

# Reporte de **Sustentabilidad** 2023

Komatsu  
Latinoamérica



**KOMATSU**

### Sobre este reporte

El presente Reporte de Sustentabilidad incluye información del año fiscal japonés 2023 (desde abril 2023 a marzo 2024) correspondiente a **Komatsu Latinoamérica** incluyendo las siguientes empresas:

- **Komatsu Maquinarias México S.A. de C.V.**  
RMA910702IW1

- **Komatsu Colombia S.A.S.**  
830.060.331-0

#### Grupo Komatsu Cummins Chile:

- **Komatsu Cummins Chile Ltda.**  
77.260.520-K

- **Distribuidora Cummins Chile S.A.**  
96.843.140-4

- **Komatsu Chile**  
96.843.130-7

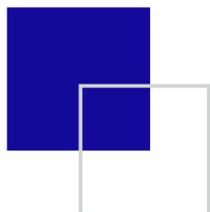
- **Komatsu Cummins Chile Arrienda S.A.**  
99.532.160-2

Los datos presentados de Chile no incluyen a Komatsu Mining Corp, con excepción de las ventas, que se incluyen de forma separada en la página 26.

Para consultas sobre este reporte puede escribir a:

**María José Ochagavía - Gerente de Sustentabilidad para Latinoamérica.**  
maria.ochagavia@global.komatsu

# Contenidos



## 01.

### Komatsu Latinoamérica

Mensaje del CEO	5
Mensaje del VP Personas y Sustentabilidad	7
Metodología del reporte	9
Materialidad	9
· Temas materiales	9
¿Quiénes somos?	10
· Komatsu Ltd.	10
· Komatsu Latinoamérica	10
· Identidad	11
Gobierno corporativo	14
· Directorio Latinoamérica	15
· Senior Management Team	16
FY2023 en una mirada	18

## 02.

### Komatsu Chile

Mensaje del Vicepresidente	21
Gobierno corporativo	23
· Comité Ejecutivo	23
Negocios	25
Alianzas y reconocimientos	25
· Alianzas	25
· Reconocimientos	26
Desempeño Económico	27
Desempeño Sustentable	28
· Con las personas	28
· Con los negocios	50
· Con el planeta	72
· Otros indicadores KCC	81

## 03.

### Komatsu Colombia

Mensaje del Gerente General	87
Gobierno corporativo	89
Junta Directiva	89
· Comité Ejecutivo	91
· KCO Management Committee	92
Negocios	96
Alianzas y reconocimientos	97
· Alianzas	97
· Reconocimientos	97
Desempeño Sustentable	98
· Con las personas	98
· Con los negocios	115
· Con el planeta	130
· Otros indicadores KCO	135

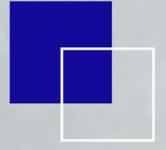
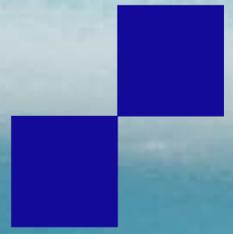
## 04.

### Komatsu México

Mensaje del Gerente General	141
Gobierno corporativo	142
· Consejo de Administración	142
· Comités directivos	143
Negocios	147
Alianzas	147
Desempeño Sustentable	148
· Con las personas	148
· Con los negocios	160
· Con el planeta	170
· Otros indicadores KMEX	176

### Índice de indicadores

Índice NCG N° 461 CMF	180
Índice de contenidos GRI	181



# Komatsu Latinoamérica



“El propósito de Komatsu es claro: crear valor a través de la fabricación e innovación tecnológica, para potenciar un futuro sostenible en el que las personas, las empresas y nuestro planeta prosperen juntos”.



## Mensaje del CEO

Con gran satisfacción les presento nuestro 1er Reporte de Sustentabilidad de Komatsu Latinoamérica, dando cuenta de la gestión del año fiscal 2023. Este hito refleja nuestro firme compromiso con la sustentabilidad, la innovación y la creación de valor en toda la región, alineándonos con los pilares estratégicos de Komatsu Ltd.

Los cambios en el entorno empresarial en los que operamos son cada vez más dinámicos y complejos. Factores políticos, económicos, sociales y otros como el cambio climático o amenazas a la ciberseguridad nos desafían tanto global como localmente. En este contexto, fortalecer nuestra gestión de sustentabilidad es una prioridad, ya que nos permite estar preparados para enfrentar estos riesgos o bien para capturar las oportunidades que de ellos se desprendan. Esto es clave para garantizar nuestra viabilidad en el largo plazo y habilitar la generación de impactos positivos, tanto en nuestras operaciones como en los entornos que nos acogen.

El propósito de Komatsu es claro: crear valor a través de la fabricación e innovación tecnológica, para potenciar un futuro sostenible en el que las personas, las empresas y nuestro planeta prosperen juntos. Este propósito guía nuestras acciones y ha sido clave para alcanzar los resultados que aquí se presentan.

Estamos orgullosos de nuestra capacidad para responder con resiliencia y adaptabilidad a las cambiantes condiciones del mercado, lo que se refleja en los resultados financieros récord obtenidos en este año fiscal, y en el impacto positivo que estamos generando en las comunidades y en el entorno, con destacadas iniciativas dedicadas a crear valor único y diferencial para nuestros clientes.

Quisiera destacar algunos hitos relevantes alcanzados: el crecimiento sostenido de la flota de camiones autónomos, que superó las 100 unidades operando en 6 faenas mineras en Chile; las mejoras en infraestructura, con proyectos tan emblemáticos como el Taller de Reparación de Componentes en Barranquilla, Colombia, o la expansión del Centro de Distribución de Lampa en Chile; los buenos resultados en seguridad y salud ocupacional; y el sostenido avance en la consecución de nuestras metas ambientales, en lo referente a reducción de emisiones, uso de energías renovables no convencionales, disminución del consumo de agua fresca e implementación de iniciativas de valorización de residuos.

También destaca la implementación de nuevos programas de desarrollo para nuestros colaboradores, dirigidos tanto al personal técnico como a roles ejecutivos, en los distintos países de la región. Me gustaría relevar



“Los buenos resultados alcanzados son producto del esfuerzo y compromiso de un equipo de más de 11 mil personas en nuestras subsidiarias, y de muchos más integrantes en nuestra red de distribución, que se extiende por 20 países a lo largo y ancho de Latinoamérica”.

especialmente el Woman´s Regional Leadership Program, que busca aumentar la presencia de mujeres en roles de liderazgo.

Los buenos resultados alcanzados son producto del esfuerzo y compromiso de un equipo de más de 11 mil personas en nuestras subsidiarias, y de muchos más integrantes en nuestra red de distribución, que se extiende por 20 países a lo largo y ancho de Latinoamérica. El alcance de este Reporte incluye nuestras operaciones en México, Colombia y Chile, por lo que solamente es un fragmento de nuestro trabajo, pero esperamos que dé cuenta de cómo hemos sido capaces de avanzar en nuestra agenda de sustentabilidad.

Finalmente, quiero agradecer a nuestros clientes, proveedores, socios comerciales y asociaciones con las cuales trabajamos codo a codo. Todos ellos

tienen vital importancia en la consecución de estos resultados, como aliados de Komatsu en las distintas localidades donde operamos.

Los invito cordialmente a revisar este Reporte y a seguir trabajando juntos para crear valor, que trascienda fronteras y generaciones.

Atentamente,

---

**Darko Louit**  
 CEO Komatsu Holding South America y Komatsu Cummins Chile

“Un factor fundamental para impulsar estos cambios son las personas y los liderazgos que los movilizan. Con este propósito, lanzamos el Regional Management Seminar, un programa que se llevó a cabo por primera vez en el FY2023”.



## Mensaje del Vicepresidente de Personas y Sustentabilidad

Es un honor para mí presentarles el Reporte de Sustentabilidad del Año Fiscal 2023, que contiene por primera vez, además de nuestras operaciones en Chile, las de México y Colombia. Este informe refleja nuestro compromiso con la sustentabilidad y muestra cómo, al trabajar juntos como región, logramos resultados que benefician tanto a nuestras operaciones como a los grupos de interés con quienes interactuamos.

El FY2023 fue excepcional para Komatsu Latinoamérica, con resultados positivos tanto en volumen como en rentabilidad, a pesar de las diversas dificultades que enfrentamos. Superamos desafíos como desastres naturales, tensiones sociales e inestabilidad sociopolítica en varios de los territorios en los que operamos. Los buenos resultados son un claro reflejo del compromiso y trabajo colaborativo de los equipos de México, Chile y Colombia, lo cual potencia y fortalece nuestras capacidades a nivel regional.

Uno de nuestros sellos es la anticipación a los cambios tecnológicos y estar permanentemente al día de las macrotendencias en las industrias en las cuales operamos, buscando siempre responder a las necesidades de la sociedad. Fomentamos y apoyamos la innovación a través de un enfoque bottom up, promoviendo la participación y el compromiso de todos los colaboradores de la organización, fortaleciendo

una cultura en la que cada uno se sienta responsable y motivado para contribuir al avance y mejora continua de la empresa.

En esta línea, un logro significativo en Chile ha sido la expansión en el uso de camiones autónomos, alcanzando más de 90 camiones operando al cierre del año. Esta tecnología no solo mejora la productividad, sino que también refuerza la seguridad en las operaciones mineras de nuestros clientes, consolidando nuestra posición como líderes en el sector. En Colombia destaca la creación del Centro de Innovación y en México se constituyó un Comité de Innovación, con la finalidad de liderar y potenciar nuestras actividades e iniciativas de innovación y mejora continua. De cara al futuro, nos enfrentamos a nuevas tendencias en transición energética y reducción de emisiones, para las cuales ya estamos trabajando, con el objetivo de estar preparados y seguir liderando en estos desafíos.

Un factor fundamental para impulsar estos cambios son las personas y los liderazgos que los movilizan. Con este propósito, lanzamos el *Regional Management Seminar*, un programa que se llevó a cabo por primera vez en el FY2023. Este programa, orientado a ejecutivos de toda América Latina, tuvo como foco entregar un conocimiento profundo del negocio, la estrategia y los principios del Komatsu Way, nuestra

guía, con el fin de desarrollar un liderazgo que genere mejores resultados y promueva la colaboración en toda la región. Participaron ejecutivos de Chile, Colombia y México, y su impacto ha sido clave para fortalecer nuestras capacidades a nivel regional. Además de continuar potenciando los programas de desarrollo y capacitación permanente de ejecutivos y técnicos en nuestros centros de formación y diferentes instancias de capacitación.

En materia de diversidad, y específicamente en el ámbito de equidad de género, continuamos avanzando en la incorporación de más mujeres a nuestros equipos y fortaleciendo el acceso a oportunidades equitativas para todos. Uno de los hitos más importantes fue el lanzamiento del Woman's Leadership Program (LATAM), diseñado para impulsar el desarrollo de nuestras ejecutivas en toda la región. Este programa, implementado por primera vez a nivel latinoamericano en el FY2023, tiene como objetivo desarrollar el liderazgo femenino dentro de la organización y potenciar el crecimiento de nuestras colaboradoras. Orientado a ejecutivas de toda la región, la primera edición del programa se llevó a cabo en Chile y contó con la participación de 16 colaboradoras provenientes de Chile, Colombia, México y Perú.

En términos de expansión de nuestra infraestructura en la región destacamos la inauguración del nuevo Taller MS en Barranquilla, Colombia, con lo cual incrementamos significativamente la capacidad operativa de Komatsu en ese país. Por otro lado, en Chile, ampliamos el Centro de Distribución de Lampa, en Santiago, lo que refuerza nuestra eficiencia logística y mejora nuestra

capacidad de respuesta en toda la región, asegurando un mejor servicio para nuestros clientes y operaciones más ágiles y competitivas.

En el ámbito medioambiental, en México hemos dado importantes pasos hacia la reducción de nuestra huella de carbono. Un hito clave ha sido la conversión de nuestro taller Electrical Mechanical Shop (EMS) en Saltillo, el cual opera con energía renovable generada por paneles solares, cubriendo el 70% de su consumo eléctrico y aportando al 25% del consumo total de la empresa. Además, en nuestra sucursal Komatsu Rebuild Shop (KRS) en Hermosillo, se instalaron paneles solares que cubren el 100% del consumo eléctrico de la instalación, contribuyendo al 5% de la energía total utilizada en Komatsu México. Gracias a estos avances, actualmente el 30% de nuestra energía a nivel nacional proviene de fuentes renovables.

En Chile el sistema de recolección de agua lluvia en nuestra planta Lo Boza, ha permitido una significativa reducción de nuestro consumo de agua optimizando el uso de este recurso.

En Colombia, en nuestra sucursal de Galapa, hemos implementado una planta de tratamiento de aguas residuales industriales con un sistema de circuito cerrado, lo que nos permite reutilizar este recurso de manera eficiente en nuestras operaciones. Este sistema reduce el consumo de agua fresca, contribuyendo a la conservación de este recurso vital y reduciendo nuestra huella hídrica.

“Este reporte es el resultado del esfuerzo conjunto de todos los que formamos parte de la compañía a nivel regional, y estoy profundamente agradecido por su dedicación”.

Este tipo de iniciativas nos mantiene a la vanguardia en la búsqueda de soluciones sostenibles que impactan positivamente nuestras operaciones.

Este reporte es el resultado del esfuerzo conjunto de todos los que formamos parte de la compañía a nivel regional, y estoy profundamente agradecido por su dedicación. A través de él confirmamos la importancia que tiene para nosotros la confianza con quienes nos relacionamos, al ser un ejercicio de rendición de cuentas y de seguimiento a nuestros compromisos. Sigamos trabajando con la misma pasión para llevar desarrollo, conocimiento y bienestar a cada lugar donde estamos presentes.

Atentamente,

---

**Juan Manuel Jordán**

Vicepresidente de Personas y Sustentabilidad

# Metodología del reporte

Presentamos el primer Reporte de Sustentabilidad de Komatsu Latinoamérica, que ofrece una visión clara y transparente de nuestro desempeño en las áreas ambiental, social y de gobernanza, y donde se incluye la gestión de Chile, México y Colombia.

Para la elaboración de este reporte se consideró el estándar *Global Reporting Initiative* (GRI) en su más reciente actualización. Adicionalmente, en el caso de Komatsu Cummins Chile se incluyeron algunos requerimientos de la NCG N° 461 de la Comisión para el Mercado Financiero. La información contenida corresponde al año fiscal japonés 2023, que corre desde el 1 de abril de 2023 al 31 de marzo de 2024.

La estructura y selección de contenidos se basan en la estrategia de sustentabilidad de Komatsu Ltd., complementado con un proceso de materialidad del que participaron nuestros grupos de interés, lo que nos permitió focalizar la gestión de los temas e indicadores clave, asegurando una visión integral que refleja nuestras prioridades en toda la región.

La validación del contenido del presente reporte pasó por un proceso de validación de los principales ejecutivos de Komatsu Latam.

## Materialidad

Durante el año FY2023 se realizó el proceso de materialidad, con el fin de identificar y priorizar los temas ambientales, sociales y de gobernanza más relevantes para Komatsu Latinoamérica y sus grupos de interés, posibilitando medir los esfuerzos y avances obtenidos en materias de sostenibilidad. Este proceso se llevó a cabo a través de las siguientes etapas:



### • Análisis de contexto y actualización de temas identificados:

En base a la revisión de prensa y redes sociales, documentos internos y externos, benchmarking de la industria, estándares de sostenibilidad y tendencias en el sector, tanto a nivel nacional como internacional.

### • Identificación y priorización de los temas materiales:

Lo que se realizó a través de entrevistas a los principales ejecutivos del Grupo y encuestas a colaboradores, proveedores, clientes y comunidades, en todos los países de la región.

### • Revisión y validación de los temas materiales.

## Temas materiales

Los temas materiales FY2023, priorizados en base a los resultados de las encuestas, son:

- Desarrollo de asociatividad
- Salud y Seguridad Ocupacional
- Empleo y desarrollo de trabajadores
- Fomento de la diversidad e inclusión
- Impacto en materia de Derechos Humanos
- Aumento de vida útil de maquinarias
- Impulso a la transformación digital
- Provisión de soluciones seguras y de calidad
- Gobernanza y ética
- Seguridad de la información
- Contribución social
- Cambio climático y resiliencia
- Generación de residuos
- Uso y calidad del agua

# ¿Quiénes somos?

## Komatsu Ltd.

Komatsu Ltd. es una empresa global, líder en la fabricación de maquinaria pesada y equipos industriales, fundada en 1921 en Japón. A lo largo de más de un siglo, Komatsu ha desarrollado una amplia gama de productos y servicios, consolidándose como una marca de confianza en la industria de la construcción, minería, forestal, entre otras.

Su promesa es "Crear valor juntos" lo que refleja el compromiso de trabajar hacia un futuro sostenible, contribuyendo al bienestar y desarrollo de la sociedad a través de la innovación en tecnología, promoviendo una coexistencia armoniosa entre las personas, el medioambiente y el negocio. Por esta razón, su enfoque de sustentabilidad aplica en todas sus operaciones, desde el diseño y fabricación de equipos hasta su reciclaje y disposición final.

Con una fuerte presencia global, cuenta con más de 58 lugares de fabricación y 211 distribuidores de servicios y venta en 150 países. Su orgullo es la fuerza laboral diversa que la sustenta, quienes materializan el compromiso de crear valor para clientes y grupos de interés en forma de productos, servicios y soluciones.

## Komatsu Latinoamérica

Somos una extensión de la visión global de Komatsu, adaptada a las necesidades y particularidades de los mercados locales en América Latina. Desde nuestra sede regional, en Santiago de Chile, coordinamos las operaciones de una red de 21 distribuidores en 20 países.

Ofrecemos una amplia gama de equipos, desde excavadoras y cargadores frontales, hasta camiones de minería y maquinaria para las industrias de construcción, minería y forestal. Además, proporcionamos servicios de mantenimiento, reparación y soluciones de financiamiento, asegurando que nuestros clientes maximicen la eficiencia y productividad de sus operaciones.

## Presencia en Latinoamérica

En México, la presencia se materializa a través de un joint venture con Mitsui, donde Komatsu asume como controlador, por ser accionista mayoritario.

En Colombia y Panamá contamos con presencia directa.

En Perú, somos accionistas minoritarios en el joint venture con Mitsui, quien asume como controlador en dicho país.

El Headquarter Regional, unidad estratégica que brinda servicios de soporte a todas las empresas de Komatsu y red de distribuidores en la región, se ubica en Santiago de Chile.

También en Chile, se encuentra el Grupo Komatsu Cummins Chile (Grupo KCC) conformado por un joint venture entre Komatsu Ltd. y Cummins Inc. Las siguientes empresas integran el Grupo KCC: Komatsu Cummins Chile Ltda., Komatsu Chile S.A, Distribuidora Cummins Chile S.A y Komatsu Cummins Chile Arrienda S.A. Además de las empresas del Grupo KCC, contamos con operaciones en Chile a través de: Desarrollos Tecnológicos, Komatsu Finance Chile y Komatsu Mining Corporation Chile.



## Identidad

Nuestra identidad se define por el propósito que nos impulsa como compañía y por los valores que promovemos en nuestros equipos: superación, colaboración, autenticidad y perseverancia. El Komatsu Way es la filosofía corporativa que guía nuestras acciones, mientras que nuestra estrategia y política de sustentabilidad orientan nuestro compromiso con las personas, los negocios y el planeta.

## Propósito

Creamos valor a través de la fabricación e innovación tecnológica para potenciar un futuro sustentable en el que las personas, las empresas y nuestro planeta prosperen juntos.

## Valores



### Superación

Con un espíritu osado y sin miedo al fracaso, innovamos y aspiramos siempre a hacer más.



### Autenticidad

Para ganarnos y mantener la confianza, actuamos siempre con sinceridad, integridad y honestidad y comunicamos con transparencia.



### Colaboración

La creación de valor proviene del trabajo en equipo, la inclusión, el respeto, la diversidad y un enfoque ganador en todas las relaciones.



### Perseverancia

Incluso cuando la tarea es difícil, seguimos comprometidos con nuestras promesas y las llevamos a cabo de forma confiable hasta su finalización.

La filosofía de Komatsu se centra en cuatro principios fundamentales: "expansión global", "calidad ante todo", "innovación tecnológica" y "desarrollo de colaboradores". Cree en la mejora continua, no solo de nuestros productos y servicios, sino también de los procesos internos y relaciones con las comunidades en las que operamos.

## Komatsu Way

El Komatsu Way es el espíritu y lo que hace único al Grupo, y donde se materializa el compromiso con los 7 principios fundamentales, que son el ADN de Komatsu como organización:



El Komatsu Way es la filosofía corporativa que guía todas las actividades y decisiones dentro de la organización. Este conjunto de principios no sólo define cómo opera la empresa, sino también cómo los colaboradores interactúan entre sí, con los clientes, proveedores y la sociedad en general. Son valores, comportamientos y prácticas han sido cultivados a lo largo de los más de 100 años de historia de la compañía, y que hasta el día de hoy están 100% vigentes.

También son fundamentales para mantener la excelencia operativa, la innovación y el crecimiento sostenible, garantizando la coherencia y cohesión en un grupo global que opera en múltiples culturas y mercados. Asegura que todos los empleados, independientemente de su ubicación geográfica, compartan una visión y enfoque común, lo que permite a la empresa mantener altos estándares de calidad, servicio y responsabilidad. Este enfoque fortalece una cultura corporativa sólida, donde el compromiso con la excelencia y la mejora continua se extiende a todos los niveles de la organización.

Parte esencial de nuestra cultura también lo integra el Código Mundial de Conducta Empresarial de Komatsu, que refleja nuestro convencimiento de que el valor corporativo del Grupo es la suma de la confianza que depositan la sociedad y nuestros grupos de interés en la compañía. Este código establece un conjunto de directrices y principios que rigen el comportamiento ético y profesional de todos los trabajadores de Komatsu a nivel global. A través de estos valores fundamentales, se definen las expectativas claras que deben guiar las acciones de todos los miembros de la organización, independientemente de su ubicación geográfica o su rol dentro de la empresa.

# Empoderando un futuro sostenible

## Estrategia

En Komatsu nuestra estrategia se basa en tres pilares: en primer lugar, el principio de gestión, que es la filosofía que orienta la consecución del propósito, el cual se traduce en maximizar la confianza que nos otorgan nuestros grupos de interés y la sociedad a través de un compromiso con la Calidad y la Fiabilidad.

Un segundo pilar es la estrategia administrativa, la que actualmente se materializa en el "Mid-term Management Plan," que busca generar un ciclo positivo para resolver problemáticas ESG y mejorar la rentabilidad para un crecimiento sostenible.

Finalmente, el tercer pilar de la estrategia es la Responsabilidad Social Corporativa, desde la comprensión de que el trabajo que realizamos contribuye al crecimiento y desarrollo de la comunidad y sociedad en general.

De este pilar surge nuestra política de Sustentabilidad, la que se basa en tres pilares:

S (Social) 

**Con las personas**

- Seguridad, salud y bienestar
- Compromiso colaboradores/as
- Diversidad e inclusión
- Desarrollo de habilidades
- Derechos Humanos

  
5 IGUALDAD DE GÉNERO

  
8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

  
10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

  
17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

G (Gobernanza) 

**Con los negocios**

- Calidad y seguridad del producto
- Provisión de soluciones
- Cumplimiento de la gobernanza
- Apoyo comunitario

  
9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA

  
11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES

  
12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

  
17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

E (Medioambiente) 

**Con el planeta**

- Reducción de carbono
- Uso de energías renovables
- Reciclaje y manufactura
- Conservación de bosques

  
7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE

  
9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA

  
12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

  
13 ACCIÓN POR EL CLIMA

  
15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES

  
17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



# Gobierno corporativo

El gobierno corporativo de Komatsu Latinoamérica se enfoca en fortalecer la transparencia, la eficiencia y la ética empresarial, con el objetivo de consolidar la confianza de sus accionistas y de los demás grupos de interés. El modelo de gobierno promueve la toma de decisiones rápidas y basadas en una planificación estructurada, apoyada por un sistema de control interno robusto que facilita la evaluación de riesgos y asegura el cumplimiento de las normas y políticas establecidas.

A nivel regional, la gobernanza se compone de los siguientes órganos:

• **Management Committee:**

Analiza el desempeño, gestión y aprobación de temas críticos para las empresas Komatsu en Latinoamérica. Está integrado por representantes de Komatsu Limited (Japón), Komatsu America Corporation y Komatsu Latinoamérica.

• **Directorios:**

Existen 2 Directorios, cada uno para cada grupo de empresas de la región:

- **Komatsu Holding South America**, responsable de la distribución de Komatsu en la región, exceptuando a Chile.
- **Komatsu Cummins Chile**, responsable de la distribución de Komatsu y Cummins en Chile.

• **Senior Management Team:**

Responsable de la dirección estratégica y operativa de las empresas Komatsu en la región, incluyendo la planificación anual de temáticas ESG. Está integrado por los máximos representantes de cada país en donde Komatsu tiene presencia directa, los líderes de las funciones de soporte, el COO y el CEO.

## Directorio Komatsu Holding South America



**Yasuji Nishiura**

→ Presidente Construction Equipment & Regional Marketing Division KLTD.



**Gary Kasbeer**

→ Vicepresidente Ejecutivo y CFO, Komatsu America Corp.



**Darko Louit**

→ CEO – Komatsu Holding South America y Komatsu Cummins Chile



**Yasuhiro Kawasaki**

→ COO - Komatsu Holding South America y Komatsu Cummins Chile

Adicionalmente existen Directorios para distintas subsidiarias en la región: Komatsu México, Komatsu Colombia, KMMP. En todos ellos hay representación de ejecutivos de Komatsu, y en México y Perú también de Mitsui.

## Directorio Komatsu Cummins Chile



**Yasuji Nishiura**

→ CEO - Director Ejecutivo General



**Gary Kasbeer**

→ Vicepresidente Ejecutivo y CFO, Komatsu America Corp.



**Darko Louit**

→ CEO – Komatsu Holding South America y Komatsu Cummins Chile



**Yasuhiro Kawasaki**

→ COO - Komatsu Holding South America y Komatsu Cummins Chile



**Cristina Burrola**

→ Vicepresidente Cummins Inc Latin America

## Senior Management Team

### Darko Louit

- CEO – Komatsu Holding South America y Komatsu Cummins Chile
- Ingeniero Civil Industrial

### Yasuhiro Kawasaki

- COO - Komatsu Holding South America y Komatsu Cummins Chile
- Licenciado en artes en estudios latinoamericanos

### Veronika Holtz

- Vicepresidenta de Finanzas Komatsu Latinoamérica
- Ingeniero Comercial

### Juan Manuel Jordan

- Vicepresidente de Personas y Sustentabilidad Komatsu Latinoamérica
- Ingeniero Civil Industrial

### Carlos Soto

- Vicepresidente Ejecutivo Komatsu Cummins Chile
- Ingeniero Civil Industrial

### Sergio Carrera

- Vicepresidente Wholesale, DB Support & Technology
- Ingeniero Comercial

### Patrick Mies

- Vicepresidente Latin America North
- Ingeniero Civil Industrial

### Francisco Vial

- General Counsel Komatsu Latinoamérica
- Abogado

### Mark Baker

- Gerente General Komatsu México
- Licenciatura en Ingeniería Geológica

### Patricio Pereira

- Gerente General Komatsu Colombia & Komatsu Mining Panamá
- Ingeniero Civil Industrial

### Julio Molina

- Presidente Ejecutivo Komatsu Mitsui Perú
- Ingeniero Civil Industrial

### Daniel Rojas

- Gerente General CoE Komatsu Remanufactura
- Ingeniero Civil Industrial

### Pablo González

- Director Senior Product Support
- Ingeniero de Ejecución en Electrónica



# Komatsu Latin America (KLAT)



**Ventas:** US\$ 3,8B  
 (KLAT + KMC + Indent Sales)

**Presencia en:** 20 países

**Distribuidores\*:** 21

**Empleados:** 10,7K  
 (A diciembre 2024, KLAT + KMC)



**23,9K** Equipo de construcción\*\*

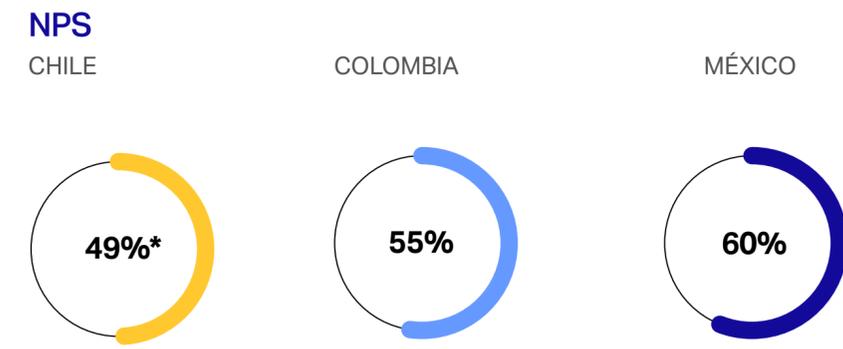
**5,6K** Equipo de minería\*\*

\*Incluidos distribuidores propios en Chile, México, Colombia y Panamá, así como una participación minoritaria en el Perú.

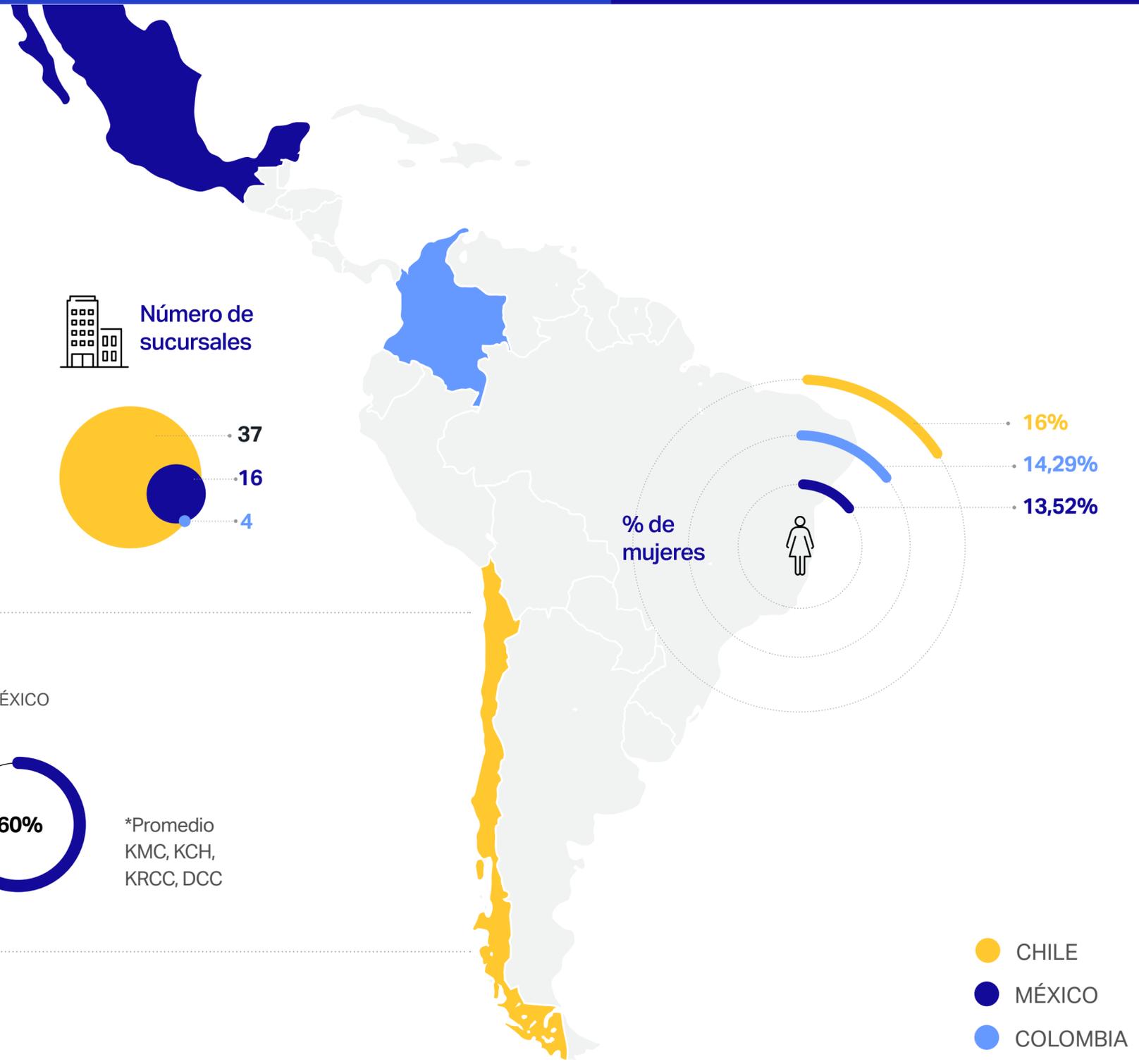
\*\* Operando en la región a Diciembre 2024, fuente: EQPCare

# FY2023 en Distribuidores Propios

	Ingresos por Ventas (mil USD)	EBITDA (mil USD)
CHILE	1.849.170	379.256
COLOMBIA	104.853	14.523
MÉXICO	269.524	6.794



\*Promedio KMC, KCH, KRCC, DCC



- CHILE
- MÉXICO
- COLOMBIA





Número de colaboradores

6.752 | 0,9% (#63)

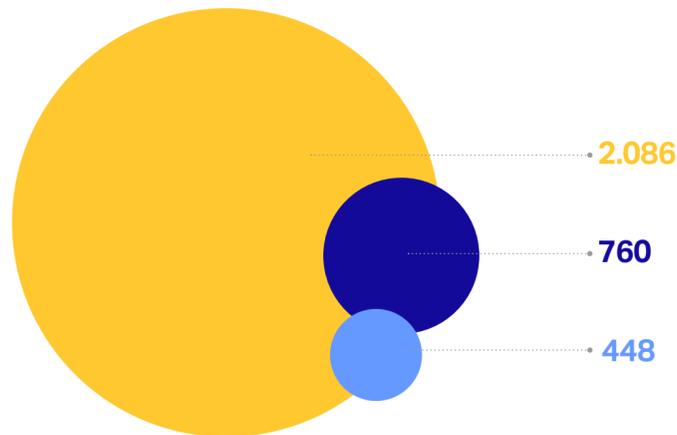


% de colaboradores con discapacidad

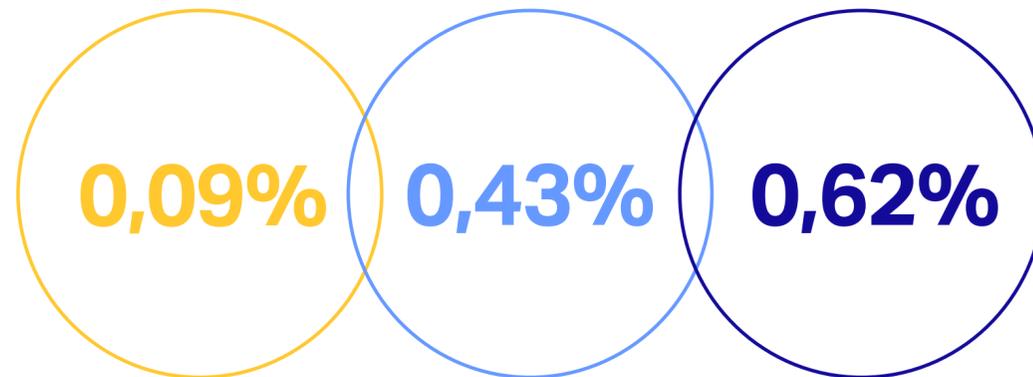
655 | 0,15% (#1)

880 | 0,23% (#2)

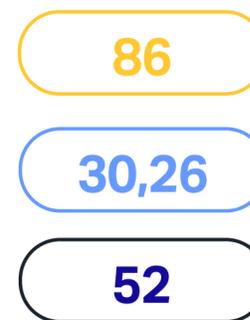
Número de Proveedores



Tasa de accidentabilidad por dotación\*



Media de horas de capacitación



% de residuos no peligrosos reciclados



Ton CO2 eq

29.434

1.419

199\*\*

Ton residuos reciclados

3.352\*\*\*

110

182

\*Número de accidentes con tiempo perdido dividido por el promedio de trabajadores.

\*\* Solo se mide alcance 2

\*\*\* Incorpora residuos orgánicos compostados.



# Komatsu Cummins Chile

“En el ámbito ambiental, hemos avanzado con firmeza hacia nuestras metas de sostenibilidad para 2030”.



## Mensaje del Vicepresidente

Es un gran honor presentar el Reporte de Sustentabilidad FY2023 del Grupo Komatsu Cummins Chile, en el que reflejamos nuestro compromiso con el desarrollo sostenible, la innovación y el bienestar de nuestros colaboradores y comunidades. Este año ha sido particularmente significativo, no solo por los desafíos que hemos superado, sino también por los importantes logros que hemos alcanzado en cada uno de nuestros pilares estratégicos.

En el ámbito ambiental, hemos avanzado con firmeza hacia nuestras metas de sostenibilidad para 2030. La reducción de emisiones de carbono, el aumento en el uso de energías renovables y la implementación de prácticas de economía circular en nuestros centros de remanufactura son solo algunos ejemplos de cómo estamos contribuyendo a la descarbonización de la industria y al cuidado del planeta. En particular, los proyectos de reciclaje inclusivo y remanufactura han permitido dar una segunda vida a materiales clave, reforzando nuestro enfoque en la valorización de residuos.

En cuanto a la innovación tecnológica, hemos mantenido nuestra posición de liderazgo en la automatización de procesos, expandiendo nuestra flota de camiones autónomos y desarrollando soluciones innovadoras

como Smart Component y E-fuel, enfocadas en mejorar la eficiencia y sostenibilidad de nuestras operaciones. Estas tecnologías no solo incrementan la productividad de nuestros clientes, sino que también son fundamentales en nuestro camino hacia la reducción de emisiones y el uso eficiente de los recursos.

Nuestros colaboradores siguen siendo el centro de todo lo que hacemos. En 2023, fortalecimos nuestras iniciativas de seguridad y bienestar laboral, asegurando que nuestros colaboradores cuenten con ambientes de trabajo seguros y saludables. Además, continuamos promoviendo la diversidad e inclusión en nuestra organización, con programas como el Woman's Leadership Program y el apoyo a personas en situación de discapacidad y reinserción social. Creemos firmemente que un equipo diverso e inclusivo es clave para nuestro éxito a largo plazo.

Asimismo, nuestro compromiso social se ha reflejado en la ejecución de diversos programas educativos, como el Programa Mantenedores Komatsu y el Programa *Ready to Work*, que han brindado oportunidades de formación y desarrollo a jóvenes talentos. Nos enorgullece ser parte del crecimiento de las personas y contribuir al desarrollo sostenible de las regiones donde estamos presentes.



“Este reporte es el resultado del trabajo y la dedicación de todos nuestros colaboradores, clientes y socios estratégicos, quienes comparten nuestro propósito de construir un futuro más sostenible”.

Este reporte es el resultado del trabajo y la dedicación de todos nuestros colaboradores, clientes y socios estratégicos, quienes comparten nuestro propósito de construir un futuro más sostenible. Agradezco profundamente su compromiso y confianza, que nos permiten continuar impulsando industrias de minería, construcción, forestal y energía más seguras, eficientes y respetuosas con el medio ambiente.

Miramos hacia el futuro con optimismo, convencidos de que, a través de la innovación, la sostenibilidad y el trabajo conjunto, continuaremos liderando el cambio hacia un futuro más resiliente.

Atentamente,

---

**Carlos Soto**

Vicepresidente Ejecutivo Grupo  
Komatsu Cummins Chile



# Gobierno Corporativo

El modelo de Gobierno Corporativo del Grupo se centra en cumplir con el propósito, misión y valores de la Compañía, al mismo tiempo que busca generar valor para los accionistas, colaboradores, comunidades y otros grupos de interés. Para garantizar su funcionamiento eficaz, cuenta con un sistema de control interno que promueve la transparencia, la solidez, el cumplimiento normativo y una gestión adecuada de riesgos.

## Comité Ejecutivo

Nuestro Comité Ejecutivo es el encargado de la gestión y la operación de las empresas del Grupo en Chile, velando por la gestión del negocio, y de los temas materiales no financieros, tales como seguridad y salud ocupacional y medioambiente. Está integrado por los principales ejecutivos y es liderado por el Vicepresidente Ejecutivo.

## Miembros del Comité Ejecutivo:

<p><b>Darko Louit</b></p> <p>→ Ingeniero Civil Industrial</p>	<p><b>Carlos Soto</b></p> <p>→ Ingeniero Civil Industrial</p>	<p><b>Yasuhiro Kawasaki</b></p> <p>→ Licenciado en artes en estudios latinoamericanos</p>	<p><b>Akemi Naganoma</b></p> <p>→ Licenciada en contabilidad</p>	<p><b>Rodrigo Lara</b></p> <p>→ Psicólogo</p>
<p><b>Alex Martin</b></p> <p>→ Ingeniero Civil Industrial en Minas</p>	<p><b>Ricardo Wettke</b></p> <p>→ Ingeniero Civil Industrial</p>	<p><b>Carlos Zapata</b></p> <p>→ Ingeniero Comercial</p>	<p><b>Nelson Gálvez</b></p> <p>→ Ingeniero Civil Industrial</p>	<p><b>Miguel Flores</b></p> <p>→ Ingeniero Comercial</p>
<p><b>Fernando Errázuriz</b></p> <p>→ Ingeniero Civil Industrial</p>	<p><b>Paul Warner</b></p> <p>→ Ingeniero Comercial Industrial</p>	<p><b>Roberto Martínez</b></p> <p>→ Ingeniero de ejecución en Prevención de Riesgos</p>	<p><b>Jorge Hyslop</b></p> <p>→ Ingeniero Civil Industrial</p>	<p><b>Francisco Rivera</b></p> <p>→ Ingeniero Civil Industrial</p>

La administración ordinaria del negocio del Grupo está a cargo del Vicepresidente Ejecutivo, así como de los Gerentes Generales y Directores de las compañías del grupo, y sus reportes directos.

El Grupo cuenta además con los siguientes comités:

- Comité de Ética y Cumplimiento
- Comité de Auditoría Interna
- Comité de RRHH
- Comité de Sostenibilidad
- Comité de Compensaciones
- Comité de Tecnología
- Comité de Infraestructura
- Entre otros

# Negocios

Nos posicionamos como un socio estratégico en sectores clave como la minería, construcción, forestal, energía, automotriz, marino e industrial. El core de nuestro negocio es la comercialización de maquinaria Komatsu, repuestos y componentes, complementada por la venta y arriendo de equipos usados, adaptándonos a las necesidades específicas de cada industria. Ofrecemos una gama integral de servicios especializados que incluyen contratos de suministro de repuestos, soporte técnico altamente calificado, administración de bodegas y soluciones tecnológicas avanzadas, todas orientadas a mejorar la experiencia de nuestros clientes.

También destacamos por nuestra capacidad en remanufactura, con servicios de reacondicionamiento y reparación de componentes críticos que extienden el ciclo de vida de los equipos y optimizan los costos operativos. Este enfoque integral, respaldado por áreas transversales, como finanzas, tecnología y salud y seguridad, que apoyan a las diferentes empresas con las que operamos en el país, nos permite ofrecer un servicio estratégico y de alto valor. De esta manera, consolidamos nuestro liderazgo en Chile y la región, contribuyendo al crecimiento y desarrollo de los sectores a los que servimos.



# Alianzas y Reconocimientos

## Alianzas

Asociación de Proveedores Industriales de la Minería (APRIMIN)

Corporación Pro Antofagasta

Asociación de Industriales de Antofagasta (AIA)

Acción Empresas

Instituto Regional de Administración (IRADE)

Centro de Innovación Tecnológica Anacleto Angelini de la Pontificia Universidad Católica

Cámara Chilena de la Construcción

Consejo de Competencias Mineras (CCM)

Red de Empresas Inclusivas (REIN) de la SOFOFA

Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA)

Pacto Global

CEO por la Inclusión

Mesa Mujer y Minería, del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género

Comunidad Mujer

## Reconocimientos

**APL Sello Azul**  
(2023)

**Entidad**  
Agencia de Sustentabilidad y Cambio Climático de Corfo

**Lugar**  
Planta Lo Boza KCH

**Motivo**  
Promoción de la gestión integral y sostenible del uso del agua.



**APL Sello Azul**  
(2023)

**Entidad**  
Agencia de Sustentabilidad y Cambio Climático de Corfo

**Lugar**  
Planta Lo Boza Reman

**Motivo**  
Promoción de la gestión integral y sostenible del uso del agua.



**APL Sello Azul**  
(2023)

**Entidad**  
Agencia de Sustentabilidad y Cambio Climático de Corfo

**Lugar**  
Master Rebuild Center Santiago

**Motivo**  
Promoción de la gestión integral y sostenible del uso del agua.



**APL Sello Azul**  
(2023)

**Entidad**  
Agencia de Sustentabilidad y Cambio Climático de Corfo

**Lugar**  
Edificios administrativos K1 y K4

**Motivo**  
Promoción de la gestión integral y sostenible del uso del agua.



**Sello Lugar promotor de salud**  
(2023 - 2026)

**Entidad**  
Seremi de Salud

**Lugar**  
Edificios administrativos K1 y K4

**Motivo**  
Desarrollo voluntario de políticas, planes y programas que promueven la salud y el bienestar de las personas, por sobre las exigencias legales.



**Sello Lugar promotor de salud**  
(2023 - 2026)

**Entidad**  
Seremi de Salud

**Lugar**  
Planta Lo Boza KCH

**Motivo**  
Desarrollo voluntario de políticas, planes y programas que promueven la salud y el bienestar de las personas, por sobre las exigencias legales.



**Sello Lugar promotor de salud**  
(2023 - 2026)

**Entidad**  
Seremi de Salud

**Lugar**  
Planta Lo Boza Reman

**Motivo**  
Desarrollo voluntario de políticas, planes y programas que promueven la salud y el bienestar de las personas, por sobre las exigencias legales.



