



Reporte Sustentabilidad 2020

Índice

Mensaje del Presidente	2
1. Grupo Komatsu Cummins	5
2. Estrategia de sustentabilidad	12
3. Ética y cumplimiento normativo	17
4. Salud y seguridad de nuestro equipo	22
5. Desarrollando a las personas	32
6. Medio ambiente	44
7. Socios de nuestros clientes	52
8. Creciendo con la sociedad	59
Índice GRI	68

Mensaje del Presidente

He asumido la presidencia del Grupo en un momento desafiante para la historia mundial y, por supuesto, para nosotros como equipo de trabajo

La pandemia del coronavirus, que ha cobrado miles de vidas en el mundo, nos obligó a repensar la manera de cuidar nuestra salud y nos exigió encontrar nuevas formas de trabajar para adaptarnos a los riesgos de contagio.

Y a pesar de los momentos difíciles que hemos enfrentado en el último tiempo, estoy muy orgulloso de lo logrado, donde siempre primaron nuestros principios de autocuidado, junto a una estrategia organizada de prevención. Para ello, creamos un comité encargado de monitorear de manera continua la situación y la búsqueda de soluciones. Esto nos permitió mantener la salud y seguridad de nuestros equipos de trabajo, la continuidad operacional y el compromiso con nuestros clientes. Implementamos un plan de prevención de Covid-19 que fue supervisado y bien

evaluado por las autoridades de salud local, lo que demuestra la dedicación de nuestro equipo en la tarea.

Durante años hemos motivado a nuestros colaboradores/as a participar en actividades de voluntariado, lo que conlleva un importante trabajo en terreno y en vinculación directa con nuestro entorno, labor que se hacía de forma presencial, pero que por la pandemia tuvimos que suspender. Ante esta dificultad y al interés de aportar a la comunidad, tomamos distintas acciones. La primera fue potenciar el programa Disaster Relief, facilitando maquinaria a diversos municipios para poder sanitizar las calles, sumado a la entrega de alimentos a comedores abiertos en Iquique, Calama, Antofagasta, Santiago (Quilicura y Lampa) y Concepción. También realizamos un programa, validado por el



Ministerio de Educación, de prácticas profesionales virtuales que benefició a 400 estudiantes de cuarto medio de diferentes liceos técnicos del país, lo que les permitió obtener su título técnico profesional.

En términos de los resultados de negocio, sabíamos que era un año en que nos costaría llegar a nuestras metas, pero nos sorprendimos, porque si bien tuvimos una baja en los volúmenes de arriendo de equipos, debido a una disminución en el movimiento productivo general,

cumplimos con los planes que teníamos, gracias a nuevos proyectos.

Tal es el caso del inicio de la segunda operación de camiones autónomos que pusimos en marcha en Chile en 2020 y que es el primer proyecto de varios otros en los que hemos estado trabajando para entregar una mayor seguridad operacional en las faenas mineras.

Mensaje del Presidente



La prioridad que damos al tema ambiental, nos ha permitido ser reconocidos por el Ministerio de Medio Ambiente con sellos de excelencia por la gestión de emisiones.

A nivel mundial, tenemos desafíos ambiciosos en su reducción y la migración hacia energías renovables; estamos hablando de llegar a un 50% menos de emisiones en todas las operaciones propias y también en los equipos de nuestros clientes. En esta línea pusimos en marcha este 2020 nuestra primera planta fotovoltaica, ubicada en Santiago en la comuna de Pudahuel, específicamente en nuestro

centro de remanufactura Komatsu Reman Center Chile, la cual reducirá el consumo de energía de dicho centro en un 95%.

A nivel social, la Fundación Reinventarse del Grupo Komatsu Cummins ha seguido creciendo. De hecho, este 2020 inauguramos un nuevo taller en el Centro Formativo y Productivo para Sename en Tiltill, recinto penitenciario para jóvenes, quienes pueden optar a una reinserción laboral. Estas y otras acciones sociales nos han permitido ser reconocidos por el Sename.

Durante los dos últimos años hemos redefinido nuestro propósito para focalizar los desafíos con miras al futuro, teniendo una visión integral a nivel mundial pero también incorporando las realidades locales

Nos llena de orgullo también lo que hemos avanzado en la incorporación de mujeres a programas de capacitación técnica en áreas como mecánica y electricidad, sumado al fortalecimiento de cargos de liderazgo al interior de la compañía y a la incorporación de más mujeres cumpliendo funciones especializadas en autonomía y monitoreo de equipos.

Nuestros desafíos siguen siendo mejorar los resultados en salud y seguridad llegando al cero daño, más ahora que hemos vivido una pandemia que nos obliga a cambiar y a reforzar nuestra forma de protegernos. Además, debemos seguir transformando nuestro negocio y conectarnos de manera efectiva con los clientes, como también crecer en el camino de la automatización.

Somos una empresa comprometida con nuestros principios y con los desafíos globales como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), promulgados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Para eso adherimos al Pacto Global y comunicamos nuestro progreso en materia de sustentabilidad.

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. Todo gracias a un equipo de trabajo de excelencia.

Yasuji Nishiura
Presidente Komatsu Latinoamérica

Enfoque de temas materiales y alcance del reporte

Este reporte se realizó en conformidad con los estándares GRI en su opción esencial, y con las últimas actualizaciones de indicadores (las que son precisadas en el Índice GRI). En él se presentan los avances en materia de sustentabilidad del Grupo Komatsu Cummins, durante el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2020 y el 31 de marzo de 2021.

La información considera las operaciones de las siguientes empresas del Grupo: Komatsu Chile, Komatsu Mining Corporation, Distribuidora Cummins Chile, Komatsu Cummins Chile, Komatsu Reman Center Chile, Komatsu Holding South America, Desarrollos Tecnológicos, Komatsu Finance Chile.

La mayor parte de la información se presenta de forma integrada, haciendo referencia al Grupo Komatsu Cummins, el Grupo o Komatsu Cummins. En términos de comparabilidad de los indicadores cuantitativos se consideran los últimos tres años en la mayoría de los casos.



Para dudas, comentarios o sugerencias sobre este documento, comunicarse con:

Juan Manuel Jordán

Vicepresidente de Personas y Sustentabilidad
Komatsu Latinoamérica
Juan.jordan@global.komatsu

Laura Ulloa

Gerenta de Sustentabilidad y Comunicaciones Externas
Laura.ulloa@global.komatsu

Dirección oficinas corporativas
Av. Américo Vespucio 0631, Quilicura, Santiago, Chile

Proceso de materialidad

Para la elaboración de este reporte se realizó un análisis de materialidad, que consideró fuentes primarias y secundarias de información, en ambos casos se aplicó una planilla estándar de aspectos materiales, además de análisis o preguntas abiertas más cualitativas.

Las fuentes primarias consideradas en este proceso, fueron:

1. Entrevistas a siete ejecutivos de alta gerencia del Grupo Komatsu Cummins, incluido su Presidente.
2. Encuesta a grupos de interés a través de plataforma online (colaboradores/as, comunidad, proveedores y clientes). Se realizaron 1.157 encuestas.

Las fuentes secundarias consideradas, fueron:

1. Benchmark de cinco reportes de sostenibilidad de industrias afines y de las casas matrices del Grupo.

Los resultados definieron los temas prioritarios según el cruce de la relevancia que estos temas tienen tanto para los públicos internos como externos. Entre los temas más relevantes se cuentan:

- Salud y seguridad laboral
- Gestión ética y cumplimiento normativo
- Calidad de servicio y satisfacción de clientes

Grupo Komatsu Cummins

Alianza estratégica que incorpora experiencia, tecnología, soporte e innovación al mercado en Chile. Formada en 1999 entre Komatsu Limited, líder en la manufactura y servicio de maquinaria de minería, construcción y forestal; y Cummins Inc, líder mundial en soluciones energéticas, motores y generadores



Komatsu Cummins en una mirada*

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

7.418



Colaboradores/as

37



Sucursales

28

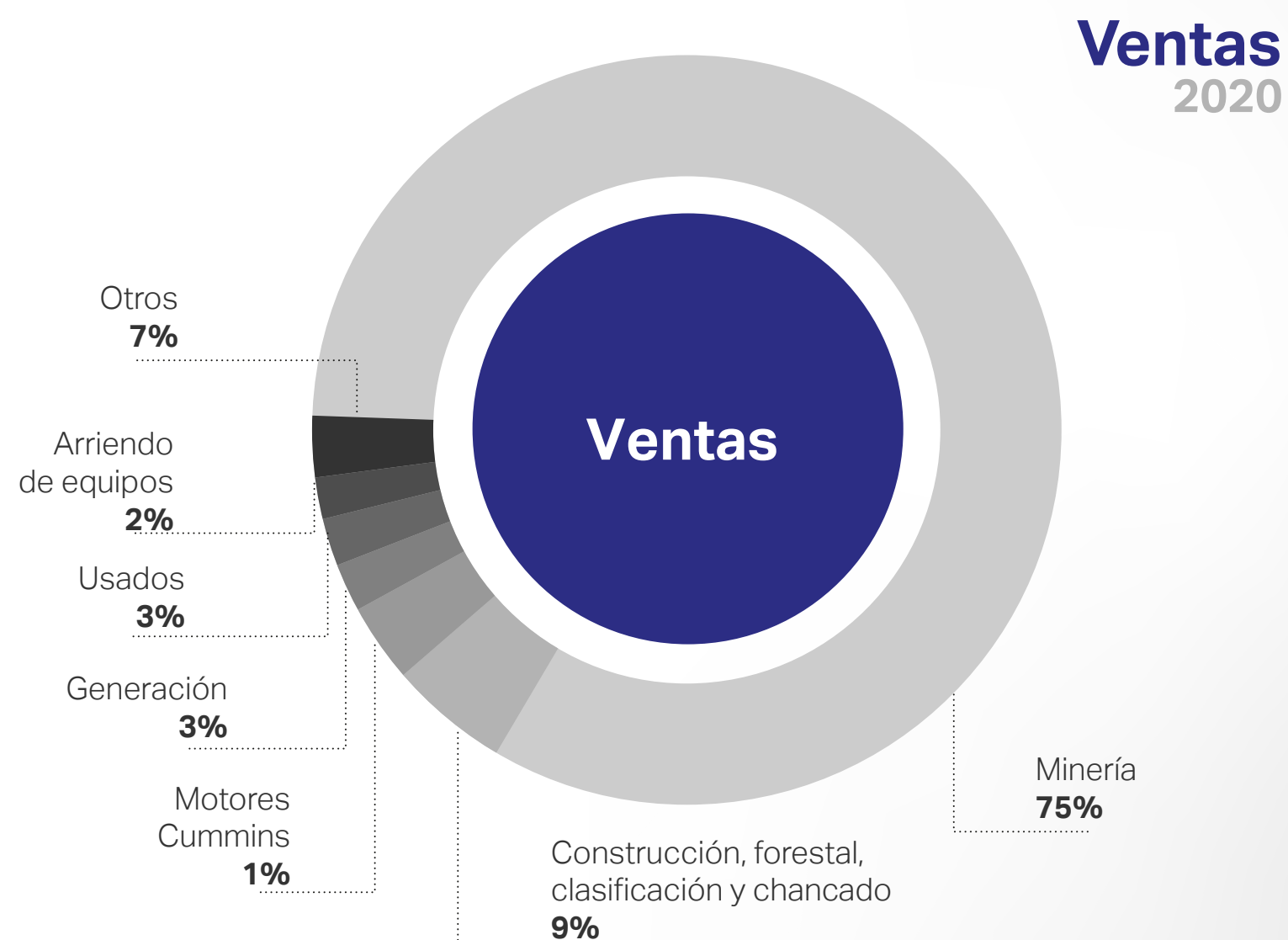


Operaciones mineras

1.229.973



Ventas MUS\$



Clientes

- Minería
- Construcción
- Forestal
- Energía
- Automotriz
- Marino
- Industrial

* Todas las cifras de este reporte corresponden al año fiscal japonés: es decir, desde abril 2020 a marzo de 2021.

Amplia oferta de **productos y servicios**



➤ **Komatsu Chile**

Distribuidora de Komatsu en Chile que comercializa maquinaria, repuestos y componentes para la minería, construcción y forestal. Además, arrienda y vende equipos usados. Ofrece contratos de suministro de repuestos, administración de bodegas, soporte técnico y soluciones tecnológicas para las flotas Komatsu. Entrega servicios de mantenimiento y reparación de equipos.

➤ **Distribuidora Cummins Chile**

Representante de la marca Cummins en Chile, es una empresa de segmentos comerciales complementarios con una amplia cartera de soluciones energéticas entregando cobertura a las principales industrias del país, a través de la venta y distribución de motores diésel, grupos generadores, repuestos, filtros, componentes para motores, arriendo de equipos, soporte, contratos mineros y servicios en terreno.

➤ **Komatsu Reman Center Chile**

Es uno de los centros más importantes de remanufactura de Komatsu a nivel mundial y da soporte a los distribuidores de Komatsu en Latinoamérica, junto con exportar a mercados como Estados Unidos, Sudáfrica y Australia, además transfiere *know-how* a centros de reparaciones en Estados Unidos, Sudáfrica, China y Alemania. En Chile, presta servicios de reparación y remanufactura, especialmente de productos y componentes eléctricos, hidráulicos, electrónicos y motores diésel.

➤ **Komatsu Cummins Chile**

Reúne las áreas transversales que prestan servicios compartidos a las empresas del Grupo, a través de un soporte estratégico. Estas son: Personas y Sustentabilidad; Legal; Finanzas; Abastecimiento, Tecnología de la Información (TI); Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente (SSOMA).

Amplia oferta de **productos y servicios**



➤ **Komatsu Mining Corporation***

Entrega soluciones de alta productividad, para la minería subterránea y de superficie, fabrica y comercializa equipos y servicios que se usan para la extracción de minerales de roca dura, industriales y de generación de energía.

➤ **Komatsu Holding South America***

Es la unidad de negocios regional, cuyo objetivo es dar soporte a la red de Distribuidores Komatsu presente en 19 países en Latinoamérica. Entrega soluciones integrales para las industrias de la construcción, minería y forestal, que van desde la venta de equipos nuevos y usados, certificación de talleres para construcción y minería, apoyo en acciones de marketing directo, visitas técnicas en terreno y soporte en aftermarket.

➤ **Desarrollos Tecnológicos***

Entrega de soluciones tecnológicas para el manejo de material en equipos de carga y transporte en las industrias mineras y de construcción. Fabrica y diseña tolvas curvas ligeras, baldes para equipos de minería y construcción, y blindajes de hojas dozer. Además, proyecta y desarrolla otros componentes estructurales de maquinaria.

➤ **Komatsu Finance Chile***

Negocio de carácter financiero que consiste en apoyar la venta y arriendo de equipos Komatsu a través de opciones de financiamiento para los clientes, tales como *leasing* financiero y operativo. Funciona principalmente en Chile, pero también entrega servicios a clientes en Perú y Argentina.

*Empresas relacionadas al Grupo Komatsu Cummins Chile, que se incluyen dentro del presente reporte.

Reconocimientos

El Grupo Komatsu Cummins fue destacado por su gestión ambiental, de seguridad y por el impulso que entrega a los nuevos profesionales a través de sus programas de prácticas

Excelencia en la gestión de la huella de carbono

El Grupo Komatsu Cummins obtuvo el Sello de Excelencia otorgado por el Programa Huella Chile 2020, convirtiéndose así en la única empresa del rubro minero en alcanzar esta certificación. El programa, que depende del Ministerio del Medio Ambiente, busca fomentar la gestión de la huella de carbono en empresas y organismos, estableciendo cuatro niveles de reconocimiento según la gestión que estos realicen: Cuantificación, Reducción, Neutralización y Excelencia.

Las acciones que permitieron al Grupo obtener esta distinción son:

- La reducción de la huella de carbono, a través de flotas de electromovilidad y proyectos de Energías Renovables No Convencionales (ERNC)
- La adhesión a un Acuerdo de Producción Limpia
- El desarrollo de proyectos ambientales en conjunto con proveedores
- La implementación de campañas y cursos de concientización ambiental para trabajadores/as, entre otras iniciativas

Este 2020, la categoría de Excelencia fue otorgada solo a cuatro compañías que operan en Chile, lo que sitúa al Grupo Komatsu Cummins en una selecta posición de liderazgo en materia de sustentabilidad ambiental.

El Sello de Excelencia no fue el único recibido de parte del Programa Huella Chile este año: también renovó otros dos certificados conseguidos con anterioridad; el de Cuantificación y el de Reducción.



Reconocimientos



Cero residuos a rellenos sanitarios

Por segundo año consecutivo, la responsabilidad corporativa que ha tenido la compañía ante la crisis climática fue reconocida por el Ministerio del Medio Ambiente con el Sello Cero Residuos a Rellenos Sanitarios, en el marco del Acuerdo de Producción Limpia (APL) Cero Residuos a Eliminación.

El Grupo Komatsu Cummins está comprometido a contribuir a solucionar esta problemática:

- Reduciendo la cantidad de residuos generados en sus sucursales
- Fortaleciendo la reutilización, reciclaje y valorización energética
- Implementando prácticas de economía circular

Las dos sucursales reconocidas fueron Master Rebuild Center Santiago (MRC) de Distribuidora Cummins Chile, que lo obtiene por segundo año consecutivo, y la sucursal de Komatsu Cummins Chile Arrienda de Lampa (KCCA), que lo recibe por primera vez.

