



Reporte de Sostenibilidad 2023

KÜPFER



KÜPFER

GRI 2-1

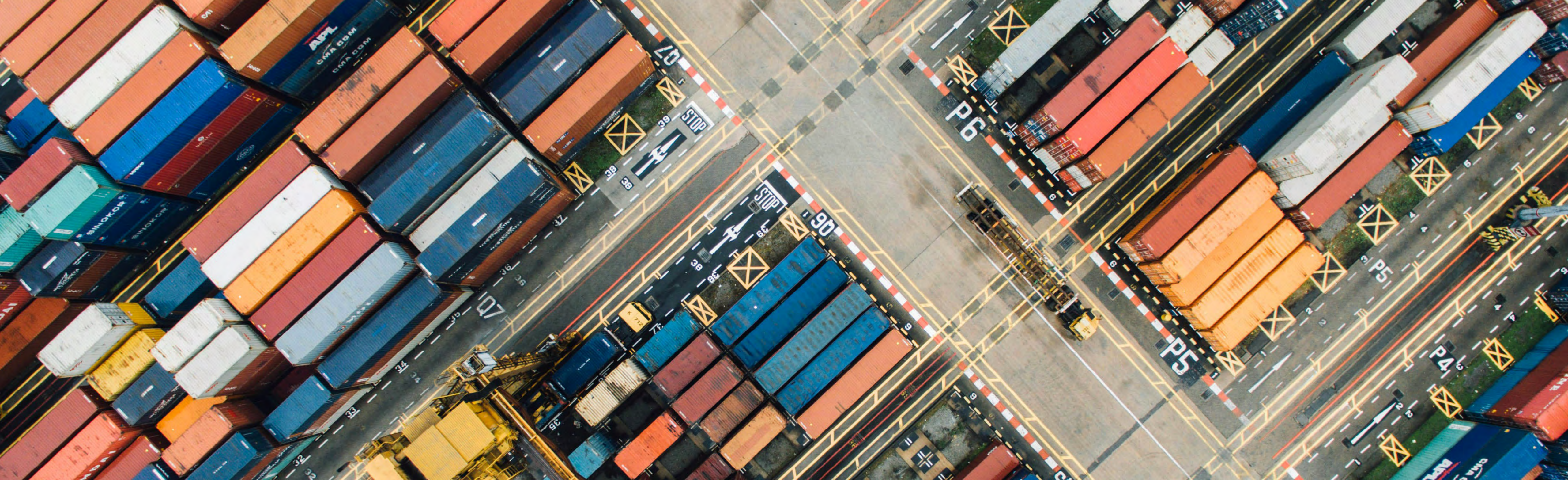
Nombre legal:
Inversiones Libertad S.A. / Küpfer Hnos S.A.

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



CAPÍTULO 1

PRESENTACIÓN

- 1.1. Carta del Gerente General
- 1.2. Nuestros negocios
- 1.3. Nuestra historia
- 1.4. 2023 en cifras
- 1.5. Política de Sostenibilidad
- 1.6. Comité de Sostenibilidad
- 1.7. Grupos de interés
- 1.8. Ejercicio de materialidad

[ir al capítulo />](#)

CAPÍTULO 2

NUESTROS NEGOCIOS

- 2.1. Divisiones de negocio
- 2.2. Filiales y sociedades
- 2.3. Dónde estamos presentes

[ir al capítulo />](#)

CAPÍTULO 3

GOBIERNO CORPORATIVO

- 3.1. Directorio
- 3.2. Comités del Directorio
- 3.3. Ética y probidad
- 3.4. Cumplimiento

[ir al capítulo />](#)

CAPÍTULO 4

PERSONAS

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

[ir al capítulo />](#)

CAPÍTULO 5

CLIENTES

- 5.1. Experiencia del cliente
- 5.2. Ciberseguridad

[ir al capítulo />](#)

CAPÍTULO 6

OPERACIONES RESPONSABLES

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

[ir al capítulo />](#)

CAPÍTULO 7

SOBRE ESTE REPORTE

[ir al capítulo />](#)

Presentación

CAPÍTULO 1

K

1.1. Carta del Gerente General

En Küpfer, reafirmamos nuestro compromiso con la integración de prácticas sostenibles en todas las áreas de nuestro negocio, reforzando así los cimientos de una estrategia empresarial guiada por la responsabilidad y la visión a largo plazo.

Buscamos equilibrar el éxito financiero con la mitigación y neutralización del impacto en el medio ambiente a través de la gestión del recurso hídrico, las emisiones y la contaminación, el aporte en los territorios, la gestión de nuestros procesos de diversidad e inclusión y el trabajo permanente por mantener la seguridad y salud de nuestros colaboradores. A partir de nuestra cultura de responsabilidad y ética proponemos mantener una gobernanza clara y robusta protegiendo nuestra información y procesos mediante políticas y planes de ciberseguridad efectivos.

COMPRENDEMOS PLENAMENTE LA TRASCENDENCIA DEL DESARROLLO SOSTENIBLE EN LA CONFIGURACIÓN DE NUESTRO PRESENTE Y EN LA FORJA DE UN MAÑANA SÓLIDO Y PRÓSPERO PARA LAS NUEVAS GENERACIONES.

Entendemos que la confianza con nuestros grupos de interés es un gran valor y que la apertura sobre nuestras prácticas y logros en sostenibilidad, fortalecerá dicha confianza. Reconocemos que el desarrollo sostenible es un esfuerzo colectivo que demanda la colaboración activa de todos nuestros stakeholders. Colaboramos estrechamente con los territorios, con socios comerciales y otras partes interesadas para abordar desafíos compartidos y maximizar nuestro impacto positivo.

Reconocemos que este compromiso no sólo reditúa beneficios a la sociedad y al medio ambiente, sino que también constituye un cimiento sólido que fortalece la permanencia y el éxito a largo plazo de nuestra empresa. Este viaje hacia la sostenibilidad es un pilar fundamental de nuestra visión, que nos permitirá cumplir nuestro propósito de ofrecer y entregar a los diversos sectores Industriales, productos, servicios y soluciones acordes a sus necesidades, con los más altos estándares de calidad y seguridad, a través de una operación eficiente, competitiva, rentable, respetando la legislación y en armonía con nuestro entorno. En este primer informe de sostenibilidad de Kupfer, preparado siguiendo los lineamientos GRI, comunicamos la forma en que concretamos esa visión.

PEDRO BARTOLOMÉ
Gerente General

1.2. Nuestros negocios

GRI 2-6

DESDE YA CASI UN SIGLO Y MEDIO, EN KÜPFER CONTRIBUIMOS AL PROGRESO DEL SECTOR INDUSTRIAL CON PRODUCTOS, SERVICIOS Y SOLUCIONES QUE DESARROLLAMOS PARA CREAR VALOR DESDE UNA PERSPECTIVA DE INNOVACIÓN, FLEXIBILIDAD Y AUTONOMÍA.

Nuestro espíritu es desarrollar y mantener relaciones constructivas con cada grupo de interés con los que nos vinculamos, bajo una mirada de largo plazo.

De modo creciente nos involucramos en los procesos de nuestros clientes, con un mix amplio de productos y un sistema de innovación permanente de servicios y soluciones. Es por eso que, para atenderlos de manera adecuada, procuramos convertirnos en sus socios estratégicos y desarrollamos distintos niveles de especialización, con unidades de negocios y canales de venta, especialistas en atender integralmente a cada industria.

● ACEROS
PROCESADOS

● ACEROS
DISTRIBUCIÓN

● SOLDADURA, CORTE
Y ENERGÍA

● MANEJO
DE CARGA

● SEGURIDAD
INDUSTRIAL

● EMSESA

DIVISIONES
DEL NEGOCIO



SECTORES QUE ATENDEMOS

A través de nuestras divisiones de negocios que en Chile se emplazan en 15 ciudades y 16 sucursales; y en Perú con sucursales en Lima y Arequipa, atendemos a diversos sectores industriales:

 Minería	 Celulosa y papel	 Contratista
 Acuicultura	 Química y petroquímica	 Forestal
 Agroindustria	 Puertos	 Industria naval
 Metal mecánico	 Energía	 Alimentos y bebidas
 Transportes	 Construcción y montajes	 Pesca

DESTINAMOS IMPORTANTES RECURSOS EN TECNOLOGÍA, LO QUE NOS PERMITE OFRECER UN MIX DE MÁS DE 30.000 PRODUCTOS, PREOCUPÁNDONOS POR BRINDAR UN SERVICIO CON ALTOS ESTÁNDARES DE SEGURIDAD PARA LAS PERSONAS, LOS PROCESOS Y EL MEDIOAMBIENTE.

1.3. Nuestra historia

Con 145 años de historia, K pfer Hermanos S.A. es el resultado de un arduo trabajo de especialización, orientado a satisfacer todas las necesidades de nuestros clientes, quienes durante este tiempo nos han favorecido con su preferencia, consolidándonos como uno de los principales proveedores industriales del país.

1877: LIBERTAD N 54



Hace 145 años, los ingenieros suizos Francisco K pfer y Roberto Strickler fundaron la S.A Fundición Libertad – K pfer Hermanos, impulsando nuevas técnicas industriales que estaban a la vanguardia en Europa. Su objetivo era incentivar la naciente industria

manufacturera de Chile y disminuir la dependencia del abastecimiento extranjero. Ubicada en la calle Libertad N  54, la fundición operaba en una zona urbana que albergaba familias de distintos grupos sociales y se conectaba con el puerto de Valparaíso a través

de la extensión del camino de San Pablo, lo que facilitaba el traslado de las materias primas y bienes industriales importados desde el extranjero.

Reseña histórica

●

1876
Llega a Chile Francisco K pfer K nig, ingeniero mecánico de nacionalidad suiza.

●

1877
Junto a su compatriota Roberto Strickler, Francisco K pfer funda una sociedad dedicada a la producción de maquinarias y elementos industriales, Sociedad industrial Strickler y K pfer.

●

1940
Se separan los negocios productivos de la distribución y nace K pfer Hermanos S.A.

●

1971
La Fundición Libertad es declarada “Industria Estratégica” y es expropiada.

●

1980
Se adquiere la empresa Emsesa S.A

●

1990
Se crea la matriz Inversiones Libertad S.A, sociedad de inversiones.

●

1995
Se adquieren 120.000 m2 en Panamericana Norte y se implementa el centro de distribución y planta de procesos de aceros.

●

1998
Se adquiere la empresa AB Arriendos S.A en sociedad 50/50 con Lincoln Electric Inc.

Se crea el canal de distribución K pfer Express, dedicada a la comercialización de productos para Pymes.

●

2003
La empresa adquiere el negocio de aceros anti-abrasivos y desgaste Sabimet.

●

2010
Adquisición de Exanco SAC S.A (Perú), con el objetivo de acompañar inicialmente a los clientes de la minería en su proceso de inversión y operación en ese país.

●

2012
Se adquiere la filial chilena de Exanco.

●

2013
Constituimos 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.

●

2016
Se implementa en Colina el centro de distribución de 6.000 m2 de bodegas para los productos no ferrosos.

●

2017
Fusión de K pfer Hnos. S.A. con las filiales Exanco Chile S.A. e Inmobiliaria K pfer S.A. para aprovechar las sinergias comerciales con el negocio de Seguridad Industrial y en general, lograr eficiencias en la operación.

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

●

2018
Compra de BC Bearing Chile y sus filiales en Perú y Colombia, empresa distribuidora de productos industriales con foco en el área de rodamientos y elementos de transmisión de potencia.

●

2021
Se concreta la fusión por incorporación de Inversiones L y L S.A., con la sociedad AB Arriendos S.A.

●

2022
Se inaugura la nueva sucursal de Arequipa para las filiales Exanco y BC Bearing.

●

2023
Se amplía a 2,6 veces la capacidad del centro de distribución de los productos no ferrosos.

1.4. 2023 en cifras



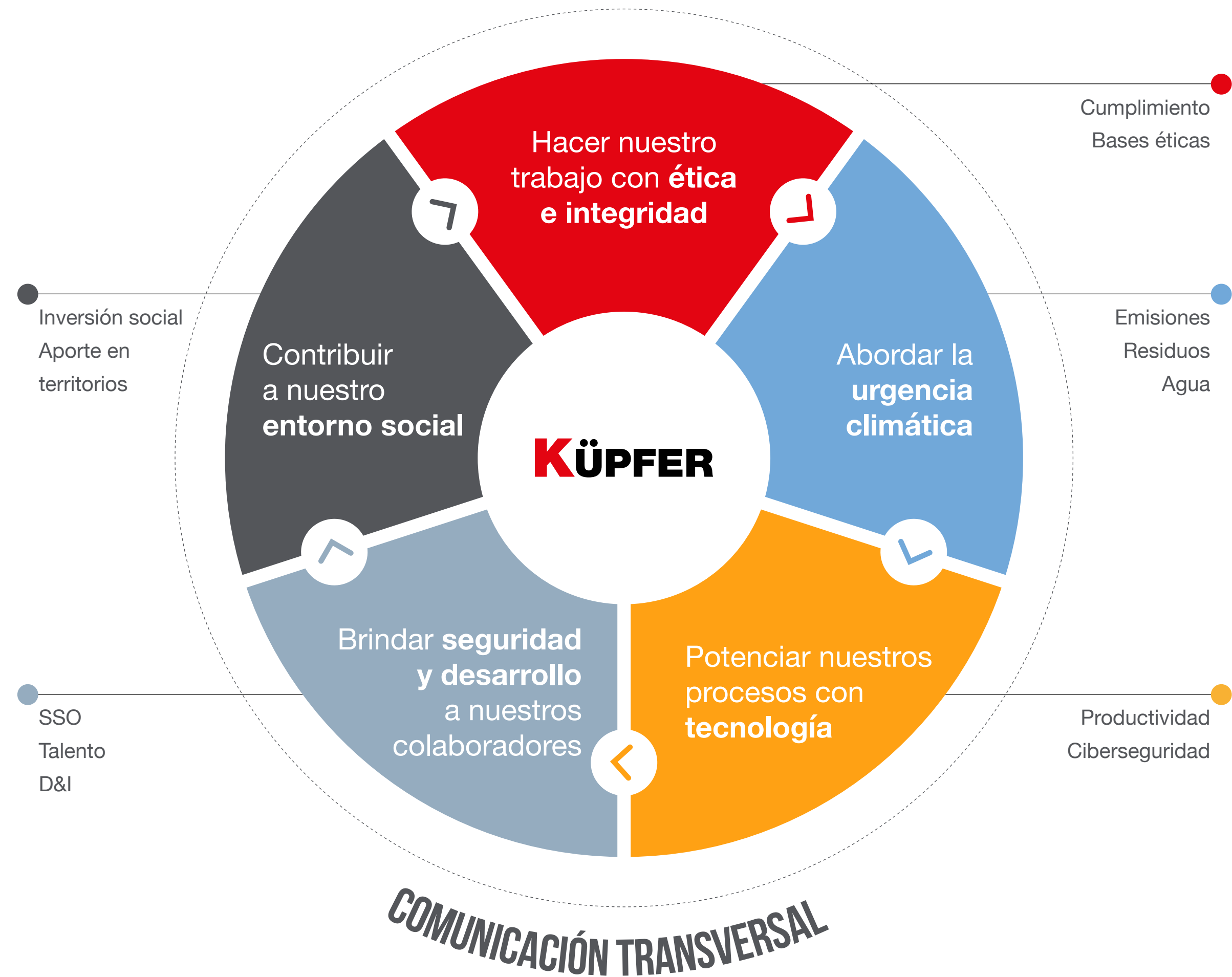
1.5. Política de Sostenibilidad

EN 2023 FORMALIZAMOS NUESTRA POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD, LA QUE REAFIRMA NUESTROS OBJETIVOS EN MATERIAS AMBIENTALES, SOCIALES Y DE GOBERNANZA (ASG), EN LÍNEA CON NUESTRO NEGOCIO Y NUESTRO ENFOQUE EN PROPORCIONAR PRODUCTOS, SERVICIOS Y SOLUCIONES QUE SATISFAGAN LAS NECESIDADES DE NUESTROS CLIENTES Y CUMPLAN CON LOS MÁS ALTOS ESTÁNDARES DE CALIDAD Y SEGURIDAD.

