación y seguimiento de condiciones de seguridad, especialmente en faenas y procesos más complejos.

En 2025 se creó una unidad de acreditación y control de empresas contratistas, a cargo de la revisión del cumplimiento legal exigido por la ley de subcontratación y por el reglamento interno aplicable a contratistas. Este trabajo se concentró especialmente en la gestión de riesgos críticos en empresas que prestan servicios dentro de las instalaciones de la compañía.

Gestión de salud y seguridad de los colaboradores directos

Categoría	2024		2025	
	Número	% del total	Número	% del total
Cubiertos por el sistema de salud y seguridad	1.234	100%	1.248	100%
Cubiertos por el sistema de salud y seguridad, sujeto a auditoría interna	1.234	100%	1.248	100%
Cubiertos por el sistema de salud y seguridad, sujeto a auditoría o certificación por parte de un tercero	1.234	100%	1.248	100%

Gestión de salud y seguridad de contratistas

Categoría	2024		2025	
	Número	% del total	Número	% del total
Cubiertos por el sistema de salud y seguridad	497	100%	479	100%
Cubiertos por el sistema de salud y seguridad, sujeto a auditoría interna	497	100%	479	100%
Cubiertos por el sistema de salud y seguridad, sujeto a auditoría o certificación por parte de un tercero	497	100%	479	100%

Participación de trabajadores en el sistema de gestión de salud y seguridad

GRI 403-4

En Kúpfer fomentamos la participación de los colaboradores en el diseño, implementación y evaluación de nuestro sistema de gestión de salud y seguridad. Esto se lleva a cabo mediante reuniones mensuales del Comité Paritario (Kupfer, AB Arriendos y Crosspipe) y sesiones ampliadas del Comité Paritario (CD Aceros y AB Arriendo).

Por otro lado, y conforme a la ley, realizamos diariamente charlas de cinco minutos, construcción de Análisis de Seguridad en el Trabajo (AST) en actividades rutinarias y no rutinarias, paradas de planta, reuniones de seguridad, capacitaciones específicas para gestionar riesgos críticos en procesos productivos, difusión de protocolos del Ministerio de Salud y asistencia a programas de vigilancia médica.

A ello se suman canales de comunicación y participación de los trabajadores, como buzones, códigos QR y otras vías de reporte de incidente y consultas.

La participación de los trabajadores también forma parte de las exigencias del sistema de gestión y de los procesos certificados, en particular en los centros con operaciones más complejas. En estos espacios, la construcción de matrices, la revisión de riesgos y la difusión de programas preventivos se realizan con intervención de prevención de riesgos, jefaturas operativas y colaboradores.



Las medidas de mitigación de riesgos laborales potenciales incluyen reubicación del personal, adecuación de puestos de trabajo, modificación de procedimientos y capacitación de nuevas metodologías. ■

Dolencias y enfermedades laborales

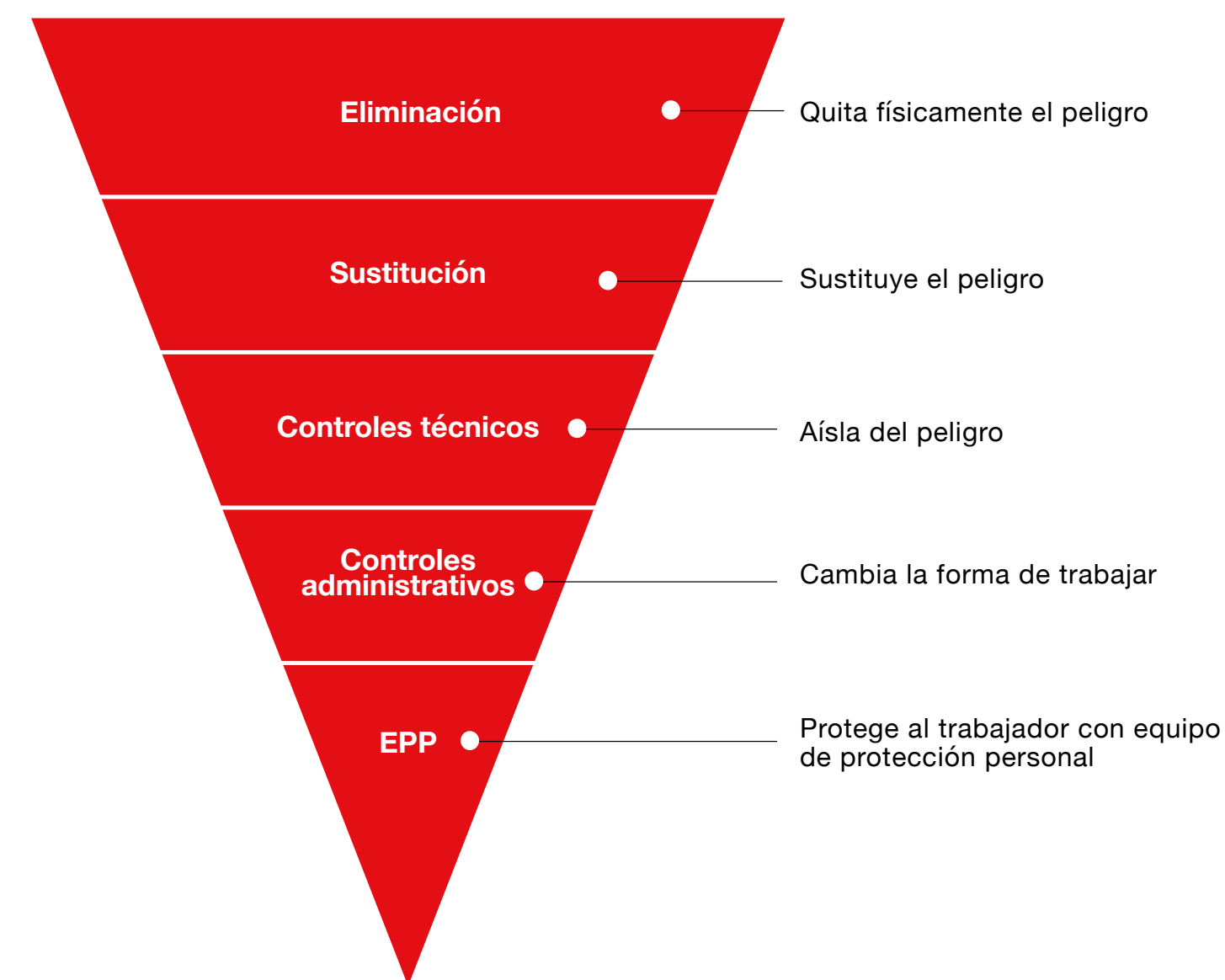
GRI 403-10

Los peligros laborales que puedan presentar un riesgo de dolencia o enfermedad son determinados mediante la elaboración de la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (MIPER), así como también mediante los protocolos establecidos por el Ministerio de Salud.

En 2024 no se detectaron enfermedades profesionales por parte del organismo administrador. La compañía identificó riesgos potenciales asociados a hipoacusia, estrés laboral y trastornos musculoesqueléticos de extremidades, por lo que mantuvo como foco la prevención y mitigación de estos peligros a través de acciones basadas en la jerarquía de controles. Estas medidas comprenden la modificación de procedimientos, la capacitación en nuevas metodologías, la reubicación del personal y la adecuación de puestos de trabajo.

En 2025, la gestión de salud ocupacional cerró igualmente sin enfermedades profesionales registradas. A ello se sumó el avance progresivo en la implementación del protocolo CEAL de riesgos psicosociales, desarrollado en centros de distribución, sucursales, grandes cuentas y contratos stockless en minería. Igualmente, la compañía registró además resultados bajos en la evaluación psicosocial aplicada por la mutual.

Jerarquía de controles



Accidentes laborales

GRI 403-9

En lo que respecta a lesiones de carácter laboral, mediante nuestro Procedimiento de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos identificamos que los principales riesgos asociados a lesiones graves corresponden a:

- > Trabajo en caliente (soldadura, oxicorte, llama abierta).
- > Trabajos en altura (sobre los 1,8 metros).
- > Trabajos eléctricos (bloqueo de energías peligrosas).
- > Trabajos con grúa horquilla y montacarga.
- > Trabajos de izaje y cargas suspendidas.
- > Conducción de vehículos livianos y corte de barras.
- > Movimiento de materiales e interacción hombre-máquina.

En 2024, las principales lesiones laborales registradas correspondieron a golpes por, con o contra objetos, cortes, caídas del mismo nivel y quemaduras, las cuales no tuvieron consecuencias de carácter grave. En 2025, la accidentabilidad cerró con cinco accidentes, sin accidentes fatales y sin lesiones con grandes consecuencias, manteniéndose una tasa de gravedad baja y tiempos de recuperación acotados. A nivel general, la compañía redujo sus tasas de accidentabilidad respecto de 2024 y cerró el año con una tasa de 0,45.

La gestión preventiva continuó apoyándose en charlas de cinco minutos, construcción de Análisis de Seguridad en el Trabajo (AST), paradas de planta, reuniones de seguridad, difusión de protocolos Minsal y asistencia a programas de vigilancia médica.

Servicio de salud en el trabajo

GRI 403-3

La responsabilidad de contar con profesionales especializados en prevención de riesgos y medicina laboral corresponde al organismo administrador de la Ley N° 16.744, representado por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS). Esta entidad colabora en la identificación, reducción y eliminación de peligros mediante visitas técnicas que incluyen la realización de evaluaciones tanto cualitativas como cuantitativas, siguiendo los protocolos establecidos por la autoridad.

La atención ante accidentes se apoya en procedimientos internos de manejo e investigación, en personal capacitado y en la coordinación con la mutualidad y con los servicios de rescate o transporte que correspondan según la gravedad del evento.

El acceso de los trabajadores a los servicios de salud y la calidad de estos se garantiza a través de evaluaciones efectuadas por la ACHS, basadas en encuestas aplicadas a cada persona luego de recibir atención.

Formación en salud y seguridad

GRI 403-5

En Kúpfer realizamos campañas de seguridad orientadas a la prevención de riesgos, integrando actividades lúdicas y talleres prácticos para reforzar la conciencia sobre seguridad, especialmente en materias relacionadas con la salud mental y la ergonomía.

Las campañas nacionales de seguridad se enfocan en los peligros y riesgos que pueden derivar en lesiones de carácter grave. Estas actividades se complementan con programas por división de negocio, reuniones corporativas de alineación con prevencionistas, capacitaciones para riesgos críticos en procesos productivos y acciones de autocuidado.

La formación asociada al Decreto Supremo N° 44 y a los cambios normativos del sistema se sumó a estas acciones, con actividades de socialización general y capacitación específica sobre responsabilidades, procedimientos y marcos legales aplicables.

La evolución de este indicador se presenta a continuación

Año	Horas de formación	Trabajadores capacitados	N° Actividades
2024	3.585	1.469	89
2025	3.360	1.478	110

Nota: El dato incluye Trabajadores de empresas contratistas y subcontratistas.