Así el MRC obtuvo el sello nivel avanzado por valorizar sobre el 90% de sus residuos no peligrosos generados y KCCA, el nivel básico, por valorizar el 67% de los residuos no peligrosos.



Destacado desempeño en seguridad



Para el Grupo, el desarrollo y fortalecimiento de la cultura de seguridad es fundamental. Por esta razón durante 2020 trabajó en conjunto con la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), implementando diversas iniciativas que reforzaran su gestión en esta materia.

Gracias a estas acciones Distribuidora Cummins fue reconocida por su desempeño en seguridad y salud ocupacional, lo que se refleja en tres años sin enfermedades profesionales. También fue destacada por la ACHS al certificar a sus Comités Paritarios de Higiene y Seguridad; implementar los 5S; por su participación en la mesa técnica de minería de la ACHS y la implementación del Piloto "Herramienta Teletrabajo", que proporcionó mejoras en el proceso de Salud Ocupacional; Komatsu Chile también fue reconocida por ACHS, por la gestión realizada por el Comité Paritario de Faena Antucoya, al ser el primero en certificarse y obtener el máximo nivel.

firstjob Líder en prácticas profesionales

El Grupo Komatsu Cummins se posicionó como la mejor compañía del rubro minero para que estudiantes y jóvenes desarrollen sus prácticas profesionales, según el ranking "Mejores Empresas para Practicantes en Chile 2020", elaborado por First Job, plataforma encargada de ofrecer los primeros puestos de trabajo a nuevos talentos a nivel latinoamericano. El ranking fue elaborado a partir de más de tres mil consultas realizadas a estudiantes en práctica en Chile. El Grupo logró la posición 11 a nivel general, y quedó establecida como la primera del sector minero.



Reconocimiento mundial en gestión ambiental

Komatsu Limited fue condecorada con la calificación de "Lista A" en materia climática por la ONG británica de alcance mundial Carbon Disclosure Project (CDP). Esto significa que la empresa fue reconocida como una compañía internacional líder en la gestión del cambio a favor del medio ambiente.

Cada año miles de empresas, gobiernos y entes públicos entregan información a CDP sobre el impacto ambiental, riesgos y oportunidades de sus actividades. Con estos datos la ONG realiza una evaluación independiente y luego las califica por categorías. Estas van desde la A hasta la D, de acuerdo con la eficacia con la que abordan el cambio climático, la deforestación y la seguridad del agua. Solo aquellos que lideran su gestión en medio ambiente reciben la categoría A.

Valor económico **generado y distribuido**

La compañía obtuvo resultados económicos satisfactorios durante este periodo. Esto es reflejo del compromiso del equipo humano y de un trabajo de largo plazo con los clientes

Valor económico generado (M\$USD)	FY 2018	FY 2019	FY 2020
Ingresos por actividades del negocio	1.411.696	2.018.383	1.898.878
Flujos por financiamiento bancario	70.935	20.050	29.699
Aporte de capital			
Total ingresos año fiscal	1.482.631	2.038.433	1.928.577

Valor económico distribuido (M\$USD)	FY 2018	FY 2019	FY 2020
Pago a fábricas	475.259	602.375	612.068
Pago a proveedores locales	330.203	471.459	452.228
Inversión en acción social (RSE)	461	398	336
Inversiones de capital	151.700	133.517	155.455
Salarios y beneficios sociales a colaboradores	228.742	271.035	270.408
Capacitación al personal	9.023	8.231	4.065
Pago de impuestos al fisco	190.353	292.203	297.845
Pago de deudas e intereses bancarios	36.401	15.494	7.971
Dividendos	56.271	41.364	56.598
Total valor económico distribuido	1.478.413	1.836.079	1.856.974
Incremento o disminución neto de efectivo y equivalentes al efectivo	4.218	202.354	71.604

*Las cifras corresponden a las empresas que forman parte del Grupo Komatsu Cummins Chile, incluido Komatsu Mining Corporation.

Estrategia de sustentabilidad

En 2020, el Grupo delineó una nueva estrategia de sustentabilidad, la cual busca una mayor focalización del trabajo con un claro objetivo hacia el crecimiento sostenible



Principios y valores

La estrategia de la compañía se sustenta en los principios y filosofía de trabajo que contiene el Komatsu Way y el Cos (*Cummins Operating System*) y se reflejan en el propósito y misión, entregando los lineamientos principales de la labor que debe desempeñar cada uno de los integrantes del Grupo

Nuestros valores

KOMATSU

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.

Perseverancia

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

Colaboración

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



Integridad

Hacer lo que decimos que haremos y hacer lo que es correcto.

Diversidad e inclusión

Valorar e incluir nuestras diferencias en la toma de decisiones es nuestra ventaja competitiva.

Bienestar de las personas

Demostrar sensibilidad y consideración por el bienestar de los demás.

Excelencia

Siempre entregar resultados superiores.

Trabajo en equipo

Colaborar con los equipos, las funciones, los negocios, a través de las fronteras para desarrollar el mejor trabajo.

Estrategia de sustentabilidad

El Grupo Komatsu Cummins busca generar valor compartido para sus stakeholders y ser los mejores socios estratégicos para el desarrollo eficaz de una gestión sustentable

Ejes de trabajo	Descripción	ODS relevantes
 Sustentabilidad medioambiental	Asegurar el cumplimiento legal ambiental y apoyar la mitigación del cambio climático en la líneas de huella de carbono, residuos, energía y agua.	 
 Impulsar la diversidad e inclusión	Desarrollar personas con especial atención a promover la inclusión, la reinserción social y la diversidad, con enfoque de género en todas nuestras operaciones.	 
 Educación para el trabajo	Crear valor compartido a través de la educación que desarrolle a jóvenes y personas de grupos excluidos a la vez que creamos una base de talentos para nuestra industria.	  
 Fortalecimiento de las comunidades	Contribuir al desarrollo socioeconómico local en las comunidades donde operamos. Desarrollar programas en conjunto con nuestros clientes buscando ser sus mejores socios en el ámbito de la sustentabilidad.	  

Relacionamiento con los grupos de interés



Se establecieron los grupos de interés, de acuerdo a su posición, trayectoria y temas de relevancia

¹Durante este periodo y debido a la pandemia gran parte de las interacciones fueron a través de plataformas virtuales.

Identificación y enfoque de relacionamiento¹

> Clientes

Enfoque

Entregar información transparente, relevante, escuchar sus percepciones y brindar soluciones, productos y servicios seguros y de alta calidad.

Canales de comunicación

- Reuniones
- Encuesta anual de satisfacción
- Plataforma de consultas y denuncias
- Metodología de relacionamiento comercial: *Brand Management*

> Accionistas

Enfoque

Proteger el valor de la inversión y maximizar el beneficio de sus accionistas, lo que significa lograr una gestión sustentable con mirada de largo plazo.

Canales de comunicación

- Junta de Directorio
- Reporte de gestión y resultados
- Reporte de Sustentabilidad

> Colaboradores

Enfoque

Las personas son la fuerza impulsora del Grupo. La relación se basa en la propuesta de valor al empleado, que busca atraer y retener talentos, la gestión de la responsabilidad corporativa y la oferta de productos y servicios innovadores de todas las marcas asociadas a Komatsu Cummins.

Canales de comunicación

- Encuesta anual de clima laboral
- Comités de clima laboral
- Programa de reconocimiento
- Evaluación de desempeño
- Intranet corporativa y canales de comunicación interna, como periódicos y pantallas informativas
- Reuniones periódicas con los sindicatos
- Reuniones ampliadas



Relacionamiento con los grupos de interés

► Distribuidores

Enfoque

Relaciones estables, de largo plazo y de confianza mutua.

Canales de comunicación

- Marketing *news*
- Correos electrónicos
- Reunión anual de distribuidores
- Reuniones periódicas con gerentes de territorio

► Comunidades locales, organizaciones de la sociedad civil y asociaciones gremiales

Enfoque

Relacionamiento continuo que busca mantener un equilibrio armonioso de intereses, contribuyendo a la comunidad.

Canales de comunicación

- Mesas de trabajo
- Programas de inversión social
- Planes sociales en conjunto con clientes
- Plataforma de consultas y denuncias

► Proveedores

Enfoque

Socios comerciales con los cuales la compañía establece relaciones de largo plazo y comparte sus estándares de sustentabilidad.

Canales de comunicación

- Alianzas estratégicas con proveedores críticos
- Plataforma de consultas y denuncias

► Autoridades y organismos reguladores

Enfoque

La compañía tiene una política de relacionamiento continuo y transparente con las autoridades en el ámbito de sus operaciones.

Canales de comunicación

- Participación en mesas de trabajo público-privadas

Membresías

Acción Empresas (<https://accionempresas.cl/>)

Achilles (<https://www.achilles.com/es/>)

Asociación de Industriales de Antofagasta, AIA, (<https://www.aia.cl/>)

Asociación de Proveedores Industriales de la Minería, APRIMIN, (<http://aprimin.cl/site/>)

Cámara Chilena Norteamericana de Comercio, AMCHAM Chile, (<https://www.amchamchile.cl/>)

Cámara Chilena de la Construcción, CCHC, (<https://cchc.cl/>)

Centro de Innovación Tecnológica Anacleto Angelini de la Pontificia Universidad Católica de Chile (<https://centrodeinnovacion.uc.cl/>)

Comunidad Mujer (<https://www.comunidadmujer.cl/>)

Consejo de Competencias Mineras, CCM, (<https://www.ccm.cl/>)

Corporación Pro Antofagasta

Instituto Regional de Administración de Empresas, IRADE, (<https://irade.cl/>)

Pacto Global (<https://pactoglobal.cl/>)

Sociedad de Fomento Fabril, SOFOFA, (<https://web.sofofa.cl/>)

3

Ética y cumplimiento normativo

El valor empresarial del Grupo Komatsu Cummins es el resultado de la suma total de la confianza que le entregan sus grupos de interés. Para incrementar esa confianza, no solo busca mejorar sus resultados comerciales, la solidez, ética y transparencia de su actuar, sino también se compromete con un estricto cumplimiento de la normativa vigente



En una **mirada**.

Hitos



Enfoque de gestión

La compañía cuenta con un sistema de gestión ética que integra todos los procesos de su cadena de valor para promover actitudes éticas, prevenir el incumplimiento normativo y fraudes; a través de la evaluación y monitoreo de los riesgos, establece las medidas correctivas cuando son necesarias.

El área de *Compliance* monitorea la adhesión a las normas y procedimientos establecidos, desarrolla políticas y procedimientos en base a las mejores prácticas internacionales e instaura planes de formación y comunicación.



Cantidad de **denuncias**

Canal integridad corporativa



Desafíos

En el periodo 2020, no se registraron acciones judiciales por incumplimiento normativo.

Dentro de los desafíos para el próximo periodo están:

- Actualizar el modelo de gobernanza corporativa
- Desarrollar un nuevo *e-learning* sobre la Responsabilidad Penal de las Empresas para incluir las modificaciones introducidas a la Ley, como por ejemplo temas de corrupción entre privados, la

administración desleal, la apropiación indebida y la contaminación de aguas, entre otros

- Garantizar el cumplimiento mínimo por parte de los distribuidores de las regulaciones de control de exportaciones y las leyes de prevención del delito en la región
- Estandarizar el funcionamiento de los comités de ética tanto locales como regionales para asegurar un funcionamiento más eficiente y uniforme



Gestión ética y normativa

El Grupo cuenta con un Código de conducta que reúne aquellos principios y formas de pensar básicos que se deben respetar y cumplir

El código vigente fue lanzado en 2018 y se estructura en dos partes:

- Definición de políticas de cumplimiento
- Descripción de las acciones específicas y concretas que los miembros de la organización deben realizar o evitar para cumplir con las leyes y reglamentos aplicables a las actividades comerciales del Grupo, aquí se incluyen temas como conflicto de interés, normas antisoborno, competencia justa, acoso, entre otras

Durante 2020, 6.279 personas, que representan el 86% del total de trabajadores de la compañía, fueron capacitadas en el Código de conducta.

El reglamento así como todas las políticas están publicadas y disponibles en la intranet corporativa.

Una de las acciones importantes del periodo, fue la actualización del Sistema de Prevención de Delitos, que consistió en la incorporación de una serie de delitos nuevos por los cuales las empresas son responsables penalmente a través de la Ley 20.393 y sus modificaciones introducidas por la Ley 21.121, que tiene como propósito complementar el sistema chileno de prevención de la corrupción. Este proyecto abarcó el levantamiento de riesgos, actualización de políticas y procedimientos, mejora o incorporación de controles y capacitaciones a las áreas de riesgo.

Además, se realizó un *e-learning* continuo sobre la responsabilidad penal de las empresas, el que fue cursado por 4.599 personas, que representan el 62% del total de participantes. Otros cursos de especialización de personas en el Código de ética, fueron:

520 Personas capacitadas	
Curso	Capacitados/as (Cantidad)
Debido conocimiento de clientes	11
Compliance y libre competencia	101
Control de exportaciones	63
Sistema de Prevención de Delitos	345



Cumplimiento normativo

El Grupo procura que se respeten las reglas y se implementen vínculos comerciales honestos y legales, y al mismo tiempo, se cumpla con las leyes anticorrupción, antimonopolio y de competencia.

Como resultado de la excelencia en la gestión relacionada con el cumplimiento normativo, durante 2020 no se registró ninguna sanción jurídica relacionada con la responsabilidad penal de las empresas, con la competencia desleal, prácticas antimonopólicas y contra la libre competencia, así como ningún incumplimiento de la legislación y normativa ambiental, ni de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico.

Gestión ética y normativa

Canal de consultas y denuncias

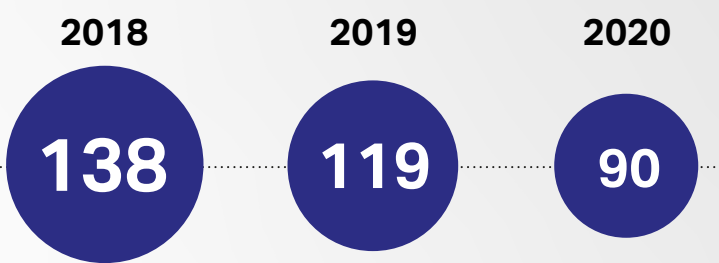
Como una forma de gestionar el cumplimiento al Código de Conducta, Komatsu Cummins cuenta con un canal de consultas y denuncias, disponible para todos sus grupos de interés (www.integridadcorporativa.cl).

Periódicamente, el área de *Compliance* entrega los resultados de las denuncias ingresadas en la plataforma, las investigaciones y las medidas disciplinarias acordadas por el Comité de Ética y su implementación. Adicionalmente, se informan los casos más relevantes que se encuentran en proceso de investigación y los posibles riesgos que estos tienen para la compañía.

En 2020 se registró una disminución de las denuncias totales de 119 a 90. Hay una baja relevante en los casos asociados a acoso y maltrato laboral.



Denuncias



Detalle por categoría	2018	2019	2020
Acoso y maltrato laboral	59	62	36
Seguridad y salud ocupacional	18	4	20
Conflicto de interés	11	6	7
Robo, hurto, estafa	10	8	5
Discriminación	6	7	5
Acoso sexual	6	3	3
Mal uso de recursos de la compañía	3	3	3
Mal uso de información confidencial o privilegiada	3	1	1
Seguridad de la información	1	1	0
Medio ambiente	1	1	0
Adulteración de estados financieros	1	1	0
Otros*	19	22	10

Detalle por Estado	2018	2019	2020
Desestimadas	63	71	49**
Investigadas	75	48	41***
Pendientes	0	0	0

*Corresponde a reclamos comerciales de clientes/proveedores, clima laboral, temas contractuales de empleados y casos sin información.
**Desestimadas por falta de antecedentes
***12 casos confirmados, de los cuales 3 terminaron con desvinculaciones, 8 con amonestación y 1 con re-instrucción.

Gobierno corporativo

Para gestionar el Gobierno Corporativo, se cuenta con un sistema de control a nivel interno, transparente y sólido

Gobernanza

La Gobernanza del Grupo está conformada por dos organismos:

Management Committee

Analiza el desempeño, gestión y aprobación de los temas críticos de las empresas Komatsu en toda Latinoamérica.

Senior Management Team (SMT)

Responsable de la dirección estratégica y operativa del Grupo en la región. Está integrado por los máximos representantes de todas las empresas y entre sus responsabilidades está la planificación anual de las decisiones de la compañía, en el ámbito económico, ambiental y social, tanto su gestión como seguimiento durante el año.

Miembros:

- 1. Yasuji Nishiura, Presidente Komatsu Latinoamérica
- 2. Darko Louit, Chief Executive Officer (CEO) Komatsu Holding South America y Grupo Komatsu Cummins Chile
- 3. Frank Wenderoth, Vicepresidente y CFO Komatsu Latinoamérica

- 4. Juan Manuel Jordán, Vicepresidente de Personas y Sustentabilidad Komatsu Latinoamérica
- 5. Carlos Soto, Vicepresidente Grupo Komatsu Cummins Chile y Gerente General Komatsu Chile
- 6. Patrick Mies, Gerente General de WholeSale and Distributor Support Komatsu Latinoamérica
- 7. Julio Molina, Vicepresidente Komatsu-Mitsui Maquinarias Perú
- 8. Sergio Carrera, Director General Komatsu Maquinarias México
- 9. Patricio Pereira, Gerente General Komatsu Colombia
- 10. Daniel Rojas, Gerente General Komatsu Reman Center Chile
- 11. Francisco Aguirre, Gerente General Desarrollos Tecnológicos Chile
- 12. Mark Baker, Director Regional de Productos, Automatización y Soporte de Sistemas Komatsu Chile
- 13. Francisco Vial, General Counsel Komatsu Latinoamérica
- 14. Koga Tomonori, Director de Finanzas Regional

Salud y seguridad de nuestro equipo

Una cultura interna de autocuidado en salud y seguridad es el sello distintivo de Komatsu Cummins. El enfoque preventivo y el compromiso permitieron mantener la continuidad operacional en un año marcado por la pandemia del Covid-19



En una **mirada**.