Buscamos mantener relaciones constructivas con nuestros grupos de interés, adoptando una perspectiva de largo plazo. Nos impulsa la creación de valor a través de la innovación, la flexibilidad y la autonomía, en todos los productos, servicios y soluciones que ofrecemos, a través de una operación eficiente, competitiva y rentable.

La Política se desarrolló mediante un análisis de las industrias en las que operamos, una revisión de tendencias internacionales y un proceso de consulta con actores de interés internos y externos, entre estos Directores, el Gerente General, ejecutivos, colaboradores, proveedores y clientes.

A través de este proceso identificamos cinco lineamientos estratégicos que guiaron el contenido de la Política y definen nuestro actuar para el futuro.



LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS



Hacer nuestro trabajo con ética e integridad: todas nuestras actividades tienen como base los principios y valores que guían a nuestra organización



Brindar seguridad y desarrollo a nuestros colaboradores: 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.



Potenciar los procesos con tecnología: incorporamos tecnología a nuestros procesos para mantener los más altos estándares de calidad. Asimismo, tomamos todas las medidas de resguardo en temas de ciberseguridad para mantener nuestros datos y los de nuestros clientes protegidos.



Abordar la urgencia climática: llevamos a cabo nuestros procesos de manera responsable con el medioambiente, con medidas que buscan disminuir los impactos sobre la naturaleza.



Contribuir a nuestro entorno social: buscamos contribuir al desarrollo de las comunidades de las que somos parte mediante acciones vinculadas a nuestras actividades de negocio.

1.6. Comité de Sostenibilidad

En 2023 se conformó el Comité de Sostenibilidad en nuestro Directorio. Este comité se encarga de la revisión de las materias ambientales, sociales y de gobernanza de la compañía. Asimismo, es el responsable de informar al Directorio de aspectos relevantes y eventos críticos.



EN 2023 NO SE REGISTRARON EVENTOS CRÍTICOS

1.7. Grupos de interés

GRI 2-29

EL MANTENIMIENTO DE UN DIÁLOGO CONSTANTE CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS SE CONSIDERA CRUCIAL EN NUESTROS PROCESOS, YA QUE NOS ENTREGA UNA FUENTE CONTINUA DE INFORMACIÓN QUE ORIENTA LA ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL Y DE SOSTENIBILIDAD, FORTALECIENDO ASÍ LA EFECTIVIDAD DE NUESTRAS ACCIONES.

Grupos de interés



CLIENTES

La satisfacción y fidelidad de los clientes son indicadores críticos de la calidad de los productos y servicios entregados por la compañía. La comprensión profunda de sus necesidades, expectativas y experiencias permite impulsar la innovación y la mejora continua. La retroalimentación de los clientes es necesaria para ajustar estrategias y diseñar servicios más efectivos.



COLABORADORES

Desempeñan un papel crucial en nuestro funcionamiento, su productividad y eficiencia operativa. Su bienestar contribuye al clima laboral y a la retención de talento, elementos esenciales para la estabilidad y éxito a largo plazo.



SINDICATO Y ÁREA DE BIENESTAR

Desempeñan un papel fundamental para establecer relaciones laborales saludables y promover un clima de trabajo que beneficie tanto a la empresa como a sus empleados. Los mecanismos de vinculación de la empresa con estos grupos son periódicos, y con negociaciones colectivas desarrolladas bajo un ambiente cordial, de respeto y acorde con la ley.



PROVEEDORES DE SERVICIOS

Sus servicios tienen un impacto directo en la capacidad de la empresa para cumplir con sus objetivos y satisfacer las necesidades del cliente. Una relación sólida con los proveedores puede garantizar el suministro constante de productos y servicios especializados.



COMUNIDADES

La comprensión de sus necesidades y preocupaciones es esencial para evitar conflictos, fomentar la sostenibilidad y construir relaciones a largo plazo basadas en la confianza y el respeto. Contamos con un sistema de reclamos que proporciona un proceso eficiente y transparente para abordar las inquietudes, problemas o insatisfacciones que puedan surgir durante la interacción con la organización, el que se mantiene activo permanentemente.

1.8. Ejercicio de materialidad

GRI 3-1

En 2023 desarrollamos un estudio de materialidad que permitió identificar los temas de mayor impacto que nuestra compañía genera en su entorno y grupos de interés. Este estudio constó de cuatro etapas en función de la metodología establecida por GRI, siguiendo los siguientes procesos:



1. Identificación y análisis

Realizamos, i) un análisis del contexto de nuestra empresa, profundizando en el modelo de negocio y la estrategia comercial que desarrollamos, además de las actividades, servicios y sectores industriales en los que participamos, considerando desde la adquisición hasta la entrega de los productos y servicios a nuestros clientes; ii) identificación de los impactos en nuestra cadena de valor a través del análisis de cada una de las actividades y operaciones que la componen, en función de lo señalado por la metodología GRI; y iii) un análisis contextual, que incluyó una revisión de prensa, redes sociales, benchmarking, documentos internos y principales tendencias con el objetivo de revisar las mejores prácticas de las industrias en las que operamos.



2. Consulta

La segunda fase consistió en un proceso de consulta interna y externa en el que se entrevistó a diferentes gerentes y grupos de interés. Entre los grupos consultados están:

- Ejecutivos
- Colaboradores
- Proveedores estratégicos
- Clientes

A través de esta etapa, revisamos los impactos identificados en la primera etapa del proceso y analizamos algunos nuevos identificados por los entrevistados, los que fueron agrupados en **11 temas materiales preliminares** estudiados en la siguiente etapa.

- ### 3. Evaluación de impactos y temas materiales

Desarrollamos un taller de evaluación en el que participaron ejecutivos de la compañía. En el taller analizamos cada impacto, sean de tipo negativos y/o positivos, asociados a cada tema material preliminar. Así, en grupos de trabajo, los participantes pudieron otorgar un valor cuantitativo a cada uno de los impactos identificados en función de su carácter, probabilidad de ocurrencia, importancia y/o beneficios.
- ### 4. Validación por el Directorio

Finalmente, el listado de temas materiales fue presentado a los miembros del Directorio de Küpfer, quienes validaron el ejercicio. El proceso culminó con los 11 temas materiales.

Lista de temas materiales

GRI 3-2

Temas materiales 2023

 Agua	 Aporte en los territorios	 Ciberseguridad
 Contaminación	 Cumplimiento	 Desarrollo de colaboradores
 Diversidad e inclusión	 Emisiones	 Ética e integridad
 Experiencia del cliente	 Seguridad y salud ocupacional	

Nuestros negocios

CAPÍTULO 2





2.1. Divisiones del negocio

ACEROS PROCESADOS

Procesamos acero para distintas industrias del país, a través de dos *Steel Service Center* en Santiago y Antofagasta.

Principales productos

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

Principales servicios

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

ACEROS DISTRIBUCIÓN

Productos de acero con calidad certificada en sus distintos formatos, especificaciones técnicas y procedencias, utilizados en la construcción y/o fabricación de estructuras, componentes, equipos y maquinarias en los distintos sectores industriales del país.

Principales productos

- Estructurales
- Aceros de construcción mecánica
- Productos anticorrosivos

Principales servicios

- Dimensionado
- Importación directa para proyectos especiales
- Asesoría técnica

SOLDADURA Y CORTE KAB

Productos para la preparación, corte, unión y terminación de materiales, además de un completo mix de generación de energía, acompañados de asesoría técnica que dará continuidad de los procesos productivos de nuestros clientes.

Principales productos

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

Principales servicios

- Asesorías técnicas
- Capacitaciones
- Servicio técnico

MANEJO DE CARGA

Productos para izaje, tracción, amarre, sujeción y contención de todo tipo de carga y activos. Nos adaptamos a los requerimientos de nuestros clientes, aportando nuestra experiencia, conocimiento técnico y productos de calidad para satisfacerlos.

Principales productos

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

Principales servicios

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

SEGURIDAD INDUSTRIAL

Somos proveedores integrales de seguridad industrial con el mayor mix de productos del mercado, para atender todos los requerimientos de los trabajadores. Contamos con la representación de marcas de alto prestigio y con marcas propias para protección y prevención ante riesgos, según tipo de faena y actividad.

Principales productos

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

Principales servicios

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

EMSESA

Productos para la conexión hidráulica e industrial, válvulas y actuadores para el manejo y control de fluidos, componentes hidráulicos que controlan movimientos, equipos para filtración y lubricación.

Principales productos

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

Principales servicios

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

2.2. Filiales y sociedades

Contamos con filiales que son 100% propiedad de Kúpfer, en la que entregamos productos especializados para diferentes industrias:

BC BEARING S.A CHILE Y PERÚ



Rodamientos y soportes de fabricantes genuinos, especialistas en elementos de transmisión de potencia mecánica, tales como cadenas, poleas y acoplamientos; y expertos en discos de fricción para equipos móviles y estacionarios.

Principales productos

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

Principales servicios

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

EXANCO PERÚ S.A



Más de 60 años de trayectoria en Perú, con foco en los mercados de la minería, metalmecánica, agroindustria, oil & gas y montajistas industriales, con presencia en Lima y Arequipa.

Principales productos

- Aceros
- Soldadura y corte
- Hidráulica, filtración y conducción de fluidos
- Equipo contra incendios
- Seguridad industrial

Principales servicios

- Dimensionado y procesamiento de aceros, y arriendo de soldadoras
- 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
- Mantenimiento de extintores
- Consignación y stockless en faenas
- Ensamble y armado de flexibles



Sociedades colaborativas

Tenemos alianzas con empresas globales especializadas en sus industrias y con las que colaboramos continuamente para mejorar nuestros productos y servicios:

AB ARRIENDOS



Sociedad 50/50 con Lincoln Electric, fabricante global y multinacional estadounidense de productos de soldadura, accesorios de soldadura, equipos de corte y oxicom bustible.

En AB Arriendos nos dedicamos al arriendo, servicio técnico y mantenimiento de soldadoras, compresores, generadores y torres de iluminación. Stock de más de 2.200 equipos para cubrir necesidades desde pequeños a grandes proyectos industriales, con sucursales en Antofagasta, Calama, Copiapó, Santiago y Concepción.

Arriendos

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

Servicio técnico

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

CROSSPIPE SYSTEMS S.A



Sociedad 50/50 con Golan Plastic Products, empresa israelita, con más de 50 años desarrollando innovaciones tecnológicas.

En Crosspipe Systems nos dedicamos a la fabricación de Tuberías Pexgol y soluciones en transporte de fluidos para el mercado minero, industrial, acuícola, pesca, petróleo y gas de Chile, Perú y Ecuador.

Tuberías de pexgol

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

Las tuberías se fabrican desde 63 a 710mm de diámetro llegando a presiones nominales de clase 30 y en largos continuos que dependiendo del diámetro pueden llegar hasta los 2.000 metros.

Principales aplicaciones

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

KW TECHNOLOGIES



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

A través de KW Technologies, ofrecemos servicios y repuestos para combatir el desgaste, el impacto y la corrosión que permiten proteger activos críticos en procesos productivos.

Productos

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

Servicios

- In situ: Recuperación de geometría de equipos sometidos al desgaste en el mismo sitio de su operación
- En planta: Soluciones para aporte preventivo y/o recuperación de repuestos de equipos en nuestra planta
- 3D Carb: Tecnología que consiste en re-diseñar repuestos sometidos a desgaste o impactos
- V-CHROME: Solución integral que combina una selección del material antiabrasivo para protección de los lifters descortezadores

2.3. Dónde estamos presentes

Nuestra compañía cuenta con una red de 18 sucursales, distribuidas en 15 ciudades de Chile y dos en Perú (Lima y Arequipa).

Mantenemos una relación fluida y a largo plazo con importantes proveedores de cada rubro, además de un excelente vínculo con las más prestigiosas marcas del mercado.

Adicionalmente, tenemos modernos centros de distribución para todas nuestras líneas de negocios y los más avanzados centros de servicio de acero en Santiago y Antofagasta



18 SUCURSALES

16 EN CHILE Y 2 EN PERÚ



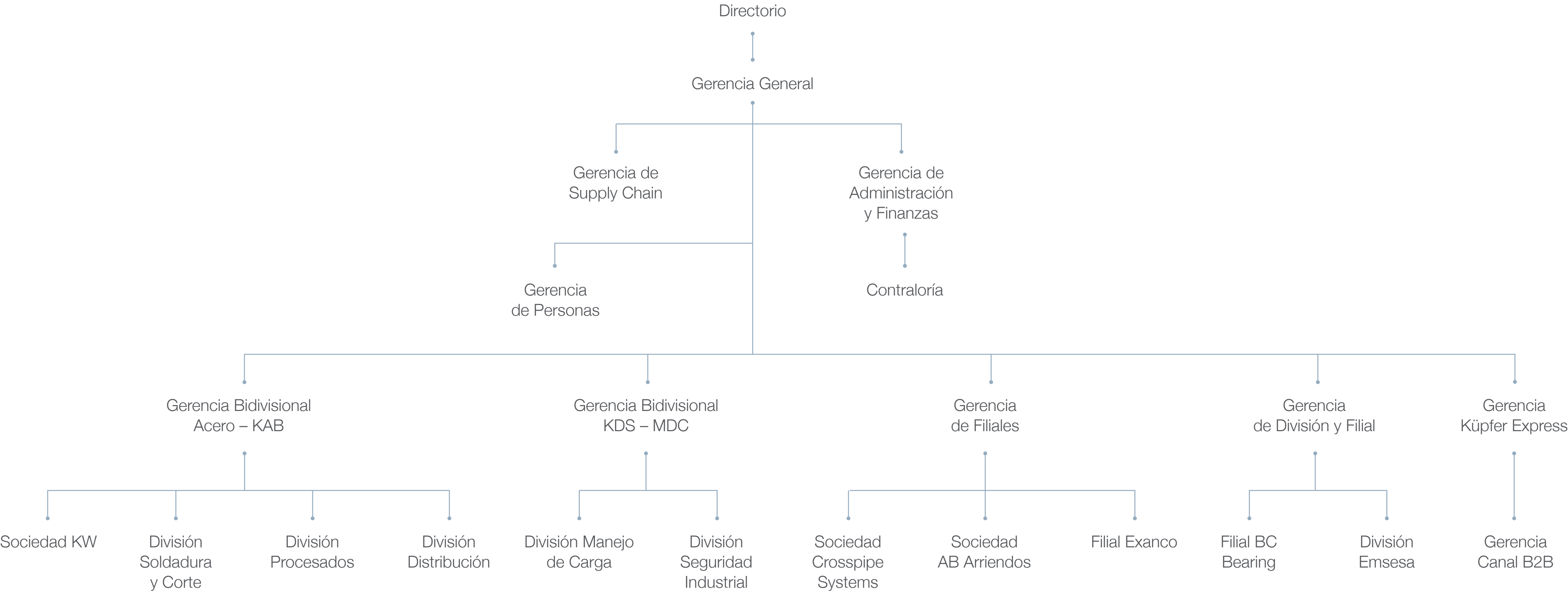
Gobierno corporativo

CAPÍTULO 3

K

3. Gobierno corporativo

Nuestra empresa es una sociedad anónima cerrada, cuya administración está bajo la autoridad del Directorio. Este a su vez, es quien delega funciones y responsabilidades al equipo ejecutivo de la compañía.