Durante 2024 y 2025 se realizaron cursos específicos en materias como:

- > Práctica segura en actividades de izaje.
- > Seguridad en maquinarias.
- > Uso de extintores.
- > Manejo manual de carga.
- > Primera respuesta frente a emergencias de salud.
- > Exposición a rayos UV.
- > PREXOR.
- > Uso y cuidado de EPP.
- > Difusión de procedimientos de trabajo seguro según actividad.
- > Protocolo TMERT.
- > Operación de grúa horquilla.
- > Bloqueo de máquinas.
- > Ergonomía y corrección de posturas.
- > Trabajo en equipo.
- > Comunicación efectiva.
- > Gestión del tiempo.
- > Interpretación de ISO 45001:2018.
- > Gestión preventiva de riesgos laborales conforme al D.S. N° 44.



Fomento de la salud

GRI 403-6

Nuestra área de bienestar desarrolla iniciativas para mejorar la calidad de vida tanto de los colaboradores como de sus familias, promoviendo el acceso a la salud y la prevención.



Beneficios de salud

Seguros

Seguro complementario de salud y catastrófico, además de un convenio oncológico con la Fundación Arturo López Pérez (FALP).

Operativos y evaluaciones

Encuestas de salud para detectar necesidades de apoyo, operativos oftalmológicos y generales.

Exámenes preventivos

Acceso a controles gratuitos en sucursales de salud, nutrición, kinesiología, odontología y cardiovascular.



Actividades de bienestar

- Vacunación contra la influenza.
- Actividades recreativas para colaboradores y sus familias.
- Stands presenciales con beneficios médicos y dentales de Caja de Los Andes.

A estas acciones se sumó la aplicación de instrumentos de evaluación psicosocial y otras medidas preventivas orientadas al bienestar integral de los equipos.



Indicadores de SSO

GRI 403-9, 403-10

Categoría	2022		2023		2024		2025	
	Valor	Tasa	Valor	Tasa	Valor	Tasa	Valor	Tasa
Lesiones por accidente laboral registrable								
Küpfer	5	0,49	5	0,49	9	0,86	5	0,45
AB Arriendos	0	0	0	0	2	2,34	0	0
Crosspipe Systems	0	0	1	3,17	3	9,68	1	2,91
KW Technologies	0	0	1	16,9	0	0	0	0
BC Bearings	-	-	-	-	0	0	0	0
Lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias								
Küpfer	0	0	1	0	0	0	0	0
AB Arriendos	0	0	0	0	0	0	0	0
Crosspipe Systems	0	0	0	0	0	0	0	0
KW Technologies	0	0	0	0	0	0	0	0
BC Bearings	-	-	-	-	0	0	0	0
Fallecimientos resultantes de lesiones por accidente laboral								
Küpfer	0	0	0	0	0	0	0	0
AB Arriendos	0	0	0	0	0	0	0	0
Crosspipe Systems	0	0	0	0	0	0	0	0
KW Technologies	0	0	0	0	0	0	0	0
BC Bearings	-	-	-	-	0	0	0	0

Nota: Las tasas de frecuencia y gravedad se calculan por 1.000.000 de horas-hombre, de acuerdo con el marco legal chileno. En 2024 se registraron 2.263.000 horas trabajadas y en 2025, 2.418.546.

0
 Fallecimientos resultantes
 de una dolencia o
 enfermedad

0
 Casos de dolencias
 y enfermedades
 laborales registrables

TEMA MATERIAL



4.5

Aporte en territorios

GRI 3-3

Objetivo

Establecer relaciones sólidas y de confianza con las comunidades, en beneficio de quienes son nuestros vecinos.


Descripción

Para Kúpfer, contribuir a los territorios y las comunidades donde operamos implica generar valor con nuestra presencia y fortalecer las relaciones con los grupos de interés con quienes nos vinculamos. Nos importa dejar una huella positiva donde estemos, por lo que estamos atentos a escuchar, dialogar y generar alianzas para desarrollar proyectos de mayor alcance.


Impactos

- Creación de empleo local
- Fomento al desarrollo económico local
- Mejoras a la calidad de vida de las comunidades


Políticas y normativas

- Política de Sostenibilidad


Avances

- Mantención del enfoque local en la contratación de personas para distintas operaciones y colaboradores.
- Desarrollo de acciones comunitarias en sectores aledaños a Panamericana Norte, incluyendo mejoramiento de espacios comunes y apoyo a organizaciones vecinales.
- Continuidad del apoyo a establecimientos educacionales y organizaciones comunitarias cercanas a las operaciones de la compañía.
- Aporte permanente a iniciativas comunitarias en el entorno de Libertad, incluyendo apoyo económico y en especies a instituciones locales.
- Vinculación con establecimientos técnico-profesionales para prácticas e inserción laboral.

Contratación local

GRI 202-2, 204-1, KUP 23

Una de las formas más concretas de contribuir a los territorios en que se insertan nuestras operaciones es a través de la generación de empleo local. De ahí que priorizamos el enfoque local en la contratación de personas para cumplir las diversas funciones requeridas en la compañía y sus filiales.

Estas incluyen a los ejecutivos que tienen la responsabilidad sobre la administración de la empresa y quienes ocupan cargos comerciales, técnicos y de representación en las regiones donde estamos presentes.

Este criterio también se expresa en áreas operativas, donde la cercanía territorial favorece la incorporación de personas de las mismas comunas o regiones en que se ubican las instalaciones. En operaciones como centros de distribución y plantas, esto contribuye tanto al acceso a empleo como a una mejor articulación con el entorno inmediato.

En algunos casos, además, este vínculo se ha profundizado mediante relaciones con establecimientos educacionales cercanos a las operaciones, orientadas a generar espacios de práctica y acercamiento al mundo laboral, los que incluyen foco de mujeres en funciones operativas, lo que ha abierto oportunidades de inserción en tareas tradicionalmente masculinizadas.

Distribución de colaboradores y contratación local por región (2024–2025)

Categoría	2024			2025		
	N° de colaboradores	N° de colaboradores que residen en la misma región en la que trabajan	% de contratación local	N° de colaboradores	N° de colaboradores que residen en la misma región en la que trabajan	% de contratación local
Tarapacá	29	29	100,0%	30	30	100,0%
Antofagasta	268	268	100,0%	275	275	100,0%
Atacama	74	74	100,0%	80	80	100,0%
Coquimbo	25	25	100,0%	27	27	100,0%
Valparaíso	12	12	100,0%	14	14	100,0%
Libertador B. O'Higgins	17	17	100,0%	16	16	100,0%
Metropolitana	612	611	99,8%	599	598	99,8%
Maule	2	2	100,0%	6	6	100,0%
Biobío	100	100	100,0%	97	97	100,0%
Araucanía	13	13	100,0%	13	13	100,0%
Los Ríos	14	14	100,0%	14	14	100,0%
Los Lagos	54	54	100,0%	61	61	100,0%
Magallanes	14	14	100,0%	16	16	100,0%
Total	1.234	1.233	99,9%	1.248	1.247	99,9%



En Küpfer, el 99,9% de la dotación está compuesta por colaboradores que residen en la misma región donde trabajan. ■

Altos ejecutivos de comunidades locales por ubicación significativa

Ubicación	2024			2025		
	Nº de altos ejecutivos	Nº de altos ejecutivos que residen en la comuna de la operación	Porcentaje de ejecutivos contratados de comunidades locales	Nº de altos ejecutivos	Nº de altos ejecutivos que residen en la comuna de la operación	Porcentaje de ejecutivos contratados de comunidades locales
Antofagasta	1	1	100%	-	-	-
Santiago	35	34	97%	33	32	97%
Concepción	2	2	100%	2	2	100%
Calama	-	-	-	1	1	100%
Total	38	38	99%	36	35	99%

Para Kúpfer, la categoría de altos ejecutivos corresponde a quienes ejercen en cargos de gerente general, gerentes comerciales, gerente de administración y finanzas, gerente de Supply Chain, gerente de personas, subgerentes comerciales y operacionales.



Proveedores locales

Este enfoque territorial también se expresa en la gestión de abastecimiento. Durante 2024 y 2025, el 39% del presupuesto de compras nacionales se destinó a proveedores locales, lo que refleja la relevancia de la cadena de suministro local en la operación de la compañía.

Relación con la comunidad

KUP 13, 14

En Kúpfer identificamos necesidades del entorno a través de la observación directa y el diálogo con comunidades cercanas a nuestras operaciones. En este contexto, desarrollamos iniciativas de apoyo que responden a requerimientos específicos de los territorios donde operamos, muchas de las cuales surgen también desde la motivación de nuestros colaboradores, quienes participan de manera voluntaria en su ejecución.

Durante 2024-2025, las acciones comunitarias se concentraron principalmente en el entorno de nuestras operaciones en la Región Metropolitana, particularmente en Panamericana Norte, la planta de aceros y la sucursal Libertad, así como en territorios vinculados a nuestras sucursales y relaciones con establecimientos educacionales técnicos.

En el entorno de Panamericana Norte y CD Aceros, la compañía mantuvo una relación activa con juntas de vecinos y organizaciones locales, participando en iniciativas de mejoramiento del entorno y apoyo directo a la comunidad. Entre estas acciones, destaca la colaboración con otras empresas del sector en el mejoramiento de la Plaza Calle Coquimbo, espacio utilizado por la comunidad local, donde se aportó tanto en infraestructura como en mobiliario urbano. Asimismo, se realizaron diversas acciones de apoyo a vecinos, incluyendo entrega de computadores, útiles escolares, actividades recreativas y apoyos en fechas relevantes, como el Día de la Mujer.

En esa misma línea, se desarrollaron iniciativas orientadas a la infancia y a familias del entorno, mediante la entrega de artículos escolares, regalos y actividades recreativas para niños, así

como apoyos a jardines infantiles cercanos a las operaciones. Estas acciones se enfocaron en comunidades que mantienen una relación directa con nuestras instalaciones, respondiendo a necesidades identificadas en el territorio.

En la sucursal Libertad, la compañía mantuvo un vínculo sostenido con una institución educacional especializada en la inclusión de personas con discapacidad visual, discapacidad múltiple y personas sordociegas. Este apoyo se materializó a través de aportes económicos mensuales, entrega de insumos, actividades recreativas y acciones de salud preventiva, como campañas de vacunación. Asimismo, se realizaron apoyos a jardines infantiles y organizaciones vecinales cercanas, consolidando una relación continua con el entorno inmediato de la operación.

Adicionalmente, Kúpfer desarrolló iniciativas de vinculación con establecimientos educacionales técnicos, orientadas a fortalecer la formación y la empleabilidad en sectores relacionados con sus operaciones. Estas incluyeron la entrega de equipamiento a liceos industriales, como la donación de una máquina CNC, la realización de capacitaciones en oficios, como soldadura —incluyendo formación a vecinos de Colina—, y la incorporación de estudiantes en práctica, como en el caso de alumnos de Rengo en distintas áreas de la compañía. Estas acciones permiten generar espacios de aprendizaje práctico, al mismo tiempo que acercan a los estudiantes al entorno productivo real.

Durante 2024, además, se desarrollaron iniciativas de apoyo estacional, como la entrega de regalos de Navidad a comunidades cercanas a las operaciones, reforzando el vínculo con el entorno local.



En el bienio 2024-2025, invertimos \$48.607.475 en acciones orientadas a la comunidad, beneficiando al menos a 580 personas. ■

Durante 2025, estas iniciativas se ampliaron y diversificaron, incorporando nuevas líneas de apoyo como la entrega de regalos sensoriales a estudiantes, programas de salud preventiva y apoyo financiero a instituciones educacionales. En conjunto, estas acciones reflejan un enfoque de relacionamiento comunitario basado en la cercanía territorial, la respuesta a necesidades concretas y la generación de vínculos sostenidos en el tiempo.

