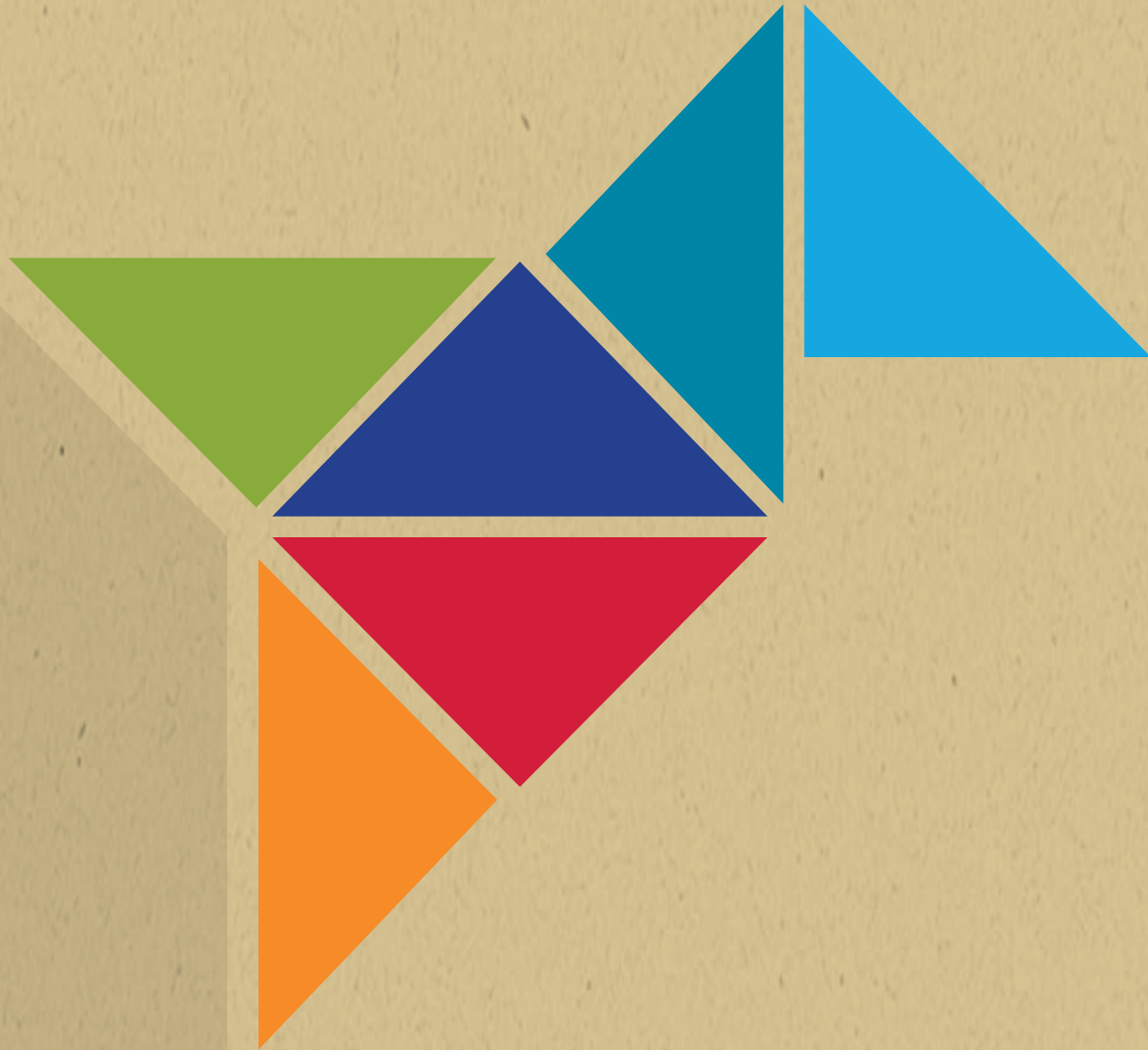


REPORTE DE  
**SUSTENTABILIDAD 2014**



**KOMATSU**®





**En la presente edición del Reporte de Sustentabilidad del Grupo Komatsu Cummins Chile, el Origami es la fuerza inspiradora que da vida a los contenidos desarrollados en estas páginas.**

Este documento revela el esfuerzo de una organización por comprometerse cada día más con la sustentabilidad de sus procesos productivos, con la innovación, la comunidad y, por cierto, con sus trabajadores.

No obstante, queremos transformar la sociedad, y buscamos esa lógica de pliegues que brinde armonía al medio ambiente. Es cuando el arte japonés del Origami nos habla y nos enseña a buscar la exactitud, la precisión, en cuanto a técnica transformadora.

Como integrantes del Grupo sabemos que la excelencia, la empatía y la honestidad son pilares fundamentales a la hora de poner en ejecución un proceso de negocio. Son valores que al practicarse bajo la inspiración del Origami nos permitirán administrarlos con destreza.

<b>I. ACERCA DE ESTE REPORTE</b> .....	4
Alcance de este Reporte	
Definición de contenidos y materialidad	
Mensaje del Presidente	
Resumen de Desempeño en Sustentabilidad (Cifras - Hitos)	
<b>II. PRESENTACIÓN GRUPO EMPRESAS KOMATSU CUMMINS CHILE</b> .....	17
Grupo de Empresas	
Historia en Hitos	
Productos y Servicios	
Distintivo Grupo de Empresas	
Ecosistema Empresas Komatsu Cummins y su valor generado	
Proveedores y Socios comerciales	
<b>III. VALOR AGREGADO PARA LOS CLIENTES</b> .....	45
Al servicio de los clientes	
Mejorando cada día	
Calidad y satisfacción	
Innovación para un mejor servicio	
<b>IV. GOBIERNO CORPORATIVO Y ÉTICA</b> .....	57
Gobierno Corporativo	
Sistema de Gestión ética y anticorrupción	
Grupos de interés	
Membresías	
<b>V. COLABORADORES</b> .....	77
Colaboradores	
Equipo humano	
Diversidad e inclusión	
Contrataciones, egresos y rotación	
Clima Laboral	
Salud y Seguridad	
Sindicatos y negociaciones colectivas	
Reclutamiento y formación de talentos	
Centro de Formación Komatsu	
Voluntariado Corporativo	
<b>VI. COMUNIDAD Y MEDIOAMBIENTE</b> .....	115
Inversión social y ambiental junto a clientes	
Proyectos con la comunidad	
Haití: construyendo educación para el futuro	
Ayuda en desastres naturales	
Visión Medioambiental	
Gestión Integral de Residuos	
Productos Sustentables	
<b>TABLA GRI Y COMUNICACIÓN DE PROGRESO PACTO GLOBAL</b> .....	143
<b>INFORMACIÓN DE CONTACTO</b> .....	149
<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	151

ACERCA DE  
ESTE REPORTE

## ALCANCE DE ESTE REPORTE

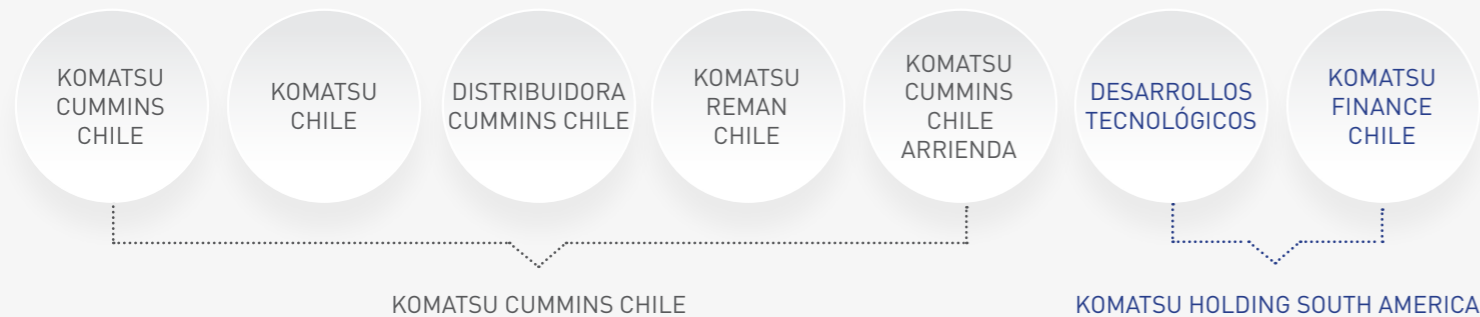
GRI G4-28, G4-29, G4-30

Este informe reporta los resultados del Grupo de Empresas Komatsu Cummins en el ámbito económico, social y ambiental. Integra su interacción con los diferentes grupos de interés en el período comprendido entre el 1 de abril de 2014 y el 31 de marzo de 2015, denominado internamente como Año Fiscal Japonés (FY). Este informe es el tercer reporte de sustentabilidad del Grupo.

El ejercicio representa una forma de recopilar información relevante que permite conocer, gestionar y mejorar las operaciones de las diferentes empresas que lo componen, además de contribuir a sensibilizar hacia el interior de la organización respecto de la relevancia de la sustentabilidad.

La metodología utilizada sigue los parámetros del Global Reporting Initiative (GRI) en su nueva versión G4. El GRI es un estándar mundial para compañías que evalúan su desempeño e impacto en el ámbito económico, ambiental y social. Su versión G4 se centra en los asuntos materiales y prioritarios para la actividad y los principales grupos de interés de una compañía. De este modo, las organizaciones pueden transmitir mejor a los mercados y a la sociedad las temáticas relacionadas con la sustentabilidad.

El alcance comprende las actividades en Chile de las empresas:



Cabe destacar que a diferencia del informe anterior, en esta oportunidad fueron incorporadas las siguientes empresas: Desarrollos Tecnológicos S.A. (DTSA) y Komatsu Finance Chile (KFCH). En el primer caso por la relevancia que ha adquirido en este último año y en el segundo, porque es una unidad creada a partir del 2014.

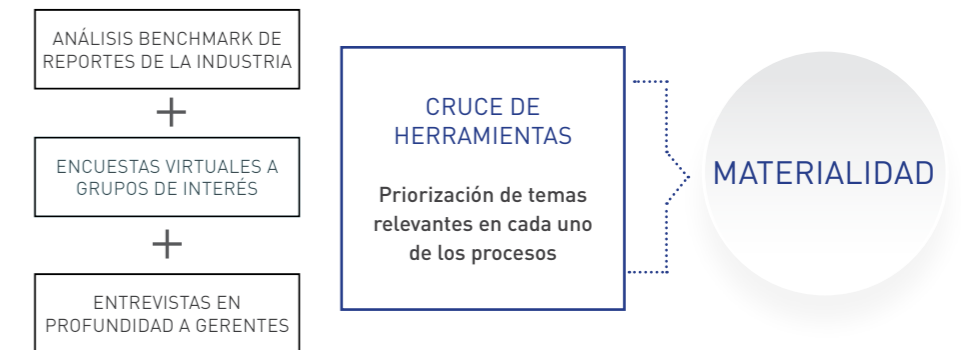
Este reporte, al igual que su predecesor, informa sobre las operaciones en territorio nacional chileno, por lo que no considera a Komatsu Holding South America (KHSA).

## DEFINICIÓN DE CONTENIDOS DEL REPORTE Y MATERIALIDAD

GRI G4-18, G4-19, G4-20, G4-21, G4-27, G4-32

Los temas materiales y la metodología con que se obtienen los asuntos prioritarios son algunos de los aspectos distintivos y fundamentales de la versión G4 del GRI. Con el objetivo de cumplir con el Principio de Materialidad de este estándar, se utilizaron una serie de herramientas dirigidas a conseguir de forma más precisa las temáticas que se consideraron finalmente en el presente informe. Estos asuntos son relevantes porque explicitan los efectos económicos, ambientales y sociales de la compañía. Adicionalmente, visibilizan cómo estas temáticas afectan directamente a los grupos de interés del Grupo de Empresas Komatsu Cummins.

La metodología utilizada consideró tres herramientas: un análisis Benchmark de reportes de la industria, encuestas virtuales a grupos de interés y entrevistas en profundidad a algunos de los principales ejecutivos del Grupo.



### ANÁLISIS BENCHMARK

En la búsqueda de la identificación de los temas que están siendo abordados por los diferentes sectores con que el Grupo de Empresas se relaciona, se analizaron reportes de sustentabilidad de diferentes empresas de la industria. La muestra se centró en 15 compañías nacionales e internacionales, de diversos negocios como la minería, empresas de la Asociación de Proveedores Industriales de la Minería (APRIMIN), y también de la propia industria, incluyendo a nuestras matrices Komatsu Ltd. y Cummins Inc.

La metodología de análisis consideró la identificación de la materialidad de los reportes, un análisis cuantitativo y cualitativo, y una posterior clasificación de las temáticas abordadas.

## ENCUESTAS VIRTUALES

Otra de las herramientas utilizadas fue una encuesta virtual no representativa dirigida a los diferentes grupos de interés como trabajadores, clientes, proveedores/subcontratos, entre otros. En total participaron 333 personas, con lo que se aumentó el número de personas encuestadas en comparación al reporte del FY2013.

Para obtener los temas prioritarios y para evitar el sesgo ocasionado por el mayor peso relativo de algunos de los grupos de interés, el análisis se realizó de forma desagregada para cada uno de ellos. Cabe destacar que este año se hizo el esfuerzo por analizar de forma diferenciada cada tipo de cliente y cada tipo de trabajador, al ser grupos estratégicos para el Grupo, y al tener distintas percepciones e intereses con respecto a las materias a abordar en el reporte.

En el siguiente cuadro se muestra la cantidad de personas que participaron de la encuesta por grupo de interés.

GRUPO DE INTERÉS	Nº DE PERSONAS QUE CONTESTARON LA ENCUESTA
CLIENTES MINERÍA	33
CLIENTES CONSTRUCCIÓN	6
CLIENTES GENERACIÓN DE ENERGÍA	3
CLIENTES MUNICIPALIDAD O INSTITUCIÓN GUBERNAMENTAL	0
OTRO CLIENTE	4
TRABAJADOR SUCURSAL	83
TRABAJADOR FAENA	68
TRABAJADOR SANTIAGO	119
CONSULTOR/ASESOR	2
PROVEEDOR	8
DISTRIBUIDOR	1
ONG/ORGANIZACIÓN SOCIAL Y/O AMBIENTAL	4
OTROS	2
<b>TOTAL</b>	<b>333</b>



## ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD A PRINCIPALES EJECUTIVOS

El proceso de materialidad incluyó la realización de entrevistas en profundidad a algunos de los principales ejecutivos del Grupo de Empresas Komatsu Cummins. De cada una de ellas, se extrajeron las temáticas, proyectos e iniciativas que debían ser consideradas en este ejercicio.

Los entrevistados fueron los siguientes:

### Jeffrey Dawes

(Presidente Grupo de Empresas Komatsu Cummins y Presidente de Komatsu Holding South America)

### Darko Louit

(Vicepresidente Grupo de Empresas Komatsu Cummins y Gerente General de Komatsu Chile)

### Jaime Soto

(Vicepresidente y Gerente General Komatsu Holding South America)

### Guillermo Illanes

(Vicepresidente Grupo de Empresas Komatsu Cummins y Gerente General de Distribuidora Cummins Chile)

### Andrés Aguirre

(Vicepresidente Komatsu Holding South America y Presidente APRIMIN)

### Aurelio Piqué

(Vicepresidente Komatsu Holding South America y Gerente General Komatsu Reman Center Chile)

### Frank Wenderoth

(CFO & Vicepresidente de Servicios Compartidos)

### Masayuki Ito

(Chief Operating Officer (COO) Grupo de Empresas Komatsu Cummins)

### Georgeanne Barceló

(Directora Corporativa de Recursos Humanos)

### Fernando Errázuriz

(Director Supply Chain)

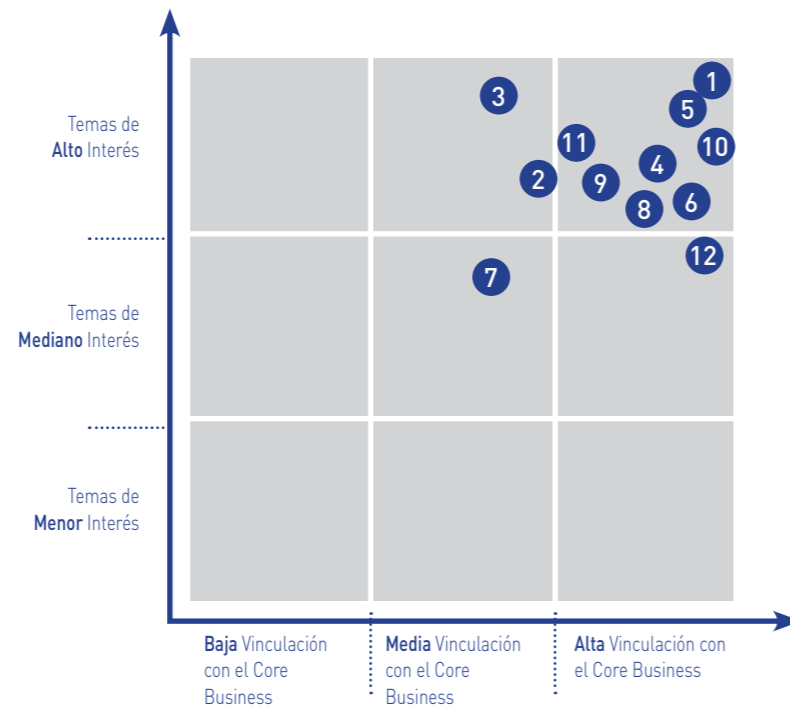
### Carlos Soto

(Director de Operaciones Komatsu Chile)

## MATRIZ DE MATERIALIDAD

De las tres fuentes de información mencionadas se obtuvieron las temáticas más relevantes y prioritarias para abordar en el reporte. Para ello, se ponderaron los temas materiales del benchmark de reportes de la industria y de la encuesta virtual, dándole más peso a las temáticas significativas para clientes y trabajadores, por su importancia estratégica para el Grupo. Luego se agregaron los temas relevantes para los ejecutivos entrevistados, al ser aspectos materiales por defecto, y los aspectos que el Grupo de Empresas Komatsu Cummins debería gestionar mejor según los grupos de interés encuestados. Posteriormente, la materialidad se ordenó en una matriz, en la que los temas se posicionan según el interés que representan para los *stakeholders* y según la vinculación que tienen estos con el enfoque estratégico del Grupo de Empresas Komatsu Cummins.

TEMAS MATERIALES CONSOLIDADOS	
1	EFICIENCIA
2	GENERACIÓN DE EMPLEO DE CALIDAD
3	RELACIÓN Y TRABAJO CON COMUNIDADES
4	CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE TRABAJADORES
5	SALUD Y SEGURIDAD DE TRABAJADORES
6	GESTIÓN DE LA ÉTICA Y ANTI-CORRUPCIÓN
7	GESTIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS Y RECICLAJE
8	INNOVACIÓN Y ADAPTACIÓN EN PRODUCTOS Y SERVICIOS
9	MULTICULTURALIDAD
10	CALIDAD DEL SERVICIO Y SATISFACCIÓN DE CLIENTES
11	EXPANSIÓN REGIONAL
12	CONTEXTOSOCIOPOLÍTICO NACIONAL



En la siguiente tabla se señala la página donde se encuentra la información de cada uno de los temas materiales y los indicadores que están asociados a cada uno de ellos:

TEMAS	INDICADOR G4 ASOCIADO	INFORMACIÓN EN PÁGINA
EFICIENCIA	NO TIENE INDICADORES GRI ASOCIADOS	36 Y 39
GENERACIÓN DE EMPLEO DE CALIDAD	G4-EC5, G4-LA1, G4-LA2	89 Y 96
RELACIÓN Y TRABAJO CON COMUNIDADES	G4-EC7, G4-EC8, G4-S01, G4-S02	41, 116 Y 134
CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE TRABAJADORES	G4-LA9, G4-LA10, G4-LA11	95 Y 97
SALUD Y SEGURIDAD DE TRABAJADORES	G4-LA5, G4-LA6, G4-LA7	109 Y 112
GESTIÓN DE LA ÉTICA Y ANTI-CORRUPCIÓN	G4-56, G4-S03, G4-S04, G4-S05	18, 62 Y 65
GESTIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS Y RECICLAJE	G4-EN23, G4-EN25	134
INNOVACIÓN Y ADAPTACIÓN EN PRODUCTOS Y SERVICIOS	NO TIENE INDICADORES GRI ASOCIADOS	54
MULTICULTURALIDAD	G4-LA12	84 Y 88
CALIDAD DEL SERVICIO Y SATISFACCIÓN DE CLIENTES	G4-4, G4-PR5	26, 37 Y 51
EXPANSIÓN REGIONAL	NO TIENE INDICADORES GRI ASOCIADOS	16
CONTEXTO SOCIOPOLÍTICO NACIONAL	NO TIENE INDICADORES GRI ASOCIADOS	12

## ¿CÓMO VALIDAMOS LA INFORMACIÓN PUBLICADA?

La totalidad de la información expuesta tiene fuentes directas fidedignas, siendo revisada y validada por los gerentes de cada área, contando además con los respectivos respaldos y documentación.

## MENSAJE DEL PRESIDENTE

GRI G4-1

Con gran satisfacción quiero presentarles nuestro tercer Reporte de Sustentabilidad, correspondiente al año fiscal japonés 2014, que ha sido elaborado bajo el estándar Global Reporting Initiative (GRI) en su versión G4. Este reporte busca representar fielmente nuestra identidad corporativa, dando cuenta de aquello que creemos que es relevante para nuestros grupos de interés.

El año 2014 nos mostró un escenario complejo en los distintos ámbitos y en varios de los sectores en los que estamos presentes. La minería y la economía nacional en general, se vieron afectadas por una contracción económica y una notable crisis de confianza, movimientos que, dado el enfoque sistémico de nuestro modelo de negocio, sin duda nos generaron un impacto directo.

Frente a este escenario el Grupo de Empresas Komatsu Cummins, fiel a la filosofía de trabajo "Komatsu Way", apostó por la eficiencia y desplegó iniciativas de mejora en todas sus áreas, de manera de conservar un equilibrio que permitió alcanzar un resultado financiero favorable, sin afectar los compromisos con nuestros clientes, colaboradores, proveedores y accionistas. La

innovación, la divergencia y el pensamiento transformador para mirar con nuevos ojos los procesos, fueron nuestros aliados a la hora de adaptarnos a este entorno.

El compromiso hacia nuestros colaboradores, en especial aquellos que desempeñan sus labores de cara a los clientes, nos llevó a avanzar en materias y planes para fortalecer sus competencias, proporcionándoles mejores herramientas para su desarrollo profesional, familiar y personal. Un ejemplo de esto, fue la inversión propiciada desde el Centro de Formación Komatsu, que este año fiscal capacitó a 2.200 personas con 134.000 horas de formación, y que junto a nuestro cada vez más robusto Programa de Voluntariado Corporativo, se han transformado en un valioso distintivo, que fortalece nuestra oferta. No obstante y a pesar de estos esfuerzos y del contexto ya descrito, tuvimos que adoptar la decisión de reestructurar áreas y desvincular a algunas personas, lo cual siempre es difícil y nos motiva a

buscar nuevas formas para enfrentar los vaivenes del mercado.

Queremos que nuestras empresas sean un lugar atractivo para progresar, aprender, e integrarse. Con este fin hemos iniciado el camino para adoptar una política que fomente la diversidad en todas sus formas. Estamos convencidos de que la multivisión de una compañía diversa nos permitirá ser más competitivos. Por ello, desde abril, el Grupo se incorporó al Programa + Diversidad de ACCIÓN, como una señal para integrar y velar por prácticas que le permitan a la compañía promover la inclusión y la meritocracia.

Durante el año fiscal japonés 2014 pusimos especial énfasis en el desarrollo de un Sistema de Gestión Ética, que facilitará la detección de malas prácticas dentro de nuestra organización, para prevenir situaciones lamentables como la demanda ocurrida en una de nuestras empresas por vulneración de derechos fundamentales, sentencia que quedó sin efecto y cuyos detalles podrán leer con mayor detención en este Reporte. Este modelo de prevención integra una plataforma online que permite consultar o denunciar transgresiones a la ley, a los principios del código de conducta y/o a

los valores organizacionales; y es una respuesta concreta al compromiso con el principio diez del Pacto Global de las Naciones Unidas, al cual adherimos desde el año 2013.

En cuanto a la relación que se establece con las comunidades en los lugares en los que operan nuestros clientes, los cambios sociales han requerido de una estrategia de relacionamiento que fortalezca especialmente un trabajo en alianza con ellos para maximizar el impacto social de sus planes y programas. En este sentido, destaco nuestro trabajo en los proyectos Calama Plus, en conjunto con varios actores sociales, empresariales y de gobierno de la zona de Calama; y el plan de acción conjunta con Minera Los Pelambres, como proyectos que estimulan el trabajo colaborativo.

Nuestra preocupación por el medioambiente nos obligó a reiniciar un análisis respecto de nuestro rol y gestión en esta materia. Así el énfasis desarrollado este año, tuvo foco en revisar todos nuestros procesos y cumplimiento normativo para establecer una línea base y un futuro sistema de gestión ambiental del Grupo. En este último punto, esperamos integrar en los próximos años, iniciativas que agreguen

valor y minimicen el impacto ambiental para nuestra operación y la de nuestros clientes.

Para terminar, no puedo dejar de mencionar que durante este periodo, se ha desplegado de manera paralela el proceso de expansión en Latinoamérica - gradual pero decidido- en el que Chile ha sido y seguirá siendo un pilar fundamental. Por ello se ha puesto énfasis en salvaguardar esta operación, mejorando la oferta para nuestros clientes, aprovechando el conocimiento de otras partes del continente y potenciando aquellas iniciativas que estén alineadas con nuestra cultura e identidad.

Son muchas las iniciativas que hemos implementado durante este periodo, por lo que esperamos que este reporte sea de su interés, invitándolos a leerlo con detención y a hacernos llegar sus observaciones de manera de perseverar en el camino de la co-construcción de una empresa innovadora, eficiente y sustentable.

**Jeffrey Dawes**  
Presidente Grupo de Empresas  
Komatsu Cummins Chile

**KOMATSU**®



PRESENTACIÓN  
GRUPO  
DE EMPRESAS  
KOMATSU CUMMINS  
CHILE

ACERCA  
DE NUESTRAS  
CASAS MATRICES



**Komatsu** fue fundada en Japón en 1921 por Meitaro Takeuchi. Especializada en la fabricación y venta de equipos para los mercados de construcción, minería y forestal, está presente en Chile desde hace cinco décadas.



**Cummins Inc.**, es una compañía que se especializa en diseñar, fabricar y vender motores diésel, incluyendo todos los servicios y la tecnología relacionada. Su casa matriz está en Columbus, Indiana, Estados Unidos.

CASA MATRIZ  
EN TOKIO

146  
FILIALES

MÁS DE  
47.400  
COLABORADORES A  
TRAVÉS DEL MUNDO

INGRESOS  
AÑO FISCAL JAPONÉS 2014  
MÁS DE  
19.615  
millones US\$

ENTRE EL  
1 DE ABRIL DE  
2014 Y EL 31 DE  
MARZO DE 2015

INGRESOS  
ANUALES  
19.200  
millones US\$

7200  
PUNTOS DE  
DISTRIBUCIÓN EN  
190 PAÍSES

MÁS DE  
54.600  
COLABORADORES A  
TRAVÉS DEL MUNDO

MÁS DE  
600  
DISTRIBUIDORES  
PROPIOS E  
INDEPENDIENTES

Luego de estar presente en Chile por más de 40 años bajo el alero de empresas distribuidoras, Komatsu se establece directamente en el país en el año 1999, a través de un Joint Venture con Cummins Inc., el fabricante de motores norteamericano, creando el Holding Komatsu Cummins Chile Limitada, incorporando experiencia, tecnología de vanguardia y volumen organizacional.

Este modelo tuvo importantes logros, y el éxito de la operación en Chile llevó a que la compañía -como parte de su visión estratégica- proyectara su negocio y replicara el modelo a más países de Latinoamérica.

# GRUPO DE EMPRESAS

GRI G4-3, G4-5, G4-6, G4-7, G4-17, G4-56

Creado en 1999, el Grupo de Empresas Komatsu Cummins surge del resultado de un Joint Venture entre Komatsu Limited, líder en maquinaria pesada; y Cummins Inc., líder en motores y generadores diésel, con el fin de encabezar el mercado, incorporando en las distintas industrias experiencia, tecnología de vanguardia, soporte, eficiencia e innovación.