3.1. Directorio

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

Nuestro Directorio, como máximo órgano de gobierno corporativo, establece las directrices generales y aprueba las estrategias para todas nuestras líneas de negocio y funciones corporativas. Además, supervisa el desempeño ejecutivo para garantizar su alineamiento con los objetivos de la empresa y con la creación de valor para los accionistas.

De acuerdo con lo dispuesto en el Artículo Quinto de los Estatutos Sociales de Inversiones Libertad S.A y el artículo 32 de la Ley de Sociedades Anónimas, durante la Junta Ordinaria de Accionistas celebrada el primer cuatrimestre de cada año, corresponderá, cada tres años proceder con la renovación o confirmación, por un periodo más, de los miembros del Directorio.

LA DESIGNACIÓN DEL DIRECTORIO SE BASA EN LA EXPERIENCIA Y COMPETENCIAS DE CADA MIEMBRO, LO QUE GARANTIZA LA CONFORMIDAD DE LA ESTRUCTURA E INDEPENDENCIA ESTABLECIDA EN LOS ESTATUTOS SOCIALES DE NUESTRA EMPRESA.

Nota: El Presidente del Directorio de Küpfer, no ocupa cargos ejecutivos en la empresa.



GUILLERMO
KÜPFER TIMMERMANN

Presidente del Directorio
Antigüedad en el Directorio:
septiembre de 1994

ALESSANDRO
SCARITO KÜPFER

Director
Antigüedad en el Directorio:
septiembre de 1994

ENRIQUE
IDE VALENZUELA

Director
Antigüedad en el Directorio:
septiembre de 1994

GIANFRANCO
GHIRARDELLI DELUCCHI

Director
Antigüedad en el Directorio:
septiembre de 1994

THOMAS
KELLER LIPPOLD

Director
Antigüedad en el Directorio:
mayo 2007 a mayo 2010
septiembre 2014

SEBASTIÁN
WENZ KÜPFER

Director
Antigüedad en el Directorio:
abril de 2014

CLAUDIO
WERNLI MEDINA

Director
Antigüedad en el Directorio:
abril de 2017

Conocimiento y trabajo

GRI 2-12, 2-14

El Directorio es responsable de validar nuestro propósito, valores y misión, mientras que el Gerente General se encarga de llevar a cabo su materialización. Además, el Gerente General gestiona los aspectos comerciales y operacionales, al mismo tiempo que asegura el cumplimiento de las normativas tributarias y legales.

En relación al avance de las estrategias del negocio, el Directorio sostiene una comunicación periódica con los altos ejecutivos de la empresa. Durante estas interacciones, los ejecutivos informan al Directorio sobre los resultados comerciales y financieros de los negocios, sobre proyectos de inversión y de aspectos tributarios y legales. Asimismo, se mantiene informado sobre la gestión social y medioambiental de la compañía, y analiza las actividades realizadas por las áreas de prevención de riesgos y recursos humanos. El Directorio sesiona una vez al año en alguna de las instalaciones de Küpfer con el objeto de actualizar en terreno su conocimiento sobre las actividades productivas de la empresa. Además, sus miembros han recibido capacitaciones en materias de sostenibilidad.

EN CADA SESIÓN MENSUAL DEL DIRECTORIO, SE INFORMA SOBRE LOS AVANCES DEL NEGOCIO, INCLUYENDO EL ESTATUS EN TEMAS COMO LA ACCIDENTABILIDAD, DEMANDAS, PROMOCIONES Y OTROS.

El Directorio revisa los resultados anuales y aprueba los presupuestos y las metas de gestión para cada período. Además, a través del Comité de Sostenibilidad, el Directorio desempeña un papel activo en la validación de nuestros objetivos de sostenibilidad. Este comité también ha aprobado la política y la información relacionada con el desarrollo sostenible de nuestra empresa.



3.2. Comités del Directorio

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

Nuestro Directorio cuenta con dos Comités, compuestos por miembros de este órgano y de la planta ejecutiva:

COMITÉS DEL DIRECTORIO



COMITÉ DE CRÉDITO

Revisa y aprueba líneas de crédito para negocios y clientes de alta exposición.

Miembros:

- Guillermo Küpfer Timmermann | *Director*
- Pedro Bartolomé Cecchi | *Gerente General*
- Sergio Rojas Salaya | *Gerente de Administración y Finanzas*



COMITÉ DE SOSTENIBILIDAD

Revisa materias relacionadas con el medioambiente y las personas.

Miembros:

- Sebastián Wenz Küpfer | *Director*
- Thomas Keller Lippold | *Director*
- Pedro Bartolomé Cecchi | *Gerente General*

Durante el segundo semestre de 2024, comenzará a sesionar el Comité de Auditoría del Directorio.

3.3. Ética y probidad

GRI 3-3

TEMA MATERIAL: ÉTICA Y PROBIDAD

 ¿Por qué es relevante este tema material?

- La competencia desleal puede afectar en la pérdida de clientes y un deterioro de la imagen de marca.
- La corrupción puede impactar a través de costos financieros, legales y sanciones normativas.
- La colusión puede afectar negativamente en la competencia del mercado y en la confianza del público.
- La evasión impacta negativamente en la reputación comercial y en las comunidades al haber menos financiamiento público.

 Políticas y normativas

- Código de Ética
- Modelo de Prevención del Delito
- Canal de denuncias
- Reglamento interno

 Cifras destacadas

- En 2023 no se presentaron casos de incumplimientos normativos.

 Desafíos futuros

- Capacitar a nuestros nuevos colaboradores en la materia, para mantener nuestra cultura organizacional basada en la ética.

Gobernanza de la ética

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

DESDE NUESTRO ORIGEN NOS ESFORZAMOS POR ESTABLECER UNA CULTURA ARRAIGADA EN VALORES Y UN COMPORTAMIENTO ÉTICO. CONTAMOS CON UN CÓDIGO DE ÉTICA QUE BUSCA ORIENTAR NUESTRAS ACCIONES CONFORME A LOS MÁS ALTOS ESTÁNDARES DE ÉTICA, TRANSPARENCIA Y PROBIDAD. ESTE CÓDIGO ES UNA GUÍA FUNDAMENTAL EN LA TOMA DE DECISIONES EN TODOS LOS ÁMBITOS DE LA COMPAÑÍA.

En cuanto a temáticas tributarias y fiscales, hemos designado al Contralor de la Compañía como responsable de garantizar el cumplimiento de nuestras obligaciones en estas materias. A través de nuestra área de contraloría, realizamos una revisión mensual y anual de nuestras obligaciones tributarias. Realizamos capacitaciones para nuestros colaboradores en el área contable tanto en temas tributarios y de rentas generales, como por cada modificación o actualización legal y tributaria que se presente.

Además, contamos con softwares de apoyo para la preparación y validación de nuestras declaraciones fiscales. Asimismo, contamos con Auditorías Externas que revisan y verifican aspectos fiscales de nuestra empresa, asegurando un seguimiento riguroso y preciso de todas las obligaciones en esta materia.

Anticorrupción

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

En línea con nuestro Código de Ética desarrollamos evaluaciones de riesgo de corrupción. Así, en 2023 evaluamos 20 grupos de operaciones y transacciones, en las que identificamos un nivel bajo de riesgo de corrupción.

Adicionalmente, para mitigar cualquier riesgo, hemos difundido nuestras políticas y procedimientos de anticorrupción con los miembros del Directorio, inversionistas y filiales. Además, realizamos procesos de capacitación a nuestros colaboradores y contratistas.

TODOS NUESTROS NUEVOS COLABORADORES RECIBEN CAPACITACIONES EN ESTA MATERIA A TRAVÉS DE CAMPUS KÜPFER. DESDE 2024 APLICAREMOS UN NUEVO PROGRAMA ENFOCADO EN LA ACTUALIZACIÓN DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS Y EN LOS CAMBIOS NORMATIVOS IMPLEMENTADOS A NIVEL PAÍS.

Adicionalmente, contamos con la Política de Trato justo a clientes y Proveedores que restringe la entrega o recibo de todo tipo de obsequios, regalos o donación desde o hacia proveedores y clientes. Para mantener a nuestros clientes informados, en nuestras salas de ventas y en nuestra página web están publicadas e informadas las políticas corporativas respecto de los cumplimientos de normativas legales.

Durante 2023 no presentamos incidentes relacionados a corrupción.

Modelo de Prevención del Delito

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

Contamos con un Modelo de Prevención de Delitos que busca acreditar el efectivo cumplimiento de los deberes de supervisión y dirección, que ejerce la alta dirección de la compañía.

Junto con el Código de ética, contamos con un Reglamento Interno que fomentan un comportamiento ético entre los miembros de nuestra organización. Estos documentos delinean políticas y procedimientos con responsabilidades claras y prohibiciones destinadas a prevenir conflictos de interés.

ESTOS REGLAMENTOS APLICAN A TODO NUESTRO PERSONAL Y CONTIENEN CLÁUSULAS ESPECÍFICAS RELACIONADAS CON CONFLICTOS DE INTERÉS QUE SE ENCUENTRAN INCORPORADAS EN SUS CONTRATOS DE TRABAJO. ESTA MEDIDA ASEGURA QUE TODOS LOS EMPLEADOS ESTÉN PLENAMENTE CONSCIENTES DE LAS EXPECTATIVAS ÉTICAS DE NUESTRA EMPRESA Y DE SUS RESPONSABILIDADES INDIVIDUALES EN LA PREVENCIÓN DE CONDUCTAS INDEBIDAS.

Este modelo también incorpora un canal de denuncias para asegurar la integridad en todas nuestras interacciones empresariales, así como el comportamiento de todos los empleados. Además de los canales comerciales convencionales, mantenemos canales de comunicación abiertos en nuestros portales web, donde recibimos de manera anónima y confidencial denuncias, preocupaciones, reclamos y comentarios que podrían afectar nuestra relación con terceros www.denunciaskupfer.cl



3.4. Cumplimiento

GRI 3-3

TEMA MATERIAL: **CUMPLIMIENTO**

💡 ¿Por qué es relevante este tema material?

- Acoso laboral por ausencia de normas y medidas preventivas.
- Acoso sexual por ausencia de normas, capacitaciones y medidas preventivas

📋 Políticas y normativas

- Código de Ética
- Canal de denuncias
- Reglamento interno
- Política y Procedimiento por Acoso Sexual

📊 Cifras destacadas

- En 2023 no se acogieron ni sancionaron denuncias por acoso laboral o sexual.

🔄 Desafíos futuros

- Capacitar a nuestros nuevos colaboradores en la materia, para mantener nuestra cultura organizacional basada en la ética y en el respeto a las personas.

Cumplimiento normativo

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

Nuestras operaciones son fiscalizadas por entidades públicas, quienes pueden determinar sanciones y/o multas en caso que corresponda.

Durante 2023 no hubo casos de incumplimiento normativo, por lo que no se pagaron multas relacionadas a ello. Además, nuestra empresa no tuvo multas o acciones jurídicas pendientes relacionadas a la competencia desleal.

Acoso laboral

KUP-1, KUP-2, KUP-3

PROCURAMOS MANTENER UN AMBIENTE DE RESPETO Y BUEN TRATO, VALORES QUE RIGEN NUESTRAS INTERACCIONES DIARIAS. POR ELLO, CONTAMOS CON UNA POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA HACIA EL ACOSO DE CUALQUIER TIPO.

Consideramos como acoso laboral, conductas y/o prácticas que en la relación laboral supongan un menoscabo contra la dignidad de nuestros colaboradores, ya sea, de un cargo superior a un subordinado o de forma horizontal entre compañeros de trabajo.

Cualquier colaborador de nuestra empresa que sea víctima de acoso laboral tiene derecho a denunciar por escrito a la gerencia o administración superior de la empresa. Las denuncias que se formulen, incluso de forma anónima, deberán ser investigadas dentro del plazo legal, designándose a uno de los administradores de la empresa o a un profesional externo como investigador.

Una vez terminada la investigación, el investigador procederá a emitir un informe sobre los hechos constitutivos como acoso laboral.

La investigación será de carácter reservado y garante de la debida escucha de ambas partes. Conforme a los antecedentes iniciales que reúna el investigador, se podrán solicitar la adopción de medidas preventivas o correctivas como separación de espacios físicos, cambios en jornadas de trabajo, re-destinación de una de las partes, entre otros, en base a la gravedad de los hechos denunciados.

Acoso sexual

KUP-4, KUP-5, KUP-6

Consideramos que el acoso sexual es una conducta ilícita que afecta la dignidad de las personas. Por lo tanto, el contacto físico no deseado, expresiones verbales de índole sexual y/o conductas no verbales, como la exhibición de fotos, correos electrónicos o cartas, constituyen acoso sexual.

DE ACUERDO A NUESTRA POLÍTICA, TODO COLABORADOR QUE SUFRA O CONOZCA DE HECHOS QUE PUEDAN CONFIGURARSE COMO ACOSO SEXUAL, TIENE DERECHO A DENUNCIARLOS, POR ESCRITO, A LA GERENCIA Y/O ADMINISTRACIÓN SUPERIOR, LO QUE SERÁ INVESTIGADO DENTRO DEL PLAZO LEGAL ESTABLECIDO.

Indicadores de acoso sexual en 2023

Categoría	Número
Denuncias recibidas	1
Denuncias acogidas	0
Denuncias desestimadas	1
Denuncias sancionadas	0

EN 2023, NUESTROS 203 NUEVOS COLABORADORES FUERON CAPACITADOS EN MATERIAS DE ACOSO SEXUAL DURANTE SU INDUCCIÓN.



A photograph of a worker in a tunnel. The worker is wearing a white hard hat, a blue jacket, and a yellow safety vest. They are standing on a dirt floor, looking towards a large blue metal reel of thick black cables. The tunnel walls are rough and rocky, and there are some construction materials and equipment in the background. Two orange and white traffic cones are in the foreground. The scene is dimly lit, with some light coming from the background.