**Sello excelencia Huella Chile**  
(2023)

**Entidad**  
Programa Huella Chile

**Motivo**  
Medición de la huella de carbono y gestión de las emisiones en busca de la mitigación del cambio climático.



**Sello de calidad**  
(2023)

**Entidad**  
Consejo de Competencias Mineras. CCM Eleva

**Lugar**  
Programa Mantenedores CFK

**Motivo**  
Compromiso con el desarrollo profesional de los trabajadores, otorgado por 4 años.



**Reconocimientos Empresariales CONECTA 2023, Categoría Planeta**  
(2023)

**Entidad**  
Pacto Global

**Lugar**  
Cummins

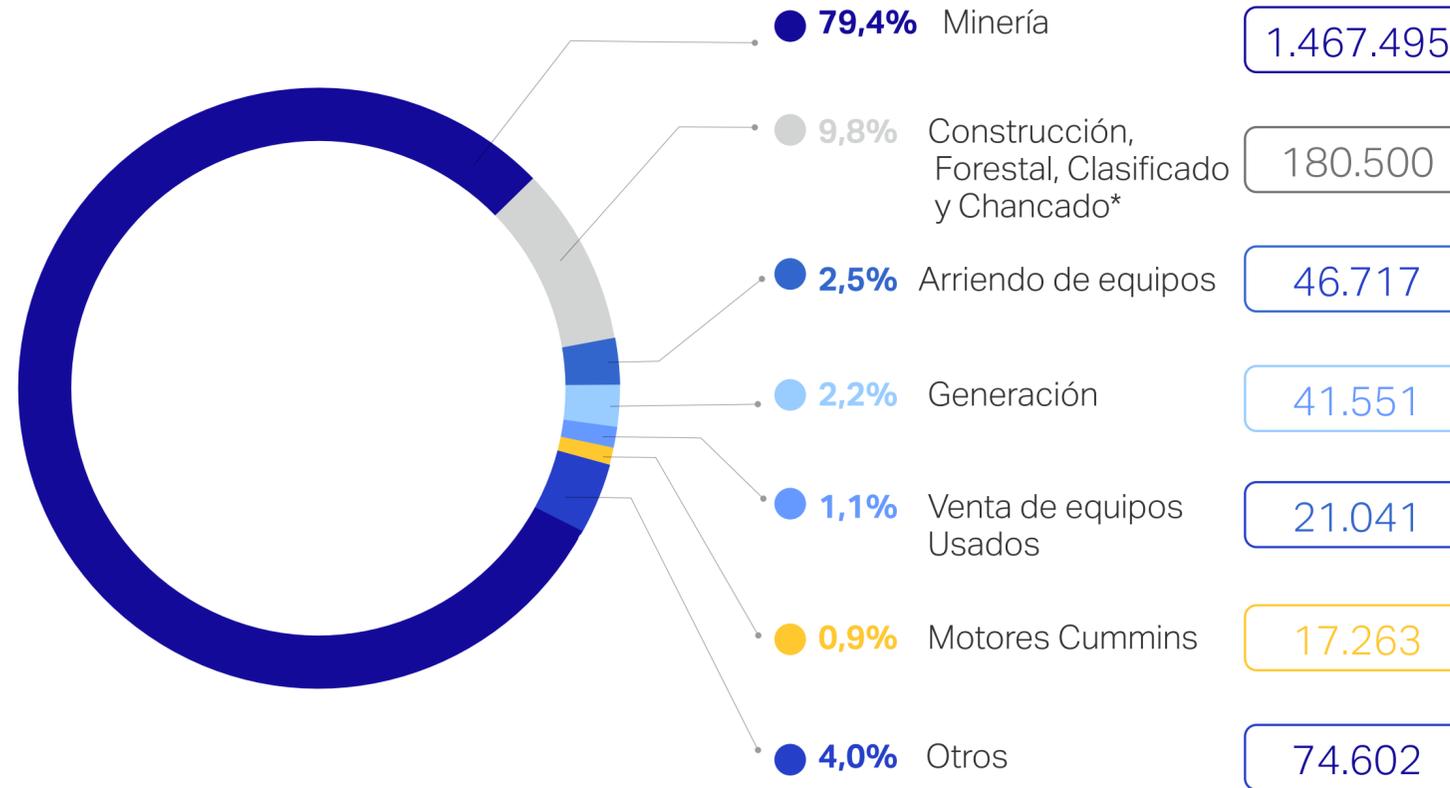
**Motivo**  
Monitoreo remoto de Santuarios de la Naturaleza de Komatsu Cummins



# Desempeño Económico

Nuestros resultados financieros reflejan un desempeño económico sólido mantenido, un crecimiento notable en los ingresos, el EBITDA y las inversiones de capital, alineado con nuestras metas a largo plazo en términos de innovación, infraestructura, sostenibilidad y expansión global. La inversión continua en capital humano y en tecnologías emergentes como la automatización, sistemas avanzados para monitoreo remoto y la optimización de procesos mineros, refleja nuestro compromiso de fortalecer nuestra posición en la industria, con una visión centrada en generar estabilidad y asegurar la sustentabilidad de la empresa, garantizando así nuestra solidez financiera a largo plazo.

## Ventas Chile



\*Incluye equipos, servicios y repuestos

**Ventas Chile (mil USD)** 1.849.170

**Ventas de KMC (mil USD)** 603.753



## Desempeño Sustentable



Seguridad,  
salud y bienestar

### Enfoque

Nuestro enfoque de salud y seguridad laboral se basa en la filosofía "Gemba", que se centra en la observación directa y la mejora continua en los lugares donde se desarrollan nuestras operaciones. Esta metodología nos permite crear un entorno de trabajo seguro y saludable, alineado con nuestros principios de prevención y protección.

Por ello, hemos implementado un Modelo de Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y Medioambiente (SSOMA), basado en la normativa chilena, diseñado para mantener los más altos estándares de seguridad y prevención en todas nuestras operaciones, incluidas las instalaciones de nuestros clientes en el país. Este modelo es auditado tanto interna como externamente, y cubre al 100% de nuestros colaboradores directos e indirectos, estructurándose en torno a cinco ejes principales:

# Con las personas

**01.** **Prevención de Riesgos:** implementar medidas proactivas para identificar y controlar riesgos laborales.

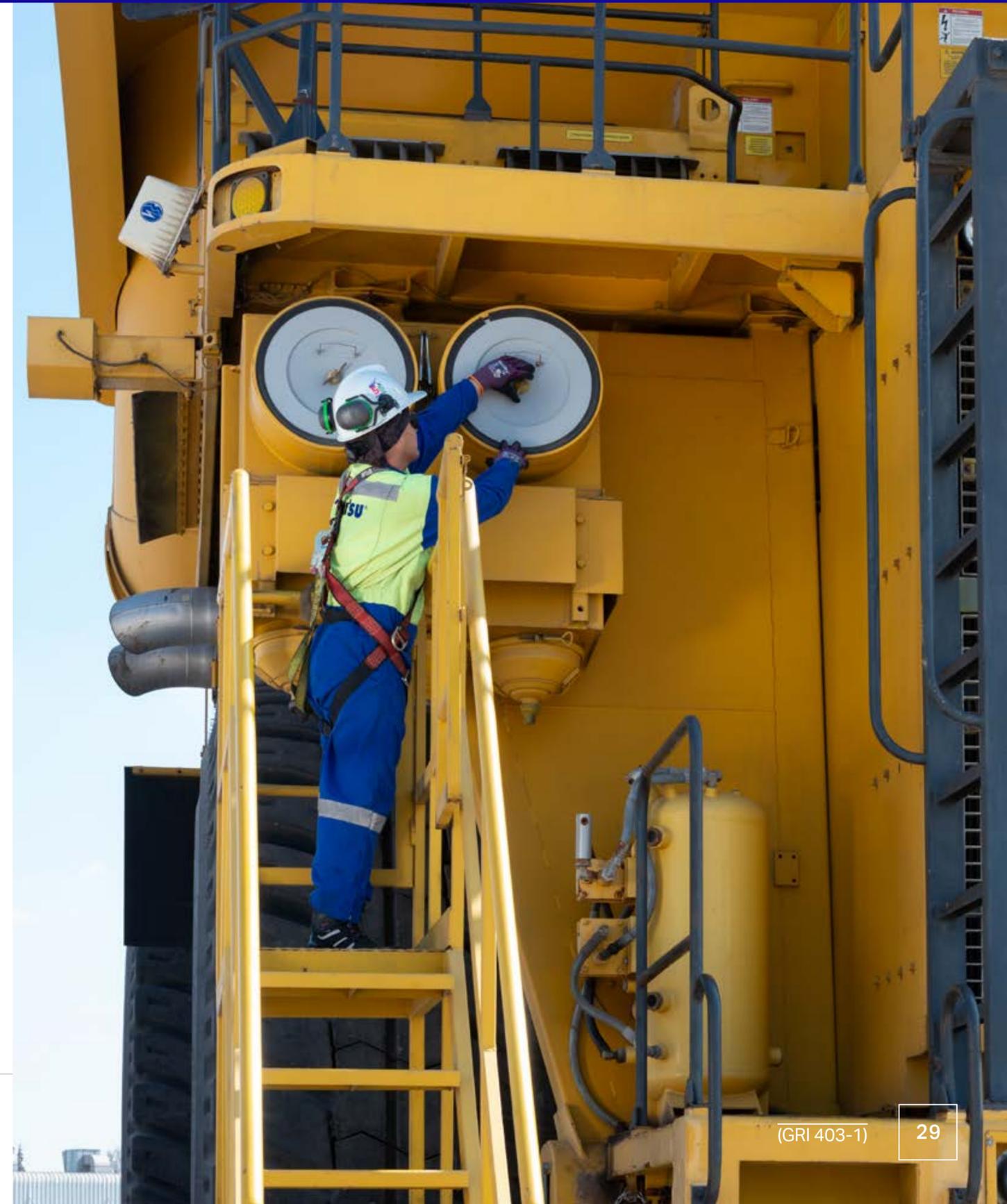
**02.** **Protección de la Salud:** garantizar condiciones laborales que protejan la salud física y mental de los colaboradores.

**03.** **Cumplimiento Legal:** adherirse a las leyes y regulaciones nacionales e internacionales aplicables.

**04.** **Gestión Ambiental:** minimizar el impacto ambiental de las operaciones empresariales mediante prácticas sostenibles y responsables.

**05.** **Educación y Capacitación:** proporcionar formación continua a los empleados sobre prácticas seguras y saludables.

En materia de gestión de salud contamos con distintos programas que buscan mejorar el bienestar de los colaboradores del Grupo KCC, con foco en: higiene industrial, realizando evaluaciones cualitativas y cuantitativas en nuestros centros de trabajo, velando por mantener ambientes controlados; vigilancia médica, monitoreando y controlando el estado de salud de los trabajadores; gestión en la promoción de salud, donde los ejes del programa son alimentación saludable, actividad física, salud mental y consumo de alcohol y drogas.





### Ambiente de trabajo controlado

El objetivo es gestionar los agentes y factores de riesgo presentes en nuestros lugares de trabajo mediante las siguientes acciones:

- Identificación y verificación de condiciones de trabajo controladas, cumpliendo con las normativas sanitarias y ambientales básicas según los protocolos y guías técnicas del MINSAL y la Dirección del Trabajo.
- Prescripción de medidas de control para garantizar un ambiente de trabajo seguro.
- Gestión de riesgos en las modalidades de trabajo, identificando y controlando agentes y factores de riesgo específicos.
- Programa de vigilancia de los ambientes de trabajo, que incluye evaluaciones cuantitativas en los lugares de trabajo.
- Verificación de la eficacia de las medidas de control, midiendo su impacto en la exposición de los trabajadores.
- Verificación en terreno de la implementación de la normativa legal sobre salud ocupacional.



### Salud compatible

En el ámbito de la salud compatible, nos enfocamos en mantener un monitoreo oportuno de la salud de los trabajadores, en función de los agentes y factores de riesgo presentes en el lugar de trabajo. Para ello, desarrollamos tres actividades clave:

- Programa de Vigilancia de la Salud de los Trabajadores, que permite el seguimiento y control del estado de salud de los colaboradores.
- Gestión de casos de salud ocupacional, monitoreando y controlando los casos de salud que se presentan en la compañía.
- Indicadores preventivos de salud, donde se establecen parámetros de salud para los trabajadores y se monitorea su cumplimiento.



### Promoción de conductas saludables

Nos esforzamos por fomentar conductas y hábitos saludables entre nuestros trabajadores. Para lograrlo, participamos en cuatro programas clave y ofrecemos formaciones específicas, diseñadas para generar un cambio positivo en el comportamiento del equipo:

- Programa Juntos Construimos una Vida Más Saludable, enfocado en la creación de un entorno laboral saludable.
- Programa de Alcohol y Drogas, que busca prevenir el uso de estas sustancias en el trabajo, apoyado por una política corporativa clara y efectiva.
- Programa SENDA, orientado a la prevención y rehabilitación del consumo de sustancias, con intervenciones directas en los espacios laborales.
- Programa de Promoción de la Salud, enfocado en la difusión de temas de salud y la prevención de enfermedades.

Además, ofrecemos formación en salud ocupacional, con capacitaciones internas para el desarrollo de competencias en seguridad ocupacional y gestión de riesgos. Durante el año fiscal 2023 nos enfocamos en diversas temáticas clave, incluyendo la prevención de riesgos físicos, psicosociales y ergonómicos; el manejo seguro de sustancias peligrosas; la conducción en condiciones adversas y la respuesta efectiva ante emergencias. También abordamos prácticas seguras en actividades como el trabajo en altura, la operación de maquinaria y el manejo manual de cargas. Además, dedicamos esfuerzos al cumplimiento de normativas legales, la gestión de comités paritarios y la promoción de la ergonomía y el autocuidado.



## Desempeño

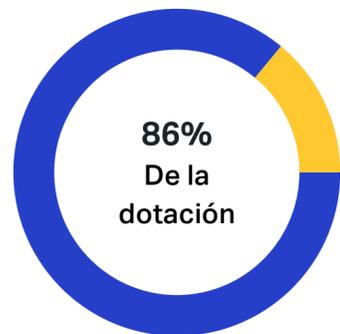


### Comités paritarios

Para mejorar la identificación y eliminación de riesgos de Salud y Seguridad, el Grupo KCC cuenta con 54 Comités Paritarios en sus distintas empresas y espacios de trabajo con más de 25 trabajadores, los cuales representan el 86% de la dotación.

**54**  
Comités Paritarios  
con más de

**25**  
trabajadores



### Capacitaciones en Salud y Seguridad

	FY2023	FY2022
Número de cursos de salud y seguridad	47	62
Horas de formación en salud y seguridad	5.650	33.326
Número de colaboradores capacitados	2.486	13.612

El número de colaboradores propios capacitados en salud y seguridad refleja la cantidad total de participaciones en todos los cursos ofrecidos en estas áreas, y no la cifra de colaboradores únicos.

	FY2022		FY2023	
Dotación considerada para los indicadores de Salud y Seguridad (promedio)	6.129	1.460	6.628	2.116
Número de horas trabajadas	12.713.760	3.065.040	13.528.080	4.516.560
Número de accidentes de trabajo	46	37	63	30
Tasa de accidentabilidad por dotación	0,18%	0,82%	0,09%	0,66%
Tasa de accidentabilidad por 200.000 horas trabajadas (TRIFR)	0,15	0,78	0,95	0,58
Número de accidentes de trabajo con grandes consecuencias (no incluye fallecimiento)	0	0	0	0
Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias	0	0	0%	0%
Número de accidentes con días perdidos	11	12	6	14
Número de días perdidos por accidente laboral	237	333	183	133
Promedio de días perdidos por accidente	15	15	15	8
Tasa de días perdidos por 200.000 horas trabajadas	5,92	16,8	2,14	4,63
Fallecimiento por accidente laboral	0	0	0	0
Tasa de fatalidad	0	0	0	0
Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables	2	Sin antecedentes	1	Sin antecedentes
Fallecimiento por enfermedad laboral	0	Sin antecedentes	0	Sin antecedentes
Días perdidos por enfermedad laboral	44	Sin antecedentes	0	Sin antecedentes
Tasa de enfermedades laborales	0,02	Sin antecedentes	0,01	Sin antecedentes

\* Número de accidentes con tiempo perdido dividido por el promedio de trabajadores

\*\*TRIFR: (Número total de incidentes registrables/ Horas totales trabajadas) x 200.000

	FY2022	FY2023
N° de evaluaciones ambientales Ruido	39	33
N° de evaluaciones ambientales Sílice	15	22
N° de evaluaciones ambientales Protocolo Manejo Manual de Carga	74	52
N° de evaluaciones ambientales Trastornos Musculoesqueléticos (TME)	36	47
N° de evaluaciones ambientales Psicosociales	37	38
N° de trabajadores en Vigilancia Médica Ocupacional	2.255	2.324
N° de exámenes de vigilancia médica ocupacional Ruido	905	1.032
N° de exámenes de vigilancia médica ocupacional Hipobaría	1.777	1.817
N° de exámenes de vigilancia médica ocupacional Sílice	599	674
N° de exámenes de vigilancia médica ocupacional Humos metálicos	0	0
Porcentaje de disminución de enfermedades profesionales registradas, comparadas con el año anterior	0%	50%
Porcentaje de variación de casos de consumo de alcohol y drogas en el trabajo comparadas con el año anterior	(-) 62%	(+) 106%



### Destacado

- Fuimos reconocidos como un “Centro de Trabajo Promotor de Salud de Excelencia” por la Seremi de Salud de la Región Metropolitana en dos de nuestros centros de trabajo – Quilicura y Lo Boza – lo que da cuenta de nuestro compromiso con la promoción de un entorno laboral saludable y con la protección del bienestar de nuestros colaboradores.
- Logramos un avance significativo al integrarnos al programa Trabajar con Calidad de Vida de SENDA, iniciativa del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, cuyo objetivo es fortalecer la creación de entornos laborales seguros y saludables, al tiempo que promueve una cultura de prevención en el lugar de trabajo. A través de este programa, nos comprometemos a potenciar factores protectores y a disminuir los factores de riesgo asociados al consumo de alcohol y otras drogas.



## Compromiso con los colaboradores

### Enfoque

Desde el 2022, y como parte de la estrategia del Grupo, estamos desarrollando la Experiencia del Colaborador, implementando prácticas que logren interacciones cada vez más positivas entre los colaboradores y la compañía, fortaleciendo su nivel de compromiso. Esto implica trabajar en la mejora continua de procesos clave tales como el de on boarding, formación, desarrollo y gestión del liderazgo, para lograr una adecuada alineación de éstos con la cultura que busca cimentar Komatsu.

En esta misma línea, y comprometidos con potenciar el bienestar de nuestros colaboradores, durante el FY2023 se agregaron 13 nuevos beneficios:

- 1 Incorporación de 2 días administrativos o 4 medios días para cubrir las diversas necesidades de nuestros colaboradores.
- 2 Extensión de seis meses adicionales de sala cuna.
- 3 Indemnización por fallecimiento del colaborador.
- 4 Posibilidad de extender los días de corresponsabilidad parental: después de utilizar los 5 días legales del primer mes, el colaborador puede sumar 5 días de vacaciones, los cuales la Compañía duplica con 5 días adicionales, alcanzando un total de 15 días.
- 5 Préstamo para comprar la primera vivienda.
- 6 Permiso por cambio de casa, de un día adicional a un día de vacaciones.
- 7 Bono de ayuda por hogar siniestrado.
- 8 Préstamo para hijo en estudios superiores.
- 9 Préstamos para colaboradores en estudios superiores.
- 10 Bono de nupcialidad (para colaboradores que no lo tengan convenido por Instrumento Colectivo).
- 11 Bono natalidad (para personal que no lo tenga convenio por Instrumento Colectivo).
- 12 Reducción de jornada maternal a mediodía en madres que trabajan en sucursales, 30 días antes del prenatal y 30 días luego de su reincorporación del postnatal.
- 13 Tarde libre por cumpleaños (para colaboradores que no lo tengan convenio por Instrumento Colectivo).

Porque sabemos que el compromiso con nuestros colaboradores tiene una importante relación con el clima laboral que se vive en nuestra empresa, en Grupo KCC realizamos mediciones de clima a través de tres instrumentos: Encuesta Global de Komatsu, que se realiza cada dos años; Encuesta de Compromiso Latam; y la evaluación del eNPS (Employee Net Promoter Score) de forma anual. A partir de los resultados obtenidos, desarrollamos iniciativas para mejorar aquellos aspectos que presentan brechas, entre las que se incluye acompañamiento a los equipos, reuniones para analizar los resultados, construcción de planes de acción, seguimiento a dichos planes, levantamiento de buenas prácticas, entre otras.

Adicionalmente, contamos con un programa de reconocimiento que contempla 3 tipos de distinción:



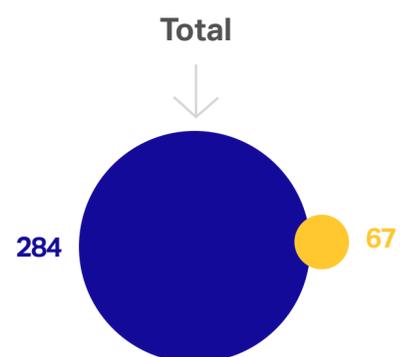
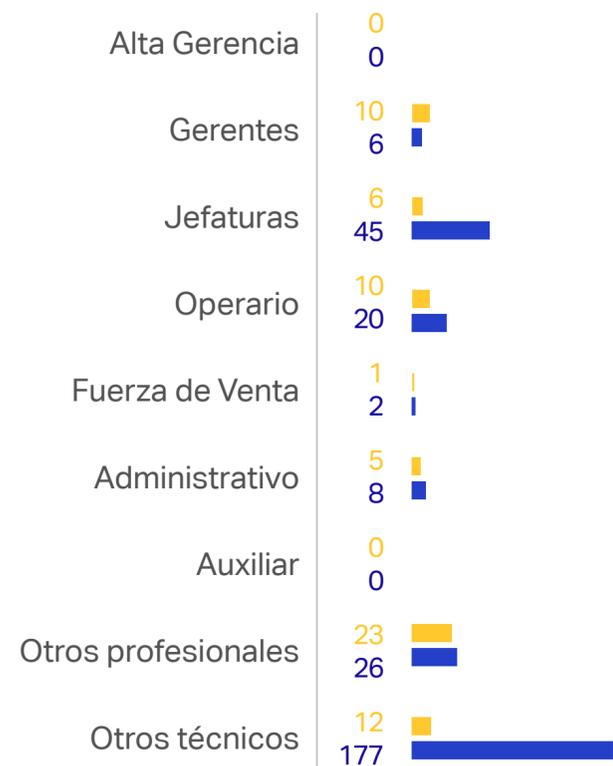
**Desempeño**

<b>Número de colaboradores reconocidos</b>	<b>FY2022</b>	<b>FY2023</b>
<b>Valores corporativos</b>	1.375	1.091
<b>Trayectoria</b>	1.319	991
<b>Seguridad (SSOMA)</b>	99	75

	<b>FY2022</b>	<b>FY2023</b>
<b>eNPS</b>		
<b>Número de colaboradores que participan en la evaluación</b>	6.768	7.870
<b>% de colaboradores que contestaron la encuesta</b>	97%	95%
<b>eNPS</b>	39,06	63,33

**Número de trabajadores que se acogen al permiso parental, desglosado por género**



● Número de madres ● Número de padres

	Nº madres que se acogieron al permiso postnatal	Días promedios utilizados por madres (legales y extralegales)	Nº padres que se acogieron al permiso postnatal	Días promedios utilizados por padres (legales y extralegales)
Alta Gerencia	0	0	0	0
Gerencia	2	84	0	0
Jefatura	1	84	0	0
Operario	4	84	0	0
Fuerza de venta	0	0	0	0
Administrativo	2	84	0	0
Auxiliar	0	0	0	0
Otros profesionales	11	84	0	0
Otros técnicos	6	84	0	0
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>84</b>	<b>0</b>	<b>0</b>



**Mujeres que se reincorporaron después del uso del permiso parental**



**% de reincorporación después del uso del permiso parental**



**Mujeres que siguen trabajando más de 12 meses posterior a su regreso del postnatal**



**% mujeres que siguen trabajando 12 meses después**



● FY2021 ● FY2022 ● FY2023

## Destacado

- Importante mejora en el indicador eNPS, impulsado por una serie de iniciativas estratégicas que demuestran el compromiso de nuestra organización con el bienestar de nuestros equipos, donde destacan las oportunidades de formación y desarrollo para los colaboradores, los beneficios adaptados a las nuevas necesidades tales como el teletrabajo y permisos flexibles; el foco en el desarrollo del liderazgo, que impulsa el clima laboral y el fomento de una cultura de diversidad e inclusión, que refuerza el vínculo entre los colaboradores con la empresa. Adicionalmente, desde el año 2021 con la actualización del propósito y los valores corporativos, se ha involucrado activamente a los colaboradores en esta nueva visión, fortaleciendo el compromiso y mejorando su experiencia.
- Mejoras al programa de reconocimiento y actividades asociadas, estandarizando las ceremonias, la plataforma de reconocimiento, los premios, entre otros, integrando los valores, la imagen e identidad corporativa de todas las divisiones y/o negocios del grupo, con el objetivo de generar un proceso más simple y cohesivo, con la finalidad de que todos los colaboradores se sientan representados, buscando asegurar una experiencia positiva y equitativa.
- Extensión del trabajo de la experiencia del colaborador en cargos profesionales y administrativos (analistas, ingenieros y coordinadores), alcanzando un 80% de colaboradores incorporados en el programa.



## Diversidad e inclusión (D&I)

### Enfoque

En KCC, la diversidad y la inclusión son valores fundamentales para el crecimiento sustentable de la organización, premisa que está establecida en nuestra Política de Diversidad e Inclusión desde el año 2017. En ésta, formalizamos nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades para todas las personas y la inclusión de grupos que han sido históricamente excluidos.

En FY2022 se creó el Comité Corporativo de Diversidad e Inclusión, transversal a todas las unidades de negocio, desde el cual se definen los lineamientos estratégicos y se supervisan todas las iniciativas de KCC. Adicionalmente, existen los Comités de D&I encabezados por los líderes de cada una de las empresas.

En Chile, nuestra estrategia de D&I se enfoca en 3 grupos: género, discapacidad y reinserción social, definiendo metas para cada uno de estos grupos.



## Equidad de género

Estamos convencidos de que la diversidad de género en el lugar de trabajo impulsa la innovación y la creatividad, ya que se enriquecen las perspectivas y enfoques para la toma de decisiones y la resolución de problemas; promueve un ambiente de trabajo más colaborativo y equitativo, ayudando además a cerrar la brecha de habilidades, abordando la escasez de talento al ampliar el grupo de candidatos cualificados.

Lo anterior da origen a iniciativas y programas que van desde la atracción y reclutamiento proactivo de mujeres, la ejecución de programas de capacitación para su desarrollo sistemático y la creación de entornos favorables para el desarrollo profesional continuo, apoyando activamente los nombramientos para puestos de mayor responsabilidad y autoridad.

### Programas de Empoderamiento y Desarrollo

#### • Programa Mujeres Líderes

· Programa enfocado en fortalecer las competencias y habilidades de las mujeres que se desempeñan en cargos de liderazgo, contribuyendo a una mejora en la comprensión de su rol e incrementando las posibilidades de desarrollo dentro de la compañía.

· Durante el FY2023 participaron 44 colaboradoras en Santiago y Antofagasta.

· El programa contempló sesiones de coaching, sesiones formativas y mentoring dirigidas por líderes de la compañía.

#### • Woman's Leadership Program (LATAM)

· Programa regional que se realizó por primera vez a nivel latinoamericano en el FY2023. Tiene como objetivo desarrollar el liderazgo de las mujeres en la organización para potenciar su crecimiento en la compañía.

· Orientado a ejecutivas de toda la región (LATAM), en su primer año de realización se desarrolló en Chile, contando con la participación de 16 colaboradoras con cargos de subgerentes o jefas pertenecientes a los territorios de Chile, Colombia, México y Perú.

· 4 sesiones de coaching grupal.

· 4 sesiones de mentoría.

· Preparación de proyectos de fomento de la D&I para ser presentado al Senior Management Team.

#### • Programas de Atracción, Reclutamiento y Retención

- **Programa Técnicas Komatsu:** programa diseñado para promover la incorporación de mujeres, con carreras técnicas de nivel superior en el proceso de mantenimiento de productos Komatsu. Este programa ofrece una ruta formativa técnico-funcional de dos años, enfocada en generar especialización en el producto. Además, se apoya la retención a través de un plan intencionado que facilita la conexión con programas de desarrollo dentro de la organización.

- **Programa Técnicas Mantenedoras Cummins Grand Prix:** programa enfocado en mujeres con experiencia de vida, sin formación mecánica, con el fin de promover una reconversión laboral a través de capacitación y entrenamiento en tareas específicas de mantenimiento de motores Cummins, en conjunto con un plan de desarrollo integral, que incluye la formación en competencias técnicas y conductuales, promoviendo la equidad género en el rubro de la minería y fomentando el empoderamiento de la mujer.

- **Implementación del programa RedM:** con la finalidad de generar una red de mujeres mentoras dentro de la organización, quienes acompañan a las nuevas colaboradoras durante su proceso de incorporación a la Compañía. El

objetivo del programa es facilitar una experiencia de ingreso positiva, que promueva su integración y adaptación a la cultura organizacional.

**- Plan de Desarrollo de Mujeres Líderes:** este plan se enfoca en la identificación de talentos femeninos en cargos críticos, promoviendo su desarrollo mediante programas de mentoría y capacitación. Con la finalidad de asegurar que las mujeres con alto potencial tengan las oportunidades adecuadas para avanzar en sus carreras, asumiendo posiciones de mayor responsabilidad dentro de la organización.

**- Programa de charlas y sensibilización de líderes:** a través de sesiones informativas y educativas, se capacita a los líderes en temas de inclusión, diversidad y equidad de género, promoviendo la eliminación de sesgos inconscientes. El programa pretende generar mayor conciencia y compromiso en los líderes, dotándolos de herramientas para crear entornos más justos y respetuosos, que valoren las diferencias y aseguren la igualdad de oportunidades para todos.

Categoría laboral	Mujeres	Hombres	Total	Porcentaje Mujeres
Alta Gerencia	4	39	43	9%
Gerencia	7	48	55	13%
Jefatura	131	1.006	1.137	12%
Operario	134	410	544	25%
Fuerza de venta	39	93	132	30%
Administrativo	211	225	436	48%
Auxiliar	0	0	0	0%
Otros profesionales	366	860	1.226	30%
Otros técnicos	171	3.008	3.179	5%
<b>Total</b>	<b>1.063</b>	<b>5.689</b>	<b>6.752</b>	<b>16%</b>





## Discapacidad

Nuestro foco es asumir un liderazgo que favorezca la participación laboral de personas con discapacidad.

### • Programa “Cuéntanos si quieres”

· Canal abierto a toda la comunidad KCC, para que puedan informar de manera voluntaria su condición de discapacidad y buscar asesoramiento interno a través de nuestros sistemas online.

· +100 personas contestaron la encuesta

· 14 indicaron que querían ser contactados (6 ya tenían su credencial y 8 nuevos)

### • Plan de acompañamiento para colaboradores con discapacidad.

· Tiene como objetivo promover su bienestar y asegurar que tengan igualdad de oportunidades en sus puestos de trabajo.

· Hace seguimiento a la incorporación y experiencia de trabajo de las personas con discapacidad.

· Contempla análisis de puesto de trabajo para detectar potenciales mejoras.

· Incorpora ajustes según los diferentes tipos de discapacidad y sus necesidades específicas.

· Desarrolla talleres y charlas de sensibilización para preparar al equipo que recibirá a las personas con discapacidad.

### • Beneficios para las personas con discapacidad.

· El objetivo es reconocer sus necesidades y facilitar su adaptación.

· Contrato indefinido desde la incorporación.

· Bono de movilización.

· Seguro complementario pagado por el empleador.

· Opción de trabajo híbrido, dependiendo de la naturaleza del puesto de trabajo.

FY2023						
Personas en Situación de Discapacidad (PsD) por categoría laboral	Sin Discapacidad		Con Discapacidad		Porcentaje por categoría laboral	
	Nº de Hombres	Nº de Mujeres	Nº de Hombres	Nº de Mujeres	Sin Discapacidad	Con Discapacidad
Alta Gerencia	39	4	0	0	100,00%	0,00%
Gerencia	48	7	0	0	100,00%	0,00%
Jefatura	999	129	7	2	99,21%	0,79%
Operario	404	133	6	1	98,71%	1,29%
Fuerza de venta	92	39	1	0	99,24%	0,76%
Administrativo	219	205	6	6	97,25%	2,75%
Otros profesionales	843	361	17	5	98,21%	1,79%
Otros técnicos	2.996	171	12	0	99,62%	0,38%
<b>Total</b>	<b>5.640</b>	<b>1.049</b>	<b>49</b>	<b>14</b>	<b>99,07%</b>	<b>0,93%</b>





## Reinserción Social

Estamos comprometidos con la igualdad de oportunidades y la justicia social. Es así como en el año 2011, con el apoyo de Komatsu Ltd. y Cummins Inc., se creó la Fundación Reinventarse, cuyo objetivo es desarrollar programas de formación técnica y competencias laborales para jóvenes que han infringido la ley, con el fin de mejorar su empleabilidad, e identificar nuevos talentos para integrarse a nuestra empresa.

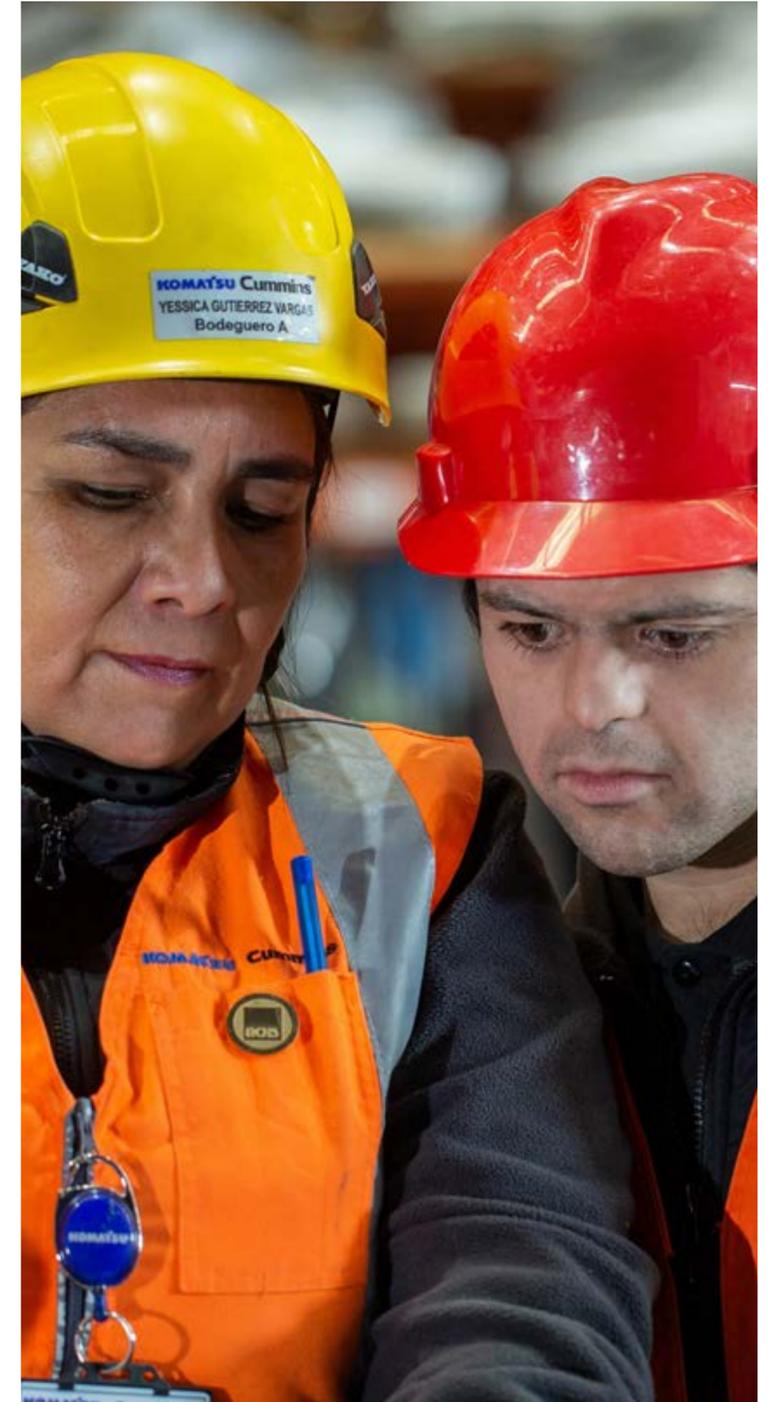
Durante el FY2023 se ha beneficiado a más de 500 personas en proceso de reinserción laboral con certificaciones, y a la fecha se cuenta con más de 2.800 beneficiarios en total. Actualmente contamos con 40 personas provenientes de este programa, trabajando en el Grupo.

## Comunidad LGBT+

Desde Distribuidora Cummins Chile (DCC), parte del Grupo, nos hemos destacado como empresa pionera en materia de inclusión de la comunidad LGBT+, implementado una serie de capacitaciones para nuestros colaboradores durante más de una década, basadas en la Política Cummins Pride. El programa "LGBTI + Safe Leader Training", tiene como misión abordar temas relacionados con la orientación sexual e identidad de género de manera efectiva. A través de espacios psicológicamente seguros, las personas que participan se involucran en actividades interactivas de juego de roles para adquirir habilidades orientadas a la gestión de equipos diversos, y de esta manera, aplicar estos conocimientos en su entorno laboral.

Además, con el objetivo de asegurar un mayor equilibrio y diversidad dentro de sus filas, se ha diseñado e implementado una estrategia y políticas que promueven la igualdad de oportunidades, la diversidad en el lugar de trabajo y un aumento en la representación de diversas identidades en el negocio. De esta manera, nos seguimos consolidando como una institución comprometida con una industria más inclusiva.

- Por cuarto año consecutivo, DCC obtuvo la certificación "Mejores Lugares para Trabajar LGBTI+", otorgada por Pride Connection Chile, Fundación Iguales y Human Rights Campaign, destacando su compromiso con la empatía, respeto e igualdad en el entorno laboral.
- DCC fue reconocido, por segundo año, en el programa "Mentorías Profesionales para el Talento LGBTI+" de Pride Connection, apoyando a cuatro empresas en el desarrollo de culturas inclusivas para atraer talento diverso.
- Fuimos ganadores en la categoría "Inclusión de la comunidad LGBT+" en el concurso "Minería es Inclusión" del Ministerio de Minería, por su respaldo a la Escuela Amaranta, que lidera la educación de adolescentes trans en América Latina, previniendo el abandono escolar.
- En FY2023, se realizaron más de 25 talleres sobre sesgos inconscientes para líderes, con la participación de 300 ejecutivos y 60 horas de capacitación, promoviendo mejores decisiones sin perjuicio para otros.





## Desarrollo de habilidades

### Enfoque

En Grupo KCC incluimos ámbitos técnicos propios del negocio dentro de nuestra estrategia de capacitación y formación, como el desarrollo de habilidades conductuales y profesionales. Lo anterior, se realiza a través del Área de Capacitación de la Compañía, como también a través del Centro de Formación Komatsu (CFK) y los Centros Regionales Cummins.

#### Área de Capacitación

Es la responsable de diseñar y desarrollar programas que permitan contribuir al Plan de Desarrollo Individual (PDI) de cada trabajador, para así mejorar su desempeño laboral.

- **Oferta formativa transversal (E Learning):** oferta abierta disponible para realizar cursos e-learning de habilidades adaptativas, seguridad, ofimática, etc., poniendo a disposición un total de 47 cursos transversales para todos los colaboradores del Grupo KCC.
- **Kit de aprendizaje:** en el FY2023 se lanzó una nueva iniciativa de capacitación a distancia, mediante

la cual se entregó una tablet a los colaboradores técnicos del Grupo KCC, ofreciendo una experiencia de aprendizaje diseñada para desarrollar sus capacidades digitales. Los cursos incluidos fueron los siguientes:

- **Herramientas Básicas de Alfabetización Digital.**
- **Prácticas de Autocuidado y Salud Ocupacional.**

#### Centro de Formación Técnica Komatsu (CFK)

El objetivo del CFK es formar técnicos expertos en el mantenimiento de equipos. Dispone de tecnología e instalaciones innovadoras que permiten fortalecer el desarrollo del capital humano mediante un modelo de capacitación integral y de gestión por competencias, dirigido a los colaboradores y a los clientes. Su fin es proveer un óptimo desempeño y productividad en la operación y el mantenimiento de los equipos Komatsu. Se divide en tres áreas: minería, construcción y forestal, y áreas de soporte y comercial.

- **Programa de Desarrollo de Especialistas:** programa formativo que busca desarrollar las competencias técnicas y conductuales para ejercer el rol de Especialistas del producto Komatsu, en técnicos de desempeño superior.

- **Programa de Áreas de Administración, Planificación e Ingeniería:** programa formativo enfocado en áreas de soporte (Sucursal y Centros de trabajo), que busca proporcionar conocimientos transversales y específicos de acuerdo con el rol desempeñado.

- **Programa de Áreas Comerciales:** programa formativo que busca desarrollar una fuerza comercial que posea profundos conocimientos en temas técnicos y comerciales, con desarrollo de habilidades para asesorar y acompañar a nuestros clientes en un proceso de venta exitoso.

**Centros Regionales de Entrenamiento (CRE)**

El objetivo de los CRE es proporcionar una formación integral sobre los distintos aspectos de los motores y generadores Cummins, utilizando equipamientos y herramientas de alta calidad. Los cursos son una combinación de programas teóricos y prácticos dictados por instructores internos validados a nivel mundial, dirigido a colaboradores, clientes y a los DOEM (Distributor Original Equipment Manufacturer), en las distintas aplicaciones de nuestro productos como son: automotriz, minero, marino, construcción, forestal, generación, entre otros.

En Cummins contamos con dos CRE, ubicados en Antofagasta y Santiago, los que fueron evaluados en nivel Diamante y Oro respectivamente, en base a su nivel de cumplimiento, siendo considerados como de los mejores de la región.

• **Especialista Mantenimiento Motores:** plan enfocado en la formación de técnicos especialistas en mantenimiento de motores Cummins, para que en 3 años adquieran competencias y experiencia para obtener este título.

• **Técnico Calificado:** programa diseñado para contar con técnicos calificados en motores y controles Cummins. Para poder realizar este programa, Cummins debe contar con CRE, instructores avalados y un estándar que es validado cada 2 años por Cummins Inc. Esta malla considera 7 cursos de preparación, culminando con la validación de competencias.

• **Entrenamiento Deliberado (Grand Prix):** entrenamiento exclusivo para técnicos de la división Minería, por medio de cápsulas en escala real de camiones CAEX, el que tiene como objetivo la mejora de procesos, el incremento de la eficiencia y calidad, y la disminución de tiempos de reparación y mantención de los más de 700 motores de nuestros contratos.

**Desempeño**

**Ingresos totales**  
MUSD \$2.117.343

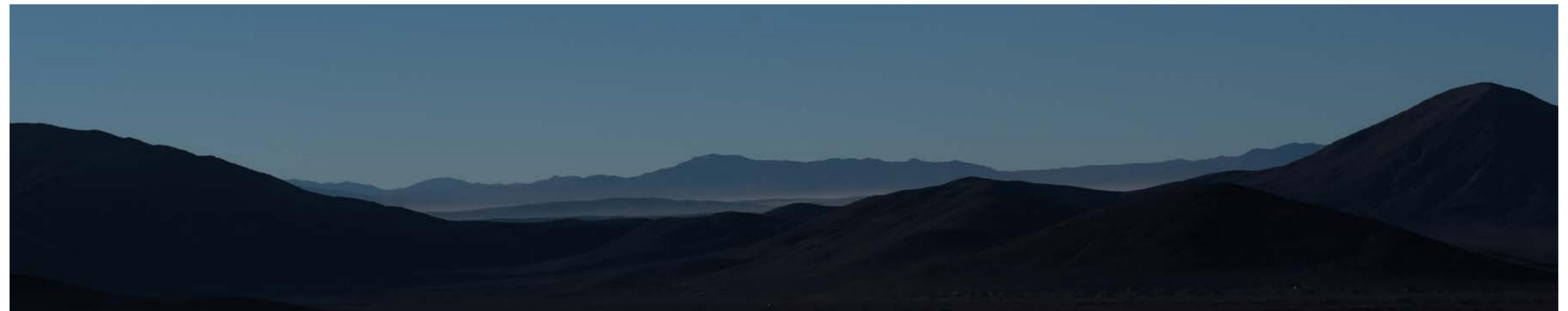
**Recursos monetarios destinados a formación y desarrollo\***  
MUSD \$7.008

**% de inversión en formación en relación con ingresos totales**  
0,33%

\* Incluye capacitaciones, becas de estudio y proyecto "Kit de aprendizaje".



Indicadores de formación	Nº Total		Nº Mujeres formadas		Nº Hombres formados		Nº Total trabajadores formados		Horas totales		% Mujeres formadas		% Hombres formados		Media de horas Mujeres formadas		Media de horas Hombres formados					
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres				
Alta Gerencia	4	2	39	12	3	1	7	12	10	13	6	48	221	257	75%	50%	18%	100%	2,0	48,0	31,6	21,0
Gerentes	7	34	48	181	7	1	48	40	55	41	3.472	486	7.556	948	100%	3%	100%	22%	496,0	44,0	157,4	24,0
Jefaturas	131	99	1.006	846	129	22	1.006	454	1.135	476	12.794	815	75.383	11.342	98%	22%	100%	54%	99,2	25,0	74,9	25,0
Operario	134	104	410	380	123	5	410	46	533	51	21.706	157	55.307	958	92%	5%	100%	12%	176,5	31,0	134,9	21,0
Fuerza de Venta	39	32	93	87	39	10	93	47	132	57	2.692	677	7.378	1.581	100%	31%	100%	54%	69,0	68,0	79,3	34,0
Administrativo	211	216	225	223	211	196	225	526	436	722	7.228	5.671	8.890	16.817	100%	91%	100%	236%	34,3	29,0	39,5	32,0
Otros profesionales	366	321	860	786	366	93	860	2.649	1.226	2.742	22.430	6.048	32.976	113.886	100%	29%	100%	337%	61,3	65,0	38,3	43,0
Otros técnicos	171	142	3.008	2.900	171	4	3.008	8	3.179	12	18.689	74	299.64	240	100%	3%	100%	0%	109,3	19,0	99,6	30,0
<b>Total</b>	<b>1.063</b>	<b>950</b>	<b>5.689</b>	<b>5.415</b>	<b>1.049</b>	<b>332</b>	<b>5.657</b>	<b>3.782</b>	<b>6.706</b>	<b>4.114</b>	<b>89.017</b>	<b>13.976</b>	<b>487.35</b>	<b>146.029</b>	<b>95%</b>	<b>35%</b>	<b>99%</b>	<b>70%</b>	<b>131</b>	<b>41</b>	<b>82</b>	<b>29</b>



● FY2023 ● FY2022

## Destacado

- En línea con la integración de tecnologías 4.0 en la industria minera, Komatsu se convierte en la primera empresa proveedora del sector en implementar el programa formativo de Competencias Mineras 4.0. Esta iniciativa facilita la adaptación de los profesionales a una industria cada vez más tecnológica, segura y sostenible.
- Con el objetivo de seguir ampliando y robusteciendo la oferta de formación, durante el FY2023 se gestionó la incorporación de los talleres de remanufactura al modelo de entrenamiento CFK, bajo un estándar regional, impulsado a través del proyecto CoE (Center of Excellence). El foco está centrado en desarrollar conocimientos críticos en los perfiles de eléctricos y mecánicos, con el objetivo de mejorar los tiempos y calidad de reparación de los componentes.



## Evaluación de Desempeño

El modelo de gestión del desempeño y talento de Komatsu Cummins es transversal a todas las divisiones y/o unidades de nuestra Compañía. El proceso es continuo y tiene hitos que son claves durante el año como lo es la evaluación de desempeño, la calibración, y el proceso de revisión de mitad de año. A través de todas estas acciones, buscamos

garantizar la sustentabilidad de la Compañía, asegurando contar con las personas adecuadas en los lugares que corresponde, proponiendo escenarios de sucesión para promover espacios de desarrollo a través de la movilidad interna.