A través de estas iniciativas fomentamos la participación de nuestros grupos de interés y contribuimos al desarrollo económico local, generando impactos positivos en las comunidades cercanas a nuestras operaciones. En varios casos, estas acciones también han permitido articular el apoyo territorial con la formación técnica, la empleabilidad y el conocimiento del entorno productivo en el que opera la compañía.





05 Clientes

KÜPFER

5.1 Experiencia del cliente

5.2 Ciberseguridad

TEMA MATERIAL



5.1

Experiencia de cliente

GRI 3-3

Objetivo

Fidelizar a nuestros clientes a través de la experiencia basada en la calidad y satisfacción de la atención y los productos ofrecidos.

> Descripción

Como parte de nuestro compromiso con la sostenibilidad, garantizar una experiencia satisfactoria a nuestros clientes implica no solo cumplir con tiempos de entrega que aseguren la continuidad de sus operaciones, sino también fomentar relaciones basadas en la confianza y el valor compartido. Junto con ello, brindar un servicio de calidad es fundamental para fortalecer su satisfacción y reafirmar nuestro propósito. Asimismo, la comunicación clara, las respuestas ágiles y el trato cercano y cordial son pilares esenciales para construir relaciones sólidas y sostenibles en el tiempo.

> Impactos

- Los retrasos en las entregas pueden interrumpir la continuidad operativa de los clientes.
- Un servicio de baja calidad provoca insatisfacción, dificulta el cumplimiento de los compromisos establecidos e incrementa la logística inversa.
- La ausencia de una gestión enfocada en los clientes, puede provocar un alejamiento en la relación con este grupo de interés.

> Políticas y normativas

- Política de Trato Justo con Clientes y Proveedores.
- Norma ISO 9001:2015.

> Avances

- Desarrollo de una estructura más robusta para ventas digitales en el canal B2B.
- Mejora en la respuesta a las llamadas de atención al cliente, alcanzando niveles superiores al 90% en el indicador de respuesta.
- Fortalecimiento del trabajo sobre niveles de servicio y disponibilidad, con foco en mejorar tiempos de atención y entrega en sucursales y centros de distribución.
- Impulso de cambios operacionales y de infraestructura orientados a mejorar la velocidad de respuesta al cliente, especialmente en operaciones de acero y en sucursales del sur.

Canales de atención

En Küpfer contamos con múltiples canales para brindar una atención especializada a nuestros clientes, de acuerdo con su tamaño, perfil y necesidades operativas.



Grandes cuentas

Canal enfocado en venta especializada y personalizada para grandes empresas de distintos rubros industriales.



E-commerce

Tienda online fácil y segura para compras 24/7.



Küpfer Express

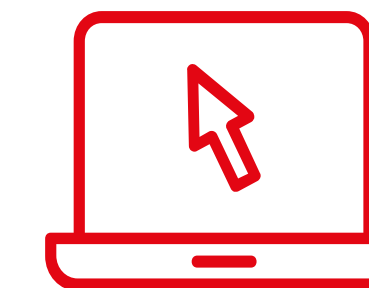
Servicio diseñado para Pymes, a las que ofrecemos soluciones y un modelo de atención especial.



Subdistribución

Generamos alianzas comerciales con distribuidores mayoristas y minoristas de mercado para llegar a más personas que requieran de nuestros productos, servicios y soluciones.

Como compañía complementamos estos canales con una estrategia de atención cada vez más integrada. Combinamos atención presencial, venta especializada, canales digitales y soporte telefónico, para fortalecer la contactabilidad, facilitar la compra y mejorar la experiencia del cliente en los distintos puntos de contacto. Esta lógica ha permitido avanzar hacia una experiencia más omnicanal, en que el cliente puede relacionarse con Küpfer de distintas maneras según su operación, manteniendo continuidad en la atención y acceso a información comercial.



Canal digital B2B

En 2024 desarrollamos una estructura comercial más robusta para el canal B2B, a través de la incorporación de captadores especializados para esta plataforma. En 2025, continuamos fortaleciendo este canal, con el objetivo de ampliar nuestra cartera de clientes y consolidar la venta digital como una herramienta clave de fidelización.

Este canal se consolidó como una herramienta relevante dentro de la propuesta comercial, al facilitar la relación con clientes que operan con condiciones comerciales previamente acordadas, permitiéndoles consultar, cotizar y comprar de manera más ágil. Internamente, el B2B se utiliza además como una herramienta de apoyo para la fuerza de ventas, complementando la atención de los canales tradicionales y reforzando una experiencia de compra omnicanal.

Durante el periodo, el crecimiento del canal confirmó su valor no solo como plataforma de venta, sino también como soporte al trabajo comercial y como mecanismo de conveniencia para clientes que requieren rapidez, trazabilidad y autonomía en la gestión de sus compras.

Aseguramiento a la calidad

Nuestro compromiso por brindar productos y servicios de calidad a los clientes se basa en la norma ISO 9001:2015, la que, por medio de distintos procedimientos y requisitos, nos impulsa a evaluarnos de manera constante con orientación a la mejora continua. Así, perfeccionamos la eficiencia operativa. En 2024 volvimos a certificarnos en esta importante norma de calidad.

Satisfacción de nuestros clientes

KUP 10, KUP 11

Una de las formas en que monitoreamos los procesos y la satisfacción alcanzada es por medio del indicador On Time In Full (OTIF), el cual mide el rendimiento de la cadena de suministro en la capacidad de dar cumplimiento en tiempo y forma a lo solicitado por nuestros clientes.

OTIF al año

Categoría	2024	2025
Número de líneas totales	785.535	729.197
Número de líneas entregadas en cantidad y horario	532.833	597.942
OTIF	68%	82%

Con el objetivo de fortalecer nuestro compromiso con la excelencia en el servicio a los clientes, implementamos diversas iniciativas orientadas a optimizar procesos, mejorar su experiencia y alcanzar resultados significativos. Estas acciones nos permitieron optimizar procesos, mejorar su experiencia y alcanzar resultados significativos, reflejando nuestro enfoque en la mejora continua y la innovación.

A partir de 2024, la gestión de experiencia de cliente se ha mantenido enfocada en variables clave como el cumplimiento de entregas, la disponibilidad de productos, la contactabilidad y la capacitación de la fuerza de ventas. En este contexto, impulsamos ajustes operacionales y estructurales orientados a seguir fortaleciendo la respuesta a nuestros clientes.

En cuanto al nivel de servicio asociado a estos ámbitos, los tiempos de despacho se mantuvieron en niveles favorables en comparación con la industria, reflejando el impacto de iniciativas de eficiencia operacional y gestión logística. Asimismo, la calidad de los productos y la contactabilidad evidenciaron un desempeño superior durante todo el periodo.



Principales focos de trabajo del periodo:

1 Disponibilidad en sucursales

Monitoreamos regularmente la disponibilidad de productos en sucursales para la entrega inmediata a nuestros clientes, lo que reduce los tiempos de despacho y mejora su experiencia. En 2024 obtuvimos un resultado de 77% de disponibilidad (in stock). En 2025 continuamos impulsando mejoras en disponibilidad para clientes del norte, mediante la habilitación y ampliación de centros de distribución en Antofagasta para productos ferrosos y no ferrosos, con el objetivo de acercar mercadería a los clientes de esa zona y responder con mayor rapidez en la entrega de pedidos. Estos centros se habilitaron a fines de 2025 para entrar en operación durante el primer trimestre de 2026, por lo que sus impactos se observarán en el periodo siguiente.

2 Contactabilidad

Implementamos un sistema telefónico que trabaja junto a una Voz de Respuesta Interactiva (IVR) con el objetivo de atender de forma más rápida y eficiente a los clientes. Como resultado de estas mejoras, en 2024 mantuvimos una tasa de respuesta del 90% en las llamadas entrantes de venta telefónica y mejoramos la tasa de respuesta de sucursales, pasando de 58,6% a 71,6%.

Durante 2025, la contactabilidad se mantuvo como fortaleza dentro del modelo de atención, apoyada en el sistema telefónico centralizado y en la coordinación con sucursales. Esto permitió sostener altos niveles de respuesta y disminuir uno de los puntos de fricción más habituales en la relación comercial.

3 Capacitación de la fuerza de venta

Realizamos capacitaciones permanentes a nuestros equipos comerciales y operacionales con el objetivo de fortalecer la calidad del servicio entregado a clientes. Durante 2024 se dictaron 18 cursos a 199 colaboradores de equipos comerciales y operacionales, estas instancias se enfocaron en el desarrollo de conocimientos técnicos de productos, prevención de riesgos, gestión ambiental, estándares de calidad y atención al cliente.

En este contexto, se abordaron contenidos asociados a normas como ISO 45.001, así como certificaciones específicas para la operación, incluyendo el uso de grúa horquilla. Estas capacitaciones permiten asegurar que los equipos cuenten con las competencias necesarias para responder de manera eficiente a los requerimientos de los clientes y a las exigencias del negocio.

4 Bodega Express Acero

Disponemos de bodegas especializadas diseñadas para facilitar la gestión de solicitudes de venta de productos de acero, lo que nos permite optimizar los tiempos de armado y garantizar un suministro eficiente. A través de una coordinación eficaz y una infraestructura adecuada, aseguramos que los productos estén disponibles en el momento oportuno.

5 Ampliación de bodegas

Con la entrada en funcionamiento de Mega II, con una superficie de 12.500 m², ampliamos la capacidad de las bodegas no ferrosas y de Aceros Inoxidables. Esta expansión se acompañó de la implementación de estrategias logísticas y tecnológicas orientadas a optimizar la gestión y distribución de productos en bodega, aumentar la eficiencia operativa, reducir costos y mejorar los tiempos de entrega.

Esta estrategia permitió no solo ampliar los metros disponibles de almacenamiento, sino también optimizar la proporción de áreas estáticas y dinámicas destinadas a almacenamiento, zonas de armado, recepción y salida de mercadería. Entre los resultados destacados en 2024, registramos un aumento de la superficie dinámica que alcanzó el 40%, así como un crecimiento del 21% en las líneas de preparación de pedidos.

6 Sistema de gestión de bodega

Implementamos un software especializado en gestión de almacenes en las sucursales de La Serena, Copiapó y Valdivia. Esto, con la finalidad de reducir errores en la gestión de inventarios, mejorar la eficiencia operativa y reducir costos logísticos, aumentando a la vez la velocidad de procesamiento y optimizando los espacios en el almacén.

7 Tracking y mensajería de estado de pedidos

Desarrollamos herramientas de seguimiento y notificación para entregar trazabilidad de los pedidos desde el armado hasta la recepción del producto. Este sistema permite informar al cliente y facilitar el monitoreo en tiempo real del estado y ubicación de sus pedidos, además de identificar de forma temprana retrasos o incidentes y mejorar la precisión en la planificación de rutas y tiempos de despacho. En 2024 se logramos monitorear, en promedio, el 85% de los despachos realizados en cada sucursal dentro de su zona.