Personas

CAPÍTULO 4

4.1. Dotación

GRI 2-7

Al finalizar 2023, en Küpfer y filiales en Chile, contamos con un total de 1.173 colaboradores con quienes trabajamos para crear un entorno laboral en el que prevalezcan el respeto, igualdad de oportunidades e inclusión.



**1.173 COLABORADORES
AL CIERRE DE 2023**

Seleccionamos a nuestros colaboradores evaluando sus competencias y potencial. Para ello, contamos con un Procedimiento de Reclutamiento y Selección que asegura un proceso justo y transparente para cada candidato.

Nuestro proceso de reclutamiento y selección de colaboradores cuenta con los siguientes pasos:



PROCESO DE RECLUTAMIENTO

Colaboradores por género y región en 2023



Nota 1: La información presentada integra los datos de las sucursales en cada región. En aquellas regiones donde hay más de una sucursal, se consolidaron los datos de los colaboradores para obtener el total regional.

Nota 2: Para la división de categorías de empleo a diciembre 2023, se consideraron como colaboradores fijos a todos quienes tenían contrato indefinido; colaboradores temporales a quienes tenían un contrato a plazo fijo y colaboradores a tiempo parcial, a quienes tenían con un contrato por obra



En cuanto a los contratados a plazo fijo, para los últimos cuatro años el porcentaje de contratos a plazo fijo sobre la dotación total se ha movido entre un 7,3% y un 8%, lo que demuestra estabilidad para este tipo de contratos.

Colaboradores que no son empleados

GRI 2-8

En nuestras operaciones contamos con 306 personas subcontratadas a empresas externas para cubrir posiciones en nuestro Centro de Servicios de Panamericana norte y apoyo a bodegas.

4.2. Diversidad e inclusión

GRI 3-3

TEMA MATERIAL: **DIVERSIDAD E INCLUSIÓN**

Políticas y normativas

- Política de Inclusión y Diversidad
- Reglamento Interno

Cifras destacadas

- 14 colaboradores con discapacidad
- 24,2% de mujeres en nuestras nuevas contrataciones

Desafíos futuros

- Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección, sin discriminación de género, mediante una selección basada en competencias y habilidades.
- Aumentar el número de colaboradores con discapacidad por sobre el porcentaje requerido por ley.

Nuestro equipo

GRI 401-1

Durante 2023, contratamos a 63 mujeres para formar parte de nuestro equipo. Con esto alcanzamos un 26,7% de dotación femenina. En Küpfer y filiales, las mujeres tienen una tasa de rotación 3 puntos porcentuales menor a la dotación masculina.

Nº de nuevas contrataciones por rango etario y género 2023

GRI 401-1

Categoría	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 51 años	Total
Mujeres	24	38	1	63
Hombres	84	94	19	197
	108	132	20	260

Nº de rotaciones

GRI 401-1

Categoría	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 51 años	Total
Mujeres	9	35	4	48
Hombres	56	107	14	177
	65	142	18	225

Tasa de nuevas contrataciones 2023

GRI 401-1

Categoría	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 51 años	Total
Mujeres	2,0%	3,2%	0,1%	22,2%
Hombres	7,2%	8,0%	1,6%	

Tasa de rotaciones

GRI 401-1

Categoría	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 51 años	Total
Mujeres	0,8%	3,0%	0,3%	19,2%
Hombres	4,8%	9,1%	1,2%	

Diversidad e inclusión

GRI 405-1, 405-2, 202-1,406-1

COMO SEÑALA NUESTRA POLÍTICA DE INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD, CREEMOS FIRMEMENTE EN QUE LA INCLUSIÓN Y LA DIVERSIDAD APORTAN A HACER DE KÜPFER UNA EMPRESA COMPETITIVA Y A LA VEZ ATRACTIVA PARA EL TALENTO. POR ESTO, NOS ENFOCAMOS EN PROMOVER EL DESEMPEÑO SIN BARRERAS Y EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA NUESTROS COLABORADORES.

Aceptamos las diferencias de cada persona que forma parte de nuestra empresa, considerando su valor en la construcción de lo que somos como compañía.

Promovemos la igualdad de oportunidades y la no discriminación y contratamos a las personas por sus capacidades, independientemente de las características que nos diferencian. Asimismo, desarrollamos iniciativas dirigidas a la atracción de colaboradores con discapacidad. En 2023, pusimos en marcha el Programa de Inclusión y Diversidad, el cual contó con la participación de 330 colaboradores en la charla “Hablemos de inclusión”.

Adicionalmente, proporcionamos acceso a todos nuestros colaboradores a videos corporativos centrados en la inclusión y buenas prácticas, además de realizar encuestas de salud en línea y diagnósticos de accesibilidad en nuestra sucursal Libertad.

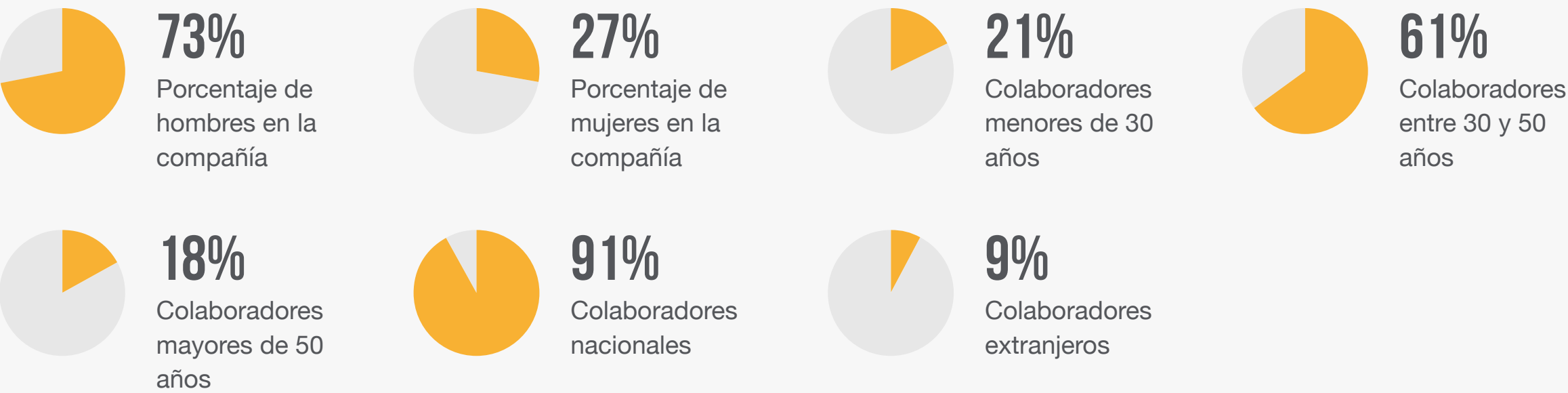
A diciembre de 2023, contábamos con 14 colaboradores con algún tipo de discapacidad. Entre los perfiles contratados, se encuentran quienes desempeñan labores como ayudantes de bodega, vendedores telefónicos y personal de limpieza general.

Durante el periodo reportado no presentamos casos de discriminación.

Indicadores de diversidad

GRI 405-1 / KUP 8, 9

Porcentajes destacados sobre diversidad



De acuerdo con nuestro Reglamento Interno, todos nuestros colaboradores reciben remuneraciones que incluyen: sueldo base, horas extra, sueldo variable, gratificaciones, asignaciones y regalías. Estas compensaciones se basan en las competencias y capacidades individuales de cada persona.

Ratio del salario base de hombres y mujeres por categoría laboral

GRI 405-2

Categoría laboral	Ratio
Jefaturas	
. Jefes administrativos	108%
. Jefes zonales de operación	109%
. Jefes de sucursal	94%
. Jefes comerciales	95%
Vendedores terreno	75%
Vendedores teléfono	96%
Operativos y apoyos	93%
Supervisores, profesionales y técnicos	101%
Promedio Ponderado	94%

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



EN 2023 CONTAMOS CON UN 19% DE MUJERES EN NUESTROS NIVELES EJECUTIVOS.

4.3. Seguridad y salud

GRI 3-3

TEMA MATERIAL: **SEGURIDAD Y SALUD**

 Políticas y normativas

- Política de Seguridad y Salud Ocupacional
- Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Programa de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo
- Procedimiento de identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos
- Evaluación de Riesgos
- Matriz de Peligro y Riesgos laborales
- Procedimientos generales del Sistema SST
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad

 Cifras destacadas

- Fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral: 0
- Horas hombre capacitadas en salud y seguridad: 2.851

 Desafíos futuros

- Mantener al mínimo los peligros y riesgos de nuestra operación.
- Capacitar constantemente a nuestros colaboradores y contratistas en materias de seguridad y salud ocupacional.
- Cero accidentes – cero enfermedades profesionales – cero daño.

Salud y seguridad laboral

GRI 403-2, 403-7

Nuestro Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) tiene como objetivo principal reducir la accidentabilidad y enfermedades laborales a cero al interior de todas nuestras sucursales. En caso que esto no sea factible, nos comprometemos a minimizar todos los peligros y riesgos que estén asociados directa o indirectamente con las actividades de los trabajadores.

Como parte de este plan, implementamos un Procedimiento de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos. A través de este procedimiento, realizamos una identificación continua de los peligros y sus riesgos asociados que afectan o podrían afectar a todos nuestros colaboradores. Esto nos permite tomar las medidas correctivas necesarias para garantizar un entorno laboral seguro y saludable.

Para garantizar la calidad de estos procesos contamos con una Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (MIPER) con alcance nacional. Los inputs para identificar los peligros y riesgos son los expertos en prevención de riegos, comités paritarios, jefaturas, líneas de mando y colaboradores en general.

Además, la MIPER permite cuantificar y calificar los peligros y riesgos a los que se enfrentan nuestros colaboradores, de la siguiente manera:

Aceptable | Moderado | Importante

Nuestros colaboradores son quienes notifican cualquier situación de peligro que presencien o incidentes que puedan sufrir u observar. Para ello, hemos establecido diversas formas de comunicación, como charlas de seguridad, reuniones del comité paritario, campañas específicas y procesos de consulta del comité paritario ampliado.

Estas notificaciones están respaldadas por nuestra política de “**No represalias**” y por el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad art. 50 del título XII.

VALORAMOS Y PROTEGEMOS LA PARTICIPACIÓN ACTIVA DE NUESTROS COLABORADORES EN LA IDENTIFICACIÓN Y MITIGACIÓN DE RIESGOS LABORALES, PROMOVRIENDO ASÍ UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO.

Los resultados de las evaluaciones de los riesgos son analizados para modificar, corregir o incorporar en la MIPER las acciones correctivas.

Los trabajadores que se encuentren ante una situación laboral que consideren peligrosa, deben realizar un Análisis Seguro del Trabajo (AST) en el que identifiquen los peligros y evalúen los riesgos de las tareas. Si el colaborador detecta una tarea crítica debe notificar a su supervisor y retirarse.

Para investigar incidentes laborales, seguimos el Procedimiento de investigación de Accidentes e Incidentes, el cual describe paso a paso el proceso a seguir en caso de que ocurra un incidente.

En primer lugar, comenzamos con la detección del incidente. En esta etapa, el afectado o los testigos deben informar de manera inmediata a su jefatura directa sobre lo ocurrido. La jefatura evaluará la situación e informará al Departamento de prevención de riesgos para determinar si es necesario realizar una derivación al Organismo Administrador de Accidentes y enfermedades profesionales (ACHS).

Sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo

GRI 403-1, 403-8

Contamos con un Plan de Prevención de Riesgos que contempla un programa de actividades especialmente diseñado para todo el personal que se desempeñe al interior de nuestras instalaciones, así como en las de nuestras filiales, sucursales, centros de distribución, contratos stockless, proyectos, entre otros.

Asimismo, cumplimos con el marco legal asociado a la seguridad y salud en el trabajo:

- La Ley 16.744: Seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Ley. 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.
- La Ley 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.
- El D.S. 54, Reglamento de Funcionamiento de Comités Paritarios.
- El D.S. 594. Aprueba Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo.
- El D.S. 40, Aprueba Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales Código del Trabajo.



NUESTRO SISTEMA DE SALUD Y SEGURIDAD APLICA SOBRE TODO NUESTRO PERSONAL INTERNO Y SE EXTIENDE A NUESTROS CONTRATISTAS Y SUB CONTRATISTAS. ADEMÁS, BUSCA RESGUARDAR LAS ACTIVIDADES DE COMERCIALIZACIÓN, ALMACENAMIENTOS, ASISTENCIA TÉCNICA, GESTIÓN DE DISTRIBUCIÓN DE PRODUCTOS Y ASOCIADOS A TODOS NUESTROS NEGOCIOS Y PROCESOS PRODUCTIVOS.

Lugares de trabajo cubiertos por el sistema de salud y seguridad:

Sucursales: Iquique, Antofagasta, Calama, Copiapó, Coquimbo, Viña del Mar, CD Megaflex, CD Aceros, Libertad, Santa Rosa, Rancagua, Curicó, Los Ángeles, Concepción, Valdivia, Temuco, Puerto Montt, Castro, Punta Arenas.

Stockless: Chuquicamata, Sierra gorda, Escondida, Quebrada Blanca, Lomas Bayas, Los Colorados, Carmen de Andacollo, Teck, Cerro Negro, Manto Verde, Mantos Blancos, Gabriela Mistral, Salvador, Teniente, Ventana, Andina, Florida.

Filiales de AB arriendo: Santiago, Antofagasta, Calama, Copiapó, Concepción.

Crosspipe: Antofagasta y Filial BC Bearing (Antofagasta, Santiago).



Gestión de salud y seguridad de colaboradores directos en 2023

GRI 405-2

Categoría	Número	% del total
Cubiertos por el sistema de salud y seguridad	1.173	100%
Cubiertos por el sistema de salud y seguridad, sujeto a auditoría interna	1.173	100%
Cubiertos por el sistema de salud y seguridad, sujeto a auditoría o certificación por parte de un tercero	1.173	100%

Gestión de salud y seguridad de contratistas en 2023

GRI 403-8

Categoría	Número	% del total
Cubiertos por el sistema de salud y seguridad	306	100%
Cubiertos por el sistema de salud y seguridad, sujeto a auditoría interna	306	100%
Cubiertos por el sistema de salud y seguridad, sujeto a auditoría o certificación por parte de un tercero	306	100%

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

GRI 403-4

NUESTRA EMPRESA ABRE ESPACIOS PARA QUE NUESTROS COLABORADORES PUEDAN PARTICIPAR EN EL DESARROLLO, APLICACIÓN Y EVALUACIÓN DE NUESTRO SISTEMA DE GESTIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD. ESTO SE REALIZA A TRAVÉS DE REUNIONES DE COMITÉ PARITARIO MENSUALES (KUPFER, AB ARRIENDOS Y CROSSPIPE) Y REUNIONES DE COMITÉ PARITARIO AMPLIADO (CD ACEROS Y AB ARRIENDO).

Además, se realizan charlas de 5 minutos, construcción de Análisis de Seguridad en el Trabajo (AST) en las actividades no rutinarias o rutinarias, paradas de planta, reuniones de seguridad, difusión de los protocolos MINSAL y asistencia a programas de vigilancia médica.