Trabajadores evaluados por categoría laboral	Nº Mujeres		Nº Hombres		Total							
	2022	2023	2022	2023	2022	2023						
Alta Gerencia	3	21,43%	2	14,29%	11	78,57%	12	85,71%	14	100,00%	14	100,00%
Gerentes	6	8,00%	6	7,69%	69	92,00%	72	92,31%	75	100,00%	78	100,00%
Jefaturas	89	9,27%	127	11,99%	871	90,73%	932	88,01%	960	100,00%	1.059	100,00%
Operario	50	14,20%	77	20,42%	302	85,80%	300	79,58%	352	100,00%	377	100,00%
Fuerza de Venta	26	23,42%	32	26,45%	85	76,58%	89	73,55%	111	100,00%	121	100,00%
Administrativo	177	46,34%	177	46,83%	205	53,66%	201	53,17%	382	100,00%	378	100,00%
Otros profesionales	211	24,77%	273	27,60%	641	75,23%	716	72,40%	852	100,00%	989	100,00%
Otros técnicos	83	3,56%	98	3,84%	2.247	96,44%	2.452	96,16%	2.330	100,00%	2.550	100,00%
<b>Total</b>	<b>645</b>	<b>12,71%</b>	<b>792</b>	<b>15,04%</b>	<b>4.431</b>	<b>87,29%</b>	<b>4.474</b>	<b>84,96%</b>	<b>5.076</b>	<b>100,00%</b>	<b>5.266</b>	<b>100,00%</b>



## Liderazgo

En Grupo KCC, el desarrollo del liderazgo juega un papel crucial para garantizar que la Compañía cuente con líderes capacitados y comprometidos. Estos líderes no sólo deben estar preparados para impulsar su crecimiento profesional y el de sus equipos, sino también para contribuir al avance estratégico de Komatsu. Entre otros, los principales programas de liderazgo desarrollados son:

- **Programa Líderes en Acción:** programa enfocado en desarrollar mejores comprensiones, valoraciones y prácticas acerca del liderazgo Komatsu Cummins, tanto desde la perspectiva del sello cultural como desde las competencias críticas para conducir equipos. En 2023, participaron 90 jefaturas, quienes formaron parte de un proceso integral que combinó sesiones de coaching y formativas.

- **Programa Dirigir Desarrollando:** programa enfocado en el desarrollo de habilidades y prácticas de liderazgo con el sello Komatsu Cummins. Dirigido a subgerentes de la compañía, el programa incluyó 8 sesiones de formación. En 2023, 25 subgerentes participaron en este proceso, adquiriendo herramientas clave para fortalecer su liderazgo.

- **Programa Regional Management Seminar LATAM (RMS):** programa con foco en entregar un conocimiento profundo del negocio, la estrategia y KWay, para desarrollar un liderazgo que permita generar mejores resultados y que mejore la colaboración en toda la Región. Dirigido a ejecutivos de LATAM, en 2023 participaron 18 líderes de Chile, Colombia y México.



## Derechos Humanos

### Enfoque

En Grupo KCC estamos comprometidos con el respeto y la protección de los derechos humanos reconocidos internacionalmente. Por lo mismo, desde el año 2019, contamos con una Política de Derechos Humanos, actualizada durante el FY2023, en la cual declaramos nuestra adhesión a los Principios Rectores sobre Derechos Humanos y Empresas de las Naciones Unidas, así como a la normativa internacional de la OIT vinculada a los mismos.

En el marco de esta política formalizamos este compromiso, en temáticas tales como la prevención del trabajo infantil y trabajo forzoso, la eliminación de horas de trabajo excesivas, la prevención de la discriminación y el acoso, el derecho a la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva, salario mínimo, salud & seguridad, entre otros. Adicionalmente se declara la participación y comunicación constante con los grupos de interés y las comunidades locales.



En línea con este compromiso, durante el FY2022, y en conjunto con KPMG, se realizó un diagnóstico a todas las empresas Komatsu a nivel mundial, con la finalidad de sentar una línea base en el cumplimiento de los estándares internacionales e identificar aspectos y oportunidades de mejora sobre las cuales poder definir un plan de trabajo que permita avanzar en el esfuerzo de la Compañía por desarrollar operaciones y negocios respetando los derechos humanos y considerando la participación de los grupos de interés. Durante el presente año recibimos los resultados, destacando la no existencia de elementos con margen de mejora o de alto riesgo.

## Destacado

- Actualización de la Política de Derechos Humanos. En el marco del respeto a los derechos humanos se profundizó en temas clave como: salud y seguridad, prohibición de la discriminación y el acoso, prohibición del trabajo infantil y forzoso, libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva, así como la regulación de horas de trabajo y salarios.

## Desempeño

De los 11 elementos evaluados en el diagnóstico global en derechos humanos de Komatsu, 9 fueron evaluados en la categoría "Bueno" y sólo 2 como "Generalmente Bueno" no existiendo elementos con alto riesgo ni con margen de mejora.



**1.665**

Número total de colaboradores capacitados en materias de acoso laboral y sexual



**18%**

% de colaboradores capacitados en materias de acoso laboral y sexual



**0**

Casos de discriminación confirmados



# Con los *negocios*



## Calidad y seguridad del producto

### Enfoque

Uno de los pilares que ha trascendido en la historia de Komatsu es la promesa de calidad "Dantotsu", un concepto que apunta al esfuerzo permanente por entregar soluciones únicas e inigualables a nuestros clientes.

Para lograr esta promesa, hemos basado nuestro enfoque de satisfacción de cliente en cuatro pilares clave: Medir, Comprender, Comunicar y Mejorar. Para ello, implementamos herramientas y procesos que nos permiten recolectar datos relevantes sobre la experiencia de nuestros clientes, los que analizamos para identificar sus necesidades, expectativas y áreas de mejora. Además, mantenemos una comunicación constante y transparente con los mismos, para asegurar que sus inquietudes sean escuchadas y abordadas, y aplicamos los aprendizajes obtenidos para implementar mejoras continuas.

Dentro de este enfoque, realizamos encuestas de satisfacción específicamente diseñadas para nuestros clientes, adaptando nuestras soluciones a sus necesidades particulares. También medimos el Net Promoter Score (NPS) como un indicador clave del nivel de lealtad de nuestros clientes, lo que nos permite identificar oportunidades para fortalecer la relación con

ellos. Finalmente, hemos implementado las ceremonias de reconocimiento RankMi, donde destacamos y premiamos a aquellos colaboradores que sobresalen en la entrega de una experiencia excepcional al cliente, fomentando así una cultura de excelencia y servicio dentro de la organización.

En nuestra compañía, contamos con diversas áreas dedicadas a medir y gestionar la satisfacción de nuestros clientes con respecto a nuestros productos y servicios. En Komatsu Chile, esta responsabilidad recae en el equipo de inteligencia de negocios y proyectos estratégicos, mientras que en Cummins el área de experiencia de clientes se encarga de esta tarea dentro de la gerencia de Soporte y Excelencia Operacional.

Respecto de los resultados en comparación con el año anterior, se puede apreciar que tanto, satisfacción al cliente como la tasa NPS se mantienen en rangos similares o superiores a los del FY2022. Esto se debe al trabajo y la implementación de mejoras desarrollado por las distintas áreas del Grupo KCC, tomando como base los resultados del FY2022 y apuntando específicamente a cubrir las brechas.

Por su parte si bien se aprecia una disminución en la tasa de respuesta tanto en minería como en no minería, la cantidad de encuestas efectivamente realizadas fueron similares tanto en el FY2022 como en el FY2023, esta disminución se explica por el aumento en la base de clientes.

## Desempeño

Satisfacción de clientes

	FY2022	FY2023
Komatsu Chile Minería	64,50%	66,30%
Komatsu Chile Construcción y Forestal	84,87%	84,60%
Komatsu Reman Chile	88%	89%
Distribuidora Cummins Chile*	N/A	N/A

NPS

	FY2022	FY2023
Komatsu Chile Minería	26,1	26,3
Komatsu Chile Construcción y Forestal	50,8	57,9
Komatsu Reman Chile	31	36
Distribuidora Cummins Chile*	76	75

Tasa de respuesta NPS

	FY2022	FY2023
Komatsu Chile Minería	83,5%	69,%
Komatsu Chile Construcción y Forestal	57,7%	45%
Komatsu Reman Chile	74%	80%
Distribuidora Cummins Chile*	32%	43%

\*DCC no cuenta con medición de satisfacción de clientes.

## Destacado

- DCC ha definido la “Experiencia de Clientes” como nuevo pilar estratégico, donde se definió el proyecto TIA CVM (Tactics In Action Customer Value Management) con foco en mejorar la experiencia de los clientes Cummins.
- Durante el FY2023 se realizó el primer proceso formal del nuevo indicador NPS Comercial para Cummins, con la finalidad de medir el desempeño de la experiencia de clientes en servicios asociados a repuestos, filtros y canales digitales. Este indicador tuvo un resultado destacado, alcanzando 88% NPS y 15% TR, mejora importante en relación a la marcha blanca realizada durante el FY2022 en donde se obtuvo 63% NPS y 5% TR.



## Provisión de soluciones

# Autonomía

### Enfoque

En 2007 pusimos en operación nuestro primer camión Autonomous Haulage System (AHS), en el sector minero a gran escala, adquiriendo una posición de liderazgo en la región en esta materia. Para nosotros, la automatización es un pilar estratégico, por lo que contamos con recursos desplegados globalmente para proveer a nuestros clientes soluciones, no sólo en camiones, sino que en toda la línea de productos de minería a cielo abierto.

La implementación de la tecnología AHS (Sistemas de Transporte Autónomo) ofrece importantes beneficios, tales como el fortalecimiento de los procesos de seguridad, una mayor especialización laboral y una productividad continua las 24 horas del día, los siete días de la semana. Esta tecnología también garantiza una alta predictibilidad y reduce la variabilidad en las operaciones, optimizando así el rendimiento general de las actividades mineras.

Nuestro enfoque es holístico, centrado en ofrecer soluciones integrales que no sólo mejoren la eficiencia y la seguridad en las operaciones, sino que también contribuyan al camino hacia la descarbonización de la industria.

### Desempeño

#### Número de clientes autonomía a nivel mundial

10      11

#### Número de clientes autonomía en Chile

5      6

(AMSA, BHP, Collahuasi, AngloAmerican y Codelco)

(AMSA, BHP, Collahuasi, AngloAmerican, Codelco y Glencore)

#### Número de camiones AHT a nivel mundial

Aprox. 600      750

#### Número de camiones AHT en Chile

87      115



#### Toneladas movidas a nivel mundial

5.800 millones      10.000 millones



#### N° de accidentes con daño a las personas

0      0

#### Sitios AHS

7

Centinela, Spence, Collahuasi, Los Bronces, Gabriela Mistral, Escondida y Radomiro Tomic. Escondida y Radomiro Tomic corresponden a pruebas de la tecnología.

6

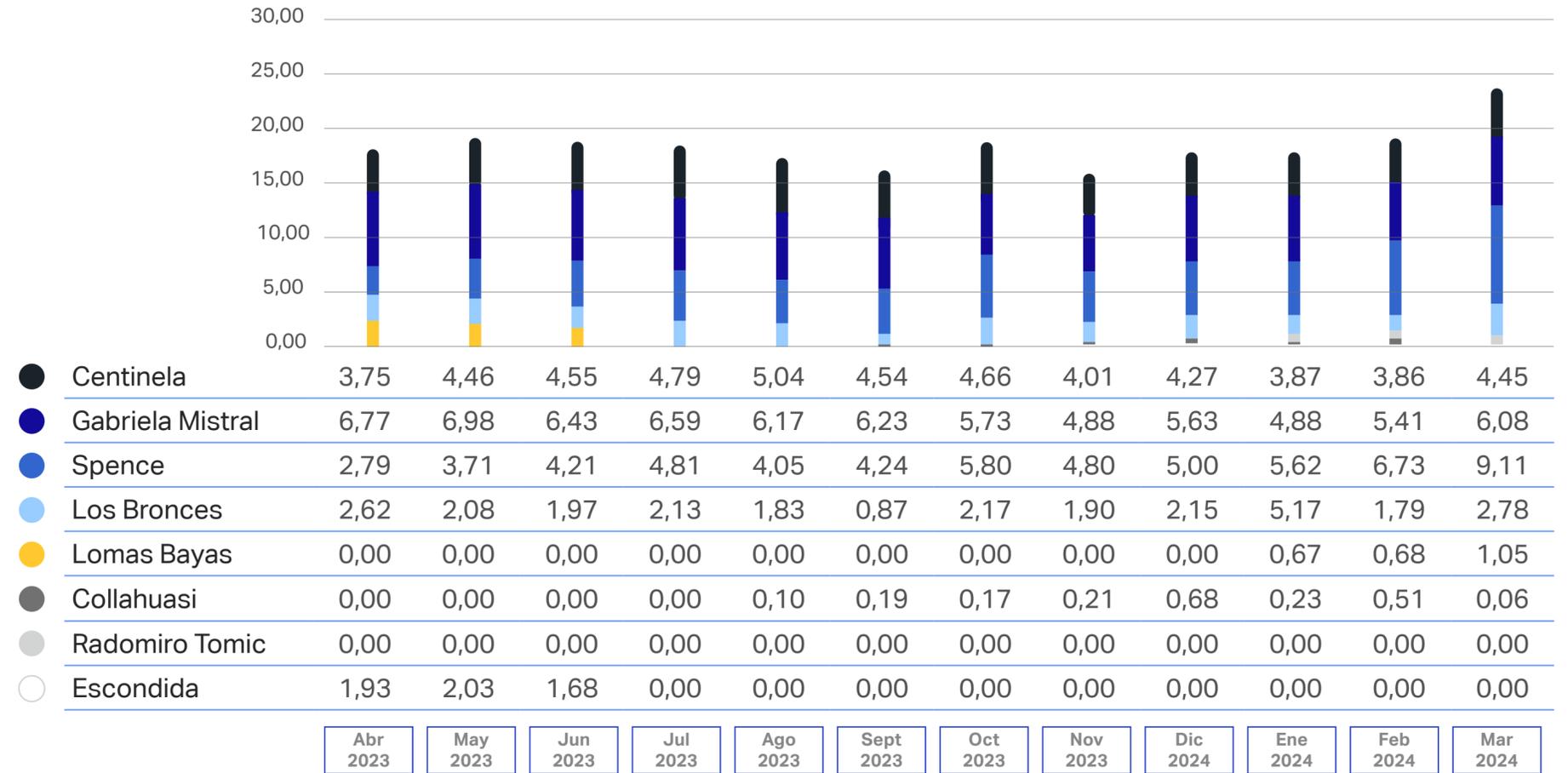
Centinela, Spence, Collahuasi, Los Bronces, Gabriela Mistral, Lomas Bayas. Escondida y Radomiro Tomic corresponden a pruebas de la tecnología.

FY2022

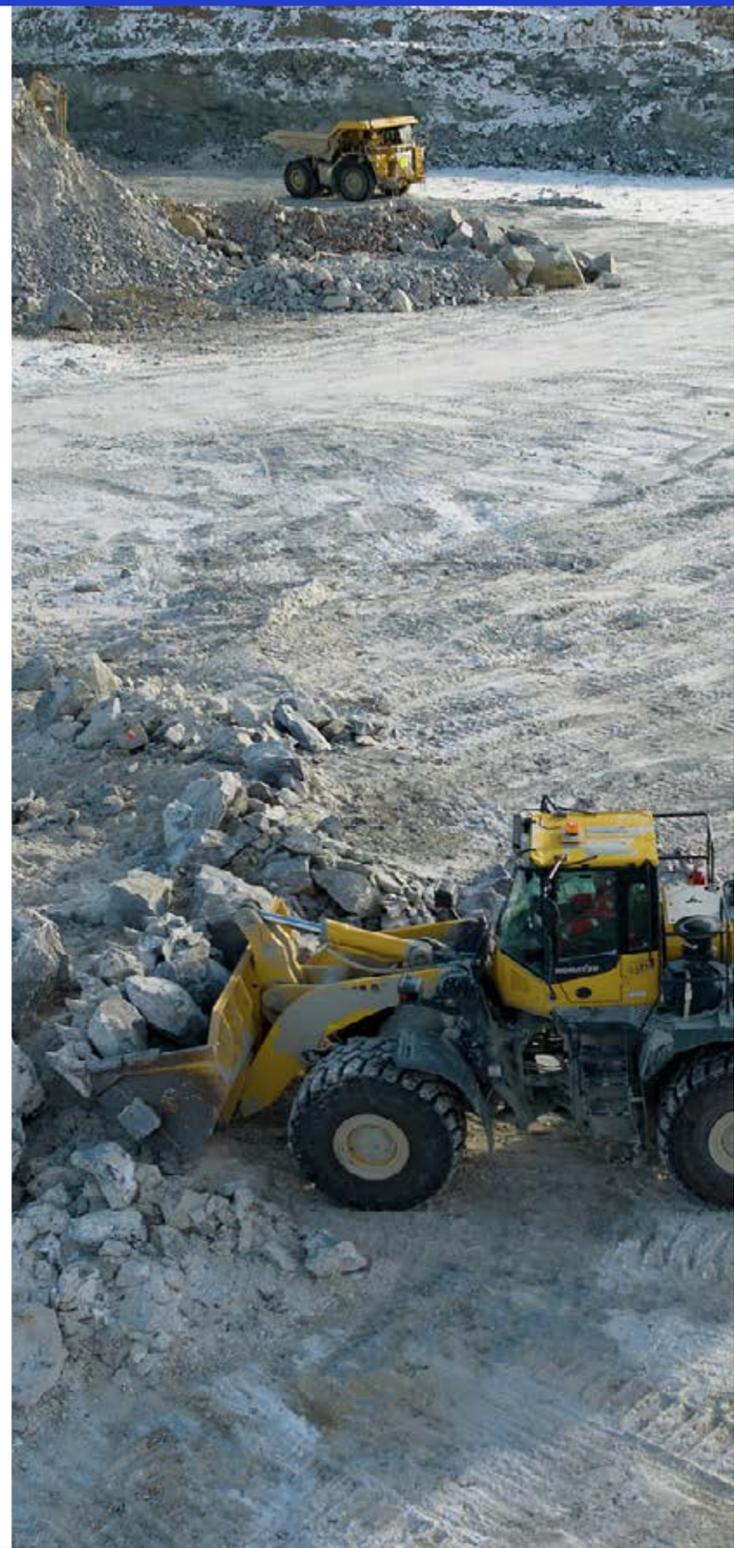
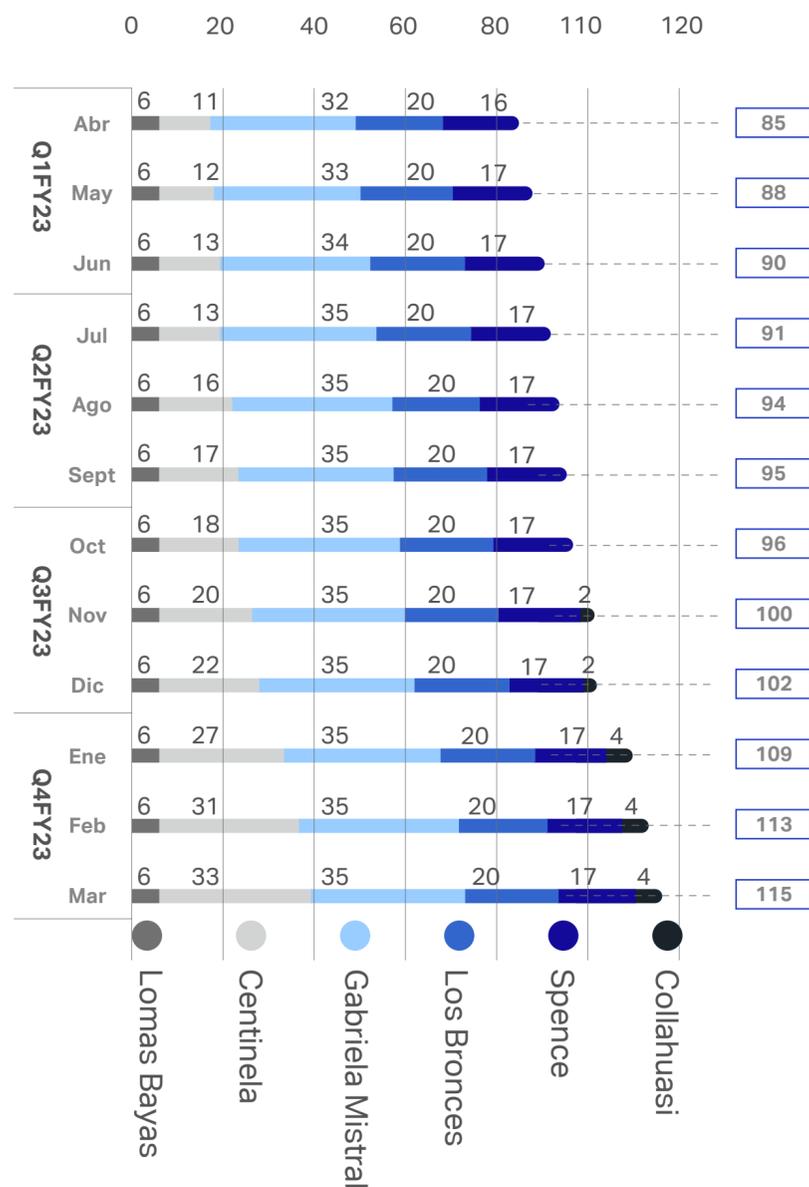
FY2023



Datos de producción en los sitios AHS (en millones de ton [M ton])



Datos de producción en los sitios AHS (en millones de ton [M ton])



Destacado

- Durante el FY2023 se conformó la unidad de Excelencia Operacional dentro del Centro de Soporte Regional AHS, con el propósito de medir y generar planes de acción efectivos conducentes a mejorar los resultados del negocio minero de nuestros clientes, principalmente en términos de seguridad y eficiencia productiva.
- Implementación exitosa del sistema AHS en Lomas Bayas, cuya etapa inicial contempla la operación de 4 camiones autónomos durante el FY2024. Este proyecto se ampliará gradualmente con la incorporación de un mayor número de camiones, lo que permitirá un escalamiento continuo en la operación.
- Se completa la tercera etapa del proyecto de creación y habilitación del Centro de Entrenamiento Regional AHS, gracias al cual se incorporaron recursos para incrementar el número de participantes y se amplió la oferta de cursos teóricos y prácticos para la operación AHS.
- En el año 2023 finalizaron 2 proyectos piloto de camiones autónomos desarrollados en Minera Escondida de BHP, y División Radomiro Tomic de Codelco, donde ambos clientes pudieron comprobar las bondades y beneficios de la tecnología autónoma de Komatsu, obteniendo excelentes resultados en cuanto a seguridad, productividad y eficiencia en la operación minera de transporte.

# Innovación

## Enfoque

En Grupo KCC contamos con una sólida base en innovación, incluyendo áreas dedicadas a la investigación y desarrollo, la que diseñan de manera permanente nuevos productos y servicios, buscando aumentar la calidad, eficiencia y precisión; mejorando la sustentabilidad y velando por el cuidado de los colaboradores y clientes.

En la Compañía fomentamos y apoyamos la innovación a través de un enfoque bottom up, promoviendo la participación activa y el compromiso de todos los colaboradores de la organización, fortaleciendo una cultura en la que cada uno se sienta responsable y motivado para contribuir al avance y mejora continua de la empresa.



### Principales proyectos de la Gerencia de Ingeniería e Innovación del Centro de Excelencia Reman y Komatsu Reman Center:

#### Proyecto E-fuel

Este proyecto busca explorar alternativas de combustible para motores Diesel Komatsu a nivel teórico y práctico considerando alternativas de E-Fuel en base a H2V y CO2. En Komatsu Reman Center hemos avanzado en la generación de equipos de trabajo con universidades, a fin de consolidar el conocimiento inicial que nos permita desarrollar un prototipo a baja escala. Durante el año 2023 se realizaron investigaciones con memoristas de los departamentos de Química e Industria de la Universidad Católica del Norte. Adicionalmente estamos trabajando con el departamento de Ingeniería Mecánica de la Universidad de Chile en el levantamiento de tecnologías y estado del arte de los combustibles sintéticos.

#### Smart Component

Sistema de monitoreo remoto para ser usado en componentes eléctricos. El dispositivo transmite de forma automática las variables de desempeño a la nube. Además, tiene la capacidad de auto energizarse. Actualmente se realizan pruebas con prototipos funcionales en equipos mineros y se está desarrollando un modelo miniaturizado que entregará la información directamente desde el interior del componente en los equipos Komatsu.

#### HVOF Parcial

Proyecto que busca prolongar la vida útil de los componentes y así contribuir a la economía circular en la empresa, generando además una reducción del costo, al aplicar esta nueva tecnología sólo en una sección de la pieza a recuperar, lo cual se logra permitiendo la recuperación de daños en los vástagos de cilindros hidráulicos que con el tradicional proceso de cromado sería inviable. Durante el año 2023 se ha trabajado con los equipos de Komatsu Ltd. Japón, en la formalización del proceso, desarrollando y validando variables en la aplicación de HVOF.

#### AC Blower

La gran mayoría de los camiones de extracción Komatsu, que operan en Chile, disponen de blower (enfriadores de parrillas) de corriente continua (DC), sin embargo los nuevos equipos han migrado hacia el uso de blower de corriente alterna (AC), los que tienen una mayor vida útil y son más confiables. El equipo de I+D del Centro de Excelencia está trabajando en un blower AC que puede reemplazar a los DC que actualmente se encuentran operando, de esa manera aumentar la vida útil del componente y mejorar la confiabilidad del camión. En esta línea, y dentro de las actividades más importante que se llevaron a cabo durante el año 2023 se pueden mencionar la caracterización de la máquina AC, y el diseño y construcción del gabinete de control, además de la fabricación del estator del componente.

## Destacado

- Ejecución de la VI Jornada de Excelencia, instancia en la que los colaboradores presentan una selección de iniciativas innovadoras, las que han sido desarrolladas por ellos mismos, destacándose el compromiso y la búsqueda constante de la mejora continua, a través del diseño de estrategias que optimicen la seguridad, la productividad y la eficiencia. En estas sesiones se comparten buenas prácticas, se promueve la colaboración y se fortalece el conocimiento entre los equipos de diferentes divisiones y regiones.



## Cumplimiento de gobernanza

### Enfoque

Nuestro sistema de gestión ética se enfoca en prevenir incumplimientos y fraudes, fomentar comportamientos éticos y aplicar acciones correctivas cuando corresponda. Este sistema abarca toda nuestra cadena de valor y se basa en la evaluación y el monitoreo continuo de riesgos.

El área de Compliance supervisa el cumplimiento de normas y procedimientos, desarrolla políticas basadas en las mejores prácticas internacionales y establece programas de formación y comunicación para asegurar la adhesión a estos estándares.

Nuestro sistema de gestión de compliance se compone de los siguientes elementos diseñados para reforzar una cultura de integridad y ética dentro de la organización:

Código de Conducta.

Manual de Prevención de Delitos Ley 20.393.

Políticas y procedimientos establecidos en el Modelo de Prevención del Delito.

Plataforma de Denuncias.

Revisión periódica en el Directorio.

Planes anuales de capacitación y comunicación.



## Código de Conducta Empresarial

En Grupo KCC contamos con el Código Mundial de Conducta Empresarial de Komatsu el cual es revisado y actualizado cada 4 años por nuestra Casa Matriz Komatsu Ltd., con la finalidad de incorporar mejores prácticas a nivel global. Su principal objetivo es establecer los 5 Principios de Cumplimiento y las Reglas Empresariales, que representan las acciones básicas en esta materia, que todos los miembros del Grupo deben cumplir:

Durante FY2023:

**76%** de los colaboradores fueron capacitados en el Código de Conducta.

**79%** de nuestros colaboradores fueron capacitados en Anticorrupción.

### Cinco Principios de Cumplimiento



**Confianza**  
**01.**

Para cumplir con la confianza que nos brinda la sociedad, debemos seguir siempre las "Reglas".



**Corrija**  
**04.**

Corrija rápidamente cualquier irregularidad o falla y tome medidas eficaces para evitar que se repita.



**Verificación**  
**02.**

Verifique o pregunte si tiene dudas sobre las Reglas. El desconocimiento de las "Reglas" no es una excusa para no seguirlas.



**Sin represalias**  
**05.**

Nunca impida que alguien denuncie o utilice la Línea Directa de Cumplimiento (denuncia de irregularidades); nunca tome represalias contra el informante/ denunciante por comunicar una inquietud de buena fe.

*(Komatsu se compromete a garantizar que ninguna entidad del Grupo Komatsu tomará medidas adversas contra una persona por presentar una denuncia o informar).*



**Informe**  
**03.**

Nunca encubra ni haga caso omiso de cualquier acto indebido o falla que infrinja las "Reglas". Informe inmediatamente de cualquier asunto a la(s) persona(s) o departamento(s) correspondiente(s).

Todos los empleados de Komatsu deben seguir los principios mencionados y las principales de SLQDC (Seguridad. Ley. Calidad. Entrega. Costo) para ganarse y mantener la confianza entre ellos con la sociedad. También debemos visitar el lugar de trabajo real (Gemba), examinar la realidad (Gembutsu) para encontrar soluciones, y anticiparnos a los problemas y abordar de forma proactiva las inquietudes de cumplimiento y ética.



### Línea Directa de Cumplimiento

En la Compañía mantenemos un Canal de Denuncias, el que se encuentra en nuestra página web: [www.resguarda.com/komatsucummins](http://www.resguarda.com/komatsucummins). Adicionalmente, y como canales alternativos para el ingreso de denuncias, se han disponibilizado números telefónicos, un correo electrónico, y un link de acceso para los colaboradores desde la intranet de la Compañía. La Línea Directa de Cumplimiento es un canal de comunicación confidencial, abierto a los trabajadores, clientes, proveedores y la comunidad en general, el que se encuentra publicado en los contratos y órdenes de compra con clientes y proveedores.



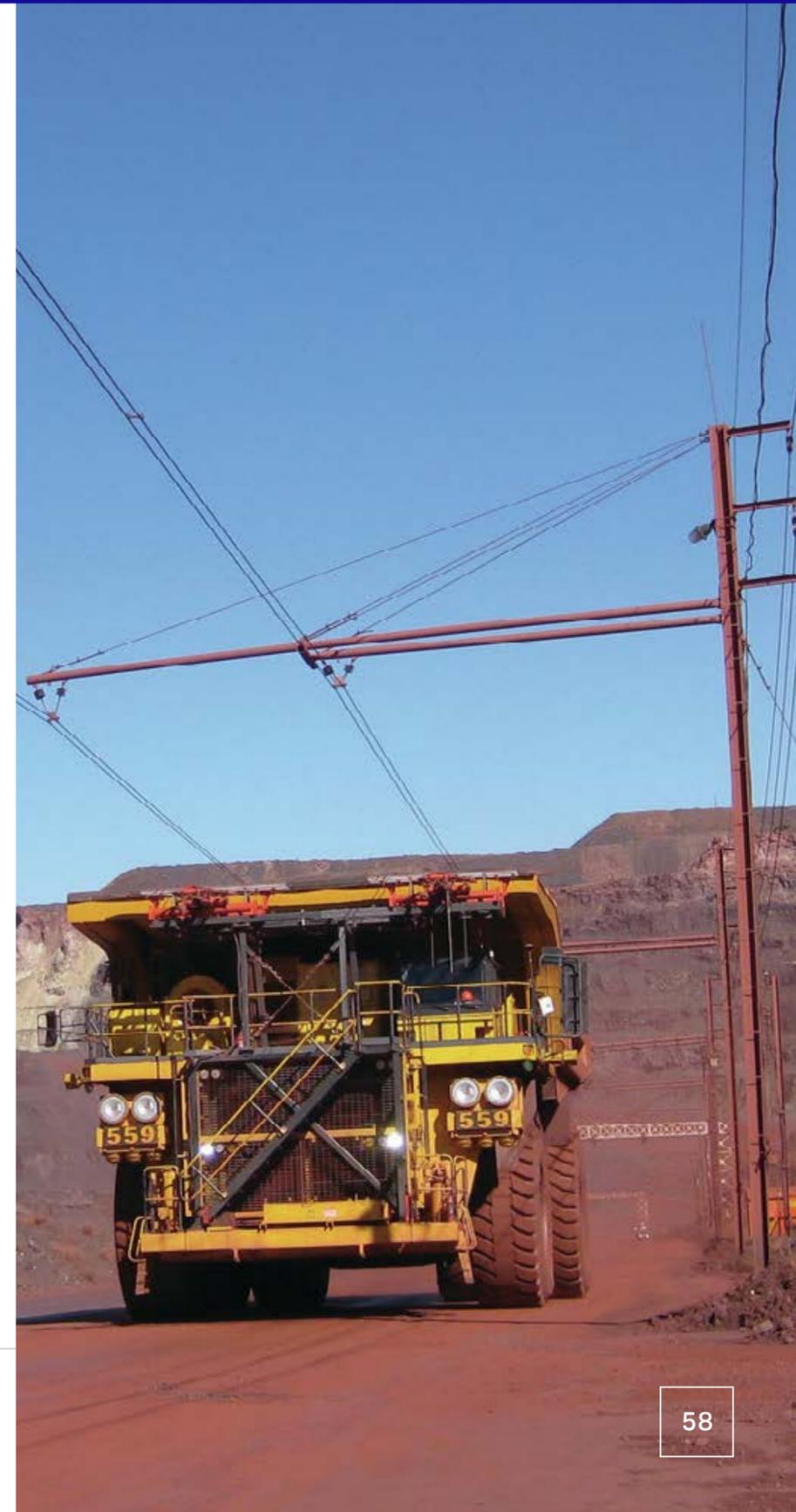
### Sistema de Prevención de Delitos

Hemos adoptado un Sistema de Prevención de Delitos basado en los requerimientos de la Ley N°20.393, estableciendo los mecanismos para su aplicación, supervisión y actualización efectiva, con el propósito de prevenir delitos y detectar y corregir oportunamente potenciales deficiencias en los controles implementados.



### Gestión de los Riesgos de Corrupción.

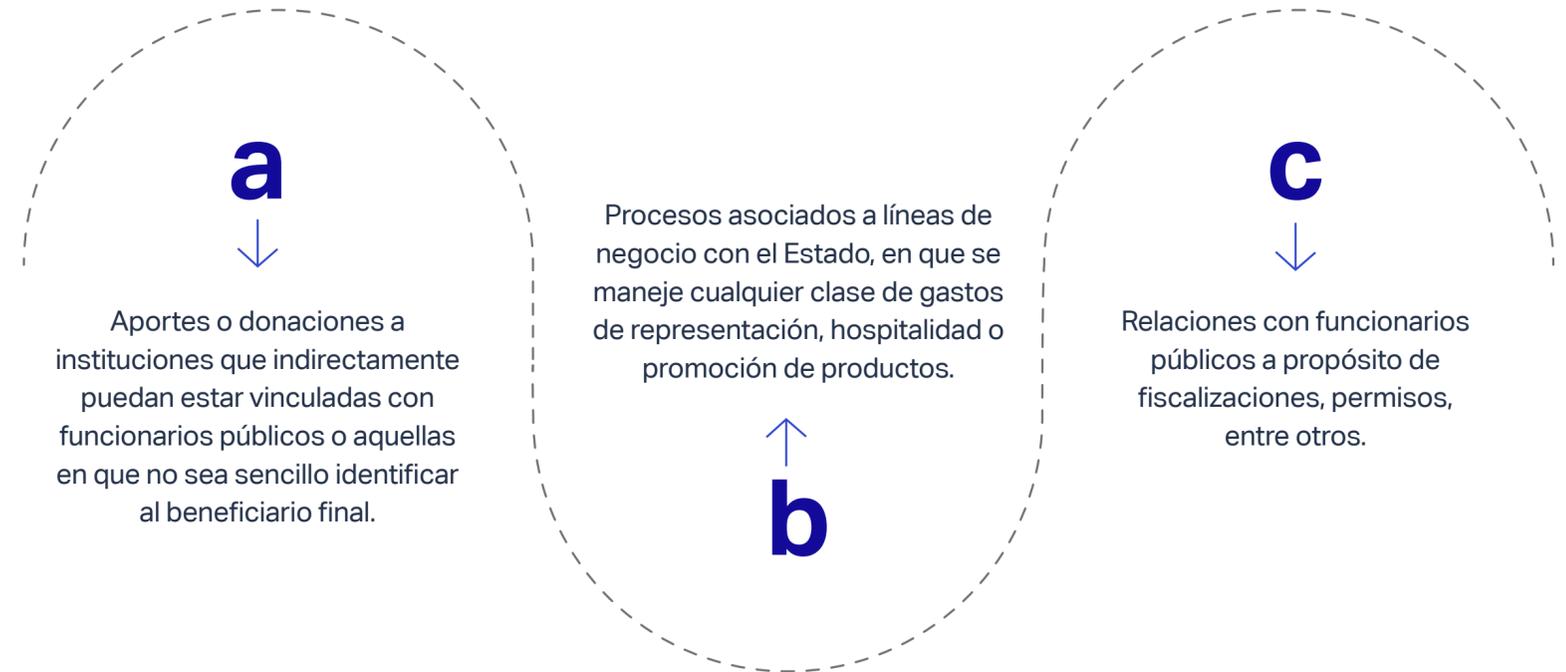
En cumplimiento con la Ley 20.393, el área de Compliance revisa las actividades y procesos donde pueden surgir riesgos para, a partir de este análisis, definir o mejorar las medidas de mitigación utilizando las pautas del Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO). Este proceso se realiza en colaboración con los responsables de cada área, y las medidas implementadas se monitorean y auditan internamente, para asegurar su diseño y efectividad.





**Riesgos significativos relacionados con la corrupción identificados a través del proceso de gestión de riesgos.**

Debido a las características propias de esta modalidad de delito, se deben considerar especialmente riesgosos los siguientes procesos o actividades:



Respecto de la corrupción entre privados, deben entenderse como principalmente riesgosos los procesos de selección de proveedores, así como la interacción con éstos en el marco del proceso señalado:

- a. → Selección de proveedores con vínculos, en el pasado, con la Compañía, donde será fundamental establecer con claridad los motivos por lo que se permite incluir a un ex colaborador o a un ex proveedor.
- b. → Solicitudes de tratos directos para la elección de proveedores, lo que es especialmente complejo, dado que no siempre resulta efectiva la selección de proveedores a través de contratos marco o licitaciones, de forma centralizada.
- c. → Cuando se realizan negocios en locaciones donde hay una oferta limitada de proveedores o donde los proveedores son muy especializados o escasos.
- d. → Posible dependencia o falta de renovación en las relaciones comerciales con ciertos proveedores, durante largos períodos de tiempo.
- e. → Selección de proveedores en base a razones diversas al mérito económico, calidad o eficiencia.

Durante FY2023 no existieron casos confirmados de corrupción, ni sanciones ejecutoriadas relacionadas con la Ley 20.393

## Gestión de los conflictos de interés

Contamos con una Política de Conflictos de Interés para gestionar estas potenciales situaciones en esta materia. Los colaboradores tienen la obligación de declarar posibles conflictos de interés como parte de su proceso de inducción a la Compañía y, anualmente, como parte del proceso de e-learning del Código Mundial de Conducta Empresarial de Komatsu. Por su parte, esta declaración puede ser actualizada en cualquier momento, ya sea en forma manual o electrónica, en la medida que aparezcan nuevos conflictos de interés. Finalmente, los colaboradores deben declarar sus conflictos de interés en los procesos de licitación con clientes y proveedores, para determinar las medidas de mitigación frente al potencial riesgo.

## Competencia Libre y Justa

Reconocemos la importancia de la competencia libre y justa en el mercado y nos comprometemos a cumplir con las leyes y reglamentos de libre competencia, competencia leal y comercio justo.

Para cumplir lo anterior se han establecido las siguientes medidas:

- Reglas del Código Mundial de Conducta Empresarial de Komatsu.
- Guía de Cumplimiento de Libre Competencia.
- Capacitación y entrenamiento.
- Rol del Oficial de Cumplimiento y Departamento Legal.
- Plataforma de Denuncias y Procedimiento de Investigaciones Internas.



## Gestión de Riesgos

### Enfoque

Nuestro sistema de gestión de riesgos se basa en un enfoque integral que cuenta con el compromiso y la supervisión del Directorio y la Alta Administración, el que refleja en la formalización de políticas y procedimientos específicos que guían la identificación, evaluación, mitigación y monitoreo de riesgos. La implementación de estas políticas y procedimientos se realiza a través de una estructura de gobernanza robusta, en la cual los roles y responsabilidades están claramente definidos y formalmente establecidos.

El cumplimiento de estas políticas y procedimientos es monitoreado a través de revisiones periódicas, realizadas por la administración y un área independiente de auditoría interna, para asegurar que las prácticas de gestión de riesgos estén alineadas con los objetivos estratégicos de la empresa y que cualquier desviación o nueva amenaza sea abordada de manera oportuna. Adicionalmente, este monitoreo continuo asegura que el modelo de gestión de riesgos sea dinámico y capaz de adaptarse a un entorno empresarial en constante cambio.

La metodología adoptada por el Grupo KCC es *Enterprise Risk Management (ERM)*, a través del cual se identifican, evalúan y gestionan los riesgos, priorizándolos en función de su posible impacto y probabilidad de ocurrencia. Luego, se desarrollan planes de mitigación y se da seguimiento y monitoreo continuo, gestión que contribuye a mejorar la resiliencia organizacional; a aumentar la confianza de los grupos de interés; y a la estabilidad y sostenibilidad a largo plazo del Grupo KCC.

## Desempeño

Nº total de colaboradores capacitados en el “triángulo del fraude”, recibiendo herramientas para identificar y mitigar este riesgo, basado en los tres elementos esenciales que deben coincidir para que ocurra: presión, oportunidad y justificación.

FY2022  
4.339

FY2023  
6.609

Nº total de colaboradores capacitados sobre la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas (Ley 20.393) en el cual se otorga a los colaboradores los conocimientos para la identificación y prevención del delito que pueden implicar responsabilidad penal para la empresa en sus dimensiones de: Prevención Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo, Cohecho, Receptación entre otros.

FY2022  
6.630

FY2023  
7.067

## Destacado

- Durante 2022, se realizó un levantamiento con los principales distribuidores de la región para entender el nivel de desarrollo en temas de cumplimiento. El alcance se centró en Políticas de Corrupción, Lavado de Activos, Debida Diligencia a Proveedores, Control de Exportaciones, Cohecho, entre otros. Así, y a fines de ese año, se establecieron las brechas identificadas y se definieron planes de acción con cada uno, alcanzando – a la fecha – un 80% de cumplimiento.
- Se actualizó la Política de Propiedad Intelectual para todo el grupo, y se realizaron capacitaciones a las áreas de desarrollo tecnológico en las distintas compañías en Chile, haciendo hincapié en los riesgos que existen en esta materia, tales como uso indebido o no autorizado, desarrollo de propiedad intelectual sin protección y principales requisitos para su inscripción.
- Durante el FY2023 se trabajó en la actualización de la Política de Riesgos y la Matriz de Riesgos, proceso movilizado desde nuestra Casa Matriz de Komatsu Japón.



## Ciberseguridad

### Enfoque

A medida que en Grupo KCC avanzamos hacia la transformación digital, migrando hacia entornos más conectados, también nos enfrentamos a nuevas amenazas cibernéticas que pueden comprometer datos sensibles, interrumpir servicios y dañar la reputación corporativa. Por ello, integrar estrategias robustas de ciberseguridad es fundamental para proteger nuestros activos digitales y mantener la confianza de los clientes y socios, fundamental en esta era digital.

Los riesgos de seguridad de la información son variados e incluyen, entre otros, el acceso no autorizado a información confidencial, el *phishing* y la ingeniería social, el riesgo de ataque por *malware* o *ransomware*, así como la fuga de datos, riesgos que pueden resultar en la pérdida de confianza y severas consecuencias legales.

Para mitigar estos riesgos, en Grupo KCC hemos implementado estrictos controles de acceso y monitoreo de seguridad, junto con programas de educación y capacitación a los colaboradores y el establecimiento de políticas y procedimientos claros, medidas que no sólo protegen la privacidad de los datos de los clientes, sino que también fortalecen la reputación de la Compañía, asegurando el cumplimiento de las normativas legales.

En un entorno dinámico, marcado por la digitalización, la seguridad de la información es una responsabilidad crítica y permanente, por lo que nuestro compromiso con la mejora continua es esencial para enfrentar eficazmente estos desafíos.

Para definir las directrices corporativas y las acciones necesarias para asegurar la confidencialidad, disponibilidad e integridad de nuestros datos, hemos establecido un Comité de Seguridad de la Información. Adicionalmente, siguiendo los lineamientos de Komatsu Ltd. hemos implementado un equipo de respuesta ante incidentes de seguridad (CSIRT).

Llevamos a cabo campañas de *ethical phishing* para educar y sensibilizar a nuestros colaboradores sobre este tipo de riesgos, fortaleciendo su capacidad para identificar y evitar ataques cibernéticos.

## Destacado

- Creación de una Política de Datos, para garantizar una gestión eficiente y segura de los datos de la Compañía, cumpliendo con las normativas internas, maximizando el valor de los datos como activo estratégico y mitigando los riesgos relacionados con la seguridad de la información y la privacidad.
- Creación de *Playbooks*, con el objetivo de establecer procedimientos claros para proteger los activos de información de KCC. Abarcan desde la configuración segura de servidores, APIs y bases de datos, frente a incidentes y el desarrollo seguro de software, con el fin de mitigar riesgos, prevenir vulnerabilidades, proteger la confidencialidad de los datos y asegurar una respuesta eficiente ante posibles amenazas.
- Integración de las áreas de Gobierno de Datos y Seguridad de la Información, generando importantes beneficios y sinergias, dado que la gobernanza garantiza la calidad y el uso adecuado de los datos, mientras que la seguridad los protege frente a amenazas. Al unir ambas áreas, se optimizan los procesos, se facilita el cumplimiento normativo y se permite una respuesta coordinada ante riesgos, lo que mejora la eficiencia y refuerza la protección de los activos de información.



## Desempeño





## Apoyo comunitario



Programas de apoyo a la educación

### Enfoque

En Grupo KCC estamos convencidos de que los avances de la industria sólo se sustentan cuando se promueve el desarrollo educativo. Por ello, a través de nuestros programas educativos, acercamos la industria al ámbito formativo en Chile, facilitando no sólo el ingreso de talento al Grupo, sino también apoyando su desarrollo en línea con las necesidades del sector.

Así, hemos desarrollado un robusto Programa de Vinculación con el Medio, el que ofrece dos versiones: una dirigida a la educación media técnico-profesional y otra a instituciones de educación superior.

### Programa TEC (Technical Education for Communities)



Iniciativa desarrollada por Cummins Inc. desde 2012 y que implementa el Grupo KCC desde el año 2018, en alianza con Minera Los Pelambres, enfocada en fortalecer la educación técnica con foco en los alumnos de la carrera de mecánica de equipo pesado del Centro de Formación de la Universidad Católica del Norte (CEDUC) Los Vilos, en su sede Choapa, Región de Coquimbo.