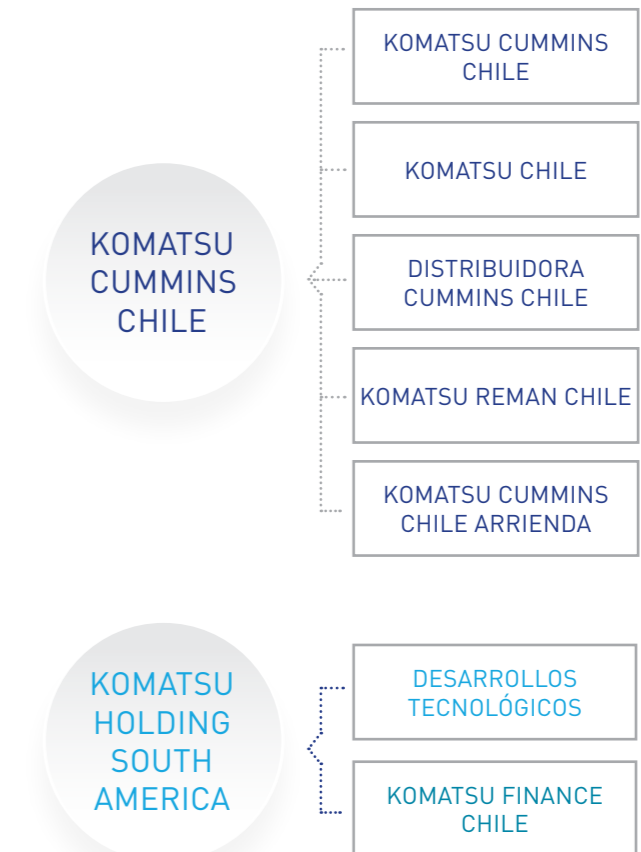
Concurso Fotografía 2013, Esteban Barrera, DCC



## El Grupo de Empresas en Chile, incluidas en este informe, está conformado por:

- Komatsu Cummins Chile (KCC)
- Komatsu Chile (KCH)
- Distribuidora Cummins Chile (DCC)
- Komatsu Reman Center Chile (KRCC)
- Komatsu Cummins Chile Arrienda (KCCA)
- Desarrollos Tecnológicos S.A. (DTSA)
- Komatsu Finance Chile (KFCH)

Adicionalmente, Komatsu Cummins Chile y Komatsu Holding South America (KHSa), que opera en el resto de los países de Latinoamérica -excluyendo Brasil- se relacionan directamente ya que ambas compañías pertenecen a Komatsu Ltd. compartiendo a su presidente y órganos de gobierno (Management Committee y Senior Management Team).





#### KOMATSU CUMMINS CHILE (KCC)

Es el Holding que agrupa a todas las empresas del grupo. Dentro de sus operaciones están las unidades de alcance transversal como la Presidencia y la Vicepresidencia de Servicios Compartidos. Esta última unidad se encarga del soporte transaccional y estratégico de las operaciones del Grupo en materias de proveedores, recursos humanos, finanzas, asuntos legales, tecnología, entre otras materias.

**Misión:**

Entregar servicios estratégicos, especializados y transversales a los diferentes negocios, incorporando las mejores prácticas y velando por el crecimiento sustentable a nivel local y regional. Siempre comprometidos con el desarrollo de nuestros equipos de trabajo y las expectativas de nuestros clientes.

**Visión:**

Ser socios estratégicos en el desarrollo sustentable del negocio local y regional, con procesos de excelencia y equipo de alto desempeño.



#### KOMATSU CHILE (KCH)

Es el distribuidor de Komatsu para Chile. La empresa importa y comercializa maquinaria, repuestos y componentes, además de proporcionar servicios de mantenimiento y reparación de equipos (en terreno y en talleres propios). Ofrece también contratos de suministro de repuestos y administración de bodegas, soporte técnico y soluciones tecnológicas, con el objetivo de brindar soporte para el desempeño de las flotas Komatsu en los mercados de minería, construcción y la industria forestal en Chile. Todo lo anterior ha permitido a Komatsu Chile posicionarse como uno de los mayores proveedores de maquinaria y servicios del país, consiguiendo una alta participación en todos los mercados en los que opera.

**Misión:**

Entender las necesidades de nuestros clientes para brindarles soluciones flexibles de suministro, soporte y servicio de maquinaria para los procesos productivos en minería, construcción y forestal. Todo lo anterior resguardando la eficiencia integral de nuestros procesos, la sustentabilidad de nuestro negocio y el cuidado y desarrollo de nuestras personas.

**Visión:**

Ser protagonistas del éxito de nuestros clientes.



#### DISTRIBUIDORA CUMMINS CHILE (DCC)

Distribuidora Cummins Chile es la representante de la marca Cummins en Chile. La compañía estadounidense se ha consolidado como el mayor fabricante independiente de motores diésel en el mundo. Distribuidora Cummins Chile está asociada a las principales industrias del país, proporcionando motores diésel, grupos generadores, filtros, repuestos originales, arriendo de equipos, soporte y servicio.

**Misión:**

Desencadenamos el poder al:

1. Motivar a nuestros colaboradores a actuar como dueños del negocio.
2. Superar las expectativas del cliente siendo siempre los primeros en el mercado con los mejores productos.
3. Aliarnos con nuestros clientes para asegurarnos que sean exitosos.
4. Exigir que todo lo que hagamos lleve a un medioambiente más limpio, más saludable y más seguro.
5. Crear riqueza para todas las partes interesadas.

**Visión:**

Mejorar la vida de las personas liberando la fuerza de Cummins.



#### KOMATSU CUMMINS CHILE ARRIENDA (KCCA).

Komatsu Cummins Chile Arriendo se especializa en el arriendo de maquinarias y venta de equipos usados. Se relaciona principalmente con los sectores minero, de la construcción, industrial y forestal, y cuenta con una completa flota de equipos Komatsu y otros complementarios, para satisfacer las necesidades de los usuarios finales para distintos tipos de proyectos.





#### KOMATSU REMAN CENTER CHILE (KRCC)

Entrega servicios de reparación y remanufactura de componentes para equipos Komatsu, basado en la fabricación y recuperación de partes y piezas, extendiendo la vida útil de los componentes. La empresa utiliza procesos tecnológicos, estándares y procedimientos de trabajo para colaborar como soporte en las operaciones de Komatsu Chile y de los clientes relacionados a la minería, construcción, entre otros.

##### Misión:

1. Satisfacer las necesidades de los clientes, combinando los esfuerzos de cada empleado con nuestros recursos de manera creativa, con el fin de exceder sus expectativas.
2. Lograr el crecimiento mediante alianzas estratégicas con los clientes y proveedores, promoviendo y desarrollando relaciones de largo plazo en un marco de respeto hacia las personas y el medio ambiente.
3. Generar utilidades para los accionistas aplicando el uso creativo de los recursos asignados.

##### Visión:

Constituirse en líder de innovación, agregando valor al brindar productos y servicios de remanufactura de componentes con la más alta calidad, orientados a la optimización de costos, maximizando la satisfacción de los clientes mineros, de construcción e industriales.



#### DESARROLLOS TECNOLÓGICOS S.A. (DTSA)

Es una empresa dedicada a la fabricación de tolvas para camiones de extracción mineros. Desde 1994 se ha dedicado a mejorar progresivamente el diseño de tolvas más durables y ligeras. Con más de 1.500 tolvas vendidas en América, África, Asia y Oceanía, los diseños de ingeniería y las mejoras tecnológicas que se han implementado a lo largo de los años, han posicionado a la compañía como líder en la industria.

##### Misión:

1. Diseñar, desarrollar y manufacturar soluciones tecnológicas innovadoras para la carga y transporte de material en equipos mineros y de construcción.
2. Entregar productos y servicios a la medida, comprometidos con las necesidades de los clientes y el cuidado de sus equipos.
3. Ser un lugar atractivo de desarrollo para nuestra gente, propiciando un clima laboral positivo.
4. Ser una fábrica amigable con el medioambiente.

##### Visión:

Ser el referente de soluciones tecnológicas e innovadoras para el manejo de material en equipos de carga y transporte en la industria minera y de construcción.



#### KOMATSU FINANCE CHILE (KFCH)

Se creó el año 2014 como empresa independiente, como spin-off desde el negocio de arriendo de maquinaria (Komatsu Cummins Chile Arriendo). El negocio –de carácter financiero- consiste en apoyar la compra y arriendo de equipos usados de Komatsu, otorgando opciones de financiamiento a los clientes.



## NUESTRA HISTORIA EN HITOS

1954

Nace Distribuidora Cummins SA (DICSA)

1984

DICSA comienza a distribuir camiones Wabco-Dresser-Haulpak.

Primer Contrato MARC con Faena Escondida y unos meses más tarde con Los Bronces: proyectos en modalidad de contrato integral de servicio.

1987

1992

DICSA es nombrado representante de la línea Komatsu en Chile.

Creación de Komatsu Cummins Chile Arrenda para ofrecer servicios de financiamiento directo y arriendo de maquinaria.

2004

Compra de DICSA por Komatsu Ltd. y Cummins Inc. Nace Komatsu Cummins Chile, joint venture entre Komatsu Ltd. y Cummins Inc.

1999

2006

- Creación de Komatsu Reman Center Chile como empresa independiente, a partir de la maestría de Komatsu Chile en Antofagasta.
- Primer contrato pionero con Minera Los Pelambres bajo la modalidad de costo por tonelada.

2009

Traslado de la oficina regional de Komatsu de Miami a Santiago.

2011

- Creación de KHSA e inicio del proceso de expansión del Grupo a Latinoamérica.
- Adquisición de Desarrollos Tecnológicos S.A. (DTSA), empresa de fabricación y distribución de tolvas.
- Creación del Centro de Formación Komatsu (CFK).
- Creación del Primer Comité de Responsabilidad Social Empresarial.

2013

- Adhesión a Pacto Global y elaboración del Primer Reporte de Sustentabilidad Komatsu Cummins, de carácter interno.
- Komatsu Chile: "Proveedor más Exitoso de Equipos de Minería de Superficie y Servicios de Mantenimiento y Soporte del año 2013" y Primer Lugar en la Categoría "Proveedor de Mejor Desempeño año 2013", otorgado por Phibrand.
- Distribuidora Cummins Chile: "Aplausos 2013", otorgado por Anglo American por proyecto de ahorro de combustible en faena El Soldado.
- Programa Reinventarse: Premio "Buen Ciudadano Empresarial 2013" Categoría Innovación, otorgado por Cámara Chileno- Norteamericana de Comercio (AmCham).

2012

- Inauguración del edificio K4, primera construcción del Grupo con certificación LEED.
- Diseño e implementación de un modelo de administración basado en riesgos, bajo el esquema Enterprise Risk Management (ERM).

2014

- Se crea Komatsu Finance Chile.
- Komatsu Chile alcanza el primer lugar en marketshare equipos mineros en Chile, tanto en el número de unidades como en valor CIF.
- Komatsu Chile alcanza récord histórico en indicadores de seguridad, con un índice de frecuencia (IF) de 0,1295; mientras que el índice de gravedad (IG) llegó a 7,2198. Adicionalmente, Faena Forestal Los Ángeles recibe Premio de Seguridad por cumplir 6 (seis) años sin accidentes con tiempo perdido por parte de Mutual de Seguridad.
- Distribuidora Cummins Chile: Categoría Gold en Auditoría Excel que Cummins Inc. realiza a sus distribuidores a nivel mundial. Premio "Environmental Challenge South America" otorgado por Cummins Inc. por iniciativa de RSE de Eco-Ladrillos y Premio "Aplausos 2014" otorgado por Angloamerican por proyecto de ahorro de combustible en Faena El Soldado. Faena Andina DCC recibe categoría Oro del Cummins Health & Safety Milestone Award, otorgado por Cummins Inc.
- DTSA concreta la venta de tolvas 830E y 930E en la minas de Diamante Compañía Minera Debswana en Botswana, además de realizar la primera venta de tolvas Calientes en Rusia en la mina de Karelsky Okatysh de Severstal.
- Komatsu Reman Center Chile obtiene acreditación de Torque y Unidades eléctricas ISO 17.025 (INN) y certificación de EMS, nivel 2 Komatsu China Rebuild Center y sucursal Saltillo de Road Machinery (México).



## PRODUCTOS Y SERVICIOS

GRI G4-4, G4-8, G4-9

A partir de la diversidad de compañías que forman parte del Grupo de Empresas Komatsu Cummins, se conforma una oferta integral de productos y servicios, con el objetivo de responder eficiente y flexiblemente a las distintas necesidades de nuestros clientes. Por lo mismo, en el año 2007 la Compañía empezó a implementar el modelo de Brand Management de Komatsu Limited, metodología que permite establecer una relación comercial y desarrollar vínculos a largo plazo.



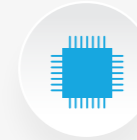
MAQUINARIA Y EQUIPOS



MOTORES Y GENERADORES



ARRIENDO



REMANUFACTURA



COMPLEMENTOS MAQUINARIA MINERA



SERVICIO, REPARACIÓN Y MANTENCIÓN



FINANCIAMIENTO



## MAQUINARIA Y EQUIPOS

El Grupo de Empresas Komatsu Cummins a través de Komatsu Chile es líder en el suministro de productos y repuestos para industrias como la minería, construcción y forestal.

En la actualidad, la Compañía está presente en los yacimientos mineros más importantes del país, prestando diferentes tipos de servicios de mantenimiento y reparación de equipos. En cada una de las áreas de negocio El Grupo de Empresas mantiene altos estándares de servicio para cumplir con las necesidades de cada cliente.

### Operación en Chile

- 25 Faenas de minería operando con equipos Komatsu.
- 23 Faenas con contrato de servicio: mantenimiento o asistencia Técnica.
- 4.000 Equipos Komatsu operando en Chile.

### EN MINERÍA

#### Camiones de extracción Komatsu

Komatsu Chile posee una amplia variedad de camiones de extracción, tanto mecánicos como eléctricos. Estos pueden cargar desde 28 toneladas cortas hasta 360 toneladas cortas de capacidad de transporte.

Los camiones Komatsu han demostrado durante décadas su alta confiabilidad y bajos costos de operación, especialmente trabajando en faenas de gran altura.



Camión Komatsu 960E-2K con capacidad de carga de 360 toneladas y potencia bruta de 3.500 HP.

#### Palas Hidráulicas Komatsu

Las palas hidráulicas Komatsu son reconocidas por su comprobada calidad, versatilidad y flexibilidad operacional. Por lo mismo gozan de gran prestigio y creciente demanda en el mundo.



Pala hidráulica frontal eléctrica Komatsu PC8000-6 FS E con potencia bruta de 2.900 HP y 752 toneladas de peso operacional.

### Cargas Frontales

Los cargadores frontales Komatsu se destacan por su gran capacidad de producción, en sus modelos WA1200-6 y el WA900-3 de 20 M3 y 13 M3 respectivamente, han sido reconocidos por su eficiencia y optimización en los diversos proyectos mineros en los cuales operan.



**Cargador Frontal WA1200-6**, posee una potencia bruta de 1.892 HP, peso operacional de 220,00 toneladas y una capacidad de balde de 20,0 metros cúbicos.

### Equipos para movimiento de tierra

Cargador Frontal WA1200-6, posee una potencia bruta de 1.892 HP, peso operacional de 220,00 toneladas y una capacidad de balde de 20,0 metros cúbicos.



**Tractores Sobre Oruga / Bulldozers D475A-5 SD** cuenta con un peso de operación de 113 toneladas, potencia bruta de 899 HP y una capacidad de balde de 45 metros cúbicos.



**Tractores Sobre Neumáticos / Wheel Dozers WD600-3.** Posee un peso de operación de 42,90 toneladas, una potencia neta de 485HP y una capacidad hoja de 8,0 metros cúbicos,



**Motoniveladora / Moto Grader GD825A-2** tiene un peso de operación de 26,35 toneladas, un largo de hoja de 16 pies y una potencia Neta de 280 HP.



**Komatsu cuenta con un camión HD 605-7** que se adecúa a cada uno de los tamaños de estanque, ofrecer una solución completa, bajo un único proveedor responsable por el conjunto completo.

### EN CONSTRUCCIÓN

#### Excavadora Komatsu

Las excavadoras son uno de los principales productos que Komatsu ofrece en este rubro. Todas las excavadoras sobre orugas de la empresa comparten una serie de características en común, como ser líderes en potencia, confiabilidad y, a la vez, contar con mayor capacidad de carga y mayor comodidad y seguridad del operador.

Adicionalmente, los equipos ofrecen un gran rendimiento, gracias a un nuevo motor que cumple con las regulaciones de calidad y ambientales TIER III y ECO T3.



Excavadora Komatsu PC1250-8 con potencia de 672 HP y capacidad de peso operacional de 109.900 Kg.

#### Excavadora Híbrida Komatsu

La excavadora híbrida Komatsu es un modelo pionero en el mercado que permite un ahorro de combustible de hasta 35% en comparación a otras máquinas convencionales, dato obtenido a través de pruebas realizadas por Komatsu Limited.



Excavadora Híbrida HB215LC-1 con potencia de 148 HP, capacidad de peso operacional de 21.220 kg y de cazo, 1,36 m<sup>3</sup>.

### EN FORESTAL

#### Volteadores

Dentro de la gama de equipos para esta industria, se cuenta con maquinaria altamente productiva, como los Volteadores o Feller Bunchers. Estas máquinas de gran tecnología y aplicabilidad son unidades sobre oruga, fabricadas especialmente para aplicaciones forestales, con una relación óptima de potencia y consumo de combustible



Volteador Feller Buncher XT450L-2 cuenta con una potencia de 300 HP, un torque de 1.356 Nm / 1.500rpm y un peso de operación de 31.500 KG.

### Cabezales Forestales

Son equipos que se utilizan al interior de los bosques en faenas de cosecha y en canchas de procesamiento. Su configuración y tamaño pueden variar, dependiendo del trabajo a desarrollar y de la especie de árbol involucrada en el proceso.

Su versatilidad permite la instalación de los equipos en diferentes tipos y marcas de máquinas base o carrier con pesos operacionales que van desde 20 toneladas, ya sea en equipos sobre orugas o ruedas de construcción, tales como excavadoras y también en equipos netamente forestales.



Cabezal Waratah-HTH622B, el peso de operación es de 2.120 Kg. Cuenta con un diámetro máximo de 600 mm y una presión de 4.641 psi / 32 Mpa.

### Procesadores

Los procesadores son una combinación entre máquina base y cabezal. Hoy en día se encuentran operando desde la Región del Maule al Sur.

Su configuración es variada y específica de acuerdo a especie y labor a desarrollar, pudiendo configurarse como equipos sobre orugas desde las 20 toneladas con cabezales, que parten desde 1,6 toneladas de peso de operación, configuraciones que son implementadas localmente con gran eficiencia operacional.



Procesador PC220LC-8, tiene un peso de operación de 27.700 Kg. Cabezal Waratah-HTH622B.



## MOTORES Y GENERADORES

El Grupo de Empresas a través de Distribuidora Cummins Chile -como representante de la marca Cummins-, ofrece motores diésel, repuestos, grupos generadores, filtros, arriendo de equipos, soporte y servicio en sucursales y en terreno. Además pone al servicio de los clientes el apoyo y liderazgo de los Contratos Mineros MARC.

Entre los principales productos que comercializa la empresa están los motores y los grupos generadores.

### EN MINERÍA

#### Motores Cummins

Los motores Cummins se pueden utilizar en cualquier tipo de vehículo o equipo: transporte de carga y pasajeros, equipos especiales, generadores y hasta camiones para cargar 360 toneladas. La compañía ofrece motores automotrices, marinos, mineros, industriales y de construcción, entre otros, garantizando siempre un producto limpio, eficiente, confiable y duradero.

Distribuidora Cummins Chile, además, proporciona repuestos originales y una red de servicio a lo largo del país.



Motor Cummins QSK78 utilizado en la industria minera, con potencia de 3.500 HP

#### Generadores Cummins

Cummins Power Generation es líder mundial en diseño y fabricación de generadores, sistemas de potencia, fuentes de poder y una amplia red de productos para todo tipo de necesidades. Los productos y sistemas de potencia Cummins, aseguran eficiencia y energía confiable.

Distribuidora Cummins Chile ofrece una amplia variedad de alternativas de potencia para la generación de energía. Actualmente la empresa ofrece para venta y arriendo una gran variedad de generadores en una amplia gama de potencias, desde 5 KVA hasta 3.500 KVA.



Generador Cummins C1100 con potencia de 1000 KVA.



## ARRIENDO DE MAQUINARIA

En el mercado de arriendo de maquinaria, el Grupo de Empresa Komatsu Cummins a través de Komatsu Cummins Chile Arriendo posee una variada flota de equipos -Komatsu y de otras marcas- de más de 1.000 unidades, ofreciendo altos estándares de calidad, mantenimiento y servicio en cada una de las industrias en las que participa.

Komatsu Cummins Chile Arriendo cuenta además con una división de usados, que posee una diversa flota de maquinaria y equipos seminuevos a la venta, productos que son sometidos a rigurosos planes de mantención y monitoreo.

### Komatsu Cummins Chile Arriendo

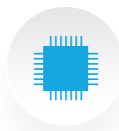
Ofrece equipos para el sector industrial, para la construcción vial, y también camiones y equipos para el movimiento de tierra.



Bulldozer Komatsu D375 con potencia de 525 HP y capacidad de peso operacional de 69.560 Kg.



Cargador frontal Komatsu WA900 con potencia de 856 HP y capacidad de peso operacional de 102.880 Kg.



## REMANUFACTURA

El Grupo de Empresas Komatsu Cummins a través de Komatsu Reman Center Chile proporciona remanufactura a nivel mundial para el mercado minero, especialmente a través de productos y componentes eléctricos, hidráulicos y electrónicos. La compañía exporta a mercados como el de Estados Unidos, Sudáfrica y Australia, aportando al desarrollo del clúster minero y a la sustentabilidad gracias a su especialización en la reutilización de componentes.

Además es soporte de Komatsu Chile y de todo el mercado latinoamericano en el ámbito de la construcción y la minería.



## COMPLEMENTOS MAQUINARIA MINERA

El Grupo de Empresas Komatsu Cummins a través de Desarrollos Tecnológicos S.A. (DTSA) se dedica a la fabricación y comercialización de tolvas, baldes y blindaje de hojas dozer.

### Tolva

La tolva DT-HILOAD® es una tolva minera de alto rendimiento, cuyo diseño, tecnología y características, permiten disminuir los costos, optimizando considerablemente el rendimiento del camión de extracción minero. Una tolva DT-HILOAD®, permite aumentar la rentabilidad y productividad en las faenas.



El diseño y desarrollo de la Tolva DTSA es ingeniería e innovación chilena. Dentro de sus principales cualidades es que son resistentes, livianas y durables, diseñadas y fabricadas para adaptarse a todas las marcas y modelos de camión minero.

### Baldes

Los baldes fabricados por DTSA son de alto rendimiento y se diseñan según las especificaciones de los clientes. En una primera etapa, DTSA se propuso superar las expectativas de rendimiento de los baldes actuales en el mercado y luego incorporar valor agregado con ingeniería para ser reconocidos como los mejores fabricantes de balde.



### Blindaje de hojas dozer

El blindaje de las hojas dozer es un diseño optimizado que permite aumentar el rendimiento, mediante el uso de aceros de alta resistencia y de esta forma maximizar la disponibilidad y confiabilidad de la operación. Tienen un estricto control de calidad durante todo el proceso de fabricación, aplicando alivio de tensiones si es requerido.



## SERVICIO, REPARACIÓN Y MANTENCIÓN

Entregar un soporte integral, con servicios que permitan optimizar el uso de los equipos, es parte del propósito del Grupo de Empresas Komatsu Cummins. Por ello un servicio técnico de alta calidad, un equipo especialista calificado y soluciones tecnológicas, son los componentes que permiten garantizar un buen funcionamiento y rendimiento de los equipos, y con ello mejorar la rentabilidad operacional para los clientes.

### Servicio Técnico

Es a través de un servicio técnico de excelencia -tanto en la operación como en los talleres especializados- que los equipos se mantienen en perfectas condiciones y se prolonga la vida útil de la maquinaria.

El objetivo es entregar soporte y respaldo técnico a los clientes, por medio de una atención oportuna y de personal altamente especializado, con el fin de lograr una máxima satisfacción del producto.



A través del programa "PM-Clinic", que somete a las máquinas a una revisión minuciosa en forma periódica, el personal de Komatsu Chile logra detectar y solucionar de manera proactiva pequeñas fallas que después pudieran transformarse en averías más serias y costosas. Esto permite que el equipo no se inmovilice, aumentando de esta forma la disponibilidad y eficiencia.

El Servicio Técnico que se ofrece está compuesto por las siguientes actividades:

- Armados.
- Mantenimientos Preventivos.
- Overhaul.
- Diagnóstico y reparación en terreno.
- Reparación de rodado (Antofagasta).
- Contratos de mantenimiento.
- Ingeniería de soporte.
- Talleres de reparación.
- Contrato de monitoreo de condición a través de Komtrax.

### Product Support Group- PSG

PSG es un área compuesta por ingenieros especialistas que articulan el soporte de fábrica. Este grupo está conformado por profesionales altamente calificados en toda la gama de productos, cuya responsabilidad es proveer soporte técnico de alto nivel a mecánicos y especialistas, analizando el desempeño de los equipos.



PSG está dividido en cinco áreas relacionadas con el soporte al producto:

- I. Grupo de Administración de Servicio
- II. Grupo de Soporte Técnico.
- III. Grupo de Soporte de Fábricas.
- IV. Grupo de Entrenamiento.
- V. Grupo de Desarrollo del Distribuidor y Certificación de talleres.

Según esta estructura, cada miembro de PSG se dedica al soporte especializado en cada línea que requiera atención.

### Contratos de Reparación y Mantenimiento (R&M)

Los servicios Marc, "Maintenance and Repair Contract", nacen como respuesta a las necesidades del mercado. El objetivo es permitir que el proveedor de equipos se haga cargo del proceso de mantenimiento, por medio de especialistas en esta materia.

A través de Komatsu Chile se proveen estos servicios en 23 proyectos mineros distribuidos a lo largo del país, contando con una dotación que supera las 2000 personas, realizando mantenimiento a más de 820 equipos mineros Komatsu de diferentes modelos.



### Soluciones Tecnológicas

Entendiendo las demandas cada vez más exigentes de las industrias en las que participamos, y con el propósito de disminuir los costos y maximizar los beneficios, es que durante estos últimos años el Grupo de Empresas Komatsu Cummins a través de Komatsu Chile se ha planteado ser referente en diversos ámbitos, uno de los cuales es la innovación tecnológica.

Para ello, se desarrollan distintos proyectos tecnológicos -ajustados a las necesidades de los clientes- como la creación del software para el apoyo a los contratos o la incorporación de sistemas de información satelital de equipos.



## FINANCIAMIENTO

El Grupo de Empresas Komatsu Cummins, a través de Financiamiento vía Leasing, entrega a sus clientes una solución financiera para permitirles adquirir bienes de capital de trabajo para aumentar la productividad y desarrollo de su negocio.

Este leasing financiero, se trata de un contrato de arriendo con opción de compra, con un plazo determinado, en el cual el arrendatario cancela cuotas mensuales que en su totalidad amortizan el valor del bien. Al término del contrato, el arrendatario tiene la opción de adquirir la propiedad del bien, cancelando la última cuota denominada opción de compra.



### TIPOS DE LEASING:

**El leasing financiero** se trata de un contrato de arriendo con opción de compra, con un plazo determinado, en el cual el arrendatario cancela cuotas mensuales que en su totalidad amortizan el valor del bien. Al término del contrato, el arrendatario tiene la opción de adquirir la propiedad del bien, cancelando la última cuota denominada opción de compra.

**El leasing operativo** es otra forma de financiamiento, en donde el cliente arrienda con una opción de compra. En este caso, el cliente puede optar por quedarse con el equipo pagando la opción o bien devolverlo al final del periodo del contrato.



## DISTINTIVO GRUPO DE EMPRESAS KOMATSU CUMMINS

GRI G4-4

El mayor distintivo del grupo es poseer un modelo de negocio integrado y holístico, que va más allá de la comercialización o el arriendo de maquinaria e insumos, complementándolos con servicios especializados de mantenimiento y apoyo, que junto a la innovación proporcionan un mayor valor agregado y eficiencia en los procesos productivos de los clientes.

Por lo mismo, cada empresa se ha especializado no sólo en productos, sino que también en tener un servicio que apoye, complemente y permita optimizar las operaciones de forma individualizada.