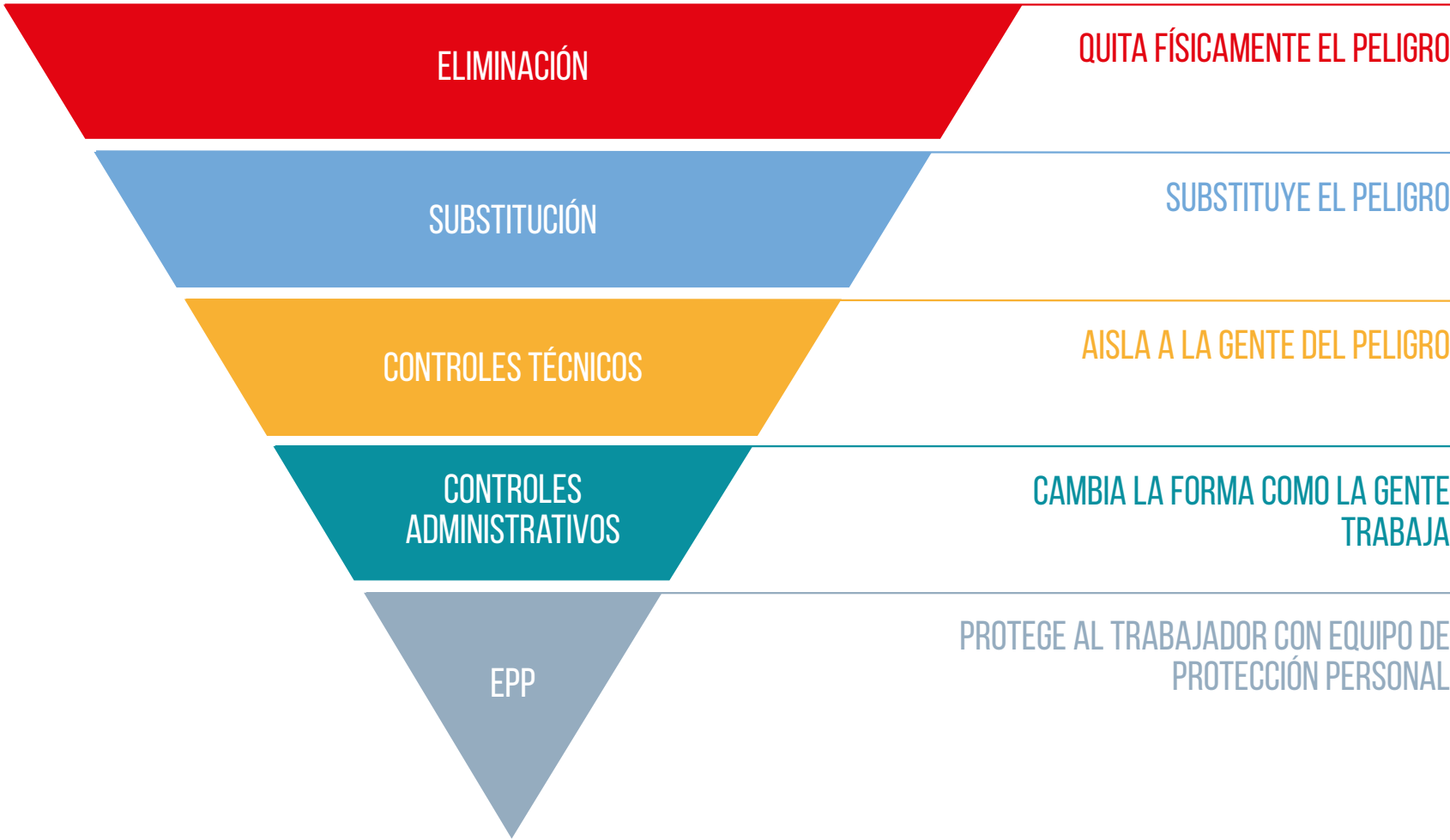
Dolencias y enfermedades laborales

GRI 403-10

Los peligros laborales que representan un riesgo de dolencia o enfermedad se determinan mediante la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (MIPER), así como los protocolos establecidos por el Ministerio de Salud (MINSAL).

Durante 2023, identificamos que nuestros colaboradores podrían estar afectados o han experimentado dolencias relacionadas con la hipoacusia, el estrés laboral y trastornos musculoesqueléticos de las extremidades. Para prevenir y eliminar estos peligros, así como para minimizar los riesgos asociados, hemos implementado acciones basadas en la jerarquía de controles.

Jerarquía de controles



Estas acciones incluyen la modificación de procedimientos, la capacitación en nuevos procedimientos, la reubicación del trabajador, el cambio de jefatura, así como la readecuación del puesto de trabajo o la reubicación del trabajador en casos necesarios. Estamos comprometidos a garantizar un entorno laboral seguro y saludable para todos nuestros colaboradores, tomando medidas proactivas para abordar y mitigar los riesgos identificados.

Accidentes laborales

GRI 403-9

En cuanto a lesiones de carácter laboral, durante 2023 identificamos, a través de nuestro Procedimiento de Identificación de Peligros y Riesgos, que los principales riesgos que derivan en lesiones de carácter grave son contactos térmicos, trabajos en altura, movimiento de materiales e interacción hombre máquina.

Las principales lesiones laborales en el año, correspondieron a golpes y cortes. Éstas no significaron grandes consecuencias.

Indicadores de SSO

GRI 403-9, 403-10

Categoría	2021		2022		2023	
	Valor	Tasa	Valor	Tasa	Valor	Tasa
Lesiones por accidente laboral registrable						
Küpfer	6	0,54	5	0,49	5	0,49
AB Arriendos	0	0	0	0	0	0
Crosspipe Systems	1	3,33	0	0	1	3,17
KW Technologies	0	0	0	0	1	16,9
Lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias						
Küpfer	0	0	0	0	1	0
AB Arriendos	0	0	0	0	0	0
Crosspipe Systems	0	0	0	0	0	0
KW Technologies	0	0	0	0	0	0
Fallecimientos resultantes de lesiones por accidente laboral						
Küpfer	0	0	0	0	0	0
AB Arriendos	0	0	0	0	0	0
Crosspipe Systems	0	0	0	0	0	0
KW Technologies	0	0	0	0	0	0

Nota: Las tasas de frecuencia y gravedad correspondientes a Küpfer son de 2,21 y 196 respectivamente.

Indicadores de SSO en 2023

GRI 403-10

Categoría	Valor
Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral	0
Casos de dolencias y enfermedades laborales registrables	3

Servicio de salud en el trabajo

GRI 403-3

La responsabilidad de contar con profesionales especializados en prevención de riesgos y medicina laboral recae en el Organismo Administrador de la Ley 16.744 Asociación Chilena de Seguridad (ACHS). Esta organización contribuye a la identificación, mitigación y eliminación de riesgos mediante visitas técnicas que incluyen la aplicación de evaluaciones cualitativas y cuantitativas, siguiendo los protocolos ministeriales.

LA GARANTÍA DEL SERVICIO DE SALUD Y EL ACCESO DE LOS TRABAJADORES A ÉL SE ASEGURA A TRAVÉS DE EVALUACIONES DE ATENCIÓN DE ACHS, LAS CUALES SE BASAN EN ENCUESTAS REALIZADAS A CADA TRABAJADOR POSTERIOR A SU ATENCIÓN.

De esta manera, nos aseguramos que los colaboradores reciban la atención necesaria y de calidad en materia de salud laboral, promoviendo su bienestar y seguridad en el trabajo.

Formación de nuestros colaboradores en salud y seguridad

GRI 403-5

Dentro de nuestro Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos ofrecemos un plan de capacitación compuesto por cursos, charlas y talleres anuales que permiten reforzar nuestras medidas de seguridad.

En 2023, desarrollamos más de 23 charlas y capacitaciones diferentes, lo que equivale a 2.851 horas hombre en tiempo.

CURSO: PRÁCTICA SEGURA EN ACTIVIDADES DE IZAJE CURSO PUENTE GRÚA

Objetivo: Reforzar las medidas de seguridad a considerar en las actividades de Izaje de carga.

CURSO: PRINCIPIOS EN SEGURIDAD EN MAQUINARIAS

Objetivo: Reforzar las medidas de seguridad en las tareas donde involucra Maquinarias y/o equipos.

CURSO: TALLER USO DE EXTINTORES

Objetivo: Reforzar uso y manejo de extintores para enfrentar emergencia de amago de incendio.

CURSO: PROTOCOLO MANEJO MANUAL DE CARGA

Objetivo: Reforzar las medidas de seguridad en las actividades que requieran manejo manual de carga.

CURSO: PRIMERA RESPUESTA FRENTE A EMERGENCIAS DE SALUD

Objetivo: Reforzar las medidas de seguridad a considerar para enfrentar emergencia.

CURSO: RIESGOS EXPOSICIÓN A RAYOS UV

Objetivo: Reforzar medidas de seguridad por el riesgo de exposición a radiación UV.

CURSO: PREXOR

Objetivo: Reforzar medidas de seguridad por el riesgo de exposición a ruido laboral.

CURSO: USO Y CUIDADO CORRECTO DE EPP

Objetivo: Reforzar el uso y cuidado de Equipos de protección personal.

CURSO: DIFUSIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO SEGURO ESPECÍFICOS SEGÚN ACTIVIDAD

Objetivo: Reforzar medidas de seguridad para cada uno de los trabajos específicos.

CURSO: PROTOCOLO TMERT

Objetivo: Reforzar medidas de seguridad para evitar trastornos musculo esqueléticos.

CURSO: GESTIÓN DEL CPHS ACORDE AL D.S 54

Objetivo: Reforzar la gestión y responsabilidades del comité paritarios.

CURSO: DIFUSIÓN DE POLÍTICAS Y OBJETIVOS

Objetivo: Reforzar el conocimiento de las políticas y objetivos de Küpfer, Crosspipe, AB Arriendo y KW.

CURSO: OPERACIÓN GRÚA HORQUILLA

Objetivo: Reforzar medidas de seguridad por el riesgo de Operación de la grúa horquilla.

CURSO: BLOQUEO DE MÁQUINAS

Objetivo: Reforzar medidas de seguridad en el proceso de bloqueo de máquinas.

CURSO: MEMO DE SEGURIDAD TRABAJO DE ERGONOMÍA Y CORRECCIÓN DE POSTURAS

Objetivo: Reforzar comportamiento de posturas en trabajo administrativo.

CURSO: TRABAJO EN EQUIPO LAS 5 C (COMUNICACIÓN-COORDINACIÓN-COMPLEMENTARIEDAD-CONFIANZA- COMPROMISO)

Objetivo: Fortalecer el trabajo en equipo.

Fomento a la salud de los colaboradores

GRI 403-6

En Küpfer, contamos con un área de bienestar que tiene el compromiso de generar convenios y alianzas con entidades que puedan apoyar al colaborador en temas de salud, como por ejemplo temas odontológicos, cobertura bajo un seguro complementario, convenios con fundaciones con valores preferenciales por eventos oncológicos y apoyo de ayudas técnicas oftalmológicas, tanto para el colaborador como para su grupo familiar.

OFRECEMOS SERVICIOS Y PROGRAMAS VOLUNTARIOS PARA NUESTROS COLABORADORES.

Entre los servicios se encuentran:

- Campaña de vacunación contra la influenza, gratuito para los colaboradores,
- Actividades deportivas en el verano, gratuito para los colaboradores,
- Atenciones presenciales de los ejecutivos de convenio y alianzas: Seguro complementario, Instituto Oncológico FALP. En ambas instancias se gestionan valores preferenciales y de bajo costo a comparación al mercado.

Indicadores de seguridad y salud

GRI 403-9

RECONOCIMIENTOS DE LA ASOCIACIÓN CHILENA DE SEGURIDAD



En diciembre de 2023 la Asociación Chilena de Seguridad (Achs) nos reconoció con dos galardones:

- **Küpfer:** por mantener nuestra tasa de accidentabilidad menor al 1% en los últimos cuatro años. Además, al Centro de Distribución Aceros Panamericana por registrar cinco años sin accidentes con tiempo perdido.
- **AB Arriendos:** por mantener su tasa de accidentabilidad en 0% en los últimos dos años.
- **BC Bearing:** por mantener su tasa de accidentabilidad en 0% en los últimos cuatro años.

Estos resultados son gracias al trabajo conjunto de todos nuestros colaboradores y filiales, quienes actúan con una cultura preventiva.

Sindicatos

GRI 2-30

Una dinámica de diálogo y la comunicación constante, con nuestros colaboradores permite establecer un ambiente de entendimiento mutuo, donde ambas partes pueden compartir perspectivas, preocupaciones y propuestas con el objetivo de encontrar soluciones y tomar decisiones informadas.

Estas instancias de diálogo permiten que los colaboradores sean parte de las decisiones que tomamos como empresa, creando así un sentido de pertenencia y compromiso.

El 84% de nuestros colaboradores se encuentra afiliado al sindicato, por lo que reciben los beneficios del Contrato Colectivo.



DURANTE 2023 NO REGISTRAMOS HUELGAS POR PARTE DE NUESTROS COLABORADORES.

Beneficios

GRI 401-2, 401-3 | KUP-7

Valoramos el bienestar y la satisfacción de nuestros colaboradores como aspectos fundamentales para un ambiente laboral saludable y productivo. Entregamos a nuestros colaboradores que trabajan jornada completa beneficios que buscan contribuir a su bienestar.

Beneficios para nuestros colaboradores

 Reajuste IPC acumulado cada seis meses (personal sindicalizado)	 Pago de gratificación anual garantizada IM4,75	 Asignación por trabajo nocturno
 Colación y asignación de colación	 Asignación de movilización	 Bono de reemplazo
 Bono de vacaciones	 Seguro complementario de salud	 Seguro por enfermedades catastróficas
 Seguro de vida	 Pago de tres primeros días de licencia médica	 Permiso día de cumpleaños
 Permisos médicos y trámites personales	 Aguinaldo Fiestas Patrias	 Aguinaldo Navidad
 Paseo de fin de año con familia	 Bono de matrimonio y permiso 5 días	 Asignación de natalidad
 Bono jardín infantil	 Sala Cuna	 Asignación y días de permiso por fallecimiento cargas familiares
 Asignación de escolaridad	 Reconocimiento por antigüedad	

Principales beneficios 2023

-  **SEGURO COMPLEMENTARIO DE SALUD Y VIDA**
Seguro para el trabajador y su grupo familiar directo (hijo/a, cónyuge o pareja). | **919 beneficiarios**
-  **REGALO DÍA DE CUMPLEAÑOS**
Muestra de gratitud a nuestros trabajadores entregándoles en el día de su cumpleaños un regalo corporativo. | **1.173 beneficiarios**
-  **DÍA LIBRE Y REGALO DE CUMPLEAÑOS**
El día de cumpleaños el trabajador puede ausentarse sin ser este descontado de sus días de vacaciones. Además, les entregamos un regalo corporativo. | **1.173 beneficiarios**
-  **VACUNA E INOCULACIÓN CONTRA LA INFLUENZA**
En todas las sucursales a nivel nacional los trabajadores podrán ser inoculados de forma gratuita y voluntaria en su lugar de trabajo. | **1.173 beneficiarios**
-  **REGALOS DE NAVIDAD PARA HIJOS MENORES DE 12 AÑOS Y ACTIVIDAD FAMILIAR DE FIN DE AÑO**
Actividad recreacional de un día y entrega de regalos a los hijos de trabajadores, esto conforme a la elección directa y previa del trabajador en un catálogo digital. | **1.115 beneficiarios**
-  **RED DE SALA CUNA Y BONO COMPENSATORIO**
Beneficio destinado a mujeres que han sido madres y tengan hijos menores de 2 años. | **289 beneficiarios**
-  **REGALÍA DE MATRIMONIO O ACUERDO DE UNIÓN CIVIL (AUC)**
Apoyar económicamente a trabajadores que tengan más de 6 meses de antigüedad y contrato indefinido. | **919 beneficiarios**

● **ASIGNACIÓN DE COLACIÓN**
Asignación de alimentación a colaboradores | **1.173 beneficiarios**

● **COMPRA PRODUCTOS EN LA EMPRESA**
Compras a precio costo con tope anual por trabajador.