Hitos

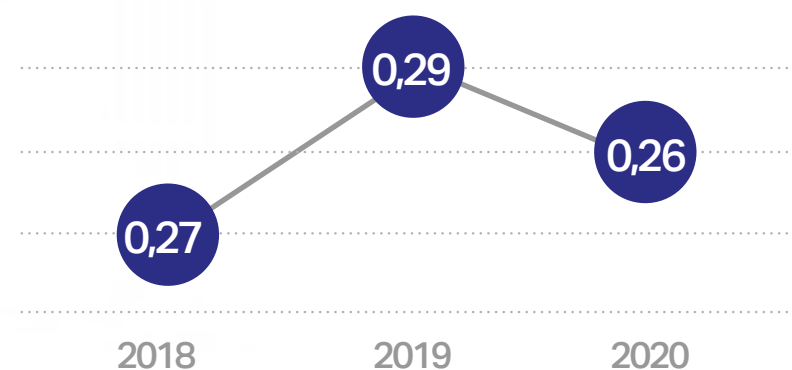
1.975 personas a nivel país en modalidad de teletrabajo

1.700
participantes en el programa **Acompañémonos**

6.751 personas capacitadas en curso online sobre Covid-19 (93% del total de colaboradores/as)

Tasa de **accidentabilidad**

2018 a 2020

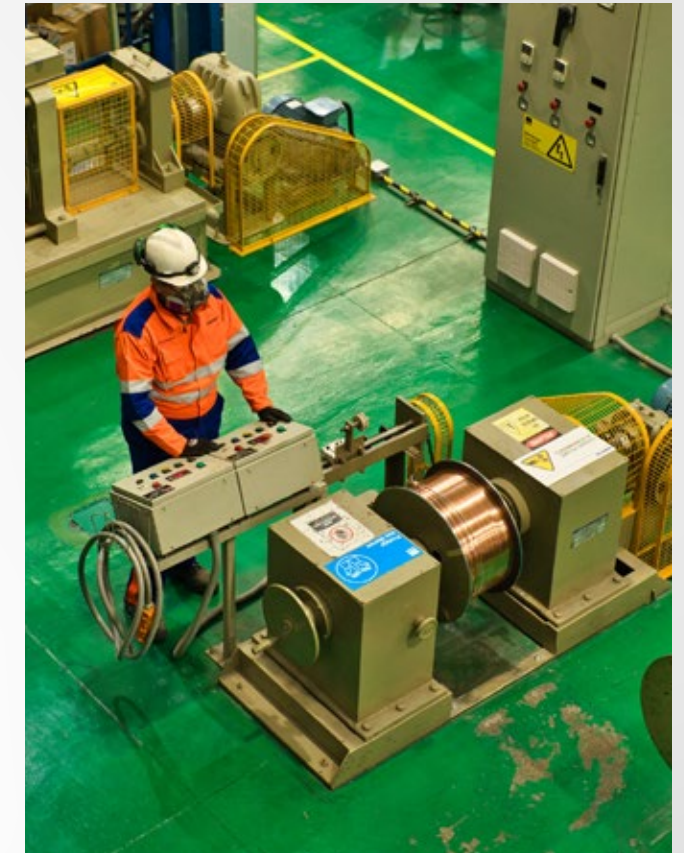


Enfoque de **gestión**

El enfoque de gestión de Komatsu Cummins es preventivo y tiene como base la normativa legal chilena, considerando aspectos en materia de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente (SSOMA). El sistema de gestión se encuentra certificado en norma ISO 14.000 y 45.000 en algunas faenas mineras, talleres en el sector de La Negra y las plantas de Komatsu Reman Center, ambas en Antofagasta.

Trabajar una cultura preventiva es fundamental, porque prevenir accidentes requiere del compromiso de todos/as.

Mientras más seguro sea un lugar de trabajo, más posibilidades tiene el equipo de mostrar sus talentos. El círculo virtuoso deriva en operaciones más eficientes y, a su vez, más seguras.



Desafíos

Para el próximo periodo sigue siendo un desafío mantener la cultura preventiva y de autocuidado ante el Covid-19, que permita mantener la salud de los colaboradores/as y la continuidad operacional. Asimismo, es fundamental seguir disminuyendo los indicadores de accidentabilidad.



Enfrentar juntos el Covid-19

El 2020 fue un año donde el Grupo Komatsu Cummins y todos sus colaboradores/as debieron desplegar su capacidad de adaptación al cambio para enfrentar la pandemia de coronavirus, cuidando la salud de cada uno, pero también manteniendo la operación y el servicio a sus clientes

El Grupo Komatsu Cummins destinó importantes esfuerzos en identificar cuáles eran los colaboradores/as expuestos a mayores riesgos, incluidos los que se desempeñan en operaciones. Asimismo, implementó una serie de medidas durante la emergencia:

- ✓ **Creación de comité regional:** Diseñado para evaluar los riesgos a medida que se conoce el comportamiento de la enfermedad y coordinar las comunicaciones y respuestas a nivel corporativo. En cada país de la región el Gerente General, Gerente de Personas y Gerente de SSOMA son los responsables locales para el monitoreo, comunicaciones y ejecución de planes de acción.
- ✓ **Conformación de un comité táctico local:** Para asegurar la adecuada coordinación e implementación de las medidas que toma el Comité Regional, para todas las unidades de trabajo del Grupo Komatsu Cummins.



Enfrentar juntos el Covid-19

Primeras medidas adoptadas por el Grupo:

1. Implementación de la modalidad de teletrabajo para 1.975 personas con rol administrativo, a nivel país.
2. Realización de encuesta para identificar los factores de riesgo del personal para establecer las medidas de protección necesarias.
3. Distanciamiento social, descongestión de personas en espacios laborales, casinos, áreas comunes, entre otros.
4. Incremento en la desinfección de áreas comunes y sanitización de lugares de trabajo.
5. Suspensión de actividades no esenciales.
6. Restricción de viajes.
7. Distribución de elementos de protección personal, como: alcohol gel, mascarillas de diversas especificaciones, máscaras protectoras, guantes y otros. Se reforzó la disponibilidad de ellos en los sitios de trabajo a nivel nacional.
8. Suspensión de visitas de personal externo que no sean críticas para la operación.
9. Suspensión de reuniones presenciales internas y externas, privilegiando medios digitales.
10. Revisión de turnos y dotaciones mínimas operacionales en múltiples sitios.
11. Medidas de aislamiento preventivo y reducción de riesgo de contagio:
 - Se definió cuarentena preventiva para todas las personas que regresaron desde el exterior
 - Se otorgaron permisos para permanencia preventiva en sus casas para personas de grupos de mayor riesgo (enfermedades crónicas de base, personas mayores de 60 años y embarazadas) de unidades operativas
 - Se adoptaron medidas de distanciamiento social en buses de traslado, casinos, casas de cambio y otras instalaciones
 - Cuarentena preventiva en casos donde existiera sospecha de contacto con personas con diagnóstico confirmado de Covid-19, y de personas con síntomas asociados a dicha enfermedad
12. Seguimiento constante de los líderes de faena y sucursales: Asesoría en la toma de decisiones respecto a la salud y seguridad de las personas.
13. Creación de una sección informativa especial Covid-19: Con cobertura exhaustiva ante la emergencia sanitaria en la intranet corporativa con comunicados, protocolos, recomendaciones acerca de cómo enfrentar la emergencia, material para líderes y colaboradores/as.
14. Comunicación directa con la Dirección del Trabajo (DT): Permanente comunicación con la autoridad para orientar y respaldar los protocolos de funcionamiento, así como también el levantamiento de información socio laboral que se entrega día a día en los distintos medios de comunicación a nivel nacional.
15. Encuesta de autoevaluación de salud en centros de trabajo: Documento que deben completar quienes ingresan a los centros de trabajo a nivel nacional para descartar o disminuir riesgos de contagios.
16. Creación de una red de soporte y recepción de inquietudes de los colaboradores/as: Durante la emergencia se fortaleció un canal para contestar dudas o preguntas a través de un correo.
17. Vacunación preventiva contra la influenza: Sumado a la campaña anual de prevención contra la influenza se realizó un refuerzo con una segunda etapa de vacunación, con 4.000 dosis adicionales para colaboradores/as y contratistas permanentes.
18. Otros:
 - Lanzamiento de un nuevo beneficio de orientación psicológica para el trabajador y su familia
 - Asistencia remota del área de Beneficios a través de plataforma electrónica, correo y teléfono
 - Cobertura para gastos relacionados a Covid-19

Educar para la prevención

En una situación de emergencia sanitaria, una de las acciones más relevantes es educar en materia de prevención, para ello la compañía desarrolló diversos programas y utilizó herramientas internas de formación

"Me Cuido y Cuido a mi Familia" fue el nombre de la campaña comunicacional interna que implementó el Grupo para entregar herramientas preventivas a los colaboradores/as y extenderlo también a sus familias.

A esta campaña comunicacional se sumaron charlas realizadas en conjunto con la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) con el objetivo de fomentar el auto cuidado de los trabajadores/as en modalidad presencial, como también de teletrabajo, además de la implementación de diversos protocolos.

Otra iniciativa es la implementación de un curso en línea para todo el Grupo, que tuvo un 93% de participación, correspondiente a 6.751 personas, quienes recibieron las herramientas de prevención ante la pandemia.



Acompañémonos

La salud mental también ha sido una preocupación importante durante esta crisis sanitaria, es por eso que el Grupo desarrolló el programa **"Acompañémonos"**: plan de contención y mitigación de los riesgos psicosociales, que permitió a sus colaboradores acceder a orientación profesional en las áreas de psicoeducación, contención individual y grupal, psicoterapia, apoyo psicosocial e intervención en crisis.



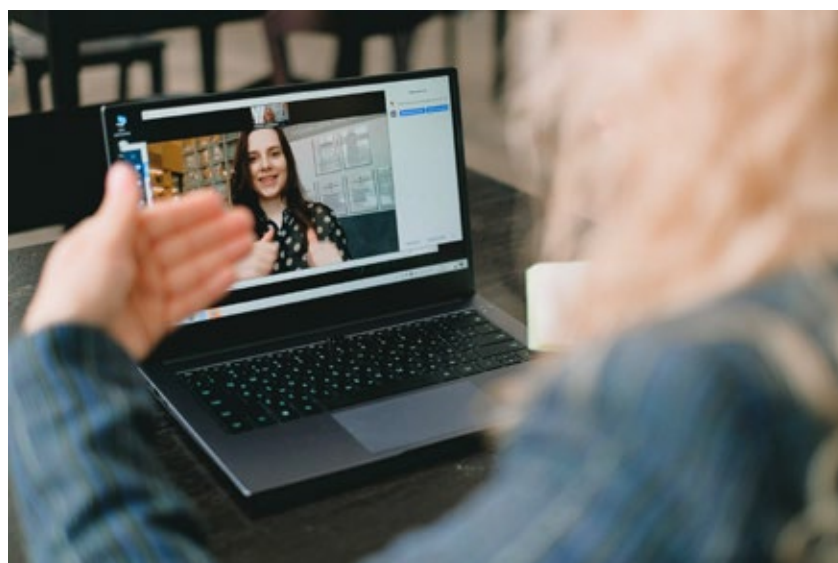
Educar para la prevención

Manual de reactivación trabajo seguro

Durante este periodo se efectuaron cambios y adecuaciones en la forma de operar, acordes a las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y de la autoridad sanitaria, así como las medidas preventivas determinadas por la empresa para minimizar las probabilidades de contagio, disminuyendo la cantidad de personas presentes en los centros de trabajo, bodegas, talleres y faenas.

El comité táctico trabajó en el desarrollo de una estrategia organizacional que contempló el control de salud y monitoreo del personal; distanciamiento físico; sanitización de las áreas; protección y autocuidado.

Además se informó al personal del plan paso a paso para un trabajo seguro presencial, con diferentes recomendaciones desde la salida del hogar hasta el puesto de trabajo y viceversa.



También se dio una amplia cobertura de servicios de telemedicina general:

- En el programa de telemedicina Metlife Orienta se realizaron **4.844 atenciones** a personas de la compañía o su grupo familiar, entre las seis especializaciones: doctor *online*, orientación hospitalaria, enfermería, nutrición, programa deportivo y psicología
- Se realizaron **300 sesiones de acompañamiento** con aproximadamente **1.700 personas** (acciones de acompañamiento de retorno para líderes y charlas)
- **Sesiones masivas de ACHS** sobre aspectos psicosociales en pandemia (**382 participantes**)
- **Charlas masivas de SSOMA** sobre estrés y contención en tiempos de crisis
- En **el programa Comunícate**, que consta de atención psicológica para el colaborador/a y su grupo familiar directo, además de orientación social y legal, **se realizaron 265 atenciones**. Esta iniciativa de carácter confidencial busca acompañar a las personas entregándoles herramientas de contención y orientación psicológica y clínica

Teletrabajo

La adaptación al teletrabajo que exigió la pandemia, también significó un desafío en términos de salud y seguridad. Implementándose un manual de buenas prácticas para un teletrabajo cómodo y seguro en el hogar. De esta manera, se efectuaron diferentes cambios y adecuaciones en la forma de operar.

1. Estrategia organizacional para Covid-19, con recomendaciones para organizar el espacio de trabajo, cómo iniciar y finalizar la jornada laboral
2. Conciliación vida laboral-familiar
3. Teletrabajo con menores en el hogar
4. Accidentes de trabajo y licencias médicas
5. Recomendaciones para el uso de la tecnología durante el teletrabajo como Office 365; Teams y One Drive

Además se implementaron las siguientes medidas:

- Se crearon matrices de riesgo individuales
- Charlas sobre los riesgos en el hogar y el diseño de la jornada laboral
- Cursos de cuidados ergonómicos en el hogar
- Se capacitó en riesgos asociados al teletrabajo
- Se permitió el retiro de sillas, pantallas y otros periféricos, con el objeto de no generar lesiones músculo esqueléticas

Indicadores de accidentabilidad



Indicadores de accidentabilidad anual por empresa	2019					2020				
	Nº de accidentes sin tiempo perdido	Nº de accidentes con tiempo perdido	Índice de frecuencia	Índice de gravedad	Enfermedades profesionales	Nº de accidentes sin tiempo perdido	Nº de accidentes con tiempo perdido	Índice de frecuencia	Índice de gravedad	Enfermedades profesionales
Komatsu Chile	17	4	0,14	6,53	2	17	8	0,26	9,39	2
Komatsu Mining Corporation	7	4	0,27	8,53	1	12	6	0,40	19,93	0
Distribuidora Cummins Chile	10	3	0,22	3,61	0	13	2	0,15	0,45	0
Komatsu Cummins Chile	9	1	0,10	1,01	0	5	1	0,10	2,30	2
Komatsu Reman Center Chile	10	2	0,28	17,62	0	2	2	0,31	9,10	0
Komatsu Cummins Chile Arrienda	1	0	0,00	0,00	0	0	0	0,00	0,00	0
Komatsu Holding South America	0	0	0,00	0,00	0	1	0	0,00	0,00	0
Desarrollos Tecnológicos	8	7	2,89	155,90	0	0	1	0,60	110,56	0
Komatsu Finance Chile	0	0	0,00	0,00	0	0	0	0,00	0,00	0
Total Komatsu Cummins	62	21	0,26	11,04	3	50	20	0,26	10,90	4

El índice de frecuencia entre el 2019 y el 2020 se mantuvo, no registrando un incremento y el índice de gravedad disminuyó en un 1,2%, entre el 2019 al 2020

Gestión en seguridad

El Grupo Komatsu Cummins ha conseguido mejorar sus índices de accidentabilidad, las cifras se explican por su sistema de Memoria preventiva el cual consiste en dejar registro de cada accidente que ocurre, con el objetivo de evitar que se repita. De esta manera, se estudian los factores que influyeron en ese accidente y se tiene claro qué hacer en una situación similar. La mejora continua del sistema de gestión SSOMA es permanente, donde el aprendizaje es uno de los componentes de mayor relevancia.

Para la compañía, la salud y la seguridad es un valor fundamental y se entiende como “el cuidado de si mismo y de quienes te rodean. La salud y la seguridad están siempre primero, nunca las transes”.

Y para ello, es muy importante la disciplina operacional, que incentiva a hacer las cosas bien y a la primera, respetando en todo momento las normativas de seguridad, los procedimientos, los

instructivos y las reglas, con una planificación rigurosa, evaluando los peligros de la tarea, el entorno y las condiciones existentes.

A la hora de desempeñar una labor, se recuerda:

- Nunca improvises
- Cumple los procedimientos
- Respetas siempre las normativas de seguridad
- Cumple lo planificado
- Identifica y controla los riesgos
- Aplica la Negativa Responsable al Trabajo Subestándar (NRTS), cuando sea necesario
- Ante alguna desviación, informa oportunamente a tu supervisor



Capacitación en salud y seguridad

El proceso de capacitación se compone de dos aspectos principales, el primero es de carácter legal, donde se identifica la formación reglamentaria con la que una persona debería contar para realizar sus funciones. El segundo aspecto es un plan de formación de competencias, cuyo objetivo es reforzar continuamente los conocimientos en materia de seguridad y salud ocupacional de las personas.