PRODUCTO  
(MAQUINARIA -  
MOTOR)

+



SERVICIO  
SOPORTE  
TÉCNICO

+



INNOVACIÓN

=

SOLUCIONES  
INTEGRALES



### PROYECTO EL SOLDADO: SOLUCIONES A LA MEDIDA.

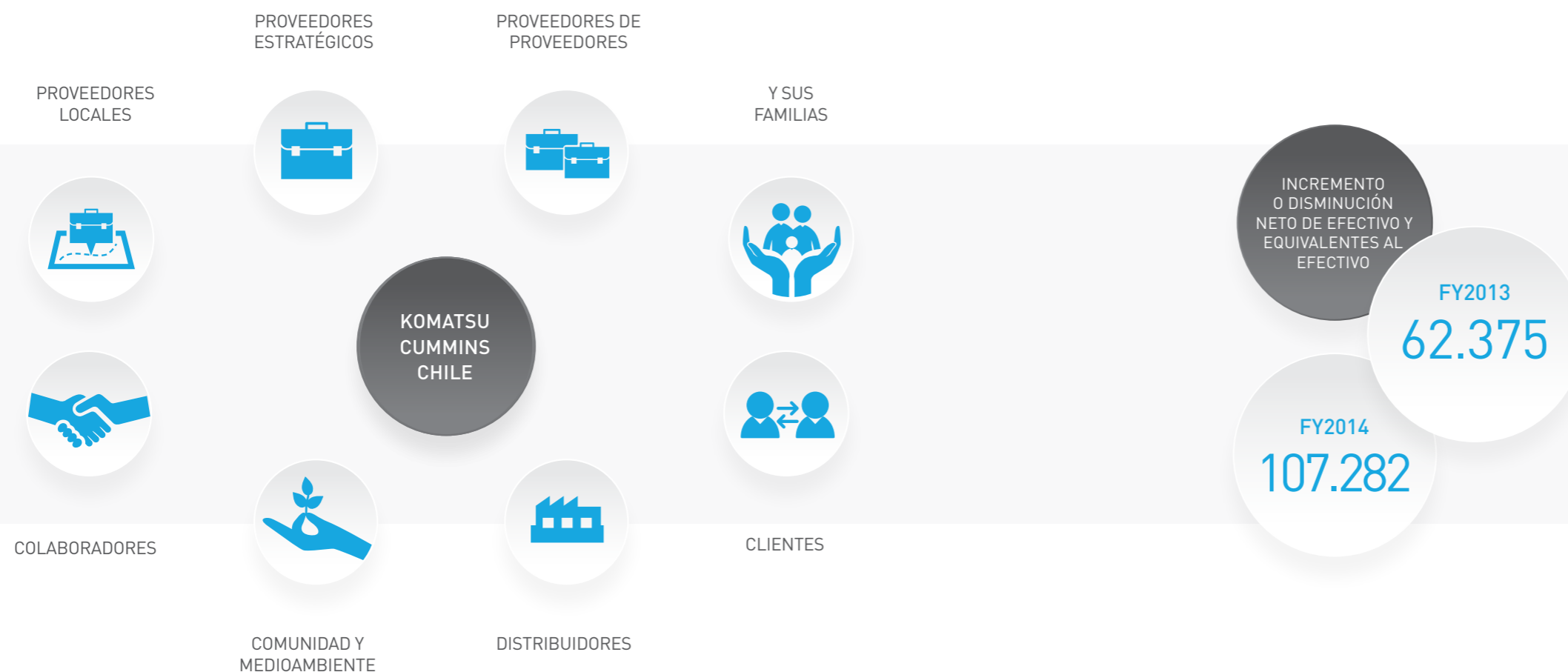
Minera El Soldado empezó a tener inconvenientes en la productividad de la pala Komatsu PC8000 -y a través de un proyecto Six Sigma- se logró optimizar y aumentar su rendimiento. Esto fue un ejemplo de cómo la entrega de productos y servicios-integrando la innovación- tienen resultados y soluciones acordes a las necesidades específicas de los clientes.

# ECOSISTEMA KOMATSU CUMMINS Y SU VALOR GENERADO 2014

GRI G4-9, G4-22, G4-23, G4-EC1

Bajo el alero del Grupo de Empresas Komatsu Cummins, se ven beneficiados distintos públicos y grupos de interés, generando así una cadena de valor que permite a la Compañía aportar día a día al crecimiento local y regional.

Este ecosistema está conformado por todos los grupos de interés en los cuales el actuar de la Compañía tiene impacto de forma directa o indirecta. Es así como los propietarios, clientes, distribuidores, proveedores y socios comerciales, comunidades y colaboradores, a través de su quehacer, generan nuevas condiciones y oportunidades a otros grupos con los que no se tiene injerencia directa.



VALOR ECONÓMICO GENERADO (M\$USD)	FY2013	FY2014
INGRESOS POR ACTIVIDADES DEL NEGOCIO	1.614.357	1.656.210
FLUJOS POR FINANCIAMIENTO BANCARIO	229.421	85.483
APORTE CAPITAL	--	40.000
<b>TOTAL INGRESOS AÑO FISCAL</b>	<b>1.843.779</b>	<b>1.781.694</b>
TOTAL INGRESOS AÑO FISCAL VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO (M\$USD)	FY2013*	FY2014
PAGO A FÁBRICAS	525.021	499.352
PAGO A PROVEEDORES	393.041	326.377
INVERSIÓN EN RSE Y MEDIOAMBIENTE	469	480
INVERSIONES DE CAPITAL	243.762	166.900
SALARIOS Y BENEFICIOS SOCIALES A COLABORADORES	228.967	220.568
CAPACITACIÓN AL PERSONAL	4.935	4.353
PAGO DE IMPUESTOS AL FISCO	227.080	216.081
PAGOS DE DEUDA E INTERESES BANCARIOS	143.359	107.638
DIVIDENDOS	14.770	132.663
<b>TOTAL VALOR ECONÓMICO AÑO FISCAL</b>	<b>1.781.404</b>	<b>1.674.412</b>

Durante el año fiscal japonés 2014 la Casa Matriz, a través de una subsidiaria, realizó un aporte de capital de USD\$ 40 millones para la creación y puesta en marcha de Komatsu Finance Chile, fortaleciendo así la propuesta de valor hacia los clientes.

### Ajustes en la información FY2013

El alcance del Reporte de Sustentabilidad del año fiscal 2013 no contempló la unidad DTSA, que se incluye en el presente informe. Por esta razón y para salvaguardar el principio de comparabilidad de éste indicador, la base de cálculo y cifras fue ajustada, incorporando los datos del año fiscal 2013 de dicha unidad de negocios, tal como se muestran en el siguiente cuadro

	FY2013	
	PUBLICADO SIN DTSA	ACTUALIZADO CON DTSA
<b>VALOR ECONÓMICO GENERADO (M\$USD)</b>		
INGRESOS POR ACTIVIDADES DEL NEGOCIO	1.588.637	1.614.357
FLUJOS POR FINANCIAMIENTO BANCARIO	229.421	229.421
<b>TOTAL INGRESOS AÑO FISCAL</b>	<b>1.818.059</b>	<b>1.843.779</b>
<b>VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO (M\$USD)</b>		
PAGO A FABRICAS	525.021	525.021
<b>PAGO A PROVEEDORES LOCALES</b>	<b>377.536</b>	<b>392.599</b>
INVERSIÓN EN ACCIÓN SOCIAL (RSE)	912	912
INVERSIONES DE CAPITAL	243.595	243.762
SALARIOS Y BENEFICIOS SOCIALES A COLABORADORES	224.221	228.967
CAPACITACIÓN AL PERSONAL	4.935	4.935
PAGO DE IMPUESTOS AL FISCO	223.946	227.080
PAGOS DE DEUDA E INTERESES BANCARIOS	143.359	143.359
DIVIDENDOS	14.770	14.770
<b>TOTAL VALOR ECONÓMICO AÑO FISCAL</b>	<b>1.758.294</b>	<b>1.781.404</b>
INCREMENTO O DISMINUCIÓN NETO DE EFECTIVO Y EQUIVALENTES AL EFECTIVO	59.765	62.375

### DESAFIANDO EL 2014

Para el Grupo de Empresas Komatsu Cummins, el año fiscal japonés 2014 fue muy desafiante debido a la contracción de los mercados en minería, construcción y sector forestal. Esto se tradujo en que algunos proyectos en estas industrias se postergaran, cancelaran o redimensionaran.

En el contexto planteado fue necesario formular una estrategia basada en eficiencia, lo que permitió que la organización se flexibilizara y así sorteara los obstáculos impuestos por el mercado. El compromiso, el trabajo en equipo y una dirección clara, hicieron que el grupo empresarial se adaptara a una situación tremendamente dinámica y compleja. En otras palabras, se logró mejorar los procesos y recursos, aumentando la participación de mercado.



## PROVEEDORES Y SOCIOS COMERCIALES

GRI G4-12, G4-EC8

Para el Grupo de Empresas Komatsu Cummins, los proveedores y otros actores en la cadena de suministros son importantes socios comerciales y por ello es fundamental establecer relaciones a largo plazo, teniendo como pilares estratégicos la confianza y el compromiso mutuo. En este marco, en los últimos años, se ha venido trabajando fuertemente en una política que permita mejorar y fortalecer este ámbito.

Se han generado vínculos duraderos con algunos de estos actores, los cuales se han convertido en socios clave y por ello la Compañía apuesta por el desarrollo, ayudándolos en su competitividad, lo que a su vez significa una mejora en la calidad de los productos y servicios que ofrecen.

En el caso de los proveedores estratégicos, la contratación y evaluación se lleva a cabo con un criterio centrado en la equidad, transparencia y competitividad. Por eso la asociación con determinados proveedores está dada por la capacidad técnica, jurídica, financiera y económica para constituirse como suministradores confiables de bienes y servicios. En este sentido, se convierte en un desafío pendiente para nuestra compañía integrar estándares de sustentabilidad para la evaluación y contratación de proveedores, así como también contar con algún programa de mayor formalidad de desarrollo de proveedores.

### PROVEEDORES LOCALES

Los proveedores locales corresponden a aquellos que prestan servicios en la misma ciudad donde se desarrolla alguna operación del Grupo de Empresas.

Aunque la compañía no cuenta con una política formal centrada en la contratación de proveedores locales, durante el año fiscal 2014 se inició -de manera más sistemática- un esfuerzo por contar con proveedores en las localidades donde se encuentran las sucursales y faenas de los principales clientes mineros.

Actualmente, la política de compras define las directrices necesarias que permiten regular los procesos de compra de bienes y servicios del Grupo de Empresas Komatsu Cummins, con el fin de optimizar las condiciones de oportunidad, calidad y costo/beneficio en las compras, asegurando de esta forma la satisfacción de los usuarios de la organización, a través de procesos transparentes y alineados con la estrategia del negocio. La incorporación de estándares de sustentabilidad, como la inclusión de compras locales en territorios donde operamos, se convierte en una de las metas a abordar en el corto plazo para avanzar en una gestión sustentable de nuestra cadena de suministro.

En el siguiente cuadro se observa la información de los proveedores locales por región, considerando su porcentaje de participación con respecto al total nacional en función de los valores de contratos en el año fiscal 2014.

Proveedores locales en Chile y porcentaje de representación del número total de proveedores

REGIÓN	NÚMERO PROVEEDORES	% PARTICIPACIÓN
REGIÓN I	372	7.8%
REGIÓN II	859	18.1%
REGIÓN III	249	5.2%
REGIÓN IV	191	4.0%
REGIÓN METROPOLITANA	1950	41.1%
REGIÓN V	160	3.4%
REGIÓN VI	12	0.3%
REGIÓN VII	59	1.2%
REGIÓN VIII	339	7.1%
REGIÓN IX	130	2.7%
REGIÓN X	178	3.8%
REGIÓN XI	31	0.7%
REGIÓN XII	89	1.9%
REGIÓN XIV	24	0.5%
REGIÓN XV	85	1.8%
SIN ESPECIFICAR	18	0.4%
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>4746</b>	<b>100.0%</b>

El valor total de contratos a proveedores nacionales en el año fiscal 2014 alcanzó una suma de más de USD\$100.000.000 (cien millones de dólares).

Proveedores nacionales e internacionales y porcentaje de representación de la cantidad total de proveedores.

TIPO DE PROVEEDOR	CANTIDAD PROVEEDORES	% PARTICIPACIÓN
INTERNACIONAL	132	2.7%
NACIONAL	4746	97.3%
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>4878</b>	<b>100.0%</b>

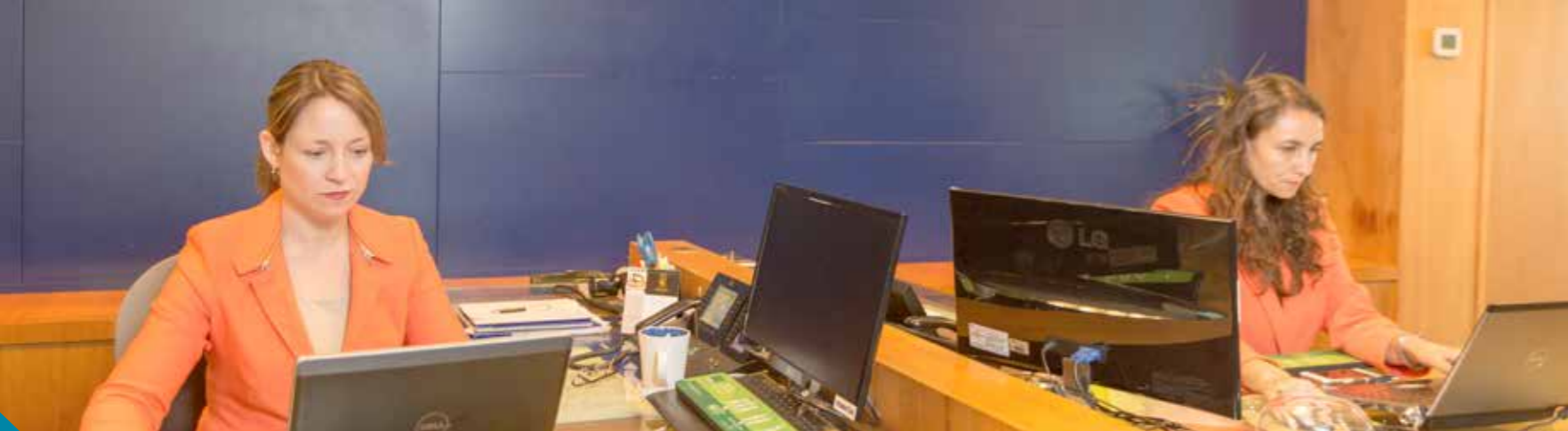
Proveedores locales en Chile y porcentaje de representación del número total de proveedores

CATEGORÍA	TOTAL
ENERGÍA / COMBUSTIBLES	4%
EQUIPOS E INFRAESTRUCTURA	10%
MATERIAL DE CONSUMO	6%
PRODUCTOS TERMINADOS / SEMITERMINADOS	0%
REPUESTOS DE REPARACIÓN Y MANTENCIÓN COMERCIALIZADOS	11%
SERVICIOS RELACIONADOS CON LA ADMINISTRACIÓN	27%
SERVICIOS RELACIONADOS CON LA OPERACIÓN	21%
TRADE IN	1%
TRANSPORTE	17%
OTROS	3%
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>100%</b>

**KOMATSU**<sup>®</sup>



VALOR  
AGREGADO PARA  
LOS CLIENTES



## AL SERVICIO DE LOS CLIENTES

GRI G4-4

Para el Grupo de Empresas el escuchar la opinión de los clientes ha permitido diseñar proyectos a medida y acorde a las necesidades reales, lo que permite proporcionar productos de calidad y que gracias al servicio postventa se han podido desarrollar relaciones cercanas y directas con los clientes.

Comprometidos a entregar las mejores soluciones, la especialización de cada compañía permite diseñar, elaborar y otorgar complementos que apuntan principalmente a dar respuesta a las necesidades de la industria minera, forestal, construcción, entre otras.

### MEJORANDO CADA DÍA

Maximizar los valores corporativos a través del compromiso con la calidad y la confiabilidad, es la filosofía que el Grupo de Empresas Komatsu Cummins ha establecido como base del relacionamiento con sus clientes.

Para que ello se lleve a cabo se trabaja con modelos y estrategias corporativas que permiten relacionarse con ellos, entendiendo sus necesidades, fortaleciendo la confianza y potenciando el crecimiento de los proyectos.

Principales modelos y estrategias para relacionarse con clientes del Grupo de Empresas Komatsu Cummins



## 1 BRAND MANAGEMENT

Implementada por la Casa Matriz de Komatsu en Japón y replicada en Chile desde el año 2007, Brand Management es una metodología de relacionamiento comercial con clientes, que busca desarrollar vínculos de largo plazo con ellos, a través de una clara identificación de sus necesidades y objetivos estratégicos, para desarrollar, fortalecer y alinear los recursos y capacidades de Komatsu con el fin de apoyar a nuestros clientes en el logro de sus objetivos estratégicos. De esta manera, la aplicación de Brand Management ha permitido a Komatsu Chile crear proyectos innovadores como los siguientes:

### Proyectos Brand Management



#### Signos Vitales

Es un proyecto que permite mejorar la capacidad predictiva y de monitoreo de los equipos que se entregan a los clientes. Da seguimiento a la maquinaria mediante variables relacionadas con el desempeño -temperatura, presión, etc.-, que permiten intervenir antes de que se produzcan fallas.

En el año fiscal 2014 se logró

integrar diversas iniciativas relacionadas al monitoreo remoto existente, lo que permitió sumar la experiencia de todas las empresas el Grupo y aportar al proyecto.

Además se inició un trabajo en conjunto con General Electric, para compartir información de los equipos y recibir a cambio las alertas y recomendaciones a través de la plataforma instalada en GE.



#### Centro de Formación Komatsu

Proyecto que mejora el entrenamiento de los técnicos que realizan la mantención de los equipos.



### Ampliación del Canal Komtrax e Implementación del CRM

Proyecto que mejora el canal de venta y permite anticiparse a las necesidades de los clientes en base a la utilización de diversas tecnologías.

Actualmente, se está trabajando para fortalecer la estructura de las sucursales para entregar un soporte más efectivo hacia las faenas, con servicios en las áreas de planificación, componentes, confiabilidad y administración. En el año fiscal 2014 se inició la digitación en RMCare en sucursales, lo que anteriormente se hacía en faena.

RMCare es un software desarrollado por Komatsu Limited para la gestión de los contratos de mantenimiento, para lo cual se debe ingresar toda la información relacionada con las detenciones de equipos, a partir de las cuales se pueden calcular los indicadores de desempeño de los equipos y del contrato (disponibilidad, confiabilidad, etc). Además, el RMCare está vinculado con SAP, por lo que permite controlar los costos reales de mantenimiento y compararlos con los costos considerados para el cálculo de las tarifas del contrato.

### Segmentación de clientes de División Construcción y Forestal (C&F) integrado en CRM:

La idea de la segmentación de los clientes de C&F es poder entender cuáles son las necesidades que ellos tienen, de manera de desarrollar capacidades en la organización, y así ofrecer productos y servicios diferenciados, acorde a los requerimientos específicos de cada segmento. Para ello, en el año fiscal 2014 se empezaron a realizar entrevistas y se está adaptando CRM para facilitar la gestión de la información obtenida.



## 2 SIX SIGMA

Como una forma de crear relaciones de confianza y mejorar la satisfacción del cliente, otra metodología implementada al interior de Distribuidora Cummins Chile es la de Six Sigma, la que fue adoptada por Cummins Inc. como una herramienta de mejora continua de los procesos, basada en el correcto uso de datos y en el feedback de los clientes.



La meta de Six Sigma es llegar a un máximo de 3,4 defectos por millón de eventos u oportunidades, entendiendo como defecto cualquier acontecimiento en que un producto o servicio no logra cumplir los requisitos del cliente.



En términos comerciales es una estrategia innovadora para generar una mejora significativa en la satisfacción de clientes y en el valor del accionista mediante la reducción de la variabilidad en todos los aspectos del negocio.



### ¿Qué es Six Sigma?

Es una metodología que permite la mejora de procesos ya que ayuda a desarrollar y entregar productos y servicios de una mejor calidad. Centrada en la reducción de la variabilidad, busca disminuir o eliminar los defectos o fallas en la entrega de éstos a los clientes.

### Proyecto Six Sigma en el Soldado: INCREMENTANDO LA PRODUCTIVIDAD



La operación El Soldado de AngloAmerican estaba presentando problemas de productividad con la pala Komatsu PC8000, motivo por el cual se solicitó al área de

soporte de la Compañía, mejorar este indicador a través de un proyecto Six Sigma.

Una vez que se llevó a cabo el proyecto, los resultados sobrepasaron las expectativas, ya que se acrecentó la productividad de la pala en un 47%, ahorrando de esta forma USD\$ 580.000 al año en consumo de combustible y la capacidad para movilizar material aumentó en más de 2,5 MM toneladas año.

La operación El Soldado evaluó con nota máxima en la encuesta NPS (Net Promoter Score) que mide el nivel de lealtad del cliente con la empresa. Por este proyecto, Waldo González -Six Sigma Black Belt & CSE Leader de Distribuidora Cummins Chile- gana el Top 4 Chairman's Quality

Award Six Sigma de Cummins Inc. que es el máximo reconocimiento que Cummins Inc. entrega a un proyecto Six Sigma.

El Top 4 Chairman's Quality Award se le otorga a proyectos que fueron escogidos por su gran impacto en clientes, proveedores y en el negocio. Inicialmente El Soldado fue seleccionado dentro de los 12 mejores entre 350 proyectos cerrados en el DBU (Distributor Business Unit), para luego ser escogido dentro de los 4 mejores CFSS (proyectos enfocados al cliente). De todos los proyectos cerrados durante el 2014 en Cummins Inc., es decir más de 4700. El Soldado fue el único proyecto ganador proveniente del DBU.

### 3 KAIZEN

La filosofía Kaizen es una estrategia o metodología aplicada por el Grupo de Empresas Komatsu Cummins, basada en la calidad y en el trabajo tanto individual como colectivo. El enfoque tiene por objetivo mejorar los procesos de producción a través de la eliminación de elementos improductivos como la sobreproducción, el inventario, los sobreprocesos, las esperas y los movimientos innecesarios.



#### HOY MEJOR QUE AYER, MAÑANA MEJOR QUE HOY.

Kaizen es una palabra japonesa que en español significa "Mejora Continua o Mejoramiento Continuo". Su metodología es conocida como la MCCT: La mejora continua hasta la calidad total.



## CALIDAD Y SATISFACCIÓN

GRI G4-PR5

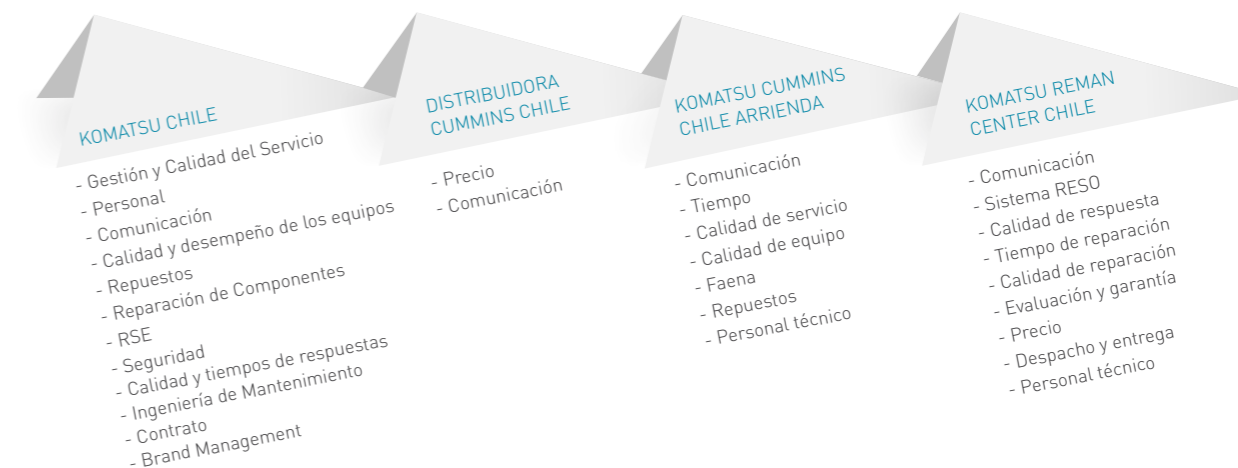
La mejora constante para el Grupo de Empresas Komatsu Cummins, tiene directa relación con la opinión y evaluación de satisfacción de los clientes respecto a los productos y servicios entregados por las compañías.

Por ello, las empresas, basadas en la profunda convicción y compromiso de satisfacer y seguir aumentando los estándares de calidad, implementan un riguroso estudio que permite medir el Índice de Satisfacción al Cliente (ISC).

Este índice adaptado a las características propias de cada una de las empresas del Grupo, mide a través de una encuesta telefónica y con cobertura nacional, cuál es nivel real otorgado de satisfacción a sus clientes.

En el año fiscal 2014, los principales objetivos de la medición se establecieron en relación con la calidad del servicio que entrega la Compañía, dado que en este índice radican gran parte de las opiniones de percepción.

#### Variables de Índice de Satisfacción de Clientes por empresa ISC



Índice de Satisfacción de Clientes Año Fiscal 2014

AÑO	Komatsu Chile				Distribuidora Cummins Chile		Komatsu Cummins Chile Arriendo		Komatsu Reman Center	
	Construcción - Forestal		Minería							
	FY2013	FY2014	FY2013	FY2014	FY2013	FY2014	FY2013	FY2014	FY2013	FY2014
PORCENTAJE	75%	83%	79,7%	80,10%	78%	81,9%	90%	91%	63%	58%
META	75%	75%	75%	75%	75%	85%	81%	81%	63%	80%
FRECUENCIA	MENSUAL		ANUAL		MENSUAL		MENSUAL		ANUAL	

CERTIFICACIONES DE CALIDAD

Para el Grupo de Empresas Komatsu Cummins las certificaciones de calidad son resultados de rigurosos procesos, que han permitido garantizar a sus clientes que los productos y servicios que ofrecen se ajustan a normas establecidas por diversas entidades.

Puntualmente Komatsu Cummins Chile Arriendo, Komatsu Reman Center Chile y Distribuidora Cummins Chile cuentan con Sistema de Gestión Integrado (ISO 14001, 9001 y OSHAS) que permite gestionar la calidad de todo lo ofrecido y entregado a clientes.

Los periodos de vigencia de las certificaciones son los siguientes:

	KOMATSU CHILE	KOMATSU CUMMINS CHILE ARRIENDA	KOMATSU REMAN CENTER CHILE	DISTRIBUIDORA CUMMINS CHILE
PERIODO DE VIGENCIA DE CERTIFICACIÓN	ISO 9001 Faena Los Pelambres (Desde 2013 hasta 2016)	ISO 9001 Sede Santiago (Desde 2014 hasta 2017)	ISO 9001 Sede Antofagasta (Desde 2001 hasta 2016)	ISO 9001 Sede Santiago (Desde octubre 2008 hasta 2017) Sede Antofagasta (Desde enero 2006 hasta junio 2016)
	ISO 14001 Faena Los Pelambres (Desde 2013 hasta 2016)	ISO 14001 Sede Santiago (Desde 2014 hasta 2017)	ISO 14001 Sede Antofagasta (Desde 2004 hasta 2016)	ISO 14001 Sede Santiago (Desde octubre 2008 hasta 2017) Sede Antofagasta (Desde enero 2006 hasta junio 2016)
	OSHAS 18001 Faena Los Pelambres (Desde 2013 hasta 2016) Faenas de Codelco (Chuquicamata- Gaby-RT-DMH-Andina) (Desde febrero 2015 hasta 2018)	OSHAS 18001 Sede Santiago (Desde 2014 hasta 2017)	OSHAS 18001 Sede Antofagasta (Desde 2004 hasta 2016)	OSHAS 18001 Sede Santiago (Desde octubre 2008 hasta 2017) Sede Antofagasta (Desde enero 2006 hasta junio 2016)



Komatsu Reman Center Chile está certificada adicionalmente en ISO 17025. Con el objetivo de asegurar la calidad de los productos y servicios que ofrece, generan iniciativas como la Evaluación de Proveedores Críticos. Dicha gestión se realiza en las instalaciones de los proveedores a través de auditorías, que se enfocan en asegurar el control de los procesos y de certificar que el servicio final sea conforme con los requisitos de los clientes.



## INNOVACIÓN PARA UN MEJOR SERVICIO

Desde el año 2011, la innovación se ha transformado en un elemento central para el Grupo de Empresas Komatsu Cummins. Esta visión no sólo ha fortalecido el acceso a alianzas con instituciones, universidades y organizaciones, sino que en un trabajo conjunto también han logrado identificar, desarrollar e implementar nuevos proyectos de innovación, generando desarrollo de nuevas tecnologías y soluciones a nivel local y, sistematizar los esfuerzos en una vorágine de innovación de la compañía, moviendo la "Frontera del Conocimiento".

### UNA GERENCIA PARA INNOVAR

En el año 2011 se origina la Gerencia MEIT (Mining Equipment Innovation Technology) a nivel Global. Esta gerencia se divide en dos ámbitos: local e internacional. Ambas estructuras generan proyectos de Innovaciones Incrementales e Innovaciones de Quiebres respectivamente, a través de carteras de proyectos, los cuales dan institucionalidad a la Innovación en Valor, como parte de la cultura organizacional de Komatsu.

### PRINCIPALES PROYECTOS DE INNOVACIÓN

#### DIFOT: TODO LO QUE SE PUEDA MEDIR, SE PUEDE MEJORAR

Delivery in Full on Time- o DIFOT es un proyecto de innovación que nace de las Direcciones de Repuestos y Operaciones. Es un indicador que permitirá medir un mayor número de parámetros asociados a la entrega de repuestos, lo que hará más eficiente el proceso. Reemplazará al actual "Fill Rate", que es utilizado transversalmente para medir el servicio.

En términos técnicos, registrará todo el proceso de entrega de repuestos, desde la disponibilidad en bodega, tiempos de traslado, cuándo fue solicitado, costo e incluso los tiempos asociados a la liberación de la orden de servicio. Esto permitirá tener una mayor disponibilidad de los repuestos y optimizar el inventario.

#### SIMULACIÓN ESTOCÁSTICA DE CAMIONES AUTÓNOMOS KOMATSU (AHT)

La Gerencia Autonomous Haulage System (AHS) en conjunto con el Centro Avanzado de Simulación de Procesos del Departamento de Ingeniería Industrial perteneciente a la Universidad del Bío-Bío, unieron experiencia y nuevas ideas para construir en conjunto el proyecto de "Simulación Estocástica", el cual fue apoyado por la gerencia MEIT.

El objetivo era desarrollar un software de simulación operacional estocástico, para maximizar la producción en las operaciones de explotación minera mediante el empleo de camiones autónomos Komatsu, especialmente en el carguío y transporte de material, en cualquier mina a rajo abierto.

El proyecto permitió concluir que la simulación es una herramienta poderosa para la toma de decisiones en el ambiente minero, ya que se puede evaluar el impacto de los cambios tecnológicos e imprevistos operacionales, dado que se obtienen indicadores de desempeño y también permite medir las probabilidades de cumplimiento.