El programa considera acciones que benefician a los estudiantes del CEDUC, mediante mejoras en el currículum de la carrera, la capacitación a profesores y la entrega de equipos técnicos para la interiorización de nuevas habilidades. También, se suman acciones de orientación vocacional, como charlas motivacionales realizadas mediante el voluntariado profesional de colaboradores de Grupo KCC, la realización de *Master Class* sobre materias vinculadas a la Compañía, la vinculación con el Centro de Formación Komatsu y con las áreas de Formación Técnica de Cummins, entre otras. Por otra parte, en las áreas de aprendizaje profesional en el lugar de trabajo, se ha aportado con cupos para prácticas profesionales, además de vinculación con la Red Educacional Choapa y la generación de contactos con empresas y clientes del Grupo KCC localizados en esta zona.

### Programa Mantenedores Komatsu

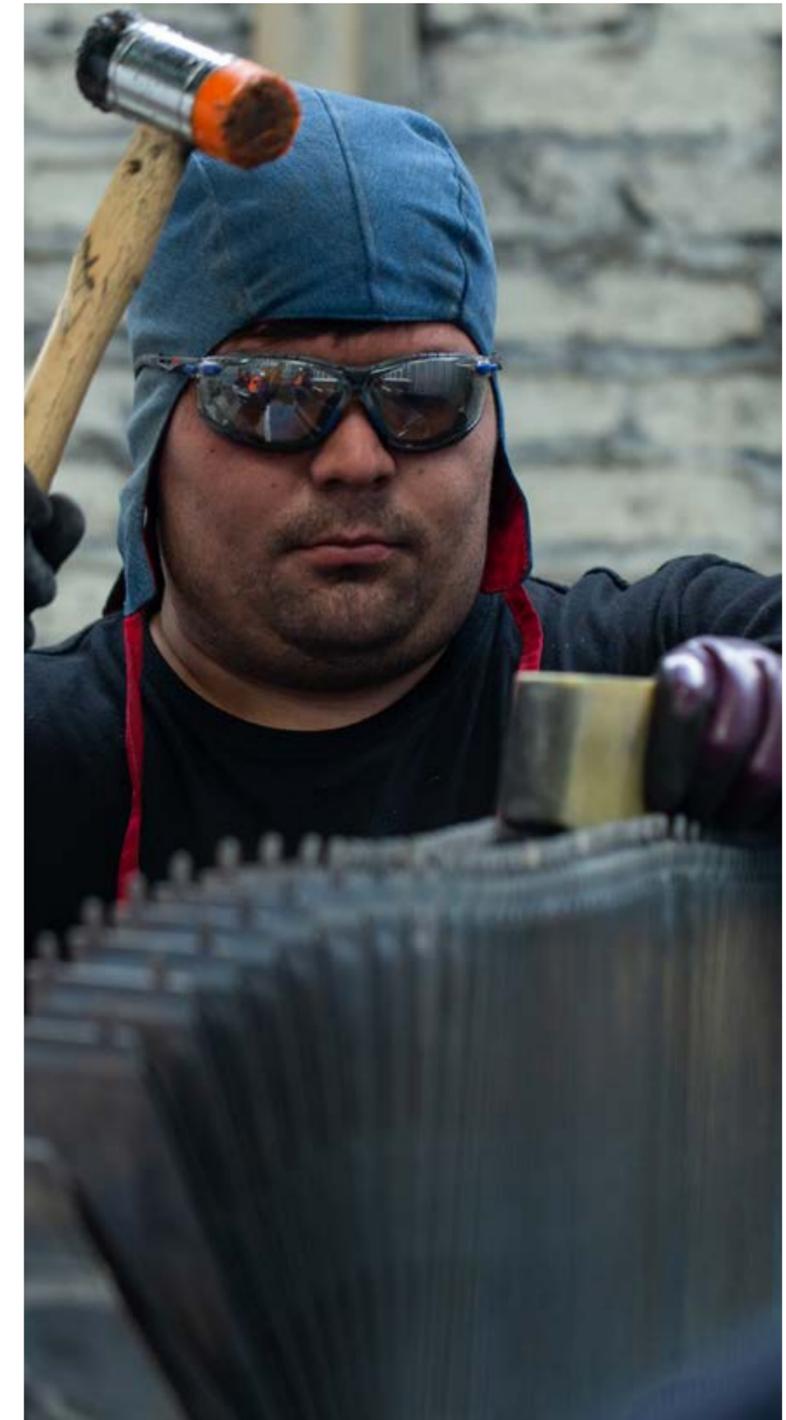


Programa que nace en 2013, con el objetivo de generar una vía de ingreso concreta al mundo laboral para jóvenes talentos titulados de Educación Media Técnico Profesional, entre 18 y 24 años, con especialidades en Mecánica Industrial, Mecánica Automotriz, Electricidad o Electrónica. Lo anterior les brinda oportunidades de formación específica, lo que les permite insertarse en el mercado laboral como "Técnico Mantenedor de Equipos Komatsu".

### Programa Anual de Vinculación para la Educación Media y Superior



Comienza en 2021, desde el Centro de Formación Komatsu, con el objetivo de establecer relacionamientos estratégicos, de largo plazo con instituciones de educación en los territorios donde estamos presentes. Consiste en una propuesta de valor centrada en potenciar el desarrollo de talento técnico y generar herramientas de empleabilidad a lo largo de todo Chile.



**Programa de desarrollo de habilidades**



Los voluntarios de KCC participan, durante todo el año, en diferentes programas de formación de habilidades, destacando: Semilleros; Talentosas; Aguas Arriba; charlas magistrales y mentorías. Durante FY2023, se realizaron charlas técnicas y motivacionales en centros de formación y liceos técnicos, con la participación de colaboradores voluntarios en diferentes regiones del país, principalmente en la zona norte.

■ **Talentosas:**

este programa, realizado en colaboración con Talento Local, tiene por objetivo motivar a las estudiantes de Liceos de Enseñanza Media Técnico Profesional - con especialidades en Mecánica Automotriz, Mecánica Industrial, Construcciones Metálicas y Electricidad - y fomentar su interés vocacional en carreras y disciplinas del área STEM. El programa incluye la participación de embajadores de todas las empresas del Grupo, quienes apoyan y guían a las jóvenes en su desarrollo profesional.

■ **Aguas Arriba:**

programa que comenzó en el 2013 apoyando a estudiantes de Alto Hospicio; Calama y Antofagasta. La iniciativa busca traspasar a los estudiantes las experiencias y conocimientos de la empresa en la industria, proporcionándoles herramientas que les permitan enfrentarse a las exigencias tecnológicas y formativas del mundo laboral.

■ **Semilleros:**

programa impulsado por el Grupo KCC con el apoyo de Talento Local, OTEC Procap y el Instituto Profesional AIEP. Su objetivo es fomentar el desarrollo de habilidades y competencias en estudiantes de tercero y cuarto medio en las áreas de mecánica y soldadura. Las capacitaciones son impartidas por voluntarios, quienes brindan su experiencia y conocimientos para apoyar la formación de estos futuros profesionales.



**Programa Ready to Work**

Nace el 2012 en el Centro de Formación Komatsu, con el objetivo de entregar conocimientos habilitantes para desempeñarse como técnico en mantenimiento de equipos Komatsu. Se realiza cada 3 meses y está orientado a titulados de carreras técnicas de nivel superior relacionadas a mantenimiento. Anualmente participan alrededor de 600 personas y convoca a técnicos a lo largo de todo Chile.



Desempeño

Programas de apoyo a la educación	Total Participantes	Hombres	Mujeres	Horas de Capacitación
Programa TEC (Technical Education for Communities)	61	57	4	3.080
Programa Mantenedores Komatsu	58	45	13	19.248
Programa Anual de Vinculación para la Educación Media y Superior	3.466	2.780	686	35.375
Programa Ready To Work Mantenimiento Komatsu	707	633	74	61.529
Programa Ready-To-Work Agente de Servicio Logístico	15	4	1	1.490

Destacado

- Por primera vez Komatsu Chile fue reconocido en la ceremonia "Emplea Futuro" instancia organizada por Inacap, para reconocer a las empresas que aportan a la educación Técnico Profesional y a la generación de oportunidades de empleo local. En esta oportunidad se destacó el trabajo realizado por Komatsu en las regiones de Tarapacá y Atacama, en el colegio Domingo Savio de Alto Hospicio y en la Escuela Fronteriza Los Loros.

Reconociendo además la labor realizada en el programa "Cauce" en la región de Atacama, siendo la única empresa en sumarse. Esta iniciativa articula una vinculación tripartita entre empresas, Inacap y liceos, con el objetivo de enriquecer la educación media técnica en diferentes regiones del país.



Voluntariado

Enfoque

Nuestra política de Voluntariado refleja nuestro compromiso como ciudadano corporativo responsable, orientado a cumplir con las expectativas de la sociedad. Esta Política promueve la construcción de relaciones justas, confiables y duraderas con nuestros grupos de interés, generando valor social y contribuyendo a la reducción de la inequidad en las comunidades en las que operamos. A través de programas que promuevan la integración activa de nuestros colaboradores con las comunidades.



## Programas de voluntariado

### Voluntariado de seguridad laboral, salud ocupacional, innovación y medioambiente



Durante el año 2023, en colaboración con nuestro cliente Anglo American, se llevó a cabo el programa de voluntariado de seguridad laboral, salud ocupacional, innovación y medioambiente en el Liceo Pedro Aguirre Cerda de Los Andes, con la finalidad de contribuir en la formación técnica y profesional de los alumnos, para la implementación del proyecto comunitario “Una gota es vida”, a través del cual se realizó la habilitación de un sistema de riego inteligente en un centro deportivo de la comuna de Calle Larga, en vinculación con la Municipalidad de la comuna. Esta iniciativa se realizó desde julio a noviembre y participaron 50 estudiantes de las especialidades de electricidad y operación minera. Participaron voluntarios con actividades de aprendizaje online y presencial en terreno.

### Día de la Tierra



Los colaboradores participaron como voluntarios en iniciativas sociales y ambientales, plantando árboles en plazas públicas y realizando limpieza de basura en humedales, playas y sectores comunes de la comunidad en Iquique, Antofagasta y Santiago. Adicionalmente, y en el marco del Día de la Tierra, a nivel global, Komatsu Ltd. promueve la generación de iniciativas de voluntariados ambientales, las cuales se transmitieron en eventos virtuales a nivel global.

### Programa de fondos concursables



Los fondos concursables buscan fomentar la participación e involucramiento de los colaboradores que muestran interés por apoyar iniciativas que promuevan el desarrollo de distintas comunidades del área de influencia directa, las que pueden incluir capacitaciones, mejoras de espacios comunes u otros proyectos alineados con los pilares de nuestra estrategia de sustentabilidad. Durante el FY2023 se desarrollaron 38 proyectos en las siguientes líneas temáticas: apoyo comunitario, desarrollo de habilidades, diversidad e inclusión y sostenibilidad medioambiental.

**Cummins  
Power  
Women**



Este programa, realizado en colaboración con Comunidad Mujer, tiene por objetivo disminuir las brechas de género en diferentes ámbitos, a través del fondo concursable "Mujeres por la Equidad". Para lograr lo anterior, Comunidad Mujer capacita a voluntarios encargados de evaluar los proyectos, poniendo énfasis en la sostenibilidad de las iniciativas. El equipo de comunicaciones apoya en la difusión, mientras que las sucursales de la compañía ofrecen sus instalaciones como oficinas, salas de reuniones e internet, para facilitar el proceso. Finalmente, un jurado selecciona los proyectos ganadores, los que son reconocidos en una ceremonia de premiación.

En el año 2023 logramos beneficiar directamente a **350 personas**, de las cuales **332 fueron mujeres**, y más de 1.000 personas se vieron beneficiadas de manera indirecta. Adicionalmente, de las **10 organizaciones** seleccionadas, 9 llevaron a cabo la ejecución de sus proyectos, proceso que fue apoyado por **20 voluntarios de la compañía**.

**Cummins  
Water Works**



Colaboramos con The Nature Conservancy (TNC) para desarrollar proyectos de conservación y protección del recurso hídrico en Chile, en particular, el monitoreo remoto de humedales del alto andino de la Región Metropolitana, para así evaluar - en tiempo real - las estrategias de conservación y tomar acciones adecuadas para su desarrollo. Además, el proyecto contó con la formación de una brigada ecológica de colaboradores Cummins, quienes realizaron charlas en diferentes escuelas, para generar conciencia sobre la importancia de los humedales para los ecosistemas.

- **4 humedales protegidos (76,6 hectáreas).**
- **12 sensores instalados y en monitoreo.**
- **584 millones de litros por año protegidos.**
- **4 voluntarios involucrados.**
- **84 alumnos de 4 escuelas básicas capacitados.**

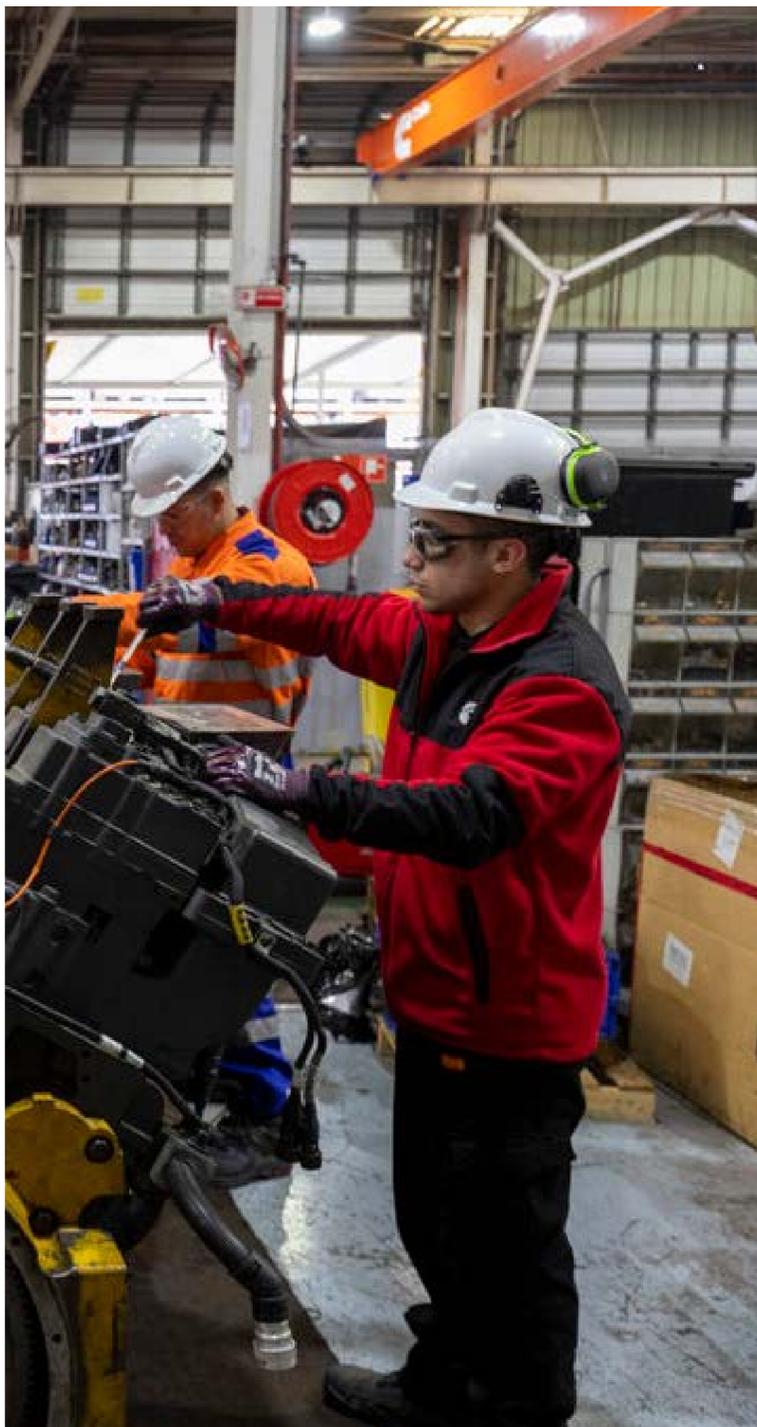
**Restauración  
socioecológica**



En colaboración con la Fundación Legado, Cummins llevó a cabo, en 2022, un proyecto de restauración socio ecológica en la ribera del Río Maullín, involucrando a diversos sectores de la comunidad. A través de jornadas de limpieza, reforestación y sensibilización, se trabajó con la comunidad local, incluidos los alumnos de colegios cercanos al humedal, para educar y formar a los habitantes como monitores y protectores de su entorno natural. Además, se organizó un concurso escolar, en la Región de Los Lagos, para difundir el trabajo realizado y ampliar su alcance a un mayor número de personas.

- **1 humedal urbano restaurado.**
- **300 árboles y arbustos nativos plantados.**
- **100 unidades de material educativo generado.**
- **100 estudiantes de dos escuelas capacitados.**
- **200 kg de escombros retirados del lugar.**
- **25 voluntarios involucrados.**





### Experiencia Cummins



Desarrollamos la aplicación: "Experiencia Cummins" una herramienta lúdico-pedagógica diseñada para los colegios técnico-profesionales. Su objetivo es fomentar el desarrollo de habilidades sociales en los estudiantes, a través de la metodología de gamificación, lo que permite a los profesores llevar un seguimiento del avance de sus alumnos, mientras ellos desarrollan distintas habilidades sociales como el debate, la reflexión y la discusión de diversas temáticas en conjunto con sus compañeros y profesores.

• 10 establecimientos educacionales beneficiados.

• 2 mil estudiantes beneficiarios (1.200 mujeres y 800 hombres).

• 736 voluntarios involucrados.

### Fundación Selena



Este proyecto de voluntariado, realizado en colaboración con el *ERG Pride* de Cummins, busca recomponer la autoestima de los jóvenes trans, fomentando su motivación con respecto a sus propios procesos de aprendizaje, para luego formarlos técnicamente y vincularlos al sistema educativo formal. Trabajamos en el desarrollo del autoconcepto y la autoestima de los estudiantes y exalumnos, al mismo tiempo que capacitamos a docentes, directivos y voluntarios en herramientas de gestión para prevenir el desgaste emocional. Además, el proyecto establece un vínculo con Cummins, acercando a los colaboradores a la realidad de la comunidad trans y facilitando la inclusión de los jóvenes trans en el entorno laboral formal.

• Reuniones con el equipo directivo y apoderados del colegio.

• Visita de Cummins a la Escuela Amaranta para participar en la actividad cultural documental trans. A su vez, los estudiantes de la escuela realizaron una visita a Cummins.

• Reconocimiento de la Escuela Amaranta a Cummins por su colaboración con el colegio y su papel como agentes de cambio.

• 20 voluntarios involucrados en FY2023.

### Destacado

- Red Pacto Global premió a Cummins Chile por su proyecto *Cummins Water Works Chile*. La colaboración entre *The Nature Conservancy* Chile (TNC) y Cummins en el proyecto Resiliencia Hídrica de la cuenca del Maipo fue premiada en los reconocimientos Conecta 2023, destacándose como una solución concreta en favor del cuidado del planeta y por su contribución al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

### Desempeño

Total de trabajadores voluntarios KCC

FY2022  
1.033

FY2023  
1.431

Cantidad de horas voluntariado KCC

FY2022  
2.573

FY2023  
4.791



## Gestión de proveedores

### Enfoque

Nos esforzamos por promover la inclusión de proveedores MYPES y locales, pertenecientes a las comunidades donde operamos, mediante licitaciones específicas, fortaleciendo la integración en las áreas en las que estamos presentes. Nuestro compromiso es encontrar proveedores que ofrezcan calidad y eficiencia en costos, alineados con nuestra visión de sustentabilidad. Para lograrlo, colaboramos estrechamente con empresas mandantes y asociaciones industriales en iniciativas que impulsen el desarrollo de nuestros proveedores.

De forma anual participamos en el Programa Emerge de Anglo American, una iniciativa que busca impulsar el crecimiento de micro y pequeños emprendedores. Brindamos apoyo técnico y estratégico para fortalecer sus capacidades, fomentar la creación de oportunidades y promover el desarrollo económico local en 13 comunas de Chile.

El programa opera en los siguientes niveles:

Nivel 0

#### EMPRENDE

para quienes tienen una idea de negocio o emprendimiento inicial.

Nivel 1

#### EMERGE TE CAPACITA:

Para emprendedores que busquen mejorar su modelo de negocio para sobrevivir en tiempos de crisis.

Nivel 2

#### EMERGE TE IMPULSA:

Para emprendedores que se encuentren en etapa de desarrollo y quieran crecer de manera sostenida.

Nivel 3

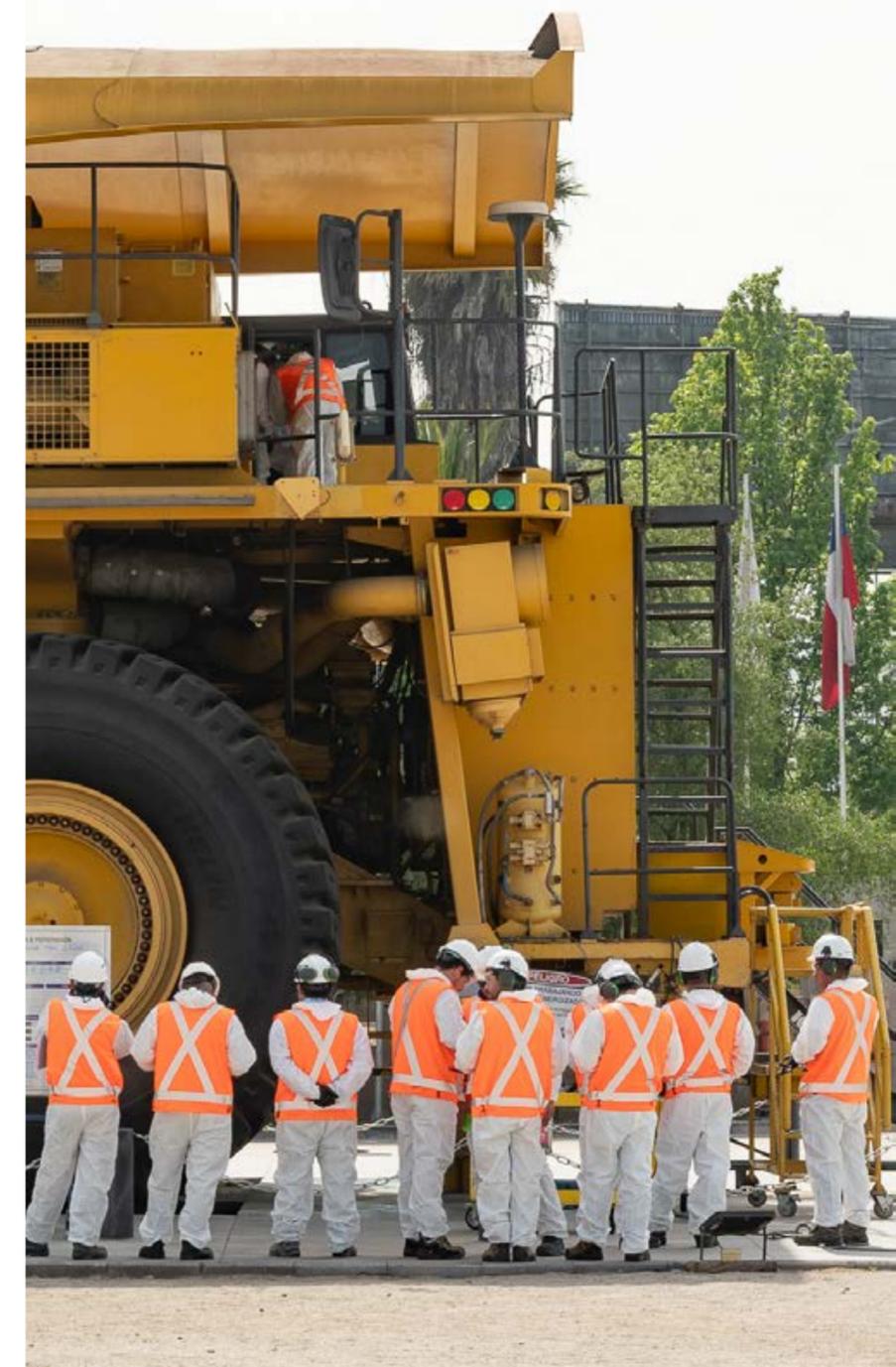
#### EMERGE TE POTENCIA:

Para emprendedores que busquen competir en igualdad de condiciones con empresas locales más grandes y organismos públicos

Desde 2016, el programa ha apoyado a más de

4.779

emprendedores.

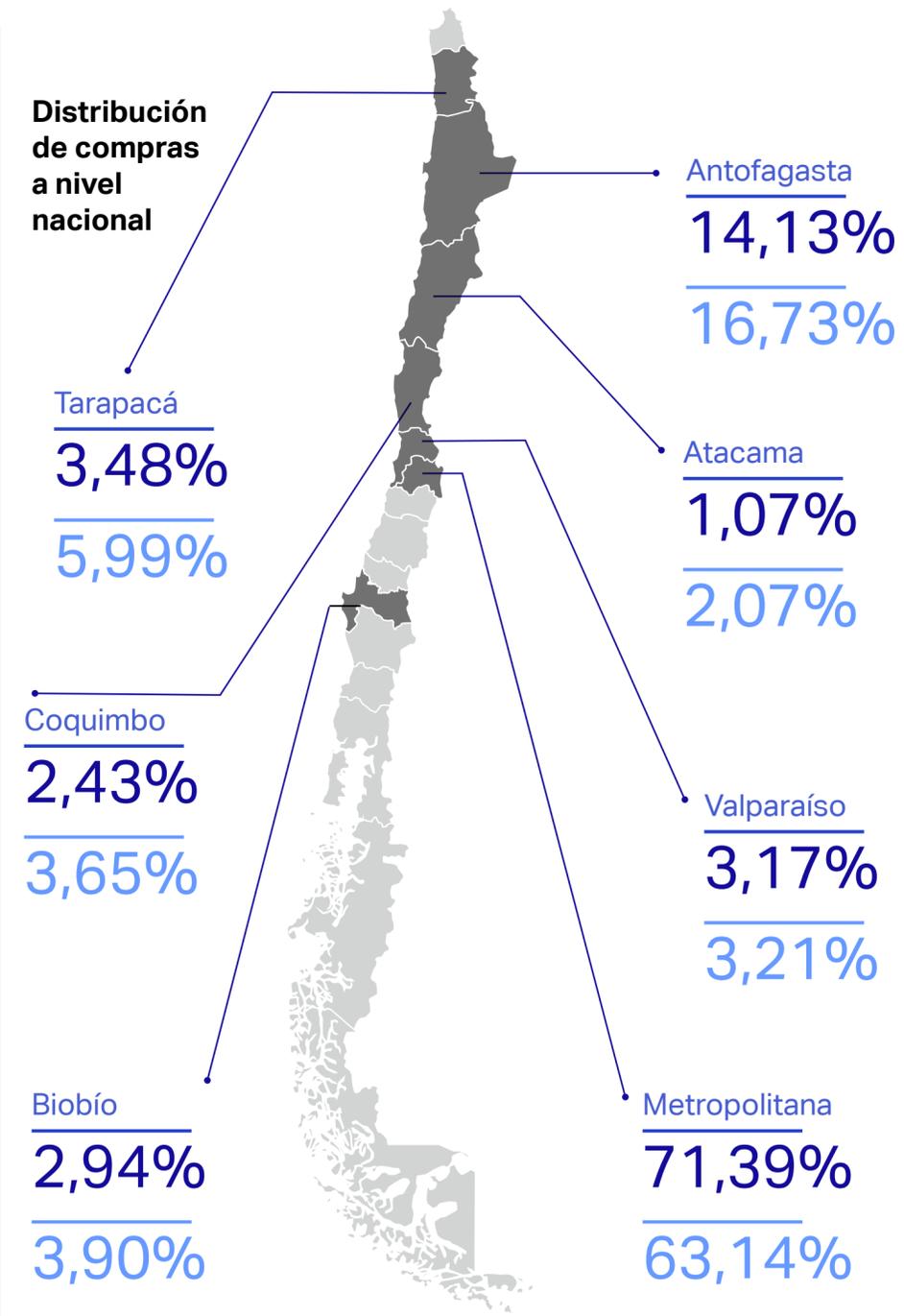


## Evaluación de proveedores

Realizamos evaluaciones periódicas a nuestros proveedores estratégicos para detectar oportunidades de mejora y posibles riesgos que podrían impactar la continuidad de nuestras operaciones.

### Desempeño

	FY2022	FY2023
Número total de proveedores	2.063	2.086
M\$USD en órdenes de compra durante el año al total de proveedores	280.329	293.050
Días promedio de pago a proveedores nacionales	31	28
Número de nuevos proveedores	374	392
Número de proveedores nacionales	2.006	2.026
Número de nuevos proveedores nacionales	344	355
% de nuevos proveedores nacionales	91,98%	90,56%
M\$USD en órdenes de compra durante el año a proveedores nacionales	278.566	291.033



### Destacado

Logramos **355 nuevos** proveedores enrolados en el FY2023



# Con el *planeta*

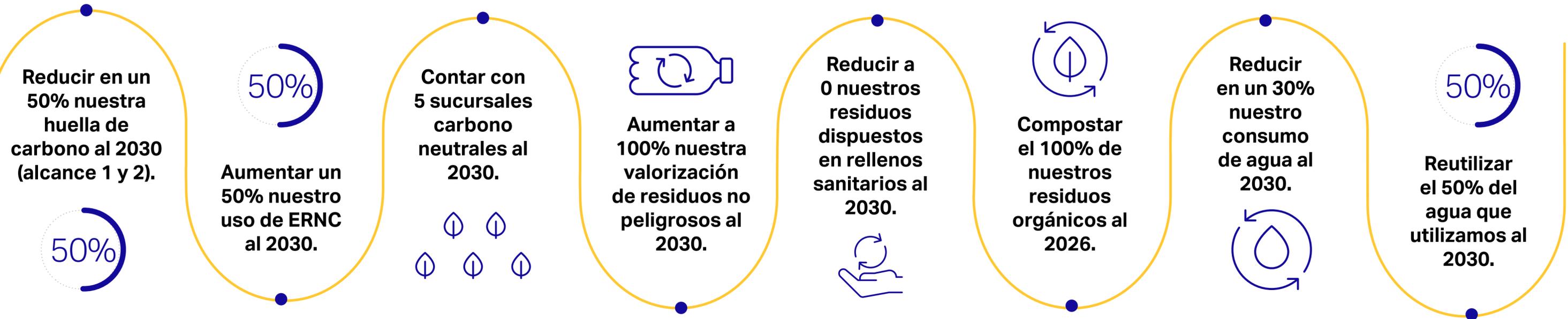


## Roadmap Regional al 2030

En 2021 presentamos nuestro *roadmap* regional, el que incluye un Mapa de Medioambiente y la Estrategia de Cambio Climático y Energía, enfocados en la adaptación de nuestra compañía al cambio climático y la implementación de acciones de mitigación, con la finalidad de alcanzar nuestras metas para el 2030.

Otros objetivos del *roadmap* son asegurar el cumplimiento de la legislación ambiental, implementar iniciativas ambientales de valor compartido, estandarizar el desempeño ambiental en los países donde operamos, y capacitar a nuestros equipos en temas ambientales, para sensibilizarlos respecto de esta importante materia.

Así, se definieron las siguientes metas a alcanzar por parte del Grupo KCC:



Las metas de reducción toman como base las mediciones del año fiscal 2019.



## Reducción de carbono

### Enfoque

En los últimos años hemos desarrollado iniciativas para cumplir con el desafío de disminuir las emisiones generadas por nuestras operaciones y contribuir a la descarbonización de la industria minera.

Estas iniciativas se han centrado en disminuir las emisiones de alcance 2 mediante la optimización de la matriz energética, y en mejorar continuamente los procesos de medición, con el propósito de identificar con mayor precisión las áreas donde puedan implementarse nuevas eficiencias.

### Desempeño

#### Emisiones Directas Co2 Eq

Los resultados de las mediciones de gases de efecto invernadero (GEI) se obtienen en el año fiscal siguiente a la medición. Esto significa que, durante FY2023, analizamos los resultados correspondientes a la medición realizada en FY2022.

	FY2021	FY2022	Variación	Gases incluidos
<b>Alcance 1*: emisiones directas propias de la sucursal.</b>	6.162	8.158	+1.996	Co2, CH4, N2o y HFC
<b>Alcance 2**: emisiones indirectas por el consumo energético de electricidad.</b>	1.737	1.162	-575	Co2
<b>Alcance 3***: emisiones asociadas al transporte de insumos, componentes de la operación y vuelos.</b>	9.191	17.529	+8.338	Co2, CH4, N2o
<b>Total</b>	17.091	29.434	+12.343	

\*El aumento de emisiones se debe a procesos operacionales, tales como el incremento en las emisiones de gases refrigerantes por la recarga y renovación de equipos.

\*\*La disminución se atribuye a las mejoras en eficiencia energética implementadas en los procesos operativos.

\*\*\*El principal motivo del aumento en emisiones, durante el año fiscal 2023, está relacionado con vuelos y transporte en la cadena de suministro.



## Destacado

- Desde el año 2017, en Grupo KCC participamos en el programa Huella Chile, creado por el Ministerio del Medio Ambiente para promover la cuantificación, reporte y gestión de gases de efecto invernadero (GEI) en organizaciones públicas y privadas que operan en el país.
- Este año, logramos obtener nuevamente los sellos de Cuantificación, Reducción y Excelencia.
- En FY2023 se inició el proyecto Net Zero con una prueba en Sierra Gorda, esta iniciativa tiene como objetivo la conversión de motores diésel mecánicos a eléctricos, lo que permite un ahorro en combustible y una disminución de emisiones. Nuestro compromiso es continuar esta transformación para alcanzar la meta de convertir toda la flota en un plazo de cinco años.

El Sello de Excelencia es el máximo reconocimiento otorgado por el programa, donde se destaca a las organizaciones que, entre más de 2.000 participantes, demuestran un compromiso ejemplar con la gestión del carbono, reflejado en resultados concretos. Este reconocimiento reafirma nuestro liderazgo como única empresa del sector minero en obtenerlo.



## Uso de energías renovables

### Enfoque

Como parte de nuestro compromiso con la reducción de emisiones de carbono, hemos intensificado nuestros esfuerzos para la adopción de una matriz energética basada en Energías Renovables No Convencionales (ERNC). Como resultado, actualmente el 80% de nuestra matriz proviene de fuentes renovables, principalmente de origen hidráulico.

Adicionalmente, seguimos promoviendo la Guía de Sucursales Sustentables, fomentando la innovación enfocada en la reducción de consumos y en el uso eficiente y responsable de los recursos energéticos en todas nuestras instalaciones.

### Desempeño

**Total de energía consumida (GJ)**

56.453

51.294

Variación  
-5.159



**Consumo Red Eléctrica (GJ)**

11.128

10.141

Variación  
-987



**Consumo Energías Renovables (GJ)**

45.325

41.052

Variación  
-4.273



**% Energía Renovable**

80%

80%

Sin Variación

● FY2022

● FY2023

Durante el año fiscal, la totalidad de la energía consumida fue proveniente de la electricidad, sin uso de combustibles, calefacción, refrigeración o vapor.

### Destacado

- Uno de los hitos más significativos en materia energética fue el cambio de las dependencias de KRCC desde Antofagasta a La Negra. Las nuevas sucursales han sido construidas cumpliendo con todos los requerimientos de la guía de sucursales sustentables, integrando luminaria LED, sensores de movimiento y equipos que funcionan con energía eléctrica. Además, estas instalaciones son abastecidas 100% por energía proveniente de fuentes renovables, gracias a nuestro contrato con Coyanco.



## Reciclaje y remanufactura

### Enfoque

Adoptamos una visión transversal a nivel de grupo, enfocada en la gestión de los residuos no peligrosos generados en nuestras operaciones, gracias a lo cual hemos logrado avances en áreas clave como la medición de la circularidad en nuestros centros de trabajo, la identificación de proveedores estratégicos en materia de valorización de residuos, y la educación de nuestros equipos mediante campañas de concientización, promoviendo una cultura sólida de manejo responsable de residuos.

A esto se suman los esfuerzos realizados a través de nuestra participación en los Acuerdos de Producción Limpia (APL) "Barrio Industrial La Negra" y "Transición hacia la economía circular"

- APL "Barrio Industrial La Negra": APL compuesto por 10 empresas que operan en el sector La Negra, barrio industrial en la comuna de Antofagasta, que tiene entre sus objetivos aumentar el reciclaje y disminuir el envío de residuos sólidos a rellenos sanitarios.

- APL "Transición hacia la economía circular": APL público-privado compuesto por más de 100 empresas que operan en el territorio nacional, cuya finalidad es avanzar en la medición del grado de circularidad de sus procesos.

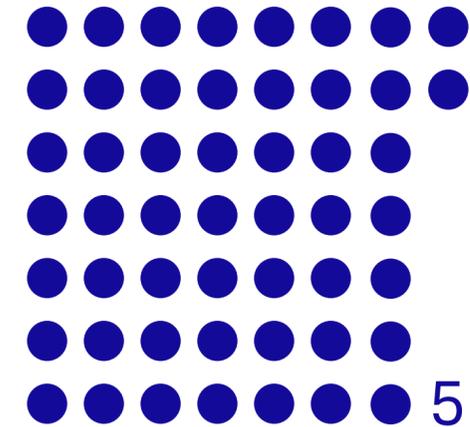
Otra de las estrategias que hemos implementado, con éxito, es el reciclaje inclusivo, el que nos permite gestionar uno de los principales residuos de nuestras operaciones: los embalajes. Así, en alianza con la empresa Kyklos, desarrollamos un proyecto de triple impacto (gestión de residuos, inclusión laboral y educación ambiental) en nuestro Taller Lo Boza de Komatsu Reman Center Chile. En éste, se recolectan los pallets utilizados en distintas áreas de la empresa, los que son analizados y restaurados para crear nuevos pallets, proyecto piloto que ha integrado a colaboradores con y sin discapacidad cognitiva, formando un equipo diverso e inclusivo.

Durante el año fiscal, ampliamos el alcance de nuestro proyecto de reciclaje inclusivo, para incorporar otros tipos de embalaje utilizados en productos de exportación, como cajas de madera y tapas de fibra de vidrio, lo que nos ha permitido ampliar nuestro enfoque de remanufactura con foco en nuestros principales residuos.

## Desempeño

### Unidades remanufacturadas

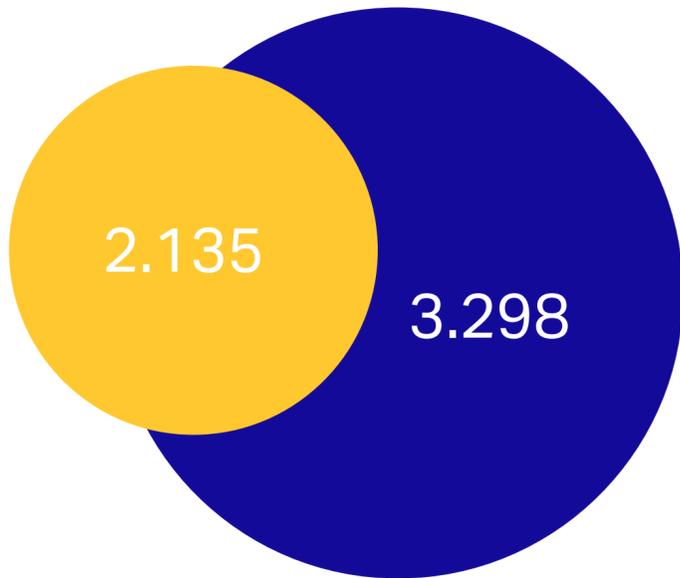
#### Tapas de fibra de vidrio remanufacturadas (unidades)



#### Cajones de madera remanufacturados (unidades)



#### Pallets de madera remanufacturados (unidades)



● FY2022 ● FY2023

### Total de residuos generados reciclados (ton)

Papeles y cartones 169 124	Plásticos 24 5	Neumáticos 0 5	Vidrios 0 0
Metales 3.074 3.016	Madera 147 189	Residuos orgánicos Sin información 13	Totales 3.414 3.339

### Total de residuos por tipos de eliminación (ton)

<b>3.352*</b> Reciclado, incinerado o valorizado
<b>2.595</b> Dispuesto en relleno sanitario
<b>5.947</b> Total

En comparación con el año FY2019, actualmente reciclamos el 57% de los residuos generados en nuestros centros, mientras que sólo el 43% se destina a relleno sanitario, avanzando así hacia nuestra meta de cero residuos al 2030.

\*Incorpora residuos orgánicos compostados.

## Destacado

- Implementamos servicios de compostaje para los residuos orgánicos generados en nuestros casinos de la Región Metropolitana. Durante el año fiscal 2022, nuestros equipos realizaron un diagnóstico inicial de la gestión de estos residuos, identificando un gran potencial para su reciclaje y estableciendo las bases para un sistema de compostaje, esfuerzo que culminó con la puesta en marcha de los servicios de compostaje, marcando un avance significativo en nuestra gestión de residuos y contribuyendo a la reducción de su disposición en rellenos sanitarios.
- Obtuvimos la certificación de uno de nuestros talleres de remanufactura en el norte del país, gracias a la recuperación de la línea electrónica de Komatsu Mining Corp. (KMC), certificación que nos consolida como expertos en la remanufactura de residuos generados por nuestros servicios de fabricación de equipos pesados para la minería.



## Uso de recursos hídricos

### Enfoque

Nuestro compromiso con la gestión responsable del *recurso hídrico*, tal como se establece en *nuestro roadmap 2030*, nos impulsa a adoptar medidas que garanticen su uso sostenible en todas nuestras operaciones. Por lo mismo, hemos avanzado en la implementación de una metodología para medir la huella hídrica en nuestras instalaciones, basada en la norma ISO 14046:2016. En el año fiscal 2022 realizamos nuestra primera medición y este año hemos ampliado su alcance, por tratarse de una iniciativa que nos permitirá comprender con mayor profundidad los impactos ambientales potenciales asociados con nuestra gestión del agua.

Como Grupo, principalmente utilizamos el agua para consumo humano en nuestros centros de trabajo, tanto en la Región de Antofagasta como en la Región Metropolitana. Para actividades que requieren agua para otros fines, como las salas de lavado y torres de enfriamiento, hemos adoptado tecnologías que optimizan su uso y fomentan la reutilización, donde destaca la recirculación de agua en las salas de lavado y un sistema de captación de aguas lluvias en el Taller Lo Boza de Komatsu Reman Center Chile (KRCC), que contribuye a disminuir nuestro consumo.

La mayor parte del agua que utilizamos proviene de la red pública, y en la Región de Antofagasta empleamos agua desalada, lo que nos permite evitar la extracción de agua continental en las zonas donde operamos. Asimismo, gestionamos los vertidos de agua a través de la red pública, asegurando el cumplimiento de todas las normativas vigentes.

### Desempeño

#### Consumo de agua (m3)

- FY2022

144.408

- FY2023

153.694

A la fecha, hemos reducido el consumo de agua en un 16%, en comparación con la medición de FY2019, avanzando de manera consistente hacia nuestra meta para 2030. También, y a pesar de contar con un mayor número de empleados, hemos logrado disminuir el consumo de agua por persona, cerrando FY2023 con un promedio de 41 m<sup>3</sup> por persona al año, superando la proyección inicial de 51 m<sup>3</sup>, resultado que da cuenta de un uso más eficiente y responsable del recurso.

## Destacado

- En el marco del Acuerdo de Producción Limpia (APL) "Certificado Azul," fuimos reconocidos, por primera vez, con los sellos Huella del Agua, otorgados por la Agencia de Sustentabilidad y Cambio Climático (ASCC). Este reconocimiento, recibido por sólo 9 empresas en Chile, destaca nuestra gestión sostenible del recurso hídrico, especialmente en el Centro de Remanufactura de Lo Boza, el taller *Master Rebuild Center* (MRC) de Santiago, y los edificios administrativos K1 y K4.
- En FY2023 nuestro Sistema de recolección de agua lluvia en Santiago logró acumular 879 m<sup>3</sup>, superando ampliamente los 408 m<sup>3</sup> del primer año, lo que significó un gran hito para este proyecto en línea con la sustentabilidad y reutilización de recursos.

El Acuerdo de Producción Limpia (APL) "Certificado Azul" impulsa la aplicación de la herramienta Huella del Agua (ISO 14046:2016) en sectores productivos y empresas, para reducir el uso del agua y su impacto en el territorio. Así, busca incentivar prácticas de eficiencia hídrica, integrar la gestión del recurso mediante acciones de responsabilidad social, y mejorar la información disponible sobre esta materia a través de la reportabilidad empresarial.