Gestión de **prevención**



Dentro de la gestión preventiva, se cuenta con un aliado estratégico que es la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), con quienes se mantiene un acuerdo colaborativo con un total de 60 iniciativas en las distintas dimensiones de SSOMA, considerando procesos tales como capacitación, asesoría, control, promoción y cultura. Este acuerdo se evalúa todos los años y cada tres meses se verifica su nivel de cumplimiento y calidad.



Comités **paritarios**

Komatsu Cummins cuenta con 60 Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en las distintas empresas del Grupo, los cuales son conformados por representantes de la empresa y de los trabajadores/as, estos últimos designados por elecciones entre sus pares. Las principales funciones de estos comités son las siguientes:

- Asesorar e instruir sobre la correcta utilización de los instrumentos de protección
- Vigilar el cumplimiento tanto por parte de las empresas como de los trabajadores/as, de medidas de prevención, higiene y seguridad
- Investigar las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa
- Decidir si el accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador/a
- Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de riesgos profesionales
- Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo (Instituto de Seguridad Laboral)
- Promover la realización de cursos destinados a la capacitación profesional en organismos públicos o privados autorizados para cumplir esta finalidad o en la misma empresa, industria o faena



Salud ocupacional



Komatsu Cummins identifica, evalúa y controla los agentes y factores de riesgo a los cuales se exponen las personas en los procesos operativos.




El objetivo de estos controles siempre es priorizar la implementación de barreras en el origen o la fuente del riesgo, sumado al pilar más relevante de la gestión preventiva: fomentar la cultura del autocuidado y co-cuidado por medio de la sensibilización de los daños a la salud y las consecuencias potenciales que provoca la exposición a los agentes y factores de riesgo sin las medidas preventivas dispuestas por la compañía.

Durante el último año se registraron enfermedades profesionales, dos casos por ruido y dos casos asociados a factores de riesgos psicosociales.

Con el objetivo de mantener ambientes de trabajo controlados, existe la vigilancia activa de éstas áreas de trabajo, es decir, se cuantifica periódicamente la exposición a los agentes y factores de riesgo. Información vital para realizar un monitoreo de la eficacia de las medidas de control implementadas.

Esta cuantificación permite planificar el programa de vigilancia de la salud y monitorear e intervenir tempranamente en caso de alteraciones y/o contraindicaciones.

La cantidad de trabajadores/as en monitoreo de salud por exposición a agentes y factores de riesgo son los siguientes:

	 Ruido	 Hipobaría intermitente crónica	 Sílice
2018	2.618	1.654	1.347
2019	2.765	1.704	1.126
2020	2.825	2.344	815

5

Desarrollando a las personas

La creación de valor de la compañía proviene de su equipo de trabajo y para ello cuenta con diversos programas e iniciativas que fomentan la inclusión, la diversidad, la equidad, el respeto y el desarrollo de talentos



En una mirada.

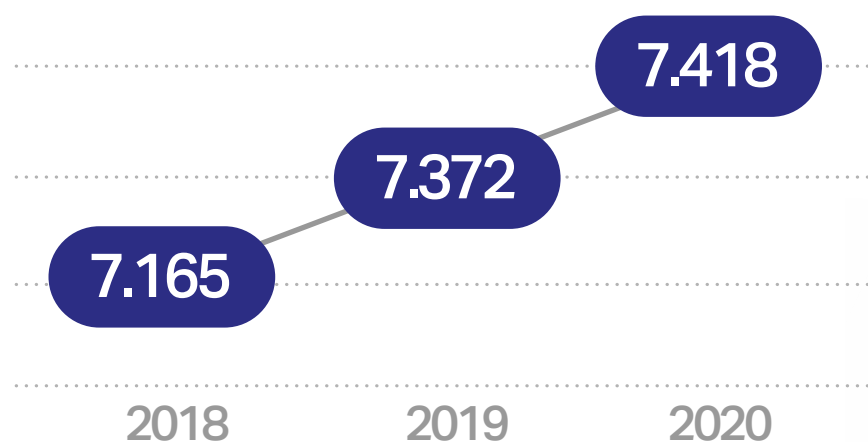


Enfoque de gestión

Para el Grupo Komatsu Cummins el desarrollo de las personas es un pilar estratégico que aporta a la sustentabilidad del negocio. Para ello, cuentan con una propuesta de valor al empleado/a, fortalecida con la realización de diversos programas de desarrollo a nivel profesional, técnico y ejecutivo, con una extensa malla de formación, que se implementa tanto en los centros de formación, como a través de cursos en modalidad *e-learning* en su plataforma de aprendizaje virtual.



Número de trabajadores/as



Desafíos

La pandemia significó todo un desafío para la industria, porque requirió implementar diversas iniciativas que permitieran mantener la continuidad operacional y a la vez cuidar el bienestar, la salud y la seguridad de los equipos de trabajo.

Como Grupo se sigue trabajando en robustecer la gestión de personas, integrando nuevos talentos, desarrollando en ellos las capacidades necesarias para un buen desempeño a través de la formación y el desarrollo de carrera.

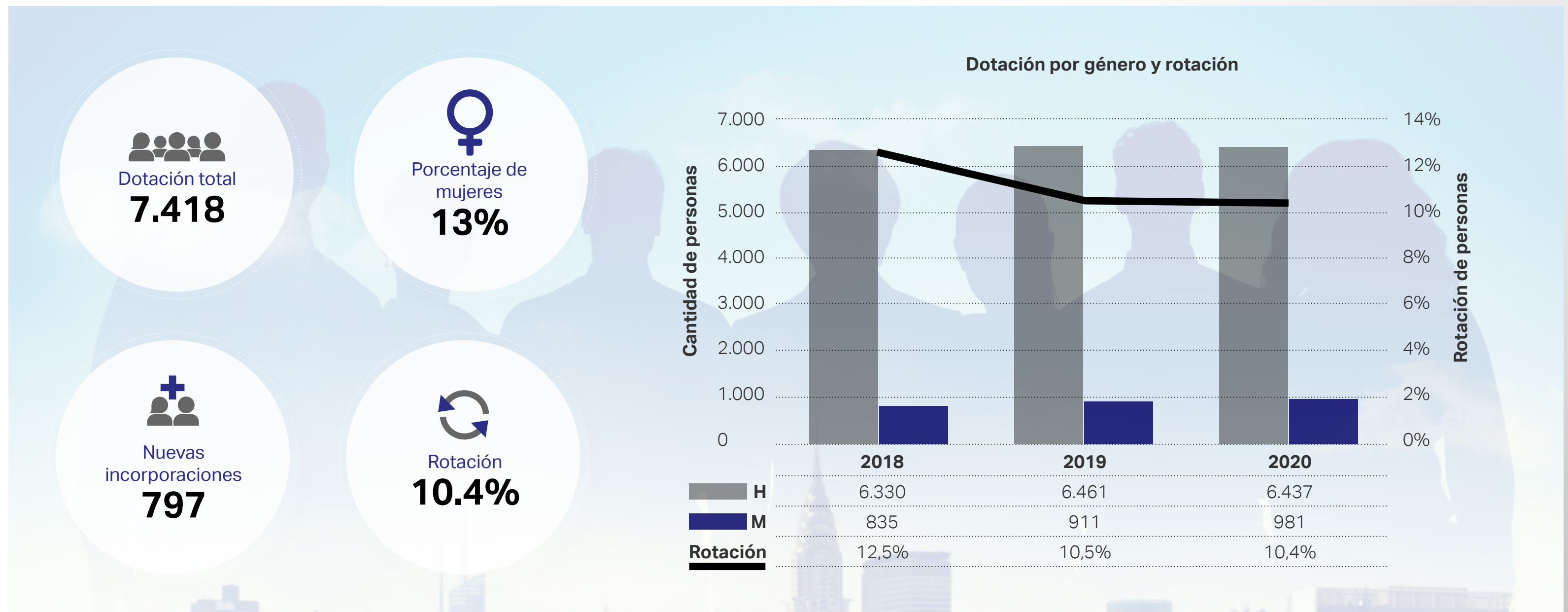
Características del equipo.

Las características de la dotación se han mantenido en el último tiempo sin variaciones importantes en el número de colaboradores/as

El rango etéreo más representado es el que va entre los 31 y 50 años.

Se cuenta con 7.022 personas con contratos indefinido y 396 personas con contrato a plazo fijo.

La tasa de rotación se ha mantenido en el 10% anual, en los últimos dos años.



Características del equipo.

Para el Grupo Komatsu Cummins el desarrollo de las personas es un pilar estratégico que aporta a la sustentabilidad del negocio y se trabaja para que todas las personas alcancen su máximo potencial, proceso que parte desde que se incorporan a la compañía.

Proceso de incorporación (On boarding):

Metodología de inducción de nuevos colaboradores/as, que incluye la estrategia, los valores corporativos, la misión y visión de la compañía, lo que permite integrarlos en las metas, desafíos y la cultura del Grupo, entre otros.

Capacitación y desarrollo

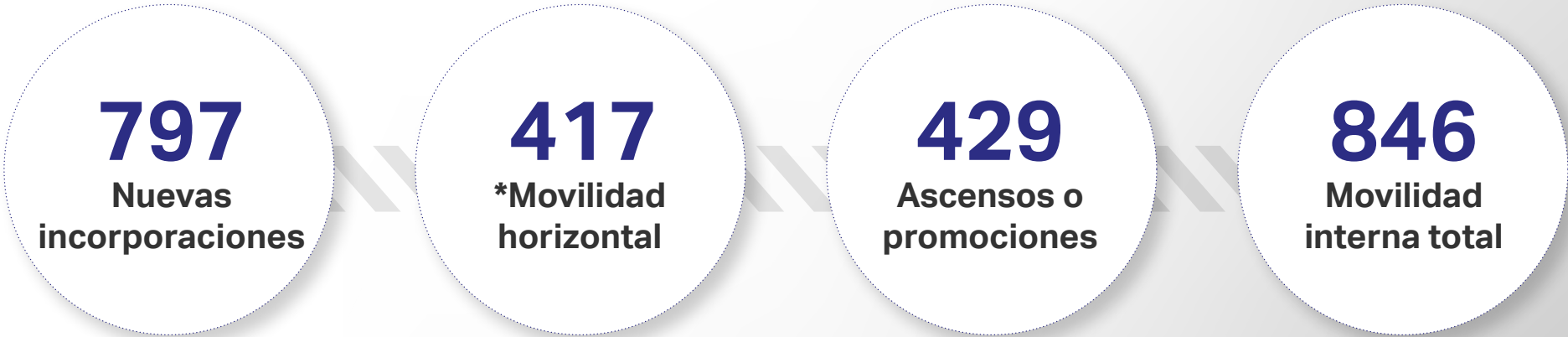
Para contar con un equipo técnico profesional de alto rendimiento y entregar un servicio de excelencia, la compañía detecta las necesidades de la persona que ingresa a la compañía y realiza un plan anual de capacitación.

Esta formación se realiza tanto en el Centro de Formación Komatsu (CFK), como en los Centros regionales Cummins y a través del área de capacitación que tiene la compañía.

Progresión de carrera

La movilidad interna, las expectativas, los cambios constantes hacen que el desarrollo de carrera sea un pilar fundamental en la motivación y retención del talento. Para cumplir con este requerimiento, se ha implementado un modelo de desarrollo progresivo de carrera para los técnicos y profesionales. Este programa aborda temas de habilidades técnicas, de seguridad, desarrollo de competencias, gestión de personas, operaciones y procesos.

De esta manera, la movilidad interna promueve el desarrollo de profesionales, manteniendo el conocimiento dentro de la organización y aportando a la sustentabilidad del negocio.



*Cambio de cargo en el mismo nivel

Compromiso con la diversidad e inclusión



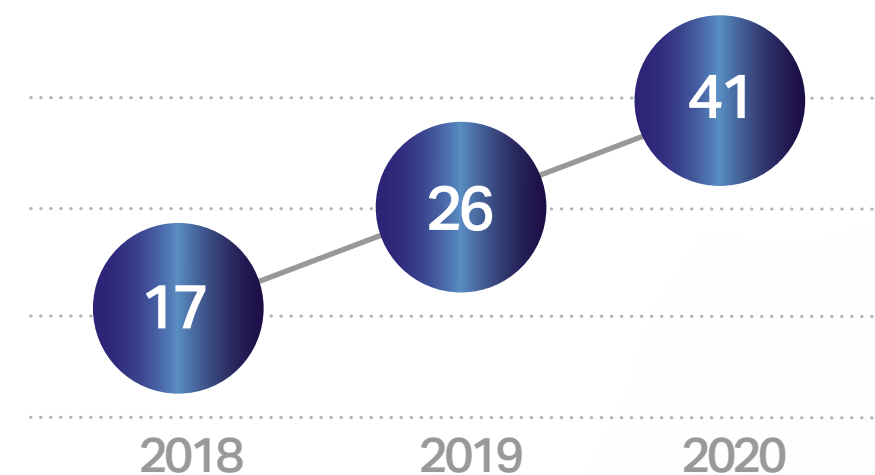
Bajo el lema de incluir es crecer, la compañía acoge la diversidad y la inclusión como una oportunidad de generar valor, movilizar la innovación y las miradas complementarias en un grupo de trabajo.

Es por eso que desde el 2017 cuentan con una política de diversidad e inclusión, que entrega los lineamientos para generar una cultura inclusiva, en la que todas las personas sean tratadas con equidad, propiciando un ambiente libre de cualquier tipo de discriminación. Además, para potenciar el compromiso de la organización cuenta con grupos de afinidad que planifican acciones que contribuyen a materializar este propósito.

De forma transversal en las empresas del Grupo, se está trabajando en fortalecer los liderazgos; y sensibilizar en torno a la discapacidad, equidad de género y reinserción social, para así desarrollar la diversidad e inclusión como eje central.

Adicionalmente, se fortalecieron las relaciones de colaboración con distintas fundaciones, para apalancar estos procesos inclusivos.

N° de personas con discapacidad



Primer turno 100% de mujeres mantenedoras de la industria minera en Chile

El equipo de mantenedoras del Grupo Komatsu Cummins, que presta servicios para la División Gabriela Mistral de Codelco, corresponde a un grupo de seis mujeres de entre 19 y 26 años, todas especialistas en áreas como electricidad, electromecánica, mecánica y automatización. Gracias a ello, hoy se dedican a la reparación y mantenimiento de equipos mineros.

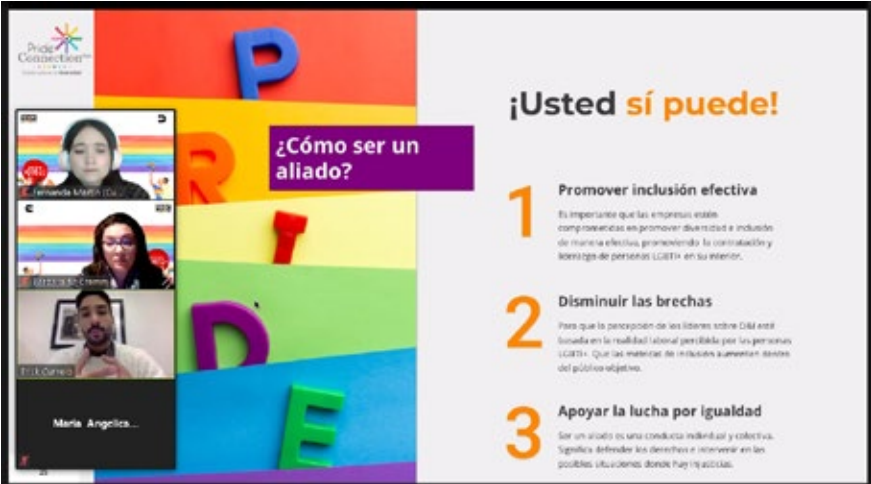


"Nunca imaginé llegar a ser una de las primeras mujeres mantenedoras de los camiones autónomos 930E-4, ya que muchos ven este trabajo como algo solo para hombres. Quiero agradecer la inclusión de mujeres, ya que nos dan una gran oportunidad para surgir y marcar una diferencia". Aurora Torrico, electromecánica, Komatsu Chile.

Compromiso con la diversidad e inclusión

Cummins impulsa la creación de espacios libres e inclusivos para la diversidad sexual

Cummins Chile está iniciando acciones concretas para lograr la integración de la diversidad en sus equipos. A modo de ejemplo cuentan con el comité de diversidad LGBTI+, cuyo objetivo es poder trabajar una normativa inclusiva hacia la orientación sexual e identidad de género, impulsar programas de capacitación y entrenamiento para prevenir discriminaciones y además realizan acciones de comunicación pública para que los integrantes del colectivo puedan identificar ambientes laborales diversos y seguros.



Capacitación en inclusión LGBTI+

Durante 2020 se realizó el primer entrenamiento *Safe leader training*. Esta iniciativa realizada por el grupo de diversidad sexual de Cummins, busca educar y acercar a quienes trabajan en la compañía a la comunidad LGBTI+, promoviendo un ambiente inclusivo para todos y todas.

Después se realizó una segunda fase denominada *Train the trainers*, destinada a las personas que, tras ser entrenadas, quieren ser facilitadores dentro de la compañía para formar a más líderes.