#### ¿Qué es Simulación?

Es una herramienta sistémica que permite obtener conclusiones sobre el comportamiento dinámico de un sistema, estudiando un modelo computacional del mismo.

#### HYPERION: NUEVA VISIÓN PARA LA MINERÍA.

El proyecto Hyperion consiste en aplicar la tecnología de Oculus Machina -visión artificial bio inspirada- desde señales análogas de video, para obtener una extracción automática de información desde imágenes digitales, con el fin de que las máquinas puedan entender el entorno donde se desempeñan.

Una característica de Oculus es que utiliza criterios de sistemas biológicos -como algoritmos de software- para realizar una nueva y más eficiente forma de manejo de imágenes.

El Proyecto Hyperion tiene como objetivo principal, determinar un vector de aproximación a la pala en zona de carga de forma automática para los caminos mineros, y así usar en caso de una baja o pérdida de señal de GPS.



La tecnología de Oculus Machina elimina el procesamiento de imágenes para la visualización, transformándola en análisis de señales. Esto implica una importante mejora en la eficiencia del proceso, ya que es similar a cómo lo realizan los ojos biológicos.



GOBIERNO  
CORPORATIVO  
Y ÉTICA



## GOBIERNO CORPORATIVO

GRI G4-34, G4-LA12

El Grupo de Empresas Komatsu Cummins establece como pilares de su gestión la calidad y la confiabilidad con el objetivo de maximizar su valor corporativo. Por ello, la estructura y composición del Gobierno Corporativo han permitido al Grupo, planificar los objetivos y estrategias para responder de la mejor forma en todos los procesos y nuevos desafíos.

El modelo de Gobierno Corporativo del Grupo de Empresas Komatsu Cummins, está compuesto por tres estamentos:



### BOARD OF DIRECTORS

Es el estamento encargado de supervisar y velar por el cumplimiento de los principios determinados en el acuerdo de constitución del Grupo (Share Holders Agreement). Este estamento está compuesto por cuatro representantes de Komatsu y por un integrante de Cummins, composición determinada por la distribución de la propiedad.

### MANAGEMENT COMMITTEE

Es el comité que analiza el desempeño, gestión y aprobación de los temas críticos de las empresas Komatsu en toda Latinoamérica.

BOARD OF DIRECTORS	
Hisashi Shinozuka	President, Construction and Mining Equipment Marketing Division, Komatsu Limited
Yasuji Nishiura	General Manager Global Mining Business Division, Komatsu Limited
Gary Kasbeer	Chief Financial Officer Komatsu America Corporation
Luis Pasquotto	President Latin America Area Business Organization Cummins
Jeffrey Dawes	Presidente Komatsu Cummins Chile y Presidente Komatsu Holding South America

MANAGEMENT COMMITTEE	
Hisashi Shinozuka	President, Construction and Mining Equipment Marketing Division, Komatsu Limited
Kazunori Kuromoto	President, ICT Solution Division, Komatsu Limited
Hiroyuki Terada	Oyama Plant Manager of Production Division, Executive Officer and President of Komatsu Cummins Engine Co Ltd, Komatsu Limited
Yasuji Nishiura	General Manager Global Mining Business Division Komatsu Limited
Taichirou Kitatani	Komatsu Limited Marketing Division
Toshio Kurokawa	President, The Americas & European Business Komatsu Limited
Rod Schrader	Chief Executive Officer Komatsu America Corporation
Gary Kasbeer	Chief Financial Officer Komatsu America Corporation
Jeffrey Dawes	Presidente Komatsu Cummins Chile y Presidente Komatsu Holding South America
Masayuki Ito	Chief Operating Officer Komatsu Cummins Chile
Susumu Ueno	President Komatsu Brasil International Limited
Francisco Macedo	VP Mining Komatsu Brasil International Limited
Kouichi Segawa	President Komatsu do Brasil Limited
Akira Fukushima	Representative of All Brazil Operations (Development, Product Planning and Quality Assurance)



Arriba, de izquierda a derecha: Jaime Soto; Andrés Aguirre; Guillermo Illanes; Aurelio Piqué; Richard Tumblin.  
Abajo, de izquierda a derecha: Eduardo Bennett; Georgeanne Barceló; Jeffrey Dawes; Frank Wenderoth; Masayuki Ito; Darko Louit

#### SENIOR MANAGEMENT TEAM (SMT)

Encabezado por el Presidente de la compañía, el SMT es el órgano a cargo de la dirección estratégica y operativa del Grupo de Empresas Komatsu Cummins y cuenta con los máximos representantes de las diferentes empresas del Grupo. Entre sus responsabilidades se incluye la planificación anual de todas las decisiones de Komatsu Cummins en el ámbito económico, ambiental y social, además de homologar criterios de gestión y el apoyo a las iniciativas de cada una de las empresas del Grupo. El SMT es también el encargado de revisar, aprobar y asegurar que todos los aspectos materiales queden reflejados en el Reporte de Sustentabilidad de la compañía.

Los resultados del Grupo de Empresas Komatsu Cummins son reportados y auditados anualmente por Komatsu America Corp. (EE.UU), quien informa sobre su desempeño a Komatsu Limited, en Japón a través del Management Report.

#### BOARD OF DIRECTORS

Jeffrey Dawes	Presidente Komatsu Cummins Chile y Presidente de Komatsu Holding South America
Masayuki Ito	Chief Operating Officer Komatsu Cummins Chile
Andrés Aguirre	Vicepresidente Komatsu Holding South America
Frank Wenderoth	Chief Financial Officer y Vicepresidente de Servicios Compartidos de Empresas Komatsu Cummins Chile
Darko Louit	Vicepresidente Komatsu Cummins Chile y Gerente General Komatsu Chile
Guillermo Illanes	Vicepresidente Komatsu Cummins Chile y Gerente General Cummins Chile
Eduardo Bennett	Vicepresidente Komatsu Cummins Chile y Gerente General Komatsu Cummins Chile Arrienda
Aurelio Piqué	Vicepresidente Komatsu Holding South America y Gerente General Komatsu Reman Center Chile
Jaime Soto	Vicepresidente y Gerente General Komatsu Holding South America
Georgeanne Barceló	Directora Corporativa de Recursos Humanos

#### ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

El Senior Management Team se relaciona directamente con los cargos directivos, los que supervisan tanto cuestiones económicas, como ambientales y sociales de la compañía. Los cargos directivos proveen visión estratégica o táctica, dirigiendo múltiples funciones o sub-funciones. En este sentido, promueven acciones dirigidas a hacer más eficientes y de mayor calidad los procesos que interfieren en su trabajo o que se encuentran bajo su responsabilidad, considerando el impacto en sus clientes. Por ello, también se encargan de desarrollar en su equipo el trabajo de alta calidad y la eficiencia en los procedimientos.

La metodología para determinar las remuneraciones de la alta dirección no sólo incluye criterios económicos, sino también algunos relacionados al desempeño social de la organización, como por ejemplo gestión de la seguridad y clima organizacional. Para garantizar esto, los principales ejecutivos reciben incentivos variables que están vinculados al buen desempeño social de las diferentes empresas del Grupo, como clima organizacional y/o seguridad.

## SISTEMA DE GESTIÓN ÉTICA Y ANTICORRUPCIÓN

GRI G4-56, G4-S03, G4-S04

La calidad y la confiabilidad son piedras angulares de la gestión del Grupo de Empresas Komatsu Cummins, y por ende el modelo de ética establece directrices que permiten asegurar una gestión transparente y sustentable de cada empresa de la Compañía, considerando el ámbito interno y externo. Estas directrices y reglas no sólo se aplican a las actividades comerciales sino también a aquellas acciones que son reconocidas y respetadas por la sociedad, permitiendo incluso un trabajo conjunto en los ámbitos que sea pertinente, fortaleciendo de esa manera aún más la confianza depositada en la empresa.

Como grupo de empresas Komatsu Cummins estamos comprometidos con la transparencia, el respeto a los derechos humanos y el desempeño ético en todos los ámbitos de nuestro quehacer. Es por esta razón que durante el año fiscal 2014 comenzamos un trabajo de fortalecimiento de nuestro modelo de gestión ética, el que incluyó la creación de las figuras de consejeros a nivel nacional y la implementación de un canal de denuncias externo, entre otros. Estas medidas nos permitirán trabajar y corregir nuestras debilidades, así como reforzar y promover las mejores prácticas éticas posibles.

De la misma manera, durante el año que comprende este Reporte se introdujo un anexo al Código de Conducta Empresarial que aborda específicamente la forma de relacionarse con las autoridades o representantes del Gobierno, alineándose con el modelo de prevención del delito –Ley 20.393-. Todos estos pasos han permitido avanzar en una gestión cada vez más transparente acorde a la sociedad actual.



### ¿Qué es la Ley 20.393?

La Ley 20.393 establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas. Esto quiere decir que desde que la ley fue promulgada en noviembre del año 2009, las empresas pueden ser juzgadas por delitos que cometan sus empleados en cuanto a lavado de activos, financiamiento del terrorismo y delitos de cohecho.

## MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS



### ¿Qué es el Modelo de Prevención de Delitos?

Es un conjunto de procedimientos y políticas que establecen medidas de control interno y de prevención de riesgos jurídico-penales orientado a evitar que los integrantes de la compañía cometan los delitos de cohecho a funcionarios públicos nacionales y extranjeros, lavado de activos y financiamiento del terrorismo, en beneficio de la misma. Dicho modelo, de acuerdo a las exigencias de la Ley N° 20.393, está compuesto por el establecimiento de un Encargado de Prevención de Delitos, la existencia de políticas y procedimientos relativos al control interno y prevención de delitos, un Canal de Denuncias, programas de capacitación y un sistema de actualización y monitoreo.

**EL MODELO DE PREVENCIÓN DEL DELITO** se hace cargo del Principio 10 de Anticorrupción de Pacto Global de las Naciones Unidas, al que el Grupo de Empresas se adhirió desde el año 2013. Este principio hace mención a que las empresas deben actuar contra todas las formas de corrupción incluyendo la extorsión y el soborno. Para mayor información visitar [www.pactoglobal.cl](http://www.pactoglobal.cl)

En el período que comprende el año fiscal 2014, la compañía realizó un levantamiento de riesgos jurídico-penales respecto a los delitos de cohecho, lavado de activos y financiamiento del terrorismo, con el fin de diseñar e implementar un Modelo de Prevención del Delito que cumpla con las exigencias de la Ley N° 20.393. Dicho modelo se implementará de forma paulatina en el período fiscal 2015.

Acorde a este levantamiento, se desarrolló el Manual de Prevención del Grupo de Empresas Komatsu Cummins, el cual se convierte en una guía operativa de las diversas actividades de prevención y/o mitigación de los potenciales riesgos de comisión de delitos. Este manual aplica para todos los integrantes de la compañía y a quienes se relacionan con ella, desde los directores hasta los clientes y proveedores.

El Modelo de Prevención del Delito, establecido en el Manual, está respaldado por los siguientes elementos internos:

- Código de Conducta.
- Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad.
- Komatsu Way.
- Canal de Denuncias.
- Encargado de Prevención de Delitos.
- Políticas y Procedimientos relativos al control interno y prevención de delitos.
- Programas de Capacitación dirigidos a todos los integrantes de la compañía.
- Sistema de actualización y monitoreo del Sistema de Prevención de Delitos.



### SEMINARIO DE RESPONSABILIDAD PENAL

En el año fiscal 2014 se realizó un seminario de Responsabilidad Penal en el que se capacitó a los ejecutivos del holding sobre los aspectos fundamentales de la ley N° 20.393. Esta actividad fue organizada por la Gerencia de Asuntos Legales y se trataron los siguientes temas:

- Responsabilidad penal de las empresas.
- Cohecho a funcionario público nacional y extranjero.
- Lavado de activos.
- Financiamiento del terrorismo.
- Sanciones penales aplicables a los delitos anteriores.
- Contenido, objetivo y alcance de un Modelo de Prevención de Delitos, y su relevancia estratégica para el negocio.
- Importancia de la óptima implementación y certificación de Modelo de Prevención de Delitos.



## ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

GRI G4-S05

El Grupo de Empresas Komatsu Cummins Chile cuenta con un marco ético que guía el actuar de cada una de las personas que lo conforman.

### CÓDIGO DE CONDUCTA EMPRESARIAL

El Código de Conducta Empresarial entrega los principios de desempeño aplicables para cada una de las empresas del Grupo, tanto en sus relaciones internas como con sus grupos de interés externos, tomando como base los lineamientos entregados por casas matrices al respecto. Este documento plantea las conductas esperadas en relación a aspectos éticos del negocio, el manejo de información, el respeto al medioambiente y vinculación con la sociedad, entre otros, describiendo las reglas por las que se debe regir la conducta de los colaboradores del Grupo de Empresas Komatsu Cummins. El Código de Conducta aplica a todos los colaboradores de la Compañía. Cada uno de los trabajadores del Grupo debe estudiarlo cuidadosamente y firmarlo, acto en el cual se compromete con las normas de la compañía.

El código indica cómo debe ser la conducta esperada en relación a los siguientes principios:

- |  |   |
|--|---|
|  Principios de la administración de la empresa. |  Protección del medio ambiente.                    |
|  Cumplimiento de las reglas.                   |  Manejo de la información.                        |
|  Relación con la sociedad.                    |  Establecimiento de sistemas de control interno. |
|  Transacciones comerciales libres y justas.   |  Marco de cumplimiento.                          |
|  Relación entre la empresa y los empleados.   |  Difusión y aplicación del Código de Conducta.   |



### CONFLICTOS DE INTERÉS

Como una forma de eliminar posibles conflictos de interés que afecten la transparencia del quehacer del Grupo de Empresas, el año 2014 se creó un anexo al Código de Conducta estableciendo una política respecto a los regalos, invitaciones y viajes. Si bien el aceptar o entregar alguno de estos obsequios se ha utilizado como un acto de relaciones públicas, se decidió regular estas prácticas con el fin de evitar que puedan ser reñidos con la obediencia a las leyes, o que afecten negativamente la conducta

ética que se debe mantener y respetar. De esta forma puede ser o no apropiado, dependiendo de su valor, el objetivo que persigue y su frecuencia, entre otros factores.

En el caso de la entrega u ofrecimiento de regalos o invitaciones a funcionarios o empleados del sector público, con directores, ejecutivos o empleados, el Grupo prohíbe estrictamente ofrecer, entregar o recibir obsequios o invitaciones ya sea directa o indirectamente.

El Código también regula los posibles conflictos de interés en el Directorio y los Ejecutivos. El documento exige que cualquier empleado o ejecutivo que tenga un conflicto de interés que afecte sus funciones, debe reportarlo de forma que la empresa tome las medidas que sean necesarias. Además, la compañía cuenta con un Directorio independiente (Board of Directors), definido por las casas matrices en el extranjero, y un organigrama adecuado con definiciones y delimitaciones claras de las funciones y autoridad de cada uno de los ejecutivos.

En caso de falta al Código de Conducta, existe un canal de denuncias donde se puede informar acerca de prácticas poco éticas que vayan en desmedro de las políticas establecidas por la Compañía. Para más información ir a la sección de canal de denuncias en <https://secure.integridadcorporativa.cl/>



### REGLAMENTO INTERNO

Para el Grupo de Empresas Komatsu Cummins, el bienestar de sus colaboradores es primordial. Por lo mismo, vela diariamente por que sus lugares de trabajo estén en las condiciones adecuadas, para así proteger su vida y salud, minimizando los riesgos de accidentes y enfermedades de toda especie, cualquiera que sea la función que desempeñen.

Este documento está orientado a que los trabajadores conozcan y cumplan las reglas internas, las cuales hacen relación a temas de orden, higiene y seguridad, que están dictadas conforme a lo establecido en los artículos 153 y 184 del Código del Trabajo, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 67 de la ley 16.744.

### CUMPLIMIENTO NORMATIVO

La Gerencia de Asuntos Legales es el área responsable de velar por el cumplimiento de la normativa aplicable a cada una de las empresas del Grupo.

Durante el período que comprende el presente reporte, a la compañía se le aplicaron 17 multas por incumplimiento de leyes y regulaciones laborales, por un monto total de \$15.596.464 pesos.

La compañía no realiza aportes en dinero o especies a políticos, partidos políticos o instituciones relacionadas.





### PLATAFORMA DE GESTIÓN ÉTICA Y CANALES DE DENUNCIAS

Como una manera de fortalecer el modelo de gestión ética, el Grupo de Empresas Komatsu Cummins creó una plataforma online que permite consultar o denunciar –de forma anónima o identificada- transgresiones a la ley, a los principios del Código o a los valores de la compañía. Este nuevo canal llega a complementar los otros procedimientos de denuncia de conductas poco éticas o ilícitas que ya existían.

La plataforma es abierta y permite a trabajadores, proveedores, clientes y a la comunidad en general, reportar fallas a los códigos, reglamentos, políticas y procedimientos de las empresas del Grupo, permitiendo también a la Compañía conocer y abordar las debilidades, promover la implementación de mejores prácticas - sociales, económicas y ambientales- disminuyendo así eventuales riesgos que impliquen faltas a la ética.

Como medida para garantizar la reserva, confidencialidad de la información y la resolución de los casos, los servidores se encuentran en Canadá.

A esta plataforma se puede ingresar a través del sitio web:  
[www.integridadcorporativa.cl](http://www.integridadcorporativa.cl)

## RESPONSABILIDADES Y ORGANISMOS DE VIGILANCIA

**CONSEJERO DE ÉTICA O GERENTE DE CUMPLIMIENTO**

Son responsables por orientar tus decisiones a la luz de Código de Conducta y te guían en el proceso so realizas una consulta o una denuncia.

**GERENTE DE CUMPLIMIENTO**

Es responsable que los Consejeros de Ética cumplan su rol, coordina que todas las consultas sean respondidas, realiza investigaciones al Comité de Ética.

**COMISIÓN INVESTIGADORA**

Grupo de expertos cuya responsabilidad es recopilar antecedentes, investigar y resolver la mayor parte de los casos. La composición de esta comisión dependerá de la materia de que trate la denuncia.

Quienes lo componen:

- Gerencia Legal.
- Recursos Humanos.
- Auditoría.
- Finanzas.
- CFO.
- SSOMA.
- RSE / Medioambiente.
- Denunciante.
- Gerencia General.

**COMITÉ DE ÉTICA**

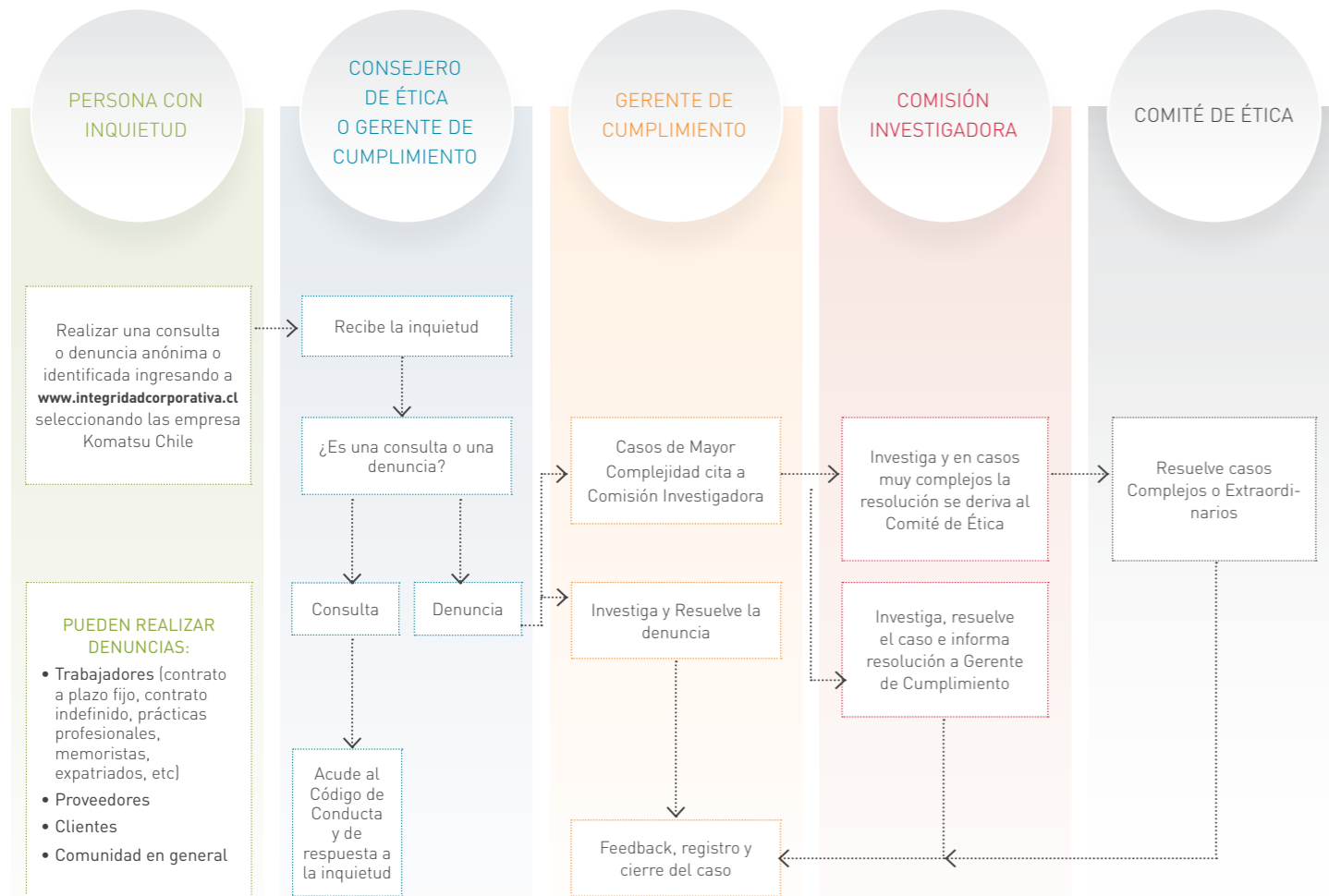
Es responsable por el sistema de Gestión Ética, conoce las estadísticas y casos complejos, orienta y promueve la educación de los casos más recurrentes.

Quienes lo componen:

- Presidente.
- CFO.
- Gerente Asuntos Legales.
- Director RRHH.
- Gerente Auditoria.



## DIAGRAMA DE FLUJO DEL PROCEDIMIENTO DE CONSULTAS O DENUNCIAS



## Casos de Denuncia

La plataforma de denuncias ha demostrado ser un medio eficiente, ya que al salvaguardar la identidad, privacidad de la información y el anonimato de quien genera las consultas o denuncias, no hay una exposición directa. Esto se refleja en el incremento del número de denuncias, lo que deja de manifiesto que es un método que da más seguridad que los canales tradicionales que se venían utilizando.

En la gestión del año fiscal 2014 y a través de la plataforma, la Compañía recibió un total de 53 denuncias y 11 consultas. Para cada una de estas situaciones se realizó una investigación, la que arrojó que en algunos casos efectivamente los trabajadores involucrados cometieron faltas al Código de Conducta, y en otros se cometieron faltas de procedimiento por omisión. En ambos casos se aplicaron las medidas correctivas correspondientes, que pasaron desde la reinstrucción hasta la desvinculación del empleado por falta grave.

CATEGORÍA DE DENUNCIA	TOTAL GENERAL
ACOSO SEXUAL	2
ACOSO Y MALTRATO LABORAL	23
CONFLICTO DE INTERÉS	4
DISCRIMINACIÓN	3
MAL USO DE INFORMACIÓN CONFIDENCIAL O PRIVILEGIADA	3
MAL USO DE RECURSOS DE LA COMPAÑÍA	3
MEDIOAMBIENTE	2
OTRO	2
ROBO, HURTO O ESTAFA	7
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	4
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>53</b>



Concurso Fotografía 2013, Ana Poblete, KCC

## GESTIÓN DE RIESGOS CORPORATIVOS

GRI G4-14, G4-S03

La estructura de riesgos para el Grupo de Empresas Komatsu Cummins, está enmarcada en proteger los activos, reputación y desempeño de la Compañía, mediante la identificación y gestión de riesgos de manera integral. Desde el año 2012 se inició un proyecto corporativo dirigido a definir los principales riesgos e implementar la gestión de éstos. En el proceso se definieron 14 riesgos que pueden afectar los objetivos estratégicos del Grupo de Empresas y el modelo de gestión se originó dentro del marco regulatorio del Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) para Enterprise Risk Management.

La metodología para determinar el riesgo es diseñada y actualizada semestralmente por el Encargado de Prevención de Delitos. A su vez la Gerencia de Informática es responsable de implementar las herramientas y módulos de aplicación de la plataforma de prevención de delitos a fin de automatizar la determinación del nivel de riesgo asociado a los productos y servicios, y a los clientes y proveedores que se relacionen con la Compañía.

Es así como en el año fiscal 2014 se detectó la necesidad de integrar el lavado de activos y financiamiento del terrorismo como un riesgo latente. Las unidades que mantienen trato directo con clientes o proveedores tienen el deber y la obligación de definir el perfil de lavado de activos y financiamiento del terrorismo de los clientes y proveedores a su cargo, y esto debe ser desde el inicio de la relación comercial con la compañía, y actualizarlo en los plazos y condiciones establecidos en las normas internas.



### Enterprise Risk Management o ERM Methodology

El Enterprise Risk Management o Gestión de Riesgos Empresariales es una metodología que busca identificar y seleccionar los riesgos de cada una de las Empresas del Grupo Komatsu Cummins. Para ello, se asigna un líder que define un equipo de trabajo con el fin de dirigir el proceso de evaluación y mitigación del riesgo.

## GRUPOS DE INTERÉS







GRI G4-15, G4-16, G4-24, G4-25, G4-26

El Grupo de Empresas Komatsu Cummins comprende y entiende que la naturaleza de su negocio tiene alcances e implicancias en el entorno en el que desarrolla su actividad. Conscientes de que las acciones y decisiones de la compañía tienen el potencial de afectar tanto positiva como negativamente a todos quienes se relacionan con ella, en el Código de Conducta Empresarial se encuentran definidos los principales grupos de interés, así como también el enfoque y los valores que determinan la relación con cada uno de ellos.

En la dirección de respetar el enfoque y obtener retroalimentación en la relación con sus grupos de interés, la Compañía promueve el diálogo a través de los siguientes canales:



## STAKEHOLDERS GRUPO DE EMPRESAS KOMATSU CUMMINS

GRUPO	ENFOQUE	CANALES DE COMUNICACIÓN
 <b>PROPIETARIOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Protección de su inversión como elemento esencial.</li> <li>Búsqueda de un crecimiento estable y sustentable con garantías a largo plazo.</li> <li>Tratamiento con equidad a los propietarios y entrega de la información en forma oportuna.</li> </ul>	<b>Board of Directors:</b> estamento encargado de supervisar y velar por el cumplimiento de los principios determinados en el acuerdo de constitución del Grupo.
 <b>CLIENTES</b>	Entrega de las mejores soluciones posibles mediante productos, servicios y sistemas innovadores, de calidad y seguros.	<b>Brand Management:</b> metodología de relacionamiento comercial con clientes.
 <b>DISTRIBUIDORES</b>	Establecimiento de relaciones de larga duración sobre la base de la confianza mutua.	Red de distribución a nivel latinoamericano.
 <b>PROVEEDORES Y SOCIOS COMERCIALES</b>	Establecimientos de relaciones estables en el tiempo, basadas en la confianza y evitando la incursión en prácticas de abuso.	Alianzas estratégicas con proveedores críticos.
 <b>COMUNIDADES</b>	Desempeño del Grupo de Empresas Komatsu Cummins Chile como ciudadano corporativo, potenciando la comunicación y contribuyendo al desarrollo.	Plataforma de Consultas y Denuncias KCC, Gerencia de Sustentabilidad, Proyectos de Voluntariado.
 <b>COLABORADORES</b>	Reconocimiento como fuerza impulsora de la organización, garantizando el respeto a los derechos fundamentales como individuo y potenciando su desarrollo profesional.	Encuesta clima laboral. <ul style="list-style-type: none"> <li>Programa de Reconocimiento.</li> <li>Comités clima laboral.</li> <li>Evaluación de desempeño.</li> <li>Intranet corporativa.</li> <li>Newsletters.</li> <li>Diario KCH.</li> <li>Paneles y afiches corporativos.</li> <li>Noticias KCC.</li> <li>Pantallas informativas.</li> <li>Eventos corporativos.</li> </ul>

Durante el año fiscal 2014 y con el fin de contar con una herramienta más ajustada a la realidad de nuestra operación en Chile, la compañía elaboró un Mapa de Grupos de Interés de índole local. En este mapa se identificaron e incluyeron grupos de interés como autoridades, sindicatos, asociaciones gremiales y ONGs, entre otros actores de la sociedad civil.