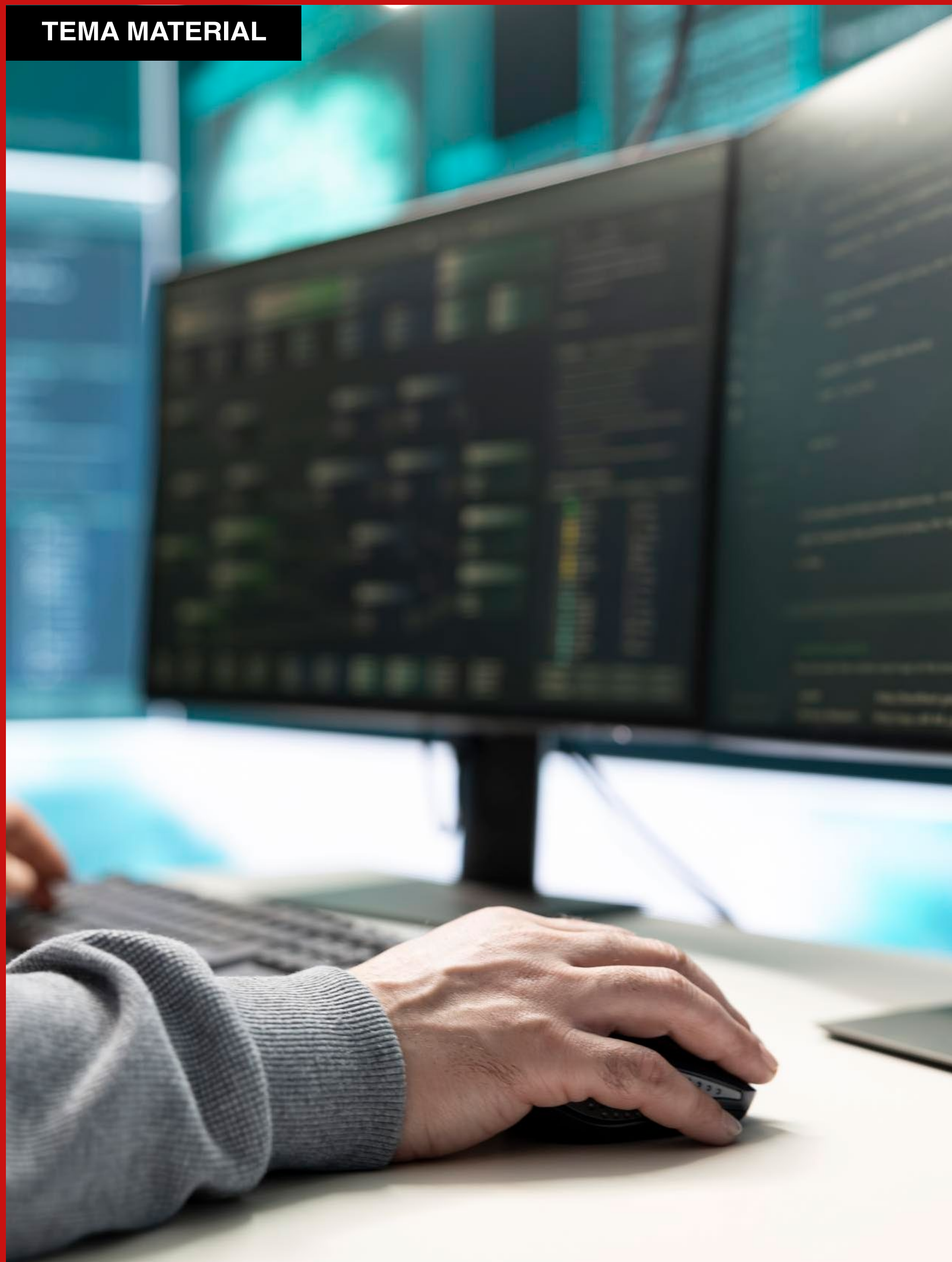
8 Ampliación del taller de bordado

Aumentamos en un 33% la capacidad del taller de bordado y estampado para mejorar los tiempos de procesamiento de órdenes y de obtención de prendas, mediante una mejora logística del taller y la adquisición de nuevas máquinas de bordado que permitieron aumentar la capacidad de procesamiento simultáneo.



Durante el periodo fortalecimos las herramientas de trazabilidad y seguimiento de pedidos, junto con mejoras digitales aplicadas a la gestión logística y comercial. En conjunto, estas acciones buscaron sostener un estándar de atención confiable y una experiencia de cliente coherente con las exigencias de continuidad operacional de los sectores que atendemos. ■

TEMA MATERIAL



5.2

Ciberseguridad

GRI 3-3

Objetivo

Mantener un alto nivel de protección a los sistemas, redes y bases de datos de la compañía, para garantizar la continuidad operacional y la confidencialidad e integridad de la información.


Descripción

La ciberseguridad es crucial para proteger la continuidad operativa, la integridad de los datos de clientes y colaboradores, y la reputación de la empresa. La falta de medidas adecuadas aumenta el riesgo de interrupciones, fraudes y filtraciones de información sensible. Proteger los datos y prepararse frente a ataques maliciosos es una prioridad organizacional. Implementar protocolos sólidos asegura un entorno digital confiable, protege nuestra continuidad operacional y contribuye a la confianza en la empresa.


Impactos

- La ocurrencia de ataques cibernéticos puede poner en riesgo la continuidad de las operaciones y la confidencialidad de los datos de colaboradores, clientes y proveedores.
- Posibles fraudes y estafas a la empresa podrían implicar costos directos, así como también reputacionales.


Políticas y normativas

- Procedimiento de Seguridad de la Información.
- Plan de contingencia ERP/SAP


Avances

- Implementación del programa de Contraseña Segura, con bloqueo de palabras comunes en contraseñas de equipos y correo.
- Bloqueo de accesos a puertos USB.
- Implementación de VPN con tecnología Zero Trust Network Access.
- Ejecución de pruebas de phishing a toda la organización.
- Refuerzo de controles sobre perfiles, accesos y monitoreo de sistemas.
- Continuidad del trabajo preventivo frente a intentos de intrusión.
- Publicación en 2025 de la Política de Protección de Datos Personales y de la Política de Seguridad de la Información, fortaleciendo los lineamientos sobre confidencialidad, administración de datos y resguardo de las bases de información de la compañía.
- Ausencia de reclamaciones fundamentadas por violaciones a la privacidad de clientes y de casos de filtración, robo o pérdida de datos de clientes durante 2024 y 2025.

Gobernanza de la ciberseguridad

KUP 20, KUP-22

En Kúpfer, la gobernanza de la ciberseguridad está alineada principalmente con:

- Gestión y control de los activos tecnológicos
- Gestión de riesgos, preparación y respuesta ante incidentes
- Centralización de contactos de TI
- Planificación estratégica de las iniciativas para apoyar a la operación a través de tecnología
- Gestión de los recursos relacionados con la ciberseguridad

En 2024 implementamos políticas rigurosas para proteger la seguridad digital, lo que incluyó controles estrictos sobre accesos a sistemas, cambios frecuentes de contraseñas y campañas internas para educar a los colaboradores sobre cómo evitar amenazas cibernéticas como el phishing. Además, contamos con un software independiente para reforzar los sistemas de alerta, conectado a nuestro ERP, lo que permite hacer seguimiento y tomar decisiones de manera oportuna.

Junto con ello, realizamos ejercicios internos para fortalecer la ciberseguridad y reuniones semanales para evaluar y gestionar estos aspectos de manera constante y sistemática.

El cumplimiento de nuestros objetivos de ciberseguridad es transversal y aplicable a todos los colaboradores, y es liderado por un equipo de distintos profesionales con funciones específicas en esta materia.

Durante 2025, la ciberseguridad mantuvo un lugar relevante dentro de los focos de control y auditoría de la compañía. En particular, reforzamos el trabajo sobre perfiles, accesos y resguardos de sistemas, complementado por revisiones externas y una mayor focalización de auditoría en estas materias.

A ello se sumó el monitoreo continuo de intentos de intrusión y el fortalecimiento de barreras tecnológicas orientadas a prevenir accesos no autorizados, proteger la información y resguardar la continuidad operacional.

Funciones de los 3 niveles



Jefe de informática

- Gestiona el equipo y proyectos de TI.
- Vela por la continuidad operacional de los sistemas.
- Realiza control y seguimiento de cambios en sistemas informáticos.
- Gestiona contratos con proveedores de servicios de TI.
- Genera cultura de ciberseguridad en la empresa.



Ingeniero de infraestructura

- Gestiona proyectos de TI correspondientes al área.
- Administra servicios físicos y virtuales, asegurando respaldo, recuperación y continuidad operacional.
- Administra redes y actualiza servidores.
- Da soporte a mesa de ayuda.



Ingenieros de Soporte

- Da soporte y apoyo a mesa de ayuda.
- Administra redes y monitorea la red.
- Administra líneas telefónicas, base de datos y back ups.
- Realiza mantenimiento general de sistemas.

Dado que los ciberataques son dinámicos y las formas de operar cambian constantemente, en Kúpfer nos mantenemos alerta y mejoramos de forma permanente tanto nuestros procesos internos como las estrategias de seguridad para enfrentar estos desafíos.

Nuestros profesionales se capacitaron en distintos temas referentes a:

- Herramientas de ciberseguridad
- Arquitectura y seguridad cloud
- Ingeniería en infraestructura
- Gestión de proyectos

Durante 2025, además, se realizaron capacitaciones a colaboradores en materias de ciberseguridad alcanzando una participación de 111 personas en estas instancias.



Desde 2017 contamos con el Procedimiento de Seguridad de la Información, el que nos entrega los lineamientos para la gestión de activos informáticos, seguridad en las comunicaciones y en las redes. ■

Privacidad de datos de clientes

GRI 418-1

La protección de la información de clientes forma parte de los resguardos de seguridad y confidencialidad de la compañía. En 2024, el Reglamento Interno estableció que toda información manejada sobre terceros y sobre la propia compañía no debe ser divulgada a empleados que no requieran conocerla, ni compartida con personas externas a Kúpfer, salvo que ello sea necesario para los negocios de la empresa y exista un acuerdo de confidencialidad aprobado por Contraloría. Este resguardo comprende información sobre productos, estrategias empresariales y negociaciones con clientes, entre otras materias.

Durante 2025, este marco se reforzó con la publicación de la Política de Protección de Datos Personales, alineada con la normativa que entrará en vigencia en 2026, y con la Política de Seguridad de la Información, que establece lineamientos sobre confidencialidad y uso de las bases de datos administradas por la compañía.

En 2024 y 2025 no se registraron reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad de clientes, ya sea recibidas por terceras partes y corroboradas por la empresa o formuladas por autoridades regulatorias. Tampoco se reportaron casos de filtración, robo o pérdida de datos de clientes durante ambos años.

Plan de acción frente a ciberataques

KUP 21

Un ataque cibernético puede significar una interrupción temporal de nuestras actividades, así como también la pérdida de información relevante para nuestros clientes. Es por esto que mantener protocolos de reacción frente a ciberataques permite contener la gravedad de las amenazas y resguardar la estabilidad de nuestras operaciones.

Entre las funciones principales de estos planes, se encuentran:

- Realizar back ups diarios en todas las operaciones
- Replicar máquinas virtuales
- Replicar bases de datos en dos data center
- Realizar pruebas de DRP SAP

Para los sistemas legados, contamos además con un Plan de Contingencia CLOUD, en el cual se realiza una réplica diaria de todas las máquinas virtuales desde nuestra casa matriz.