# Otros indicadores Grupo KCC

Dotación por tipo de contrato



Total

Contrato Indefinido	993	5.441	6.434
Contrato a Plazo Fijo	70	248	318
Contrato por obra	0	0	0
Honorario	0	0	0
<b>Total</b>	<b>1.063</b>	<b>5.689</b>	<b>6.752</b>

Dotación por tipo de jornada laboral



Total

Jornada Ordinaria N°1	1.063	5.689	6.752
Jornada Parcial	0	0	0
<b>Total</b>	<b>1.063</b>	<b>5.689</b>	<b>6.752</b>





Atracción y retención

	 Mujeres	 Hombres	Total
Menores de 30 años	120	374	494
Entre 30 y 40 años	85	311	396
Entre 41 y 50 años	30	121	151
Entre 51 y 60 años	4	34	38
Entre 61 y 70 años	0	2	2
Mayor de 70 años	0	0	0
<b>Total de contrataciones</b>	<b>239</b>	<b>842</b>	<b>1.081</b>

N° total de vacantes del año

1.308

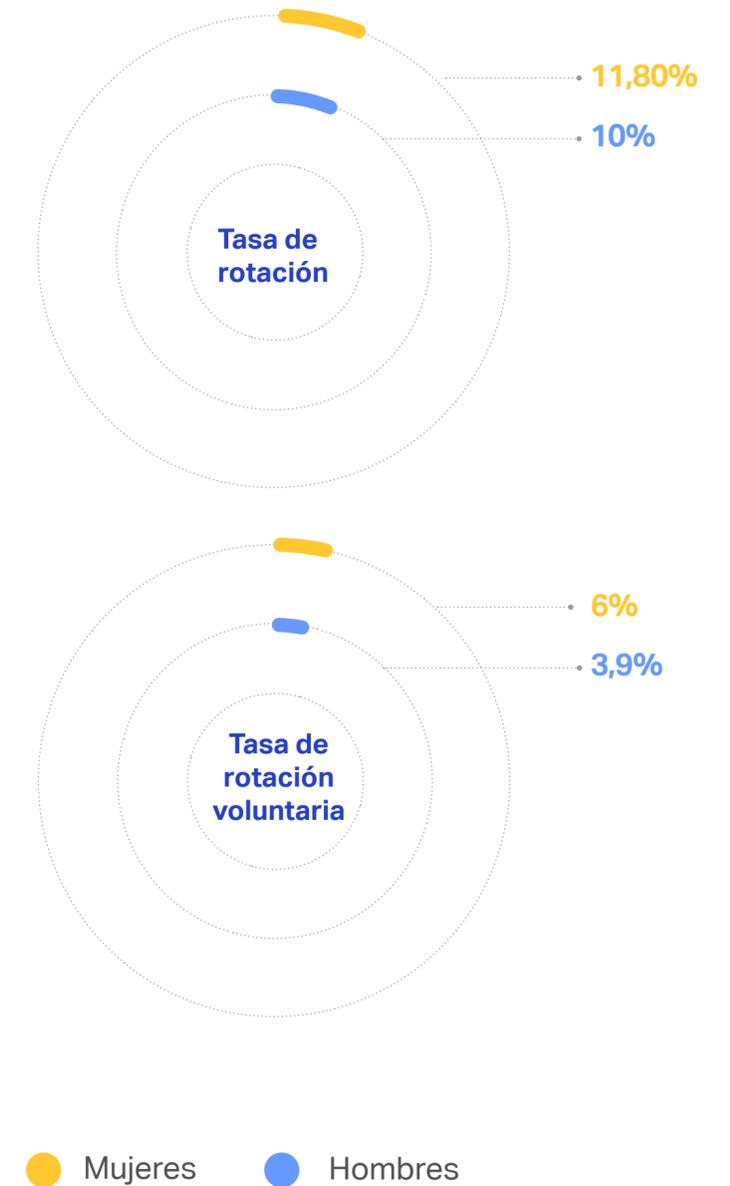
N° de vacantes llenadas internamente

85

Egresos por edad (N°)

	 Mujeres	 Hombres	Total
Menores de 30 años	45	176	221
Entre 30 y 40 años	50	235	285
Entre 41 y 50 años	22	102	124
Entre 51 y 60 años	3	33	36
Entre 61 y 70 años	0	12	12
Mayor de 70 años	0	1	1
<b>Total de egresos (desvinculaciones voluntarias e involuntarias)</b>	<b>120</b>	<b>559</b>	<b>679</b>
<b>Total de egresos voluntarios (renuncias voluntarias, jubilación anticipada o fallecimiento)</b>	<b>31</b>	<b>219</b>	<b>250</b>

Rotación



Movilidad



Total

<b>Movilidad Total</b>	168	1.241	1.409
<b>% movilidad interna</b>	16%	22%	38%
<b>Movilidades verticales</b>	105	635	740
<b>Movilidades horizontales</b>	63	606	669

Multas  
Nº Sanciones

Cientes (Ley N°19.496 sobre Protección de los Derechos del Consumidor)

0

Sanciones ejecutoriadas Ley N°20.393 sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas

0

Libre Competencia

0

Laborales

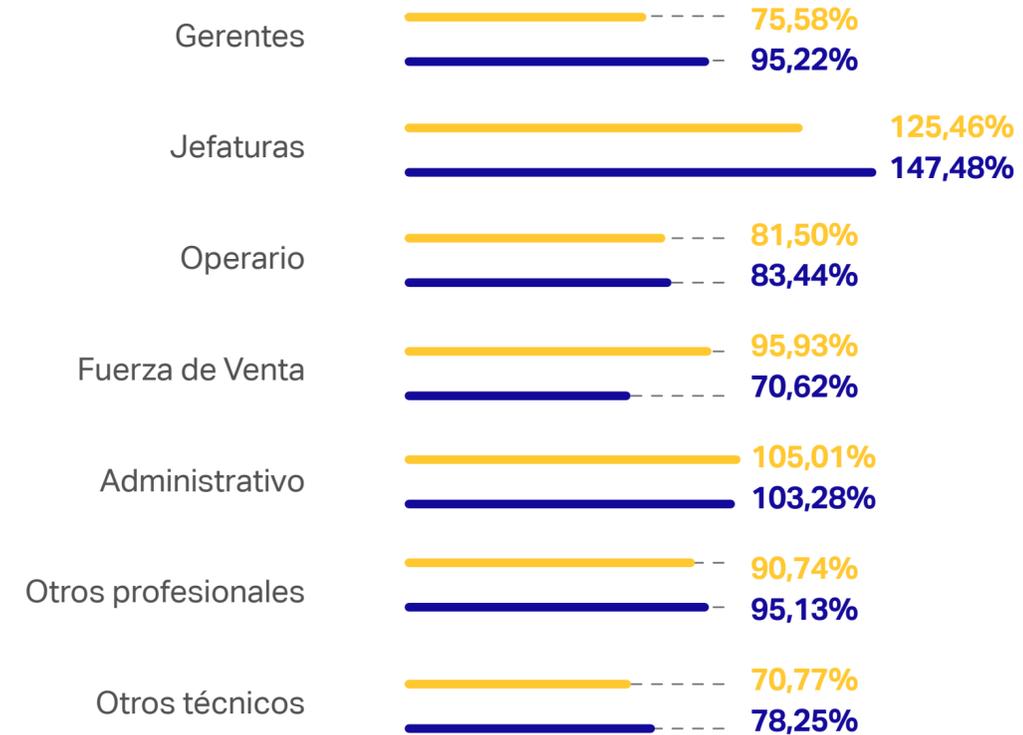
0

Acciones de tutela laboral

0

Remuneraciones

Brecha salarial por categoría laboral



- Media brecha salarial \*
- Mediana Brecha salarial\*\*

\*Porcentaje que la media del salario bruto por hora de las mujeres representa respecto de la media del salario bruto por hora de los hombres.

\*\*Porcentaje que la mediana del salario bruto por hora de las mujeres representa respecto de la mediana del salario bruto por hora de los hombres.

Dotación por antigüedad

Antigüedad por categoría laboral (N°)	Menos de 3 años			Entre 3 y 6 años			Más de 6 y menos de 9 años			Entre 9 y 12 años			Más de 12 años		
			Total			Total			Total			Total			Total
Alta Gerencia	1	2	3	0	4	4	2	2	4	0	8	8	1	23	24
Gerentes	3	5	8	1	3	4	0	2	2	1	10	11	2	28	30
Jefaturas	14	89	103	33	124	157	19	85	104	29	256	285	36	452	488
Operario	89	197	286	27	105	132	5	39	44	12	46	58	1	23	24
Fuerza de Venta	11	15	26	3	15	18	3	11	14	13	22	35	9	30	39
Administrativo	69	68	137	50	55	105	19	24	43	46	44	90	27	34	61
Otros profesionales	135	214	349	115	235	350	25	79	104	57	157	214	34	175	209
Otros técnicos	112	1.138	1.250	37	824	861	4	207	211	6	450	456	12	389	401
<b>Total</b>	<b>434</b>	<b>1.728</b>	<b>2.162</b>	<b>266</b>	<b>1.365</b>	<b>1.631</b>	<b>77</b>	<b>449</b>	<b>526</b>	<b>164</b>	<b>993</b>	<b>1.157</b>	<b>122</b>	<b>1.154</b>	<b>1.276</b>

- Antigüedad mujeres por categoría laboral (N°)
- Antigüedad hombres por categoría laboral (N°)
- Antigüedad dotación por categoría laboral (N°)

Dotación por edad

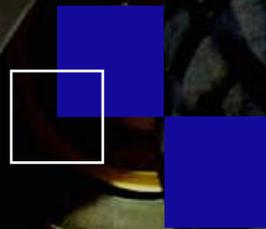
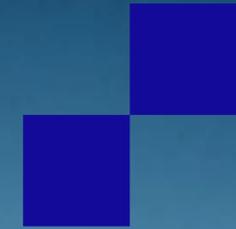
Antigüedad por categoría laboral (N°)	Menos de 30 años			Entre 30 y 40 años			Entre 41 y 50 años			Entre 51 y 60 años			Entre 61 y 70 años			Más de 70 años		
			Total			Total			Total			Total			Total			Total
Alta Gerencia	0	0	0	0	1	1	3	17	20	1	16	17	0	5	5	0	0	0
Gerentes	0	0	0	1	3	4	5	27	32	1	12	13	0	6	6	0	0	0
Jefaturas	7	16	23	56	426	482	52	362	414	13	172	185	3	30	33	0	0	0
Operario	49	116	165	44	146	190	27	96	123	14	41	55	0	10	10	0	1	1
Fuerza de Venta	9	3	12	15	39	54	13	32	45	1	15	16	1	4	5	0	0	0
Administrativo	38	45	83	107	95	202	47	52	99	13	26	39	6	7	13	0	0	0
Auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros profesionales	79	112	191	194	450	644	79	207	286	13	76	89	1	14	15	0	1	1
Otros técnicos	111	1.104	1.215	32	1.291	1.323	20	372	392	8	209	217	0	32	32	0	0	0
<b>Total</b>	<b>293</b>	<b>1.396</b>	<b>1.689</b>	<b>449</b>	<b>2.451</b>	<b>2.900</b>	<b>246</b>	<b>1.165</b>	<b>1.411</b>	<b>64</b>	<b>567</b>	<b>631</b>	<b>11</b>	<b>108</b>	<b>119</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

- Edad mujeres por categoría laboral (N°)
- Edad hombres por categoría laboral (N°)
- Edad dotación por categoría laboral (N°)

Pago de Proveedores

		Nº de facturas pagadas	Monto total de facturas pagadas US\$ Millones	Nº de proveedores
Días de pago proveedores nacionales →	Hasta 30 días	8.176	242,75	738
	Entre 31 y 60 días	84.305	35,40	2.560
	Más de 60 días	3.430	15,64	615
	<b>Total</b>	95.911	294	2.672
Días de pago proveedores extranjeros →	Hasta 30 días	7.938	10,5	61
	Entre 31 y 60 días	1.044	128,7	46
	Más de 60 días	36.977	702,4	67
	<b>Total</b>	45.959	842	94
Días de pago proveedores totales →	Hasta 30 días	16.114	253	799
	Entre 31 y 60 días	85.349	164	2.606
	Más de 60 días	40.407	718	682
	<b>Total</b>	141.870	1.135	2.766



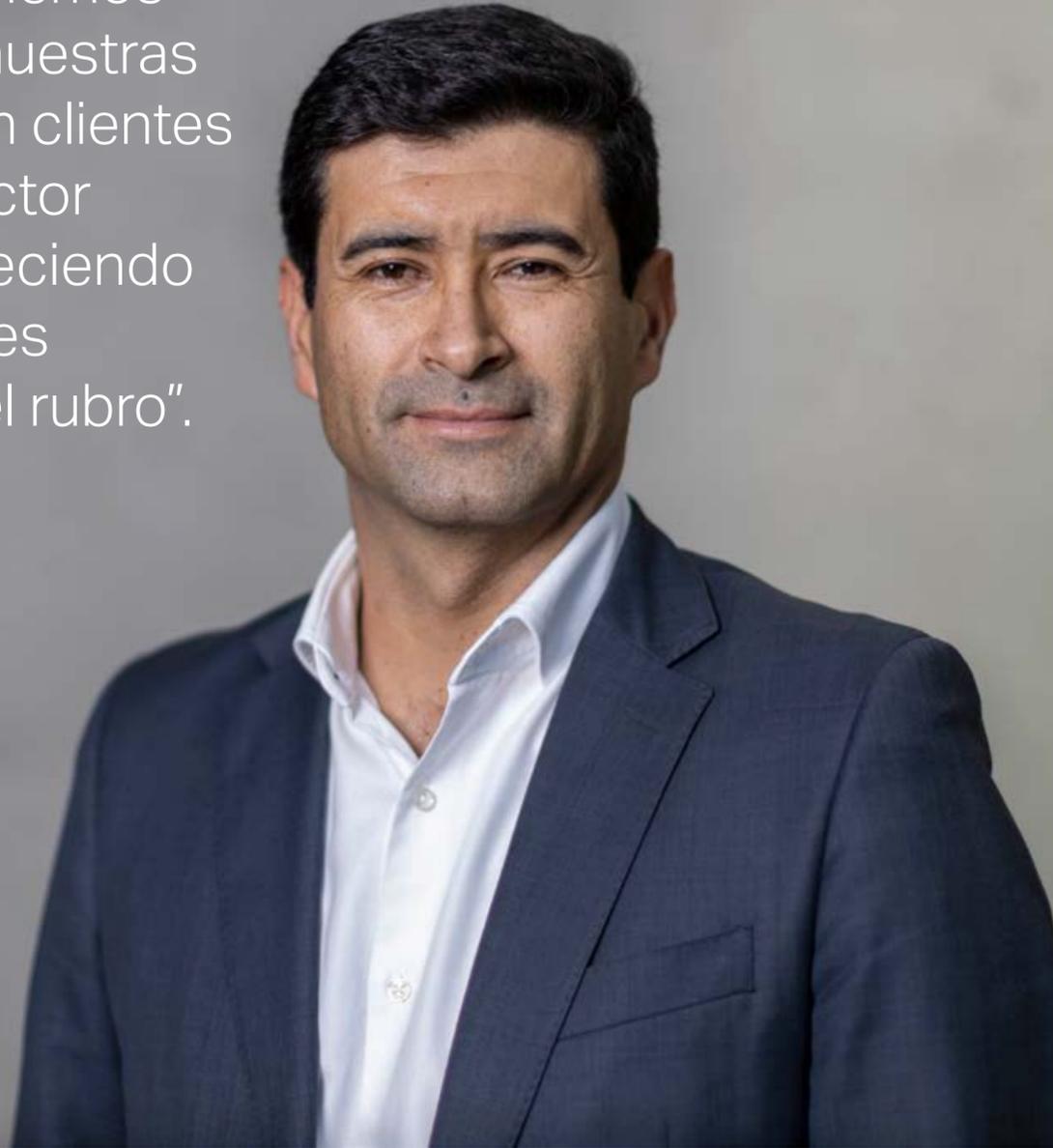


# Komatsu Colombia

Reporte de Sustentabilidad • 2023



“En cuanto a la gestión de negocios, hemos consolidado nuestras relaciones con clientes clave en el sector minero, abasteciendo a las principales compañías del rubro”.



## Mensaje del Gerente General

Es un gran honor presentarles el primer Reporte de Sustentabilidad de Komatsu Colombia (KCO), un hito que marca un avance significativo para nuestra compañía a nivel local, en línea con los estándares globales de Komatsu. Así, este informe refleja nuestro compromiso con la gestión responsable y el crecimiento sostenible, aportando a las mejores prácticas de transparencia y reportabilidad esperadas para los países de la Región.

En cuanto a la gestión de negocios, hemos consolidado nuestras relaciones con clientes clave en el sector minero, abasteciendo a las principales compañías del rubro. Paralelamente, estamos impulsando el crecimiento en el área de infraestructura, un segmento fundamental para el desarrollo del país. Este año, nos hemos enfocado en preparar nuestra entrada al sector forestal, ca-

nalizando nuestros esfuerzos hacia la diversificación de nuestras operaciones en Colombia, sin dejar de lado el deber con nuestros grupos de interés y el planeta.

Por lo mismo, este reporte destaca los avances alcanzados durante el año fiscal 2023 en áreas clave como la seguridad laboral, el desarrollo de talento, la gestión ambiental y el impacto social. Hemos reforzado nuestros esfuerzos en restauración ecológica, siendo reconocidos por la Fundación *Saving the Amazon* por nuestro aporte en Vaupés. También hemos impulsado iniciativas de inclusión y equidad, como el taller de sesgos inconscientes del que participaron todas las gerencias, aportando a consolidar liderazgos que no perpetúen estereotipos y discriminaciones, el programa de Cascos Rosa y el apoyo a un grupo de jugadores de fútbol con discapacidad.

“Este año, además, obtuvimos por primera vez los resultados de nuestro Estudio de Satisfacción de Clientes aplicado en FY2022, alcanzando un 86% de satisfacción, lo que consolida la lealtad de nuestros clientes y su disposición a recomendar nuestros servicios y productos”.

Este año, además, obtuvimos por primera vez los resultados de nuestro Estudio de Satisfacción de Clientes aplicado en FY2022, alcanzando un 86% de satisfacción, lo que consolida la lealtad de nuestros clientes y su disposición a recomendar nuestros servicios y productos. En cuanto a innovación y mejora continua, lanzamos el programa Embajadores INN, que permitió la ejecución de 5 propuestas de valor generadas por nuestros colaboradores.

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a todos nuestros colaboradores, quienes encarnan el Komatsu Way que con su compromiso y dedicación, haciendo posible que Komatsu Colombia continúe siendo un referente de excelencia operativa y aporte a la comunidad. También quiero extender mi gratitud

a nuestros socios estratégicos, proveedores y clientes por su apoyo y colaboración en este camino hacia un futuro más sostenible.

Estoy convencido de que este reporte marca el comienzo de un proceso continuo de mejora y diálogo. Los invito a ser parte de este viaje, para que juntos construyamos un futuro donde nuestra presencia como Komatsu aporte al país y a la región.

Atentamente,

---

**Patricio Pereira**

Gerente General Komatsu Colombia



# Gobierno Corporativo

El gobierno corporativo de nuestra compañía está bajo el liderazgo de la Junta Directiva, la que asume la responsabilidad de dirigir y supervisar la gestión de los negocios, garantizando el desarrollo y ejecución de la estrategia corporativa. Asimismo, rinde cuentas del desempeño de la empresa ante la Junta de Accionistas.

La Junta Directiva está conformada por cuatro miembros principales y dos suplentes, quienes pueden reemplazar a los titulares frente a situaciones puntuales

donde así sea requerido. Todos los miembros son elegidos por la Asamblea de Accionistas, con la posibilidad de ser reelegidos de manera indefinida. Es importante destacar que los integrantes de la Junta no perciben remuneración económica por el desempeño de sus funciones.

Para asegurar el correcto funcionamiento de la Junta Directiva, promovemos un conocimiento profundo de la compañía. Por ello, organizamos visitas a

las instalaciones de la empresa para sus miembros: durante el año fiscal, miembros seleccionados en representación de la Junta visitaron nuestra nueva sede, ubicada en Barranquilla - Galapa.

En relación con la contratación de expertos y asesorías especializadas para la Junta Directiva, contamos con un Régimen de Aprobación Corporativa que establece los valores y procedimientos para este tipo de contrataciones, régimen que ha sido aprobado

por las áreas de Auditoría Interna, la Vicepresidencia Financiera y el Consejo de Administración, garantizando un proceso transparente y alineado con nuestras políticas internas.

## Miembros de la Junta Directiva



Todos los miembros de nuestra Junta Directiva son ejecutivos.



↓ **Funciones de la Junta Directiva:**

- Asegurar el cumplimiento del propósito de la empresa, liderando la gestión de negocios de acuerdo con las normas y criterios de la asamblea de accionistas.
- Velar por el cumplimiento de los estatutos de la empresa.
- Convocar la Asamblea de Accionistas a sesiones ordinarias y extraordinarias.
- Presentar a la Asamblea de Accionistas informes financieros y económicos de la sociedad, con inclusión de los datos que la ley exija.
- Rendir cuentas a la Asamblea de Accionistas según la ley determine.
- Presentar a la Asamblea de Accionistas, en conjunto con el gerente general, el inventario y el balance general de cada ejercicio, pérdidas y ganancias, distribución de utilidades y demás documentos que la ley exija.
- Expedir los reglamentos de emisión y colocación de acciones.
- Aprobar el presupuesto anual de la sociedad.
- Aprobar las políticas de inversiones de excedentes de caja y endeudamiento, de cobertura de riesgos, de contratación de personal, y de ventas y compras.
- Autorizar la contratación de auditores externos y servicio de auditoría.
- Autorizar donaciones que excedan los USD 100,000.
- Autorizar la apertura de agencias, sucursales y establecimientos de comercio, designando o removiendo libremente a sus representantes o administradores.
- Nombrar al gerente general y fijar su remuneración.
- Servir de órgano consultor al gerente general.
- Delegar en el gerente general, para casos específicos, alguna/s de sus funciones, siempre que la ley no lo prohíba y ello se ajuste a estatutos.
- Otorgar y revocar poderes generales y/o especiales para la representación legal de la sociedad.
- Revisar, directamente o a través de delegados, los libros, comprobantes y otros documentos de la empresa cuando lo considere necesario.
- Otras funciones delegadas por la Asamblea de Accionistas.

Adicional a la Junta Directiva, nuestra estructura de gobernanza se enriquece con 9 comités que apoyan la gestión en áreas clave ligadas a materias ambientales, sociales y de gobernanza (ASG).



Cada uno de ellos juega un rol clave en la promoción de buenas prácticas y en la supervisión de áreas críticas para la sustentabilidad y el desempeño de la compañía.

## Comité Ejecutivo

Nuestro Comité Ejecutivo, compuesto por seis miembros y liderado por el Gerente General, es responsable de implementar las decisiones estratégicas definidas por la Junta Directiva. Además, supervisa la operación diaria de la compañía, actuando como un vínculo clave entre la planificación estratégica y la ejecución operativa, asegurando que las políticas y objetivos establecidos se lleven a cabo de manera eficiente y efectiva.

### Miembros del Comité Ejecutivo

<p><b>Patricio Alfonso Pereira Colina</b></p> <p>Cargo: <b>Gerente General</b></p> <p>Edad 47</p> <p>Nacionalidad Chilena</p>	<p><b>Paula Andrea Jaramillo García</b></p> <p>Cargo: <b>Gerente de Personas y Sustentabilidad</b></p> <p>Edad 44</p> <p>Nacionalidad Colombiana</p>
<p><b>José Edwin Obregón Moreno</b></p> <p>Cargo: <b>Gerente Administrativo y Financiero</b></p> <p>Edad 38</p> <p>Nacionalidad Colombiana</p>	<p><b>José Ignacio Chivata Cuartas</b></p> <p>Cargo: <b>Director de Construcción</b></p> <p>Edad 44</p> <p>Nacionalidad Colombiana</p>
	<p><b>Manuel Alfredo Mancilla Canales</b></p> <p>Cargo: <b>Director de Minería</b></p> <p>Edad 53</p> <p>Nacionalidad Chilena</p>

## KCO Management Committee.

### Miembros del Management Committee

**José Ignacio Chivata Cuartas**

Cargo:  
**Director de Construcción**

**Manuel Alfredo Mancilla Canales**

Cargo:  
**Director de Minería**

**José Edwin Obregón Moreno**

Cargo:  
**Gerente de Administración y Finanzas**

**Tatiana Graciela Tovar Camargo**

Cargo:  
**Gerente de Logística**

**Paula Andrea Jaramillo García**

Cargo:  
**Gerente de Personas y Sustentabilidad**

**Shirly Patricia Vizcaino Pacheco**

Cargo:  
**Gerente de Salud y Seguridad**

**Álvaro José Palacio Medina**

Cargo:  
**Gerente de Soporte al Producto**

**Patricio Alfonso Pereira Colina**

Cargo:  
**Gerente General**

**Martha Lucia Hernández Collazos**

Cargo:  
**Oficial de Cumplimiento**

**Patrick Hermann Mies Moreno**

Cargo:  
**Vicepresidente Latin America North**



Komatsu Colombia cuenta además con los siguientes comités:

## Comité de Ética.

### Miembros del Comité de Ética

Nombre	Cargo
<a href="#">Martha Lucia Hernández Collazos</a>	Oficial de Cumplimiento
<a href="#">Patricio Alfonso Pereira Colina</a>	Gerente General
<a href="#">Paula Andrea Jaramillo García</a>	Gerente de Personas y Sustentabilidad
<a href="#">José Edwin Obregón Moreno</a>	Gerente de Administración y Finanzas

## Comité de Riesgos.

### Miembros del Comité de Riesgos

Nombre	Cargo
<a href="#">Martha Lucia Hernández Collazos</a>	Oficial de Cumplimiento
<a href="#">Patricio Alfonso Pereira Colina</a>	Gerente General
<a href="#">Paula Andrea Jaramillo García</a>	Gerente de Personas y Sustentabilidad
<a href="#">José Edwin Obregón Moreno</a>	Gerente de Administración y Finanzas
<a href="#">Shirly Patricia Vizcaino Pacheco</a>	Gerente de Salud y Seguridad





## Comité de Seguridad Vial.

### Integrantes Comité de Seguridad Vial

Nombre	Cargo
<b>Francisco Gómez Arango</b>	Jefe de Venta de Servicios y Repuestos
<b>Mauricio Ramírez Tezna</b>	Gerente de Venta de Equipos
<b>Manuel Alfredo Mancilla Canales</b>	Director de Minería
<b>Danny Luz Miranda Olmos</b>	Especialista de Reclutamiento y Selección
<b>Eloy Darío Tejeda Rodríguez</b>	Coordinador de Operaciones
<b>John Jairo Comas Nasser</b>	Jefe de Alquiler & Usados
<b>Jorge Eliecer Calderón Jiménez</b>	Coordinador de Asistencia Técnica
<b>José Alfredo Pérez Suescum</b>	Administrador de Contratos
<b>Natalia Cardona Bermúdez</b>	Jefe de Compras
<b>Victoria Margarita Ramírez Rodríguez</b>	Analista Administrativo
<b>Vilma Rosa Mercado Benítez</b>	Comprador

## Comité de Diversidad e Inclusión.

### Integrantes Comité de Diversidad e Inclusión

Nombre	Cargo
<b>Tatiana Graciela Tovar Camargo</b>	Gerente de Logística
<b>Paula Andrea Jaramillo García</b>	Gerente de Personas Y Sustentabilidad
<b>Cristian Eduardo Jiménez León</b>	Gerente de Proyecto
<b>Mauricio Ramírez Tezna</b>	Gerente de Venta de Equipos
<b>Carlos Andrés Vásquez Vega</b>	Jefe de Proyecto Cerrejón
<b>Julieth Paola Montaña Madera</b>	Analista de Gestión Ambiental
<b>Wendy Johana Chin Diaz</b>	Analista de Gestión Humana
<b>Danny Luz Miranda Olmos</b>	Especialista de Reclutamiento y Selección

## Comité de Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

### Integrantes Comité de Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

Nombre	Cargo
Francisco Gómez Arango	Jefe de Venta de Servicios y Repuestos
Vilma Rosa Mercado Benítez	Comprador
Karen Margarita Mercado Navarro	Analista de Gestión Humana
Julieth Paola Montaña Madera	Analista de Gestión Ambiental

## Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).

### Integrantes Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)

Nombre	Cargo
Allan David Fontalvo Fruto	Jefe de Sucursal
Álvaro José Palacio Medina	Gerente de Soporte al Producto
Cesar Alfonso Córdoba Solorzano	Jefe de Operaciones
Alfonso Rafael Ojeda Reales	Planeador de Servicios
Hernán José Díaz Castilla	Ingeniero de Asistencia Técnica de Camiones
Julio Cesar Díaz Córdoba	Técnico Mecánico B
Juan Carlos Bernal Quimbay	Especialista de Producto
Shirley Marcela Gómez Macías	Jefe de Administración de Personas
Jorge Eliecer Calderón Jiménez	Coordinador de Asistencia Técnica
Juan Camilo Rincón Estrada	Ejecutivo Comercial
Carlos Andrés Ortiz Fuentes	Técnico Mecánico C



## Comité de Convivencia Laboral

### Integrantes Comité de Convivencia Laboral

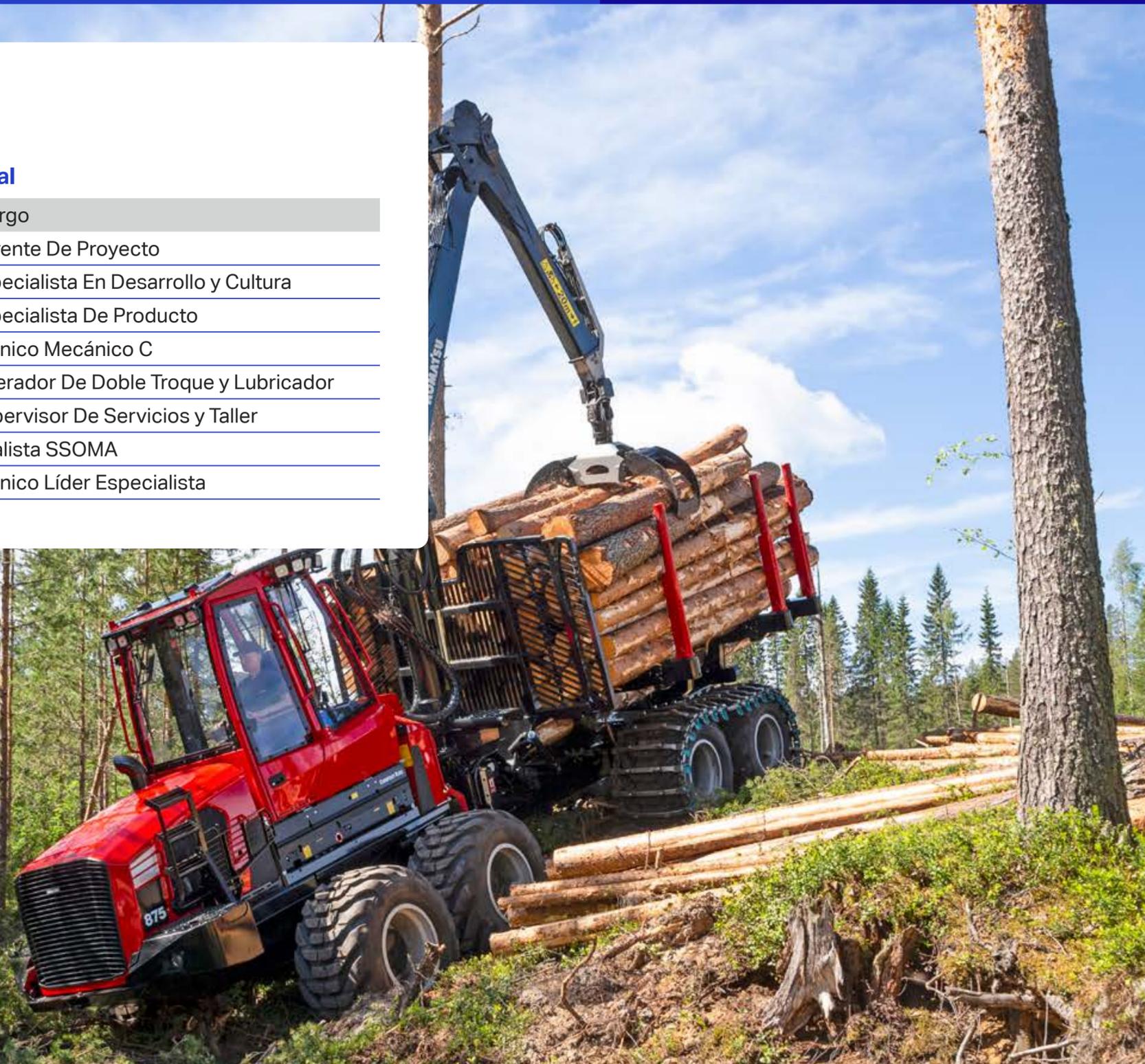
Nombre	Cargo
<b>Cristian Eduardo Jiménez León</b>	Gerente De Proyecto
<b>Nahid Karina Morales Duarte</b>	Especialista En Desarrollo y Cultura
<b>Angela Marcela Becerra Prieto</b>	Especialista De Producto
<b>Gabriel Alfonso Santander Vega</b>	Técnico Mecánico C
<b>Abraham David Tafur Guisao</b>	Operador De Doble Troque y Lubricador
<b>Herly Alexander Rengifo Gutiérrez</b>	Supervisor De Servicios y Taller
<b>Licelis Mercedes Gutiérrez Mendoza</b>	Analista SSOMA
<b>Nelson Hernando Diaz</b>	Técnico Líder Especialista

## Negocios

Nuestro negocio se centra en dos grandes sectores: minería y construcción. En minería, mantenemos relaciones estables con las principales compañías del sector en Colombia, lo que constituye una parte significativa de nuestros ingresos. Dado que nuestros clientes son los actores clave de esta industria, nuestra estrategia futura se enfoca en mantener y fortalecer esas relaciones comerciales, mejorando continuamente el servicio.

Al mismo tiempo, impulsamos el crecimiento en el sector de construcción, con especial énfasis en proyectos de infraestructura, los que actualmente representan la mayor parte de nuestras actividades. Además, colaboramos con empresas cementeras, canteras y algunas constructoras.

Adicionalmente, y desde el año pasado, hemos comenzado a incursionar en el sector forestal, basándonos en el éxito alcanzado por este negocio en Chile. Y aunque el mercado forestal en Colombia está en una fase inicial, ya contamos con un cliente consolidado, lo que refleja un comienzo prometedor. A lo largo de este período, hemos trabajado en la preparación de nuestras áreas internas para abordar este nuevo desafío, y nuestras proyecciones apuntan a un crecimiento sostenido en los próximos años, con la expectativa de diversificar nuestra presencia en los sectores productivos del país.



# Alianzas y Reconocimientos

## Alianzas

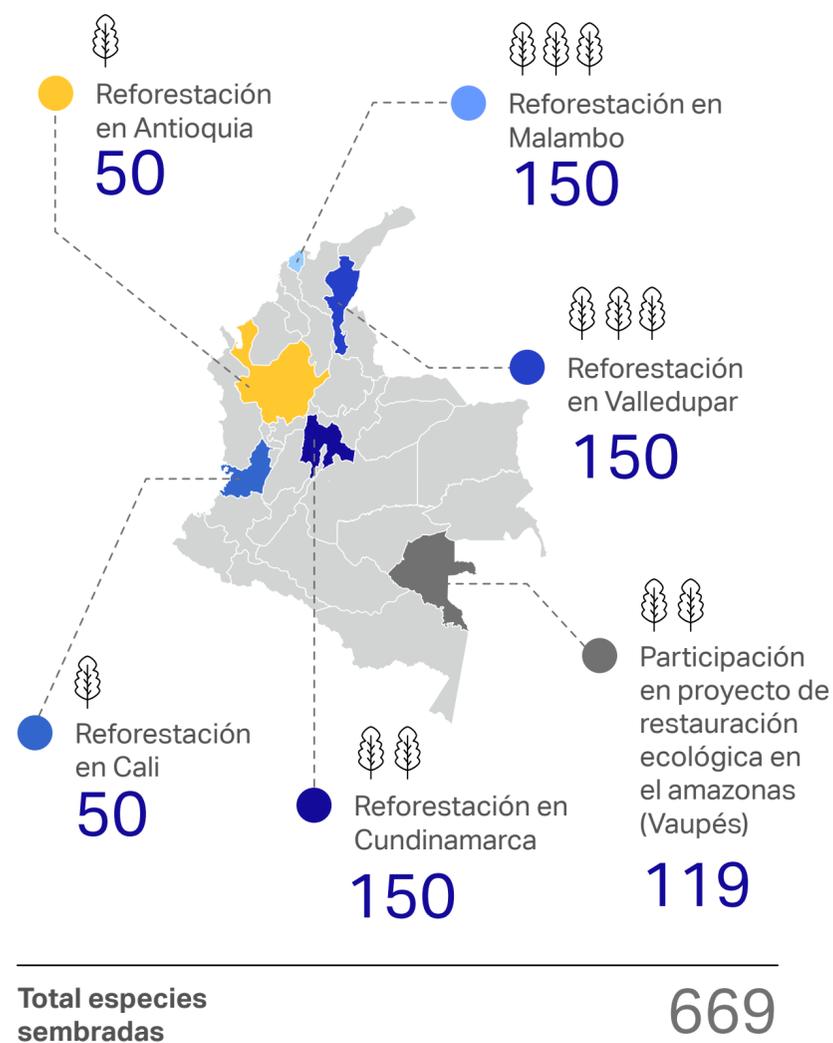
[Cámara Colombo Japonesa](#)

[Cámara Colombiana de Infraestructura](#)

[Cámara Colombiana de Comercio Electrónico](#)

## Reconocimientos

La Fundación *Saving the Amazon* realizó un reconocimiento en agradecimiento por nuestra contribución a la restauración ecológica y protección de la Amazonía. A través de la valorización de los residuos electrónicos generados en nuestras operaciones, no solo reincorporamos materiales aprovechables a nuevos ciclos productivos, sino que también apoyamos la siembra de 119 especies nativas en cooperación con resguardos indígenas del Vaupés, promoviendo el desarrollo económico y social de estas comunidades. Este esfuerzo forma parte de nuestro compromiso más amplio, que en el FY23 nos permitió contribuir a la plantación de 669 especies en diversos proyectos de reforestación en Colombia.



- Fuimos reconocidos en el Top 5 de contratistas con mejor desempeño en seguridad industrial en el proyecto Drummond, gracias a nuestro logro de 5 años sin accidentes.
- Recibimos reconocimiento del Cliente Cerrejon en el contrato de Asistencia Técnica de Camiones y en el proyecto de Desmontajes PC4000.
- ASONAP nos reconoce por impulsar la creación de una cultura de seguridad de excelencia fundamentada en el liderazgo visible para el crecimiento y la sostenibilidad.





Con las  
personas

# Desempeño Sustentable



Seguridad, salud y bienestar

## Enfoque

Contamos con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que cumple con la normativa colombiana, específicamente el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, además de alinearse con la Norma ISO 45001 de 2018, y con los compromisos globales de Komatsu. Este sistema abarca a todos nuestros trabajadores, independientemente de su tipo de contratación, en nuestras sucursales, faenas y proyectos mineros.

Como parte de este sistema, implementamos políticas que establecen los lineamientos para la protección de la salud y seguridad de nuestros colaboradores. Estas políticas están integradas en la política de Salud, Seguridad Ocupacional y Medioambiente de Komatsu Holding South America (KHS), reafirmando nuestro compromiso con la seguridad en todas nuestras operaciones.

### Políticas:

- Política de Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente.
- Política de Seguridad Vial.
- Política de Desconexión Laboral.
- Política De No Alcohol, No Drogas y Tabaquismo en el Trabajo.

Además, nuestro Sistema de Gestión incluye programas específicos que abordan diversos aspectos de la gestión de riesgos en salud y seguridad, priorizando tanto la protección de nuestros trabajadores como la preservación de su bienestar integral. Estos programas adoptan un enfoque holístico que abarca la salud física, mental y social, y están orientados principalmente a la prevención de riesgos.

Nuestra estrategia de intervención en riesgos de SST se basa en 5 pilares clave:



El liderazgo visible es un pilar fundamental en nuestra gestión de riesgos. Por ello, directivos, gerentes y supervisores participan activamente en el terreno, identificando oportunidades de mejora y reforzando el compromiso con los altos estándares de SST. Además, llevamos a cabo auditorías, benchmarking y formación continua a través de metodologías vivenciales, garantizando así la mantención de un entorno seguro.

**Programas de Gestión:**

- Riesgos prioritarios.
- Simulacros (emergencia).
- Medicina preventiva.
- Riesgo químico.
- Riesgo vial.
- Izaje de cargas.
- Trabajo seguro en alturas.
- Trabajo en caliente.
- Riesgo mecánico.
- Riesgo eléctrico.
- Riesgo en espacios confinados.

**Programas de Gestión:**

- Conservación visual.
- Prevención del riesgo cardiovascular.

**Sistemas de Vigilancia Epidemiológica (SVE):**

- Riesgo auditivo.
- Biomecánico.
- Respiratorio.
- Riesgo psicolaboral.

Nuestro proceso de evaluación de riesgos en salud y seguridad en el trabajo adopta un enfoque participativo desde la fase de diseño, involucrando a líde-

res, trabajadores, el equipo de Salud y Seguridad en el Trabajo, y el Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo (COPASST).

**Este proceso consta de 4 fases:**





El proceso de reportabilidad de riesgos en Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) involucra a todos los trabajadores, quienes tienen la responsabilidad de Reportar Actos Y Condiciones inseguras (RAYC), accidentes, y Negativas Responsables al Trabajo Subestándar (NRTS). Estos reportes forman parte de los indicadores de desempeño, basados en el nivel de liderazgo de cada trabajador y la influencia de su rol en las actividades de campo (Gemba).

Para facilitar los reportes, los trabajadores disponen de un sistema físico y una plataforma digital, ambos diseñados para promover un enfoque de mejora continua de los procesos, en lugar de uno sancionatorio.

Buscando sensibilizar sobre la prevención de riesgos en SST, y en conjunto con el área de Comunicaciones, establecimos un programa anual de comunicación. La

inducción y reinducción corporativa, junto con material audiovisual, se distribuyen por correo y a través de la plataforma Rankmi, proporcionando a nuestros trabajadores acceso a toda la información necesaria del Sistema de Gestión. Además, utilizamos carteleros y televisores en los centros de negocio para compartir políticas, contactos de emergencia y actualizaciones. Las charlas de seguridad previas al trabajo también comunican aspectos clave del sistema, reportes de accidentes y lecciones aprendidas.

También contamos con un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, integrado por 12 miembros: 6 titulares y 6 suplentes, que representan al 100% de nuestros trabajadores. A lo largo del año, el comité realiza diversas actividades, como caminatas de seguridad en los lugares de trabajo, charlas en los centros de negocio, participación en seminarios, y

la realización de inspecciones de buses, entre otras acciones enfocadas en la promoción de la seguridad y el bienestar laboral.

**N° de cursos de salud y seguridad realizados en el año**

1.057

**N° de trabajadores capacitados en salud y seguridad**

842

**N° de cursos de salud y seguridad dictados a contratistas**

4

**Horas de formación en salud y seguridad a empleados propios**

16.050

**Horas totales de formación en salud y seguridad a contratistas**

6.5



Indicadores de seguridad	Trabajadores	Contratistas
Dotación considerada para los indicadores de Salud y Seguridad	690	175
N° de horas trabajadas	1.492.200	385.200
N° de accidentes de trabajo	11*	5**
Tasa de accidentabilidad por dotación	0,43%	1,14%
Tasa de accidentabilidad por 200.000 horas trabajadas (TRIFR)	1,47	2,59
N° de accidentes de trabajo con grandes consecuencias (no incluye fallecimiento)	0	0
Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias	0	0
N° de accidentes con días perdidos	3	2
N° de días perdidos por accidente laboral	106	101
Promedio de días perdidos por accidente	10	20
Tasa de días perdidos por 200.000 horas trabajadas	14,21	52,44
Fallecimiento por accidente laboral	0	0
Tasa de fatalidad	0	0
N° de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables	8***	0
Fallecimiento por enfermedad laboral	0	0
Días perdidos por enfermedad laboral	0	0
Tasa de enfermedades laborales	1,16	0

\* Corresponden principalmente a contusiones, fracturas y golpes.

\*\* Corresponden principalmente a golpes y caídas.

\*\*\* Corresponden principalmente a enfermedades musculoesqueléticas.



**Evaluaciones Ambientales (EA)**

N° de EA Ruido → 167

N° de EA Sílice → 71

N° de EA Trastornos Musculoesqueléticos (TME) → 40

N° de EA Psicosociales → 370

**Evaluaciones de Vigilancia Médica Operacional (EVMO)**

N° de Trabajadores con EVMO → 85

N° de EVMO Ruido → 709

N° de EVMO Hipobaría → N/A

N° de EVMO Sílice → 601

N° de EVMO Humos Metálicos → 601



## Destacado

- Comenzamos a incorporar la Norma ISO 45001 en nuestro Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST). Esta implementación refuerza nuestro compromiso con los más altos estándares internacionales en seguridad laboral, asegurando una gestión más eficaz de los riesgos en el entorno de trabajo.
- Logramos cumplir con los indicadores clave del Programa Preventivo Joint Working Model (JWM), incluyendo la frecuencia de accidentes, el cumplimiento legal, la auditoría realizada por KHSA y el cierre de acciones correctivas.
- Implementamos el Plan de Acompañamiento a la Supervisión Operativa en el proyecto Drummond. Este plan, iniciado en

años anteriores, incluyó actividades de capacitación en fundamentos de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) y habilidades blandas para mejorar la eficacia de los supervisores y líderes operativos en campo, fortaleciendo su intervención en la gestión de la seguridad.

- Realizamos una actualización del profesigramas, que consistió en un proceso de validación de cada cargo, incluyendo la creación del esquema de evaluaciones médicas requeridas y su periodicidad. Este ejercicio se completó en colaboración con un médico asesor, el área de Recursos Humanos, SSOMA y el proveedor de exámenes médicos, asegurando que las evaluaciones se ajusten a las necesidades específicas de cada puesto.

- Celebramos la Semana de Salud, Seguridad y Medioambiente (SS&M), con foco en el bienestar físico y mental de todos nuestros trabajadores a través del programa Ekilibrate. Las recomendaciones se centraron en una dieta saludable, ejercicio físico, actividades recreativas, mejora del sueño, salud mental y la prevención del consumo de alcohol y drogas. En total, se realizaron 68 actividades a nivel nacional: 33 relacionadas con seguridad, 35 con salud ocupacional y 6 con medio ambiente y voluntariado.



 **Compromiso con los colaboradores**

**Enfoque**

Nuestro objetivo es crear espacios laborales desafiantes y altamente productivos, donde las personas no solo se desarrollen profesionalmente, sino que también se comprometan plenamente con los valores de Komatsu. Por lo mismo, promovemos el bienestar de nuestros trabajadores mediante un Plan de Beneficios, el cual incluye:



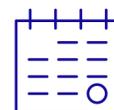
**Permisos:**



**Permisos remunerados por calamidad y hospitalización.**



**Día de cumpleaños remunerado.**



**5 días hábiles por matrimonio.**



**Horarios flexibles.**



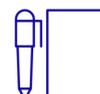
**Modalidad de trabajo híbrido: tres días en sede y dos desde casa.**



**Flexibilidad geográfica hasta por un mes, a ciudades donde se tengan operaciones Komatsu.**



**Económicos:**



**Dos primas extralegales en los meses de junio y diciembre.**



**Prima de vacaciones.**



**Bono por antigüedad.**



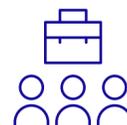
**Auxilio de alimentación.**



**Préstamos por calamidad.**



**Auxilios de Educación para empleados e hijos de empleados.**



**Fondo de empleados FEMKO.**



**Beneficio de combustible - Carpooling (tarjeta People's Pass para combustible).**



**Incremento anual del salario por el valor del IPC del año inmediatamente anterior.**



**De salud:**



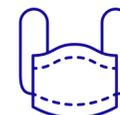
**Seguro de vida para el trabajador.**



**Seguro exequial.**



**Convenios en planes complementarios en salud.**



**Pago de incapacidades: se cubren los primeros 30 días de incapacidad por enfermedad general, con un pago equivalente al 100% del Índice Base de Cotización determinado por la Entidad Promotora de Salud (EPS).**



**Programas de Gestión:**



**Entrega de souvenirs en días especiales: aniversario de Komatsu, Día del Hombre, Día de la Mujer, Día de la Madre y Día del Padre.**



**Celebración mensual de cumpleaños a nivel nacional.**



**Celebración anual del aniversario de la empresa.**



**Celebración del fin de año y obsequio para las familias de los trabajadores.**

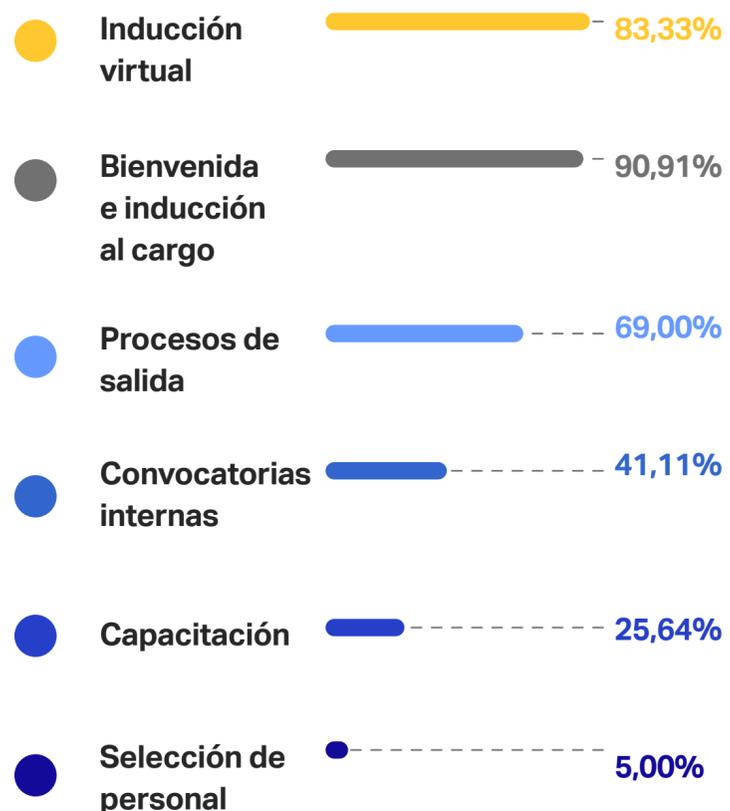
Nuestra Política de Remuneraciones, aprobada por la alta gerencia, está diseñada para aumentar la productividad y atraer y retener al mejor talento, asegurando siempre la equidad interna. Los salarios y aumentos se determinan con base en la competitividad del mercado, el rol desempeñado, el rendimiento de cada persona y los resultados financieros de la compañía. Para esto, utilizamos escalas salariales actualizadas anualmente a partir de estudios de mercado realizados por terceros. El Comité de Compensaciones es quien revisa y ajusta los salarios para nuevas posiciones y decide sobre incrementos salariales dentro del marco del presupuesto anual.