## MEMBRESÍAS

	<p>Organización que promueve la Responsabilidad Social Empresarial entre empresas chilenas. Representante en el país del World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)</p> <p>Empresa Socia: Komatsu Cummins Chile</p>
	<p>El Club es una comunidad de empresas donde los líderes encuentran la inspiración, herramientas y aliados para alcanzar mayor impacto, velocidad y blindaje para la innovación.</p> <p>Empresa Socia: Komatsu Chile</p>
	<p>Iniciativa impulsada por las Naciones Unidas (ONU) que tiene como objetivo promover y fomentar el crecimiento sustentable y la responsabilidad cívica de las empresas comprometidas.</p> <p>Empresa Socia: Komatsu Cummins Chile</p>
	<p>Organización que promueve la edificación sustentable y certifica las construcciones bajo el sistema LEED.</p> <p>Empresa Socia: Komatsu Chile</p>
	<p>Promueve el asesoramiento de medianas empresas por empresarios experimentados, para así potenciar su crecimiento.</p> <p>Empresa Socia: Komatsu Reman Center Chile</p>
	<p>Defiende los intereses de las empresas mineras y las proveedoras y prestadoras de servicios, consolidando su actividad y los recursos de la zona para el desarrollo económico.</p> <p>Empresa Socia: Komatsu Reman Center Chile</p>
	<p>Asociación que promueve el desarrollo de la industria proveedora de la minería</p> <p>Empresa Socia: Komatsu Cummins Chile</p>
	<p>Organización que promueve los negocios entre Chile y Estados Unidos asesorando a sus socios.</p> <p>Empresa Socia: Komatsu Cummins Chile</p>
	<p>Consortio que reúne al sector público, privado y a la sociedad civil y cuyo objetivo es diseñar una propuesta de desarrollo urbano sustentable para Calama que permita intervenir a nivel urbanístico la ciudad y elevar el estándar de calidad de vida que entrega a sus habitantes.</p> <p>Empresa Socia: Komatsu Cummins Chile</p>
	<p>Asociación que ayuda al crecimiento de empresas socias, representantes del sector de la venta, servicio y reparación de aparatos eléctricos y mecánicos.</p> <p>Empresa Socia: Komatsu Chile</p>
	<p>Asociación que defiende los intereses de las empresas mineras, proveedoras y prestadoras de servicios, consolidando su actividad y los recursos de la zona para el desarrollo económico.</p> <p>Empresa Socia: Komatsu Reman Center Chile</p>

**KOMATSU**<sup>®</sup>



COLABORADORES



## COLABORADORES

GRI G4-9

El equipo humano del Grupo de Empresas Komatsu Cummins está compuesto por 5.818 colaboradores al cierre del año fiscal japonés 2014, distribuidos a lo largo del país.

Para el Grupo de Empresas Komatsu Cummins, sus trabajadores son el capital más valioso y fuente impulsora de la organización. Por lo mismo, la relación que las empresas establecen con cada uno de sus colaboradores se basa en el respeto de los derechos fundamentales, la personalidad propia, la individualidad y privacidad de cada uno de los empleados, donde cada persona será valorada de manera justa e imparcial y no será discriminada por ningún motivo.

De acuerdo a lo que plantea nuestro Código de Conducta, las empresas del grupo Komatsu Cummins Chile deberán establecer sistemas de administración de recursos humanos que sean los más adecuados para su cultura y características locales y en conformidad con los siguientes principios básicos:

- Respetaremos los derechos fundamentales, personalidad inherente, individualidad y privacidad legalmente protegida de cada uno de los empleados.
- Cada uno de los empleados será valorado y tratado de manera justa e imparcial. No se les discriminará por motivo de su nacionalidad, origen, raza, religión, edad, género, discapacidad, estado civil, sindicación, opinión política u origen social. Buscaremos promover la igualdad de oportunidades de empleo y eliminaremos el acoso en los lugares de trabajo.

- Haremos nuestros mayores esfuerzos para entregar a los empleados lugares de trabajo donde encuentren un equilibrio apropiado entre su vida privada y la vida laboral, mientras cumplen efectivamente con sus obligaciones.
- Procuraremos diseñar y administrar los sistemas de gestión de recursos humanos de manera razonable y convincente para los empleados. Haremos que estos sistemas sean abiertos y los explicaremos claramente a los empleados en la medida de lo posible.
- Trabajaremos para cumplir con todas las leyes y reglamentos aplicables que rigen los derechos de los empleados en las regiones en que operan; y para entablar correctamente, cuando corresponda, las conversaciones o discusiones con los empleados o sus representantes.
- No toleraremos el trabajo infantil y/o el trabajo forzado.
- Procuraremos ofrecer a nuestros respectivos empleados términos y condiciones de empleo que sean suficientemente competitivos en sus respectivas regiones.

Las empresas del grupo Komatsu Cummins Chile deberán observar debidamente los principios fundamentales anteriores y, cuando se encuentren con situaciones o acciones que se desvíen de este propósito, deberán realizar de inmediato una investigación apropiada y poner en práctica medidas correctivas, según sea necesario.

En línea con lo anterior, la filosofía conocida como Komatsu Way es la forma en que se trabajan los valores corporativos, definidos como esenciales por Komatsu Limited. Su enfoque permite maximizar dichos valores a través del compromiso con la calidad y la confiabilidad.

La gestión del capital humano se realiza de forma centralizada e integrada a través de la Dirección Corporativa de Recursos Humanos, cuya misión es homogeneizar criterios, políticas, beneficios y la cultura de las distintas empresas del Grupo. Junto a esto, velar por que el plan estratégico de Recursos Humanos de respuesta y acompañe a los objetivos del negocio.

Además, Recursos Humanos desarrolla y gestiona los temas relacionados con:

- Desarrollo profesional.
- Capacitación.
- Liderazgo.
- Clima.
- Engagement.
- Administración de personal.
- Beneficios.
- Reconocimiento.



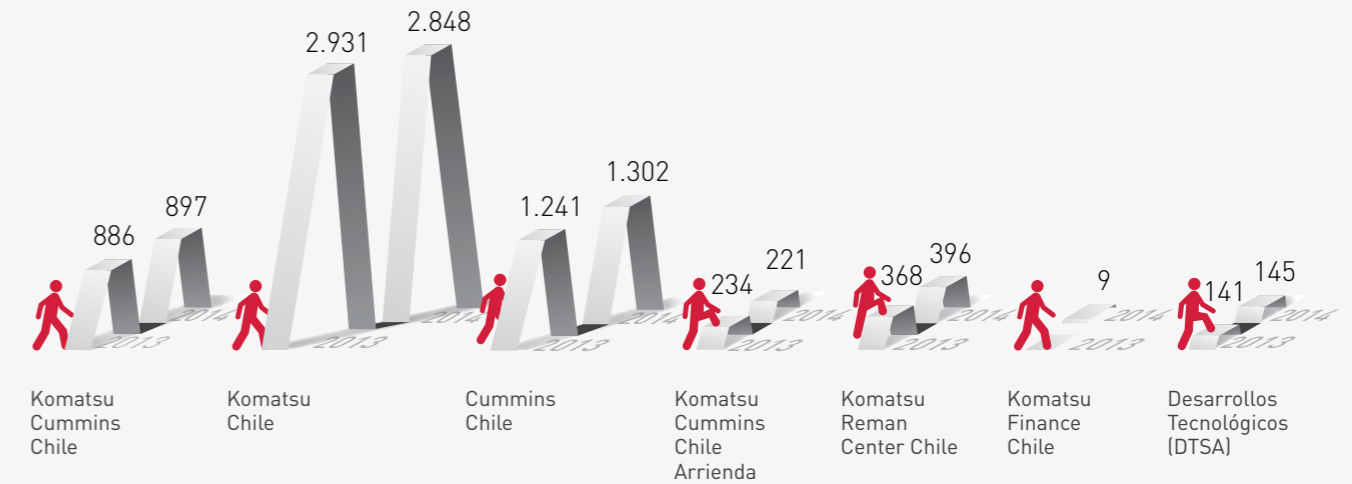
### KOMATSU WAY: LA PIEDRA ANGULAR

El Komatsu Way o Estilo Komatsu, está basado en los siguientes principios:

- Compromiso con la calidad y confiabilidad
- Orientación al cliente.
- Definición de la raíz de una situación.
- Filosofía en el lugar de trabajo.
- Implementación de políticas.
- Colaboración con Socios Comerciales.
- Desarrollo de los Recursos Humanos.



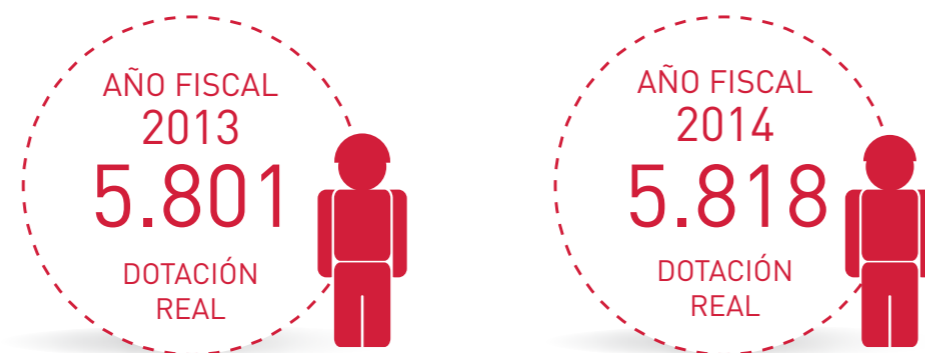
## DISTRIBUCIÓN DE COLABORADORES POR EMPRESA



## EQUIPO HUMANO EN CIFRAS

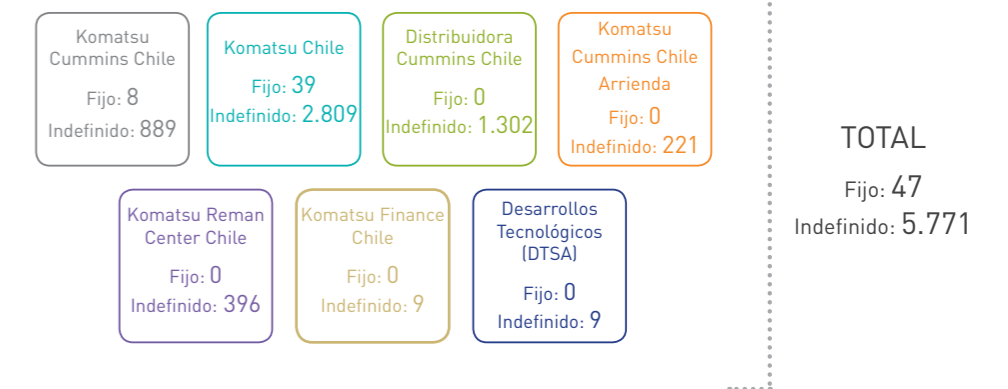
GRI G4-10, G4-LA12

En el año fiscal japonés 2014 –abril 2014 a marzo 2015- la dotación total de las Empresas del Grupo llegó a 5.818 colaboradores, incrementando la cifra respecto al año anterior. Se debe considerar que este incremento incluye a DTSA, empresa que no fue considerada en el Reporte de Sustentabilidad del año fiscal 2013.



## COLABORADORES INGRESADOS POR EMPRESA

Al término del año fiscal 2014, el 99% de los colaboradores que integran el Grupo de Empresas Komatsu Cummins estaban contratados indefinidamente. Los contratos a plazo fijo se explican por la política de contrataciones de las compañías, las que exigen en ciertos cargos, un contrato de este tipo durante los primeros meses de prueba del nuevo integrante.



## DOTACIÓN POR CATEGORÍA DE CARGO AÑO FISCAL 2014

En términos de categoría de cargo, los técnicos son el personal más numeroso dentro del Grupo de Empresas, representando un 47% del total de colaboradores. Estas cifras se explican por la necesidad creciente de servicios de asistencia por parte de los clientes. Los técnicos son seguidos por los analistas y administrativos, quienes alcanzan un 13% y un 9%, respectivamente.

CATEGORÍA CARGO	KOMATSU CUMMINS CHILE	KOMATSU CHILE	DISTRIBUIDORA CUMMINS CHILE	KOMATSU CUMMINS CHILE ARRIENDA	KOMATSU REMAN CENTER CHILE	KOMATSU FINANCE CHILE	DESARROLLOS TECNOLÓGICOS	TOTAL GENERAL
ADMINISTRATIVO	197	207	79	33	24	1	4	<b>545</b>
ANALISTA	162	345	157	21	77	2	8	<b>772</b>
DIRECTIVO	7	3	4	1	2	0	0	<b>17</b>
ENCARGADO	58	31	12	3	2	0	0	<b>106</b>
GERENTE	18	40	10	1	5	1	3	<b>78</b>
JEFE	75	199	77	29	24	5	5	<b>414</b>
OPERARIO	293	60	6	6	98	0	23	<b>486</b>
SECRETARIO	4	3	5	1	1	0	1	<b>15</b>
SUBGERENTE	18	49	22	3	5	0	1	<b>98</b>
SUPERVISOR	61	214	98	5	20	0	15	<b>413</b>
TÉCNICO	4	1639	783	91	138	0	85	<b>2740</b>
VENDEDOR	0	58	49	27	0	0	0	<b>134</b>
<b>TOTAL</b>	<b>897</b>	<b>2848</b>	<b>1302</b>	<b>221</b>	<b>396</b>	<b>9</b>	<b>145</b>	<b>5818</b>

## DISTRIBUCIÓN DE COLABORADORES POR REGIÓN

Las empresas del Grupo Komatsu Cummins, a través de sus diversas operaciones, tienen presencia en 14 regiones del país. La mayor concentración de trabajadores se da en la zona norte del país por la actividad minera de ésta, siendo la región de Antofagasta la que reúne más colaboradores nuestros.

ZONA GEOGRÁFICA O REGIÓN DEL PAÍS	KOMATSU CUMMINS CHILE	KOMATSU CHILE	DISTRIBUIDORA CUMMINS CHILE	KOMATSU CUMMINS CHILE ARRIENDA	KOMATSU REMAN CENTER CHILE	KOMATSU FINANCE CHILE	DESARROLLOS TECNOLÓGICOS	TOTAL
XV	4	3	4	0	0	0	0	<b>11</b>
I	69	625	186	15	55	0	0	<b>950</b>
II	333	1.140	556	64	0	0	0	<b>2.093</b>
III	33	202	85	24	229	0	0	<b>573</b>
IV	21	213	56	14	0	0	43	<b>347</b>
V	3	3	7	0	0	0	0	<b>13</b>
RM	405	566	348	72	109	8	102	<b>1.610</b>
VI	0	0	0	4	0	0	0	<b>4</b>
VII	0	0	0	2	0	0	0	<b>2</b>
VIII	21	67	26	17	0	1	0	<b>132</b>
IX	3	11	6	3	0	0	0	<b>23</b>
X	3	6	18	5	0	0	0	<b>32</b>
XII	2	12	10	0	3	0	0	<b>27</b>
XIV	0	0	0	1	0	0	0	<b>1</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>897</b>	<b>2.848</b>	<b>1.302</b>	<b>221</b>	<b>396</b>	<b>9</b>	<b>145</b>	<b>5818</b>

## DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

GRI G4-LA12

En un contexto social cada vez más globalizado, en el que la interculturalidad y la convivencia con lo diverso es algo cotidiano, aparece con mayor fuerza la relevancia de reflexionar y avanzar en materias de gestión de la diversidad en los distintos sectores de la sociedad

Durante el año 2014, Komatsu Cummins Chile dio un importante paso en materias de gestión de la diversidad, que fue incorporarse al programa colaborativo "+Diversidad" que impulsó Acción, a través del cual se busca generar prácticas empresariales concretas para instalar ambientes laborales inclusivos y meritocráticos en base a la valoración de la diversidad. Su foco está en generar oportunidades para grupos humanos actualmente excluidos o subvalorados: mujeres, tercera edad, personas en situación de discapacidad, infractores de ley, descendientes de pueblos originarios, migrantes y personas con orientación sexual diversa, entre otros grupos objetivos.

### + DIVERSIDAD

El Programa +Diversidad, consta de una estrategia basada en ejes de acción que incluyen el interés público y privado, elaborando conocimientos y estudios sobre lo que las empresas han comenzado a realizar en torno a la gestión de la diversidad.

En abril del año 2014 el Presidente de Komatsu Cummins Chile y Komatsu Holding South America, Jeffrey Dawes, firma la incorporación a este Programa, junto a otras empresas líderes del país.

Al momento de incorporarse al Programa, cada empresa se compromete a:

1. Emitir y difundir una política antidiscriminación.

2. Hacer promoción explícita de la diversidad involucrando a todos los niveles de la organización.

3. Implementar protocolos de incorporación a uno o más grupos objetivo.

4. Desarrollar acciones de capacitación interna promoviendo la Gestión de la Diversidad.

5. Establecer canales de denuncia.

6. Realizar una medición de percepción de meritocracia/inclusión a los trabajadores.

7. Establecer una meta cuantitativa de inclusión para los dos años siguientes (2015 y 2016).

Al cierre de este reporte el Grupo de Empresas Komatsu Cummins aborda como uno de los temas prioritarios en su Código de Conducta, la valoración de cada trabajador y la no discriminación por motivo de su nacionalidad, origen, raza, religión, edad, género, discapacidad, estado civil, sindicación, opinión política, origen social u otros. Igualmente, se establece como uno de los desafíos para el próximo año fiscal, el contar con una Política para la gestión de la diversidad y la inclusión.



Concurso Fotografía 2013, Jorge Moreno, KCH

## MODELO DE GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

Inspirados en las mejores prácticas en torno a la gestión de la diversidad del modelo que Cummins Inc., una de nuestras casa matrices, posee a nivel mundial, el Grupo de Empresas Komatsu Cummins implementó durante el año que comprende este reporte los siguientes Grupos de Afinidad, integrados por trabajadores de la Compañía, motivados por una temática de inclusión particular -como discapacidad, género u otro- en los que trabajan voluntariamente en la implementación de proyectos que faciliten la incorporación de éstos grupos minoritarios, velando por la mejora de sus condiciones de calidad de vida al interior de la Compañía, fortaleciendo así valores como el respeto y la diversidad.

Para revisar acerca del Modelo de Gestión de Diversidad de Cummins Inc, ir a: <http://www.cummins.com/global-impact/sustainability/diversity>

Los Grupos de Afinidad que se conformaron durante la gestión del año fiscal 2014 fueron:

### 1. GRUPO DE AFINIDAD DISCAPACIDAD

Área de Operaciones de Komatsu Chile

Desde el comienzo del año fiscal, un grupo de voluntarios de Komatsu Chile comenzó a trabajar en lograr un ambiente laboral propicio para la incorporación de personas con discapacidad física, tarea que concluyó su primera parte en alianza con Cummins Chile, empresa que tuvo la oportunidad de recibir a la primera persona con paraplejía. Ahora el grupo se encuentra evaluando el proceso de incorporación de esta persona, que permita dar cuenta sobre esta experiencia, desafíos y las oportunidades del proceso.

## 2. GRUPO DE AFINIDAD PARA INCLUSIÓN Y DESARROLLO DE MUJERES

Cummins Chile fue invitado por su casa matriz, Cummins Inc., a participar de un Grupo de Afinidad sobre la Mujer, el cual cuenta con presencia de voluntarios de Brasil, Argentina y Colombia, y que tiene como objetivo no sólo la inclusión de talentos femeninos, sino que también la promoción de su desarrollo profesional dentro de la Empresa. Respecto a la participación laboral femenina, Cummins Inc. ha establecido para sus subsidiarias una meta regional de participación de mujeres en cargos ejecutivos del 26% para el año 2017.

## 3. GRUPO DE AFINIDAD PARA INCLUSIÓN DE JÓVENES INFRACTORES DE LEY

Como una suerte de Grupo de Afinidad para el grupo objetivo de jóvenes infractores de ley, opera el Directorio de Fundación Reinventarse, el cual está constituido por 8 ejecutivos de la compañía, entre ellos, el Presidente de Komatsu Latinoamérica, Jeffrey Dawes.

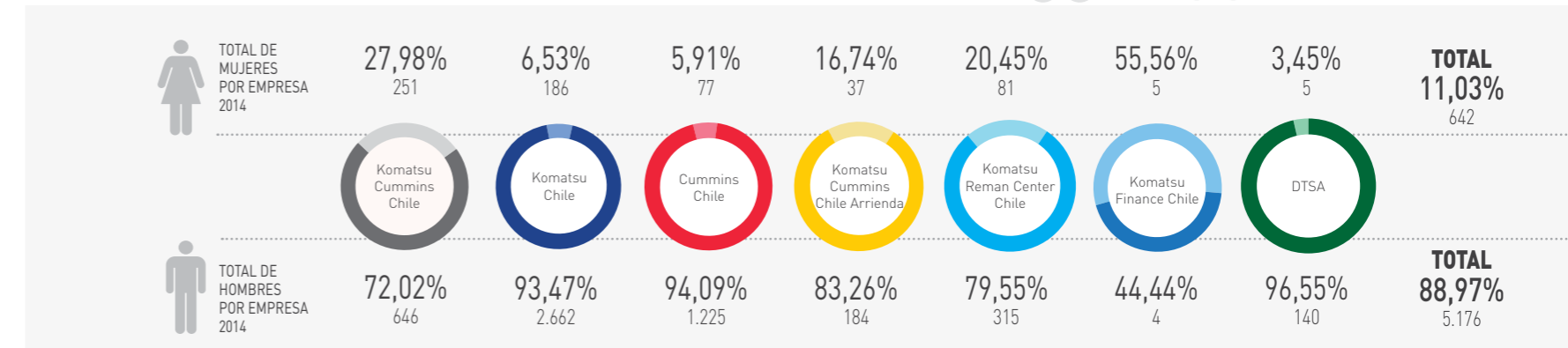
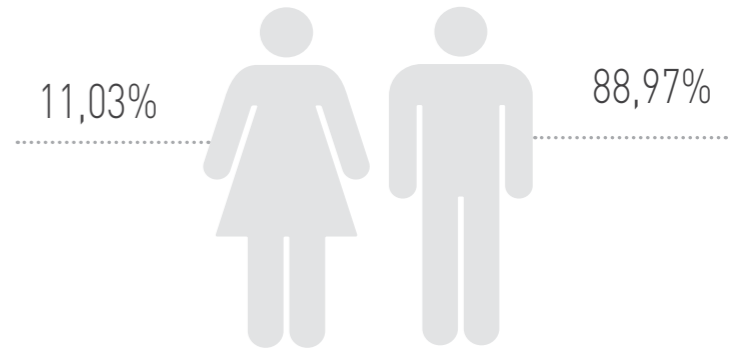
Para más información acerca de Reinventarse, remítase a la página 116.

Concurso Fotografía 2013, Jorge Moreno, KCH



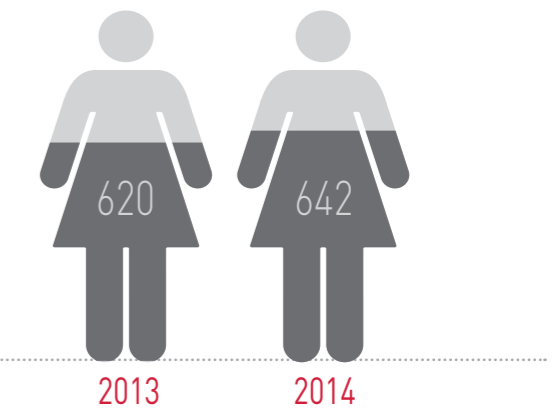
## PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA EN KOMATSU CUMMINS CHILE

En el grupo el 11,03% de los colaboradores corresponde a fuerza laboral femenina. Komatsu Finance posee un 55% de participación, seguido por Komatsu Cummins Chile con un 27,9%.



### Participación Laboral femenina en comparación a años anteriores

En comparación al año fiscal 2013 el aumento en la participación laboral femenina fue de un 3,5%.





## PROGRAMAS DE INCLUSIÓN KOMATSU CUMMINS CHILE

Desde el año 2011 la Compañía ha desarrollado programas que promuevan la inclusión socio-laboral de personas que infringieron la ley.

- **Programa Reinventarse**, con foco en la formación e inclusión de jóvenes infractores de ley. Para más detalle, ir a la página 116.
- **Programa CET**, ejecutado por Gendarmería y por Komatsu Reman Center Chile, que entrega entrenamiento y trabajo a mujeres privadas de libertad en el Centro Penitenciario de Antofagasta. Para más detalle, ir a la página 118.

## MULTICULTURALIDAD

El carácter de empresa transnacional, con casas matrices en Japón y EEUU, ha permitido conformar un equipo multicultural al interior de Komatsu Cummins, con trabajadores provenientes de diversos países y continentes, lo cual enriquece las visiones de los equipos de trabajo y la toma de decisiones, fortaleciendo nuestra cultura organizacional. Si bien la mayor dotación es latinoamericana, la compañía está integrada por colaboradores europeos, australianos, asiáticos y norteamericanos.



## CONTRATACIONES, EGRESOS Y ROTACIÓN

GRI G4-EC5, G4-LA1

### POLÍTICA DE RECLUTAMIENTO

La política de reclutamiento de nuestra compañía vela por que la experiencia laboral sea el factor determinante para la selección de los postulantes a alguna de nuestras vacantes, tomando para ello las medidas necesarias para que ningún tipo de discriminación, ya sea en términos de edad, género, orientación sexual, etnia, opinión política u otro, ocurra durante el proceso. Para garantizar la idoneidad del postulante, cada candidato es sometido a un proceso que consiste en entrevistas, pruebas técnicas y psicolaborales, que son previamente definidas. Adicionalmente, se solicitan referencias de jefaturas anteriores que haya tenido el candidato en su vida laboral.

Además, en el afán de favorecer el desarrollo de capital humano local en nuestras zonas de influencia, así como también de velar por la calidad de vida de nuestros trabajadores, el Grupo de Empresas prioriza la contratación de personal proveniente de las mismas zonas donde opera.

### POLÍTICA DE SUELDO

La remuneración de los colaboradores que pertenecen al Grupo de Empresas Komatsu Cummins procura garantizar equidad interna, competitividad externa y contribución individual, basándose en la metodología HAY para la valoración de puestos de trabajo. Esta metodología es la que permite establecer la retribución de cada una de las funciones al interior de la compañía y utiliza tres variables o factores principales al evaluar la compensación o remuneración para un cargo determinado: responsabilidad, solución de problemas y nivel de competencias.

Al ser una metodología universal, permite analizar y valorar cargos similares en distintas industrias, compañías e incluso países, razón por la cual es uno de los métodos más utilizados en compañías internacionales como es el caso del Grupo de Empresas Komatsu Cummins.

Aualmente, el Grupo de Empresas adquiere información de mercado con la que se

elaboran escalas de remuneraciones para los distintos niveles de cargo presentes en la organización. De esta manera, existen criterios y definiciones comunes a todos los empleados, lo que permite administrar la compensación, no solo con justicia interna, sino también, con referencias precisas de lo que empresas similares pagan por los mismos perfiles profesionales.

**87,6%**

Sobre el salario mínimo legal

**POLÍTICA DE SUELDO MÍNIMO**

El sueldo base mínimo es de \$225.000, es decir el equivalente al salario mínimo legal. Sin embargo y en función del tipo de tarea de cada colaborador y lugar donde la realiza, los trabajadores del Grupo son susceptibles de percibir otros ingresos mensuales, como por ejemplo:

- Asignación de faena.
- Movilización.
- Bonos de producción o comisiones.
- Ingresos no mensuales: aguinaldos y gratificación.

Sumados equivalen a \$422.009, es decir un 87,6% sobre el salario mínimo legal.



## CONTRATACIONES

1.311 nuevos colaboradores se integraron al Grupo de Empresas Komatsu Cummins durante el año fiscal japonés 2014. Se realizaron 173 contrataciones más que el año 2013, liderando Komatsu Chile con 476 nuevas incorporaciones.

### Nuevas Contrataciones

EMPRESA	% NUEVAS CONTRATACIONES	N° DE CONTRATACIONES 2014 POR GÉNERO		N° DE CONTRATACIONES 2014 POR EDAD			
				MENOS 30 AÑOS	30 A 40 AÑOS	40 A 50 AÑOS	MAYOR 50 AÑOS
KOMATSU CUMMINS CHILE	16%	145	69	109	77	24	4
KOMATSU CHILE	36%	455	21	294	123	45	14
DISTRIBUIDORA CUMMINS CHILE	24%	281	31	221	72	13	6
KOMATSU CUMMINS CHILE ARRIENDA	4%	44	10	29	13	10	2
KOMATSU REMAN CENTER CHILE	8%	99	8	--	1	--	--
KOMATSU FINANCE CHILE	1%	--	1	67	29	10	1
DESARROLLOS TECNOLÓGICOS	11%	142	5	29	55	38	25
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>1.166</b>	<b>145</b>	<b>749</b>	<b>370</b>	<b>140</b>	<b>52</b>

Desagregadamente por grupo de edad, se observa que 57% de las contrataciones corresponden a menores de 30 años y un 39% fueron personas entre 30 y 50 años. Por último, en el grupo de personas con edad mayor a 50 años, fueron contratados 52 colaboradores, 20 más que el año fiscal japonés 2013.

En términos de género, el 89% de las contrataciones fueron hombres, lo que se explica por el perfil y tipo de cargos en faenas.



## EGRESOS

El Grupo de Empresas Komatsu Cummins considera como egresos las renuncias, despidos o fallecimientos de cualquier colaborador de la Compañía. En el período del año fiscal 2014 se registró un total 1.177 egresos, versus 1.155 del período 2013.

Komatsu Chile es la empresa que posee la mayor dotación del Grupo de Empresas Komatsu Cummins y, por ende, es la que posee el mayor índice de egresos, representado un 49%.

Desagregadamente y por género, los egresos se registran mayoritariamente en hombres con un total de 1.034 colaboradores. En términos etarios se observa que la mayoría de los egresos se generan en colaboradores menores de 30 años.