Permiso parental

Nuestros colaboradores tienen derecho a permiso parental, conforme a lo establecido en nuestro Reglamento Interno. Este permiso posnatal parental, que se extiende por 12 semanas tras el período posnatal estipulado por ley en Chile, les permite ausentarse del trabajo. Durante este período, reciben un subsidio adicional que se calcula en base al subsidio legal por descanso de maternidad, asegurando así un respaldo financiero durante su ausencia laboral.

Una vez terminado el permiso, se podrán incorporar a sus labores por media jornada, si así lo deciden, considerando que percibirán el 50% del subsidio que le hubiese correspondido.

Empleados con derecho a permiso parental, por género 2023

Indicador	Hombre	Mujer	Total
Número de personas con derecho a permiso parental	11	11	22
Número de personas que hicieron uso del permiso parental	11	11	22

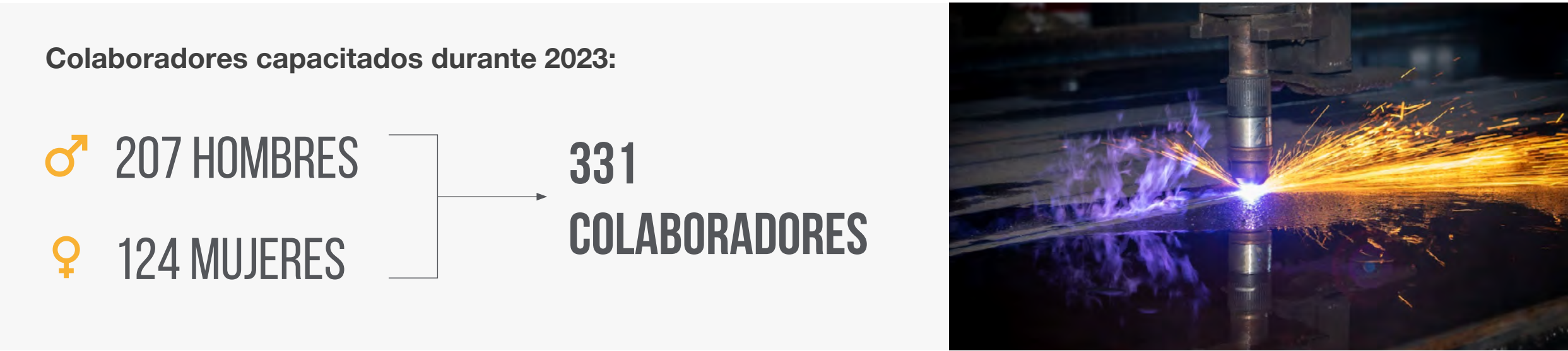
4.4. Desarrollo de colaboradores

GRI 404-1, 404-2

CONTAMOS CON UN PROCEDIMIENTO PARA CAPACITAR A NUESTROS COLABORADORES PARA FACILITAR EL CUMPLIMIENTO Y LA MEJORA DE SUS DESEMPEÑO, PROMOVRIENDO ASÍ OPORTUNIDADES DE APRENDIZAJE EFECTIVAS.

Cada inicio de año, generamos un plan de capacitación anual en base a las necesidades que identifique cada jefatura. Además de ello, durante el año, cada gerencia, subgerencia y jefatura de área es responsable de canalizar los requerimientos de capacitación adicionales, procurando que estén en concordancia con las prioridades y necesidades del área.

A través de Campus Küpfer, nuestra plataforma de capacitación interna, ponemos a disposición de nuestros colaboradores una variada oferta de cursos que hemos desarrollado para crecer en conjunto y potenciar las competencias y habilidades en diversas áreas y de esta forma seguir cultivando la excelencia de nuestro servicio.



Promedio de horas de formación 2023

Categoría laboral	Hombre	Mujer
Ejecutivos	6,75	5
Jefaturas	4,8	1
Operativos y apoyos	-	-
Supervisores, profesionales y técnicos	9	4,8

4.5. Aporte en los territorios

GRI 3-3

TEMA MATERIAL: APOORTE EN LOS TERRITORIOS

Hitos del año

- Aporte a distintos colegios y liceos industriales con la entrega de implementos de seguridad

Cifras destacadas

- 1.172 colaboradores que residen en la misma región que trabajan.

Desafíos futuros

- Seguir aportando a los territorios en los que nos encontramos.



Contratación local

KUP-23

Nuestras ofertas laborales tienen un enfoque local que nos ha permitido encontrar colaboradores que residen en la misma región en la que tenemos nuestras operaciones.

Región	Nº de colaboradores	Nº de colaboradores que residen en la misma región en la que trabajan	% de contratación local
Tarapacá	29	29	100%
Antofagasta	252	252	100%
Atacama	56	56	100%
Coquimbo	28	28	100%
Valparaíso	14	14	100%
Libertador Bernardo O’Higgins	14	14	100%
Metropolitana	575	574	99,8%
Maule	1	1	100%
Biobío	103	103	100%
La Araucanía	13	13	100%
Los Ríos	14	14	100%
Los Lagos	59	59	100%
Magallanes	15	15	100%

Dentro de las ofertas laborales que ofrecemos, también aplica a nuestros altos ejecutivos, entendiéndose como gerente general, gerentes comerciales, gerente de administración y finanzas, gerente de supply chain, gerente de personas, subgerentes comerciales, operacionales y de administración y finanzas.

- En la región de Antofagasta contamos con 1 subgerente.
- En la región Metropolitana contamos con 35 ejecutivos.
- En la región del Biobío contamos con 2 ejecutivos comerciales.

Altos ejecutivos de comunidades locales por ubicaciones significativas

GRI 202-2, 204-1

Ubicación	Número de altos ejecutivos	Número de altos ejecutivos que residen en la comuna de la operación	Porcentaje de ejecutivos contratados de comunidades locales
Antofagasta	1	1	100%
Santiago	35	35	100%
Concepción	2	2	100%
Total	38	38	100%

Relación con la comunidad

KUP-13, 14

Como empresa sabemos de la importancia de interactuar de manera transparente con las comunidades que nos acogen. Tenemos la firme convicción que establecer relaciones sólidas y de confianza con la comunidad no sólo beneficia a la sociedad y al país en general, sino que también genera resultados positivos para inversores y accionistas.

Programas de apoyo a la comunidad

Nombre del programa	Descripción	Monto invertido (CLP)	Beneficiarios
Apoyo a Colegios con estudiantes vulnerables	Implementación de Sala Proyecto de Integración Escolar (PIE), Colegio El Olivar.	2.513.270	100
Apoyo a Colegios con estudiantes vulnerables	Entrega de Elementos de Protección Personal (EPP) a estudiantes de tercero medio, Liceo Industrial presidente Pedro Aguirre Cerda.	3.017.237	210
Regalos de Navidad para niños vulnerables	Entrega de regalos de navidad para Jardín Infantil Junji "Rafael Sotomayor", Sala Cuna Integra "Ülkantun" ambas de Santiago, Hogar de Niñas "Lagunas del Parque" Comuna de Lautaro.	2.100.000	20 niñas hogar
Limpieza del Río Colina	La Municipalidad de Colina y los colaboradores de CD Panamericana se unieron para limpiar residuos del Río Colina.	-	Vecinos de Colina
Donación de árboles	Todos los años Küpfer dona 20 árboles a través de fundación reforestemos.	300.000	-
Total		7.930.507	372

APORTE A LICEO INDUSTRIAL PRESIDENTE PEDRO AGUIRRE CERDA

En Küpfer nos hemos planteado el desafío de ser parte de la comunidad en los lugares donde estamos presentes. Uno de los primeros pasos que tomamos para avanzar en este camino fue el invitar a nuestros colaboradores a plantear ideas sobre formas de aportar a la comunidad.



Tras un proceso de selección de ideas y gracias al trabajo de muchas personas, decidimos aportar al Liceo Industrial Presidente Pedro Aguirre Cerda de Rancagua a través de la donación de equipos de protección personal, zapatos de seguridad, overoles y guantes para 210 alumnos de tercero medio que rinden las asignaturas y laboratorios de las especialidades de: electricidad, mecánica automotriz, mecánica industrial y explotación minera.

LIMPIEZA DEL RÍO COLINA

El sábado 14 de octubre de 2023, la Municipalidad de Colina y los colaboradores de CD Panamericana se unieron en un esfuerzo conjunto para llevar a cabo una importante labor medioambiental. Durante esta jornada, lograron recuperar un total de 550 kilos de basura, de los cuales 350 kilos fueron clasificados como residuos aptos para reciclar.



DONACIÓN DE ÁRBOLES

Todos los años en el mes de diciembre, Küpfer, dona 20 árboles a través de Fundación reforestemos.



Cientes

CAPÍTULO 5

K

5.1. Experiencia del cliente

GRI 3-3

TEMA MATERIAL: **EXPERIENCIA DEL CLIENTE**

Impactos asociados

- Los retrasos en los tiempos de entrega afectan la continuidad operacional de los clientes
- Una mala calidad de servicio genera insatisfacción de los clientes e incumplimiento de acuerdos
- La falta de comunicación efectiva, respuestas rápidas y resolutivas y trato cordial genera distanciamiento con los clientes.

Políticas y normativas

- Política de Trato Justo con Clientes y Proveedores
- Norma ISO 90001

Hitos del año

- Desarrollamos iniciativas para la mejora de la experiencia de nuestros clientes

Cifras destacadas

- 80% de OTIF
- 90% en Índice de Contactabilidad
- 80% de capacidad In Stock
- 340 colaboradores capacitados en materias de atención al cliente

Desafíos futuros

- Mejorar nuestras cifras de OTIF, Índices de Contactabilidad, capacidad In Stock
- Mantener a nuestros colaboradores actuales y futuros capacitados y actualizados en materias de atención al cliente y de servicio de calidad

Canales de atención

Para atender a nuestros clientes, utilizamos canales especializados.



GRANDES CUENTAS

Profundizamos la especialización y personalizamos la relación con las grandes empresas.



E-COMMERCE

Nuestra tienda online permite a los clientes comprar desde cualquier lugar, 24/7, de forma cómoda, fácil y segura.



KÜPFER EXPRESS

Desarrollamos soluciones y modelos de atención especiales para Pymes, lo que facilita su acceso a los materiales e insumos que requieren para sus operaciones.



SUBDISTRIBUCIÓN

Contamos con un programa de subdistribución con más de 10 años de experiencia, generando alianzas comerciales con distribuidores mayoristas y minoristas del mercado.

Certificación ISO 9001

Nuestra orientación de servicio al cliente tiene como base la norma ISO 9001:2015, la que especifica los requisitos para un sistema de gestión de calidad que una organización puede utilizar para mejorar la satisfacción de clientes y la eficiencia operativa. Lo anterior, tomando en cuenta los siguientes puntos:

- | | |
|------------------------------|--|
| • Enfoque al cliente | • Toma de decisiones basada en la evidencia |
| • Liderazgo | • Gestión de relaciones con partes interesadas |
| • Compromiso de las personas | • Contexto organizacional |
| • Enfoque basado en procesos | • Planificación |
| • Mejora continua | • Soportes |



Satisfacción de clientes

ON-TIME IN FULL

KUP-10

Otra forma en la que medimos nuestros procesos y la satisfacción de nuestros clientes es a través del On-Time In Full (OTIF), indicador de rendimiento de la cadena de suministros que evalúa nuestra capacidad de cumplir los envíos en la cantidad solicitada, en el plazo acordado y en el lugar correcto.

Indicadores OTIF 2023

Categorías	Total
Número de líneas totales	748.178
Número de líneas entregadas perfectas en cantidad y en horario	603.163
OTIF	81%



Iniciativas para mejorar la satisfacción de clientes

KUP-11

Nuestro compromiso continuo por mejorar nuestros procesos y operaciones, para una experiencia de excelencia de nuestros clientes, se ve reflejado en las iniciativas de mejora que llevamos a cabo durante 2023.

CAPACITACIÓN DE LA FUERZA DE VENTA Y OTRAS ÁREAS DE LA COMPAÑÍA

Realizamos capacitaciones permanentes a nuestros equipos comerciales y operacionales para fortalecer la atención y servicio a nuestros clientes. Reconocemos que una de las partes más relevantes de brindar un servicio de calidad es disponer de un equipo humano que se mantenga en continuo aprendizaje.

Capacitaciones para mejorar la experiencia del cliente

Categoría	Total
Cursos dictados	24
Número de colaboradores capacitados	340

DISPONIBILIDAD EN SUCURSALES

A través de la medición de nuestro In-Stock, indicador del seguimiento y análisis de la disponibilidad de productos en el inventario, proponemos mejoras para aumentar la disponibilidad de los productos de entrega inmediata en nuestras sucursales.

Esta gestión nos permite mantener un equilibrio en nuestro stock, evitando la falta de inventario y al mismo tiempo previniendo el exceso que puede resultar en mayores costos operacionales.

Medición In Stock 2023

Categoría	Total
Porcentaje de capacidad In Stock	80%

CONTACTABILIDAD

Desarrollamos un área telefónica con apoyo de una respuesta de voz interactiva (IVR-por sus siglas en inglés-) para atender más rápida y eficientemente las necesidades de nuestros clientes.

Esta iniciativa permitió que entre el inicio y el final del período, aumentáramos considerablemente nuestro índice de contactabilidad.

Indicadores de contactabilidad

Categoría	Índice de contactabilidad
Antes de la integración de la IVR	66%
Después de la integración de la IVR	90%

5.2. Ciberseguridad

GRI 3-3

TEMA MATERIAL: CIBERSEGURIDAD

Impactos asociados

- La falta de programas, protocolos y barreras de ciberseguridad pone en riesgo la continuidad operativa y la confidencialidad de datos de los clientes y colaboradores, además de comprometer posibles fraudes y estafas.