Para evaluar de manera más continua la experiencia de nuestros colaboradores, hemos reemplazado la encuesta anual de compromiso por "pulsos" regulares y otras actividades, como el mapeo del viaje del colaborador y mediciones de eNPS en procesos clave, lo que nos permite alinear mejor el trabajo diario con los objetivos de la organización.

Además, contamos con el programa de reconocimiento "Te Reconozco, porque lo hiciste bien", que permite a los colaboradores destacar el buen trabajo de sus compañeros a través de nuestra intranet Rankmi. Cada año, entregamos diplomas y obsequios a los colaboradores que han recibido más reconocimientos, además de premiar proyectos destacados e iniciativas de SSOMA. A partir del FY2024, también celebraremos la antigüedad de quienes cumplan 5, 10, 15 o 20 años en la compañía.

## Desempeño

Resultados de las mediciones de eNPS en procesos clave de la gestión de personas:



## Negociación colectiva



\*Todos los trabajadores sindicalizados son hombres.  
 \*\*El total de los trabajadores sindicalizados (150, equivalente al 22%) están cubierto por laudo arbitral.

## Destacado

- Employee Net Promoter Score

La encuesta eNPS (*Employee Net Promoter Score*) es una herramienta ampliamente utilizada en recursos humanos para medir la satisfacción y lealtad de los trabajadores, proporcionando información valiosa sobre el clima laboral y la satisfacción interna. En Komatsu, la utilizamos tanto a nivel general como en procesos clave de la gestión de personas, con el objetivo de fortalecer nuestras prácticas y mejorar continuamente la experiencia de nuestros colaboradores.

Nº de trabajadores que participaron en eNPS  
**569\***

% de colaboradores que contestaron la encuesta  
**91,77%**

eNPS  
**55,89%**

\*La dotación que participó de la encuesta corresponde sólo a aquellos trabajadores con al menos 6 meses de antigüedad en la compañía.



## Diversidad e inclusión (D&I)

### Enfoque

Somos conscientes de las barreras culturales relacionadas con la equidad de género y la discapacidad en los sectores en los que opera Komatsu en Colombia, donde persisten sesgos en el acceso laboral y estereotipos que dificultan la entrada de mujeres a cargos históricamente masculinizados como técnicos mecánicos, electricistas, soldadores y trabajos de campo. Por ello, adherimos a la política de Diversidad e Inclusión de la Compañía, cuyo objetivo es fomentar una cultura de respeto y valoración de la diversidad en todas nuestras áreas, la que se enfoca en la incorporación de mujeres en todos los niveles y en promover la inclusión de personas con discapacidad en nuestra fuerza laboral.

Adicionalmente, contamos con un Comité de D&I que se reúne mensualmente con el objetivo de apoyar y fortalecer nuestras estrategias y metas en esta área. Para sensibilizar y brindar soporte a esta materia, emitimos comunicados trimestrales a través de la plataforma Rankmi. También, y en línea con nuestro compromiso de derribar barreras culturales, hemos integrado la política de D&I en el Proceso de Inducción Corporativa, y, de manera anual, reforza-

mos su importancia durante la reinducción, promoviendo siempre un entorno de respeto e inclusión. Finalmente, hemos implementado un curso de D&I en nuestro centro de aprendizaje Rankmi, como parte de nuestra formación continua.

### Desempeño

En línea con nuestro compromiso de fomentar la diversidad y la inclusión, presentamos la composición actual de nuestra dotación, que incluye un 14% de mujeres y un colaborador con discapacidad. Nuestro objetivo es seguir ampliando la representación de personas diversas en nuestro equipo, promoviendo activamente la inclusión de diferentes capacidades y talentos para robustecer nuestra cultura organizacional.

Categoría laboral	Mujeres	Hombres	Total	Porcentaje Mujeres
Alta Gerencia	1	4	5	20%
Gerencia	2	4	6	33%
Jefatura	5	15	20	25%
Operario	9	440	449	2%
Fuerza de venta	4	23	27	15%
Administrativo	66	120	186	36%
Auxiliar	0	0	0	0%
Otros profesionales	0	0	0	0%
Otros técnicos	0	0	0	0%
Total	87	606	693	13%

Personas en Situación de Discapacidad (PsD)	Sin Discapacidad		Con Discapacidad	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Alta Gerencia	1	4	0	0
Gerentes	2	4	0	0
Jefaturas	5	15	0	0
Operario	9	440	0	0
Fuerza de Venta	4	23	0	0
Administrativo	65	120	1	0
Total	86	606	1	0

## Destacado

### • Programa Cascos Rosa

En colaboración con nuestros clientes Ruta 40, dedicada a la comercialización de vehículos y repuestos, Cerro Matoso, del sector minero-industrial, y Esmeralda, lanzamos el Programa Cascos Rosa, enfocado en capacitar a mujeres en conocimientos técnicos y en la operación de maquinaria pesada de equipos Komatsu. Este programa se orienta a formar operadoras calificadas para manejar equipos de construcción en el proyecto del tercer carril Bogotá-Girardot. En esta edición del programa, participaron 10 mujeres, las que recibieron formación técnica especializada brindada por el equipo de Product Support de Komatsu Colombia.

El programa incluyó un total de 40 horas de capacitación, distribuidas en tres módulos: introducción a la maquinaria pesada Komatsu (8 horas), Estructura y función de los equipos Komatsu (16 horas) y Operación de los equipos Komatsu en áreas de entrenamiento (16 horas). Además, se hizo énfasis en aspectos clave como la

seguridad en la operación de los equipos y el fortalecimiento de conocimientos técnicos para garantizar un manejo eficiente y seguro de la maquinaria pesada.

### • Taller de Sesgos Inconscientes

Durante el año fiscal, realizamos un taller sobre Sesgos Inconscientes en D&I dirigido a todas las gerencias, adicionalmente realizamos una jornada de sensibilización frente a la discapacidad visual con la que se logró la comprensión del equipo y la facilitación de entornos más seguros y dóciles para el personal en esta condición. A lo largo del FY2024, ampliaremos esta formación a todos los colaboradores, con el objetivo de alcanzar el 100% de nuestra dotación, dado que la identificación y corrección de sesgos inconscientes es clave para fomentar un entorno laboral más inclusivo y equitativo, donde las decisiones y oportunidades no se vean influenciadas por prejuicios. Este enfoque fortalece nuestra cultura organizacional, promoviendo la diversidad y garantizando igualdad de oportunidades para todos.





## Desarrollo de habilidades

### Enfoque

El desarrollo de nuestros colaboradores es un pilar fundamental de nuestra organización. Para reforzar este compromiso, contamos con un plan de capacitación anual que incluye un proceso de reinducción corporativa, de asistencia obligatoria para todos los colaboradores, que se lleva a cabo una vez al año. Además, ofrecemos programas enfocados en áreas clave como Formación Corporativa, Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), Productividad y Desarrollo Corporativo, asegurando así el crecimiento integral y continuo de nuestro equipo.

Líneas de formación

Corporativa

Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

Productividad

Desarrollo Corporativo

Objetivo

Fomentar la cultura y valores de la empresa, para lograr una alineación de los trabajadores a ésta.

Sensibilizar y promover una cultura de prevención de riesgos laborales, asegurando los conocimientos y el desarrollo de habilidades para modificar actitudes y conductas que son de suma importancia en el entorno empresarial.

Contribuyen al desarrollo económico y social de los participantes, según las potencialidades y vocaciones productivas de las regiones.

Incorporar la capacitación y el desarrollo en los flujos de trabajo, para el crecimiento, la adquisición de nuevas habilidades y el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Principales capacitaciones

- Diversidad e Inclusión.
- Nuestra Compañía.
- Operador Económico Autorizado.
- Programa de Ética, Cumplimiento y Transparencia.
- Seguridad de la Información.

- COPASST y Comité Vial.
- Comité de Convivencia.
- Elementos de Protección.
- Herramientas de Seguridad MIPER.
- Mano Preventiva.
- Medicina Preventiva.
- Negativa Responsable al Trabajo Subestándar.
- Ojo con tus Ojos.
- Políticas (Seguridad y Salud en el Trabajo, Acoso Laboral, Alcohol y Drogas).
- Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral.
- Reglas Cardinales.
- Salud Pública.
- Seguridad Vial.
- Sistema de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial.
- Sistema de Vigilancia Epidemiológica Respiratoria/Auditiva 2023.
- Sueño y Fatiga.
- Sustancias Químicas.

- Aparejador/Señalero.
- Armado y Evaluación Desarme de Suspensiones Traseras y Frontales.
- Autogestión del Aprendizaje.
- Comunica tus Ideas con Seguridad.
- Control de Energías Peligrosas.
- Diplomado en Gerencia del Talento Humano.
- Diplomado en Gestión Integral de la Seguridad Vial Bajo el Enfoque de Mejora Continua.
- Finanzas para No Financieros.
- Gratas, Pulidora, Esmeriladora.
- Hidráulica Aplicada.
- Identificación de Componentes.
- Introducción a Power Bi.
- Metrología.
- Operador de Montacarga.
- Power Bi para la Toma de Decisiones.

- Agile Communication.
- Alcanza el Éxito en tus Presentaciones.
- Colaboración de Alto Rendimiento.
- Comportamiento Organizacional: cultura, Objetivos y Plan de Carrera.
- Comunica tus Ideas con Seguridad.
- Desarrollo de una Mentalidad Innovadora.
- Embajadores de Innovación.
- English For Writing Business Emails.
- Gestión Ágil de Proyectos.
- Guía para Líderes: proceso de Evaluación de Desempeño.
- Guía para Líderes: REMA.
- Habilidades Blandas para la Toma de Decisiones.
- Habilidades de Comunicación Interpersonal.

- Hábitos para Mejorar el Balance Laboral y Personal.
- Herramientas para el Manejo de Conflictos.
- KHSA-Hab Comunicación Efectiva.
- KHSA-Hab Gestión del Tiempo.
- Lean Analytics: utilizando Data para Crecer.
- Lean Basics.
- Lean Practitioner.
- Lean Project Management.
- Liderazgo Creativo.
- Manejo de Estrés y Burnout Personal.
- Manejo de Tiempo y Productividad.
- Programa de Liderazgo Construcción.
- Programa de Liderazgo Minería.
- Scrum: Gestionando Equipos de Trabajo.

Además de la capacitación, y con foco en el desarrollo de habilidades, contamos con procesos de evaluación continua que impulsan la mejora. Para la gestión del desempeño, nos alineamos con el proceso estandarizado a nivel regional, que se formaliza en el Proceso de Desarrollo. Este incluye una evaluación anual, donde medimos las conductas esperadas de todos los colaboradores con más de seis meses de antigüedad, junto con el cumplimiento de metas y planes de desarrollo. Asimismo, realizamos un seguimiento a los seis meses, para garantizar el progreso y ajustar los objetivos según sea necesario.

Para la calibración del talento, aplicamos la metodología nine box, que nos permite identificar el potencial y desempeño de los colaboradores, visualizando la sucesión y diseñando planes específicos de desarrollo para personas con alto potencial y desempeño. Luego, elaboramos planes de sucesión para la línea gerencial y detectamos necesidades de capacitación técnica para el personal operativo, así como diplomados o cursos especializados, según el rol.

Con vistas a desarrollar líderes que fomenten entornos laborales productivos y saludables, tanto física como mentalmente, hemos segmentado el liderazgo en cuatro categorías: estratégico, táctico, especialista y operativo. Cada una de estas categorías recibe formación periódica con enfoques adaptados, siempre alineada con la filosofía organizacional y las necesidades actuales de la compañía.

## Desempeño

### Inversión en formación

2023

Ingresos totales

104.852.579 USD

Recursos monetarios destinados a formación y desarrollo

201.005 USD

% de inversión en formación en relación con ingresos totales

0,19%



Indicadores de formación	Mujeres formadas		Nº Hombres formados		Nº Total trabajadores formados	Horas totales		Media de horas	
	Nº	%	Nº	%		Mujeres Formadas	Hombres Formados	Mujeres formadas	Hombres formados
Alta Gerencia	1	100%	3	75%	4	16,9	28,7	16,90	9,55
Gerentes	2	100%	4	100%	6	65,5	30,6	32,76	7,65
Jefaturas	5	100%	15	100%	20	31,2	452,6	6,25	30,17
Operario	9	100%	440	100%	449	214,2	14.432	23,80	32,80
Fuerza de Venta	2	50%	23	100%	25	15,5	502,9	7,75	21,87
Administrativo	66	100%	119	99%	185	1.556,8	3.840	23,59	32,27
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>98%</b>	<b>604</b>	<b>100%</b>	<b>689</b>	<b>1.900</b>	<b>19.287</b>	<b>22,4</b>	<b>31,9</b>

El histórico de capacitación no está segmentado por género; el dato reportado corresponde al promedio de horas por trabajador, multiplicado por cada categoría.

Trabajadores evaluados por categoría laboral	 N° mujeres evaluadas	% mujeres evaluadas	 N° hombres evaluados	% hombres evaluados	N° total	% total
Alta Gerencia	1	100,0%	3	75,0%	4	80,0%
Gerentes	2	100,0%	4	100,0%	6	100,0%
Jefaturas	4	80,0%	16	106,7%	20	100,0%
Operario	5	55,6%	378	85,9%	383	85,3%
Fuerza de Venta	0	0,0%	22	95,7%	22	81,5%
Administrativo	55	83,3%	96	80,0%	151	81,2%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>77%</b>	<b>519</b>	<b>86%</b>	<b>586</b>	<b>84,6%</b>

### Destacado

- **Woman's Leadership Program:** programa diseñado para empoderar a las mujeres en el desarrollo de habilidades de liderazgo y fomentar su crecimiento profesional.
- **Embajadores de Innovación:** iniciativa que promueve el uso de herramientas, tendencias y estrategias innovadoras para impulsar la creatividad y la transformación en el entorno empresarial.
- **Estructura y Función Motoniveladora de Tamaño Mediano:** curso que capacita a los participantes en la estructura y funcionamiento de motoniveladoras de tamaño mediano para su correcta aplicación en el campo.





## Derechos Humanos

### Enfoque

Contamos con una política de Derechos Humanos que define los valores y el marco de comportamiento en materia de derechos que todos los integrantes del Grupo Komatsu debemos seguir. Esta política nos guía para actuar de manera responsable y alineada con las expectativas de la sociedad.

Nuestra política está basada en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y las Normas Laborales Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). A través de ella, buscamos asegurar que el respeto por los derechos humanos esté plenamente integrado en todas nuestras actividades.

Nos enfocamos especialmente en la prevención del trabajo infantil y forzoso, la eliminación de cualquier forma de discriminación y acoso, el fomento de la libertad de asociación y la negociación colectiva, la promoción de empleo de calidad con salarios justos, la garantía de salud y seguridad en el trabajo, y la mitigación de impactos ambientales, entre otros compromisos fundamentales.

Hemos establecido la Línea Ética como un canal para recibir informes sobre incumplimientos, incluidos aquellos relacionados con derechos humanos. Este canal está disponible tanto para nuestros trabajadores como para los grupos de interés con los que nos relacionamos.

Para garantizar la efectividad de esta política, pretendemos implementar en el mediano plazo actividades de capacitación dirigidas a sensibilizar a los trabajadores, además de estrategias que promuevan su cumplimiento entre nuestros distribuidores y proveedores en sus respectivas operaciones.

De igual manera, fomentamos un entorno de respeto y buenas relaciones laborales. Por ello, como parte de nuestra reinducción corporativa anual, de carácter obligatorio para todos los trabajadores, reforzamos el conocimiento sobre la política de Acoso Laboral y Sexual. En 2023, logramos capacitar al 100% de nuestra dotación en esta importante temática.

### Desempeño

**N° de casos de discriminación confirmados**

0

**N° total de trabajadores capacitados en materias de acoso laboral y sexual**

700\*

**% de trabajadores capacitados en materias de acoso laboral y sexual**

100,00%

\*El número de trabajadores capacitados supera la dotación al cierre del año fiscal debido a la rotación de personal y la capacitación de trabajadores temporales, quienes fueron capacitados en procesos de inducción.

### Destacado

- Un hito clave en nuestra gestión es el lanzamiento de un programa integral enfocado en la evaluación de riesgos, la educación y la colaboración con nuestros proveedores, cuyo objetivo es garantizar el respeto de los derechos de los niños y el cumplimiento de las normativas vigentes. Este esfuerzo refleja nuestro compromiso con las prácticas laborales éticas y la responsabilidad social corporativa, alineándonos con estándares internacionales como la ISO 45001:2018 y la ISO 14001:2015. Estas normativas subrayan la importancia de mejorar continuamente la seguridad y salud en el trabajo, así como de mitigar el impacto ambiental en nuestras operaciones. En KCO, nos esforzamos por ser líderes en la prevención del trabajo infantil y en la promoción de un futuro sostenible para todos.



## Calidad y seguridad del producto

### Enfoque

Reconocemos que Komatsu es una marca premium, respaldada por la calidad y confiabilidad de nuestros productos de origen japonés. Nuestra prioridad no es competir en precio, sino en la calidad y soluciones que ofrecemos. Por lo mismo, hemos implementado una estrategia para comunicar de manera clara nuestra oferta de valor, enfocada en destacar los principales atributos que nos diferencian, incluyendo la durabilidad, el rendimiento superior y el soporte técnico especializado. Además, optimizamos continuamente nuestros procesos para mejorar los tiempos de entrega y reducir costos operativos, lo que nos permite seguir fortaleciendo la percepción de valor entre nuestros clientes.

También, y en respuesta a la importancia crítica que nuestros clientes otorgan a la disponibilidad de repuestos, hemos optimizado nuestra planificación logística para garantizar un acceso más rápido y eficiente, lo que incluye la mejora de los niveles de inventario local y una mejor coordinación en la cadena de suministro, permitiendo que las operaciones de nuestros clientes se mantengan sin interrupciones.

Para esto, nuestra área logística trabaja activamente en ampliar el stock disponible en el país, reduciendo la dependencia de importaciones desde otras regiones, para asegurar que los repuestos estén disponibles cuando y donde se necesiten.

Paralelamente, hemos implementado una estrategia para informar a nuestros clientes sobre las soluciones tecnológicas avanzadas que ofrecemos, como KomExpert, plataforma que les permite monitorear, en tiempo real, el estado de sus equipos, además de emitir alertas sobre posibles fallas, como sobrecalentamientos o problemas mecánicos, y generar informes detallados que facilitan la gestión eficiente de las flotas.

Si bien algunos clientes, con flotas más grandes, ya están familiarizados con estos beneficios, se ha identificado que la mayoría desconoce que tienen acceso gratuito a estas herramientas, razón por la cual estamos reforzando nuestra comunicación para asegurar que todos los clientes conozcan y aprovechen al máximo estas funcionalidades tecnológicas.

# Con los *negocios*

## Desempeño



29

Respuestas en la Encuesta de Satisfacción a Clientes, equivalente a un 69,05% del universo total al que se envió la encuesta (42 empresas)



Net Promoter Score (NPS) de **55%**

lo que refleja una mayoría significativa de clientes dispuestos a recomendar nuestros servicios, en comparación con aquellos que no lo harían.

**86,00%**

En satisfacción de clientes, demostrando un notable grado de satisfacción entre las organizaciones a las que prestamos servicios.

Los resultados presentados corresponden a la encuesta realizada durante el año fiscal 2022, ya que los datos del año fiscal 2023 aún están en proceso de cierre.

## Destacado

- Durante el FY2022 llevamos a cabo, por primera vez, el Estudio de Satisfacción de Clientes en Komatsu Colombia, obteniendo una visión inicial de cómo nuestros clientes perciben nuestra gestión. Actualmente, el estudio correspondiente al FY2023 está en proceso, por lo que los datos recopilados en FY2022 servirán como referencia para comparar avances y planificar estrategias de mejora continua.

Participación destacada de Komatsu Colombia en Expoconstrucción y Expodiseño, feria especializada que impulsa el desarrollo y crecimiento de los sectores de la construcción, arquitectura, infraestructura y diseño en la región. Celebrada en mayo de 2023, este evento reunió a empresas líderes y profesionales del sector y contó con una completa agenda académica y contenido experiencial que, durante 6 días, permitió la generación de nuevos negocios a través de la interacción con los asistentes.





## Innovación

### Enfoque

Durante FY2023, lanzamos el primer piloto del Sistema de Gestión para la Innovación, con el objetivo de consolidar una cultura organizacional que fomente la creatividad y el uso de tecnologías de vanguardia, así como métodos de trabajo avanzados y herramientas disruptivas. Este enfoque busca optimizar tanto los procesos actuales como futuros, impulsando el desarrollo de iniciativas que contribuyan al crecimiento sostenible y exponencial de la compañía.

Con este propósito en mente, se establecieron 4 objetivos clave:

**01.** Diseñar el primer proceso de innovación bajo el programa Embajadores INN.

**02.** Seleccionar 20 ideas definidas como "de valor" en el programa Embajadores INN.

### Desempeño

Formamos una alianza estratégica con *Savatii Innovation School*, con la que generamos 5 propuestas de innovación alineadas con nuestros focos estratégicos, iniciativas que reflejan el compromiso y la creatividad de nuestros Embajadores de Innovación, resaltando su habilidad para impulsar soluciones transformadoras.

**03.** Implementar al menos el 50% de esas ideas, demostrando beneficios claros en términos de reducción de costos y aumento de la productividad.

**04.** Formar un equipo de al menos 10 embajadores de innovación.

<p><b>Iniciativa</b></p>	<p><b>MaquiRental</b></p>	<p><b>ABI (Artificial Business Intelligence)</b></p>	<p><b>Innovakom</b></p>	<p><b>KCO Purchasing E-business Serviccompras</b></p>	<p><b>KTraining</b></p>
<p><b>Foco estratégico</b></p>	<p><i>Asegurar el crecimiento sustentable del negocio, generando un impacto positivo en el entorno.</i></p>	<p><i>Acelerar la creación de valor a través de la innovación con foco en el cliente.</i></p>	<p><i>Optimizar la rentabilidad del negocio a lo largo de toda la cadena de valor.</i></p>	<p><i>Optimizar la rentabilidad del negocio a lo largo de toda la cadena de valor.</i></p>	<p><i>Ser una organización ágil y de alto desempeño, conformada por un equipo diverso y comprometido.</i></p>
<p><b>Descripción</b></p>	<p>Marketplace para el alquiler de equipos del KCO y clientes.</p>	<p>Inteligencia artificial para la prevención de daños en equipos mineros.</p>	<p>Plataforma de análisis y predicción de la demanda para kits PSA.</p>	<p>Plataforma para la gestión de compras.</p>	<p>Centro de Entrenamiento Híbrido, "KTraining", que combina entornos de aprendizaje inteligentes y tradicionales para fortalecer las competencias del personal.</p>
<p><b>Objetivos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contratos de alquiler de equipos a menos de 6 meses</li> <li>• Mayor cobertura a nivel nacional</li> <li>• Promover la suscripción de clientes en la plataforma, a través de la venta cruzada de servicios de mantenimiento y repuestos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convertir datos en decisiones estratégicas</li> <li>• Prevenir daños y aumentar la productividad de la flota minera.</li> <li>• Optimizar las operaciones y maximizar la rentabilidad.</li> <li>• Monitorear, controlar y procesar los datos de las variables vitales de los equipos de minería.</li> <li>• Impulsar la venta de equipos de minería.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrar aplicaciones como ServiceSupportAPP, Vtex, CMC, entre otras, para la pronosticar la demanda.</li> <li>• Optimizar de manera precisa los procesos de mantenimiento preventivo, lo que conducirá a una mayor satisfacción del cliente y maximización de la rentabilidad.</li> <li>• Garantizar un servicio eficiente y confiable al asegurar la disponibilidad de las partes necesarias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Almacenar información en una base de datos para organizarla, agruparla y conectarla con los Centros de Costo (CeCo) correspondientes de los solicitantes.</li> <li>• Optimizar la comunicación con los proveedores al generar alertas y notificaciones en cada etapa del proceso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entorno de entrenamiento híbrido.</li> <li>• Integrar entornos de aprendizaje convencionales con tecnologías inteligentes.</li> <li>• Potenciar las habilidades del personal.</li> <li>• Reducir errores y deficiencias en el mantenimiento de maquinaria debido a errores en mano de obra.</li> <li>• Disminuir la frecuencia y gravedad de los accidentes laborales.</li> </ul>
<p><b>Equipos</b></p>	<p>Diana Campos, Johanna Medina, Martha Hernández y Necer Pérez.</p>	<p>Luis Gonzales y Eloy Tejada</p>	<p>Jeimy Jaime, Paula Jaramillo, Camila Lopéz, Nicolas Acosta y Juan Estupiñan.</p>	<p>Valentina Ortiz, Angela Salas y Keyna Díaz</p>	<p>Shirley Gómez, Mario Escorcía y Eloy Tejada</p>

## Destacado

- Creamos el Equipo de Innovación KCO, diseñado para centralizar y potenciar nuestras actividades e iniciativas de innovación, cuya misión es fomentar el desarrollo de nuevas ideas, productos y procesos, además de gestionar el programa de Embajadores de Innovación.

Conformamos esta célula de trabajo con 17 colaboradores de diversas áreas de la empresa, quienes asumieron el rol de embajadores tras recibir una formación en temas clave como innovación en contexto, filosofía ágil, marco Scrum, definición de retos corporativos, herramientas de prototipado digital y mentoría en comunicación de la innovación.

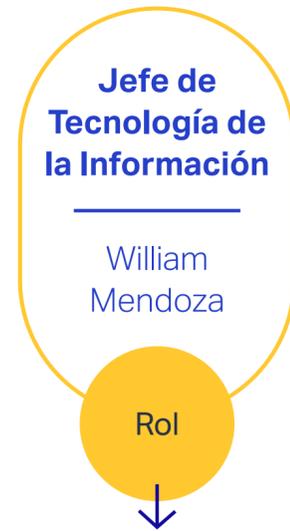
Otro hito destacado fue la realización de la primera *ExpoInn KCO*, una jornada de tres días en la que reunimos presencialmente al equipo de embajadores de innovación para la presentación de sus propuestas ante las gerencias. La Expo se convirtió en el espacio ideal para que los embajadores dieran a conocer sus proyectos, fruto de meses de investigación, colaboración y dedicación, propuestas que abarcaron desde mejoras en los procesos internos hasta el desarrollo de nuevos productos y servicios con el potencial de transformar nuestra oferta de valor al mercado.



**Gobernanza en Innovación**



Responsable de alinear las iniciativas de innovación con los objetivos estratégicos de la compañía. Supervisa proyectos innovadores y establece directrices estratégicas para fomentar el desarrollo de nuevos productos y servicios. Colabora estrechamente con otros departamentos para asegurar que las iniciativas de innovación estén alineadas con las metas corporativas.



Gestiona todas las funciones relacionadas con la tecnología de la información, garantizando que las infraestructuras tecnológicas y los sistemas de TI respalden eficazmente las actividades de innovación. Promueve iniciativas que impulsen nuevas formas de trabajo y mejoren la eficiencia operativa a través de la tecnología.



Lidera la recopilación y análisis de datos para generar insights que apoyen la toma de decisiones estratégicas en el Centro de Innovación KCO y en las iniciativas de los Embajadores de Innovación. Desarrolla modelos analíticos y herramientas de inteligencia de negocios que identifiquen oportunidades de mercado y optimicen los procesos de innovación.



Fomenta un entorno de trabajo que promueva la creatividad y la colaboración mediante programas de formación y desarrollo profesional centrados en habilidades innovadoras. Trabaja para construir una cultura organizacional que valore y apoye la innovación, alineando las políticas de recursos humanos con los objetivos de la compañía.



Identifica oportunidades de mejora en procesos y productos existentes, y proporciona recomendaciones basadas en análisis de datos. Colabora con diversos equipos para asegurar que las iniciativas de innovación se desarrollen de manera eficiente y contribuyan al crecimiento sostenible de la empresa.





## Cumplimiento de gobernanza

### Enfoque

Para promover la integridad, transparencia y responsabilidad en todas nuestras actividades, nos regimos por las directrices del Código Mundial de Conducta Empresarial de Komatsu. Este código define los lineamientos éticos para nuestros trabajadores, contratistas, proveedores, clientes y cualquier otra parte con la que mantengamos relaciones comerciales, contractuales o de cooperación, asegurando una cultura de cumplimiento y un gobierno corporativo sólido. Nuestro principal objetivo es prevenir actos de corrupción, soborno y garantizar un adecuado control corporativo.

Además, contamos con una línea ética administrada por un proveedor independiente, que permite a nuestros empleados, proveedores y clientes presentar denuncias de forma confidencial. Nuestro Comité de Ética se encarga de supervisar y realizar investigaciones exhaustivas sobre cualquier denuncia, garantizando así una debida diligencia. Para asegurar la difusión de nuestro marco de actuación, tanto el Código de Conducta como la Línea Ética están disponibles en nuestro sitio web.

Brindamos a nuestros trabajadores capacitación continua sobre ambos, con el fin de garantizar que

comprendan y apliquen nuestros valores en sus interacciones diarias y basadas en el concepto SLQDC. A nuestros clientes, por su parte, les proporcionamos esta información a través de boletines y reuniones informativas, mientras que a nuestros proveedores les comunicamos la importancia de estos documentos durante los procesos de contratación.

Además, contamos con el Manual del Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (SAGRILAF), así como con el Manual de Cumplimiento del Programa de Transparencia y Ética Empresarial, a partir de los cuales desarrollamos matrices de riesgos que nos permiten identificar, gestionar y mitigar posibles amenazas a la integridad de nuestras operaciones.

Entendemos que los conflictos de interés son parte natural de cualquier negocio, y no necesariamente negativos si se gestionan de manera adecuada y oportuna. Por ello, contamos con una política de Conflicto de Interés que protege la integridad y reputación de la empresa, regulando la participación de nuestros trabajadores en situaciones donde puedan tener intere-

ses personales comprometidos, garantizando así la imparcialidad en la toma de decisiones. Esta política, supervisada por la Junta Directiva, sigue los más altos estándares éticos y busca promover la transparencia y la confianza con nuestros *stakeholders*.

### Desempeño

#### Capacitaciones éticas por categoría laboral



Casos de corrupción confirmados

1

Casos de corrupción confirmados en los que se ha despedido a algún trabajador

2

Casos de corrupción en que se haya terminado relación con algún proveedor

0

Casos jurídicos públicos vinculados con corrupción de la organización o nuestros trabajadores

0

## Destacado

- Capacitaciones continuas:** Implementamos reinducciones corporativas y capacitaciones regulares para todos nuestros trabajadores. Estas incluyen formación en el Código de Conducta, el Triángulo del Fraude y sistemas de prevención de delitos, garantizando el alineamiento con nuestras políticas éticas.
- Actualización de políticas:** Durante el año actualizamos todas las políticas en materias éticas para alinearlas con las mejores prácticas y normativas vigentes, asegurando un marco de gobernanza robusto.
- Política de conflicto de interés:** Implementamos una política específica para la gestión y mitigación de conflictos de interés, en conformidad con las normativas actuales.



# Ciberseguridad

## Enfoque

La seguridad de la información y la protección de los datos de nuestros clientes son aspectos fundamentales para mantener relaciones comerciales de confianza. Para ello, implementamos medidas técnicas y comerciales que mitigan riesgos como acceso no autorizado, robo de identidad (*phishing*), *malware*, fugas de datos, ataques de ingeniería social y vulnerabilidades en software. También cumplimos con la Ley 1.581 de 2012 de protección de datos personales, garanti-

zando la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información.

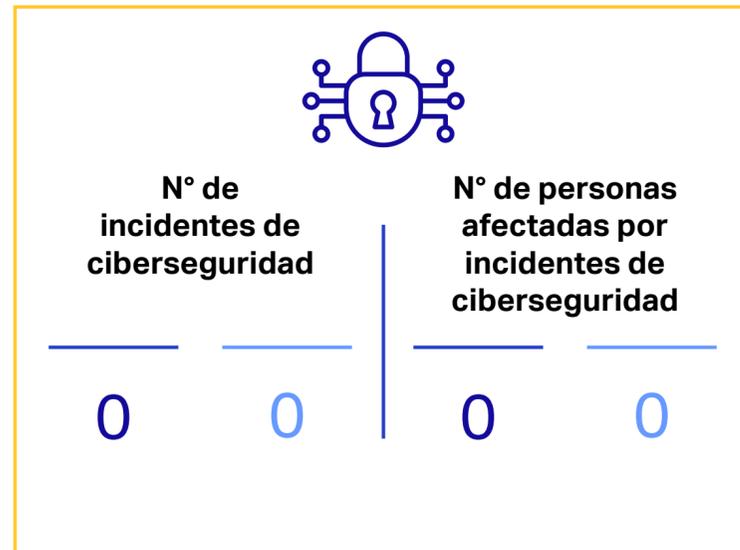
Nuestro Sistema de Gestión en Seguridad de la Información se basa en tres pilares: personas, procesos y tecnología. Este sistema está respaldado por una política de Seguridad de la Información que protege los activos de información y asegura la continuidad operativa, mediante un enfoque de evalua-

ción de riesgos, roles definidos y concientización de los empleados.

A nivel operativo, realizamos evaluaciones periódicas para identificar y mitigar vulnerabilidades, y aplicamos políticas y herramientas tecnológicas como sistemas de detección de incidentes, cifrado y autenticación, acciones que buscan garantizar la protección de los activos críticos contra ciberataques.

En el ámbito de la gobernanza, hemos creado un Comité de Seguridad de la Información compuesto por profesionales interdisciplinarios que evalúan las situaciones de ciberseguridad desde diversas perspectivas: cumplimiento, tecnología, documentación, finanzas y negocio. Además, contamos con un plan de capacitación continuo, destinado a formar a nuestros empleados en las mejores prácticas de ciberseguridad, sensibilizándolos sobre riesgos como el *phishing*, los virus y la protección de datos personales.

## Desempeño



**Bloqueo de potenciales ataques**

0 / 0

**Pérdidas de información**

0 / 0

**Reclamaciones recibidas por terceras partes y corroboradas por la organización relativas a violaciones de la privacidad del cliente**

0 / 0

**Robos de computadores**

3 / 2

**Reclamaciones ante autoridades regulatorias relativas a violaciones de la privacidad del cliente**

0 / 0

**Casos identificados de filtraciones, robos o pérdidas de datos de clientes**

0 / 0

● FY2022  
● FY2023

## Destacado

- Llevamos a cabo un proceso de verificación (auditoría a *One Drive*) para garantizar la protección y respaldo de los datos almacenados en la nube, cumpliendo con nuestros estándares de seguridad. Este proceso nos permitió asegurar el buen uso y la organización de la información corporativa en los equipos de nuestros trabajadores.
- Estructuramos un Plan de Formación en Seguridad de la Información para sensibilizar a nuestros trabajadores en el tema, estableciendo un lenguaje común mediante un capítulo de seguridad en los procesos de inducción. Además, enviamos cápsulas informativas y capacitamos a usuarios clave (Operadores Económicos Autorizados) en riesgos de ciberseguridad, como *phishing*, *vishing*, privacidad y hurto, entre otros.
- Realizamos una simulación de *phishing*, enviando un ejercicio encubierto a nuestros trabajadores para evaluar su capacidad de identificar correos de suplantación y reportar incidentes. Este ejercicio nos permitió medir la conciencia y la respuesta de nuestros empleados ante amenazas de este tipo, asegurando que estén preparados para proteger los activos de información de la empresa.



## Apoyo comunitario



Voluntariado

### Enfoque

Fomentamos el desarrollo de iniciativas comunitarias en nuestras áreas de influencia, incentivando la participación de nuestros trabajadores. Nuestra política de Voluntariado Corporativo tiene como objetivo lograr que el 15% de nuestra dotación participe en actividades de apoyo a la comunidad, promoviendo un compromiso constante y sostenible con el entorno.

Nuestros programas de voluntariado se enfocan en fortalecer la educación para el trabajo en las comunidades donde operamos, mediante actividades y programas que desarrollen competencias técnicas. Estas habilidades buscan facilitar la posible incorporación laboral de los participantes a nuestra organización o su integración a los rubros a los que proveemos. Para lograrlo, establecemos alianzas estratégicas con instituciones técnicas educativas, clientes y universidades del país, creando oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional para las comunidades involucradas.



### Desempeño

Total de trabajadores voluntarios

171

% del total de trabajadores que participaron de voluntariados

25%



**Actividad**

Jornada de Reforestación Familiar **99** | **396**

Compartir Navideño con Niños **69** | **276**

Centro de Bienestar de la Tercera Edad **3** | **9**

● N° de voluntarios  
● Horas de voluntariado

**Destacado**

- Llevamos a cabo una Jornada de Integración Familiar para promover la sostenibilidad ambiental en conmemoración del Día de la Tierra. La actividad consistió en la siembra de especies nativas para la restauración ecológica en zonas afectadas por la actividad humana y desastres naturales, en localidades como Soledad, Chía, Medellín, Cali y áreas de operaciones mineras. Además, la jornada incluyó juegos para niños, actividades de sensibilización ambiental, una caminata ecológica y la siembra de árboles.
- Con el objetivo de apoyar la inclusión y motivación de niños, niñas y adolescentes (NNA) en situación de vulnerabilidad, organizamos la entrega de regalos de Navidad, donados por nuestros colaboradores, a fundaciones en áreas de influencia como Chía, Itagüí, La Loma, Hatonuevo, Galapa y Yumbo. La entrega estuvo acompañada de actividades recreativas realizadas por nuestros voluntarios, creando un espacio de diversión y alegría para las infancias.
- Para contribuir a la inclusión y bienestar de adultos mayores en condiciones de abandono y movilidad reducida, organizamos un desayuno para 20 personas en la Fundación de Bienestar del Anciano "Hogar del Buen Consuelo", ubicado en las proximidades de nuestra sede de Yumbo. Durante la actividad, nuestros trabajadores donaron kits de aseo y alimentos, generando un espacio de apoyo y cuidado hacia los adultos mayores.

## 2 Donaciones

### Enfoque

A nivel corporativo, contamos con una política de Donaciones y una política de Donaciones de Emergencia (*Disaster Relief*), que formalizan nuestras contribuciones a causas alineadas con nuestros

objetivos y valores. Estas políticas garantizan que nuestras donaciones se realicen de manera transparente y generen un impacto positivo en las comunidades donde operamos.

### Desempeño



### Destacado

- Realizamos una donación significativa al Instituto Nacional de Educación Media (INEM) Miguel Antonio Caro como parte del desmantelamiento de nuestra sucursal de Soledad por nuestro traslado a las nuevas instalaciones en Galapa.
- Organizamos un desayuno en reconocimiento a los subcampeones del segundo torneo nacional de fútbol de amputados, donde participaron nuestro equipo gerencial y el jefe de taller. Durante el evento, entregamos una maqueta escala de nuestra *bulldozer* Komatsu D155AX-8 y realizamos un conversatorio con nuestros colaboradores para promover el deporte inclusivo, seguido de un recorrido guiado por nuestras instalaciones.
- Donamos alimentos para la Jornada de Cine a la Calle, celebrada en el Día del Niño en el Municipio de Soledad, beneficiando a 100 niños del barrio Ferrocarril.
- Colaboramos con la Fundación Minuto de Dios mediante la donación de 69 prendas de vestir usadas a su Banco de Ropa, 175 unidades de alcohol en gel, libros y juguetería, para apoyar a zonas vulnerables a nivel nacional.



## Gestión de proveedores

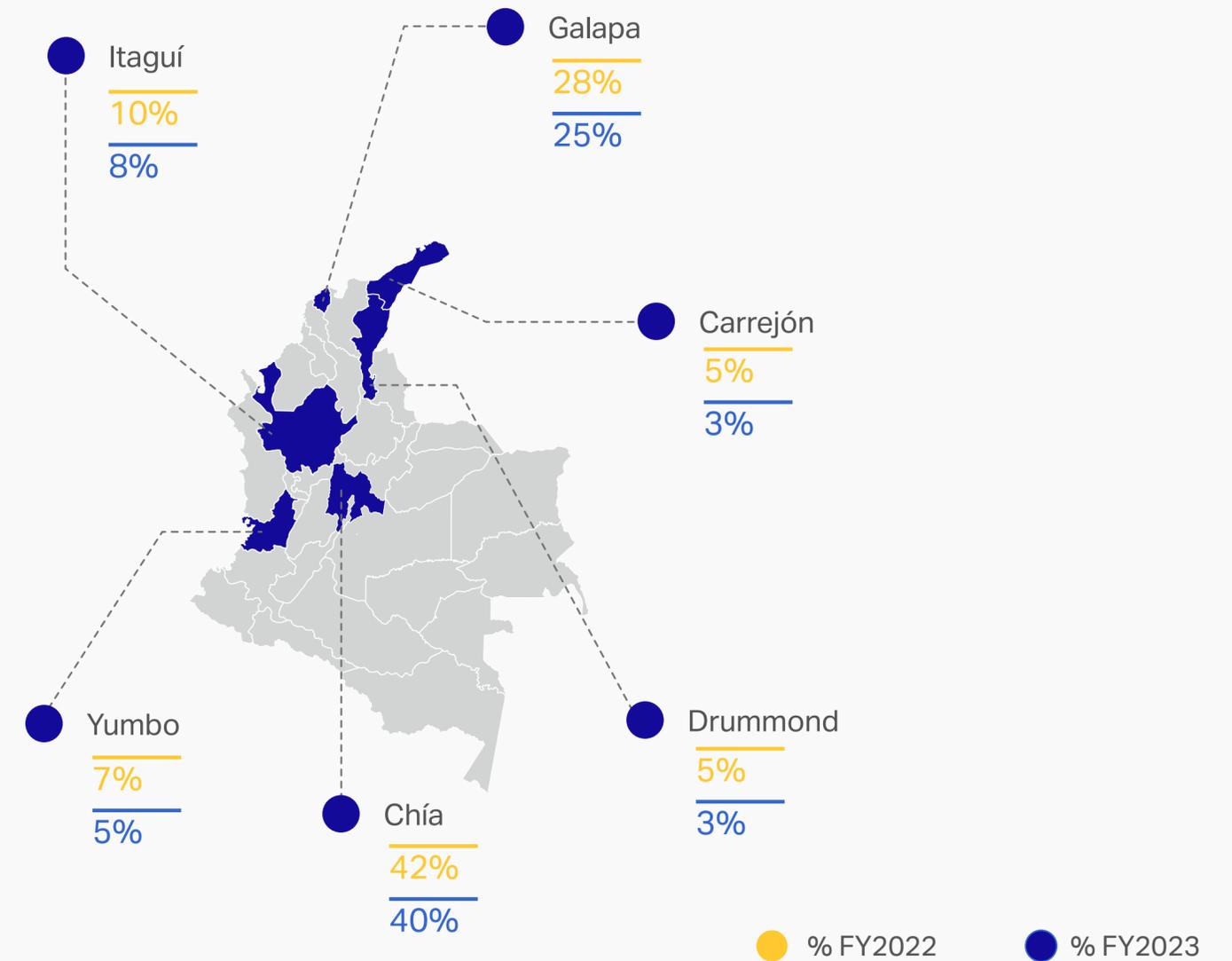
### Enfoque

Promovemos relaciones de confianza y colaboración con nuestros proveedores, a quienes consideramos socios estratégicos en nuestro éxito. Por esto, nos enfocamos en generar condiciones de compra justas y garantizar procesos de pago oportunos, cumpliendo con la Ley 2.024 de Pago en Plazos Justos, promulgada en 2020 y que establece el pago a proveedores en plazos menores o iguales a 45 días calendario.

En cuanto a la selección y creación de proveedores, contamos con un procedimiento que busca establecer relaciones de beneficio mutuo (*win-win*) y de largo plazo. Nos enfocamos en seleccionar proveedores idóneos, priorizando aquellos que cumplan con normativas relacionadas con la sustentabilidad. Aunque de momento no contamos con metas específicas en este punto, promovemos opciones que refuercen nuestros compromisos ambientales y sociales en toda la cadena de suministro.

De igual forma, y en respuesta a los requerimientos de nuestros clientes del sector de hidrocarburos, hemos implementado un sistema de gestión que incorpora aspectos ambientales y de aporte social, alineado con los criterios del Registro Único de Contratistas (RUC), administrado por el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS), requisito contractual tanto para participar en licitaciones como para mantener contratos vigentes, el que es validado anualmente para asegurar su cumplimiento.

Contamos con un total de **448** proveedores, distribuidos en **6** regiones del país:



En materia de evaluación, contamos con dos procedimientos: uno dirigido a proveedores críticos que impactan la cadena de suministro y otro enfocado en aquellos que afectan la salud, seguridad y medio ambiente (SSOMA).

Para los proveedores que influyen en la cadena de suministro, aplicamos el Procedimiento de Selección y Creación de Proveedores, que requiere que todo tercero sea registrado en una matriz. Esta matriz, según la categoría y los criterios evaluados, clasifica al proveedor como crítico en un rango medio o alto, y establece tanto la documentación requerida como el proceso evaluativo correspondiente.

En el caso de los proveedores que tienen un impacto en la salud, seguridad y medio ambiente, seguimos el Procedimiento de Administración SSTA de Contratistas y Proveedores, que exige que cualquier tercero, independientemente de si representa un riesgo alto o bajo, obtenga un concepto de favorabilidad para prestar sus servicios. Además, al cumplir un año de permanencia, realizamos una evaluación para confirmar su continuidad o explorar nuevas alternativas.

**Proveedores críticos directos (nivel 1)**

N° de Proveedores	FY2022	32
	FY2023	35
% que representa en el total de compras	FY2022	3%
	FY2023	4%

**Evaluación de proveedores\***



\*Todas las evaluaciones fueron realizadas a proveedores nacionales, sin la participación de proveedores internacionales.