Red de empoderamiento femenino

Tras la implementación de su política de diversidad e inclusión el 2017, el Grupo Komatsu Cummins ha reforzado esta labor y el 2020 firmó una adhesión con la Iniciativa de Paridad de Género Chile (IPG Chile), plataforma público-privada impulsada por el World Economic Forum y el Banco Interamericano de Desarrollo. Mediante esta iniciativa se busca potenciar la inclusión de la mujer en diversos puestos de trabajo y que asuman roles de liderazgo.

Algunas iniciativas impulsadas por la compañía son: la implementación del curriculum vitae (CV) inclusivo, con el propósito de considerar la experiencia de los postulantes, además de evitar sesgos por género; la realización de diversos tipos de capacitaciones y charlas como la certificación en la Norma N°3262; el curso de diversidad e inclusión para todos los trabajadores/as a través de la plataforma de capacitación de la compañía, además de las sensibilizaciones en torno a género y discapacidad para cada una de las empresas del Grupo. Y en los procesos externos, se ha continuado con la participación en ferias laborales e implementado programas de precontrato con foco en mujeres.

A lo anterior se suma la suscripción a nivel global en el Programa Win Win de ONU Mujeres y la participación en la Mesa Mujer y Minería, iniciativa liderada por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y el Ministerio de Minería. Otro hito corresponde a la firma de un acuerdo con la Seremi de la Mujer y Equidad de Género de Antofagasta, que tiene por objetivo fomentar la contratación y el desarrollo de mujeres en la industria minera.

Capacitación y desarrollo para mayor competitividad

El alto nivel de especialización del equipo de trabajo es un factor diferenciador del Grupo, lo que se refleja en la inversión que realiza en asegurar la formación de cada integrante de la compañía.

Esta área se especializa en la gestión integral de la capacitación y es responsable de proporcionar las mejores alternativas de formación y capacitación para la compañía, además de entregar soporte a las áreas de capacitación técnica de la organización en la administración SENCE, sumado al desarrollo y diseño de distintos programas, velando por el cumplimiento de la normativa legal vigente.



Plataforma de gestión autónoma

El 2020 se fortaleció esta plataforma para facilitar la administración de la capacitación y la integración del proceso e información de las distintas compañías del Grupo, con cursos estándar y con formación transversal en temáticas como: herramientas microsoft office 365; planificación y pensamiento estratégico; conversaciones difíciles; herramientas de escucha activa y técnicas de inteligencia emocional; participando en estas capacitaciones **1.800 personas.**

Programas con inscripción voluntaria

Se difundieron diferentes cursos a los colaboradores/as con una variada gama de opciones y temáticas como: habilidades blandas, habilidades profesionales, cursos SENCE, como también del área de la salud y de seguridad laboral a cargo de mutualidades. En estos cursos participaron más de **1.100 personas.**

Becas de estudio

El objetivo es desarrollar y fortalecer las competencias y aspiraciones profesionales y organizacionales de las personas que tengan los mejores resultados.

En 2020 fueron 162 personas beneficiadas con becas de estudio.

Komatsu Cummins Training

El objetivo principal es dar soporte a las áreas técnicas de la compañía y cuenta con financiamiento SENCE.

El foco de las actividades son: operación de equipos; mantención de equipos y motores; estructura y funcionamiento de los equipos; motores y/o sistema y habilidades de desarrollo conductual.

Pre contratos

Esta modalidad permite capacitar a aquellas personas que son potenciales ingresos dentro de una organización. No establece obligación de contratación y la capacitación tiene un máximo de duración de 2 meses (60 días). Son programas desarrollados y focalizados con financiamiento 100% SENCE.



Capacitación y desarrollo para mayor competitividad

Centro de Formación Técnica Komatsu (CFK)

Es el distribuidor de capacitación de la marca Komatsu en Chile y dispone de tecnología e instalaciones específicas e innovadoras que permiten fortalecer el desarrollo del capital humano mediante un modelo de capacitación integral y de gestión por competencias, que está dirigido a los colaboradores/as y a los clientes. Su fin es proveer un óptimo desempeño y productividad en la operación y el mantenimiento de los equipos Komatsu.

El CFK pretende ser reconocido como referente regional en la formación de las personas y para esto cuenta con cuatro ejes de trabajo: calidad; soporte a clientes; innovación educativa y vinculación con el medio externo.

Para lograr esa excelencia en la instrucción técnica, cuenta con expertos en el diseño y desarrollo de mallas curriculares que dan origen a distintos programas de capacitación para generar trayectorias de desarrollo técnico profesional interno en la organización, así como instructores certificados y especialistas en diseño instruccional para programas de capacitación diseñados de acuerdo a las necesidades de los clientes.

Cuenta con salas multimedia, laboratorios hidráulicos, eléctricos y de metrología. Además de tener simuladores de los principales sistemas utilizados por la amplia gama de equipos Komatsu.



Adicionalmente cuenta con una sala audiovisual profesional que ha impulsado la creación de cursos en formatos *e-learning*, diversificándose las metodologías de capacitación.

Porcentaje de capacitaciones modalidad *E-learning* del Centro de Formación Komatsu

2019 **12%**

2020 **93%**

Programas

Uno de los objetivos del CFK es acercar la industria al mundo formativo, potenciando programas de ingreso de alumnos provenientes de la enseñanza media técnico profesional y técnicos de nivel superior de las distintas regiones del país, como el programa técnicos mantenedores/as Komatsu, iniciativa para jóvenes titulados de enseñanza media técnico

profesional y cuyo fin es desarrollar capital humano de calidad, con formación técnica-conductual en modalidad dual (tres meses en aula, nueve meses en faena), en un período de cuatro años dentro de la empresa. Este programa contempla un diseño basado en el modelo australiano *Passport to Success*, que incorpora el desarrollo de habilidades críticas para facilitar el ingreso de los jóvenes aprendices al mercado laboral.

El segundo programa es el *Ready to Work*, iniciativa de especialización en equipos Komatsu, que está enfocado en titulados de las carreras técnico de nivel superior. Su objetivo es entregar conocimientos habilitantes para cargos base en mantenimiento, siendo una vía de ingreso concreta para los técnicos con poca experiencia laboral.

Debido a la pandemia, durante el 2020 el centro de formación debió cambiar su modalidad de clases presenciales a una enseñanza en modalidad remota, la que creció más de un 90%.



3.000

Personas
entrenadas en los
últimos tres años



+140.000

Horas de
capacitación



+300

Técnicos han
participado en
diversos programas
de ingreso a la
compañía

Capacitación y desarrollo para mayor competitividad

Centros Regionales Cummins

El área de capacitación de Cummins también debió adecuar los cursos de una modalidad presencial a una virtual, por la pandemia. De los cursos que anteriormente tenían una duración de 8 horas presenciales, se modificaron a clases de 4 a 6 horas diarias con módulos en la mañana y en la tarde, teniendo entre 8 a 10 sesiones en total. Estos se realizan a través de la plataforma teams, cuentan con un instructor especializado y la etapa práctica se realiza en el centro de entrenamiento en Santiago.

A esto se suma la implementación de un portal que permite al área de capacitación de Cummins tomar las evaluaciones teóricas en línea, tabular por contenidos y revisar la efectividad del entrenamiento en base a estos exámenes.

Durante el periodo se cumplió con los objetivos esperados, manteniendo la calidad de los contenidos y las metodologías de evaluación de cada curso para los técnicos de servicio y minería. Esto permitió dar continuidad a los técnicos en su proceso de formación de la malla curricular.

Al cierre de 2020 más del 90% de los cursos de la malla están operativos de forma virtual.



709
Personas
capacitadas



16.550
Horas de
capacitación



230
Cursos
implementados

Capacitación y desarrollo para mayor competitividad



Horas de capacitación:

Media de horas de capacitación	2018	2019	2020
Mujeres	20	21	43
Hombres	25	41	53
Total	25	38	52

Por categoría de cargos	2018	2019	2020
Administrativo	35	21	51
Analista	22	34	60
Ejecutivo	16	18	44
Jefe/superior	30	35	54
Técnico/operario	48	45	50
Vendedor	19	39	33



Inversión de capacitación: (USD)

	2018	2019	2020*
Inversión Grupo	3.570.045	3.616.028	983.781
Aporte Sence	630.332	566.405	231.426
Total	4.200.377	4.182.433	1.215.207

*La baja en inversión en capacitación se debe a la disminución de cursos de formación presencial, debido a la pandemia. Se fortaleció la formación online.

Gestión del desempeño.

Este proceso es esencial para la mejora constante y el desarrollo de las personas

Proceso de gestión del desempeño

Anualmente se realiza un ciclo de evaluación formal del desempeño a todas las personas, identificando metas y competencias claves. Este mecanismo constituye una herramienta que fomenta la superación personal e identifica necesidades de capacitación y posibilidades de desarrollo de carrera.

Es una instancia relevante para analizar los resultados obtenidos durante el periodo y para generar planes de acción y compromisos.

Gestión del cambio

El Grupo cuenta con un modelo robusto de gestión del cambio, que comprende varias etapas: liderazgo; gestión estructural; gestión de personas; comunicación y mejoramiento continuo.

Evaluación de desempeño 2020



Clima laboral.

La medición del clima organizacional permite conocer cómo las personas interpretan o perciben diferentes aspectos de la realidad laboral, logrando identificar las fortalezas o aspectos bien valorados de la cultura organizacional, así como identificar las fuentes de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización.

El modelo de evaluación del Grupo se compone de satisfacción y compromiso.

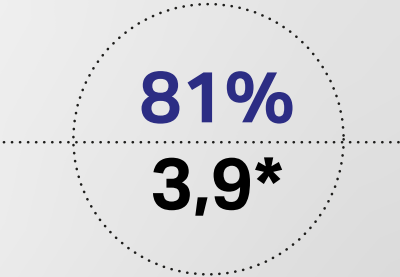
Satisfacción, que determina el grado de bienestar que una persona experimenta en su trabajo y es el resultado de diversas percepciones y expectativas laborales.

Mientras que el compromiso, es un vínculo emocional que mantienen los colaboradores/as con la empresa, siendo parte de sus desafíos, metas y objetivos.

Esta medición permite generar planes de clima laboral, para así impulsar instancias de mejora en aquellos temas que fueron mal evaluados en la encuesta.



Satisfacción



Compromiso

Aperturado por empresa FY2020

Empresa	Satisfacción	Compromiso
Cummins Chile	79,82%	3,67
Desarrollos Tecnológicos	82,78%	4,36
Komatsu Cummins Chile	83,21%	4,63
Komatsu Chile	80,35%	3,78
Komatsu Finance Chile	90,54%	Cumple ratio**
Komatsu Holding South America	87,03%	9,11
Komatsu Reman Center Chile	76,86%	2,29

* El resultado del compromiso se calcula comparando la cantidad de respuestas de las personas en los segmentos activamente comprometidos con los activamente no comprometidos.

** Cumple ratio, significa que no existen respuestas en el segmento activamente no comprometidos.

Relaciones laborales

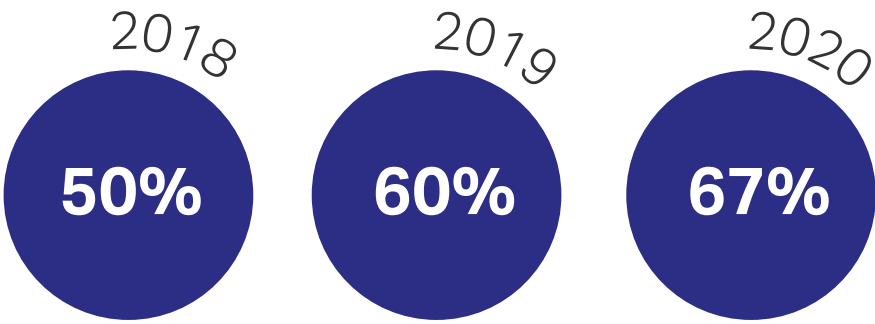
Se promueven relaciones laborales colaborativas basadas en la confianza, el relacionamiento y la transparencia, donde se valora la construcción de acuerdos, la colaboración y el diálogo permanente con una visión de largo plazo, manteniendo un respeto por el derecho de asociación de los trabajadores/as.

En 2020 se realizaron 24 negociaciones colectivas y la sindicalización del Grupo es del 67%, porcentaje que ha ido creciendo en los últimos 3 años.

Negociaciones colectivas



Sindicalización total Grupo



Sindicalización por empresa	2018		2019		2020	
	Nº Sindicatos	% sindicalización	Nº Sindicatos	% sindicalización	Nº Sindicatos	% sindicalización
Komatsu Chile	17	58%	21	62%	23	69%
Komatsu Mining Corporation	1	87%	1	89%	1	84%
Distribuidora Cummins Chile	6	32%	9	37%	15	44%
Komatsu Cummins Chile	5	36%	6	57%	7	66%
Komatsu Reman Center Chile	3	48%	3	63%	5	92%
Komatsu Holding South America	0	0%	0	0%	0	2%
Desarrollos Tecnológicos	2	56%	2	75%	2	62%
Komatsu Finance Chile	0	0%	0	0%	0	0%

6

Medio Ambiente

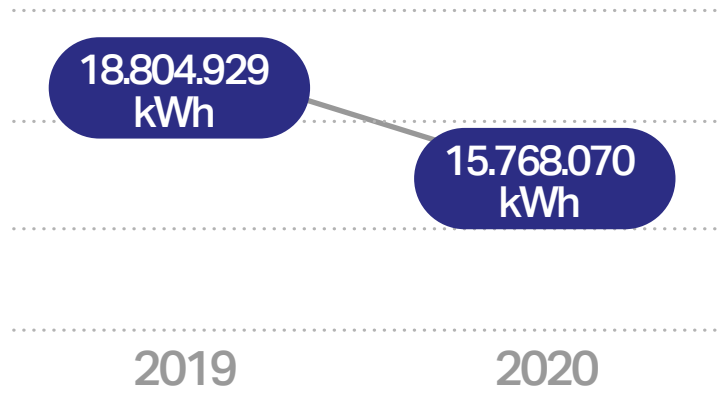
La nueva Política Integrada de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente (SSOMA) ha dado un impulso renovado a la gestión medioambiental, enfocada en cumplir los compromisos asumidos por la compañía a nivel global con miras al 2030



En una mirada.



Evolución del consumo de electricidad



Aperturado por empresa

Empresa	FY2019	FY2020
Distribuidora Cummins Chile	2.550.627	2.088.604
Desarrollos Tecnológicos S.A	1.205.758	763.040
Komatsu Cummins Chile	3.197.029	3.154.250
Komatsu Cummins Chile Arriendo	1.272.792	127.574
Komatsu Chile	1.907.342	1.927.660
Komatsu Mining Corp.	3.825.249	3.451.581
Komatsu Reman Center Chile	4.846.132	4.255.361
TOTAL	18.804.929	15.768.070

Enfoque de gestión

La organización tiene un enfoque preventivo y se enmarca en tres objetivos:

- Mantener el 100% del cumplimiento de la gestión ambiental vigente
- Reducir los impactos ambientales que genera la operación
- Crear una cultura de cuidado del medio ambiente en la organización



Desafíos

Con la existencia de un mapa global ambiental y una nueva estrategia de Energía y Cambio Climático, los desafíos para la organización son una gestión y monitoreo de los planes que le permitan alcanzar las metas propuestas a 2030, que son: reducir en un 50% la huella de carbono, disminuir el consumo de agua en un 30% y no disponer residuos en rellenos sanitarios, entre otras.

Visión ambiental

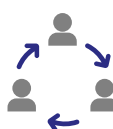
A nivel regional el Grupo trabajó en un *road map* ambiental, definiendo las siguientes líneas estratégicas



Cumplimiento de la legislación ambiental



Mitigación y adaptación al cambio climático: huella de carbono, energía, agua y residuos



Despliegue de iniciativas ambientales de valor compartido



Estandarización ambiental



Entrenamiento y sensibilización ambiental

Mitigación y adaptación al cambio climático

En 2020 el Grupo Komatsu Cummins desarrolló una Estrategia de Cambio Climático y Energía 2030, cuyo objetivo es promover la sustentabilidad energética y la protección del medio ambiente en sus operaciones y unidades de negocio.