La compañía continuó fortaleciendo sus capacidades preventivas y de respuesta, sin registrar incidentes materiales de ciberseguridad que afectaran la continuidad de la operación. Este trabajo se apoyó en barreras tecnológicas, monitoreo continuo y revisión periódica de controles. En paralelo, la ciberseguridad se mantuvo incorporada dentro de la lógica general de gestión de riesgos de la compañía, dada la relevancia que tiene la protección de la información y de los sistemas en una operación distribuida territorialmente y apoyada en plataformas críticas para abastecimiento, ventas, finanzas y control interno.



Contamos con un Plan de Contingencia ERP/SAP, que nos permite dar continuidad a nuestros sistemas operativos y, por otra parte, el Plan CLOUD realiza réplicas de todas las máquinas virtuales desde nuestra casa matriz. ■





06

Operaciones responsables

KÜPFER

6.1 Contaminación

6.2 Gestión de emisiones

6.3 Recursos hídricos

Políticas, sistemas y certificaciones

En K pfer contamos con centros de almacenamiento, producción y distribución de productos, además de servicios y soluciones para el mercado industrial que pueden afectar al entorno. Por ello, nuestra Política de Sostenibilidad nos insta a abordar la urgencia climática, mientras que la Política de Calidad y Medio Ambiente reafirma el compromiso de armonizar las actividades que desarrollamos con la protección del medioambiente.

En este marco, aplicamos herramientas y sistemas de gestión que nos permiten dar cumplimiento a las normativas, fortalecer el control de nuestros impactos ambientales y promover la mejora continua en las operaciones. Durante 2024, incorporamos personal especializado

para mejorar el seguimiento de no conformidades ambientales, optimizar tiempos de respuesta y aumentar la eficacia de la gestión.

Asimismo, renovamos la certificación ISO 9001 de calidad e ISO 14001 del sistema de gestión ambiental para nuestros procesos transversales.

En 2025, la gestión se mantuvo orientada a consolidar estos estándares, es así que obtuvimos por primera vez la tricertificaci n ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001 para el Centro de Distribución no Ferroso, logrando con esto tener nuestros dos Centros de distribución principales con trinorma.

Sistema de gestión Integrado

En K pfer contamos con un Sistema de Gestión Integrado (SGI), vigente desde 2016, que articula la gestión de calidad, medioambiente y seguridad y salud en el trabajo en nuestras operaciones. Este sistema abarca actualmente 26 sitios a nivel nacional y considera la aplicación de normas internacionales como ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018, según la naturaleza de cada instalación.

El alcance del SGI comprende procesos de comercialización, almacenamiento, asistencia técnica y gestión de distribución de productos asociados a distintas líneas de negocio, incluyendo aceros y otros metales, transferencia y control de fluidos, hidráulica y neumática, manejo de carga, soldadura, equipos de soporte y energía, elementos de protección personal, entre otros. Asimismo, incorpora servicios de corte, dimensionado y armado para clientes del sector industrial, tanto públicos como privados.

Este sistema se aplica en casa matriz, centros de distribución, sucursales y operaciones en faena, así como en las filiales Crosspipe y AB Arriendos.

La gobernanza del SGI se estructura a través de distintas instancias de seguimiento y control.

Entre ellas destaca la revisión de gerencia, que se realizada dos veces al año y evalúa el cumplimiento de políticas y objetivos, el desempeño de los procesos, la evolución de indicadores, la suficiencia de recursos y las oportunidades de mejora. Este proceso se complementa con auditorías internas, la gestión de no conformidades y la implementación de acciones correctivas.

Operativamente, los responsables de área actúan como dueños de proceso, velando por el cumplimiento de los procedimientos y el control de riesgos. A su vez, los colaboradores participan en la ejecución de controles, reportan incidentes e identifican oportunidades de mejora.

El SGI también incorpora la gestión de proveedores y contratistas, especialmente aquellos considerados críticos para la operación. En este ámbito, se evalúa el cumplimiento de requisitos asociados a calidad, medioambiente y seguridad y salud en el trabajo, junto con mecanismos de control para el ingreso y desempeño de terceros en las instalaciones de la compa a.

TEMA MATERIAL



6.1

Contaminación

GRI 3-3

Objetivo

Mitigar los impactos ambientales negativos generados por las operaciones de la compañía.

 **Descripción**

La contaminación es uno de los temas más relevantes y desafiantes hoy en día para las organizaciones en todo el mundo. Combatirla requiere de estrategias y acciones enfocadas en mitigar todos los impactos negativos de las operaciones que realizan las empresas en su cadena de valor.

 **Impactos**

La implementación de un Sistema de Gestión Integrado robusto permite a la empresa gestionar de forma adecuada tanto sus aspectos ambientales como la generación de residuos, mitigando riesgos y potenciales impactos tales como:

- Posibles sanciones administrativas y multas derivadas de desviaciones en el cumplimiento de la normativa ambiental vigente y las exigencias.
- Afectación de la imagen corporativa y riesgo reputacional ante comunidades locales y autoridades debido a externalidades negativas por ruido o gestión de residuos.
- Limitaciones en la continuidad operacional o pérdida de control comercial al no cumplir con los estándares ambientales exigidos en nuestras operaciones.
- Pérdida de oportunidades de aportar a la cadena de valor de los clientes al no ofrecer alternativas de circularidad en la gestión de residuos asociados a sus proyectos.

 **Políticas y normativas**

- Política de Calidad y Medioambiente.
- Procedimiento de Manejo de Residuos Sólidos.
- Programa de Ruido Ambiental.
- Procedimiento de Manejo de Sustancias Peligrosas.

 **Avances**

- Desarrollo del Programa de Ruido Ambiental en Iquique, Calama, Viña del Mar, Los Ángeles, Valdivia y Castro.
- Cumplimiento de la Ley REP y revisión de mejoras metodológicas para el levantamiento y medición de envases y embalajes.
- Formalización del reciclaje en operaciones principales de Santiago, incluyendo cartón y plástico en Libertad, Megaflex y CD Aceros.
- Avance técnico del proyecto de reciclaje de tuberías PEX en Crosspipe, en conjunto con el Centro de Investigación de Polímeros Avanzados.

Gestión de residuos

GRI 301-2, 301-3, 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5

Para K pfer, la gestión de residuos tiene como objetivo disminuir los impactos negativos en el entorno y cumplir con la normativa legal aplicable. Para ello, contamos con el Procedimiento de Manejo de Residuos Sólidos aplicable a todas nuestras sucursales y operaciones, en el que se establece cómo proceder según su tipo de residuo, desde su generación hasta su disposición final.

Los residuos generados en nuestras áreas administrativas, de almacenamiento, productivas y de distribución son gestionados por Operaciones y dispuestos mediante empresas autorizadas. En el caso de los residuos no peligrosos, estos provienen principalmente de oficinas, bodegas y casinos. En cuanto a los residuos peligrosos, se originan en la operación e incluyen elementos como EPP y paños contaminados con aceite, grasa o hidrocarburos, envases vacíos de pintura y diluyentes, restos de aceite, material absorbente contaminado, t ners, filtros de aire y polvos de filtros. Su manejo considera segregación, acopio y rotulación conforme a lo definido en el procedimiento interno, dado que una disposición inadecuada podría generar impactos en suelo y napas subterráneas.

En colaboración con empresas autorizadas, avanzamos en el cumplimiento de la Ley de Responsabilidad Extendida del Productor (REP), mediante el reciclaje de plásticos, cartón y chatarra en nuestra oficina central en Santiago y en las operaciones de Megaflex, Aceros, Crosspipe y AB Arriendos. Junto con ello, utilizamos

plataformas oficiales como SINADER y SIDREP para la declaración de residuos no peligrosos y peligrosos, lo que permite reforzar la trazabilidad de la información reportada. Durante 2025, este seguimiento se complementó además con un control interno consolidado por sucursal, tipo de residuo, cantidad y destinatario final.

Desde una perspectiva de economía circular, priorizamos la reutilización y valorización de materiales como acero, papel, cartón, plásticos y madera, trabajando con instituciones y empresas especializadas. Los residuos de acero provenientes de corte, perforado, plegado, cilindrado, mecanizado y fabricación de piezas metálicas son recolectados periódicamente en sucursales y centros de servicio y enviados a empresas autorizadas para su valorización, contribuyendo a la producción de nuevo acero para aplicaciones industriales y de construcción. El papel generado en oficinas es retirado con apoyo de la Fundación San José. El cartón y el plástico film son reciclados por gestores autorizados, mientras que la madera proveniente de los procesos operacionales se dispone a través de empresas autorizadas.

En 2025, la gestión de residuos se concentró además, en fortalecer el reciclaje en las operaciones principales y en mejorar los mecanismos de medición y control, especialmente en materias vinculadas a envases y embalajes. Esto se tradujo en una gestión más estructurada de los datos y en la continuidad del trabajo con gestores autorizados para valorización y disposición final.

Menos plástico a vertederos

En nuestra filial Crosspipe, colaboramos con el Centro de Investigación de Polímeros Avanzados (CIPA) para reciclar tuberías de plástico de alta densidad (PEX) y convertirlas en pellets reutilizables.

Avances 2024-2025:

- En 2024 iniciamos evaluaciones para ampliar este reciclaje a nivel industrial y así evitar que estos materiales terminen en vertederos.
- En 2025, este trabajo avanzó en pruebas de desreticulaci n y validación técnica del reciclaje del material, permitiendo confirmar su viabilidad desde el punto de vista técnico. A partir de ello, la compa a continuó evaluando las condiciones para una eventual escalabilidad industrial del proceso.



En K pfer gestionamos el 100% de nuestros residuos sólidos. ■

Cantidad de residuos generados por filial (Kg)

Categoría	2024				2025			
	Küpper	AB Arriendos	Crosspipe	Total	Küpper	AB Arriendos	Crosspipe	Total
Acero	2.294.144	-	-	2.294.144	2.527.521	-	-	2.527.521
Madera	63.593	-	4.783	68.376	91.043	-	13.562	104.605
Papel	2.170	-	-	2.170	2.190	-	-	2.190
Residuos asimilables a industriales	1.025.253	14.483	130.200	1.169.936	778.910	9.277	104.590	892.777
Cartón	24.942	759	-	25.701	23.061	386	-	23.447
Plásticos	968	-	1.647	2.615	2.938	-	3.592	6.530
Total residuos no peligrosos	3.411.070	15.242	136.630	3.562.942	3.425.663	9.663	121.744	3.557.070
Total residuos peligrosos	15.987	70.184	702	86.873	8.583	52.085	703	61.371
Total residuos	3.427.057	85.426	137.332	3.649.815	3.434.246	61.748	122.447	3.618.441

Total de residuos generados por categoría (Kg)

Categoría	2024	2025
Acero	2.294.144	2.527.521
Madera	68.376	104.605
Papel	2.170	2.190
Residuos asimilables a industriales	1.169.936	892.777
Cartón	25.701	23.447
Plásticos	2.615	6.530
Total residuos no peligrosos	3.562.942	3.557.070
Total residuos peligrosos	99.373	88.961
Total residuos	3.662.315	3.646.031



Generación de residuos no peligrosos valorizados mediante reciclaje (Toneladas)

Tipo de residuo	2024	2025
Acero Küpfer	2.294,14	2.527,52
Madera Küpfer	63,59	91,04
Papel Küpfer	2,17	2.190,00
Cartón Küpfer	24,94	23,06
Plásticos Küpfer	0,96	2,93
Cartón AB Arriendos	0,75	0,38
Madera Crosspipe	4,78	13,56
Plásticos Crosspipe	1,64	3,59
Total	2.393,00	4.852,08

La compañía gestiona la valorización de sus residuos no peligrosos mediante procesos de reciclaje externos, asegurando la trazabilidad a través de las plataformas oficiales SINADER y SIDREP. Durante el bienio 2024-2025, la totalidad de los residuos declarados como reciclaje, incluyendo acero, madera, cartón, papel y plásticos, fue destinada a valorización, mediante su entrega a gestores autorizados y diversas empresas para su reintegración en cadenas productivas.