Desempeño

Hasta 30 días
Entre 31 y 60 días
Más de 60 días
<b>Total</b>

Días de pago proveedores nacionales

Nº de facturas pagadas	Monto total de facturas pagadas	Nº de proveedores
3.598	\$13.646	433
6.794	\$11.799	561
102	\$64	44
<b>10.494</b>	<b>\$25.509</b>	<b>1.038</b>

Días de pago proveedores extranjeros

Nº de facturas pagadas	Monto total de facturas pagadas	Nº de proveedores
1.204	\$10.349	29
3.707	\$45.836	39
562	\$8.242	7
<b>5.473</b>	<b>\$64.427</b>	<b>72</b>

Días de pago proveedores totales

Nº de facturas pagadas	Monto total de facturas pagadas	Nº de proveedores
4.802	\$23.995	459
10.501	\$57.635	600
664	\$8.305	51
<b>15.967</b>	<b>\$ 89.936</b>	<b>1.110</b>

Destacado

- Licitación de transportistas: Realizamos una licitación para cubrir las necesidades de transporte de maquinaria pesada extra dimensionada, repuestos e insumos hacia y desde nuestras operaciones. El proceso garantizó el cumplimiento de los requerimientos en tiempo, calidad, garantías y disponibilidad exigidos por nuestros clientes.



# Con el planeta



## Reducción de carbono

### Enfoque

Como sede de Komatsu en Colombia, nos alineamos con la Estrategia Medioambiental 2030 de la Compañía, cuyo objetivo es reducir en un 50% nuestra huella de carbono para ese año. Además, aspiramos a lograr que cinco de nuestras sucursales sean carbono neutral, contribuyendo de manera significativa a la descarbonización de nuestras operaciones.

### Desempeño

#### Huella de carbono FY2022

Emisiones Directas (Alcance 1)

1.419

CO<sub>2</sub>, R22, R410A, HCFC-123 y HFC-134a

Emisiones Indirectas (Alcance 2)

50

N<sub>2</sub>O, CO<sub>2</sub> y CH<sub>4</sub>

Emisiones Indirectas (Alcance 3)

896

CO<sub>2</sub>

La huella de carbono correspondiente al FY2023 está en proceso de medición al momento del cierre de este reporte.

● Ton CO<sub>2</sub> Eq

● Gases incluidos

## Destacado

- Nuestro programa de auto compartido (*carpooling*) ofrece bonos de combustible a los colaboradores inscritos, contribuyendo a la reducción de la huella de carbono y formando parte de los beneficios para los trabajadores.
- Llevamos a cabo con éxito el foro “Caminando hacia un Futuro Sostenible: tecnología TIER IV” en Bogotá, dirigido a nuestros clientes y transmitido en vivo por YouTube. Durante el evento, destacamos los avances tecnológicos de Komatsu Colombia enfocados en sostenibilidad e innovación. Contamos con la participación de importantes empresas del sector petrolero, como Primax y Ecopetrol, junto con bancos como Davivienda, Occidente y Bancoldex, además de organizaciones como el Ministerio de Educación Nacional, ICONTEC y la Cámara Colombo Japonesa de Comercio e Industria, quienes compartieron su valiosa experiencia como ponentes.
- Implementamos un programa de restauración ecológica con el objetivo de sembrar 2 árboles nativos por trabajador cada año. Durante el FY2023, logramos plantar 669 árboles en nuestra área de influencia, contribuyendo a la biodiversidad y reduciendo 6.690 kg de CO2. Para obtener más información sobre esta iniciativa, te invitamos a consultar el apartado de Reconocimientos de este informe.



## Uso de energías renovables

### Enfoque

Al igual que con la reducción de carbono, en Komatsu Colombia nos alineamos con el objetivo de incrementar en un 50% el uso de energía renovable no convencional en nuestras operaciones.

### Desempeño

#### Consumo de energía en la organización 2023

Consumo de Electricidad (GJ)

346.667  
KWh

El consumo de electricidad corresponde al total de energía consumida. No se registró consumo de combustible ni de recursos para calefacción, vapor o refrigeración. Tampoco se realizaron compras, autogeneración o venta de energía con estos fines.

## Destacado

- Realizamos adquisición de electrodomésticos y herramientas que cuentan con certificaciones de eficiencia energética, con el objetivo de reducir el consumo de energía en nuestras operaciones y alinearnos con nuestras metas de sostenibilidad.
- Realizamos auditorías en nuestras sucursales para asegurar que cumplan con criterios de sostenibilidad ambiental, identificando oportunidades de mejora en eficiencia energética para reducir nuestro impacto medioambiental.



## Reciclaje

### Enfoque

Como compañía, nos hemos planteado el objetivo de alcanzar un 0% de residuos enviados a relleno sanitario para el año 2030. Para lograrlo, monitoreamos de cerca la generación de residuos, que en nuestras operaciones en Colombia provienen principalmente de actividades domésticas, la reparación de componentes, el lavado y la pintura de equipos.

Algunos de nuestros lineamientos asociados a la gestión de residuos son:

- A nivel regional, se establecieron reglas de conservación ambiental, con foco en la generación de residuos, que en Komatsu Colombia implementamos para garantizar nuestro compromiso con el cuidado del planeta.

- Mantenimiento y reparación de equipos en suelos descubiertos: al realizar mantenimiento y reparación de equipos en suelos descubiertos, es obligatorio contar con sistemas de contención de derrames.

- Lavado de equipos y componentes: el lavado de equipos y componentes debe llevarse a cabo en salas de lavado adecuadas, capaces de contener los residuos generados.

- Almacenamiento de sustancias químicas: el almacenamiento de sustancias peligrosas, aceites lubricantes y combustibles líquidos debe garantizar la contención de derrames en todo momento.

- Pintura de equipos y componentes: El pintado con pulverizadores debe realizarse en cabinas de pintura equipadas con sistemas operativos de control de emisiones, como extractores y filtros.

- Transporte y disposición final de residuos: los proveedores de servicios de residuos deben estar acreditados por las autoridades locales para realizar el transporte y la disposición final de los mismos.

## Desempeño

### Total de residuos generados (Kg)

Papeles y cartones <b>3,528</b>	Plásticos <b>0,358</b>
Metales <b>88,119</b>	Madera <b>0,030</b>
Vidrios <b>0,019</b>	Residuos orgánicos <b>0,101</b>
Residuos lodos de cámaras <b>74,835</b>	Otros residuos especiales <b>10.575,500</b>

### Total de residuos por tipos de eliminación (ton)



- Residuos peligrosos (ton) No se llevó a cabo eliminación mediante incineración, con o sin valorización energética.
- Residuos no peligrosos (ton)

## Destacado

- Entregamos residuos aprovechables como papel, cartón y plástico a recuperadores locales para su reciclaje, promoviendo una economía circular y reduciendo nuestro impacto ambiental.
- Implementamos prácticas de valorización de chatarra, en las que los residuos metálicos son destruidos y comercializados, destinando los ingresos generados a proyectos de responsabilidad social. De este modo, promovemos la gestión de residuos sostenible y fortalecemos nuestro compromiso con las comunidades.





## Uso de recursos hídricos

### Enfoque

En línea con los objetivos globales de Komatsu, en Colombia estamos trabajando para alcanzar la meta de reducir en un 30% el consumo de agua en nuestras operaciones.

#### Consumo de agua (m3)

2.933

Todo nuestro consumo de agua proviene de suministros municipales, sin recurrir a la extracción de agua dulce superficial, subterránea o marina.

### Destacado

- En nuestra sucursal de Galapa, hemos implementado una Planta de Tratamiento de Aguas Residuales Industriales con un sistema de circuito cerrado, lo que nos permite reutilizar el agua de manera eficiente en nuestras operaciones. Este sistema reduce el consumo de agua fresca, contribuyendo a la conservación de este recurso vital y reduciendo nuestra huella hídrica.

# Otros indicadores KCO

## Atracción y retención

			
	Mujeres	Hombres	Total
Menores de 30 años	1	13	14
Entre 30 y 40 años	7	23	30
Entre 41 y 50 años	1	8	9
Entre 51 y 60 años	0	0	0
Entre 61 y 70 años	0	0	0
Mayor de 70 años	0	0	0
<b>Total de contrataciones</b>	<b>9</b>	<b>44</b>	<b>53</b>

USD\$ destinados a contratación asociados a headhunters, sitios de trabajo, entre otros

\$ 115.194.486



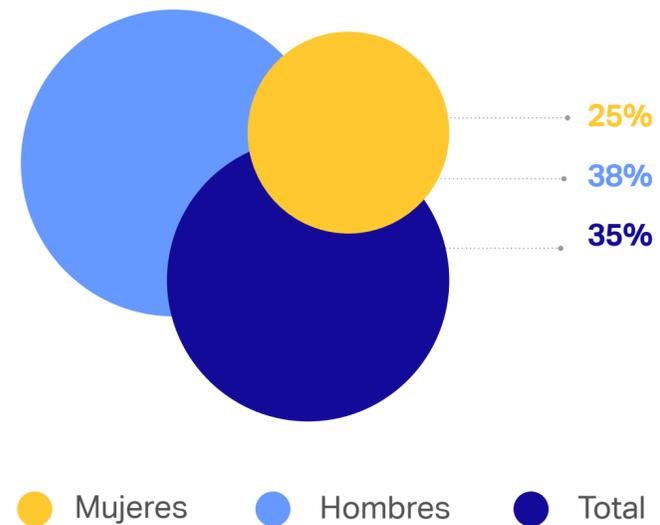
N° total de vacantes del año



N° de vacantes llenadas internamente



% movilidad interna



Egresos por edad (N°)

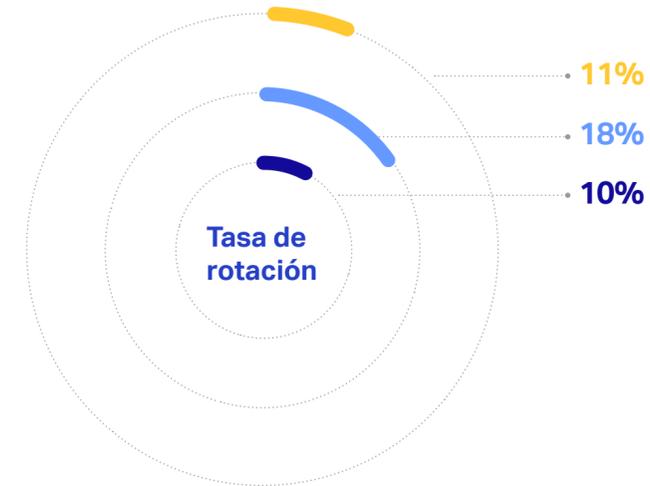
	Mujeres	Hombres	Total
Menores de 30 años	1	4	5
Entre 30 y 40 años	7	36	43
Entre 41 y 50 años	1	10	11
Entre 51 y 60 años	0	3	3
Entre 61 y 70 años	1	1	2
Mayor de 70 años	0	0	0
<b>Total de egresos</b>	<b>10</b>	<b>54</b>	<b>64</b>

Total de egresos voluntarios\*

0

\*Renuncias voluntarias, jubilación anticipada o fallecimiento.

Rotación



Dotación por antigüedad

Antigüedad por categoría laboral (N°)	Menos de 3 años			Entre 3 y 6 años			Más de 6 y menos de 9 años			Entre 9 y 12 años			Más de 12 años		
			Total			Total			Total			Total			Total
Alta Gerencia	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	2	3	0	0	0
Gerentes	1	0	1	0	3	3	1	0	1	0	1	1	0	0	0
Jefaturas	2	1	3	1	4	5	2	1	3	1	6	7	0	3	3
Operario	9	114	123	0	121	121	0	154	154	0	28	28	0	1	1
Fuerza de Venta	7	3	10	1	6	7	0	1	1	0	9	9	0	0	0
Administrativo	29	24	53	22	25	47	9	29	38	8	29	37	1	3	4
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>143</b>	<b>191</b>	<b>24</b>	<b>159</b>	<b>183</b>	<b>12</b>	<b>186</b>	<b>198</b>	<b>10</b>	<b>75</b>	<b>85</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>8</b>

- Antigüedad mujeres por categoría laboral (N°)
- Antigüedad hombres por categoría laboral (N°)
- Antigüedad dotación por categoría laboral (N°)

Dotación por edad

Antigüedad por categoría laboral (N°)	Menos de 30 años			Entre 30 y 40 años			Entre 41 y 50 años			Entre 51 y 60 años			Entre 61 y 70 años			Más de 70 años		
			Total			Total			Total			Total			Total			Total
Alta Gerencia	0	0	0	0	1	1	1	2	3	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Gerentes	0	0	0	2	1	3	0	2	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Jefaturas	0	0	0	5	10	15	1	4	5	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Operario	4	51	55	4	233	237	1	82	83	0	42	42	0	10	10	0	0	0
Fuerza de Venta	0	0	0	6	9	15	1	7	8	1	3	4	0	0	0	0	0	0
Administrativo	18	6	24	36	50	86	15	43	58	0	10	10	0	1	1	0	0	0
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>57</b>	<b>79</b>	<b>53</b>	<b>304</b>	<b>357</b>	<b>19</b>	<b>140</b>	<b>159</b>	<b>1</b>	<b>58</b>	<b>59</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

- Edad mujeres por categoría laboral (N°)
- Edad hombres por categoría laboral (N°)
- Edad dotación por categoría laboral (N°)

Liderazgo y cultura de seguridad

Indicador	Meta	Resultado FY2023
% Cumplimiento a actividades de liderazgo; compromiso gerencial, GEMBA, reuniones y revisión gerencial	90%	92%
% Cumplimiento del programa de reconocimiento	80%	>100%
% Ejecución presupuestal	90%	100%
% Avance del programa de formación y entrenamiento	80%	39%
% Cobertura de entrenamiento	70%	62%
N° de multas recibidas por incumplimientos legales y de clientes	0	0
(N° de requerimientos legales cumplidos) / (N° total de requerimientos legales aplicables)	80%	98%
% Cierre de acciones correctivas, preventivas y oportunidades de mejora	80%	80%





Prevención de accidentes de trabajo

Indicador	Meta	FY2023
Indicador de Frecuencia de accidentes (N° de accidentes con LTI/ N° de HHT) *200.000	0,41	0,40
Indicador de severidad (N° de Días Perdidos/ N° de HHT) *200000	14,11	14,21
Tasa de mortalidad (N° de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año / Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el año) * 100.	0	0
((Costos año en curso - Costos año anterior) / (Costos año anterior)) x 100	-10%	+93%
Intervención de reincidencia (N° de intervenciones reincidentes / N° Total de reincidentes) x 100	<90%	100%



# 4

Komatsu  
México

“Este primer reporte es testimonio del esfuerzo y la dedicación de cada uno de nuestros colaboradores, quienes encarnan los valores del Komatsu Way”.



## Mensaje del Gerente General

Es un gran honor presentarles el primer Reporte de Sostenibilidad de Komatsu México (KMEX), un hito que reafirma nuestro compromiso con la transparencia, el crecimiento responsable y la sostenibilidad. Este documento no solo marca el inicio de una nueva etapa en nuestra historia, sino que también resalta el esfuerzo colectivo de nuestra organización por alcanzar los más altos estándares globales de Komatsu.

Durante el último año, hemos enfocado nuestros esfuerzos en áreas clave como la seguridad, dando continuidad al programa preventivo *Joint Working Model*, la eficiencia operativa y la satisfacción del cliente, logrando un NPS de 60,64% y consolidando así una base sólida para nuestro crecimiento. Hemos trabajado arduamente en la expansión de nuestras sucursales y el fortalecimiento de nuestras competencias técnicas, siempre con el objetivo de ofrecer un servicio de alta calidad, dentro de los plazos establecidos y con los costos adecuados. Sabemos que este es solo el comienzo, y que el camino hacia la excelencia se construye sobre la base de procesos bien ejecutados y una mejora continua.

En el ámbito de la sostenibilidad, hemos implementado importantes iniciativas, como la valorización de residuos no peligrosos, alcanzando un 23% del total este año, y el uso eficiente de recursos como el agua y la energía. Destacamos especialmente la conversión de nuestro *Electrical Mechanical Shop* (EMS) en Saltillo a 100% energía renovable, y la instalación de paneles so-

lares en *Komatsu Rebuild Shop* (KRS) en Hermosillo. Estos logros nos permiten contar con un 30% de energía renovable a nivel nacional, un paso significativo hacia nuestras metas ambientales.

En cuanto a nuestros colaboradores, seguimos avanzando en el desarrollo de iniciativas que nos permitan atraer, retener y potenciar el mejor talento. Entre ellas, el relanzamiento de nuestra política de Modalidad de Trabajo Remoto y la implementación del *Woman's Leadership Program*, del cual participaron alrededor de 150 trabajadoras. Nos enorgullece también haber cumplido nuestra meta de participación femenina, alcanzando un 12% de mujeres en la dotación total, apoyando a la incorporación de más trabajadoras a industrias que previamente habían sido predominantemente masculinas.

Este primer reporte es testimonio del esfuerzo y la dedicación de cada uno de nuestros colaboradores, quienes encarnan los valores del Komatsu Way. Agradezco sinceramente a todos ellos, así como a nuestros socios estratégicos y clientes, por su apoyo y confianza en este viaje que recién comienza. Estoy convencido de que juntos seguiremos construyendo un futuro más eficiente, seguro y sostenible para todos.

Atentamente,

**Mark Baker**

Gerente General Komatsu México

# Gobierno Corporativo

Nuestro gobierno corporativo está liderado por la Asamblea General de Accionistas, que se reúne al menos una vez al año, dentro de los cuatro meses posteriores al cierre del ejercicio fiscal, para tratar cualquier asunto que no esté reservado específicamente para la Asamblea.

## Consejo de Administración

Además de la Asamblea General de Accionistas, contamos con el Consejo de Administración que está compuesto por cinco miembros, designados de acuerdo con el contrato de Joint Venture con Road Machinery LLC. Tres de estos miembros representan a Komatsu Holding South America Ltda. y dos a Road Machinery. Los miembros del Consejo tienen un mandato de un año, con posibilidad de reelección indefinida.

El Consejo elige a un presidente, quien se encarga de asegurar el cumplimiento de las resoluciones adoptadas por la Asamblea de Accionistas o por el propio Consejo. Adicionalmente, el Consejo o la Asamblea designa a un secretario, que puede ser o no miembro del Consejo.

Nuestro Consejo de Administración se reúne al menos tres veces al año, de manera presencial o virtual, para revisar aspectos estratégicos de la compañía.

## Miembros titulares del Consejo de Administración

### Darko Louit

Cargo en el comité:  
**Presidente**

**Otros cargos:**  
CEO – Komatsu Cummins Chile y Komatsu Holding South America

### Mark Baker

Cargo en el comité:  
**Presidente Suplente**

**Otros cargos:**  
Gerente General Komatsu México

### Yasuhiro Kawasaki

Cargo en el comité:  
**Consejero**

**Otros cargos:**  
COO - Komatsu Holding South America y Komatsu Cummins Chile

### Akihiro Sano

Cargo en el comité:  
**Consejero**

**No posee otros cargos**

### Makoto Saito

Cargo en el comité:  
**Consejero**

**No posee otros cargos**



## Miembros suplentes del Consejo de Administración

Para asegurar la estabilidad de nuestra gobernanza, además de los 5 miembros titulares del Consejo de Administración, se eligen 5 miembros suplentes, quienes pueden asumir las responsabilidades en caso de ausencia de los titulares, garantizando así la continuidad y efectividad en la toma de decisiones.

En línea con la filosofía de trabajo del Grupo (Gemba), nuestro director general, quien es también miembro del Consejo de Administración, junto con los integrantes del Comité de Dirección, realiza visitas periódicas a nuestras sucursales, oficinas, almacenes y sitios operativos. Estas visitas tienen como objetivo

comprender, de primera mano, la situación en cada lugar de trabajo, identificar oportunidades de mejora y atender necesidades específicas de cada espacio, asegurando un estándar de excelencia en todas nuestras operaciones.

## Comités directivos

Además de la Asamblea General de Accionistas y el Consejo de Administración, contamos con cuatro comités clave: el Comité de Dirección, el Comité de Salud y Seguridad, el Comité de Ética y Cumplimiento, y el Comité de Seguridad de la Información.

### Patrick Mies

Cargo en el comité:  
**Presidente**

**Otros cargos:**  
Vicepresidente Latin America North

### Rodrigo Humberto Paredes

Cargo en el comité:  
**Presidente**

**Otros cargos:**  
CFO KMEX

### Veronika Holtz

Cargo en el comité:  
**Consejero**

**Otros cargos:**  
Vicepresidenta Finanzas Komatsu Latinoamérica

### Daisuke Shibata

Cargo en el comité:  
**Consejero**

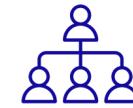
**Otros cargos:**  
No posee otros cargos

### Takeshi Nagase

Cargo en el comité:  
**Consejero**

**Otros cargos:**  
No posee otros cargos

\*Todos los miembros del Consejo de Administración, tanto titulares como suplentes, fueron elegidos el 13 de marzo de 2024.



## Dirección

**Comité conformado por el nivel gerencial más alto de la Compañía, enfocado en las decisiones estratégicas y operativas.**

Periodicidad con que sesiona



Semanal, con 20 sesiones celebradas en FY2023.

### Integrantes

- |   |  |
|---|--|
| 1. Director General KMEX                    | 2. CFO KMEX                                |
| 3. Director de Ventas y Construcción        | 4. Director de Personas y Sustentabilidad  |
| 5. Director de Supply Chain                 | 6. Gerente Legal y Oficial de Cumplimiento |
| 7. Gerente de Compras y Servicios Generales |  |

### Principales actividades FY2023

Supervisó el avance de resultados, revisó temas operativos y estratégicos y dio seguimiento a las iniciativas clave para garantizar el cumplimiento de los objetivos de la compañía.

 **Salud y Seguridad**

**Foco en la salud y seguridad operacional (SSO) de nuestros trabajadores, garantizando entornos laborales seguros y el cumplimiento de las normativas asociadas.**

**Integrantes**

- |   |  |
|---|--|
| <b>1.</b> Director General KMEX                   | <b>2.</b> CFO KMEX                                 |
| <b>3.</b> Director de Ventas y Construcción       | <b>4.</b> Director de Personas y Sustentabilidad   |
| <b>5.</b> Director de Supply Chain                | <b>6.</b> Gerente SSOMA                            |
| <b>7.</b> Gerente Legal y Oficial de Cumplimiento | <b>8.</b> Gerente de Compras y Servicios Generales |
| <b>9.</b> Gerente de Control Interno              |  |

**Principales actividades FY2023**

Definió los focos de trabajo en SSO en 5 dimensiones tomando como base el Gemba: cultura preventiva, sustentabilidad ambiental, ambiente laboral saludable, aprendizaje, innovación y buenas prácticas, y estándares de excelencia.



**Periodicidad con que sesiona**

↓

Semanal, con 20 sesiones celebradas en FY2023.

 **Comité de Ética y Cumplimiento**

**Asegura que todas nuestras operaciones cumplan con los más altos estándares éticos y normativos, promoviendo una cultura de integridad en toda la organización.**



**Integrantes**

- |                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| <b>1.</b> Director General KMEX   | <b>2.</b> Gerente Legal y Oficial de Cumplimiento |
| <b>3.</b> Director General KFMEEX | <b>4.</b> Director de Personas y Sustentabilidad  |
| <b>5.</b> Gerente de Auditoría    | <b>6.</b> Gerente de Control Interno              |

**Principales actividades FY2023**

Revisó todas las investigaciones de las denuncias recibidas a través del canal de denuncias, y reportó directamente al Comité Regional de Ética y Cumplimiento cada 4 meses.

 **Seguridad de la información**

**Responsable de proteger nuestros activos de información, garantizando la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los datos críticos de la empresa.**



**Integrantes**

- |  |   |
|--|---|
| <b>1.</b> Abogado Senior KFMX            | <b>2.</b> Gerente de Administración y Contabilidad KIMX |
| <b>3.</b> Administrador de Proyectos TIC | <b>4.</b> Director de Personas y Sustentabilidad        |
| <b>5.</b> Gerente de Finanzas            | <b>6.</b> Gerente de Control Interno                    |
| <b>7.</b> Gerente de TIC                 |   |

**Principales actividades FY2023**

Reportó al Comité de Dirección una vez al año o en situaciones críticas. Supervisó la evaluación de la Matriz de Riesgo FY2023, los posibles ataques de ciberseguridad, el inventario de activos de seguridad y la migración del Data Center a Microsoft Azure. Además, implementó sistemas como PaperCut para la gestión de impresión y da seguimiento a casos relacionados con el acceso de proveedores a los sistemas críticos de Komatsu México.

# Negocios

Nos especializamos en la venta y distribución de maquinaria para los sectores de minería y construcción, así como en la provisión de contratos de servicio, renta de equipos, talleres de reparación y manufactura. Contamos con una amplia gama de equipos diseñados para ofrecer rendimiento, confiabilidad y tecnología avanzada, respaldados por un equipo de especialistas con profundo conocimiento de la industria.

Nuestra red de sucursales a nivel nacional, talleres especializados y presencia directa en proyectos de minería e infraestructura nos permite entregar soluciones eficientes a nuestros clientes. En el sector de la construcción, ofrecemos equipos como camiones articulados, cargadores frontales, excavadoras y motoniveladoras, mientras que en minería proveemos soluciones para minería de superficie y subterránea con camiones eléctricos, palas hidráulicas, tractores sobre orugas y tecnologías automatizadas. Además, nuestras alianzas estratégicas con empresas como Bomag y Manitou fortalecen nuestra capacidad de ofrecer tecnología de punta y servicios especializados para satisfacer las necesidades de nuestros clientes.

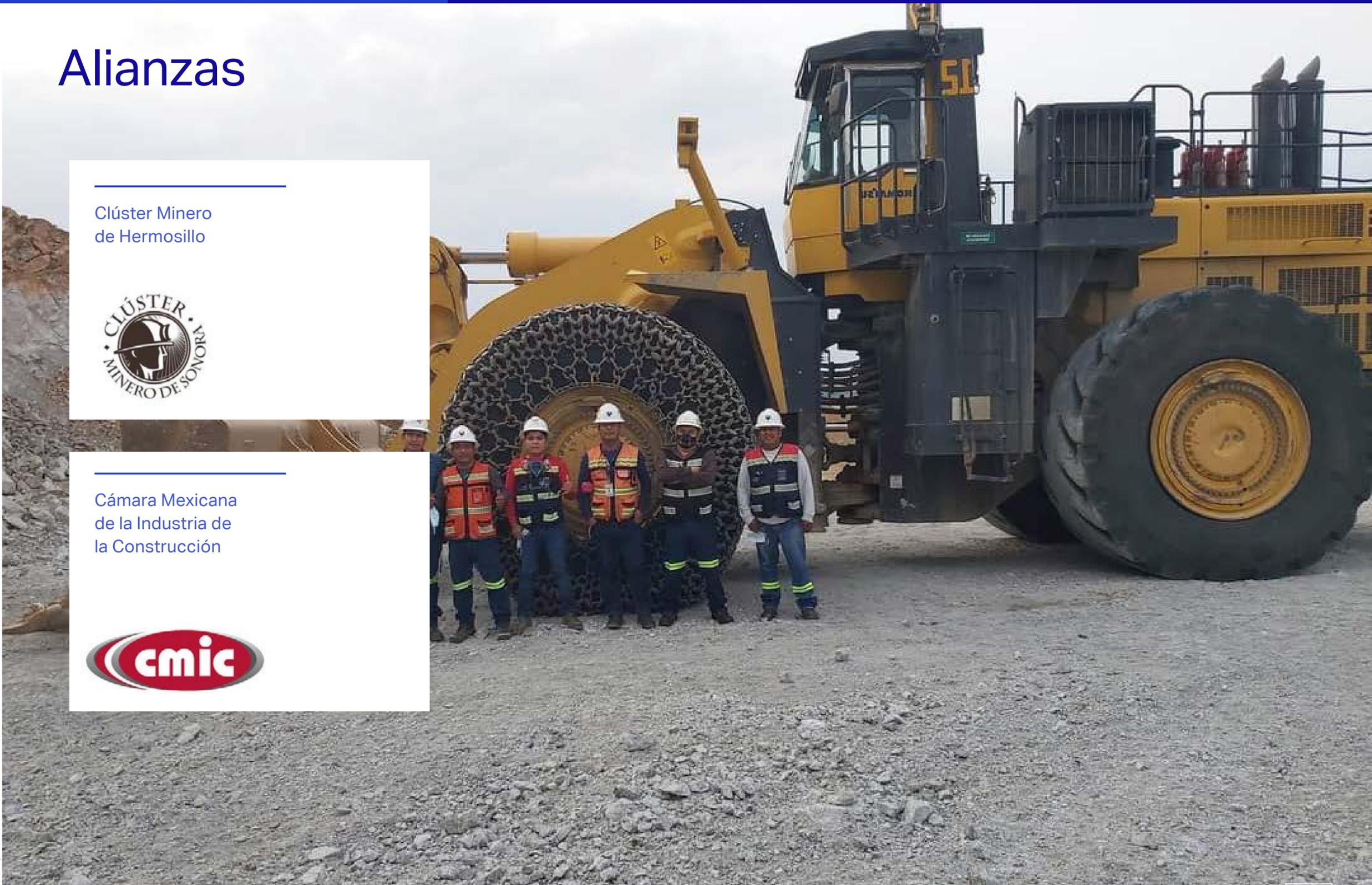
(GRI 2-28, 2-6)

# Alianzas

Clúster Minero de Hermosillo



Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción



# Desempeño Sustentable



**Seguridad, salud y bienestar**

## Enfoque

Implementamos un Sistema de Gestión basado en el Programa de Autogestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo (PASST) de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que se complementa con el modelo de evaluación Joint Working Model (JWM por su sigla en inglés), el que está orientado a garantizar los estándares de gestión definidos por Komatsu; y la política Integrada de Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y Medioambiente (SSOMA) de KHSA.

Utilizamos la plataforma PREVSIS para optimizar la gestión SSOMA y aplicamos el ciclo Plan-Do-Check-Act (PDCA), para mejorar continuamente nuestro programa preventivo. Además, promovemos la filosofía GEMBA para fomentar la participación activa de nuestros colaboradores en la identificación y control de riesgos en sus lugares de trabajo.

El Sistema de PASST se aplica a los procesos operativos de los talleres electromecánicos (EMS) ubicados en Cananea y Saltillo, así como a los proyectos mineros Buenavista del Cobre y Minera Media Luna (Torex). Además, abarca las sucursales en Mérida, Monterrey, Hermosillo, Guadalajara y Lerma.

Durante FY2023, establecimos los estándares de salud del Programa Anual de Evaluación Médica Ocupacional (EMO), en el cual se hace la revisión y seguimiento de la salud de las personas ocupacionalmente expuestas (POE) a través de medidas como exámenes de ingreso para trabajadores o exámenes ocupacionales en caso de exposición a riesgos higiénicos. Este programa está alineado con la política Integrada de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente de KHSA y con el Programa de Prevención de Consumo de Alcohol y Drogas de la organización.

# Con las personas

En cuanto a la identificación de riesgos de SSO, esta se lleva a cabo a través de múltiples mecanismos. Uno de ellos son las inspecciones periódicas realizadas por la Comisión de Seguridad e Higiene, las que se efectúan cada tres meses. Luego, los hallazgos de estas inspecciones se documentan en actas oficiales y se monitorean de manera regular. En caso de detectar nuevos riesgos, se notifica al área de SSO-MA para su gestión. Una alternativa preventiva para levantar riesgos es el programa de recorridos GEM-BA, cuyos resultados se documentan y, en caso de ser necesario, se generan planes de acción.

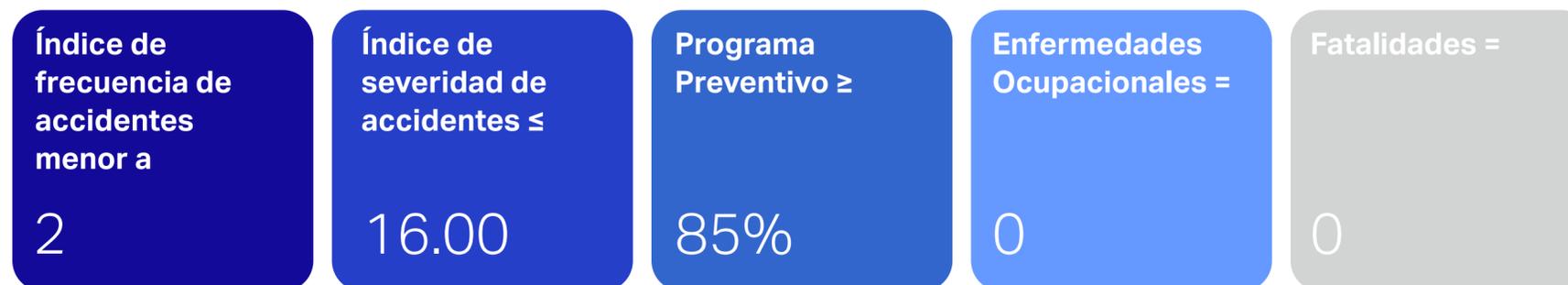
Como método complementario está la revisión periódica de matrices de peligros y riesgos, lo que nos permite ajustar el programa preventivo de seguridad y salud en función de los cambios identificados. Asimismo, los estudios del ambiente laboral contribuyen a identificar nuevos riesgos y a ajustar las medidas de prevención, programas de mantenimiento y planes de capacitación.

Además de los mecanismos mencionados, contamos con herramientas que apoyan la gestión, como un canal de denuncia formal, en el que cualquier trabajador puede realizar la denuncia de condiciones inadecuadas en materia de SSO, y la herramienta de "Negativa Responsable al Trabajo Subestándar", que empodera a los trabajadores a negarse a realizar tareas que pongan en riesgo su integridad física o mental, pudiendo reportarlas de forma confidencial a su supervisor inmediato, a un miembro de la Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSHT), al asesor SSOMA o a cualquier otro líder con autoridad.

Cuando recibimos un reporte de incidente, iniciamos de inmediato una investigación para entender la situación, aplicando la metodología de los 5 Por Qué, lo que nos permite llegar a la causa raíz del problema y establecer acciones correctivas efectivas. El proceso incluye la notificación del incidente, la investigación en el lugar, el análisis de riesgos y la implementación de medidas correctivas para prevenir que vuelva a ocurrir. Durante todo este proceso, protegemos la identidad del denunciante y utilizamos canales de comunicación seguros para garantizar la confidencialidad.

Otro aspecto clave en nuestra cultura de prevención es la capacitación. Desde la inducción de los nuevos colaboradores hasta cursos avanzados sobre seguridad, cubrimos una amplia gama de temas: ofrecemos formación en primeros auxilios, protección civil, operación de maquinaria, y prevención de riesgos posturales, entre otros. Además, organizamos simulacros, reuniones informativas y ofrecemos cursos en línea para que todos puedan aprender a su ritmo. Complementamos lo anterior con señales visuales y manuales de procedimientos, asegurando que nuestros trabajadores siempre tengan las herramientas necesarias para actuar con seguridad.

## Metas de SSO



## Desempeño

N° de cursos de salud y seguridad dictados a empleados propios

121

Horas de formación en salud y seguridad a empleados propios

35.780

N° de trabajadores capacitados en salud y seguridad

556

## Indicadores de seguridad

	Trabajadores	Contratistas
Dotación considerada para los indicadores de Salud y Seguridad	810	70
N° de horas trabajadas	2.133.404	161.280
N° de accidentes de trabajo	5	0
Tasa de accidentabilidad por dotación	0,62%	0%
Tasa de accidentabilidad por 200.000 horas trabajadas (TRIFR)	0,47	0
N° de accidentes de trabajo con grandes consecuencias (no incluye fallecimiento)	0	0
Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias	0%	0%
N° de accidentes con días perdidos	5	0
N° de días perdidos por accidente laboral	358	0
Promedio de días perdidos por accidente	72	0
Tasa de días perdidos por 200.000 horas trabajadas	33,56	0
Fallecimiento por accidente laboral	0	0
Tasa de fatalidad	0%	0%
N° de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables	0	0
Fallecimiento por enfermedad laboral	0	0
Días perdidos por enfermedad laboral	0	0
Tasa de enfermedades laborales por cada 100.000 trabajadores	0	0



## Sistema de salud y seguridad

Cubiertos por sistema de salud y seguridad laboral, auditado interna y externamente

N° de trabajadores directos

537

% de trabajadores directos en relación con la dotación total

63,87%

N° de trabajadores indirectos

343

% de trabajadores indirectos en relación con la dotación total

36,13%

## Destacado

- Implementación del programa preventivo *Joint Working Model* (JWM) El modelo que hemos definido para el desarrollo de la compañía se fundamenta en cuatro pilares: salud y seguridad ocupacional, ventas, *aftermarket y service support*, cada uno con metas y planes específicos para alcanzar nuestros objetivos. En seguridad, nos centramos en controlar las causas potenciales de accidentes graves o fatales, garantizar el cumplimiento legal en todas nuestras operaciones, reducir la frecuencia y gravedad de los incidentes, y adoptar prácticas ambientales que superen las normativas locales. Además, capacitamos a nuestros colaboradores en aspectos técnicos, guiando nuestras acciones bajo la filosofía Yokonirami\*, que promueve el aprendizaje a partir de los incidentes y la mejora continua. Todo esto forma parte de un programa integral de prevención de riesgos, salud ocupacional y cuidado del medio ambiente, auditado por terceros independientes para asegurar la transparencia.

\*Yokonirami en japonés se refiere a una "mirada aguda". Este concepto es parte del entrenamiento Kiken Yochi, que se enfoca en reconocer y predecir riesgos en las operaciones laborales.



## Compromiso con los colaboradores

### Enfoque

Fomentamos el compromiso de nuestros colaboradores a través de la creación de entornos laborales basados en el respeto y la confianza, ofreciendo beneficios que nos posicionan como un empleador atractivo. Contamos con una política de Beneficios, la que fue actualizada durante el FY2023, que busca promover el bienestar, la satisfacción laboral y el compromiso de nuestros trabajadores, al tiempo que refuerza una cultura organizacional que valora y reconoce el talento. Entre los beneficios destacados se incluyen, entre otros:



#### Deportivo:

Beneficio corporativo enfocado en el bienestar integral de los colaboradores, promoviendo hábitos saludables y el cuidado de la salud física y mental. Ofrece acceso a miles de gimnasios y centros de bienestar, complementado con servicios como sesiones de psicología y meditación en línea.



#### Aguinaldo:

Otorgamos un aguinaldo equivalente a 30 días de salario base.



#### Vacaciones 3x2:

Si un colaborador solicita dos días de vacaciones para complementar días feriados, la empresa le adiciona un día extra como permiso con goce de sueldo.



#### Prima

##### vacacional:

Proporcionamos una prima vacacional del 25% sobre el salario base, conforme a lo establecido por la ley.



#### Seguro

##### de vida:

Brindamos un seguro de vida para protección financiera a los beneficiarios designados en caso de fallecimiento del colaborador.



#### Fondo de ahorro:

Todos nuestros colaboradores tienen la oportunidad de participar en un fondo de ahorro, donde la empresa contribuye con el 3% del salario base, con un tope máximo según la normativa legal.



#### Seguro de gastos médicos mayores:

Ofrecemos un seguro que cubre una amplia gama de servicios médicos y tratamientos, conforme a las condiciones contratadas por la empresa.



#### Permiso de paternidad:

ofrecemos un permiso de 15 días hábiles para los padres, de los cuales 5 están establecidos por la ley y 10 días adicionales son proporcionados por la empresa.

En materia de remuneraciones, disponemos de una política claramente definida, junto con mecanismos de flujo de aprobación rigurosos, a modo de garantizar la imparcialidad y la transparencia en la gestión de compensaciones y beneficios, evitando conflictos de interés y asegurando que las decisiones relacionadas con la remuneración sean tomadas de manera justa y objetiva.

Evaluamos el nivel de compromiso de nuestros trabajadores a través de la encuesta *Komatsu Group Global Engagement Survey 2023* y la Encuesta de Compromiso 2023, que tiene alcance regional. Estas mediciones permiten la recopilación de datos clave sobre el nivel de compromiso y satisfacción de los trabajadores. Con base en estos resultados, se definieron planes de acción estratégicos para abordar las áreas de oportunidad identificadas y fortalecer el compromiso de los trabajadores en toda la organización.

## Destacado

- En Komatsu México, nos adaptamos proactivamente a la evolución de las condiciones laborales, implementando iniciativas que promuevan tanto el bienestar como la flexibilidad de nuestros colaboradores. Como parte de este compromiso, hemos relanzado y formalizado nuestra política de Modalidad de Trabajo Remoto, permitiendo que ciertos roles puedan realizar sus actividades desde casa u otro entorno adecuado,

sin comprometer el desempeño ni la productividad. Aun bajo esta modalidad, se mantienen las mismas condiciones y horarios establecidos, con posibilidad de ajustes puntuales, siempre en coordinación con el supervisor directo.

Es importante destacar que no todos los puestos son aptos para el trabajo remoto. Solo aquellos que desempeñan funciones administrativas y que pueden mantener

los mismos estándares de calidad y productividad fuera de las instalaciones de la empresa serán considerados para esta modalidad. La aprobación de este esquema de trabajo está sujeta a la validación del supervisor, recursos humanos y la dirección del área, quienes evaluarán su viabilidad y asegurarán el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

## Desempeño



\*La meta es alcanzar al menos un 20% de colaboradores activamente comprometidos y un ratio de 3:1. Si bien cumplimos la primera meta con un 23,29%, seguiremos trabajando para mantener y mejorar el engagement.



## Diversidad e inclusión (D&I)

### Enfoque

Buscamos promover entre todos nuestros colaboradores lineamientos que aseguren un ambiente de inclusión, no discriminación y no violencia, así como el respeto a la diversidad y la equidad de género en todos los ámbitos de trabajo, tanto internos como externos. Esto se extiende a todas las operaciones de la compañía y a nuestras relaciones con los grupos de interés: accionistas, clientes, colaboradores, proveedores y comunidades.

Contamos con una política de Diversidad e Inclusión, la que establece las siguientes directrices:

- Respetar todas las diferencias individuales, como el género, cultura, religión y origen étnico, entre otras, tanto dentro como fuera de la empresa. Se garantiza la igualdad de oportunidades de empleo para todas las personas calificadas, sin ningún tipo de discriminación.

- Priorizar los resultados y méritos en el trabajo, al considerar oportunidades de promoción del personal. En ningún caso se aceptarán favoritismos basados en preferencias de amistad u otras afinidades que no estén relacionadas con el mérito laboral.

- Garantizar las mismas oportunidades de empleo y prestaciones económicas para responsabilidades y desempeños similares dentro de un mercado específico. Los criterios para la determinación de sueldos y demás prestaciones se basarán exclusivamente en habilidades, perfil del puesto, organigrama y otros parámetros objetivos, sin distinción alguna por motivos de sexo, edad o cualquier otra característica que pueda dar lugar a discriminación.



Junto con la política, hemos definido una meta de inclusión de género relacionada con la participación femenina en posiciones técnicas clave y de toma de decisión al 2025. Para lograrlo, hemos desarrollado

una serie de acciones, como por ejemplo el Woman's Leadership Program, diseñado para apoyar y promover a las mujeres en roles de liderazgo.

## Desempeño

Personas en Situación de Discapacidad (PsD) por categoría laboral	Sin Discapacidad		Con Discapacidad	
	Nº de Hombres	Nº de Mujeres	Nº de Hombres	Nº de Mujeres
Alta Gerencia	0	0	0	0
Gerentes	38	5	0	0
Jefaturas	110	19	1	1
Operario	417	7	0	0
Fuerza de Venta	47	5	0	0
Administrativo	148	82	0	0
Auxiliar	0	0	0	0
Otros profesionales	0	0	0	0
Otros técnicos	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>760</b>	<b>118</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

Categoría laboral	Nº Total Mujeres	Nº Total Hombres	Total	% Mujeres
Alta Gerencia	0	0	0	0%
Gerentes	5	38	43	12%
Jefaturas	20	111	131	15%
Operario	7	417	424	2%
Fuerza de Venta	5	47	52	10%
Administrativo	82	148	230	36%
<b>Total</b>	<b>119</b>	<b>761</b>	<b>880</b>	<b>14%</b>



## Destacado

- **Woman's Leadership Program**

Durante el FY2023 desarrollamos un programa para las colaboradoras de Komatsu México, el que se centró en desarrollar habilidades de liderazgo, fortalecer la confianza y fomentar una comunidad de apoyo para las mujeres dentro de la organización. El desarrollo de este programa ha sido un esfuerzo clave para impulsar el crecimiento profesional de las mujeres dentro de la organización. A través de talleres, mentorías y sesiones de networking, las participantes adquirieron herramientas esenciales para asumir

roles de mayor responsabilidad. Además, el programa promueve un entorno inclusivo y equitativo, donde las mujeres son reconocidas y valoradas por su contribución al éxito de la empresa. En esta primera versión, logramos la participación de 151 colaboradoras, contando con la asistencia de colaboradoras de las demás filiales, Komatsu Industries, Komatsu Finance y Komatsu Mining Co.

- **Logro de nuestra meta de equidad de género.**

Al cierre del año, alcanzamos una participación femenina del 13,52% en cargos ejecutivos, superando la meta planteada del 11.8%.



## Desarrollo de habilidades

### Enfoque

Para fomentar el desarrollo de habilidades de nuestro equipo buscamos identificar las necesidades de capacitación de manera detallada, asegurando que estas estén plenamente alineadas con los objetivos organizacionales. De esta forma, buscamos que los programas de formación no sólo aborden las brechas de habilidades, sino que también impulsen el crecimiento estratégico de la empresa. Por esta razón, y en base al área a la que pertenece cada trabajador, hemos realizado una identificación de los conocimientos y habilidades que requieren, de acuerdo con sus categorías o cargos. Adicionalmente, contamos con planes de carrera, que definen las capacitaciones para las áreas de servicio, y en el caso de las áreas administrativas, el plan de formación se define en base a un proceso de detección de necesidades de acuerdo con el puesto-persona.

Fomentamos un ambiente de aprendizaje seguro y motivante, para que los trabajadores se sientan apoyados y valorados en su proceso de desarrollo, lo cual incrementa no solo su participación en la capacitación, sino también su compromiso con la aplicación de lo aprendido en su trabajo diario. Asimismo, y con el objetivo de maximizar la efectividad de la capacitación, implementamos una combinación de métodos

presenciales y en línea, integrando contenido práctico y relevante que se adapte a las realidades diarias de los colaboradores. En base a la flexibilidad, los trabajadores pueden aprender a su propio ritmo y en el entorno más adecuado para ellos.

Contamos con un sistema de seguimiento y evaluación continua, que permite ajustar el contenido y los métodos de capacitación según el progreso individual y colectivo. Este enfoque adaptativo asegura que los esfuerzos de formación vayan evolucionando en paralelo con las necesidades cambiantes del personal y de la organización.



**Taller para Supervisores Dantotsu (MLK)**



*Alcance:* Supervisores y mandos medios

Taller enfocado en el conocimiento del Modelo de Liderazgo Komatsu con base en la filosofía e identidad Komatsu, así como en las funciones del supervisor, además de entregar distintas herramientas para facilitar el desarrollo de sus funciones.

**Comunicación Efectiva**



*Alcance:* Supervisores y mandos medios

Curso que tiene el objetivo de desarrollar habilidades para transmitir y recibir mensajes de manera clara, persuasiva y adecuada al contexto, mejorando la comprensión y colaboración en diferentes entornos.

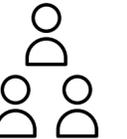
**Liderazgo**



*Alcance:* Supervisores y mandos medios

Capacitar a los participantes para influir, motivar y guiar a otros hacia el logro de metas comunes, desarrollando habilidades estratégicas, de toma de decisiones y gestión de equipos.