Políticas y normativas

- Procedimiento de Seguridad de la Información
- Plan de Contingencia ERP/SAP



Hitos del año

- Bloqueo de accesos (Wifi- Puertos de RED)
- SOC Monitoreo 24/7
- SOC Digital Entel
- Anti-Ransomware Batuta
- Se gestiona prueba de Penphishing a toda la organización



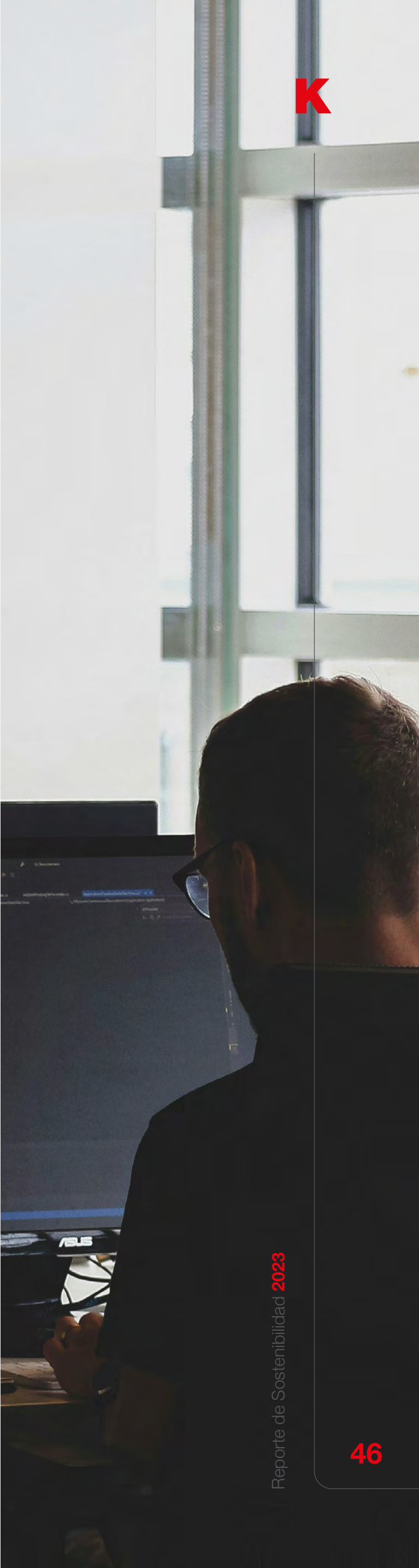
Cifras destacadas

- 6 cursos de ciberseguridad realizados por nuestro equipo de TI
- 100% de los Endpoint con antivirus EDR
- 100% de los Endpoint con actualización de programas, monitoreados con Desktop Central



Desafíos futuros

- Mantener nuestros sistemas actualizados con las últimas mejoras para detectar y mitigar posibles riesgos.
- Destinar recursos orientados a formar y capacitar a nuestras personas en materias de ciberseguridad.
- DRP Cloud



El contexto global de digitalización e interconexión, ha transformado la manera en que los procesos cibernéticos se realizan y con ello han aumentado los riesgos de seguridad a los que nos vemos enfrentados diariamente.

Para resolver estos desafíos y desarrollar el conocimiento de nuestros colaboradores, desde 2017 contamos con el Procedimiento de Seguridad de la Información que guía nuestros lineamientos en materias de gestión de activos informáticos, seguridad en las comunicaciones y seguridad en las redes.

Gobernanza de la ciberseguridad

KUP-20

EN NUESTRA COMPAÑÍA LA GOBERNANZA DE LA CIBERSEGURIDAD SE RELACIONA PRINCIPALMENTE CON:

- La gestión y control de los activos tecnológicos
- La gestión de riesgos, la preparación y respuesta ante incidentes
- La centralización de los contactos de TI
- La planificación estratégica de las iniciativas para apoyar a la operación a través de la tecnología
- La gestión de los recursos relacionados con la ciberseguridad cibernética para garantizar la protección contra ciberataques y otras amenazas

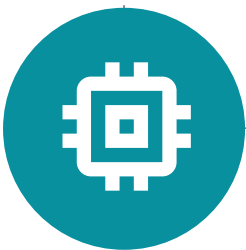
El cumplimiento de nuestros objetivos de ciberseguridad recae en todos nuestros colaboradores y es liderado por un equipo de distintos profesionales.



JEFE DE INFORMÁTICA

Responsabilidades

- Gestionar al equipo de TI
- Gestionar proyectos del área de TI
- Velar por la continuidad operacional de los sistemas
- Realizar control y seguimiento de cambios en los sistemas informáticos
- Concientizar la cultura de seguridad en toda la empresa
- Gestionar contratos con proveedores de servicios de TI
- Asegurar que la ejecución del desarrollo de TI esté alineada con los estándares de la industria y sus mejores prácticas



LÍDER DE INFRAESTRUCTURA

Responsabilidades

- Gestionar proyectos del área de infraestructura de TI
- Administrar los servidores físicos y virtuales, asegurando su adecuado respaldo, recuperación y continuidad operacional
- Dar soporte a la mesa de ayuda
- Administración de redes
- Actualizar servidores



INGENIEROS DE INFRAESTRUCTURA

Responsabilidades

- Dar soporte de tercera línea a la mesa de ayuda
- Administrar las redes y monitorear la red
- Administrar las líneas telefónicas
- Administrar bases de datos y backups
- Mantenimiento automático de todos los sistemas

Cursos

KUP-22

El panorama de amenazas cibernéticas es dinámico y está en constante evolución. Dado ello nuestro equipo se mantiene siempre alerta, adaptando y actualizando sus estrategias de seguridad para enfrentar los desafíos emergentes.

EN 2023 NUESTRO EQUIPO DE INFRAESTRUCTURA PARTICIPÓ DE DIFERENTES CURSOS EN MATERIAS DE CIBERSEGURIDAD, ENTRE LOS QUE SE ENCUENTRAN:

- Auditoría a la ciberseguridad
- Arquitectura cloud
- Arquitectura cloud avanzada
- Introducción al hacking ético y pentesting
- Networking en cloud
- Seguridad ofensiva en redes
- Gestión de los recursos relacionados con ciberseguridad para garantizar la protección contra ciberataques y otras amenazas.

Plan de Contingencia

KUP-21

La continuidad de nuestro negocio depende de la mantención de nuestras operaciones seguras y estables frente a las amenazas cibernéticas. Un ataque cibernético puede significar una interrupción temporal de nuestras actividades como también la pérdida de información relevante para nuestros clientes.

Para gestionar estos riesgos contamos con un Plan de Contingencia ERP/SAP, que abarca la continuidad de nuestros sistemas operativos y se encarga principalmente de:

- Realizar backups diarios en la completitud de nuestras operaciones
- Replicar máquinas virtuales
- Replicar bases de datos en dos datas centers.
- Pruebas de DRP SAP.

Para los sistemas legados contamos con Plan de contingencia CLOUD, en el cual se realiza una réplica diaria de todas las máquinas virtuales desde nuestra casa matriz. A través de este proceso nos encargamos de:

- Replicar máquinas virtuales
- Realizar backups diarios

Operaciones responsables

CAPÍTULO 6

K



6.1. Contaminación

GRI 3-3

TEMA MATERIAL: **CONTAMINACIÓN**

Impactos asociados

- El no contar con un sistema de gestión extendida de residuos de embalaje puede afectar los ecosistemas e impactar a las empresas en forma de sanciones legales
- La contaminación acústica puede afectar negativamente la calidad de vida de los trabajadores y de los residentes cercanos a las instalaciones.

Políticas y normativas

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

Hitos del año

- Habilitamos dos bodegas de almacenamiento de residuos peligrosos para Megaflex (no ferroso) y AB Arriendos.

Cifras destacadas

- 0 reclamos por ruidos molestos
- 45 charlas en temáticas de medio ambiente y residuos en Küpfer y todas nuestras filiales.
- Todas las declaraciones impuestas por los organismos fiscalizadores (M. Medio Ambiente, M. Salud, Superintendencia), se realizaron con éxito durante el 2023.

Desafíos futuros

- En materia de ruido ambiental, mantener el cumplimiento con los rangos (diurno y verpertino) establecido por el Ministerio de Medio Ambiente en las sucursales a evaluar durante 2024.



CONTAMOS CON CENTROS DE ALMACENAMIENTO, TRANSFORMACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE PRODUCTOS, ASÍ COMO SERVICIOS Y SOLUCIONES PARA EL MERCADO INDUSTRIAL, QUE PUEDEN GENERAR IMPACTOS AL ENTORNO. POR ELLO, CONTAMOS CON UNA POLÍTICA DE CALIDAD Y MEDIO AMBIENTE QUE REAFIRMA NUESTRO COMPROMISO DE ARMONIZAR NUESTRAS ACTIVIDADES COMERCIALES CON LA PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE.

Gestión de residuos

GRI 306-1,306-3, 306-5

¿QUÉ RESIDUOS GENERAMOS?



Residuos sólidos no peligrosos

Residuos que provienen principalmente de los insumos que utilizamos en nuestras oficinas, bodegas y casinos. Esto incluye también chatarra, la que proviene de la operación de corte, perforado, plegado, cilindrado, mecanizado, por vigas soldadas o de fabricación de piezas. Los metales recolectados mensualmente en las sucursales son retirados por empresas autorizadas por el SEREMI de Salud, dedicadas a la valorización de estos residuos.

Residuos peligrosos

Aplicamos exhaustivos procedimientos para la eliminación de residuos peligrosos, originados en la operación. Esto incluye el manejo de residuos de EPP contaminados con aceite, grasa o hidrocarburos, envases vacíos de pintura y diluyentes, restos de aceite o material absorbente contaminado, Tonners, Filtros de aire y Polvos de Filtros. Los residuos recolectados son retirados por empresas autorizadas por el SEREMI de Salud.

Nuestra gestión de residuos tiene como objetivo principal asegurar el cumplimiento de los requisitos legales y la minimización de nuestro impacto ambiental. Para la gestión de estos residuos contamos con el Procedimiento de Manejo de Residuos Sólidos, en el que se establece la manera en que se realiza su acopio y rotulado, según las características de peligrosidad.

La gestión de residuos se realiza con el apoyo de empresas externas que se encargan de disponer de ellos en destinaciones autorizadas. Lo anterior, con alcance en nuestras sucursales de Iquique, Antofagasta, Calama, Centro de Distribución de Aceros, Santiago (Sucursal Libertad), Concepción y Puerto Montt.

Es importante destacar que realizamos charlas ambientales a nuestros colaboradores con la finalidad de que conozcan los residuos producidos por nuestras operaciones y cómo se gestionan.

Cantidad de residuos generados (Kg)

GRI 306-3

Categoría	Küpfer	AB Arriendos	Crosspipe	Total
Acero	2.825.653	No aplica	No aplica	2.825.653
Madera	51.460	No aplica	No aplica	51.460
Papel	2.970	200	No aplica	3.170
Residuos asimilables a industriales	1.835.890	16.335	164.530	2.016.755
Total residuos no peligrosos	4.715.973	16.535	164.530	4.897.038
Residuos peligrosos	39.050	57.679	326	97.055
Residuos totales	4.755.023	74.214	164.856	4.994.093

Residuos no peligrosos y peligrosos

GRI 306-2

Luego de que los residuos no peligrosos y peligrosos son retirados de nuestras sucursales, recibimos mensualmente los registros de los kilogramos retirados para realizar la declaración en el Sistema Nacional de Residuos No Peligrosos (SINADER) y en el Sistema de Declaración de Residuos Peligrosos (SIDREP). Ambas plataformas, pertenecen al Ministerio del Medio Ambiente y facilitan la declaración de residuos sólidos generados en actividades industriales o no industriales, permitiendo analizar la trazabilidad de la información reportada en el sistema.

APORTE A LA ECONOMÍA CIRCULAR: RECICLAJE DE PAPEL, MADERA Y CHATARRA.

- El papel generado en las oficinas de cada sucursal es enviado a la fundación San José.
- La madera proviene de los procesos de operaciones y se dispone con la empresa Recupac.
- La chatarra, proveniente del corte, perforado, plegado, cilindrado, mecanizado y fabricación de piezas de metal, es recolectada mensualmente en las sucursales y centros de servicios, para ser entregada a socios estratégicos para que la fundan y transformen en nuevo acero para distintas aplicaciones industriales y de construcción.

Generación de residuos no peligrosos por tipo de proceso de valorización (Kg y %)
GRI 306-4

Tipo de residuo	Residuos	Tipo de valorización	Residuos valorizados	% de residuos valorizados
Acero	2.825.653	Reciclaje	2.825.653	100%
Madera	51.460	Reciclaje	51.460	100%
Papel	3.170	Reciclaje	3.170	100%
Residuos asimilables a industriales	2.016.755	Otros	2.016.755	100%
Total	4.897.038	-	4.897.038	100%

TODOS NUESTROS RESIDUOS DE ACERO, GENERADOS EN CENTROS DE SERVICIO, SON RECICLADOS Y RECOLECTADOS POR EMPRESAS QUE DESTACAN POR RECICLAR CHATARRA FERROSA Y PRODUCIR ACERO VERDE, PROMOVRIENDO ASÍ LA **ECONOMÍA CIRCULAR**.

EN COLABORACIÓN CON FUNDACIÓN SAN JOSÉ TRABAJAMOS PARA APORTAR AL RECICLAJE DE PAPEL.

Manejo del ruido
KUP 15, 16

Nuestras operaciones industriales, especialmente en nuestra línea de negocios de acero, generan ruidos que podrían producir una afectación a vecinos circundantes, especialmente en nuestras sucursales ubicadas dentro de áreas urbanas. Por esto, medimos los decibeles de ruido y establecemos medidas de control para mantenerlos por debajo de la normativa vigente.

Junto con ello, en 2023 implementamos un Programa de Ruido Ambiental a nivel nacional. Este programa establece las directrices para la medición del ruido, con el fin de evaluar los niveles de emisión y desarrollar planes para minimizar el impacto acústico en las comunidades

GRACIAS A ESTAS ACCIONES, EN 2023 RECIBIMOS CERO RECLAMACIONES POR RUIDOS MOLESTOS EN NUESTRAS OPERACIONES A NIVEL NACIONAL.

6.2. Gestión de emisiones

GRI 3-3

TEMA MATERIAL: EMISIONES

-  **Impactos asociados**
 - Las emisiones asociadas a la cadena de valor de las empresas pueden afectar la calidad de vida de sus trabajadores y los territorios aledaños (residentes y biodiversidad).
 - La falta de iniciativas asociadas a la gestión de la energía puede repercutir en el agotamiento de las fuentes de energía no renovables y en la inseguridad de la cadena de suministro.
-  **Políticas y normativas**
 - Política de Calidad y Medioambiente
-  **Hitos del año**
 - Primer ejercicio de medición de nuestra huella de carbono para CD Aceros y Crosspipe Systems
-  **Desafíos futuros**
 - Utilizar 100% de energía eléctrica renovable en nuestra filial Crosspipe Systems
 - Ampliar los centros de evaluación de Emisión de huella de carbono
 - Definir una meta de reducción de huella de carbono

Huella de carbono

GRI 305-4

Nuestro cálculo de la huella de carbono se lleva a cabo bajo el programa HuellaChile del Ministerio de Medio Ambiente, aplicado en el centro de distribución Panamericana y Crosspipe Systems S.A, donde se consideró un inventario de emisiones según estándar ISO 14064:2019, norma que establece los principios y requisitos para la elaboración de inventarios de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI), lo que ayuda a las organizaciones a contabilizar y monitorear los alcances 1, 2 y 3. También, nos basamos en los lineamientos de cálculo del Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GHG Protocol), el que señala pautas a seguir para medir emisiones de GEI, entre las que se encuentran: fuentes de emisión dentro de la organización, factores de emisión, precisión, transparencia y verificación.