Economía Circular

Nuestra gestión integral de residuos se traduce en un aporte concreto a la economía circular. En este periodo, mantuvimos la continuidad de iniciativas estratégicas como la entrega de chatarra ferrosa para la producción de acero verde y la colaboración con la Fundación San José para el reciclaje de papel. De esta manera, mientras que los residuos asimilables y peligrosos son gestionados bajo estrictos estándares de seguridad y eliminación legal, las corrientes valorizables cierran el ciclo de vida del material, reduciendo significativamente nuestra huella ambiental y la de nuestros clientes.

Residuos destinados a eliminación

En 2024, destinamos a eliminación cerca de 1.256,8 toneladas de residuos, entre peligrosos y no peligrosos, disponiéndolos tanto en rellenos sanitarios como de seguridad según su clasificación. En 2025, este volumen disminuyó a 981,7 toneladas, reflejando una menor generación de residuos destinados a disposición final, principalmente en la categoría de residuos asimilables a industriales.

Residuos destinados a eliminación por tipo de residuo (Toneladas)

Composición	2024	2025
Residuos peligrosos Küpfer	15,98	8,58
Residuos asimilable a industriales Küpfer	1.025,25	778,91
Residuos peligrosos AB Arriendos	70,18	52,08
Residuos asimilable a industriales AB Arriendos	14,48	9,27
Residuos peligrosos Crosspipe	0,70	0,70
Residuos asimilable a industriales Crosspipe	130,20	104,59
Residuos peligrosos KW	12,50	27,59
Residuos totales	1.256,80	981,73

Total de residuos, según su tipo y disposición final (Toneladas)

Disposición final	2024		2025	
	Residuo peligroso	Residuo no peligroso	Residuo peligroso	Residuo no peligroso
Relleno de seguridad	99,37	-	88,96	-
Relleno sanitario	-	1.169,93	-	892,77



En Küpfer, el 100% de los residuos peligrosos se destinan a rellenos de seguridad, mediante empresas autorizadas por los organismos gubernamentales correspondientes. ■

Manejo del ruido

KUP 15 – KUP 16

En la línea de negocios de acero, nuestra operación es fuente de ruido constante, lo que puede producir afectación en forma directa o indirecta en las comunidades cercanas. Es por ello que, para mitigar ese impacto, realizamos monitoreos de decibeles y aplicamos medidas de control y mitigación para mantenernos dentro de los parámetros establecidos por la normativa vigente.

La gestión de este aspecto se estructura a través del Programa de Ruido Ambiental, el cual define las directrices para la medición de emisiones acústicas conforme al Decreto Supremo N°38. Este programa considera la evaluación periódica de aquellas sucursales que no han sido medidas en más de dos años o que han experimentado cambios relevantes en sus procesos, permitiendo priorizar acciones de control y mitigación cuando corresponda.

En 2024, el programa contempló mediciones en Iquique, Calama, Viña del Mar, Los Ángeles, Valdivia y Castro. En ese periodo, la sucursal de Los Ángeles presentó niveles levemente superiores a lo establecido por la norma, lo que dio origen a un plan de mejora con seguimiento durante el primer trimestre de 2025.

Durante 2025, el programa continuó su implementación en distintas instalaciones, incluyendo centros de distribución no ferroso y las sucursales de Rancagua, Concepción, Los Ángeles y Punta Arenas, manteniendo el monitoreo sistemático de sus ruidos.

A la fecha, la compañía no mantiene reclamos comunitarios asociados a ruido, ni se registraron durante el periodo casos considerado graves. No obstante, se mantuvo el monitoreo de este aspecto como uno de los impactos ambientales relevantes en determinadas instalaciones, especialmente en aquellas ubicadas en mayor cercanía con zonas habitadas o de interacción comunitaria.



En el caso de la planta de Aceros, además del monitoreo de ruido, se han implementado sistemas de control para material particulado y polvos metálicos, registrándose niveles de cumplimiento por sobre la exigencia normativa. ■



TEMA MATERIAL



6.2

Gestión de emisiones

GRI 3-3

Objetivo

Mitigar los efectos de las emisiones en el medioambiente producto de nuestras operaciones.

 **Descripción**

Las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) y otras materias generadas a lo largo de la cadena de valor de las empresas pueden influir en la calidad de vida de sus colaboradores y de las comunidades cercanas, incluyendo a los residentes y la biodiversidad del entorno. Implementar iniciativas de gestión energética contribuye a preservar las fuentes de energía no renovables y a fortalecer la seguridad en la cadena de suministro, ayudando a mitigar dicho impacto y, con ello, a disminuir la huella de carbono de la empresa.

 **Impactos**

- Afectación de la calidad de vida de las comunidades aledañas a los centros de operaciones como también la de los colaboradores.
- Aumento de la huella de carbono de la empresa.

 **Políticas y normativas**

- Política de Sostenibilidad.
- Política de Calidad y Medioambiente

 **Avances**

- Reducción de emisiones en Crosspipe por aumento de la producción local gracias a una nueva línea productiva.
- Instalación de equipos para reducir emisiones de partículas en la Planta KW (Aceros), e introducción de grúas eléctricas y a gas, lográndose niveles por debajo de la norma.
- Operación con energía 100% renovable en Crosspipe, gracias a un acuerdo de suministro con Colbún.
- Neutralización de la huella de carbono en Crosspipe y continuidad del trabajo de medición bajo HuellaChile.

Huella de carbono

GRI 305-4

El cálculo de nuestra huella de carbono se basa en el programa HuellaChile del Ministerio del Medioambiente, el cual ha sido aplicado en el Centro de Distribución de Aceros y en Crosspipe Systems S.A. mediante el estándar ISO 14064. Este establece los requisitos y principios para la elaboración de inventarios de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI), lo que nos permite contabilizar y monitorear las emisiones directas de GEI (Alcance 1), las emisiones indirectas asociadas a la generación de energía (Alcance 2) y otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3).

Además, para el cálculo nos basamos en los lineamientos del Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GHG Protocol), considerando la identificación de fuentes de emisión dentro de la organización, factores de emisión, criterios de precisión, transparencia y verificación. Este proceso se realiza con el apoyo de una consultora especializada, que acompaña el levantamiento, cuantificación y reporte de emisiones conforme a los lineamientos del programa HuellaChile.

Durante 2024–2025 mantuvimos la medición de huella de carbono en CD Aceros y Crosspipe, y continuamos el trabajo de auditoría y reporte asociado a estos inventarios.



En el caso de Crosspipe, este trabajo se tradujo en la obtención, durante 2025, del Sello de Reducción y del Sello de Neutralidad de sus emisiones de gases de efecto invernadero, consolidando una trayectoria de medición, reducción y compensación.

Reducción de emisiones

GRI 305-5

Entre las principales acciones de reducción de emisiones desarrolladas se incluyen inversiones en tecnologías limpias y medidas orientadas a mejorar el desempeño ambiental de distintas operaciones de la compañía.

En Crosspipe, durante 2024 se avanzó en el uso de energías renovables, lo que se asoció a una reducción estimada de 277 tCO₂e en emisiones de Alcance 2. En 2025, esta filial obtuvo el Sello de Reducción y el Sello de Neutralidad de sus emisiones de gases de efecto invernadero,

con reducciones estimadas de 117,11 tCO₂e en Alcance 1 y 229,84 tCO₂e en Alcance 2.

En CD Aceros, durante 2024 se impulsó la externalización de grúas, con una reducción estimada de 203,5 tCO₂e en emisiones de Alcance 1. A ello se sumó el reemplazo de maquinaria por grúas eléctricas y a gas, en sustitución de otros combustibles derivados del petróleo. Adicionalmente, se instalaron equipos para reducir emisiones de partículas, alcanzando niveles por debajo de las normas legales.

Cuantificación de las emisiones

Para el cálculo de las emisiones de GEI, consideramos los siete gases reconocidos por el Protocolo de Kyoto y el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC), los cuales son: CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC, SF₆, NF₃.

Emisiones y ratio de emisiones de GEI en la compañía (Ton CO₂eq)

GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-4

Alcance	2023		2024		2025	
	Emisiones	Ratio de intensidad	Emisiones	Ratio de intensidad	Emisiones	Ratio de intensidad
Alcance 1						
CD Aceros	257	0,001	144,95	0,002	80,49	0,001
Crosspipe Systems S.A.	55	0,004	118	0,074	242,71	0,198
Alcance 2						
CD Aceros	625	0,002	386,74	0,004	525,99	0,003
Crosspipe Systems S.A.	277	0,002	168	0,106	216,28	0,177
Alcance 3						
CD Aceros	26.087	0,075	12.957	0,134	19.350,21	0,123
Crosspipe Systems S.A.	512	0,037	123	0,078	636,69	0,520

Nota: El ratio de intensidad corresponde al total de emisiones de GEI por alcance dividido por toneladas producidas o despachadas, según la instalación considerada.



A estas acciones se sumó el uso de energía 100% renovable en Crosspipe, mediante contrato de suministro con Colbún, así como la continuidad del trabajo de evaluación de proyectos de energía fotovoltaica en otras instalaciones de la compañía.

Uso de la energía

GRI 302-1, GRI 302-3. GRI 302-4

Para el funcionamiento de nuestras operaciones, usamos electricidad, combustible, gas licuado y gas natural, todos insumos comprados a empresas externas.

Desde una perspectiva de sostenibilidad, nos enfrentamos al desafío de usar estos recursos de manera responsable, incluyendo un cambio en nuestra matriz energética con mayor presencia de energías renovables para reducir los GEI de nuestras operaciones.

Desde febrero de 2024, la filial Crosspipe opera con energía 100% renovable gracias a un acuerdo con Colbún S.A. Esta condición se mantuvo durante 2025.



En 2024, registramos un incremento de 10,6% en el consumo de energías renovables, mientras que el consumo de energías no renovables disminuyó 15,84%. ■

Consumo total de energía y combustibles dentro de la organización

En 2025, el consumo de energía renovable se mantuvo en niveles similares a los del año anterior, alcanzando 5.137.211 kWh, mientras que el consumo de energías no renovables totalizó 246.600, compuesto por combustible, gas natural y gas licuado.

Estos resultados reflejan una gestión continua en el uso de la energía dentro de nuestras operaciones, en un contexto de variaciones operacionales entre periodos, manteniendo el foco en la eficiencia y el uso responsable de los recursos.