Ejes ambientales



Reducción de la huella de carbono a nivel corporativo



Reducción y reutilización del consumo de agua



Aumento en la utilización de energías renovables



Disminución y valorización de residuos a través de prácticas de economía circular

Metas del Grupo Komatsu Cummins al 2030



Mantener el **100%** de cumplimiento de la legislación ambiental



Reducir en **50%** la huella de carbono para el año 2030



Contar con **5** sucursales de carbono neutral



Aumentar en **50%** el uso de energía renovable no convencional



Reducir el consumo de agua en **30%**



0 residuos a rellenos sanitarios

Uso de energías renovables

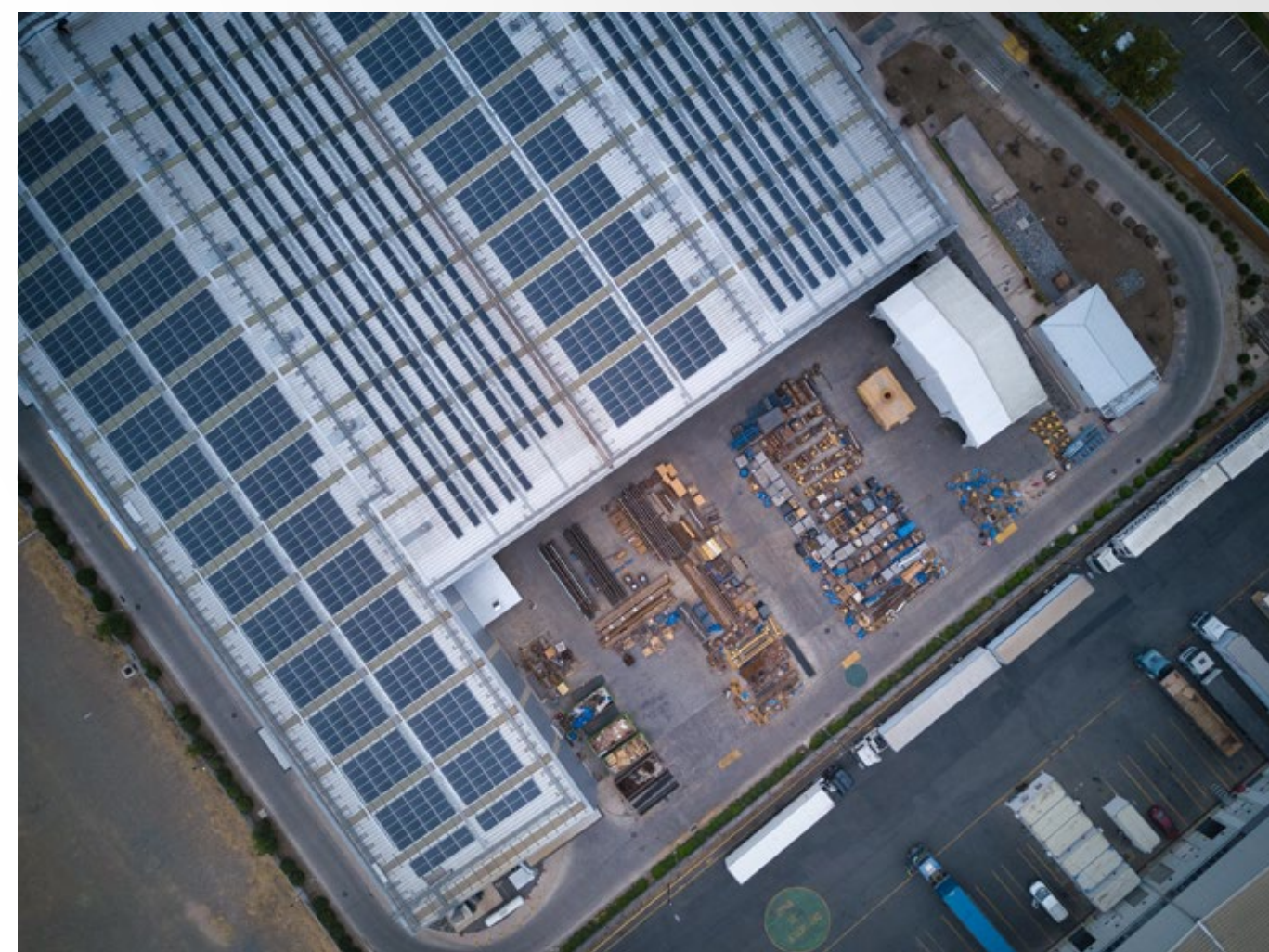
Komatsu Cummins está avanzando de manera progresiva hacia un mayor uso de energías renovables en sus instalaciones y proyectos

Certificación de consumo de energías renovables

Seis sucursales del Grupo Komatsu Cummins obtuvieron el certificado sello verde de energía, el cual acredita que el 100% de la energía eléctrica consumida durante el FY2020 proviene de fuentes renovables. Para el FY2021 está contemplado obtenerlo para cinco sucursales más.

Las sucursales que obtuvieron el sello verde FY2020, son:

1. Komatsu Chile en Alto Puerto en Iquique
2. Centro de Distribución la Portada en Antofagasta
3. Komatsu Reman Center Chile en Antofagasta
4. Komatsu Chile en Antofagasta
5. Komatsu Mining Corp. en el sector La Negra de Antofagasta
6. Komatsu Reman Center Chile, Lo Boza en la comuna de Pudahuel, Santiago



Primera planta solar del Grupo

En las dependencias de Komatsu Reman Center en el sector Lo Boza, en la comuna de Pudahuel, se instaló la primera planta solar del Grupo cuya meta es poder producir hasta el 92% de la electricidad requerida en esas dependencias.

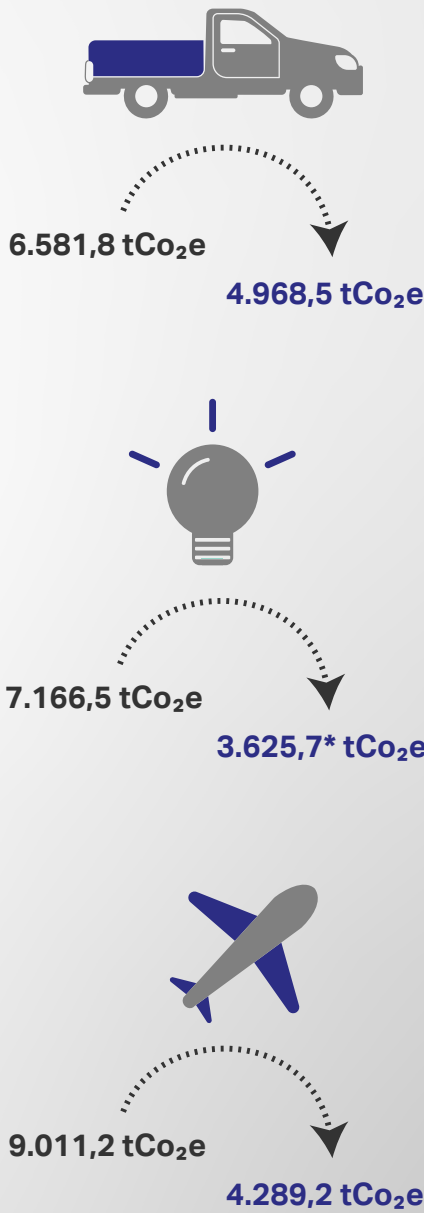
- Se reducirán las emisiones de CO₂ a 0 % durante el proceso de producción energética de la planta
- Son 2.682 paneles fotovoltaicos, en un área de 5.286 m².
- Potencia instalada de 1.045,98 kW
- La planta inyectará a la red energía limpia no consumida, lo que permitirá compensar emisiones

Gestión de emisiones y cambio climático

La meta del Grupo es reducir en un 50 % las emisiones al 2030, para ello se encuentra trabajando en una serie de iniciativas que miden y verifican anualmente su huella de carbono

Emisiones según alcance		2019 (tCO2e)	2020 (tCO2e)
Alcance 1	Camionetas, grupos electrógenos, dinamómetros, entre otros	9.055	5.806
Alcance 2	Emisiones consumo de electricidad	7.642	3.626
Alcance 3	Emisiones en transporte de insumos por camiones de distribución y viajes de negocios	12.314	7.738
Emisiones totales		29.011	17.170

Durante el primer año de la pandemia (FY2020), se produjo una reducción del 39,8% de la huella de carbono corporativa en comparación al FY2019, debido a una disminución del uso de camionetas por parte de los colaboradores, menor consumo de electricidad en sucursales y una baja considerable en los vuelos aéreos. La huella de carbono por consumo de electricidad se redujo debido al menor consumo en la pandemia, a la compra de energía 100 % renovable y al proyecto de autogeneración de energía fotovoltaica en Komatsu Reman Lo Boza.



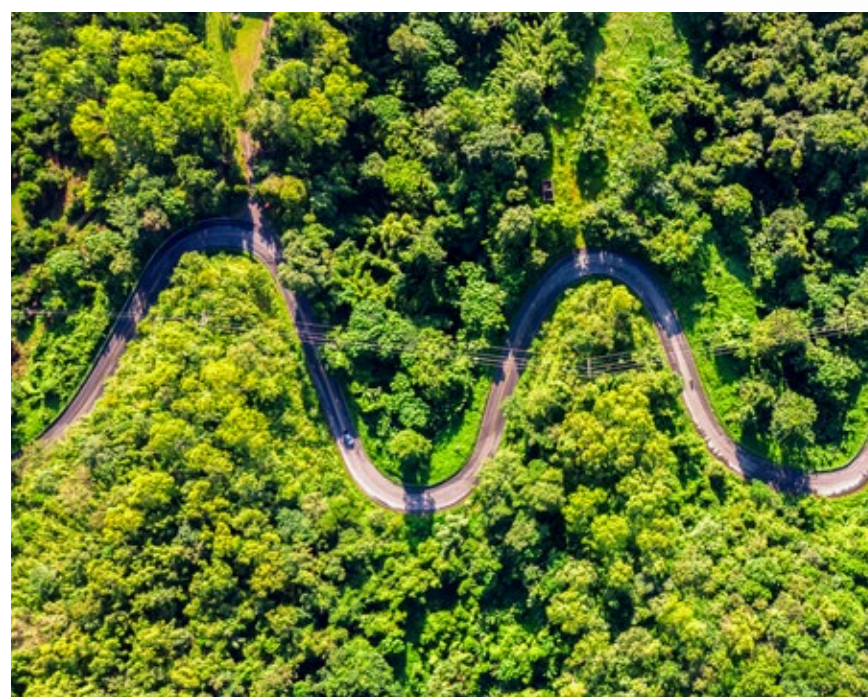
Gestión de emisiones y cambio climático

Adhesión al Programa Giro Limpio

Este es un programa nacional, voluntario y gratuito de certificación que tiene como objetivo que el transporte de carga sea más eficiente, competitivo y sustentable en términos ambientales y económicos. Esto a través de la certificación de las empresas generadoras de carga que prefieren a los transportistas certificados, mejorando de esta manera el desempeño energético y ambiental de su cadena de valor. La iniciativa busca preparar a las compañías para los próximos cambios legislativos.

Los beneficios del programa son:

- Cálculo de línea base en términos de consumo de combustible y emisión de Gases de Efecto Invernadero, reconocido por Huella Chile
- Capacitación en gestión de ralentí (soporte en telemetría)
- Apoyo técnico en la elección de flota, dependiendo de las operaciones y rutas que debe seguir
- Capacitación técnica asociada a estrategias y buenas prácticas de baja inversión
- Información de tecnologías validadas y certificadas en el ahorro de combustible bajo la Norma Chilena N°3331



- Capacitación a conductores a través del Sistema Nacional de Certificación en conducción eficiente para transporte de carga

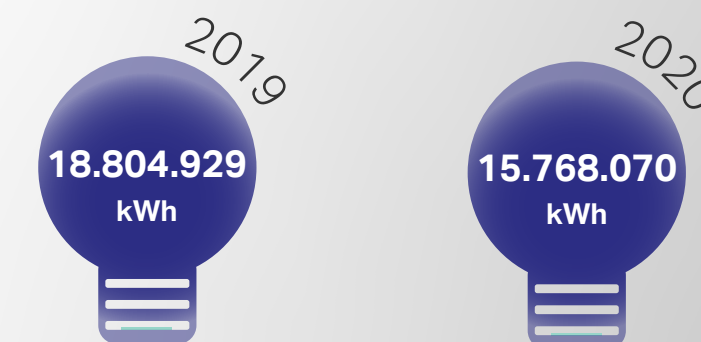
En 2020 la compañía se certificó en línea base y está trabajando en la implementación de un plan de acción para el 2021.

Reconocimientos de Huella Chile

En línea con los desafíos planteados por las casas matrices del Grupo a nivel global, se ha establecido una ruta de gestión de la huella de carbono corporativa:

- En 2018 la Compañía obtuvo el Sello de Cuantificación, a través del cual acreditó la realización de un cálculo correcto
- En 2019 se renovó ese Sello y se obtuvo por primera vez el de Reducción, producto de la disminución en el consumo de electricidad
- En 2020 se renovaron ambos sellos y se obtuvo por primera vez el de Excelencia, cumpliendo con los atributos exigidos por Huella Chile, convirtiéndose la compañía en la primera empresa del rubro minero en obtener este reconocimiento

Consumo de electricidad



Gestión de **residuos**



Los principales residuos generados por Komatsu Cummins están asociados a actividades de mantención de maquinarias y motores, remanufactura de componentes y material de embalaje que se genera en los centros de distribución.

Desde 2019, la compañía se encuentra realizando una serie de acciones destinadas a la implementación de prácticas de economía circular que han permitido disminuir los residuos generados, aumentar la valorización a través del reciclaje y reducir la disposición final a rellenos sanitarios.

Por esta labor, el Grupo recibió el Sello cero residuos a rellenos sanitarios del Ministerio del Medio Ambiente, en el marco del Acuerdo de Producción Limpia (APL) cero residuos a eliminación, gracias al trabajo y gestión en torno a esta materia de la sucursal Master Rebuild Center (MRC) de Distribuidora Cummins Chile, de Santiago, que obtuvo el nivel avanzado y Komatsu Cummins Chile Arrienda de Lampa, que obtuvo el nivel básico.

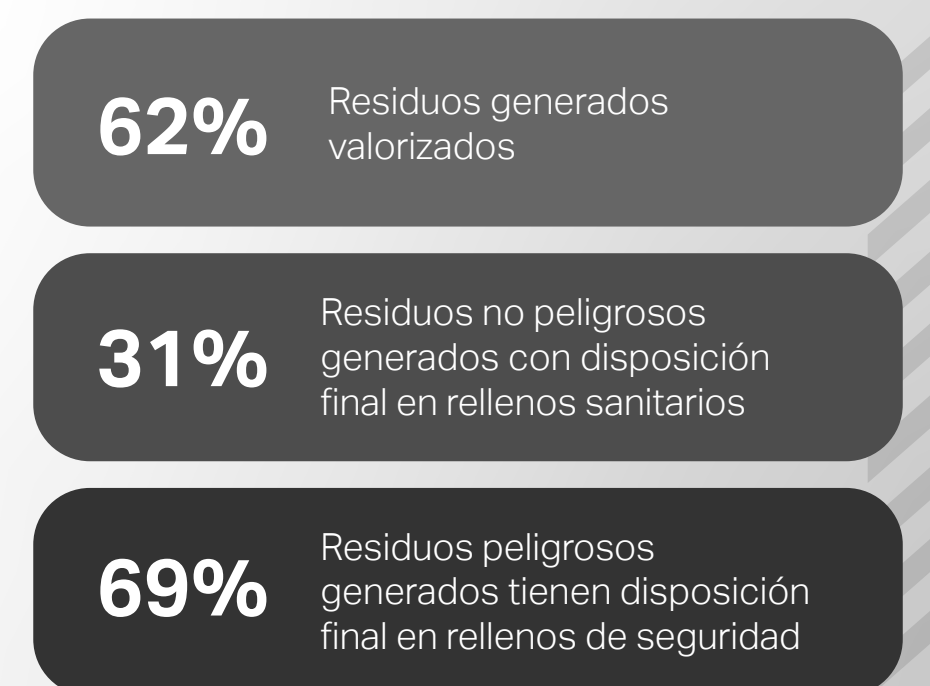
Generación de residuos



*Valorización: Es la gestión de los residuos como elementos claves de la economía circular para las empresas y cuenta con 3 focos: Reutilización; reciclaje y valorización energética.



Residuos y disposición final



Gestión de **residuos**

Adhesión al Acuerdo de Producción Limpia Economía Circular

Como parte de su compromiso con el desarrollo sustentable, Komatsu Cummins es parte de un grupo de 15 empresas que están participando en un proceso que orienta las estrategias y acciones para que las compañías inicien una transición hacia la economía circular, identificando pasos críticos para la elaboración de una hoja de ruta con foco en los procesos productivos y la incorporación de nuevos modelos de negocios en base a la colaboración. Entre las acciones se cuentan:

- Desarrollo de herramientas de gestión para la transición hacia la economía circular
- Fomentar la colaboración a través de plataformas que permitan el intercambio de información dentro de un ecosistema productivo
- Generar hoja de ruta por empresa para implementar proyectos concretos

Las primeras acciones de este nuevo APL comenzarán a implementarse durante el FY2021.

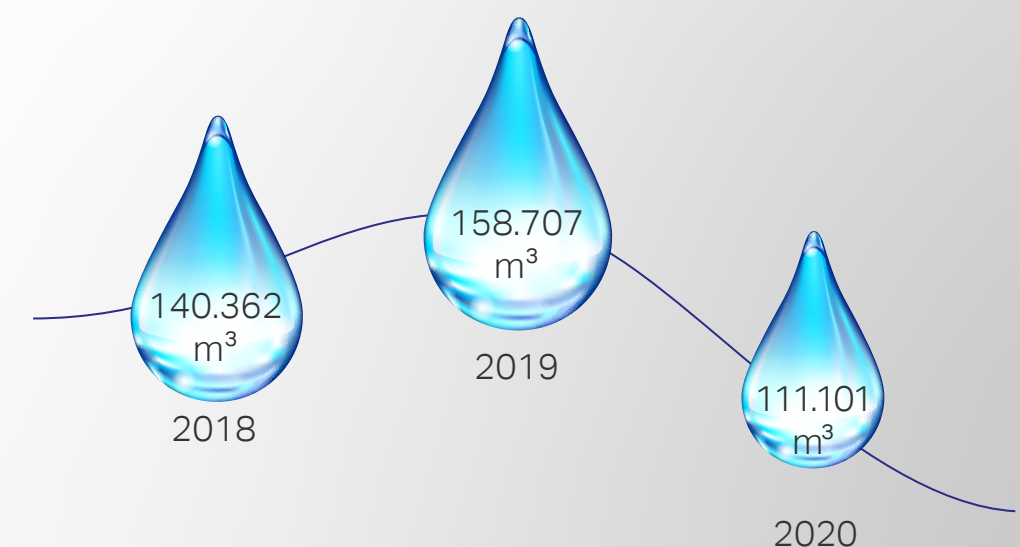


Gestión del **agua**



Uno de los mayores consumos de agua de Komatsu Cummins proviene de las salas de lavado de maquinarias, equipos y componentes. Para disminuir el uso, existen sistemas cerrados de circulación de agua. Algunos de los proyectos destacados del periodo fueron el cambio de áreas verdes por especies de bajo consumo de agua en Komatsu Reman Center Chile en Lo Boza y la instalación de un sistema de recolección de aguas lluvias con una capacidad de 21 m³.