1.177 TOTAL EGRESOS 2014



### Total de Egresos por Género y Edad

EMPRESA	PORCENTAJE	N° DE EGRESOS 2014 POR GÉNERO		N° DE CONTRATACIONES 2014 POR EDAD			
		Mujer	Hombre	MENOS 30 AÑOS	30 A 40 AÑOS	40 A 50 AÑOS	MAYOR 50 AÑOS
KOMATSU CUMMINS CHILE	16%	149	41	85	82	20	3
KOMATSU CHILE	36%	526	42	241	213	75	39
DISTRIBUIDORA CUMMINS CHILE	24%	237	13	117	99	21	13
KOMATSU CUMMINS CHILE ARRIENDA	4%	44	16	18	30	9	3
KOMATSU REMAN CENTER CHILE	8%	65	10	34	28	8	5
KOMATSU FINANCE CHILE	1%	2			2		
DESARROLLOS TECNOLÓGICOS	11%	30	2	11	13	7	1
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>1.053</b>	<b>124</b>	<b>506</b>	<b>467</b>	<b>140</b>	<b>64</b>

### Clasificaciones de Egresos

EMPRESA	%	EGRESOS VOLUNTARIOS	EGRESOS DESPIDIDO	EGRESOS JUBILADOS	EGRESOS FALLECIDOS
KOMATSU CUMMINS CHILE	16%	60	130	-	-
KOMATSU CHILE	49%	251	315	-	2
DISTRIBUIDORA CUMMINS CHILE	22%	97	153	-	-
KOMATSU CUMMINS CHILE ARRIENDA	5%	15	45	-	-
KOMATSU REMAN CENTER CHILE	6%	25	50	-	-
KOMATSU FINANCE CHILE	0%	2	-	-	-
DESARROLLOS TECNOLÓGICOS	1%	1	11	-	1
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>451</b>	<b>704</b>	<b>0</b>	<b>3</b>

La causa principal de egresos en el Grupo de Empresas es por despidos, representando un 61%.

## ROTACIÓN

Si bien la rotación de colaboradores ha sido una de las principales preocupaciones para el Grupo de Empresas Komatsu Cummins, en el año fiscal japonés 2014 se logró mantener en un 22%, igualando la tasa correspondiente el año fiscal 2013.

En tanto, la cifra más alta la experimentó la compañía Komatsu Cummins Chile Arrienda, con un índice de rotación del 25,11%. No obstante para la organización continúa el desafío de seguir disminuyendo los actuales niveles de rotación, esto al margen de que en general el tipo de industria donde se desarrolla el Grupo tiene altos niveles de rotación. Además se debe sumar el escenario económico al cual tuvo que enfrentarse la actividad minera durante el último año.

Para superar estas condiciones, las empresas del Grupo han desarrollado diferentes estrategias, como el caso de Komatsu Chile, compañía que viene trabajando un plan para fomentar la permanencia y la atracción de colaboradores con talento.

### Rotación por Empresa

AÑO	Komatsu Cummins Chile		Komatsu Chile		Distribuidora Cummins Chile		Komatsu Cummins Chile Arrienda		Komatsu Reman Center Chile		Komatsu Finance Chile		DTSA	
	FY2013	FY2014	FY2013	FY2014	FY2013	FY2014	FY2013	FY2014	FY2013	FY2014	FY2013	FY2014	FY2013	FY2014
TASA	29,5%	22,3%	17%	18,2%	18,7%	21,9%	24,5%	25,1%	23,5%	23,8%	-	15,0%	23,1%	27,9%





## CLIMA LABORAL

Para el Grupo de Empresas Komatsu Cummins el éxito de la organización depende del compromiso y el desempeño que tengan todos los colaboradores que la integran. Por lo mismo, un ambiente en donde se promueva el respeto a los derechos fundamentales, se salvaguarde la seguridad, se generen oportunidades de crecimiento y se permita evaluar el nivel de satisfacción de los colaboradores, son algunos de los factores que permiten construir y mejorar día a día el ADN de la Compañía. En este marco en el año fiscal 2014 se implementaron una serie de estrategias, modelos y programas que permitirán reconocimiento y cercanía con las necesidades de cada uno de los colaboradores.

Resultados de encuesta de clima laboral por empresas

	KCC	KCH	DCC	KCCA	KRCC	DTSA
RESULTADOS SATISFACCIÓN FY 2013	68,96%	58,6%	59,3%	62,6%	56,4%	-
RESULTADOS SATISFACCIÓN FY2014	68,4%	59,5%	68,9%	58,3%	62,8%	29,83%

Los resultados muestran que los niveles de satisfacción de los colaboradores, con respecto al año anterior, se mantienen o aumentan en la mayoría de las empresas, excepto Komatsu Cummins Chile Arrienda que baja algunos puntos. Cabe señalar que en el año 2013 Desarrollos Tecnológicos S.A. no realizó encuesta de clima.



**La gestión de personas fue un asunto central del año fiscal 2014.** Se trabajó en el clima laboral para mejorar los resultados y se puso foco en fortalecer la mirada que los colaboradores tienen de la Compañía. Junto a esto se potenció la capacitación a través de los programas de especialistas, competencias intermedias, programa de supervisores y de líderes operativos, ya que esto es uno de los aspectos centrales de la sustentabilidad y crecimiento del Grupo de Empresas Komatsu Cummins.

## GESTIÓN DE DESEMPEÑO

GRI G4-LA11

La evaluación de desempeño constituye una instancia de crecimiento a nivel personal y organizacional. En el período reportado, por primera vez todas las empresas que componen el Grupo realizaron una evaluación de desempeño a sus colaboradores.

Cada una de las compañías realiza la evaluación de sus colaboradores según los enfoques y necesidades particulares de cada empresa. Para el período que comprende este reporte, se consideran el total de evaluaciones que se hicieron durante el año fiscal 2014.

Porcentaje de colaboradores que participaron de la evaluación de desempeño

EMPRESA	FY2013	FY2014
KOMATSU CUMMINS CHILE	94%	94%
KOMATSU CHILE	94%	98%
DISTRIBUIDORA CUMMINS CHILE	50%	97%
KOMATSU CUMMINS CHILE ARRIENDA	0%	99%
KOMATSU REMAN CENTER CHILE	91%	96%
KOMATSU FINANCE CHILE	0%	88%
DESARROLLOS TECNOLÓGICOS	0%	84%



## FORMACIÓN DE TALENTOS

GRI G4-LA9, G4-LA10

Para el Grupo de Empresas Komatsu Cummins la formación y constante capacitación de sus colaboradores es un eje fundamental para alcanzar el éxito de la Compañía. Por este motivo es que día a día la organización trabaja en diversos programas que permiten que sus trabajadores desarrollen más y nuevas competencias que les posibiliten enfrentar sus labores con todas las capacidades necesarias y acorde a las nuevas exigencias del mercado.

### PROGRAMA DE LIDERAZGO

El diseñar y elaborar un programa de liderazgo, nace de la necesidad de identificar y desarrollar las características del líder Komatsu Cummins, con el fin de que logren influir en la organización y así mejorar la competitividad del negocio y alcanzar los objetivos estratégicos de la compañía.

Para ello se implementó el Programa de Liderazgo dirigido a los cargos de mayor rango de todo el Grupo de Empresas, en aras de apalancar el desarrollo del negocio y entregar herramientas de gestión a los colaboradores para su autodesarrollo.








## BENEFICIOS

GRI G4-LA2

Brindar opciones de desarrollo profesional y resguardar la seguridad y salud de sus colaboradores, son parte de los compromisos de la Compañía. Por ello, el Grupo de Empresas Komatsu Cummins entrega una serie de beneficios adicionales a las disposiciones legales vigentes. Entre ellos destacan regalías vinculadas al ámbito de la salud, apoyo familiar y entretenimiento.

Los beneficios son transversales y algunos de los entregados a colaboradores del Grupo de Empresas son los siguientes:

 ALIMENTACIÓN	Una buena alimentación, sana y variada, es fundamental para el bienestar de los colaboradores. Por ello el Grupo posee modernos y completos casinos que ponen a disposición de cada trabajador -diariamente- una amplia oferta de menús acorde a cada necesidad alimenticia.
 BONOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bono de Vacaciones</li> <li>• Aguinaldo de Fiestas Patrias</li> <li>• Aguinaldo de Navidad</li> </ul>
 SALUD	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguro de Vida</li> <li>• Seguros de Salud (Costo compartido)</li> <li>• Seguro Dental: (Opcional)</li> <li>• Carta de Garantía (en algunos casos)</li> </ul>
 APOYO FAMILIAR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bonos de ayuda escolar</li> <li>• Bono de Rendimiento Destacado</li> </ul>
 ENTRETENIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fiesta de Navidad</li> </ul>

## PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO

Uno de los programas lanzados durante el año fiscal 2014 de manera transversal en todas las compañías del Holding, fue el Programa de Reconocimiento, que busca estimular a los trabajadores de todos los niveles jerárquicos a alcanzar logros destacados y valiosos de replicar, en torno a las competencias corporativas.

### PILARES DEL PROGRAMA RECONOCIMIENTO

1. Reforzar el desempeño, alineando a los colaboradores con las competencias requeridas por la Compañía.
2. Potenciar el reconocimiento oportuno de los colaboradores que realicen un trabajo destacado.
3. Generar motivación y compromiso en los equipos.
4. Potenciar el liderazgo de las jefaturas.

### COMPETENCIAS A RECONOCER

- Conciencia de SEGURIDAD** Se destacan las conductas que demuestren autocuidado tanto personal como de sus pares
- Excelencia de SERVICIO** Se destaca la asesoría oportuna al cliente, la habilidad para desarrollar relaciones de confianza y el brindar un servicio que solucione la necesidad del cliente
- Coordinación e INTEGRACIÓN** Se destacan aquellas conductas que demuestren colaboración tanto con su propio equipo como con otras áreas.
- Eficiencia y CALIDAD** Se destaca el trabajo de calidad entregado en los tiempos comprometidos.

## CAPACITACIÓN

Cada una de las Empresas del Grupo, con el fin de conseguir y desarrollar las competencias necesarias en sus colaboradores, desarrolla programas de capacitación que permiten formar a personas altamente calificadas que sean capaces de entregar productos y servicios de excelencia a los clientes.

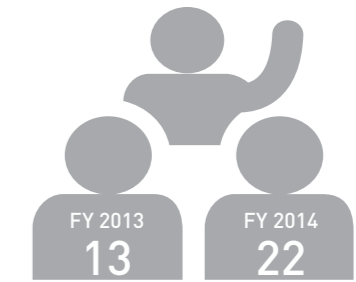
Por ello, todas las competencias identificadas se utilizan tanto para la definición de perfiles de cargo, como para los procesos de selección y capacitación, y para la evaluación y gestión del desempeño de los colaboradores. La formación de los colaboradores considera habilidades sociales y aspectos técnicos necesarios para ejecutar las funciones de los cargos existentes en cada una de las empresas.

### Total de horas de Formación / Capacitación



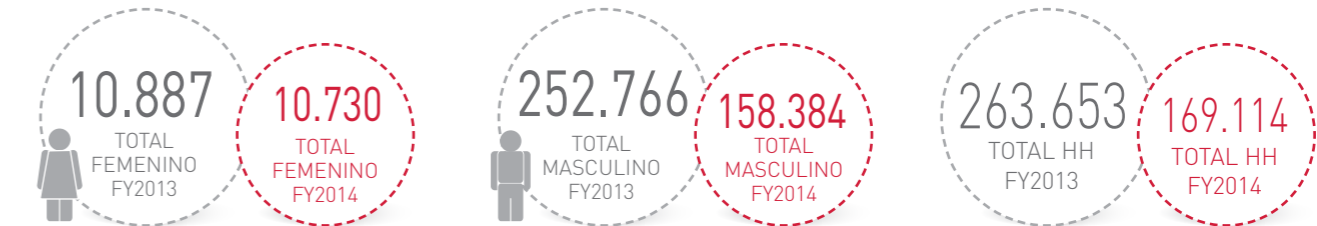
### Horas de formación promedio por colaborador

El aumento de las horas de formación por colaborador, aumentó un 69% en comparación al año fiscal 2013.



### Total de horas de formación por género y empresa en FY2013 y FY2014

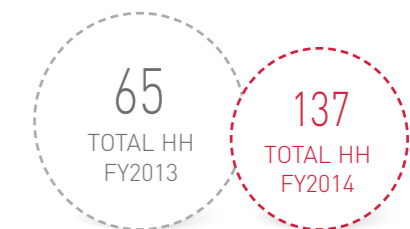
Año	Komatsu Cummins Chile		Komatsu Chile		Distribuidora Cummins Chile		Komatsu Cummins Chile Arrienda		Komatsu Reman Center Chile		Desarrollos Tecnológicos		Komatsu Finance Chile	
	FY2013	FY2014	FY2013	FY2014	FY2013	FY2014	FY2013	FY2014	FY2013	FY2014	FY2013	FY2014	FY2013	FY2014
Femenino	4.999	4.202	2.284	2.662	1.187	1.217	511	75	1.906	1.883	-	196	-	45
Masculino	30.441	19.612	164.611	91.877	42.474	31.711	4.719	391	10.521	7.616	-	1.752	-	
<b>TOTAL</b>	<b>35.440</b>	<b>23.814</b>	<b>166.895</b>	<b>94.539</b>	<b>43.661</b>	<b>32.928</b>	<b>5.230</b>	<b>466</b>	<b>12.427</b>	<b>9.499</b>	<b>-</b>	<b>1.948</b>	<b>-</b>	<b>45</b>



### Total de horas promedio por colaborador en FY2013 y FY2014

Año	Komatsu Cummins Chile		Komatsu Chile		Distribuidora Cummins Chile		Komatsu Cummins Chile Arrienda		Komatsu Reman Center Chile		Desarrollos Tecnológicos		Komatsu Finance Chile	
	FY2013	FY2014	FY2013	FY2014	FY2013	FY2014	FY2013	FY2014	FY2013	FY2014	FY2013	FY2014	FY2013	FY2014
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>27,6</b>	<b>19</b>	<b>34,6</b>	<b>13</b>	<b>26,7</b>	<b>17</b>	<b>2,14</b>	<b>9</b>	<b>26,1</b>	<b>-</b>	<b>14,2</b>	<b>-</b>	<b>5,6</b>

En cuanto al promedio de horas por colaborador el año 2014 – si bien incluye DTSA- aumentó a 137. Lidera Komatsu Chile con 34 horas.



#### Horas promedio de formación por cargo en FY2014

TIPO DE CARGO	KCC	KCH	DCC	KCCA	KRCC	DTSA	KFCH	TOTAL HH
ADMINISTRATIVO	10,55	20,72	7,68	14,57	17,92	-	-	14,29
EJECUTIVO	25,76	26,22	27,57	45,00	50,38	4,00	45,00	31,99
JEFE / SUPERVISOR	11,24	22,80	10,92	10,75	16,04	5,50	-	12,88
MECÁNICO	4,00	22,08	10,20	-	11,62	-	-	11,98
OPERARIO	9,27	26,27	7,70	10,50	13,40	5,05	-	12,03
PROFESIONAL	16,19	23,81	14,93	7,83	27,78	30,18	-	20,12
TÉCNICO	10,43	26,24	10,08	10,14	14,43	4,00	-	12,55
VENDEDOR	4,00	49,24	8,77	-	19,57	-	-	20,40
<b>TOTAL PROMEDIO HH</b>	<b>11,43</b>	<b>27,17</b>	<b>12,23</b>	<b>16,47</b>	<b>21,39</b>	<b>9,75</b>	<b>45,00</b>	<b>20,49</b>

En la formación por categoría de cargo, se observa que los ejecutivos fueron quienes recibieron más horas de formación en promedio, con 31,9 horas anuales por trabajador. Son seguidos por los vendedores y los profesionales, con 20,40 y 20,12 horas respectivamente.



#### PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

En el cuadro de a continuación, se presentan los principales programas que desarrollan las empresas del Grupo para la gestión de habilidades, formación y desarrollo profesional de los colaboradores:

#### Inversión en Capacitación

EMPRESA	FY2013	FY2014
KOMATSU CUMMINS CHILE	\$ 165.560.923	\$ 95.763.934
KOMATSU CHILE	\$ 2.705.693.124	\$ 2.391.140.149
DISTRIBUIDORA CUMMINS CHILE	\$ 217.771.755	\$ 403.314.450
KOMATSU CUMMINS CHILE ARRIENDA	\$ 18.965.682	\$ 1.870.189
KOMATSU FINANCE CHILE	\$ 0	\$ 945.000
KOMATSU REMAN CENTER CHILE	\$ 63.978.058	\$ 60.879.899
DESARROLLOS TECNOLÓGICOS	\$ 0	\$ 6.203.519
<b>TOTAL PROMEDIO HH</b>	<b>\$ 3.171.969.542</b>	<b>\$ 2.960.117.140</b>

\* Corresponde al gasto en Capacitación franquiciable y no franquiciable

KOMATSU CUMMINS CHILE	Programas de Capacitación y Desarrollo	Programas enfocados a los conocimientos de las funciones del cargo. Incluye procesos de inducción, procedimientos, Código de Conducta y ámbitos técnicos, según la naturaleza de la actividad desarrollada. A su vez, considera la implementación de jornadas de trabajo enfocadas a la formación y fortalecimiento de equipos de trabajo. En el año fiscal japonés 2014 participaron 589 personas y tuvo una inversión total de \$48.422.580.
	Becas de Estudio	En el año fiscal 2014 se procesaron 7 becas de estudio orientadas al desarrollo de los trabajadores y su proyección dentro de la compañía. La inversión total fue de \$11.390.282.
	Programa de Cursos de Inglés	Durante el horario de trabajo, se ofrecen estudios de inglés en clases personalizadas en un curso de 52 horas promedio. Los participantes son definidos por cada Dirección o Gerencia. Las personas capacitadas en el año fiscal japonés 2014 fueron 31, con una inversión total de \$9.777.932.
	Programas de Seguridad	Programa desarrollado para la Dirección de Supply Chain en las Operaciones Logísticas Minería y Distribución. Incluye foco en el rol de jefaturas y supervisores, y un plan transversal al resto de la dotación de ambas gerencias. En el año fiscal japonés 2014 participaron 1.302 personas y tuvo una inversión total de \$11.194.593, que corresponden a programas tales como orientación y prevención de riesgo, inducción en seguridad y manejo de sustancias peligrosas.

KOMATSU CHILE	Programas Desarrollados por Centro de Formación Komatsu (CFK)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inducción Hombre Nuevo.</li> <li>• Programa Mantenedores.</li> <li>• Diplomado de Mantenimiento.</li> <li>• Programa de Ingenieros Trainee.</li> <li>• Programa de Paleros.</li> <li>• Programa de Competencias Intermedias.</li> <li>• Programa de Especialistas.</li> <li>• Programa de Líderes Operativos.</li> </ul> <p>En el año fiscal japonés 2014 participaron en estos programas 2.226 personas, con una inversión total de USD 4.668.604, que corresponden a un total de 134.205 horas de formación.</p>
	Becas Estudios	<p>Durante el año fiscal 2014, Komatsu Chile entregó 49 becas de estudio para sus trabajadores, en las siguientes carreras:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingeniería en Maquinaria, Vehículos Automotrices y Sistemas Electrónicos.</li> <li>• Ingeniería en Ejecución Mecánica.</li> <li>• Ingeniería en Maquinaria Pesada.</li> <li>• Ingeniería en Ejecución Electrónica.</li> <li>• Administración de Empresas, Mención Finanzas.</li> </ul> <p>La inversión total fue de \$69.786.860.</p>
	Programa de Desarrollo Gerencial	<p>Programa de Desarrollo Gerencial realizado en la Universidad Adolfo Ibáñez y dirigido a los gerentes de la Dirección de Operaciones y de la División de Construcción y Forestal de Komatsu Chile.</p> <p>El objetivo de este programa es homologar las competencias de los gerentes para desarrollar su capacidad de liderazgo y management, como también para descentralizar el proceso de toma de decisiones e identificar y retener a los gerentes de mejor desempeño.</p> <p>Los contenidos fueron orientados a la gestión de negocios (tales como entorno, estrategia, operaciones y gestión de personas) y de habilidades directivas (tales como liderazgo de personas, equipos y estratégico).</p>
	Programa de Desarrollo de Competencias Gerenciales	<p>Programa dirigido a gerentes de cuentas de la Gerencia de Venta Minería, que tiene como objetivo desarrollar competencias de liderazgo, influencia y negociación.</p>
	Plan de desarrollo de competencias para Técnicos	<p>Es un programa de desarrollo dirigido a técnicos de la División Construcción y Forestal, que tiene como objetivo aumentar sus conocimientos a nivel técnico.</p>

DISTRIBUIDORA CUMMINS CHILE	Programas de Capacitación y Desarrollo	<p>Programas enfocados al conocimiento de las funciones del cargo. Incluye procesos de inducción, habilidades comunicacionales, conocimiento del Código de Conducta, habilidades personales para liderar equipos, entre otros cursos.</p> <p>En el año fiscal japonés 2014 participaron 311 personas y tuvo una inversión total de \$10.937.343.</p>
	Programas de Becas de Formación	<p>Programa que busca profundizar en la formación de gerentes a través de becas. Entre los cursos que se desarrollaron el año fiscal 2013, se cuentan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diploma en Marketing.</li> <li>• Magíster en Gestión de Activos y Mantenimiento.</li> <li>• Ingeniería en Ejecución Mecánica.</li> <li>• Ingeniería en Control de Gestión.</li> </ul> <p>En 2014 se procesaron 16 becas de estudio por un total de \$25.555.075.</p>
KOMATSU CUMMINS CHILE ARRIENDA	Programas de Capacitación Técnica	<p>Programa que busca proporcionar a los colaboradores conocimientos técnicos en motores Cummins, los cuales son entregados por instructores certificados en Cummins Inc. Cuenta con los siguientes cursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Introducción a Motores Cummins y Uso de QuickServe Online.</li> <li>• Operación y Mantención del Motor.</li> <li>• Electricidad y Electrónica Cummins.</li> <li>• Manejo de herramienta electrónica INSITE.</li> <li>• Familiarización de Motor Cummins.</li> <li>• Manejo módulo de control CENSE.</li> <li>• Manejo módulo de control CM2330.</li> <li>• Pre-calificación Motor.</li> <li>• Calificación Motor.</li> </ul> <p>En el año 2014 participaron 698 personas en 33.793 horas utilizadas en capacitación técnica, lo que se traduce en \$482.564 USD 709.653.</p>
	Programas de Capacitación y Desarrollo	<p>Programas orientados a fortalecer las competencias técnicas requeridas para fortalecer el desempeño del cargo. En total participaron 19 personas con una inversión de \$387.000.</p>
	Programas de Formación en Salud y Seguridad Ocupacional	<p>Cursos enfocados en temas de salud y seguridad ocupacional que buscan profundizar y desarrollar aquellas herramientas necesarias que requieren para sus labores. Da cumplimiento a la norma OHSAS 18001 y está dirigido a todo el personal de la empresa.</p> <p>Para el área de operaciones se incluyen cursos relacionados con el Medio Ambiente, que a su vez dan cumplimiento a la norma ISO 14.001.</p> <p>Se realizaron 136 horas de capacitación en temas relacionados con seguridad tales como Ergonomía en el trabajo e inducciones en seguridad, correspondiente a un total de 16 participantes.</p>
Becas de Estudio	<p>Durante el año fiscal 2014 KCCA se procesaron 3 becas de estudios para trabajadores con una inversión total de \$4.963.560.</p>	

KOMATSU REMAN CENTER CHILE	Programas de Capacitación y Desarrollo	Programas orientados a fortalecer las competencias genéricas, básicas, técnicas y gerenciales requeridas para el desempeño del cargo. Anualmente se realizan más de 3.606 horas con un total de 223 participantes. Se consideran capacitaciones las categorías de administración, procesos técnicos orientados al desarrollo de los cuatro grupos de competencias, no sólo orientado al personal técnico sino también a quienes desarrollan labores administrativas y de soporte.
	Becas Estudios de Post- Grado	Programa que financia estudios de post-grado de colaboradores, principalmente magíster en el área de administración de empresas.
	Beca de Estudios Técnicos	El año fiscal 2014 se entregaron 6 becas en las áreas de Mantenimiento y Control Industrial, Maquinaria Pesada y Minería. La inversión realizada asciende a \$10.035.900.
	Programa de Cursos de Inglés	Programa dirigido a los colaboradores que se relacionan frecuentemente con las Fábricas por fuera de Chile y que necesitan el manejo del idioma. Se realizaron 1655 horas de capacitación por un total de 29 participantes con una inversión total de \$12.900.000.
	Entrenamiento Especial de Operaciones en Equipos Komatsu Reman	Anualmente se envía a una persona de la compañía que demuestre: buen desempeño, compromiso con la seguridad y que viva los principios del Komatsu Way a un entrenamiento en gestión de operaciones y mantenimiento de equipos Komatsu.

## CENTRO DE FORMACIÓN KOMATSU (CFK)

El Centro de Formación de Komatsu Chile, tiene como objetivo formar al personal interno, ya sea en la etapa de ingreso a la compañía como en el desarrollo de su carrera profesional.

### UN POCO DE HISTORIA

A partir del año 2011, se comenzó a configurar el Proyecto CFK, que pretendía hacer frente al creciente requerimiento de capital humano competente y que permitiera enfrentar el desafío de nuevos proyectos, especialmente en el ámbito minero. Esto implicó conocer experiencias externas como las de Komatsu Limited en Japón y Komatsu Australia, las cuales junto al conocimiento que se tenía, fueron plasmadas en una organización competente y focalizada en la formación de personas.

A partir del 2012, se comenzaron a construir los Centros de Formación Zonales en Iquique y Antofagasta, y se empezó a desarrollar el proyecto de un Centro de Formación Matriz en Santiago. Este centro, que iniciará su operación a mediados del 2015 y significará una inversión de 6 millones de dólares, implica acercar la capacitación a los empleados; mejorar el nivel teórico-práctico con salas y laboratorios adecuados; aprovechar el capital docente de KCC Training; y desarrollar planes y programas acordes a las necesidades del negocio.

“ Nuestra visión es ser el mejor Centro de Formación del producto Komatsu en el mundo y estamos trabajando para ello. ”

**Miguel Cuevas M.**  
Director CFK



## POTENCIANDO TALENTOS

El CFK junto al área de Reclutamiento y Selección, busca y capta nuevos talentos en el mercado, invitándolos a participar de un modelo de Desarrollo Profesional basado en competencias que les permite ir escalando posiciones dentro de la organización a medida que cumplen los requisitos académicos y prácticos de las distintas mallas de formación. Los jóvenes normalmente poseen algún grado de experiencia profesional previa y provienen de instituciones educacionales, de otras empresas o de otros mercados.

Dentro del modelo, se han generado interesantes proyectos como el "Programa de Mantenedores", una iniciativa de Komatsu Chile a través del CFK, para desarrollar profesionalmente a jóvenes talentosos entre 18 y 21 años, egresados de Enseñanza Media Técnica Profesional, de especialidades afines como Mecánica, Electricidad o Electrónica que les permitan insertarse en el mundo laboral como "Técnicos Mantenedores de Equipos Komatsu". Estos jóvenes, ingresan al Programa a través de la obtención de la beca Komatsu, cuya duración es de 4 años e implica una modalidad de 3 meses de estudio por 9 meses de trabajo. La beca, mientras estudian, les provee sueldo, casa, alimentación, ropa y traslados.

Por otro lado, para los técnicos de nivel superior existe hace 5 años el "Programa de Especialización en Mantenimiento de Equipos Komatsu para la Minería", desarrollado en conjunto con INACAP, después de egresar como Técnicos de Nivel Superior, deben realizar un curso complementario de productos Komatsu de más de 300 horas. Luego, se seleccionan los mejores resultados y el número de contratados dependerá de las necesidades de reclutamiento que existan en ese momento.

### PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL PARA TÉCNICOS

En el año 2014 se logró consolidar el Plan de Desarrollo Profesional para Técnicos, que siempre había sido un anhelo dentro de la compañía y que configura la hoja de ruta de su plan de formación.

Este plan nace como una forma de satisfacer las necesidades de formación que existen en las distintas áreas técnicas de la Compañía; busca entregar conocimientos teóricos, prácticos y conductuales, para desarrollar trabajadores cada día más integrales, proporcionando de esta forma oportunidades para que puedan optar a una mejor trayectoria profesional y por ende aporten de mejor forma al resultado del negocio.

#### Programa Especialista B, A y Senior.

Con el fin de complementar el Programa de Especialistas vigente (Especialista C), se han incorporado tres niveles adicionales, B, A y Senior, de manera de entregar herramientas conductuales y docentes que les permitan relacionarse mejor con sus subalternos, clientes y transformarse en formadores de técnicos en sus lugares de trabajo.

### Programa de Líderes

Un gran avance del año fiscal 2014, fue la incorporación de una malla de formación para líderes, con variados módulos, que incluyen entre otros: seguridad, producto, desarrollo profesional, comunicaciones, gestión de personas y manejo de controversias. Esto con el fin de ofrecer a Supervisores y Jefes de las Operaciones Mineras un plan de desarrollo que les permita ejercer su rol en forma correcta y con ello representar mejor a la Compañía.

El Plan consta de 3 niveles:

**Nivel 1:** Tiene una duración de 2 años y corresponde a un plan común que aplica a Supervisores, Jefes de Turno y Jefes de Operaciones;

**Nivel 2/Intermedio:** Tiene una duración de 1 año y aplica a Jefes de Turno y Jefes de Operaciones;

**Nivel 3/Avanzado:** Tiene una duración de 1 año y sólo aplica a los Jefes de Operaciones.

### Plataforma de Gestión de Competencias

Esta plataforma engloba los procesos de gestión de capital humano, permitiendo administrar información personal, laboral y de capacitación de todos los colaboradores en un sólo lugar.