Tipos de emisiones

EMISIONES DIRECTAS DE GEI (ALCANCE 1)

Estas emisiones directas son producto de la combustión en fuentes fijas y móviles, procesos fisicoquímicos y fugas no intencionadas de gases refrigerantes, en fuentes bajo control.

EMISIONES INDIRECTAS (ALCANCE 2)

Emisiones indirectas debido a la adquisición y uso de energía electricidad, vapor, calor, enfriamiento.

OTRAS EMISIONES GEI (ALCANCE 3)

Estas emisiones son consecuencia de las actividades de la empresa, pero ocurren en fuentes que no son propiedad o no están controladas por la empresa.

Cuantificación de las emisiones

En 2023 cuantificamos nuestra Huella de Carbono de 2022 en nuestro centro de distribución de Panamericana y nuestra filial Crosspipe. Para llevar a cabo este proceso, contamos con el apoyo de una consultora especializada, siguiendo el programa HuellaChile del Ministerio de Medio Ambiente y considerando un inventario de emisiones según la Norma ISO 14064.

A la fecha, nos encontramos desarrollando el cálculo de nuestra Huella de Carbono para el año 2023.

Para determinar las emisiones de GEI, consideramos las emisiones de los siete gases de efecto invernadero reconocidos por el Protocolo de Kyoto y el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC): **CO2, CH4, N2O, SF6, NF3, HFC y P.**

En el caso de CD Aceros, identificamos metodológicamente y medimos las fuentes de emisión de GEI, agrupadas según la norma ISO anteriormente señalada. Lo mismo realizamos para Crosspipe, donde también identificamos las fuentes de emisión de GEI en cada etapa, siguiendo la misma metodología.

ESTOS DATOS NOS PROPORCIONARÁN UNA BASE SÓLIDA PARA EXTENDER LA MEDICIÓN DE NUESTRA HUELLA DE CARBONO A TODAS NUESTRAS OPERACIONES RELEVANTES, CON UN PROGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN QUE PARTIRÁ EL AÑO 2023, Y PARA IDENTIFICAR LAS OPORTUNIDADES DE MEJORA.

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

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

Alcance	2022	
	Emisiones	Ratio de intensidad
Alcance 1		
CD Aceros	257	0,001
Crosspipe Systems S.A.	55	0,004
Alcance 2		
CD Aceros	625	0,002
Crosspipe Systems S.A.	277	0,002
Alcance 3		
CD Aceros	26.087	0,075
Crosspipe Systems S.A.	512	0,037

Reducción de emisiones

GRI 305-5

En 2024 desarrollaremos las siguientes iniciativas para la reducción de emisiones de GEI de nuestras operaciones.

ENERGÍAS RENOVABLES EN CROSSPIPE

Crosspipe comenzará a trabajar con energías renovables. Se estima que las emisiones de alcance 2, se reduzcan en 277 tCO₂e por año.

Uso de la energía

GRI 302-1, 302-4

En todas nuestras instalaciones utilizamos tanto electricidad como combustible para alimentar las maquinarias que apoyan nuestros procesos. Además, utilizamos gas licuado y gas natural según la disponibilidad de cada zona. Toda la energía es adquirida a empresas externas.

Teniendo esto en consideración, tenemos el desafío de avanzar en proyectos ambientales y nuevas iniciativas centradas en el uso responsable de estos recursos, incluyendo el uso de energías renovables.

Consumo total de energía y combustibles dentro de la organización 2023

Energía renovable	Unidad de medida	Total
Tipo de combustible 1 - Electricidad (Küpfer)	KWh	3.884.144
Tipo de combustible 1 - Electricidad (AB ARRIENDOS Santiago)	KWh	88.100
Tipo de combustible 1 - Electricidad (Crosspipe)	KWh	945.252
Tipo de combustible 2 - Combustible	LT	178.064
Tipo de combustible 3 - Gas Natural	M3	28.361
Tipo de combustible 4 - Gas Licuado	KG	41.922

Intensidad energética de Küpfer y filiales

GRI 302-3

Instalación del negocio	Ratio
Iquique	0,000010463201
Calama	0,000005000247
Antofagasta	0,000006617009
Copiapó	0,000008289733
Coquimbo	0,000009131524
Viña del Mar	0,000010013443
Libertad	0,000032380074
Bodega Megaflex	0,000011785818
CD Aceros	0,000021814502
Santa Rosa	0,000018874554
Rancagua	0,000007840982
Concepción	0,000012047542
Temuco	0,000012150751
Valdivia	0,000020225554
Los Ángeles	0,000013666195
Puerto Montt	0,000006708364
Castro	0,000003585781
Punta Arenas	0,000013292518
Crosspipe Systems S.A	0,886951773

Nota 1: La información presentada para Crosspipe Systems se mide en KW/Toneladas. El resto de los valores de Küpfer y filiales se mide en KW/Costo de Venta.

CROSSPIPE CONSUME UN 19,6% DE LA ENERGÍA QUE UTILIZAMOS EN LAS OPERACIONES DE KÜPFER, POR LO QUE, A PARTIR DE FEBRERO DE 2024, COMENZARÁ A ADQUIRIR ENERGÍAS RENOVABLES PARA ABORDAR EL 100% DE SU OPERACIÓN.

6.3. Recursos hídricos

TEMA MATERIAL: **USO DEL AGUA**

 Impactos asociados

- La captación indiscriminada de agua puede provocar la intensificación de la crisis hídrica nacional.
- 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

- Norma de emisión de residuos líquidos a Aguas Subterráneas
- Decreto 46, Norma de emisión de residuos líquidos a Aguas Subterráneas
- Decreto 609 Alcantarillado
- Norma Chilena 409

Nuestro negocio no depende directamente de recursos hídricos, contamos con un bajo consumo de agua. En nuestras operaciones utilizamos agua proveniente de la red pública, así como de pozos y camiones aljibes. Este recurso es utilizado para el abastecimiento de nuestros colaboradores en actividades de higiene, alimentación y el riego de las sucursales. Una vez utilizada, el agua se descarga a través del sistema de alcantarillado público o se retira mediante empresas externas.

Aunque no hemos implementado proyectos específicos para medir nuestra Huella Hídrica, durante 2022 y 2023, llevamos

la cuantificación del consumo de agua al interior de la organización, registrando un total de 15.972,1 metros cúbicos en 2023.

Para identificar el enfoque asociado al impacto del recurso hídrico, utilizamos el Procedimiento de Identificación de aspecto e impacto ambiental. Medimos nuestro consumo a nivel nacional, considerando aquellas sucursales que cuentan con la Norma ISO 14001, además, realizamos una revisión anual y también cuando se presentan cambios, ya sea en el proceso productivo o en los términos legales aplicables a cada zona.

Además, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 46, Norma de emisión de residuos líquidos a Aguas Subterráneas, realizamos la medición de parámetros cada 6 meses para evitar impactos en las napas subterráneas en el Centro de distribución de aceros. Estas confirman que cumplimos cabalmente con las regulaciones y normativa vigentes.

Extracción de agua (m³)
GRI 303-3

Fuentes	2023
Agua subterránea	63,3

Nota: Medición corresponde a CD Aceros.

Consumo total de agua en la organización (m³ y %) 2023
GRI 303-5

Fuentes	2023
Consumo total de agua	15.972,1
Consumo total de agua en zonas de estrés hídrico	535,0
Porcentaje de agua consumida en zonas de estrés hídrico del total del consumo	3,3%

Nota 1: Coquimbo es la única región de estrés hídrico donde consumimos agua.

Nota 2: Para la cuantificación del agua, se realiza a través de las boletas de agua de cada sucursal, donde se desglosan los m3 utilizados durante el mes correspondiente.

Vertido de agua

GRI 303-2, 303-4

Nuestros estándares internos de calidad de agua se basan en el Decreto 46, Norma de emisión de residuos líquidos a Aguas Subterráneas y el D.S. 609 Alcantarillado. Además, hemos desarrollado guías internas basadas en este decreto para garantizar el cumplimiento de los estándares de calidad del agua.

En cuanto a la consideración del perfil de la masa de agua receptora en la definición de criterios mínimos, evaluamos detenidamente la geología y características hidrogeológicas de nuestra área de operación en CD Aceros. Nuestro análisis ha revelado que la masa de agua receptora se encuentra a una profundidad de aproximadamente 13 metros, donde existe una capa de arcilla que actúa como techo confinante para las aguas subterráneas más profundas. Además, identificamos que el acuífero es crítico en términos de conservación y protección del recurso hídrico. Estas consideraciones nos permiten asegurar el cumplimiento de los estándares regulatorios en cuanto a la calidad del agua.

A close-up, low-angle shot of an industrial robotic welding process. Several robotic arms with flexible, corrugated metal bellows are positioned over a workpiece. Bright sparks are being generated at the welding points, creating a dramatic, high-contrast scene. The background is dark, with some green structural elements visible.

Sobre este reporte

CAPÍTULO 7

K

Acerca de este reporte

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

ESTE DOCUMENTO MARCA UN HITO SIGNIFICATIVO COMO NUESTRO PRIMER REPORTE DE SOSTENIBILIDAD, REFLEJANDO LA VISIÓN Y GESTIÓN UNIFICADA DE LA SOSTENIBILIDAD EN NUESTROS NEGOCIOS. SU OBJETIVO PRINCIPAL ES COMUNICAR, A LOS GRUPOS DE INTERÉS CON LOS QUE NOS RELACIONAMOS, DE MANERA TRANSPARENTE, NUESTROS IMPACTOS Y CONTRIBUCIONES AL ENTORNO.

Cubriendo el período entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023, este informe establece una línea base para la gestión y reporte de nuestras temáticas ambientales, sociales y de gobernanza (ASG).

La información y datos presentados se proyectan de manera consolidada para las entidades de Küpfer Hermanos S.A, Crosspipe Systems, KW Technologies, AB Arriendos y BC Bearing, por lo que el enfoque de sostenibilidad y la materialidad tiene un alcance a todas nuestras filiales y sociedades en Chile.

Este reporte se realiza en referencia a los estándares de Global Reporting Initiative (GRI) en sus versiones 2018 y 2021 e incorpora además indicadores propios de nuestra organización que permiten adecuar el seguimiento de la gestión a lo específico de los negocios en los que participamos. El informe no cuenta con verificación externa.

Índices

Tabla de indicadores GRI y propios Küpfer
GRI 1

Código	Indicador	Página
GRI 2-1	Detalles organizacionales	2
GRI 2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	57
GRI 2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	57
GRI 2-4	Actualización de la información	57
GRI 2-5	Verificación externa	57
GRI 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	6
GRI 2-9	Estructura de gobernanza y composición	23
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	24
GRI 2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	24
GRI 2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	24
GRI 2-16	Comunicación de inquietudes críticas	26
GRI 2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	5
GRI 2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	25
GRI 2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	12
GRI 3-1	Proceso para determinar temas materiales	13
GRI 3-2	Lista de temas materiales	14

TEMAS MATERIALES		
Agua		
GRI 3-3	Gestión del tema material	55
GRI 303-2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	55
GRI 303-3	Extracción de agua	55
GRI 303-4	Vertido de agua	55
GRI 303-5	Consumo de agua	55
Aporte en Territorios		
GRI 3-3	Gestión del tema material	41
GRI 202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	41
GRI 204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	41
KUP-13	Programas de inversión en la comunidad	42
KUP-14	Beneficiados en programas de inversión en la comunidad	42
KUP-23	Contratación local	41

Código	Indicador	Página
Ciberseguridad		
GRI 3-3	Gestión del tema material	46
KUP-20	Gobernanza de seguridad de la información o ciberseguridad	47
KUP-21	Planes de contingencia y continuidad operacional	48
KUP-22	Capacitaciones en ciberseguridad	48
Contaminación		
GRI 3-3	Gestión del tema material	50
GRI 306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	51
GRI 306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	51
GRI 306-3	Residuos generados	51
GRI 306-4	Residuos no destinados a eliminación	52
GRI 306-5	Residuos destinados a eliminación	51
KUP-15	Programas e iniciativas asociadas a la gestión de ruidos molestos	52
KUP-16	Reclamos por ruidos	52
Cumplimiento		
GRI 3-3	Gestión del tema material	26
GRI 2-30	Convenios de negociación colectiva	38
KUP-1	Políticas de prevención y gestión del acoso laboral	27
KUP-2	Capacitación en acoso laboral	27
KUP-3	Métricas de acoso laboral	27
KUP-4	Políticas de prevención y gestión del acoso sexual	27
KUP-5	Capacitación en acoso sexual	27
KUP-6	Métricas de acoso sexual	27
Desarrollo de colaboradores		
GRI 3-3	Gestión del tema material	40
GRI 404-1	Media de horas de formación al año por empleado	40
GRI 404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	40
Diversidad e inclusión		
GRI 3-3	Gestión del tema material	31
GRI 2-7	Empleados	29
GRI 2-8	Trabajadores que no son empleados	30
GRI 401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	31
GRI 401-3	Permiso parental	39
GRI 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	32
GRI 405-2	Ratio de salario base y la remuneración de mujeres frente a hombres	32
GRI 406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	32
KUP-8	Empleados en situación de discapacidad	32
KUP-9	Iniciativas dirigidas a empleados en situación de discapacidad	32

Código	Indicador	Página
Emisiones		
GRI 3-3	Gestión del tema material	52
GRI 302-1	Consumo energético dentro de la organización	54
GRI 302-4	Reducción del consumo energético	54
GRI 302-3	Intensidad energética	54
GRI 305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	53
GRI 305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	53
GRI 305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	53
GRI 305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	53
GRI 305-5	Iniciativas de reducción de emisiones	54
Ética e integridad		
GRI 3-3	Gestión del tema material	25
GRI 2-15	Conflictos de interés	25
GRI 2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	27
GRI 205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	25
GRI 205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	25
GRI 205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	25
GRI 206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	27
GRI 207-1	Enfoque fiscal	25
GRI 207-2	Gobernanza fiscal	25
GRI 207-3	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	25
GRI 419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	27
Satisfacción de clientes		
GRI 3-3	Gestión del tema material	44
KUP-10	OTIF (On-time-in-full)	45
KUP-11	Proyectos para la satisfacción de clientes	45
Seguridad y salud ocupacional		
GRI 3-3	Gestión del tema material	33
GR 401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a empleados a tiempo parcial o temporales	39
GRI 403-1	Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	39
GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	33
GRI 403-3	Servicios de salud en el trabajo	37
GRI 403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	35
GRI 403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	37
GRI 403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	38
GRI 403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	33
GRI 403-8	Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	34
GRI 403-9	Lesiones por accidente laboral	36
GRI 403-10	Dolencias y enfermedades laborales	36

Atribución de imágenes

Las imágenes utilizadas en este reporte son material propio de Küpfer, u obtenidas de Unsplash, agradecemos a Chuttersnap, Rivage, Sol y Albert Hyseni (páginas 3, 26, 46 y 59).



KÜPFER

PRODUCTOS &
SOLUCIONES
AVANZADAS



kupfer.cl