Consumo de agua



7 Socios de nuestros clientes

Komatsu Cummins busca crear e implementar propuestas de valor hacia el cliente, que permitan construir relaciones de confianza en el largo plazo, basadas en el desarrollo de productos y servicios de calidad

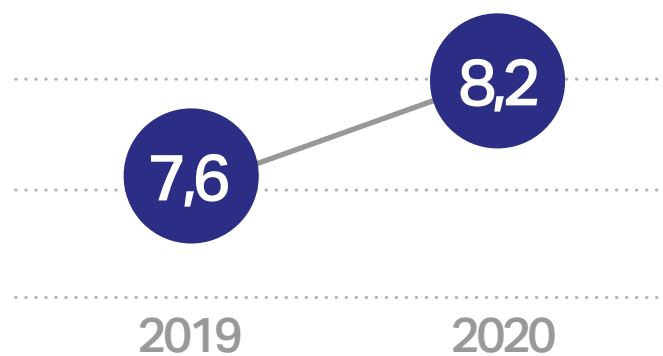


En una mirada.

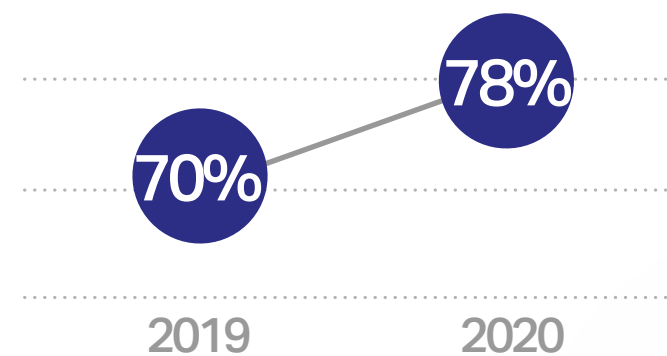
Hitos



NPS Clientes mineros Komatsu*



NPS Clientes de Cummins



*Net Promoter Score (NPS): Es un tipo de medición en el que a través de encuestas se conoce el nivel de fidelidad de los clientes. **73%** de los clientes mineros evaluaron a Komatsu con una nota igual o superior a 8.

Enfoque de gestión

Para Komatsu Cummins es importante construir relaciones de confianza en el largo plazo con sus clientes, para ello, enfoca su trabajo en crear sinergias que permitan lograr objetivos comunes, implementar estrategias para el adecuado uso de los recursos, la reducción de costos y la optimización de procesos; sumado a promover el aprendizaje, la formación y compartir buenas prácticas en la industria.



Desafíos

La compañía tiene el compromiso inquebrantable con la calidad, la confiabilidad y la innovación. Busca ser el socio que el cliente necesita para hacer progresar su negocio y entregar el soporte necesario. La solución a los desafíos de los clientes en su negocio también debe resolver los desafíos sociales, es por eso, que un trabajo colaborativo con los clientes permite crear un futuro sustentable donde los negocios, las personas y el planeta prosperen juntos.



Nuestro liderazgo.

Impulsando la tecnología en Komatsu

Se creó la nueva Dirección de tecnología de Komatsu Chile, cuyo rol es seguir fortaleciendo la propuesta de valor hacia los clientes, a través de la integración de todos los sistemas tecnológicos disponibles en la compañía, como el sistema de monitoreo centralizado de los equipos para todas las unidades de negocios, apoyando los proyectos de automatización y digitalización de los procesos.



Nuevo Centro de Soporte Autonomous Haulage System (AHS) para apoyar proyectos de autonomía

Actualmente existe una gran demanda de proyectos mineros autónomos y Komatsu tiene la experiencia y el respaldo de contar con más de 200 camiones autónomos en funcionamiento a nivel mundial y más de 11 años de trabajo en autonomía en Chile en el yacimiento Gabriela Mistral de Codelco. Ante esta

demanda, que también está presente en Chile con diversos proyectos mineros nuevos, se creó el Centro de Soporte Autonomous Haulage System (AHS), que es una plataforma de soporte técnico especializado.

Este centro, tiene como principales funciones:

- Liderar las implementaciones de proyectos actuales y futuros de autonomía
- Proveer soporte de productos y sistemas especializados a las operaciones autónomas
- Ser la ventana y el puente desde los proyectos y operaciones con el Centro de Excelencia ubicado en Tucson, Arizona

Beneficios de los proyectos autónomos:

- Aumento del rendimiento productivo de los equipos
- Uso más eficiente al reducir los costos de movimiento de material
- Mejor uso de neumáticos
- Reducción de la suspensión de material particulado en el aire, generando un beneficio ambiental

Monitoreo y diagnóstico remoto para fortalecer la propuesta de valor a los clientes

La dirección de tecnología está fortaleciendo el Centro de monitoreo remoto, cuyo objetivo principal es aplicar las más avanzadas técnicas y modelos de monitoreo y analítica a todos los equipos de Komatsu, tanto del área minera, como de construcción y



forestal, buscando soluciones que permitan implementar la transformación digital y automatización de los procesos, incorporando nuevas tecnologías.

Komatsu Mining Corporation, cuenta con el sistema de apoyo a distancia para sus clientes en toda Latinoamérica, que permite conectar los equipos para así obtener los datos de funcionamiento y operación de manera continua. De esta manera, se mejora la seguridad, la producción y la eficiencia de los equipos.

El objetivo de esta iniciativa, es reducir los costos e incrementar la productividad para los clientes, contando con los datos que le permiten tener máquinas inteligentes, procesos más eficientes y análisis en tiempo real.

Nuestro liderazgo.



Motores marinos

Cummins ha trabajado fuertemente para aumentar su participación en el mercado de los motores marinos, para ello, ha desplegado diversas acciones, como:

- Mejorar la gestión de clientes, cobertura y soporte
- Mejorar todas las experiencias de compra de los clientes de Cummins Chile

De esta manera, durante el 2020, el segmento marino logró incrementar sus ventas en un 25%.

Precursores en motores con tecnología verde

Cummins Chile desde 2017 está trabajando para entregar soluciones más limpias, eficientes y económicas en todos los segmentos. Ese año la compañía se comprometió con el estándar de emisiones EPA 10. Incluso ya cuenta con soluciones que superan las diferentes normas de emisiones que exige cada país en la región.

Entre los logros alcanzados por Cummins a nivel mundial se cuentan:

- Fabricación de motores con emisiones EPA 21
- Desarrollo de motores con normativas Euro VI
- Soluciones en sistemas eléctricos, a gas e híbridos
- Promoción de hidrógeno verde
- Producción de filtros Cummins Filtration



Se invierten US\$ 19 millones en nueva planta de remanufactura

En el sector industrial La Negra de Antofagasta, a 20 kilómetros de la ciudad, se está construyendo la nueva planta de remanufactura para el traslado de las instalaciones de Komatsu Reman Center Chile a un terreno de seis hectáreas, cuya puesta en marcha se espera para el 2022.

La planta cuenta con una infraestructura inteligente y sustentable, acorde a los altos estándares de la industria y dispone de la más moderna e innovadora tecnología en materia de recuperación eléctrica, electrónica y metalmecánica de componentes de equipos de extracción y de carga para la pequeña, mediana y gran minería.



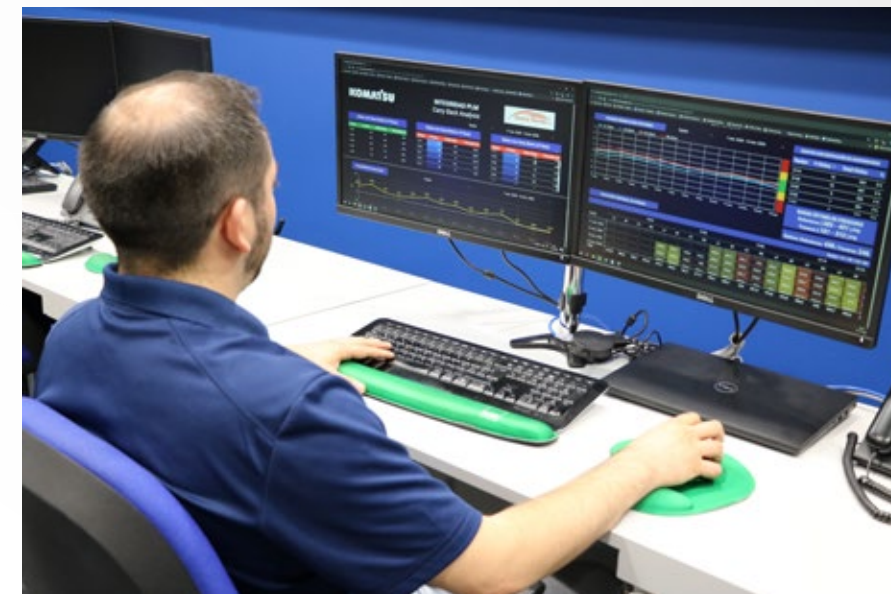
Logros obtenidos con nuestros clientes



Récord mundial minero con Sierra Gorda

Un logro nunca antes visto en la minería mundial fue alcanzado por Sierra Gorda SCM junto a Komatsu, a través de la pala eléctrica modelo P&H 4100 XPC AC, que consiguió cargar 230.400 toneladas en 24 horas, alcanzando niveles de productividad inéditos en yacimientos de similares características.

Esto demuestra una gestión de excelencia, con un impacto positivo en las metas de producción, lo que es aún más valorable en condiciones de pandemia. Se trata de un equipo que debe ser operado por profesionales altamente capacitados, logrando maximizar la productividad del equipo, además de reducir los costos de operaciones, con altos estándares de seguridad.



Kom- Expert se consolida en Chile

La plataforma digital Kom-Expert es una solución tecnológica desarrollada por Komatsu Chile desde 2017, que genera información para la toma de decisiones basadas en datos, que permite mejorar el rendimiento de neumáticos, hacer más eficiente el carguío de material, gestionar el comportamiento de operadores en condiciones de riesgo, disponibilizar horas para uso efectivo y extender la vida útil de los componentes del activo.

Kom-Expert, el sistema de soluciones digitales de análisis y Big Data de Komatsu, será implementado en 58 camiones mineros de Sierra Gorda, alcanzando con ello su consolidación en Chile.

Relacionamiento con clientes

El soporte a distancia y la utilización de vitrinas virtuales, fueron protagonistas en 2020



Cummins potencia su vínculo con los clientes

Para otorgar una excelencia en el servicio y atención, Cummins impulsó diversas iniciativas comerciales ante las dificultades que provocó la pandemia, entre las que se encuentran: Impulsar el mercado de los motores marinos; fortalecer el centro de control de operaciones de servicio y atención al cliente, potenciar las ventas *online*, entre otras.

Cummins más cerca

El área de Marketing de la división de aftermarket pensó en una forma de mantener la conexión y relación con sus clientes mediante los *webinars* Ciclos de Potencia. Así, esta área unió sus esfuerzos con otros equipos, como el de la división de energía, área de capacitación y equipo de motores, para crear una amplia y variada serie de charlas en línea. A esto se suma, el fortalecimiento de marketplace de facebook de Cummins, que cuenta con un catálogo virtual de productos.

Escuela de servicios Cummins

Para fortalecer la atención a los clientes, nació este espacio que cuenta con un equipo multidisciplinario de diferentes áreas del negocio, otorgando una cadena de soporte al cliente. De esta manera, se mejoró la comunicación directa con el cliente, con información sobre los productos, capacitaciones, visitas de inspección y entrega de un soporte remoto de técnicos de servicio.

Relacionamiento con clientes

Komatsu fortalece sus canales virtuales

Para seguir entregando soluciones a sus clientes, Komatsu fortaleció su estrategia comercial a través de diversas vitrinas virtuales. Una de ellas es la impulsada por Komatsu Arriendo, que en su sitio web <https://www.komatsulatioamerica.com/chile/>, cuenta con un catálogo de productos, sumado a campañas para los equipos de arriendo y usados.

Este espacio además implementó un *live chat* que permite comunicarse con un agente en línea para resolver dudas de navegación y comerciales.

Otra iniciativa es la impulsada por la gerencia de minería underground que está promoviendo las reuniones virtuales, para así mantener la cercanía y comunicación con los clientes, permitiendo dar visibilidad a un portafolio de productos en 45 minutos de reunión virtual.

A esta labor, se suman los *webinars* comerciales para clientes de construcción, forestal y arriendo, que permitieron presentar los productos y servicios de manera remota, incorporando una visita virtual en 360° de los equipos, conociendo de forma más interactiva las características de la maquinaria.

Komatsu Mining también se incorporó a esta apuesta virtual, realizando un streaming global, en el que presentó las últimas innovaciones en equipos para la minería subterránea, con soluciones en el ámbito de la operación y mantención, que permiten una adecuada gestión de los activos, mejorando la productividad a un menor costo.

En sí, se generaron diversas iniciativas que se mantienen en el tiempo con seminarios; reuniones con clientes y encuentros con especialistas de la compañía.

Satisfacción de clientes

Anualmente las distintas empresas del Grupo miden la satisfacción de sus clientes evaluando diferentes variables como: confianza, experiencia, tiempos de respuesta, precio, calidad de los productos, entre otras.

El Net Promoter Score (NPS) de los clientes mineros de Komatsu tuvo una mejora en 2020 de 7,6 a 8,2. Además, el 73% de estos clientes evaluaron a la compañía con una nota igual o superior a 8 en una escala del 1 al 10.

Komatsu Reman Center tuvo un alza importante, pasando de un NPS de 46% a un 66%.

En el caso de Cummins también se registró un alza, el NPS de 2019 fue de 70% y en 2020 de 78% . El nivel de respuesta de los clientes fue del 28%.



Creciendo con la sociedad

La estrategia de sustentabilidad, busca generar valor compartido hacia los grupos de interés prioritarios, contribuyendo al desarrollo socioeconómico local, implementando programas vinculados a los pilares: educación para el trabajo, sustentabilidad ambiental, fortalecimiento local y diversidad e inclusión



En una mirada.



Enfoque de gestión

La generación de valor compartido es la base de la estrategia de sustentabilidad del Grupo, que desarrolla programas con especial atención en promover la inclusión, la reinserción social y la diversidad, buscando ser los mejores socios de sus clientes.

Komatsu Cummins adhiere a los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS), vinculando su trabajo a los temas directamente relacionados con su quehacer, como son: **Educación de calidad; Igualdad de género; Trabajo decente y crecimiento económico; Alianzas para lograr los objetivos; Industria, innovación e infraestructura; Ciudades y comunidades sostenibles y Acción por el clima.**



Desafíos

Durante 2020 se actualizó la estrategia de sustentabilidad, alineándola a la estrategia global de las casas matrices.

Para el fortalecimiento local se seguirán impulsando los programas de compra local de productos y servicios críticos para la operación, permitiendo a las pymes, que tienen potencial de ser proveedores del Grupo, desarrollar sus capacidades y mejorar sus estándares.

En términos de diversidad e inclusión, se está trabajando en establecer una hoja de ruta a nivel regional para seguir avanzando con objetivos y metas claras en torno a la inclusión de género, de personas con discapacidad y en la reinserción socio/laboral de quienes han infringido la ley.

En la línea educación para el trabajo, la compañía está desarrollando un modelo

de intervención en la educación, principalmente técnica-profesional, que permita contar con una base de personas capacitadas según estándares de la industria. En concreto, se busca mejorar las competencias de estudiantes de liceos técnicos para promover el desarrollo de perfiles acordes a los requerimientos de la empresa y así potenciar la incorporación de jóvenes locales al Grupo.

Educación para el trabajo.

El objetivo es crear valor compartido a través de la educación desarrollando a las personas, junto con crear una base de talentos para la industria

El pilar Educación para el Trabajo tiene como propósito formar personas en competencias técnicas y conductuales que son requeridas en el rubro de la compañía, contribuyendo a la empleabilidad local.

TEC con Minera Los Pelambres

El Programa Educación Técnica para Comunidades, (TEC), es una iniciativa desarrollada por Cummins Inc. en 2012, que tiene como objetivo mejorar las competencias de estudiantes técnicos para que puedan acceder a mejores trabajos en el futuro.

En Chile este programa es implementado por el Grupo Komatsu Cummins en conjunto con su cliente Minera Los Pelambres y el Centro de Educación Técnica (CEDUC-UCN) de la Provincia de Choapa e interviene la carrera de Mecánica de Equipo Pesado, de esa institución educativa.