De esta manera, la plataforma se torna fundamental para los administradores del sistema, como son Recursos Humanos y las distintas Jefaturas, debido a que a través de ésta, pueden ingresar y actualizar la información de sus colaboradores y así facilitar la gestión del proceso de capacitación, la creación de un evento, control de presupuestos e informes de resultados.



“ Nuestra visión es ser el mejor Centro de Formación del producto Komatsu en el mundo y estamos trabajando para ello. ”

**Miguel Cuevas M.**  
Director CFK

## TUTORES

Se ha continuado la búsqueda y formación de nuevos tutores para ser incorporados a las distintas faenas. El rol de los tutores es fundamental, ya que asesoran tanto a la dirección de cada proyecto como a los trabajadores sobre cómo utilizar de mejor manera los recursos en el ámbito de la formación técnica requerida. Conociendo la problemática de los equipos, los recursos disponibles y el perfil e historial de cada técnico, el tutor puede asesorar a los líderes respecto a las decisiones de formación que deberán ser ejecutadas y hacer su seguimiento.



## EL AÑO DEL CENTRO DE FORMACIÓN KOMATSU

Sin duda el 2014 fue un año de consolidación para el CFK, ya que se cumplieron cuatro años de trabajo continuo desde la creación del modelo, la formación de la organización, la implementación de infraestructura, el desarrollo del material de capacitación y la creación de un sello sobre la forma de trabajar.

En el año fiscal 2014 se capacitaron 2.200 personas con 134.000 horas de formación, lo cual implica una media de alrededor de 60 horas por persona por año, cifra muy importante dentro del ámbito internacional, fundamentalmente dentro del mundo técnico minero.

La experiencia les ha permitido ampliar horizontes y prepararse para que en un futuro cercano puedan tomar la responsabilidad integral de la formación técnica y no técnica del personal del Grupo de Empresas Komatsu Cummins en Chile, con miras a poder colaborar también con la formación del personal de la región.



## LOS DESAFÍOS CFK 2015

Para el año 2015, el CFK, en conjunto con la Dirección de Operaciones (DOP), tiene como misión medir el impacto de la capacitación en el negocio (Calidad). Es por esto que se ha desarrollado un proyecto de integración con la Plataforma R+M Care, que cuenta con información técnica de cada proyecto, la que se podrá utilizar para conocer con mayor detalle los sistemas y subsistemas que requieren ser reforzados.

Lo anterior, ya que al complementar la información de R+M Care con la contenida en la Plataforma de Gestión de Competencias, se podrá conocer el foco en donde deberán impactar con la capacitación para producir una mejora substancial en el negocio, logrando optimizar los recursos y aprovechar mejor el presupuesto, las horas de capacitación, la disponibilidad de instructores y la infraestructura.



## SALUD Y SEGURIDAD

GRI G4-LA6, G4-LA7

## POLÍTICA DE SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y MEDIOAMBIENTE (SSOMA)

La seguridad de todos los colaboradores es un valor corporativo en el Grupo de Empresas. Por ello los recursos técnicos y financieros se gestionan de forma responsable e innovadora para generar mejores condiciones, respetando a la comunidad, el medioambiente y utilizando los más altos estándares en los productos, servicios y procesos.

Los lineamientos que sustentan la política son :

La compañía se compromete con la prevención de lesiones y enfermedades y la mejora continua del sistema de gestión y el desempeño del mismo. Integrar el Liderazgo Visible y Permanente de toda la línea y en cada uno de los procesos, potenciando así el valor de la Seguridad y Salud Ocupacional en nuestra organización.

Identificar y controlar los riesgos presentes en nuestros procesos asociados a las operaciones de bodegas y distribución, implementando las medidas de control pertinentes para mantener la integridad de nuestros trabajadores, evitar pérdidas de los recursos e impactos desfavorables al medio ambiente.

Estar preparados para atender adecuadamente cualquier posible emergencia, logrando minimizar impactos de mayor envergadura y que puedan provocar lesiones, daños a equipos, instalaciones, medio ambiente o, a la comunidad.

**SSOMA**  
Política de  
Seguridad, Salud  
Ocupacional y Medio  
Ambiente

Generar los canales de comunicación claros y expeditos a todos los interesados, logrando así el cumplimiento a la normativa y procedimientos internos relacionados con seguridad, salud ocupacional y medio ambiente.

Finalmente comunicar, difundir y publicar nuestra política a toda la organización, proveedores, colaboradores y partes interesadas, transmitiendo nuestra responsabilidad individual y organizacional para asegurar la protección de las personas y el cuidado del medio ambiente.

Integrar el mejoramiento continuo como pilar fundamental para la revisión y seguimiento al desarrollo efectivo de nuestra política y sus objetivos.

Cumplir los requisitos legales nacionales y vigentes en materias de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente, y otros que la compañía determine como necesarios para el logro de sus objetivos y cuidado de las personas.

#### Tasa de accidentes fatales

EMPRESA	ACCIDENTES FATALES FY 2013	ACCIDENTES FATALES FY 2014
KCC	0	0
KCH	0	0
DCC	0	0
KRCC	0	0
KCCA	0	0
DTSA	0	0

#### Tasa de Frecuencia de accidentes

EMPRESA	NÚMERO DE ACCIDENTES FY 2013	ÍNDICE DE FRECUENCIA FY 2013	NÚMERO DE ACCIDENTES FY 2014	ÍNDICE DE FRECUENCIA FY 2014
KCC	1	0,1	3	0,31
KCH	8	0,25	4	0,13
DCC	5	0,38	5	0,36
KRCC	5	0,88	3	0,62
KCCA	2	0,77	2	0,82
DTSA	5	3,53	7	4,48

\* Índice de Frecuencia calculado con base de 200.000 HH

Unos de los temas primordiales para el Grupo de Empresas Komatsu Cummins es la seguridad de los colaboradores. Dada la naturaleza de las operaciones de todas las compañías, las principales aristas de trabajo en el año fiscal japonés 2014, se asociaron a potenciar y fortalecer el concepto de autocuidado de los trabajadores, al igual que el modelo preventivo y su correcta aplicación.

Los aspectos de seguridad y salud ocupacional son temas centrales en términos de preocupación y prioridad, por ello la gestión de estos ámbitos a nivel de cada empresa se realiza mediante el trabajo de equipos profesionales calificados en Seguridad, Salud Ocupacional y Medioambiente (SSOMA), quienes actúan como asesores especializados bajo las directrices de un modelo preventivo.

La utilización de este modelo permite adaptar el efectivo control de los riesgos propios de las actividades operacionales a la realidad y necesidad de cada empresa. Por lo tanto, el Grupo ha comenzado la implementación de forma transversal del modelo, a fin de permitir una mayor coordinación a nivel del Grupo de Empresas y generar una cultura preventiva única.



**Nelson Gálvez**, Gerente de Armado KCH, destaca uno de los principales logros de la gestión del año fiscal 2014: "Se cumplió más de un año sin accidentes con tiempo perdido, lo que hoy nos permite tener indicadores IF e IG iguales a cero en la Gerencia de Armado, esto sin duda es el mayor logro que tuvimos este año fiscal. Continuaremos trabajando en conjunto con nuestros técnicos y subcontratos para mantenerlos".



**IF, índice de frecuencia:** mide la cantidad de accidentes con tiempo perdido ocurridos en determinado período de tiempo por cantidad de horas hombre (HH) trabajadas en el mismo período.

**IG, índice de gravedad:** es análogo referido a los días perdidos. Para la legislación chilena la base de cálculo son 1.000.000 de HH y para Japón, 200.000 HH.



El primer semestre del año fiscal 2014, Komatsu Chile registró las cifras más bajas de accidentabilidad de los últimos años. Para el Gerente de esta área, **Erick Kaempfer**, esto fue gracias a la internalización de los conceptos de seguridad por las personas, lo que se logra con el "constante y coherente esfuerzo realizado junto al CFK en capacitar a los supervisores en las herramientas del modelo preventivo, el fortalecimiento en el control en el lugar de trabajo y el importante apoyo brindado por el resto de la Compañía".



#### ENFERMEDADES OCUPACIONALES POR EMPRESA

Por la naturaleza de las operaciones del Grupo, hay una serie de agentes físicos, químicos, biológicos y psicosociales que pueden provocar una serie de enfermedades profesionales. Para su efectiva prevención y control, la autoridad ha definido seis protocolos de

control para la hipoacusia, silicosis, trastornos musculoesqueléticos, enfermedades derivadas de la hipobaría, cuadros derivados de riesgos psicosociales y cáncer a la piel por exposición a radiación UV de origen solar. Durante el período a reportar, ningún colaborador de las empresas que pertenece al Grupo tuvo una enfermedad relacionada con estos protocolos.

#### PROGRAMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD

Programa desarrollado por el Grupo de Empresas Komatsu Cummins que se dirige a la aplicación de herramientas preventivas de supervisores y jefaturas, y un plan transversal a la dotación de las gerencias.

El programa considera los siguientes contenidos:

##### 1. RESPONSABILIDADES CIVILES Y PENALES DE LA SUPERVISIÓN:

- Explicación de los elementos técnicos relacionados con las responsabilidades civiles y penales en la labor de supervisión.
- Instrucción de los aspectos legales que deben ser considerados como parte de la gestión del supervisor para asegurar el bienestar de los trabajadores a su cargo.
- Integración del Modelo de Gestión de Komatsu, Rol, Responsabilidad y conceptos de administración de procesos.

##### 2. INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y/O ACCIDENTES:

- Explicación de los métodos de investigación, definiendo una mecánica de análisis y los medios para la determinación de las causas y los procesos de gestión vinculados a la implementación, seguimiento y control de mejoras.
- Desarrollo de talleres de trabajo.

##### 3. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS:

- Explicación de los métodos de identificación de peligros y evaluación.
- Desarrollo de talleres con ejercicios de las técnicas y aplicación de criterios de evaluación para la jerarquización de riesgos.

##### 4. APLICACIÓN DE HERRAMIENTAS PREVENTIVAS PARA SUPERVISORES:

- Aplicación de los métodos preventivos que se han definido en la compañía mediante la realización de los siguientes talleres:
  - a. Taller de Identificación de peligros y Evaluación de Riesgos.
  - b. Taller de Elaboración de Análisis de Riesgos en el Trabajo.
  - c. Taller de Investigación de Accidentes.
  - d. Taller de Técnicas de Control de Elementos de Izaje.



## SINDICATOS Y NEGOCIACIONES COLECTIVAS

GRI G4-11

Los sindicatos son asociaciones integradas por los trabajadores de una compañía que buscan defender y promocionar intereses sociales, económicos y profesionales en relación a su quehacer laboral y a la organización a la cual pertenecen.

Para el Grupo de Empresas Komatsu Cummins, es importante mantener una comunicación permanente con las agrupaciones para generar un trabajo conjunto que ayude a la generación de un clima laboral armónico. Actualmente existen 20 sindicatos activos, de empresa y establecimientos en donde hay operaciones.

En el año fiscal japonés, que abarca el período abril 2014 a marzo 2015, la tasa de sindicalización llegó a un 24%, con una cobertura de 57% de trabajadores en instrumentos colectivos, lo que por empresa se distribuye de la siguiente forma:

### Sindicatos

	KCC	KCH	DCC	KRCC	KCC	KHSA	DTSA	TOTAL
CANTIDAD DE SINDICATOS	0	2	13	4	0	1	0	20
DOTACIÓN	897	396	2848	1302	221	145	9	5818
TRABAJADORES EN SINDICATOS	0	2	1131	186	0	60	0	1379
COBERTURA	0%	1%	40%	14%	0%	41%	0%	24%

### Negociaciones Colectivas

	KCC	KCH	DCC	KRCC	KCC	KHSA	DTSA	TOTAL
DOTACIÓN	897	396	2848	1302	221	145	9	5818
EN NEGOCIACIÓN COLECTIVA	331	306	1863	745	0	93	0	3338
COBERTURA	37%	77%	65%	57%	0%	64%	0%	57%

### NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En noviembre del 2014, dentro del proceso de negociación colectiva llevado a cabo con el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Komatsu Reman Center Chile S.A., 127 trabajadores iniciaron una huelga legal que duró 4 días. Luego de esto, se llegó a acuerdo y se suscribió un Contrato Colectivo de trabajo por 46 meses.

Es importante señalar que entre los numerosos procesos de Negociación Colectiva existentes en la empresa y los más de 20 Sindicatos, sólo este proceso en Komatsu Reman Center Chile terminó en huelga.

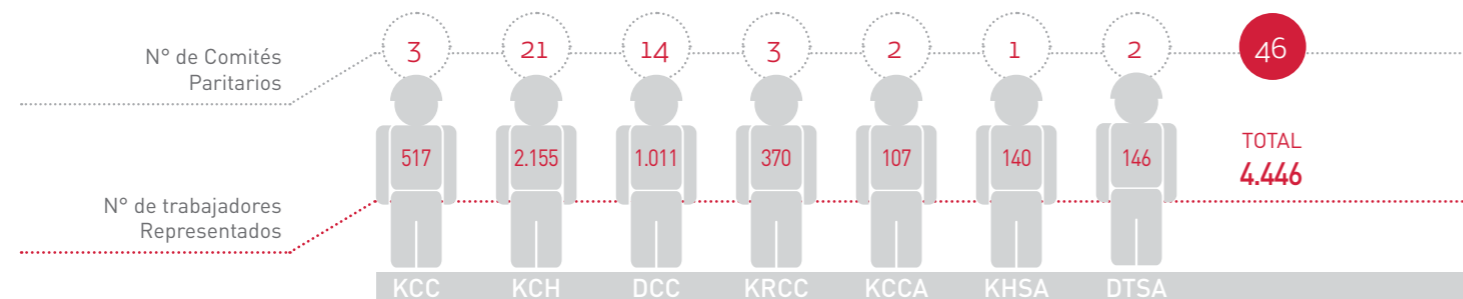
## COMITÉS PARITARIOS

GRI G4-LA5

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS) complementan el trabajo de los equipos de Seguridad, Salud Ocupacional y Medioambiente (SSOMA). Las funciones principales son: investigar los accidentes de trabajo, capacitar en temas de seguridad y vigilar el cumplimiento de las medidas de seguridad.

Tal como establece la ley, existen Comités Paritarios en aquellos centros con más de 25 trabajadores. En el caso de las faenas, los CPHS trabajan de forma conjunta y coordinada con los pares de las empresas clientes.

### Comités paritarios en cifras:



El Grupo de Empresas cuenta con las denominadas "reglas cardinales" que entregan directrices mandatorias orientadas al control de riesgos relevantes en operaciones críticas con el fin de prevenir accidentes mayores o fatales.

La certificación OHSAS 18001 que poseen Komatsu Chile en las faenas de Codelco y de Minera los Pelambres, Distribuidora Cummins Chile en los talleres de Santiago y Antofagasta, Komatsu Cummins Chile Arrienda en la sucursal de Santiago y Komatsu Reman Center Chile en la sucursal de Antofagasta, representa otra iniciativa que apunta a la gestión de la salud y seguridad laboral en la compañía. Esta certificación es una norma que especifica distintos requisitos para implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional que controle los riesgos y mejore el desempeño de las empresas en esta materia.

Para ver información acerca de certificaciones, diríjase a la página 52.

COMUNIDAD Y  
MEDIOAMBIENTE





## INVERSIÓN SOCIAL Y AMBIENTAL JUNTO A CLIENTES

GRI G4-EC7, G4-S01

Komatsu Cummins Chile entiende que las empresas hoy en día están llamadas a jugar un rol más activo en las transformaciones sociales de un país y a contribuir a generar una sociedad más inclusiva y con mayores oportunidades para todos y todas. De acuerdo a la estrategia de creación de valor, cuyos pilares fundamentales son el desarrollo de la comunidad y la justicia social, el Grupo Komatsu Cummins busca promover el desarrollo sustentable del territorio en el cual opera, donde el respeto a las comunidades que lo habitan es un factor relevante, a través de modelos colaborativos y asociativos, aportando de esta manera a mejorar la calidad de vida de aquellas.

Es por esto que, a partir del año 2011, se han desarrollado programas sociales como los siguientes.

### PROGRAMA REINVENTARSE

De acuerdo con nuestro compromiso con la inclusión social y laboral de grupos vulnerables, es que el año 2011 se creó el Programa Reinventarse, enfocado a la reinserción socio-laboral de jóvenes que han infringido la ley siendo menores de edad y que en la actualidad, siendo ya mayores de edad, aspiran a transformar sus vidas, reinventándose y ampliando sus potencialidades.

El Programa Reinventarse se diferencia de otras iniciativas por su carácter integral de intervención, ya que aborda la inserción desde múltiples dimensiones. Su metodología considera 5 pilares de intervención: Trabajo, Educación, Familia, Desarrollo de Capital Socio-cultural y Desarrollo Personal. Los jóvenes beneficiarios de este programa son contratados durante los 7 meses que dura el programa, ingresando a un modelo de trabajo que incluye capacitaciones certificadas, como desarrollo de competencias laborales en el ámbito como Mecánica Básica, Excel y Computación, Soldadura, Grúa Horquilla y Apresto Laboral; además de un constante apoyo psicosocial.

Un factor clave de éxito de este programa es la labor que realizan los “padrinos” y “madrinas” de los jóvenes, trabajadores voluntarios de las Empresas del Grupo que acompañan y guían, bajo un modelo de mentoría, a los alumnos durante el proceso de adaptación y transformación que implica el programa. Este vínculo se convierte en un factor de éxito y conlleva además un impacto en el trabajador de la compañía y en su entorno.

Durante el año 2014, 13 jóvenes participaron de este programa y 5 egresaron. Uno de ellos, se encuentra trabajando en una de las empresas del Grupo y 5 fueron empleados en otras compañías.



“El Programa Reinventarse es producto de una nueva forma de ver la actividad empresarial. Para nosotros es ineludible el compromiso con el país y por eso asumimos una responsabilidad que abarca la dimensión social del quehacer de la industria. Sabemos que podemos ser agentes de cambio en escenarios tan complejos como la delincuencia juvenil.

**Darko Louit**

Vicepresidente Ejecutivo, Komatsu Cummins Chile



### VOLUNTARIOS KOMATSU CUMMINS CONOCIERON A SUS AHIJADOS DE REINVENTARSE 2014

Fundación Reinventarse realiza anualmente la “Ceremonia de Vínculo”, con la cual se da inicio al proceso de acompañamiento a los jóvenes que participarán en el programa. En esta etapa, padrinos y madrinas del Grupo de Empresas guían a los jóvenes en su proceso de reinserción laboral, siempre bajo la orientación y supervisión del equipo técnico de la Fundación.

El año 2014, 10 voluntarios de las distintas empresas del Grupo apadrinaron a jóvenes del programa.





## PROGRAMA DE REMANUFACTURA KRCC Gendarmería Chile – Cet

Desde el año 2012, entre Komatsu Reman Center Chile (KRCC) y la Dirección Regional de Gendarmería de Antofagasta se firmó un convenio laboral de cooperación con el Centro de Estudios y Trabajo -CET- de Gendarmería de esta ciudad, creando un programa inclusivo para mujeres privadas de libertad.

El programa está orientado a que las mujeres que cumplan con ciertos requisitos, trabajen en el taller de rebobinado que KRCC montó al interior del recinto de Gendarmería. El objetivo de la iniciativa es entregar herramientas que les permitan la inserción social a través de un trabajo técnico profesional, basado en la metodología y objetivos que Komatsu Reman Center Chile (KRCC) impulsa, lo cual les permite una oportunidad y una continuidad laboral una vez cumplida la condena.

Las trabajadoras reciben capacitación técnico-práctica y desarrollan labores productivas en las instalaciones del CET; son contratadas por la empresa, recibiendo el mismo nivel de remuneración y beneficios que las personas en talleres KRCC. Una vez que cumplen el tiempo definido por Gendarmería de Chile y quedan en libertad, tienen la posibilidad de continuar trabajando en el Taller de Componentes Menores de KRCC en Antofagasta.

En el año fiscal japonés 2014 participaron en este programa un total de 5 internas -dos menos que el año 2013-, al cierre de este reporte, todas continúan trabajando como técnicas en la Compañía

## ESFUERZOS MULTIACTORES PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE EN LOS TERRITORIOS

Komatsu Cummins cree que dado la complejidad de las problemáticas sociales asociadas al desarrollo de un territorio, la modalidad para abordar este tipo de desafíos necesariamente debe ser bajo un paradigma colaborativo y asociativo, con actores tanto del sector privado, público y representantes de la sociedad civil.

Durante el período que comprende este reporte y acorde a nuestra filosofía Brand Management, que busca desarrollar relaciones de largo plazo con nuestros clientes y contribuir al logro de sus objetivos estratégicos, se continuó el desarrollo de iniciativas de creación de valor social conjuntamente a algunos de nuestros principales clientes mineros.



## CALAMA PLUS

Calama PLUS, Plan Urbano Sustentable, es una iniciativa pionera en Chile que considera desde su génesis la participación ciudadana como eje fundamental y un trabajo colaborativo de distintos actores de instituciones públicas y privadas que buscan como objetivo común la transformación de la ciudad.

El Consorcio Calama Plus, conformado por las principales empresas presentes en Calama, el Municipio, Gobierno Regional, representantes de la sociedad civil, gremios, entre otros, es fruto de un esfuerzo conjunto entre el sector público y privado de Calama que busca construir una visión común e integral, que oriente el desarrollo de la ciudad, transformando los anhelos de la comunidad en proyectos concretos que aporten a la calidad de vida y orgullo de sus habitantes.

La cartera de proyectos de este plan, incluye iniciativas formuladas y financiadas por distintos actores como el Gobierno Regional, Municipio de Calama, empresas públicas y privadas, las que, en conjunto, impulsan la transformación de Calama de acuerdo a una visión común de desarrollo hacia la consolidación de una ciudad moderna y sustentable.

El plan Calama PLUS considera proyectos en las dimensiones de infraestructura y desarrollo urbano, protección y expansión del oasis de Calama, puesta en valor del patrimonio local, fortalecimiento de la educación y fomento de una sociedad sustentable. El compromiso del Grupo de Empresas Komatsu Cummins al ingresar al Consorcio Calama PLUS es realizar una evaluación de prefactibilidad de construcción del Centro de Alto Rendimiento Deportivo de Calama (CAR), que es uno de los proyectos priorizados por la comunidad de Calama en la consulta ciudadana realizada en el año 2012. Este Centro de Alto Rendimiento dotaría a esta ciudad de infraestructura deportiva de primer nivel, además de servicios que permitirán entregar una alternativa de estadía temporal para deportistas locales, nacionales y extranjeros que deseen entrenar en un lugar especialmente diseñado para ese objetivo y bajo condiciones atmosféricas especiales por la altura. Durante el 2014 se avanzó en conformar una Mesa Técnica con representantes de los deportistas de la ciudad de Calama, con el fin de determinar las especificaciones técnicas del diseño de este eventual CAR y definir un plan de trabajo.



## SOMOS CHOAPA

Somos Choapa Provincia Sustentable, es una iniciativa que reúne esfuerzos de organismos públicos y empresas privadas para el desarrollo de la Provincia de Choapa, sus comunas y habitantes. Este proyecto busca la colaboración entre empresas que están presentes en la zona y quieren aportar al desarrollo económico, social y ambiental de la provincia y sus comunidades.

Komatsu Cummins ha estado desde el inicio de esta iniciativa involucrado, junto a Minera Los Pelambres, participando en las mesas de consulta ciudadana denominadas "Cabildos".

## PROGRAMAS DE INVERSIÓN SOCIAL

### PROGRAMA "AGUAS ARRIBA"

El programa Aguas Arriba –creado el año 2012- busca promover la integración de los alumnos de barrios socialmente vulnerables, a través de aportes educativos y de empleabilidad a jóvenes que se encuentren cursando tercero y cuarto medio en el Liceo Industrial A-16 y el Liceo Óscar Bonilla de la ciudad de Antofagasta.

El objetivo de este programa es entregar conocimientos y herramientas sobre diversos temas ligados a la industria, lo que se realiza a partir de sesiones orientadas a desarrollar una actitud positiva frente al autocuidado, trabajo en equipo y al desarrollo técnico de cada uno de los participantes del programa.

Durante el año fiscal 2014, el programa tuvo una duración de ocho meses y contó con la participación de 80 estudiantes: 50 del Liceo Industrial y 30 del Liceo Óscar Bonilla, ambos establecimientos de la ciudad de Antofagasta.

### INICIATIVA ASGRALPA

La iniciativa de la Asociación Gremial de Agricultores Altos La Portada – ASGRALPA- es un proyecto que tiene por objetivo el desarrollo de nuevas tecnologías que permitan una agricultura sustentable, con el fin de mejorar la calidad de vida de sus miembros a través del cultivo y la comercialización de productos vegetales.

El proyecto, patrocinado desde el año 2007 por el Grupo de Empresas Komatsu Cummins en conjunto con otras instituciones locales y nacionales, capacita a los agricultores con un alto nivel de profesionalización y tecnología, para que de esta forma puedan satisfacer la demanda local de Antofagasta. En los últimos años el apoyo ha significado el financiamiento de la implementación de un sistema de distribución de agua de riego, que garantiza la disponibilidad de agua y la optimización en su uso diario. Este sistema permitió prescindir del uso de camiones aljibes, lo que ha significado un importante ahorro en los costos.



ASGRALPA es una asociación formada por agricultores de la zona que se encuentra ubicada en el sector norte de Antofagasta y que se ha perfeccionado en el cultivo hidropónico de hortalizas, especialmente de lechugas y tomates. Con 100 hectáreas de terreno y 70 invernaderos, es el proyecto hidropónico más grande de Chile, ubicado en una de las zonas más secas del mundo.



“Para nosotros este es un aporte bastante generoso, porque el costo para regar nuestros productos baja significativamente. Todos los agricultores están muy felices: esperábamos mucho esta oportunidad”.

**Dolores Jiménez**  
Presidenta de Asgralpa



### HAITÍ: CONSTRUYENDO EDUCACIÓN PARA EL FUTURO

En 2010 Haití, país más pobre de nuestro continente, fue devastado por un terremoto magnitud 7.0 (escala de Richter), donde fallecieron 222.570 personas, hubo un total de 310.928 personas heridas, 1.4 millones de personas se quedaron sin hogar y más del 50% de las escuelas fueron destruidas, entre otros espacios públicos, acentuando la vulnerabilidad de sus habitantes. Una de las escuelas damnificadas fue la Escuela República de Chile, en la cual 584 niñas se encontraban en condiciones de extrema vulnerabilidad: hacinamiento, sin agua potable y sin luz, entre otras.

La educación y formación son bases fundamentales para el desarrollo de las personas, sociedades, países y regiones. Por ello, dada la urgencia ética de movilizarse ante este escenario después de la catástrofe y con el fin de levantar nuevamente la Escuela, la Compañía apoya a América Solidaria, dando inicio al proyecto “Reconstruyendo Educación”, proyecto que además cuenta con la colaboración del Estado, a través de la Agencia de Cooperación Internacional (AGCI) y de la Pontificia Universidad Católica de Chile, todo con el objetivo de cumplir el sueño de muchas niñas de poder terminar sus estudios.

El Grupo de Empresas Komatsu Cummins Chile, junto a América Solidaria y la Agencia de Cooperación Internacional de Chile (AGCI), conforman la Comisión Ejecutiva, entidad que gobierna y lidera el desarrollo del proyecto. Además, el Grupo de Empresas Komatsu Cummins Chile, a través de su Presidente, está involucrado en el Plan de Comunicaciones y en el levantamiento de fondos para el proyecto. También participa en el Plan de Gestión Técnica, que involucra la gestión del Director del proyecto en Haití, quien es funcionario KCC y en la participación de Daniel Ugarte, Gerente de Infraestructura de KCC, en el Comité Técnico del proyecto. Por último, el Grupo de Empresas está involucrado en el desarrollo del Plan de Gestión Social, que tiene como objeto generar un espacio para que los trabajadores tengan la oportunidad de involucrarse, sensibilizarse y transformarse con el proyecto de Reconstrucción de la Escuela y con el contacto con las niñas.





“La primera Política Chilena de Cooperación Internacional para el Desarrollo al 2030 y su Estrategia 2015-2018, presentada este año, tiene como foco el desarrollo inclusivo y sostenible desde un enfoque de derechos, para el fortalecimiento de la democracia. Esta Política propone un escenario participativo, que involucra la acción de otros actores en el escenario de la Cooperación Internacional, de modo de compartir la responsabilidad de colaborar no sólo a nivel del Estado, sino también con el apoyo de la Sociedad Civil, a través de la Academia, del Sector Privado, de Fundaciones, ONG´s y voluntariado.



El proyecto de cooperación “Reconstruyendo Educación en Haití: Escuela República de Chile” ha incorporado los fundamentos de nuestra Política de Cooperación, a partir de la concreción de una alianza público/ privada, en la que prima la experiencia y conocimiento de cada actor en su propio rol y genera sinergias, orientadas a promover la integración entre los pueblos de América Latina y el Caribe. Asimismo, incorpora a otras regiones, como son Asia y África.

Este proyecto marca un hito en esta alianza mixta, ya que, además de contribuir a la educación y el desarrollo social de las niñas haitianas, construye comunidad en el exterior, a partir de la iniciativa de la Cooperación Chilena, el intercambio de buenas prácticas y la asistencia técnica. Sin duda un logro compartido y de amplias proyecciones”.