**Clima Organizacional**



*Alcance:* Supervisores y mandos medios

Conocer las directrices en las que enfocar esfuerzos para lograr un cambio en la empresa.

Para el personal técnico de KMEX hemos implementado un Plan de Vida y Carrera que guía el desarrollo profesional, alineando sus aspiraciones con las necesidades de la organización. En KIMEX y Komatsu Finance México (KFMX) se han establecido esfuerzos de capacitación y formación específicos, diseñados para fortalecer las competencias y habilidades de

cada empleado en función de su Plan de Desarrollo Individual. Estos esfuerzos incluyen programas de mentoría, cursos especializados y oportunidades de crecimiento que aseguran que el personal técnico y profesionales esté preparado para enfrentar los retos actuales y futuros, contribuyendo de manera significativa al éxito de la empresa.

Alinear los objetivos de la organización con los de cada área, unidad y trabajadores es un elemento clave para la compañía. Para esto, contamos con un proceso anual de Evaluación de Desempeño que permite identificar fortalezas y áreas de mejora, facilitando el diseño de planes de desarrollo y el establecimiento de metas claras.

## Desempeño

									
Categoría laboral	Nº mujeres formadas	Nº hombres formados	Nº Total trabajadores formados	Horas totales mujeres Formadas	Horas totales hombres Formados	% mujeres formadas	% hombres formados	Media de horas mujeres formadas	Media de horas hombres formados
Alta Gerencia*	0	0	0	0	0	0%	0%	0	0
Gerentes	0	3	3	0	21	0%	8%	0	7
Jefaturas	2	15	17	24	235	10%	14%	12	16
Operario	8	262	270	693	17.944	100%	63%	87	68
Fuerza de Venta	3	18	21	30	184	60%	38%	10	10
Administrativo	23	58	81	313	1.045	28%	39%	14	18
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>356</b>	<b>392</b>	<b>1.060</b>	<b>19.429</b>	<b>30%</b>	<b>47%</b>	<b>24</b>	<b>24</b>

\*No hay trabajadores en cargo de Alta Gerencia

Trabajadores evaluados por categoría laboral					N° total	% total
	N° mujeres evaluadas	% mujeres evaluadas	N° hombres evaluados	% hombres evaluados		
Alta Gerencia	0	0%	0	0%	0	0%
Gerentes	5	100%	38	100%	43	100%
Jefaturas	20	85%	111	100%	128	98%
Operario	7	71%	359	86%	364	86%
Fuerza de venta	5	80%	41	87%	45	87%
Administrativo	82	100%	141	95%	223	97%
<b>Total</b>	<b>119</b>	<b>95%</b>	<b>690</b>	<b>91%</b>	<b>803</b>	<b>91%</b>

\*No hay mujeres en cargo de Alta Gerencia

### Destacado

- Durante el FY2023 alcanzamos un nivel de participación y cumplimiento del 91% en el proceso anual de Evaluación de Desempeño 2023.

\*La información corresponde al total de trabajadores evaluados al cierre del año fiscal 2023 (marzo de 2024). De acuerdo con la política interna, solo se evalúa el desempeño de aquellos colaboradores con una antigüedad mínima de 6 meses en la empresa, por lo que los números pueden mostrar ligeras variaciones en relación con la tabla de dotación.



## Derechos Humanos

### Enfoque

Nos adherimos a la política de Derechos Humanos del Grupo, la cual toma como referencia el Código Mundial de Conducta, siendo aplicable a todos los colaboradores, proveedores, contratistas y clientes. En base a esta política, declaramos nuestro compromiso de promover el respeto de los Derechos Humanos, en línea con las normas internacionalmente aceptadas. Además, fomentamos prácticas que se alinean con el respeto de los derechos humanos, como la eliminación de horas de trabajo excesivas, la prevención de la discriminación y el acoso, fomento al derecho a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, cumplimiento del salario mínimo y la salud y seguridad, entre otros.

Lo anterior se realiza en concordancia con los "Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas" y las "Normas Laborales Fundamentales de la OIT".

Para socializar estos lineamientos, realizamos campañas de comunicación recurrentes.



## Desempeño

N° de casos de discriminación confirmados

0

N° total de trabajadores capacitados en materias de acoso laboral y sexual

880

% de trabajadores capacitados en materias de acoso laboral y sexual

91%

## Destacado

- Implementamos un curso en línea obligatorio sobre Derechos Humanos, dirigido a todos nuestros colaboradores. Hasta la fecha, el 92% de los participantes han completado exitosamente la acreditación, lo que refuerza nuestro compromiso con la sensibilización y el cumplimiento de estos principios fundamentales en nuestras operaciones



# Con los negocios



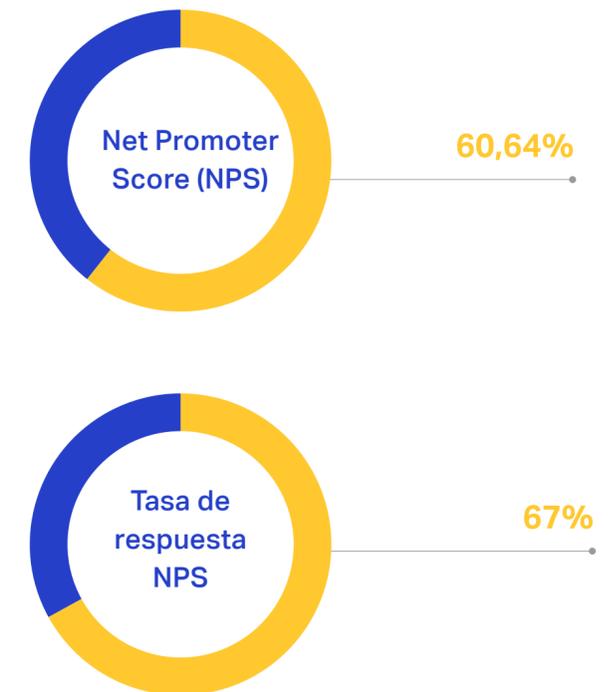
## Calidad y seguridad del producto

### Enfoque

La calidad y seguridad de nuestros productos son fundamentales para generar confianza en nuestros clientes. En este sentido, no solo entregamos equipos confiables, sino que también ofrecemos el conocimiento y soporte necesarios para convertirnos en socios estratégicos, aportando a crear valor desde una mirada 360°. Este enfoque es el pilar de nuestra oferta, reflejado en la filosofía Komatsu Way, que define los principios que orientan nuestro actuar.

La satisfacción de nuestros clientes es un activo clave que gestionamos con dedicación. Desde finales del FY2023, nos alineamos con las evaluaciones regionales de satisfacción, incorporando por primer año la medición de *Net Promoter Score* (NPS) en Komatsu México. Para maximizar la efectividad de esta herramienta, adaptamos algunas preguntas según las necesidades específicas del negocio local. Luego, y a partir de los resultados obtenidos, hemos establecido planes de acción en colaboración con las áreas de construcción y minería, enfocados en implementar mejoras concretas para el próximo año fiscal.

### Desempeño





## Destacado

- En colaboración con PwC Chile, alineamos la medición de satisfacción de nuestros clientes mediante el indicador *Net Promoter Score* (NPS), evaluación que fue aplicada a una muestra representativa de clientes durante los meses de junio, julio y agosto, permitiendo obtener una visión más clara del nivel de satisfacción, para así generar acciones de mejora basadas en datos.



## Innovación

### Enfoque

Nos comprometemos a ofrecer soluciones a nuestros clientes con un enfoque decidido en la innovación y la tecnología, reconociendo que la creatividad y el desarrollo continuo son esenciales para el éxito en un entorno dinámico. Aunque aún no contamos con una política formal de innovación, hemos desarrollado una cultura que promueve la creatividad y recompensa a aquellos que impulsan nuevas ideas. La disponibilidad de recursos humanos, tecnológicos y financieros adecuados asegura que las iniciativas puedan ser implementadas de manera efectiva.

A través de una colaboración interdepartamental fluida, cada área ha identificado y priorizado mejoras específicas que se traducen en soluciones innovadoras para la optimización de procesos y el fortalecimiento de nuestros resultados. La capacitación constante de nuestros colaboradores les permite mantenerse a la vanguardia de las tendencias tecnológicas, mientras que la comunicación abierta y permanente garantiza que las ideas puedan ser compartidas y retroalimentadas oportunamente.

El compromiso de nuestras gerencias y direcciones con la innovación, junto con una gestión proactiva del cambio, asegura que cualquier resistencia sea

tratada eficazmente, permitiendo una rápida adopción de mejoras que impactan tanto en nuestras operaciones internas como en la experiencia de nuestros clientes. Esta coordinación estratégica y el enfoque en la mejora continua nos posicionan para responder con agilidad a las demandas del mercado, integrando las tecnologías más avanzadas en nuestras operaciones diarias.

### Desempeño

2.500

dólares invertidos en la primera sesión del Taller de Innovación

20

ideas resultantes del Taller de Innovación

## Destacado

- Durante el FY2023, se estructuró un Comité de Innovación con el propósito de liderar y coordinar las iniciativas de desarrollo y mejora continua dentro de la empresa. Este comité tiene la responsabilidad de supervisar la implementación de soluciones innovadoras que optimicen los procesos y promuevan la eficiencia en las distintas áreas de la organización. A través de esta estructura, se busca asegurar que la innovación sea un componente clave en nuestras operaciones y en el crecimiento a largo plazo de la compañía.

Se organizó un taller interdepartamental de innovación, cuyo objetivo fue identificar áreas de oportunidad y fomentar soluciones colaborativas entre los diferentes departamentos. Este taller incentivó la participación de los asistentes, quienes contribuyeron con ideas para mejorar los procesos y prácticas dentro de sus respectivas áreas. Como resultado, se recopilaron diversas ideas que fueron clasificadas para su análisis y posible implementación, reforzando el enfoque en la mejora continua y el desarrollo organizacional.



## Cumplimiento de gobernanza

### Enfoque

Para garantizar una cultura ética y de integridad entre nuestros colaboradores y socios, adherimos al Código Mundial de Conducta de Komatsu. Además, contamos con una serie de políticas y reglamentos que complementan este marco, definiendo los comportamientos esperados de todos los que formamos parte del Grupo. Entre estas políticas se destacan el Sistema de Prevención de Delitos de KFMX y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS).

Asimismo, hemos implementado la Plataforma de Gestión Ética (PGE), un canal habilitado para recibir denuncias de los diversos actores internos y externos que interactúan con la Compañía. Este sistema asegura la confidencialidad y permite a los denunciantes mantener su anonimato si así lo desean. A través de esta plataforma, buscamos promover un entorno de transparencia y asegurar que cualquier incumplimiento de las políticas y procedimientos de la compañía sea gestionado de manera adecuada.

El Compliance Officer (CO) es responsable de recibir las denuncias presentadas a través de la PGE, y se encarga de derivarlas a un investigador o a una Comisión Investigadora, según la naturaleza del caso. Estos equipos son los encargados de recopilar antecedentes, realizar

entrevistas, y presentar conclusiones y recomendaciones sobre posibles medidas disciplinarias y/o acciones correctivas. Todo el proceso es supervisado por el CO, quien también guía la elaboración del Informe de Investigaciones Internas.

Adicionalmente, contamos con Comités de Ética que revisan los resultados de aquellas investigaciones internas que confirman transgresiones. Estos comités, convocados por el CO tras la entrega del informe, son responsables de determinar las medidas disciplinarias y/o acciones correctivas necesarias, asegurando así que las decisiones se tomen de manera rigurosa y transparente.

Finalmente, para gestionar potenciales conflictos de interés, contamos con una política de Identificación y Reporte de Conflictos de Interés, que establece lineamientos obligatorios para que todos nuestros trabajadores identifiquen, declaren y den seguimiento a estos casos. Esta política regula aquellas situaciones en las que, por el cargo, las funciones o la posición que ocupa un colaborador, podría verse involucrado en la toma de decisiones o influir en asuntos de la compañía, mientras mantiene un interés personal que podría comprometer su imparcialidad. De este modo, se asegura la transparencia y objetividad en todas nuestras operaciones.

### Desempeño





## Gestión de riesgos

### Enfoque

Nuestra estrategia se fundamenta en la mitigación de riesgos a través de la operación de pólizas de seguros específicas, diseñadas para cubrir los riesgos inherentes a la operación del negocio. Estos riesgos, que pueden materializarse en distintas áreas, son abordados mediante la implementación de diversas pólizas, con el fin de asegurar la continuidad operativa y minimizar impactos financieros. El enfoque incluye la gestión proactiva de siniestros relacionados con daños materiales, robo de equipos y pérdidas ocasionadas en distintos estados de la República.

Contamos con un área especializada en administración de riesgos, encabezada por una jefatura, que ha desarrollado un análisis exhaustivo de los principales riesgos a los que se enfrenta la operación del negocio. Este análisis ha identificado 12 categorías clave de riesgos, los cuales son gestionados de manera proactiva para asegurar la continuidad operativa y el cumplimiento normativo. Los riesgos identificados son los siguientes:



### Desempeño

4

eventos de robo de equipos electrónicos móviles (laptops) que fueron mitigados mediante la aplicación de mecanismos de protección de datos e información de la empresa y colaboradores.

3

robos de equipos en trayecto y 2 daños materiales en equipos que fueron gestionados conforme a los procedimientos de recuperación de activos de KMEX.





## Ciberseguridad

### Enfoque

Para gestionar la ciberseguridad, contamos con una política de Gestión de Riesgos IT, cuyo objetivo es implementar una metodología que permita identificar, evaluar, analizar, monitorear y comunicar los distintos riesgos que puedan afectar nuestros sistemas. Esta política sigue el esquema proporcionado por KLTD y aborda riesgos tales como el daño por virus, ciberterrorismo, hackeo de sitios web, fuga de información y uso ilegal de software.

Adicionalmente, hemos establecido procedimientos locales para mitigar los riesgos identificados en nuestra Matriz de Gestión de Riesgos. El equipo TIC es responsable de implementar anualmente las medidas necesarias para reducir estos riesgos. Además, el Departamento de Auditoría Interna lleva a cabo la Auditoría ITGC (Controles Generales de Tecnologías de la Información), asegurando el cumplimiento de los controles establecidos.

Para la protección de nuestros sistemas, contamos con un firewall que brinda seguridad perimetral en nuestro centro de datos alojado en Microsoft Azure, y utilizamos un sistema antivirus que protege tanto los equipos físicos (computadores) como los servidores, los que son monitoreados mensualmente. También, realizamos campañas permanentes de capacitación a nuestros trabajadores vía correo electrónico, orientadas a concientizar sobre los riesgos asociados al correo electrónico malicioso y al malware.

### Desempeño

	FY2022	FY2023
Incidentes de ciberseguridad	1	0
Personas afectadas por incidentes de ciberseguridad	0	0
Bloqueo de potenciales ataques	2.294	3.121
Robos de computadores	10	11
Pérdidas de información	0	0
Reclamaciones ante autoridades regulatorias relativas a violaciones de la privacidad del cliente	0	0
Casos identificados de filtraciones, robos o pérdidas de datos de clientes	0	0

### Destacado

- Migración de Data Center**  
 Durante el FY2023, completamos la migración de nuestro Data Center On-Premise hacia la plataforma de Microsoft Azure, cambio que no solo nos permitió mejorar la autenticación multifactor, sino que también redujo significativamente los riesgos asociados a la seguridad física y ambiental, fortaleciendo la protección de nuestros datos y garantizando mayor resiliencia en nuestras operaciones.



## Apoyo comunitario

### Enfoque

Nos comprometemos, como ciudadanos corporativos responsables, a cumplir con las expectativas de la sociedad, lo que implica construir relaciones a largo plazo que sean justas y confiables con nuestros grupos de interés, generando valor social y contribuyendo activamente a reducir las desigualdades en las comunidades en las que operamos.

Para lograr este objetivo, desarrollamos programas de relacionamiento comunitario e inversión social, promoviendo la integración de nuestros trabajadores con las comunidades a través del Voluntariado Corporativo. Estas iniciativas están formalizadas en la política de Responsabilidad Social de Komatsu, lo que garantiza que se lleven a cabo de manera segura, transparente y eficiente, maximizando el impacto positivo en las áreas donde operamos.

### Principales Programas FY2023



#### Semilleros de Talento Técnico



Contribuir al desarrollo de egresados de la Educación Técnica Profesional Secundaria, alineando sus perfiles profesionales con las necesidades laborales de las empresas en cuatro áreas de influencia: Cananea, Torex, Saltillo y Monterrey. A través de capacitación y apoyo, buscamos formar una base sólida de personas preparadas para la inserción laboral.

En 2022, 50 estudiantes universitarios de último año participaron en el programa, donde recibieron certificación y validaron las horas del taller de formación como parte de su práctica de titulación universitaria. En 2023, nos seguimos dedicando al desarrollo profesional de esos 50 jóvenes.

#### Pasantías de Secundaria Técnica



Permite que los graduados de escuelas técnicas ingresen a los talleres de Komatsu México para realizar su práctica profesional y obtener el título técnico de nivel intermedio. A través de esta experiencia, los estudiantes aplican lo aprendido en el entorno laboral y como empresa identificamos nuevos talentos que potencialmente podrían integrarse a nuestros equipos.

#### Inclusión laboral en el sector minero



Charla impartida por Alan Berumen y Martín Ordoñez en la Universidad Antonio Narro para estudiantes de Ingeniería Mecánica Agrícola. La conferencia abordó los desafíos de la inclusión laboral en el sector minero, con el objetivo de preparar un semillero de talento para Komatsu México.

#### Maquinaria en minería: usos, manejo y mantenimiento



Conferencia dirigida a estudiantes de Ingeniería en Minas de la Universidad Autónoma de Guerrero durante la 4ª Semana Minera-UAGro. Participaron 30 estudiantes, quienes recibieron una visión integral sobre el uso, manejo y mantenimiento de la maquinaria utilizada en el sector minero.

→ *Voluntariado*

**Hogar de NNA**



Realizamos una jornada de voluntariado en el Hogar Niño Esperanza, ubicado en Cananea, donde nuestro equipo llevó a cabo tareas de limpieza, jardinería, mantenimiento de plomería y mejoras en la infraestructura. Estas acciones contribuyeron directamente al bienestar de los niños, niñas y adolescentes huérfanos que residen en el hogar, mejorando su entorno y calidad de vida.

**Jornada de limpieza**



El equipo de Cananea participó en una jornada de limpieza en la Carretera Cananea-Imuris, recolectando una cantidad significativa de residuos plásticos y basura, contribuyendo así a la protección del medio ambiente. Asimismo, en la zona de descanso de la sucursal Komatsu Saltillo, se realizó una jornada de limpieza con foco en colillas de cigarro, reforzando el compromiso de la empresa con el medioambiente y el cuidado del planeta.

→ *Vinculación con comunidades*

**Puertas abiertas**



Más de 40 estudiantes del Hogar Pobrecillo de Asís y los Hogares Providencia, en Ciudad de México, participaron en una jornada de aprendizaje en nuestra sucursal de Lerma. Durante el evento, conocieron el trabajo de la Compañía en el ámbito de la construcción, interactuaron con trabajadores y visitaron stands sobre seguridad laboral y maquinaria.

**Recorridos en plantas**



Organizamos tres recorridos por nuestras plantas para niños de escuelas locales, lo que nos permite fortalecer y mantener relaciones con las comunidades aledañas.

→ *Donaciones*

**Donación de computadores**



Donamos computadoras a diversos centros educativos y hogares, beneficiando al Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios (CBTIS) N°106 con 50 unidades, a los niños del Asilo Asis y los Hogares Providencia con 14 unidades, los Hogares Calasanz de Veracruz con 9 unidades y a la escuela Constitución de 1917 con 1 equipo.

**Destacado**

- Programa de becarios

Tenemos una alianza con ProBecarios, organización mexicana reconocida como Empresa Socialmente Responsable que conecta el talento joven con diversas empresas que operan en el país. En KMEX, esta alianza nos permite contar con estudiantes de nivel superior o recién egresados para sumarse a nuestros equipos de trabajo, beneficiando su desarrollo profesional y entregando a la comunidad nuestros conocimientos a través de orientación profesional experimentada.

**Desempeño**

Total de trabajadores voluntarios

114

% del total de trabajadores que participaron de voluntariados

12,85%

Promedio de voluntarios por programa

13



## Gestión de proveedores

### Enfoque

Nuestra gestión de proveedores busca establecer políticas y procedimientos alineados con las condiciones del mercado, lo que nos permite fortalecer nuestra cartera de proveedores y mejorar aspectos clave como la calidad, seguridad, precios y tiempos de entrega. En la misma línea, buscamos consolidar la comunicación con nuestros proveedores, con el fin de convertirlos en socios estratégicos para nuestra operación.

En cuanto a pagos, nuestros procedimientos aseguran el cumplimiento puntual de los compromisos acordados, lo que facilita una proyección eficiente del flujo de efectivo y capital de trabajo, en consonancia con nuestra planificación financiera. El plazo estándar de pago es de 60 días, aunque, dependiendo de la naturaleza del servicio, hemos establecido plazos diferenciados de 30 o 90 días para ciertos proveedores.

Nuestra cadena de suministro está compuesta por una amplia variedad de proveedores, lo que nos permite garantizar una operación eficiente en todas nuestras actividades. Contamos con diferentes tipos de proveedores, tales como personas físicas (individuos), personas morales (sociedades legalmente constituidas), proveedores extranjeros y empresas públicas. Cada uno de estos proveedores desempeña un papel fundamental en el soporte de nuestras operaciones diarias.

Dentro de esta cadena, también trabajamos con proveedores de servicios esenciales, que incluyen agua, electricidad, gas, vigilancia, limpieza, comunicaciones, combustibles, arrendamiento, trabajos especializados y construcción. Asimismo, contamos con proveedores de productos que abarcan consumibles para talleres, artículos de oficina, herramientas, equipos de cómputo y partes para el equipamiento de nuestras instalaciones. Finalmente, colaboramos con agentes aduanales y proveedores logísticos encargados de gestionar fletes y paqueterías, asegurando así la distribución eficiente de nuestros productos.

### Desempeño

	FY2022	FY2023
N° total de proveedores	715	760
M\$USD en órdenes de compra durante el año al total de proveedores	35,0	54,3
Días promedio de pago a proveedores	75	75
N° de proveedores nacionales	668	718
% de proveedores nacionales	93%	94%
M\$USD en órdenes de compra durante el año a proveedores nacionales	48	63
% anual pagado a proveedores nacionales (US\$)	92%	92%

Días de pago proveedores nacionales

	Nº de facturas pagadas	Monto total de facturas pagadas (USD)
Hasta 30 días	12,618	43,786,954
Entre 31 y 60 días	12,623	18,451,223
Más de 60 días	10	294,243
<b>Total</b>	<b>25,251</b>	<b>62,532,420</b>

Días de pago proveedores extranjeros

	Nº de facturas pagadas	Monto total de facturas pagadas (USD)
	1,096	12,668,273
	1,993	17,832,490
	28,737	183,875,489
<b>Total</b>	<b>31,826</b>	<b>214,376,252</b>

Días de pago proveedores totales

	Nº de facturas pagadas	Monto total de facturas pagadas (USD)
	13,714	56,455,227
	14,616	36,283,713
	28,747	184,169,732
<b>Total</b>	<b>57,077</b>	<b>276,908,672</b>

## Destacado

- Durante el año, avanzamos en la gestión de proveedores actualizando documentos clave, como la política de Administración de Compras y Proveedores y varios procedimientos relacionados, incluyendo el de alta de proveedores, compras generales y el proceso de licitación. También revisamos el Procedimiento de Adquisición y Registro de Activo Fijo. Paralelamente, seguimos trabajando en nuevas políticas, como la de contratos y la de datos maestros, enfocadas en mejorar la gestión de materiales y proveedores.

Entre los proyectos actualmente en curso destacan la licitación de servicios logísticos de transporte terrestre, la elaboración de una lista de precios anualizada para la compra de herramientas de uso común, el proyecto de adquisición de equipo de protección personal, así como un comunicado para los proveedores con instrucciones claras sobre el flujo adecuado para el trámite de facturación.





# Con el planeta



## Reducción de carbono

### Enfoque

Contamos con un road map ambiental a nivel de Komatsu Latinoamérica, cuyo objetivo es establecer acciones e hitos específicos para cada organización de la región, incluyendo Komatsu México. Este plan busca asegurar el 100% de cumplimiento legal en materia ambiental, reducir los impactos ambientales y promover una cultura organizacional comprometida con la sostenibilidad.

Desde KMEX nos alineamos a la estrategia regional, que establece metas claras de reducción de emisiones para 2025 y 2030: reducir nuestra huella de carbono en un 25% para 2025, y en un 50% para 2030, tomando como año base el FY2019.

### Destacado

- Nos encontramos en proceso de realizar evaluaciones legales, técnicas y arquitectónicas para la futura instalación de plantas fotovoltaicas en nuestras sucursales. De acuerdo con estimaciones preliminares, esta iniciativa podría reducir nuestra huella de carbono en México en cerca de un 40%. Con este compromiso, nuestros equipos están trabajando para desarrollar una propuesta integral que esperamos concretar en los próximos años.

\*Las emisiones por alcance 2 corresponden al consumo de MWh de energía eléctrica usada en KMEX durante un año fiscal completo FY2023.

### Desempeño



 **Uso de energías renovables**

**Enfoque**

Con el objetivo de avanzar hacia un consumo energético más eficiente, comenzamos con un diagnóstico exhaustivo del consumo de los equipos y herramientas en nuestras instalaciones, lo que nos permitió identificar y reemplazar aquellos de mayor consumo por versiones más eficientes. Posteriormente, implementamos tecnologías como el reemplazo de luminarias fluorescentes por LED en oficinas, talleres, almacenes y áreas perimetrales, además de la instalación de temporizadores o fotoceldas en áreas específicas de nuestras sucursales.

Sumado a lo anterior, establecimos reglas claras para el uso de aires acondicionados, fomentando una cultura ambiental entre nuestros colaboradores. Finalmente, desarrollamos un plan de mantenimiento basado en termografías para detectar focos rojos y realizar reparaciones oportunas, garantizando así un funcionamiento óptimo y continuo de nuestras instalaciones.

**Desempeño**

Consumo de energía en la organización



\* No se registró consumo de combustible ni de recursos para calefacción, vapor o refrigeración. Tampoco se realizaron compras, autogeneración o venta de energía con estos fines.

## Destacado

- Logramos nuestros primeros sitios que funcionan mayoritariamente con energía renovable, en el *Electrical Mechanical Shop* (EMS) Saltillo. Este taller cuenta con una capacidad instalada de 434 KWp y un rendimiento estimado de 67 MWh mensuales, lo que cubre aproximadamente el 70% del consumo eléctrico del sitio y el 25% del consumo total de energía en KMEX. La energía proviene de paneles solares instalados en el techo del taller, contribuyendo directamente a la reducción de nuestras emisiones de alcance 2.

Al igual que en Saltillo, instalamos paneles solares en el estacionamiento de nuestra sucursal *Komatsu Rebuild Shop* (KRS) de Hermosillo, con una capacidad de 53.53 KWp, lo que genera aproximadamente 7MWh mensuales. Esta producción no solo cubre más del 100% del consumo eléctrico de la sucursal, sino que también contribuye con el 5% de la energía total utilizada en Komatsu México.

Gracias a estas iniciativas, el 30% de nuestra energía proviene de fuentes renovables, reafirmando nuestro compromiso con la sostenibilidad y la reducción de nuestra huella de carbono.



## Reciclaje

### Enfoque

En nuestra operación, generamos diferentes tipos de residuos que son gestionados de manera responsable para minimizar su impacto ambiental. Entre los principales se encuentran los residuos peligrosos, como el agua con aceite proveniente de las salas de lavado de equipos y los sólidos impregnados con grasas y aceites. Además, gestionamos residuos no peligrosos, como el scrap, material no ferroso generado durante el reemplazo y reparación de componentes y equipos. Todos estos residuos son tratados por proveedores autorizados, lo que asegura su correcta disposición.

### Desempeño

#### Total de residuos generados (ton)



\* El residuo de vidrio no se contabiliza debido a que las cantidades generadas son mínimas y no representan un impacto significativo.



**Total de residuos por tipos de eliminación (ton)**



**Destacado**

- En nuestra operación, el 53% de los residuos generados son peligrosos, de los cuales el 55% corresponde a aguas con aceite, incluyendo lodos de cámaras, representando un total de 221 toneladas. Además, generamos 70 toneladas de sólidos impregnados y 7 toneladas de aceites contaminados. En cuanto a los residuos no peligrosos, 23% corresponde a basura general que se destina a rellenos sanitarios, mientras que el 24% se valoriza. Entre estos residuos no peligrosos, se contabiliza un aproximado de 171 toneladas de residuos inorgánicos.



**Uso de recursos hídricos**

**Enfoque**

Nuestro uso del agua se concentra en el lavado de equipos con pistolas de alta presión, y en servicios de uso diario para nuestros trabajadores como sanitarios y cafeterías.

Para el suministro de agua de la Compañía, en los sitios donde existe infraestructura estatal, contamos con contratos formales y facturas de pago por el suministro. En aquellos donde no hay infraestructura, contratamos pipas que operan con los permisos requeridos para la extracción, transporte y distribución de agua, conforme a la normativa vigente en el país.

Así mismo, en los sitios con drenaje, gestionamos las autorizaciones necesarias ante la autoridad competente y reportamos la calidad y cantidad de nuestras descargas. Donde no hay infraestructura de drenaje, manejamos dos alternativas: almacenamiento temporal en fosas sépticas, con recolección a cargo de proveedores autorizados, o tratamiento mediante biodigestores con descarga a suelo, previa autorización.

Toda el agua utilizada en el lavado de equipos se gestiona de manera responsable, enviándola a tratamiento a través de proveedores certificados en la gestión de residuos peligrosos.

## Desempeño

### Consumo total neto de agua\*



\* No realizamos extracción de agua dulce superficial, subterránea ni marina.

### Vertidos

**1.660 m<sup>3</sup>**

Agua dulce subterránea

**6.638 m<sup>3</sup>**

Agua de terceros

**8.298 m<sup>3</sup>**

Total

\* No realizamos vertidos de agua dulce superficial ni marina.

## Destacado

- Con el objetivo de reducir el consumo de agua potable, estamos evaluando un proyecto para la futura recuperación de aguas lluvias, con la intención de utilizarlas en el proceso de lavado de componentes en nuestros EMS. Este proyecto contempla la posible captación desde las cubiertas de los edificios y talleres en nuestras instalaciones, avanzando hacia una gestión más eficiente de los recursos hídricos

# Otros indicadores KMEX

Dotación por tipo de contrato

			Total
<b>Contrato Indefinido</b>	119	761	880
<b>Contrato a Plazo Fijo</b>	0	0	0
<b>Contrato por obra</b>	0	0	0
<b>Honorario</b>	0	0	0
<b>Honorario</b>	119	761	880

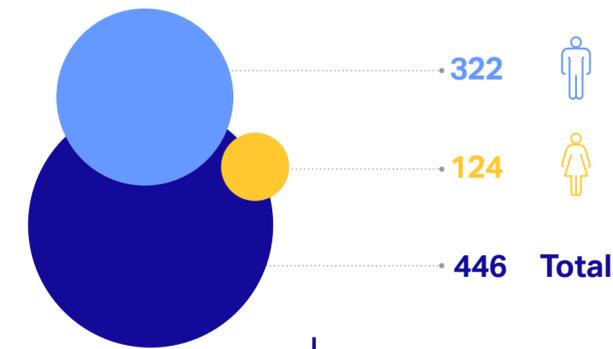
Dotación por tipo de jornada laboral

			Total
<b>Jornada Ordinaria*</b>	119	761	880
<b>Jornada Parcial</b>	0	0	0
<b>Total</b>	119	761	880

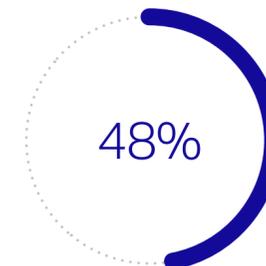
\*Corresponde a una jornada de 48 horas semanales de acuerdo con la legislación local.

## Adaptabilidad laboral (N°)

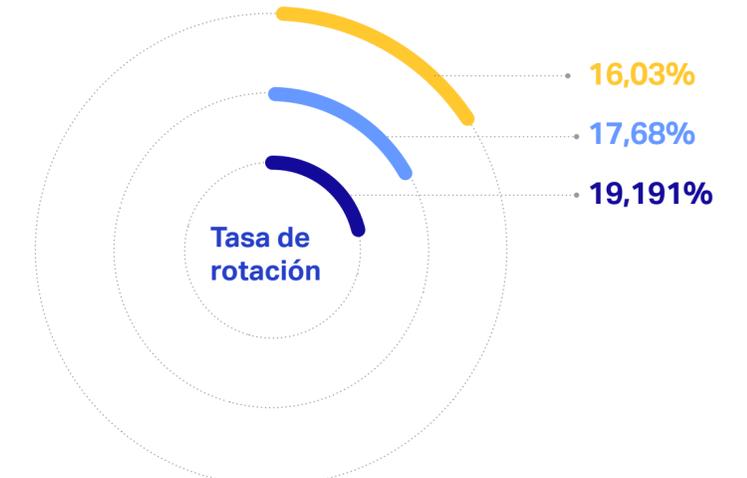
Personas que se acogen a modalidad de trabajo remoto (3 presenciales y 2 remotos)



% de la dotación



## Rotación



 Mujeres  Hombres  Total

Dotación por antigüedad

Antigüedad por categoría laboral (N°)	Menos de 3 años			Entre 3 y 6 años			Más de 6 y menos de 9 años			Entre 9 y 12 años			Más de 12 años		
	♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂	Total
Alta Gerencia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gerentes	3	12	15	0	10	10	2	3	5	0	4	4	0	9	9
Jefaturas	10	18	28	5	11	16	0	22	22	2	19	21	3	41	44
Operario	6	182	188	1	124	125	0	46	46	0	16	16	0	49	49
Fuerza de Venta	3	19	22	0	14	14	1	7	8	0	5	5	1	2	3
Administrativo	49	61	110	27	32	59	4	17	21	0	20	20	2	18	20
Auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros profesionales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros técnicos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>292</b>	<b>363</b>	<b>33</b>	<b>191</b>	<b>224</b>	<b>7</b>	<b>95</b>	<b>102</b>	<b>2</b>	<b>64</b>	<b>66</b>	<b>6</b>	<b>119</b>	<b>125</b>

- Antigüedad mujeres por categoría laboral (N°)
- Antigüedad hombres por categoría laboral (N°)
- Antigüedad dotación por categoría laboral (N°)

Dotación por edad

Antigüedad por categoría laboral (N°)	Menos de 30 años			Entre 30 y 40 años			Entre 41 y 50 años			Entre 51 y 60 años			Entre 61 y 70 años			Más de 70 años		
	♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂	Total
Alta Gerencia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gerentes	0	0	0	1	9	10	4	21	25	0	7	7	0	1	1	0	0	0
Jefaturas	2	8	10	13	47	60	5	47	52	0	9	9	0	0	0	0	0	0
Operario	4	155	159	2	151	153	0	76	76	1	34	35	0	1	1	0	0	0
Fuerza de Venta	1	1	2	2	22	24	2	20	22	0	4	4	0	0	0	0	0	0
Administrativo	34	39	73	38	60	98	7	29	36	3	19	22	0	1	1	0	0	0
Auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros profesionales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros técnicos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>203</b>	<b>244</b>	<b>56</b>	<b>289</b>	<b>345</b>	<b>18</b>	<b>193</b>	<b>211</b>	<b>4</b>	<b>73</b>	<b>77</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

- Edad mujeres por categoría laboral (N°)
- Edad hombres por categoría laboral (N°)
- Edad dotación por categoría laboral (N°)

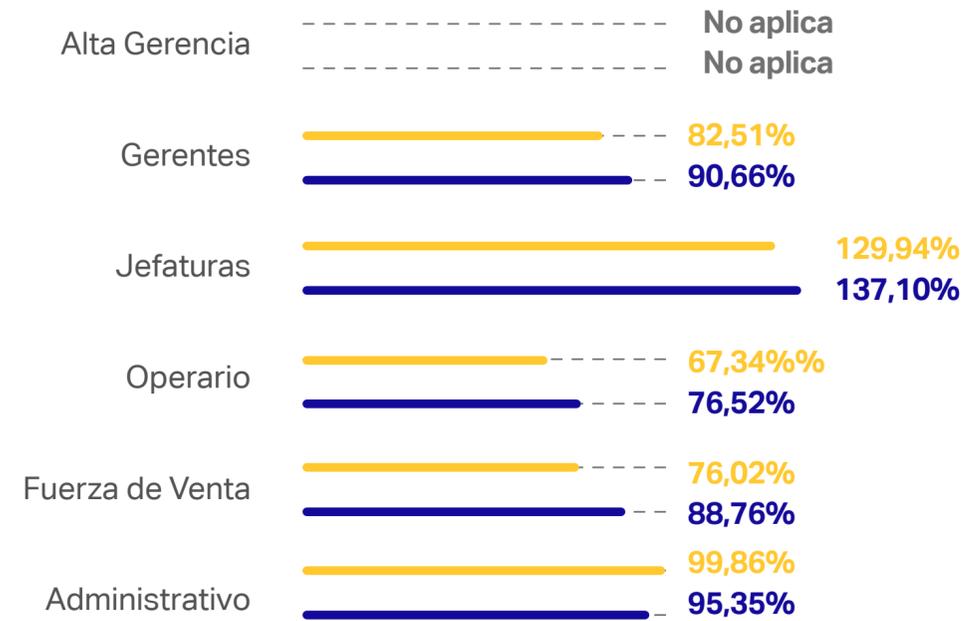


Remuneraciones



<b>Salario Inicial Empresa</b>	10.550	10.281
<b>Salario Mínimo País</b>	7.573	7.573
<b>Relación Salario Empresa y país</b>	1,39	1,36
<b>Ratio de compensación persona mejor pagada y mediana de todos los trabajadores</b>	4,78	19,88
<b>% de incremento de la compensación total anual de la persona mejor pagada</b>	0,06	0,06
<b>Mediana del % de incremento de la compensación total anual de todos los trabajadores</b>	0,06	0,06
<b>Ratio de incremento</b>	1	1

Brecha salarial por categoría laboral



● Media brecha salarial \*

● Mediana Brecha salarial\*\*

\*Porcentaje que la media del salario bruto por hora de las mujeres representa respecto de la media del salario bruto por hora de los hombres

\*\*Porcentaje que la mediana del salario bruto por hora de las mujeres representa respecto de la mediana del salario bruto por hora de los hombres

Atracción y Retención

	Mujeres	Hombres	Total
Menores de 30 años	16	62	78
Entre 30 y 40 años	22	66	88
Entre 41 y 50 años	0	12	12
Entre 51 y 60 años	1	0	1
Entre 61 y 70 años	0	0	0
Mayor de 70 años	0	0	0
<b>Total de contrataciones</b>	<b>39</b>	<b>140</b>	<b>179</b>

**N° total de vacantes del año**  
225

**N° de vacantes llenadas internamente**  
30

**% movilidad interna**  
13,33%



# Índice de indicadores

# Índice NCG N° 461 CMF

## Chile

Código	Requerimiento	N° de página
2.1	Misión, visión, propósito y valores	11, 12
3.1.ii	Marco de gobernanza: Enfoque de sostenibilidad	13
3.1.iii	Marco de gobernanza: Conflictos de interés	58, 61
3.1.v	Investigación y desarrollo	52, 55
3.3.i	Comités del Directorio: Descripción de comités	23, 24
3.4.i	Ejecutivos principales : Identificación	24
3.6.i	Gestión de riesgos: Directrices generales	61
3.6.ii	Gestión de riesgos: Riesgos y oportunidades materiales	62
3.6.iii	Gestión de riesgos: Evaluación de materialidad	61
3.6.iv	Gestión de riesgos: Gobernanza	61
3.6.v	Gestión de riesgos: Unidad de gestión de riesgos	61
3.6.vi	Gestión de riesgos: Unidad de auditoría interna	61
3.6.vii	Gestión de riesgos: Código de Ética	57
3.6.ix	Gestión de riesgos: Canal de denuncias	58
3.6.xiii	Gestión de riesgos: Modelo de prevención de delitos (Ley N°20.393)	58
4.2	Compromisos estratégicos en el marco de los ODS	13
5.1.1	Número de personas por sexo	39
5.1.3	Número de personas por rango de edad	84
5.1.4	Antigüedad laboral	84

## Chile

Código	Requerimiento	N° de página
5.1.5	Número de personas con discapacidad	41
5.2	Formalidad laboral	81
5.3	Adaptabilidad laboral	81
5.4	Brecha salarial	83
5.5	Acoso laboral y sexual	48-49
5.6	Seguridad laboral	32
5.8	Capacitación y beneficios	34
5.8 i	Capacitación y beneficios: Monto total y porcentaje de recursos monetarios	44
5.8 ii	Capacitación y beneficios: Número total y porcentaje de personal capacitado	45
5.8 iii	Capacitación y beneficios: Promedio anual de horas de capacitación, por sexo y categoría de funciones	45
5.8 iv	Capacitación y beneficios: Materias abordadas	43-44
6.3	Grupos de interés: Alianzas	25
7.2	Evaluación de proveedores	71
8.1.1	Cumplimiento legal y normativo En relación con los clientes	83
8.1.2	Cumplimiento legal y normativo En relación con sus trabajadores	83
8.1.4	Cumplimiento legal y normativo Libre Competencia	83
8.1.5	Cumplimiento legal y normativo Otros	58, 83

# Índice de contenidos GRI

<b>Declaración de uso</b>	Komatsu ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 1 de abril del 2023 al 31 de marzo del 2024 utilizando como referencia los Estándares GRI.
<b>GRI 1 usado</b>	GRI 1: Fundamentos 2021

Contenido	Comentario	N° de página Latam	N° de página Chile	N° de página Colombia	N° de página México
<b>Contenidos Generales</b>					
2-1 Detalles organización		10	-	-	-
2-2 Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización		2, 5, 9	21	87	141
2-3 Periodo del informe, frecuencia y punto de contacto		2	-	-	-
2-4 Re expresión de información	La información correspondiente a Komatsu Cummins Chile tiene el mismo alcance que el reporte de sostenibilidad FY2022. En el caso de Komatsu Colombia y México este corresponde a su primer reporte de sostenibilidad.	-	-	-	-
2-5 Verificación externa	No se ha realizado verificación externa de la información del presente reporte.	-	-	-	-
2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales		10	25, 70	96, 127	147
2-7 Empleados		-	81	-	176
2-9 Estructura y composición del gobierno		14-16	23, 24	89-96	142-146
2-10 Nombramiento y selección del máximo órgano de gobierno		-	-	89	142
2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno		-	-	89	142
2-14 Papel del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad		9	-	-	-
2-15 Conflictos de interés		-	56, 61	121	162
2-16 Comunicación de preocupaciones críticas		-	56	121	162

Contenido	Comentario	N° de página Latam	N° de página Chile	N° de página Colombia	N° de página México
2-23 Compromisos de política		13	48	114	158
2-24 Incorporación de compromisos de política		13	48	114	158
2-25 Procesos para remediar impactos negativos		-	56	121	162
2-26 Mecanismo para búsqueda de asesoramiento e inquietudes		-	58	121	162
2-27 Cumplimiento de leyes y reglamentos		-	56	121	162
2-28 Asociaciones		-	25	97	147
2-30 Acuerdos de negociación colectiva		-	-	107	-
<b>Temas Materiales</b>					
3-1 Proceso de determinación de temas materiales		9	-	-	-
3-2 Lista de temas materiales		9	-	-	-
3-3 Gestión de los temas materiales		9	-	-	-
<b>Desempeño económico sostenible</b>					
201-1 Valor económico directo generado y distribuido		18, 19	27	-	-
<b>Desarrollo de la asociatividad</b>					
KO-1 Alianzas y reconocimientos		-	25	97	147
<b>Salud y seguridad ocupacional</b>					
GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo		-	28, 29	98-100	148-149
GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes		-	30	98	148-149
GRI 403-3 Servicios de salud en el trabajo		-	30, 31	101	148-149
GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo		-	32	101	148-149
GRI 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo		-	31	101	149
GRI 403-6 Promoción de la salud de los trabajadores		-	31	101	148-149
GRI 403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales		-	30, 31	100	148-149
403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo		-	28	98	148
GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral		-	32	102	150
GRI 403-10 Las dolencias y enfermedades laborales		-	32	102	150
KO-2 Número de evaluaciones ambientales		-	33	103	150
KO-3 Número de exámenes de vigilancia médica		-	33	103	150

Contenido	Comentario	N° de página Latam	N° de página Chile	N° de página Colombia	N° de página México
<b>Empleo y desarrollo de trabajadores</b>					
401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal		-	82	135 -136	178
401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales		-	34	105 -106	151
401-3 Permiso parental		-	36	-	-
404-1 Media de horas de formación al año por empleado		-	45	112	157
404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición		-	43-44	110 -111	155 -156
404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional		-	47	113	158
KO-4 Número de colaboradores reconocidos		-	35	-	-
KO-5 Employee Net Promoter Score (eNPS)		-	35	107	152
<b>Fomento de la diversidad e inclusión</b>					
405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados		-	38, 40, 42, 84	108, 137	153-154, 177, 178
405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres		-	83	-	178
<b>Impacto en materia de Derechos Humanos</b>					
406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas		-	49	114	159
<b>Aumento de vida útil de maquinarias</b>					
KO-6 Proyectos para aumentar la vida útil		-	55	-	-
<b>Impulso a la transformación digital</b>					
KO-7 Iniciativas para la transformación digital o innovación		-	63	117-118	161
<b>Provisión de soluciones seguras y de calidad</b>					
KO-8 Satisfacción de clientes		-	50-51	115-116	160
KO-9 Indicadores de autonomía		-	52-54	-	-
<b>Gobernanza y gestión ética</b>					
205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción		-	58-60	-	-
205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción		-	57	-	-
205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas		-	60	122	162
KO-10 N° colaboradores capacitados para la gestión de riesgos		-	62	-	-

Contenido	Comentario	N° de página Latam	N° de página Chile	N° de página Colombia	N° de página México
<b>Seguridad de la información</b>					
418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente			63	123	164
KO-11 Bloqueo de potenciales ataques			63	123	164
KO-12 Robos de computadores			63	123	164
<b>Contribución social</b>					
413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo			64-69	124-125	165-166
KO-13 Total de trabajadores voluntarios			66, 69	124-125	166
<b>Cambio climático y resiliencia</b>					
302-1 Consumo energético dentro de la organización			76	131	171
302-4 Reducción del consumo energético			76	-	-
305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)			74	130	-
305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)			74	130	170
305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)			74	130	-
<b>Generación de residuos</b>					
306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos			77	132	173
306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos			77	132	173
306-3 Residuos generados			78	133	173
306-4 Residuos desviados de la eliminación			78	133	174
306-5 Residuos destinados a la eliminación			78	133	174
<b>Uso y calidad del agua</b>					
303-1 Interacción con el agua como recurso compartido			79	-	174
303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua afectadas por la extracción de agua			79	-	174
303-5 Consumo de agua			79,80	134	175



## Reporte de Sustentabilidad

2023