El modelo aborda seis componentes centrales:

- Mejora en el currículo técnico en base a los requerimientos del mercado
- Incorporación de talleres de desarrollo de competencias conductuales
- Capacitación y entrenamiento de profesores.
- Foco en atraer mujeres al mundo técnico
- Revisión y mejora del equipamiento y de las instalaciones
- Aprendizaje teórico y práctico, a través de la generación de alianzas que permitan acceder a cupos para prácticas laborales y postular a empleos de calidad

Durante 2020, y dada la situación global por la pandemia, las clases fueron realizadas principalmente en formato *online*, lo que significó un desafío importante en cuanto a la revisión de los recursos de aprendizaje. En este contexto, se realizó una donación de un programa de realidad virtual, que constó de una inversión de 20 mil dólares y cuyo objetivo era complementar la educación remota en un contexto limitado de conexión.



Además se realizaron entrenamientos a los docentes del CEDUC en competencias transversales para el mundo laboral.



Educación para el trabajo.

Fundación Reinventarse

En 2011 Komatsu Cummins, con apoyo de sus casas matrices, creó el programa Reinventarse que luego se transformó en una Fundación, cuyo objetivo es promover la inserción socio laboral de jóvenes que infringieron la ley siendo menores de edad y así generar mayores oportunidades al entregarles las herramientas para una real incorporación a la sociedad.

Por el importante trabajo que ha realizado Fundación Reinventarse en torno a la reinserción, el 2020 se integró al Consejo de la Sociedad Civil (COSOC) del Servicio Nacional de Menores (SENAME), cuyo rol es evaluar el trabajo de los organismos de la administración del Estado y la creación de propuestas vinculadas a las políticas públicas del servicio.

Proyecto de capacitación para jóvenes que cumplen condena en el Centro de Justicia Juvenil de Tiltil

Durante el 2020 Fundación Reinventarse, estuvo a cargo del Servicio de Formación Laboral en el Centro de Justicia Juvenil en Tilttil, donde más de 120 jóvenes se capacitaron en diversas áreas como: técnicas de diseño y fabricación de productos de artesanía en cuero, servicios básicos de peluquería y barbería, preparación de productos de panadería, construcción, habilidades y técnicas digitales para el siglo XXI, entre otros.



Unidades productivas

Unidad productiva de Cummins

Distribuidora Cummins Chile cuenta con una unidad productiva en el Centro de Justicia Juvenil en Tilttil, donde participan seis jóvenes, quienes forman parte de este taller durante un año, siendo contratados como un empleado regular por la empresa y capacitados, tanto técnicamente como psicolaboralmente. Los participantes son responsables de desmontar los arneses de los motores de alta potencia y reciclar sus componentes para ser remanufacturados. Esta unidad además implementó durante el 2020, la revisión de

pernos de componentes, que se reutilizan en revisiones de motores. Los jóvenes participantes al egresar tras cumplir el año en esta unidad y pasar por un proceso de evaluación de su desempeño laboral, son contratados por la empresa. De esta manera, cada año comienza nuevamente el proceso de contratación y capacitación de los jóvenes, que pasaron por un proceso de pasantía laboral.

Unidad productiva de componentes de 24 volts de Komatsu Reman Center Chile

En octubre de 2020 comenzó a operar esta segunda unidad de producción para jóvenes que están en el programa de intermediación laboral del Sename. Este centro brinda a dos jóvenes herramientas laborales, de formación y experiencia a través de pasantías.

El trabajo es de alta especificidad y consiste en la recuperación de componentes de 24 volts para motores de alta potencia, los cuales están destinados a camiones y maquinaria minera de gran tamaño que operan en todo Chile. En esta unidad productiva, los jóvenes también son capacitados técnica y psicolaboralmente durante un año y tras egresar, pasan por un proceso de evaluación de su desempeño laboral. Los seleccionados son contratados por la empresa.

Durante 2020, hubo una readecuación de los proyectos y programas de la Fundación Reinventarse, debido a la pandemia, realizándose metodologías de trabajo en modalidad mixta con atenciones remotas y presenciales. El único programa que fue suspendido durante este año, fue el de capacitación debido a la dificultad de realizar cursos presenciales y grupales.

Educación para el trabajo.

Formación de comunidades en oficios

Durante 2020, continuó la formación de personas en oficios requeridos por el negocio, a través de la utilización de los excedentes de franquicia tributaria SENCE, que tiene como objetivo el desarrollo del capital humano a través de la capacitación, evaluación y certificación de competencias de trabajadores/as y personas no vinculadas a la empresa.

Diversas fueron las instituciones con las que se trabajó en alianza para poder emplear a quienes son beneficiarios de estos cursos.

Algunas de ellas son: Fundación Chilena para la Discapacidad, Programa EmpleaT de la Fundación Technoserve, Fundación Descúbreme, Fundación Infocap y Universidad Tecnológica Inacap de Chile.

La inversión durante el año fiscal 2020 fue de USD 266.364 sumando un total de 612 beneficiarios. El 51% fue en beneficio de personas vulnerables, el 28% a personas con discapacidad, mientras que el 16% fue para jóvenes privados de libertad y el 5% para programas dirigidos exclusivamente a mujeres.



Prácticas profesionales online

Debido a la dificultad de realizar prácticas profesionales de forma presencial, producto de la pandemia, el Grupo Komatsu Cummins en línea con su estrategia de sustentabilidad confeccionó el programa de prácticas profesionales virtuales con el fin de contribuir al egreso de más de 300 estudiantes de liceos y colegios de las especialidades mecánica industrial; mecánica automotriz; electricidad, electrónica y construcciones metálicas. Además de 40 alumnos de enseñanza técnica superior, que se sumaron al programa de prácticas virtual.

Durante este programa, los jóvenes fueron apoyados por trabajadores voluntarios que cumplieron el rol de relatores y tutores, en este nuevo modelo de prácticas profesionales online.

Fortalecimiento de **las comunidades**

En esta línea de acción la compañía busca contribuir al crecimiento socioeconómico local en las comunidades donde opera y desarrollar programas en conjunto con sus clientes



Charlas motivacionales virtuales para la comunidad educativa del Colegio Juan Luis Undurraga

Durante 2020 el Grupo Komatsu Cummins apoyó a la comunidad educativa del Colegio Juan Luis Undurraga de Quilicura, perteneciente a la Fundación Belén Educa, con charlas motivacionales virtuales que estuvieron a cargo de profesionales voluntarios de la compañía, quienes compartieron sus experiencias personales y profesionales para motivar a los estudiantes a continuar sus estudios tras salir del colegio. Las charlas se realizaron durante los meses de agosto y septiembre, sumando seis cápsulas para alumnos de educación pre-básica, básica y enseñanza media.

Alianza con clientes



Prácticas profesionales con Codelco Andina

Esta iniciativa, realizada en formato online, apoyó a más de 50 estudiantes de la especialidad de electricidad y minería del Liceo Pedro Aguirre Cerda de Calle Larga y la Escuela Industrial Guillermo Richards Cuevas de San Felipe. El programa, que contó con un 100% de cumplimiento, incluyó diferentes charlas y talleres prácticos que fueron impartidos por 24 voluntarios de las diferentes empresas del Grupo.

Juntos frente al Covid-19

Si bien la compañía intentó mantener sus programas habituales de inversión y relacionamiento social, debió ampliar sus planes con algunas actividades destinadas a apoyar a la comunidad para enfrentar el Covid-19 y sus impactos

Saneamiento de espacios públicos

Con el fin de reducir el riesgo de infección por Covid-19, la compañía brindó su apoyo al saneamiento de espacios públicos y calles en Quilicura en la Región Metropolitana, Mejillones en la Región de Antofagasta y Alto Hospicio en la Región de Tarapacá.

Las obras se llevaron a cabo después de la puesta en marcha del "Plan Disaster Relief".

Este acuerdo tripartito entre el Grupo Komatsu Cummins, la Cámara Chilena de la Construcción y Transportes Tiex, se activa con un estado de emergencia declarado por la autoridad y ofrece apoyo de forma gratuita con maquinaria, operador y combustible a las localidades en dicho estado, para apoyar a la recuperación del espacio público. En esta ocasión, se pusieron a disposición sin costo varios camiones cisterna de agua de 10.000 litros para realizar las actividades de saneamiento.



Entrega de alimentos y artículos de primera necesidad por la pandemia

A través de la Gerencia de Sustentabilidad, el Grupo entregó 26.400 almuerzos, a comunidades vulnerables en cinco comunas del país: Alto Hospicio, Antofagasta, Lampa, Quilicura y Concepción. También donó 1.800 mascarillas a organizaciones sociales de esas mismas comunas.

Las mascarillas fueron fabricadas a partir de camisas corporativas que la empresa donó al Centro de Orientación para Mujeres (COF) en San Joaquín, quienes fabricaron las mascarillas, impulsando así el concepto de economía circular.

También en conjunto con sus trabajadores, Komatsu Cummins desarrolló un proyecto de apoyo a instituciones sociales con las que trabajan de manera habitual, donando los beneficios de la tarjeta de regalo de Navidad de 200 empleados, para continuar el financiamiento de alimentos y artículos de primera necesidad.

Impulso a **proveedores locales**

Komatsu Cummins está generando distintas instancias que permitan a los proveedores locales fortalecer sus negocios y aumentar su competitividad en el mercado

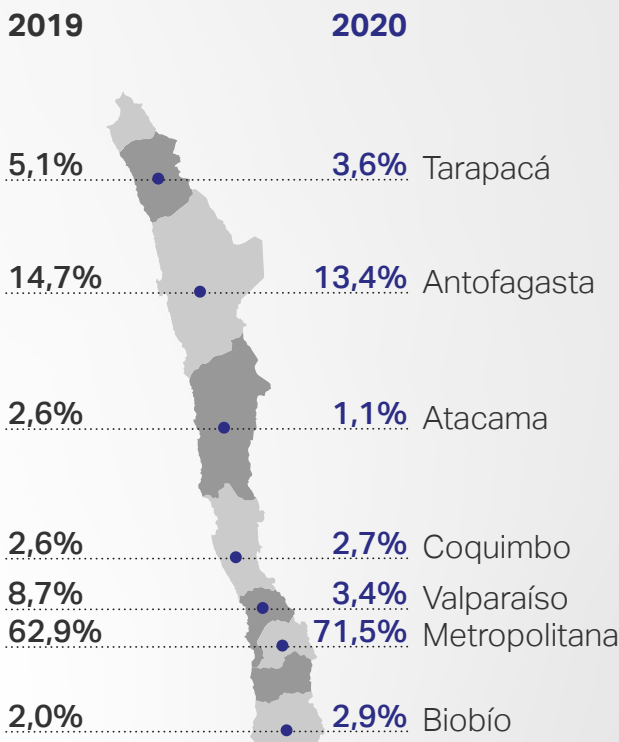
Distribución de compras según tamaño de la empresa



De las compras del Grupo son a la pequeña, micro y mediana empresa

Descripcion tramo	Q Prov.	%	Monto USD	% USD
Gran empresa	557	28.39 %	155.189.061	66.77 %
Micro - Pequeña y Mediana empresa	1.148	58.51 %	66.445.319	28.59 %
Sin información	257	13.10 %	10.791.903	4.64 %
Total general	1.962	100.00 %	232.426.283	100.00 %

Distribución de compras a nivel nacional*



*En el mapa se registran las compras locales sobre el 1%.

Impulso a **proveedores locales**

Emerge de Anglo American



Desde 2016, Komatsu Cummins participa en este programa que está enfocado en desarrollar proveedores locales en las zonas de influencia de Anglo American, con sesiones de capacitación y coaching para impulsarlos a convertirse en proveedores de empresas de gran tamaño.

El Grupo ya ha invitado a algunos miembros de EmERGE a presentar cotizaciones en convocatorias internas de ofertas para que se registren en la base de datos de la red de suministro. También participa, a través de su área de adquisiciones, en las ruedas de negocios que tiene el programa.

Compras a proveedores EmERGE²



² La baja se debe a las dificultades que enfrentaron algunas de estas empresas para seguir operando con normalidad debido a la contingencia sanitaria.

Mercadito Komatsu Cummins

Esta iniciativa se creó para entregar oportunidades de negocio, ante la crisis social y económica generada por la pandemia que afectó a los comercios locales. Se trata de un espacio para que emprendedores locales, puedan promocionar sus productos y servicios a través de la plataforma virtual "intranet Beneficios" del Grupo.



Programa de desarrollo de proveedores locales

El Grupo Komatsu Cummins junto con dos importantes centros de desarrollo para MiPyMES, lanzó su Programa de Desarrollo de Proveedores en Antofagasta, instancia en la que se seleccionó a siete proveedores pymes que ya tenían vinculación con el Grupo, para que participaran en este programa y así fortalecer e impulsar las compras locales.

Esta iniciativa contempló la realización de un diagnóstico, etapa que estuvo a cargo del Centro de Desarrollo de MYPE de INACAP, para después seguir una segunda etapa que consistió en la construcción de planes de trabajo para mejorar las áreas más débiles, la que estuvo a cargo del Centro de Negocios de SERCOTEC.

Índice **GRI**



Contenidos generales

Estandar GRI	Contenido	Página
102 Perfil de la organización	102-1 Nombre de la organización	Portada
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	7-8
	102-3 Ubicación de la sede	4
	102-4 Ubicación de las operaciones.....	7-8
	102-5 Propiedad y forma jurídica	5
	102-6 Mercados servidos.....	6
	102-7 Tamaño de la organización.....	6
	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	34-35
	102-9 Cadena de suministro.....	66
	102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	No aplica
	102-11 Principio o enfoque de precaución.....	45
	102-12 Iniciativas externas	17
	102-13 Afiliación a asociaciones	17
102 Estrategia	102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	2 y 3
102 Ética e integridad	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta.....	13 y 18
	102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	18 a 20
102 Gobernanza	102-18 Estructura de Gobernanza	21
	102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	21
102 Participación de los grupos de interés	102-40 Lista de Grupos de Interés	15 y 16
	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	43
	102-42 Identificación y selección de Grupos de Interés.....	15 y 16
	102-43 Enfoque para la participación de los Grupos de Interés.....	15 y 16
	102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	4
102 Práctica para la elaboración de informes	102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados.....	11
	102-46 Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	4
	102-47 Lista de temas materiales	4
	102-48 Reexpresión de la información.....	No aplica
	102-49 Cambios en la elaboración de informes	No aplica
	102-50 Periodo objeto del informe.....	Portada
	102-51 Fecha del último informe.....	2019
	102-52 Ciclo de elaboración de informes	Anual
	102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe con los Estándares GRI.....	4
	102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI.....	4
	102-55 Indice de contenidos GRI.....	68-73
	102-56 Verificación externa.....	No hay

Temas materiales

Estandar GRI	Contenido	Página
Desempeño económico		
103	Enfoque de gestión	11
201 Valor económico	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	11
Proveedores locales		
103	Enfoque de Gestión	67-68
204 Prácticas de adquisición	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	67
Gestión ética		
103	Enfoque de Gestión	18
204 Prácticas de adquisición	GKC1-1 Número de denuncias en canal de ética	18 y 20
	GKC1-2 Estado de denuncias realizadas en el canal de ética	20
	GKC1-3 Denuncias cerradas con medidas administrativas realizadas en el canal de ética	20
Cumplimiento normativo		
103	Enfoque de Gestión	18
206 Competencia desleal	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	19
307 Cumplimiento ambiental	307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	19
419 Cumplimiento socioeconómico	419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	19
Anticorrupción		
103	Enfoque de Gestión	18
205 Anticorrupción	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	19
Calidad de servicio y satisfacción del cliente		
103	Enfoque de Gestión	53
Indicador propio	GKC2-1 Cumplimiento de metas de satisfacción de clientes	58
Innovación de productos y servicios		
103	Enfoque de Gestión	53
Indicador propio	GKC3-1 Iniciativas de Innovación de productos y servicios	54 a 56

Temas materiales

Estandar GRI	Contenido	Página
Salud y seguridad laboral		
103	Enfoque de Gestión	24
403 Salud y Seguridad del Trabajo 2018	403-1 Sistemas de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	29
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.....	29
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.....	30
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	29
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	24 a 27
	403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo.....	100%
	403-9 Lesiones por accidente laboral	28
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales.....	28
Capacitación y desarrollo de trabajadores		
103	Enfoque de Gestión	33 a 38
404 Formación y enseñanza	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	41
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.....	38 a 40
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	42
Clima laboral		
103	Enfoque de Gestión	33 a 42
Indicador propio	GKC4-1 Resultados encuesta de clima laboral	42
Diversidad y equidad de género		
103	Enfoque de Gestión	33 a 36
401 Empleo	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal.....	35
405 Diversidad e igualdad oportunidades	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados.....	34 a 36
Relaciones laborales		
103	Enfoque de Gestión	43
Indicador propio	GKC5-1 Número de Sindicatos	43
	GKC5-2 Porcentaje de Sindicalización.....	43

Temas materiales

Estandar GRI	Contenido	Página
Inversión social		
103	Enfoque de Gestión	61
413 Comunidades locales	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	61 a 65
Gestión de residuos		
103	Enfoque de Gestión	45-46
306 Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	50
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos.....	50-51
	306-3 Residuos generados.....	50
	306-4 Residuos no destinados a eliminación.....	50
	306-5 Residuos destinados a eliminación.....	50
Gestión de emisiones CO²		
103	Enfoque de Gestión	46-47
305 Emisiones	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1).....	48
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2).....	48
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3).....	48
Gestión de energía		
103	Enfoque de Gestión	45 a 47
302 Energía	302-1 Consumo energético dentro de la organización	50