Consumo de energía renovable y no renovable por tipo de combustible

Energía renovable	Unidad de medida	2023	2024	2025
Tipo de combustible 1 – Electricidad (Küpfers)	KWh	3.884.144	4.171.241	4.274.301
Tipo de combustible 1 – Electricidad (AB Arriendos Santiago)	KWh	88.100	87.700	88.700
Tipo de combustible 1 – Electricidad (Crosspipe)	KWh	945.552	1.153.813	774.210
Total energía renovable	KWh	4.917.796	5.412.754	5.137.211
Energía renovable	Unidad de medida	2023	2024	2025
Tipo de combustible 2 – Combustible	LT	170.064	102.890	148.047
Tipo de combustible 3 – Gas natural	M3	28.361	28.096	26.877
Tipo de combustible 4 – Gas licuado	Kg	41.992	71.352	71.676
Total combustibles no renovable		240.417	202.338	246.600

Para la medición del ratio se considera la Casa Matriz de Kúpfer y todas sus filiales dentro del territorio chileno. Las energías incluidas en esta medición son: electricidad, combustibles, gas natural y gas licuado.

Intensidad energética de Kúpfer y filiales

Instalación del negocio	2024 Ratio	2025 Ratio
Iquique	0,02	0,01
Calama	0,01	0,01
Antofagasta	0,03	0,03
Copiapó	0,02	0,02
Coquimbo	0,01	0,01
Viña del Mar	0,00	0,00
Libertad	0,01	0,02
Santa Rosa	0,01	0,01
Rancagua	0,01	0,01
Concepción	0,02	0,02
Temuco	0,01	0,02
Valdivia	0,03	0,04
Los Ángeles	0,01	0,01
Puerto Montt	0,01	0,01
Castro	0,01	0,10
Punta Arenas	0,02	0,02
Crosspipe Systems S.A.	728,02	586,12
AB Arriendos	0,00	98,78

Nota 1: Las instalaciones Bodega Megaflex y CD Aceros operan bajo la categoría de Centros de Distribución

Nota 2: La información presentada de Kúpfer y Crosspipe Systems se mide en KWh/Ton. En AB Arriendo la unidad de medida es de KWh/equipos disponibles. El año 2024, el ratio correspondía a KWh/ costo de venta.



TEMA MATERIAL



6.3

Recursos hídricos

GRI 3-3

Objetivo

Gestionar de forma adecuada el uso del agua para asegurar su abastecimiento como también mitigar el impacto de las aguas residuales.


Descripción

Debido a la crisis hídrica que afecta nuestro territorio, es crucial abordar la problemática de la extracción excesiva de agua. Una gestión deficiente en el tratamiento y descarga de aguas residuales puede generar impactos ambientales y sanitarios adversos. En este contexto, las industrias deben ser conscientes del valor del recurso hídrico para sus operaciones y resultados finales. Implementar estrategias eficientes para la gestión del agua, tanto en su consumo como en el tratamiento de aguas residuales, es fundamental para garantizar el suministro seguro y sostenible de este recurso vital, así como mitigar los efectos negativos derivados de una gestión inadecuada.


Impactos

- La utilización y captación indiscriminada de agua puede agravar la escasez del recurso a nivel nacional y local.
- La gestión inadecuada del tratamiento y descarga de aguas puede repercutir en consecuencias sanitarias asociadas a la salud de las personas, en el medio ambiente y en sus ecosistemas.


Políticas y normativas

- Decreto 46, Norma de emisión de residuos líquidos a Aguas Subterráneas.
- Norma Chilena 409, Norma de Calidad de agua potable.


Avances

- Desarrollo de proyectos para mejorar el tratamiento de agua en las plantas productivas.
- Colaboración con empresas cercanas y autoridades locales donde se opera para buscar soluciones en conjunto para la gestión adecuada de este recurso.
- Avance en la implementación y puesta en marcha de una nueva planta de tratamiento de aguas servidas en CD Aceros.

Uso del agua

GRI 303-1

En Kúpfer, desarrollamos procesos productivos que no son intensivos en agua y esta proviene directamente de la red pública, así como de pozos y camiones aljibes. Su uso principal es el consumo de nuestros colaboradores en actividades diarias de higiene, alimentación y riego en sucursales. Igualmente, ocupamos el recurso en la refrigeración al momento de la fabricación de las tuberías de Crosspipe. Una vez utilizada, el agua se descarga a través del sistema de alcantarillado público o mediante particulares autorizados.

Dentro de nuestras gestiones para el uso del agua, seguimos el Procedimiento de Identificación de aspecto e impacto ambiental, que da origen a la matriz de aspecto e impacto ambiental. Medimos el consumo a nivel nacional en las instalaciones que cuentan con certificación ISO 14001 y realizamos revisiones anuales, así como también cuando ocurren cambios en los procesos productivos o en los requerimientos legales aplicables a cada zona.

En 2025, uno de los principales avances en esta materia fue el desarrollo de una nueva planta de tratamiento de aguas servidas en CD Aceros, proyecto orientado a recuperar capacidad de tratamiento y asegurar el cumplimiento sanitario de la instalación. La inversión principal y la ejecución del proyecto se desarrollaron durante el segundo semestre del año, mientras que su entrada en operación quedó sujeta a la obtención de las autorizaciones correspondientes.

En paralelo, la compañía continuó monitoreando consumos y manteniendo controles sobre sus instalaciones.

Si bien la compañía no considera el agua como uno de los impactos ambientales más significativos de sus operaciones, dado que su consumo es principalmente de tipo sanitario y de apoyo a procesos específicos, mantiene seguimiento del consumo y del tratamiento de aguas residuales en aquellas instalaciones donde este aspecto requiere control más directo.

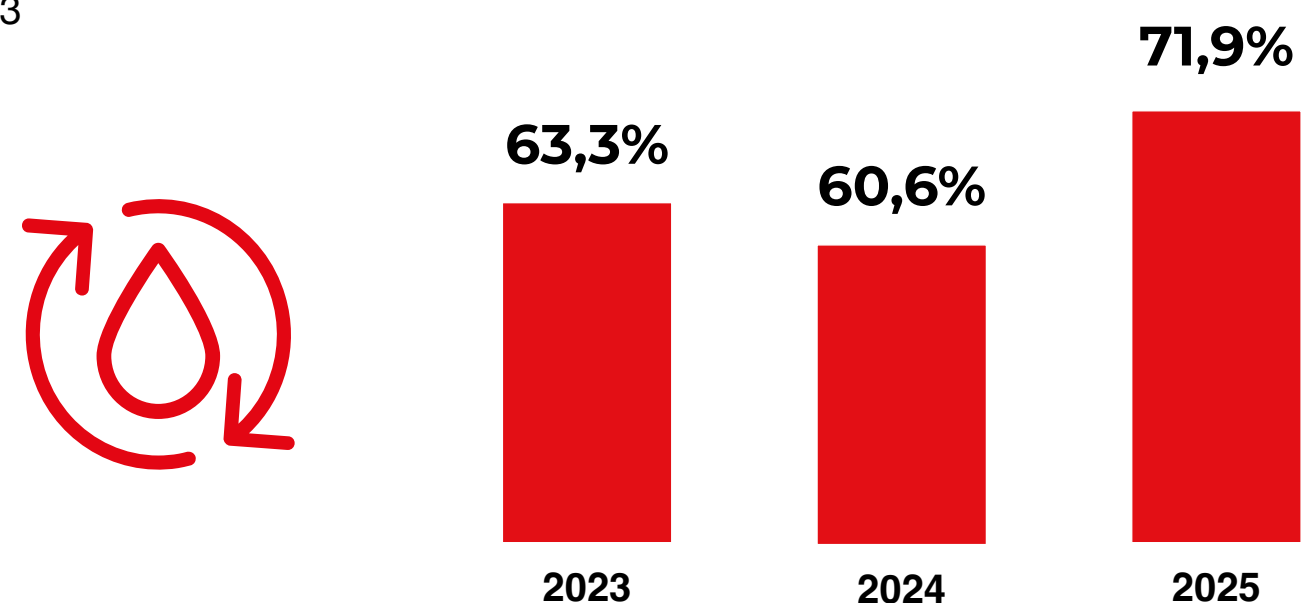
Reducción del consumo

En los últimos dos años, llevamos a cabo algunas medidas para disminuir el uso de agua, como:

- Medición del consumo por sucursal y cambios de cañerías para asegurar que no haya pérdidas.
- Desarrollo de proyectos para el tratamiento de agua en la planta de aceros y colaboración con empresas cercanas y autoridades para abordar desafíos de permisos de modo coordinado.

Extracción de agua subterránea (m3)

GRI 303-3



Consumo total de agua en la organización (m³ y %)

GRI 303-5

Fuente	2023	2024	2025
Consumo total de agua (m³)	15.972,1	38.567	34.165,3
Consumo total de agua en zona de estrés hídrico (m³)	535	1.567	564
Porcentaje de consumo de agua en zona de estrés hídrico del total de consumo	3,3%	4,1%	0,5%

Nota 1: Coquimbo, Puerto Montt y Castro corresponden a zonas de estrés hídrico consideradas en el seguimiento del periodo.

Nota 2: Para la obtención de datos de consumo se extrae la información de la boleta correspondiente al mes en todas las sucursales.

Nota 3: La identificación de zonas de estrés hídrico se realiza en función de los decretos vigentes emitidos por la autoridad competente, los cuales pueden variar año a año en cuanto a territorios incluidos y duración. Por esta razón, los datos de consumo en zonas de estrés hídrico no son estrictamente comparables entre periodos, y las variaciones observadas responden a cambios en la delimitación de dichas zonas.

Vertido de agua

GRI 303-2, GRI 303-4

Nuestros estándares de calidad de agua se fundamentan en el Decreto Supremo N° 46, la Norma de emisión de residuos líquidos hacia aguas subterráneas, y el D.S. 609 sobre alcantarillado. También hemos creado guías internas basadas en este decreto para garantizar el cumplimiento de dichos estándares.

En cuanto a los criterios mínimos, consideramos cuidadosamente el perfil de la masa de agua receptora, analizando la geología y las características hidrogeológicas de la zona operativa de CD Aceros. Determinamos que esta masa de agua se encuentra a unos 13 metros de profundidad, protegida por una capa de arcilla que funciona como barrera para las aguas subterráneas más profundas. Asimismo, identificamos que el acuífero es un recurso clave para la conservación y protección del agua. Estas evaluaciones nos aseguran cumplir con los estándares regulatorios en calidad del agua.

De acuerdo con lo establecido en el Decreto Supremo N° 46, realizamos la medición de parámetros cada seis meses en CD Aceros para evitar impactos en las napas subterráneas y asegurar el cumplimiento normativo.

En 2024 y 2025 no se registraron incidencias de incumplimiento de los límites de vertido.



07

Sobre este reporte

KÜPFER

7.1 Metodología

7.2 Temas materiales

7.3 Tabla de indicadores

7.1 Metodología

GRI 2-2, 2-3, 2-4, 2,5

Este documento corresponde al segundo Reporte de Sostenibilidad de Kúpfer y refleja nuestro compromiso de presentar a nuestros diversos grupos de interés los resultados de la gestión que realizamos en materia económica, social y ambiental.

La información y los datos aquí consignados abarcan, de manera consolidada, a las siguientes empresas: Kúpfer Hermanos S.A., Crosspipe Systems S.A., KW Technologies S.A., AB Arriendos S.A. y BC Bearing S.A. De esta manera, el enfoque de sostenibilidad y el análisis de materialidad consideran a todas nuestras filiales y sociedades en Chile.

Este reporte se elabora con referencia a los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI) en su versión 2021 e incorpora indicadores propios de nuestra organización para abordar materias específicas de nuestros negocios.

La publicación cubre el período comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2025. Para este ejercicio no se realizó verificación externa.

La fecha de publicación del documento es el 30 de abril de 2026.

Para consultas acerca de este reporte, puede dirigirse a:

Karina Maturana

Gerente de Administración y Finanzas

E-Mail

contacto@kupfer.cl



7.2 Temas materiales

GRI 3-1

La materialidad aplicada en este reporte identifica los temas en que nuestra compañía genera mayor impacto en sus grupos de interés y el entorno. Para este estudio, realizado en 2023, se aplicó la metodología GRI, consistente en cuatro etapas metodológicas.



Identificación y análisis

- Análisis del negocio y su industria.
- Identificación de impactos en la cadena de valor
- Análisis de contexto en prensa, redes sociales, benchmarking, documentos internos y tendencias.



Consulta

Proceso de consulta interna y externa que abarcó a los siguientes grupos:

- Ejecutivos
- Colaboradores
- Proveedores estratégicos
- Clientes

Como resultado, se identificaron 11 temas materiales preliminares.



Evaluación de impactos y temas materiales

Desarrollo de un taller de evaluación con ejecutivos de la compañía, en que se aplicaron los criterios: carácter de los impactos, probabilidad de ocurrencia, importancia y/o beneficios.



Validación por el Directorio

El Directorio de Küpfer analizó la lista de temas materiales y validó su reporte.

Temas materiales

GRI 3-2



Aporte en los territorios

Al tomar conciencia de sus impactos ambientales y sociales, las empresas pueden beneficiar a las comunidades reduciendo sus factores de contaminación, gestionando mejor los recursos y fomentando proyectos locales que mejoran la calidad de vida. Esto fortalece la relación entre empresa y comunidad, promoviendo la confianza y el desarrollo sostenible en el territorio.



Ciberseguridad

La ciberseguridad es esencial para proteger la continuidad operativa y la integridad de los datos de clientes y colaboradores. La ausencia de programas, protocolos y barreras adecuadas incrementa el riesgo de interrupciones operativas y expone información sensible a posibles fraudes y estafas, afectando tanto la confianza como la reputación de la organización. Implementar medidas sólidas de ciberseguridad no solo resguarda la información, sino que también asegura un entorno digital confiable y seguro, clave para la sostenibilidad de la empresa.



Contaminación

La ausencia de un sistema de gestión integral de residuos de embalaje puede perjudicar los ecosistemas y exponer a las empresas a posibles sanciones legales. Por otro lado, la contaminación acústica puede influir de forma adversa en la calidad de vida tanto de los trabajadores como de los residentes que viven cerca de las instalaciones.



Cumplimiento

Las empresas operan dentro de marcos normativos que imponen requisitos de cumplimiento en diversas áreas, abarcando desde aspectos tributarios y gestión de personas hasta seguridad y protección ambiental. En Chile, en particular, se pone un énfasis especial en temas relacionados con el acoso laboral, acoso sexual y violencia en el entorno de trabajo.



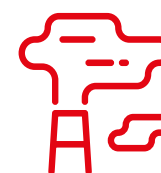
Desarrollo de colaboradores

El crecimiento laboral implica mucho más que avanzar en la jerarquía de una organización; es esencial para el desarrollo personal y profesional. Junto con optimizar el desempeño diario, el aprendizaje y el desarrollo de nuevas competencias también fortalece la empleabilidad a largo plazo. La adquisición constante de habilidades permite a los colaboradores adaptarse a entornos cambiantes y aportar de manera significativa a los objetivos de la empresa.



Diversidad e inclusión

La diversidad e inclusión busca promover un entorno laboral que valore y respete las diferencias individuales, como género, etnia, edad, orientación sexual y discapacidades. La falta de estas prácticas puede resultar en entornos de trabajo poco inclusivos, en que algunas personas se sientan marginadas o discriminadas, afectando su bienestar y productividad.



Emisiones

Las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) y otras materias generadas a lo largo de la cadena de valor de las empresas pueden influir en la calidad de vida de sus colaboradores y de las comunidades cercanas, incluyendo a los residentes y la biodiversidad del entorno. Implementar iniciativas de gestión energética contribuye a preservar las fuentes de energía no renovables y a fortalecer la seguridad en la cadena de suministro.



Ética y probidad

La competencia desleal ocasiona la pérdida de clientes y el deterioro de la imagen de la marca. La corrupción genera costos financieros, problemas legales y sanciones regulatorias. Asimismo, la colusión impacta negativamente la competitividad del mercado y reduce la confianza del público. Por último, la evasión fiscal daña la reputación comercial y afecta a las comunidades al disminuir los recursos destinados al financiamiento público.



Experiencia del cliente

Para fomentar una buena experiencia de clientes, es fundamental asegurar tiempos de entrega oportunos que contribuyan a la continuidad de sus operaciones. Los servicios de alta calidad fortalecen la satisfacción del cliente y garantizan el cumplimiento de acuerdos establecidos. Una comunicación efectiva, junto con respuestas rápidas, resolutivas y un trato cordial, contribuyen a mantener una relación cercana y de confianza, consolidando la lealtad de los clientes hacia la empresa.



Recursos hídricos

Frente a la actual crisis hídrica, la extracción excesiva de agua puede intensificar este problema. Además, una gestión ineficiente en el tratamiento y descarga de aguas podría tener impactos sanitarios que afectan la salud de las personas, así como al medio ambiente y sus ecosistemas.



Seguridad y salud ocupacional

Los trabajadores de empresas de suministro industrial se exponen a riesgos para su seguridad y salud, relacionados con el manejo de maquinaria pesada, exposición a sustancias y condiciones de trabajo que requieren la aplicación de medidas constantes y efectivas de prevención.

7.3

Tabla de indicadores

GRI 1

Código	Indicador	Página
GRI 2-1	Detalles organizacionales	88
GRI 2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	80
GRI 2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	80
GRI 2-4	Actualización de la información	80
GRI 2-5	Verificación externa	80
GRI 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	6, 14
GRI 2-9	Estructura de gobernanza y composición	23, 24
GRI 2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	23
GRI 2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	23
GRI 2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	23
GRI 2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	23, 24
GRI 2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	23
GRI 2-15	Conflictos de interés	26
GRI 2-16	Comunicación de inquietudes críticas	24, 28
GRI 2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	23
GRI 2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	4
GRI 2-23	Compromisos y políticas	10
GRI 2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	10
GRI 2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	28
GRI 2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	26
GRI 2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	30
GRI 2-28	Asociaciones y membresías	33
GRI 2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	12
GRI 3-1	Proceso para determinar temas materiales	81
GRI 3-2	Lista de temas materiales	82

Código	Indicador	Página
Temas materiales		
Agua		
GRI 3-3	Gestión del tema material	77
GRI 303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	78
GRI 303-2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	78
GRI 303-3	Extracción de agua	78
GRI 303-4	Vertido de agua	78
GRI 303-5	Consumo de agua	78
Aporte en los territorios		
GRI 3-3	Gestión del tema material	54
GRI 202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	55
GRI 204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	55
KUP-13	Programas de inversión en la comunidad	57
KUP-14	Beneficiados en programas de inversión en la comunidad	57
Ciberseguridad		
GRI 3-3	Gestión del tema material	63
KUP-20	Gobernanza de seguridad de la información o ciberseguridad	64
KUP-21	Planes de contingencia y continuidad operacional	65
KUP-22	Capacitaciones en ciberseguridad	64
GRI 418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	65

Código	Indicador	Página
Temas materiales		
Contaminación		
GRI 3-3	Gestión del tema material	68
GRI 301-2	Insumos reciclados	69
GRI 301-3	Productos reutilizados y materiales de envasado	69
GRI 306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	69
GRI 306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	69
GRI 306-3	Residuos generados	69
GRI 306-4	Residuos no destinados a eliminación	69
GRI 306-5	Residuos destinados a eliminación	69
KUP-15	Programas e iniciativas asociadas a la gestión de ruidos molestos	72
KUP-16	Reclamos por ruidos	72
Cumplimiento		
GRI 3-3	Gestión del tema material	29
GRI 2-30	Convenios de negociación colectiva	37
KUP-1	Políticas de prevención y gestión del acoso laboral	31
KUP-2	Capacitación en acoso laboral	31
KUP-3	Métricas de acoso laboral	31
KUP-4	Políticas de prevención y gestión del acoso sexual	32
KUP-5	Capacitación en acoso sexual	32
KUP-6	Métricas de acoso sexual	32

Código	Indicador	Página
Temas materiales		
Desarrollo de colaboradores		
GRI 3-3	Gestión del tema material	42
GRI 401-2	Beneficios para los empleados	37
GRI 404-1	Media de horas de formación al año por empleado	43
GRI 404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	43
KUP-7	Iniciativas de bienestar para los colaboradores	37
Diversidad e inclusión		
GRI 3-3	Gestión del tema material	38
GRI 2-7	Empleados	35
GRI 2-8	Trabajadores que no son empleados	36
GRI 401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	44
GRI 401-3	Permiso parental	41
GRI 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	39
GRI 405-2	Ratio de salario base y la remuneración de mujeres frente a hombres	39
KUP-8	Empleados en situación de discapacidad	40
KUP-9	Iniciativas dirigidas a empleados en situación de discapacidad	40

Código	Indicador	Página
Temas materiales		
Emisiones		
GRI 3-3	Gestión del tema material	73
GRI 302-1	Consumo energético dentro de la organización	75
GRI 302-3	Intensidad energética	75
GRI 302-4	Reducción del consumo energético	75
GRI 305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	74
GRI 305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	74
GRI 305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	74
GRI 305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	74
GRI 305-5	Iniciativas de reducción de emisiones	74
Ética e integridad		
GRI 3-3	Gestión del tema material	25
GRI 2-15	Conflictos de interés	26
GRI 2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	30
GRI 205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	28
GRI 205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	28
GRI 205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	28
GRI 206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	30
GRI 207-1	Enfoque fiscal	26, 27
GRI 207-2	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	26
GRI 207-3	Participación de los grupos de interés y gestión de sus inquietudes en materia fiscal	26
GRI 419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	30

Código	Indicador	Página
Temas materiales		
Satisfacción de clientes		
GRI 3-3	Gestión del tema material	59
KUP-10	OTIF (On-time-in-full)	61
KUP-11	Proyectos para la satisfacción de clientes	61
Seguridad y salud ocupacional		
GRI 3-3	Gestión del tema material	46
GRI 403-1	Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	47
GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	47
GRI 403-3	Servicios de salud en el trabajo	50
GRI 403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	49
GRI 403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	51
GRI 403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	52
GRI 403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	47
GRI 403-8	Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	48
GRI 403-9	Lesiones por accidente laboral	50, 53
GRI 403-10	Dolencias y enfermedades laborales	49, 53

GRI 2-1

Nombre legal

Inversiones Libertad S.A. / Kúpfer Hnos S.A.

Naturaleza del negocio

Proveedor de productos, servicios y soluciones industriales

Forma jurídica

Sociedad Anónima Cerrada

Dirección

Libertad N°58, Santiago, Chile

Países

Chile y Perú

KÜPFER