**Ricardo Herrera Saldías**

Agencia Chilena de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AGCI)

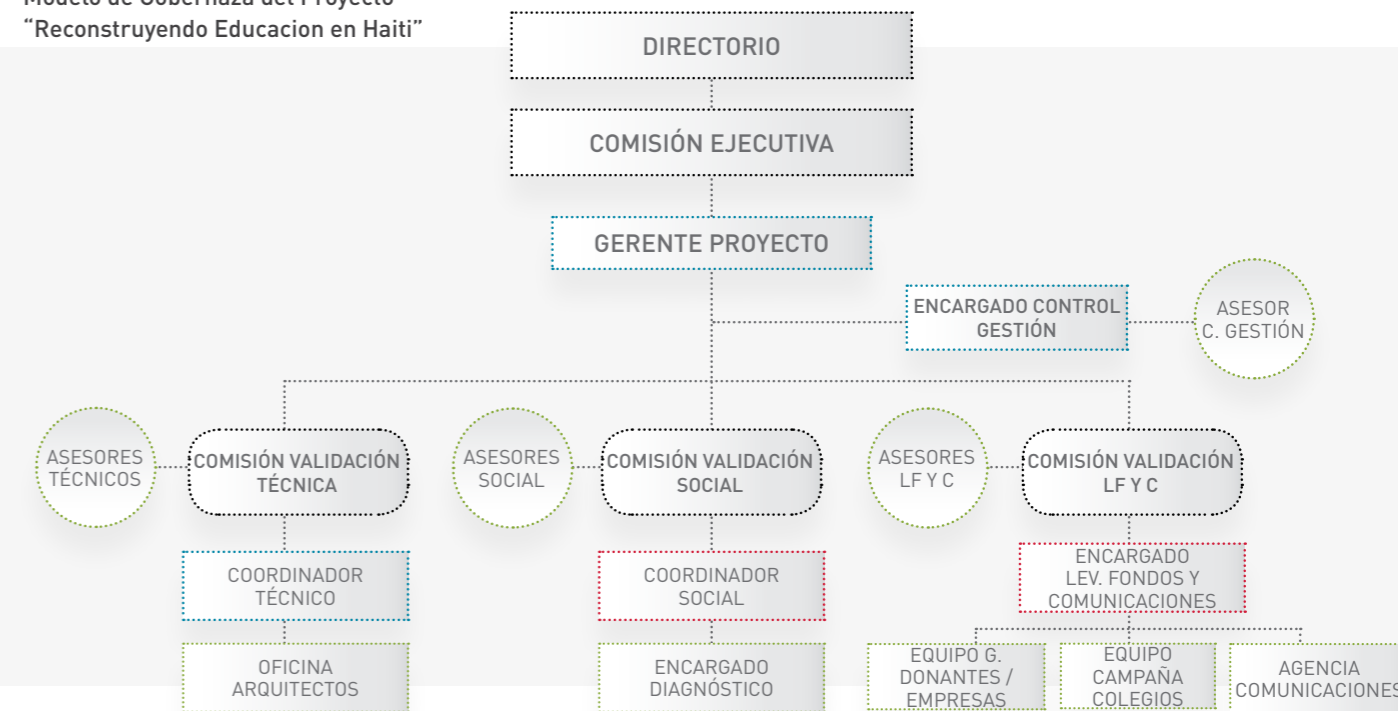
Para conocer la Política de Cooperación Internacional para el Desarrollo, consultar: <http://www.agci.cl/>



Este proyecto multiactor de cooperación internacional que contempla una alianza público-privada e incluye actores de la sociedad civil y de la academia, no sólo aborda un tema ético vinculado a la protección de los Derechos Humanos de estas niñas, sino que también representa un efectivo modelo de gobernanza participativa, donde la comunidad escolar ha participado desde el primer momento, aportando información para la reconstrucción y diseño del edificio, lo que ha sido esencial para el desarrollo del proyecto. Este proceso participativo fue efectivo porque permitió desarrollar un modelo horizontal de toma de decisiones, promoviendo la sinergia y el intercambio de conocimientos y know-how entre los diferentes actores involucrados.

En este sentido, cabe destacar que este modelo innovador, fue nombrado como modelo hexagonal de transformación social y tomado como caso de estudio por distintas instituciones como la OCDE y la KOICA (Agencia de Cooperación Internacional de Corea), entre otros espacios. Concretamente, en el año fiscal 2014, este proyecto fue presentado en Corea del Sur como caso de éxito y de ejemplo innovador en materias de cooperación internacional para el desarrollo, en la Conferencia “Second High-Level Meeting on Country-led Knowledge Hubs”, a la que asistieron Karin Eggers, Subgerente de Sustentabilidad del Grupo de Empresas Komatsu Cummins, junto a Benito Baranda, Presidente de Fundación América Solidaria, invitados por la AGCID y el Ministerio de Relaciones Exteriores.

**Modelo de Gobernanza del Proyecto  
“Reconstruyendo Educación en Haití”**



**¿Qué es América Solidaria?**

América Solidaria es una organización que busca superar la pobreza infantil en el continente americano desarrollando proyectos de salud, educación y desarrollo económico familiar, liderados por profesionales voluntarios. Desde el trabajo de estos profesionales, que se involucran con las comunidades más vulnerables del continente, busca cambiar las miradas, transformar las relaciones y generar acciones de justicia continental.



“**Construcción Escuela República de Chile** “Este sueño implica trabajar de manera articulada con Komatsu Cummins, empresa que tiene un alto interés en el trabajo social y que tiene un impulso muy fuerte por comprometerse con la comunidad. Es la primera empresa que nos propone un proyecto serio de voluntariado corporativo donde las personas desean trasladarse a Haití, es la primera vez que nos ocurre algo así”.

**Benito Baranda**  
Presidente Ejecutivo, América Solidaria



## PROGRAMA DISASTER RELIEF: ACTUACIÓN EN DESASTRES NATURALES

### TERREMOTO IQUIQUE

El 1 de abril del 2014, un terremoto de magnitud 8.2 afectó a las regiones de Arica y Parinacota y Antofagasta, dañando a muchas ciudades y pueblos de la zona norte del país.

#### Apoyo en disposición de maquinaria.

- Equipos: 1 Excavadora Hidráulica, 1 Camión Tolva y 1 Bulldozer.
- Duración operación: 19 días.
- Tareas realizadas:
  - Demolición de casas en la Comuna Pozo Almonte, en alianza con cliente TECK.
  - Instalación de muros meridionales en poblado La Tirana, Región de Tarapacá.
  - Preparación de terreno en Iquique, en conjunto con el Ministerio de Obras Públicas, con el objetivo de instalar en ese sector viviendas de emergencia.

#### Jornada de Voluntariado Corporativo: 53 trabajadores se activaron en dos líneas de acción.

- Apoyo a las comunidades mayormente afectadas con jornadas de voluntariado que permitiera entregar un espacio de distracción y distensión para los niños de Huará y Alto Hospicio.
- Apoyo a labores de reconstrucción al Jardín Infantil Kantati de Pachica, institución con la cual contamos con un vínculo desde hace años.

Adicionalmente, además de una Campaña 1+1 de levantamiento de fondos, se realizó una campaña interna a nivel nacional de recolección de enseres de primera necesidad y alimentos, los cuales fueron trasladados gracias a la colaboración de nuestro proveedor Transportes Tiex, hacia Iquique.



### INCENDIO EN VALPARAÍSO

En abril de 2014, ocurre en la ciudad de Valparaíso un mega incendio, producto del cual más de 2.900 viviendas resultaron destruidas y alrededor de 12.500 personas damnificadas.

#### Komatsu Cummins Chile colaboró ante este desastre en dos líneas de acción:

- Respondiendo a una petición, realizada por la Intendencia de la Quinta Región, el Grupo de Empresas –a través de las maquinarias de KCCA- apoyó en labores de despeje y estabilización de un terreno ubicado en el Cerro Playa Ancha, con el objetivo de contribuir en la edificación de un cuartel de Bomberos especializado en el combate de incendios en ese terreno.
- 35 voluntarios corporativos fueron en ayuda de los damnificados, apoyando en labores de clasificación y entrega de bienes de primera necesidad en el centro de acopio del albergue, así como en las jornadas de distracción para los niños albergados en el mismo.



## VOLUNTARIADO CORPORATIVO

Porque nos interesa integrarnos con nuestras comunidades y generar espacios de integración social basados en el respeto, donde nuestros trabajadores cuenten con la posibilidad de generar acciones trascendentes en pos de mejorar la calidad de vida de nuestras comunidades más cercanas, es que desde el año 2011 Komatsu Cummins Chile desarrolla un Programa de Voluntariado Corporativo, que involucra a nuestros trabajadores en los programas sociales y cuya tasa de participación ha ido en notable aumento durante estos últimos años.

El año 2014 pasa a convertirse en un año emblemático para nuestro Programa de Voluntariado Corporativo, al ser el año en que implementamos nuestra primera experiencia de voluntariado a nivel internacional. Junto a esto, la tasa de voluntariado corporativo aumentó en un 4%.

El Programa de Voluntariado Corporativo cuenta con las siguientes líneas de acción:



### Voluntariado en Cifras

**FY2013**

Total Trabajadores Holding  
5.801

**12,80%**  
252  
VOLUNTARIOS



**16,70%**  
972  
VOLUNTARIOS

**FY2014**

Total Trabajadores Holding  
5.818

Del total de trabajadores del Grupo de Empresas Komatsu Cummins, el 16,7% participó durante el año fiscal 2014 de alguna actividad de voluntariado corporativo. Distribuidora Cummins Chile, lidera el listado ya que un 49.5% de sus trabajadores participó en voluntariado durante el año fiscal 2014.

### Número de Voluntarios por Empresa

EMPRESA	TOTAL TRABAJADORES POR EMPRESA	Nº VOLUNTARIOS	PORCENTAJE VOLUNTARIOS / TOTAL TRABAJADORES HOLDING	PORCENTAJE VOLUNTARIOS / TOTAL TRABAJADORES POR EMPRESA
KCC	897	85	1,40%	9,50%
DCC	1302	645	10,80%	49,50%
KCH	2848	192	3,20%	6,70%
KCCA	221	2	0,00%	0,90%
KRCC	396	8	0,10%	2,00%
DTSA	145	0	N/A	N/A
KFCH	9	0	N/A	N/A
#N/A	0	40	0,70%	N/A
<b>TOTAL VOLUNTARIOS</b>	<b>5818</b>	<b>972</b>	<b>16,20%</b>	<b>N/A</b>



## VOLUNTARIADO INTERNACIONAL

En el marco del Proyecto Reconstruyendo Educación en Haití, en el año 2013 se lanza la convocatoria para participar en el primer Programa de Voluntariado Internacional, el cual se implementó a comienzos del año fiscal 2014 y que consistió en vivir durante un mes la experiencia de apoyar en labores de intercambio cultural y fortalecimiento de la educación en la Escuela República de Chile en Puerto Príncipe, Haití.

85 trabajadores de todos los niveles jerárquicos postularon a este Programa de Voluntariado Internacional. De ellos, el 72% proveniente de regiones.

Junto a la Fundación América Solidaria, se condujo un arduo proceso de selección para dar con los 6 voluntarios seleccionados, quienes debieron pasar por un proceso de formación, liderado por la misma Fundación, que incluyó clases de creole (idioma haitiano), capacitación en gestión de proyectos sociales y cooperación internacional, seguridad, historia de Haití, entre otras temáticas.

El objetivo de esta experiencia de voluntariado en Haití fue generar una experiencia transformadora en nuestros colaboradores, que les permitiera enriquecer su mirada, canalizar su vocación social y aportar concretamente en labores vinculadas con la educación, que habían sido previamente levantadas como necesidad por la Directora de la Escuela República de Chile, como por ejemplo, clases de español básico y talleres de intercambio cultural, que permitieran acercar la imagen de nuestro país a la comunidad escolar.



“Viajar a Haití a trabajar y poder desarrollar esta gran acción social la considero una retribución a la empresa Komatsu Cummins, por todo lo que me ha enseñado en los 26 años de mi vida laboral en esta Compañía”.

**Juan Balic**  
Ingeniero de Soporte Ventas Repuestos de KCH  
Antofagasta



“Lo más importante, más allá de las necesidades materiales, es compartir con la gente y las niñas de la escuela, aprender de ellos, que viven una realidad totalmente distinta a la nuestra y enfocan su felicidad en las cosas simples de la vida. Nuestro objetivo era enseñar español a las alumnas y profesores, sin embargo, en dos semanas yo me comunicaba con las niñas en créole. Aprendí rápidamente de ellas, de la gente en la calle y de los compañeros de América Solidaria”.

**Cristopher Pizarro**  
Planificador en la Dirección de Operaciones



“Estoy muy feliz, seguro de que esta experiencia nos dejará una gran enseñanza de solidaridad, que transmitiré toda mi vida”.

**Atalivar Agüero**  
Supervisor Contratos Marc en DCC, Faena Quebrada Blanca



## FONDOS CONCURSABLES PARA DESARROLLO DE PROYECTOS COMUNITARIOS

Para el financiamiento de los proyectos sociales, los trabajadores del Grupo de Empresas Komatsu Cummins se organizan y postulan sus ideas una vez al año. Tienen un foco externo y deben estar enmarcados en los pilares que la compañía establece en términos de RSE:

- Educación
- Comunidad y Justicia Social
- Medio Ambiente
- Calidad de Vida Laboral

### Fondos Concursables FY2014

EMPRESA	TOTAL PROYECTOS FONDOS CONCURSABLES	TOTAL VOLUNTARIOS PROYECTOS FONDOS CONCURSABLES	TOTAL HH FONDOS CONCURSABLES	TOTAL COMUNIDADES BENEFICIADAS
EDUCACIÓN	2	8	64	2
COMUNIDAD Y JUSTICIA SOCIAL	17	132	1.279	10
MEDIO AMBIENTE	5	31	579	3
CALIDAD DE VIDA LABORAL	3	14	92	3
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>185</b>	<b>2.014</b>	<b>18</b>

Por otra parte, una línea especial se abre cada Navidad para que nuestros trabajadores puedan postular a Fondos Concursables para Navidad 1+1 y desarrollar actividades junto a los niños más vulnerables de sus comunidades.

### Fondos Navidad FY2014

PILAR ESTRATEGICO	TOTAL PROYECTOS FONDOS NAVIDAD	TOTAL VOLUNTARIOS FONDOS NAVIDAD	TOTAL HH FONDOS NAVIDAD	TOTAL COMUNIDADES
EDUCACIÓN	2	22	13	2
COMUNIDAD Y JUSTICIA SOCIAL	16	179	108	10
MEDIO AMBIENTE	0	0	0	0
CALIDAD DE VIDA LABORAL	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>201</b>	<b>121</b>	<b>12</b>

## VOLUNTARIADO EN PROGRAMAS DE INVERSIÓN SOCIAL

### PADRINOS Y MADRINAS PROGRAMA REINVENTARSE:

Cada año trabajadores del Hoding postulan a ser padrinos o madrinas de los jóvenes beneficiarios de nuestro Programa Reinventarse, para acompañarlos como mentores durante aproximadamente seis meses, entregándoles contención, apoyo y compañía, y mostrándoles el lado amable de la empresa, enseñándoles no solo el lado laboral sino que también el humano.

### PROGRAMA EVERY EMPLOYEE EVERY COMMUNITY (EEEC) DE DISTRIBUIDORA CUMMINS CHILE:

El Programa EEEEC, es una de las herramientas que utiliza Cummins Inc. para lograr el involucramiento de sus trabajadores con las comunidades. Con este programa, Cummins pretende asegurar que sus trabajadores tengan la oportunidad de contribuir a la comunidad con al menos cuatro horas de su horario laboral, en un año de trabajo.

### JORNADAS SOLIDARIAS DE EQUIPOS DE TRABAJO:

Son actividades de voluntariado organizadas y financiadas por una o más áreas de negocio del Grupo de Empresas Komatsu Cummins y apoyadas por el área de RSE de la compañía. En estas jornadas, los distintos equipos se comprometen con un proyecto comunitario.



## VISIÓN MEDIOAMBIENTAL

Chile ha tenido cambios en la forma de vivir y percibir los temas medioambientales, cambios que han permitido al Grupo crear, impulsar y promover diversos programas que sean un aporte a las comunidades, clientes y a sus grupos de interés. Por ello es que el reciclaje, la gestión responsable de residuos y la estandarización de procesos, desde el año fiscal 2014 comenzaron a tomar relevancia, proyectando para el 2015 –y como desafío- su ejecución y desarrollo.

El Grupo de Empresas Komatsu Cummins ha dejado claro su compromiso con la protección del medio ambiente en su "Carta Komatsu sobre el Medio Ambiente en el Planeta". Conforme a esta carta, la protección del medio ambiente es uno de los objetivos prioritarios de la gestión y conforme a eso actuaremos consecuentemente y de manera proactiva. Por ello, nuestro Código de Conducta contiene un resumen de la Carta Komatsu sobre el Medio Ambiente en el Planeta, de la cual extrae las bases para definir su gestión ambiental.

Para mayor información sobre esto diríjase a [www.komatsu.com/CompanyInfo/csr/environment/2013/pr-27.html](http://www.komatsu.com/CompanyInfo/csr/environment/2013/pr-27.html)

La gestión responsable del impacto en el medioambiente de las operaciones del Grupo de Empresas Komatsu Cummins, es uno de los puntos prioritarios en los pilares de sustentabilidad de la Compañía. Durante el 2014 lo relativo a medioambiente fue liderado estratégicamente desde la Subgerencia de Responsabilidad Social y se implementó y operó a través de los responsables del área ambiental de cada unidad de negocio.

### ¿Cómo aborda la gestión ambiental el Grupo de Empresas?

Los principios del Grupo de Empresas declarados en el Código de Conducta en términos medioambientales son:

- **Construcción de una sociedad sustentable.** Aportar a la construcción de una sociedad sustentable asentando los esfuerzos de conservación del medioambiente como una de las tareas prioritarias en la gestión. Con ello se busca contribuir al crecimiento sustentable de la sociedad, integrando tecnología de vanguardia en todas las actividades de negocio.
- **Armonía entre equilibrio medioambiental y rendimiento económico.** Equilibrar y armonizar los aspectos medioambientales con el rendimiento económico, ya que el compromiso del Grupo de Empresas es trabajar con los más altos estándares de fabricación y así cumplir con los niveles de satisfacción de los clientes.
- **Cumplimiento de la responsabilidad social.** Promover la conservación del medioambiente no sólo cumpliendo con todas las leyes y reglamentos aplicables de la comunidad, región o país, sino que también estableciendo estándares propios que consideren las inquietudes medioambientales a nivel mundial y local, esforzándose así por cumplir con la responsabilidad social y promoviendo la estrecha comunicación con todos los grupos de interés del negocio de la compañía.

Además el Grupo de Empresas ha declarado otros desafíos en estas materias:

- Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero en el ciclo de vida completo de productos y servicios.
- Minimización del uso de recursos naturales y expansión de las operaciones con emisión cero y aumento de la tasa de reciclaje de productos al momento de su eliminación.
- Establecimiento de estándares propios y normas de cumplimiento de estos mismos en materias tales como la conservación de la calidad del agua, la prevención de la contaminación del aire y el manejo responsable de sustancias químicas y de su uso en nuestras operaciones.
- Promoción de actividades en cada lugar de trabajo para la conservación de la biodiversidad.



## GESTIÓN INTEGRAL DE RESIDUOS

GRI G4-EN23, G4-EN25, G4-S02

Los residuos y la forma de cómo se gestionan integralmente, es una de las principales preocupaciones del Grupo de Empresas Komatsu Cummins, ya que son el mayor impacto en términos de los efectos que tienen las operaciones. Los residuos gestionados por el Grupo de Empresas están clasificados dentro de la siguiente forma:

### Clasificación de Residuos

Residuo Industrial Peligroso	Residuo o mezcla de residuos que presenta riesgo para la salud pública y/o efectos adversos al medio ambiente, ya sea directamente o debido a su manejo actual o previsto, como consecuencia de presentar alguna característica de peligrosidad.
Residuo Industrial No Peligroso	Residuo proveniente de la operación que no clasifica como peligroso. Generalmente pueden ser reciclados y/o valorizados para volver a ser utilizados como materias primas en un nuevo proceso productivo. De lo contrario son derivados a rellenos sanitarios autorizados.
Residuo Asimilables a Domésticos	Residuos generado en instalaciones de casino, comedores y limpieza de áreas administrativas, los cuales son reciclados o depositados en rellenos sanitarios autorizados.
Cartón Reciclado	Corresponde al cartón como residuo generado en áreas administrativas, talleres y casinos. Es recopilado para posteriormente ser reciclado y volver a ser utilizado como materia prima en la producción de cartón.
Chatarra Reciclada	Corresponde a despuntes metálicos o componentes de maquinarias que finalizaron su vida útil y que son valorizables en el mercado a través del reciclaje.
Papel	Residuo generado en áreas administrativas que es reciclado para volver a ser utilizado como materia prima en la producción de papel.
Proyecto de Residuos Electrónicos E-waste	Reciclaje de residuos electrónicos en desuso. A nivel holding se firmó en marzo 2015 (Año fiscal 2014) un convenio de colaboración con la Fundación Chilenter, que recicla o reacondiciona los equipos electrónicos en desuso que posteriormente pueden ser utilizados en proyectos sociales desarrollados por Komatsu Cummins u otros con los cuales Chilenter tenga relacionamiento.

Durante el año 2014 se cuantificaron 2.048.505 kilogramos entre residuos industriales peligrosos y no peligrosos, los que son gestionados por empresas externas autorizadas. En relación a su categoría y según su clasificación y naturaleza, algunos son procesados para posteriormente ser reciclados y contar con un nuevo uso.

En el caso de los residuos peligrosos, la mayor cantidad de estos se generan en las operaciones de Komatsu Cummins Chile Arriendo y Komatsu Reman Center Chile.

Por otra parte, el retiro y la disposición final de los residuos industriales no peligrosos generados en las sucursales de las empresas del grupo Komatsu Cummins son gestionadas por empresas que cuentan con autorización sanitaria. Komatsu Reman Center Chile es la empresa del grupo que genera la mayor cantidad de residuos industriales no peligrosos.

### Generación de Residuos

FY2013



FY2014

## RECICLAJE

Una de las preocupaciones del Grupo de Empresas es mitigar el impacto ambiental que puedan producir sus operaciones, razón por la cual han surgido iniciativas y proyectos en distintas sucursales en el país que buscan generar una nueva utilidad a los residuos y materiales en desuso de la Compañía.

El reciclaje realizado contempla principalmente residuos no peligrosos como chatarra, cartón, papel y madera, los que en su mayoría son donados o comercializados a empresas que cuentan con autorización sanitaria para su funcionamiento.

Uno de los desafíos del año 2014 fue contar con la sistematización de los valores de residuos reciclados, lo que ha permitido mejorar la identificación del porcentaje de residuos reciclados con respecto a los generados en las empresas del Grupo. El objetivo para el año 2015 es consolidar la reportabilidad.

### Principales Residuos Reciclados

#### Cartón y papel reciclado

En el año fiscal 2014 Se recicló un total de 62.168 kg. De ese total, Komatsu Reman Center Chile recicló el 65,9%, seguido por Distribuidora Cummins Chile con un 24,6%.

#### Chatarra Reciclada

Se recicló un total de 1.061.729 kg, correspondiendo el 67% de ese total al reciclaje realizado por Desarrollos Tecnológicos S.A.

#### Ewaste

Se reciclaron 1.800 kg por parte de Komatsu Cummins Chile, lo que corresponde a un 100% en el reciclaje de esta categoría de residuo.



## PROYECTOS Y PROGRAMAS

### E -WASTE

El año 2013, la Gerencia de Informática y Procesos evaluó la política de recambio de computadores en función de disminuir el impacto que los residuos electrónicos generan en el medio ambiente. Hasta ese entonces, la política vigente obligaba a destruir todos los equipos para resguardar la seguridad de la información, los cuales eran derivados a rellenos sanitarios autorizados.

El cambio en la política implicó el inicio de una campaña de reciclaje en la que los equipos en desuso o que serían dados de baja, se donarían a la Fundación Chilenter, con la que se firmó un Convenio de Colaboración en marzo de 2015. Esta Fundación los reciclaría, refaccionaría y/o reacondicionaría para darles un uso social, bien en proyectos sociales desarrollados por la compañía o a través de la entrega a fundaciones, organizaciones y colegios con los que Chilenter tuviera alguna relación.

La campaña además involucró a los trabajadores que se desempeñan en las sucursales presentes en la Región Metropolitana, invitándolos y motivándolos a que participaran reciclando material electrónico que en sus hogares estuviera en desuso.

Como resultado de esta campaña, el año fiscal 2014 se entregaron 600 equipos a Chilenter, de los cuales 120 equipos fueron donados por los colaboradores. Con esto, se disminuyó la disposición final de residuo electrónico en rellenos sanitarios autorizados, minimizando así el impacto al medioambiente generado por los residuos. Como desafío 2015 los equipos reacondicionados, se donarán a programas sociales y educativos que estén desarrollados por nuestros clientes y que promuevan el trabajo colaborativo.

“En la Fundación se reciben los computadores y los demás desechos electrónicos, los que después pasan por un área de testing. Si es que no funcionan, van a un área de reacondicionamiento. Lo que no se reacondiciona, se recicla y todo lo que no se puede reciclar en Chile, es exportado”.

**Irina Reyes**  
Directora Fundación Chilenter

### PROYECTO PILOTO DE BIODIÉSEL

La generación de biodiésel fue un proyecto piloto enmarcado en los Fondos Concursables del año 2014, impulsado por un trabajador del Grupo y en alianza con nuestro proveedor Sodexo, que consistió en transformar el aceite utilizado y desechado del casino de casa matriz Santiago, en biocombustible, cuyas propiedades permiten la impulsión de motores con menores niveles de emisiones de gases efecto invernadero (GEI).

En concreto, en el año fiscal 2014 se recopilamos 90 litros del casino de casa matriz Santiago, de los cuales 70 litros fueron aptos para su transformación, generando un total de 60 litros de biodiésel que fueron posteriormente utilizados por nuestra flota de camionetas de servicio a terreno.

Además del aprendizaje que nos permitirá evaluar posibles iniciativas de mayor impacto a futuro, este proyecto se enmarca dentro de la búsqueda de poder reutilizar los residuos generados, minimizando los impactos sobre el medioambiente, mejorando la gestión de residuos, disminuyendo la contaminación del agua y contribuyendo a generar un cambio cultural ambiental dentro de la compañía.



El biodiésel es un líquido que se obtiene a partir de lípidos naturales como aceites vegetales o grasa animal, con o sin uso previo, mediante procesos industriales de esterificación y transesterificación, que se aplica en la preparación de sustitutos totales o parciales del petrodiesel o gasóleo obtenido del petróleo.

#### ¿Cómo funciona?

El proceso se inicia cuando se filtra el aceite usado para reducir las partículas de comida presentes en el líquido, el que en un mes puede llegar a los 100 litros del material descartado. Posteriormente, es llevado a una planta de procesamiento, donde mediante procesos químicos, que no duran más de 2 horas, es transformado en biocombustible. Luego es retirado y llevado a las dependencias de Komatsu Cummins en Quilicura y ahí se distribuye a las camionetas de la compañía utilizadas en el proyecto.

“Hemos tenido el respaldo de la Compañía, el apoyo de compañeros y de Sodexo, que ha sido un gran aliado”.

**Aldo Martínez**  
Líder proyecto biodiésel  
Jefe de Proyectos Área de T.I. Komatsu Cummins.





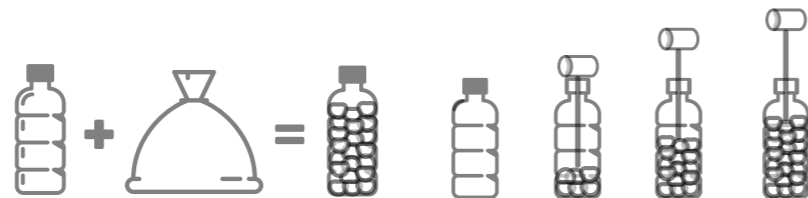
### PROYECTO ECO LADRILLOS

Este proyecto nace en 2013 desde Distribuidora Cummins Chile como una forma de apoyar al Centro de Hipoterapia de La Granja, una organización social que requería construir un ruedo ecológico. Para llevar a cabo esta construcción, surge la idea de utilizar eco-ladrillos – Botellas PET rellenas con residuos plásticos limpios, secos y muy apretados. Es así como se inicia una campaña de recolección llamada “botellas llenas de esperanza”, que además tiene como fin promover la reutilización y reducción de residuos sólidos como el plástico.

La primera etapa de la campaña consistió en la recolección de eco-ladrillos que los trabajadores realizaron en sus lugares de trabajo, faenas y sucursales del país. De forma complementaria se realizaron talleres de fabricación de eco-ladrillos en todas las Empresas del Grupo. En total se recolectaron cerca de 3000 eco-ladrillos para ser utilizados en el momento de la construcción.

Sin embargo, debido a problemas con el terreno del Centro de Hipoterapia de La Granja el proyecto finalmente no se pudo ejecutar. En este contexto, gracias a un trabajo conjunto con la ONG La Fabulosa Minga, quienes son pioneros en construcción con este material en Chile, se comienza la búsqueda de una nueva comunidad para apoyar. Finalmente, al final del año fiscal 2014, se decide destinar los eco-ladrillos recolectados a la construcción de un taller para el Centro de Ancianos San Gerardo. El inicio de la construcción de este taller está prevista para mayo de 2015. Por su parte, DCC continúa apoyando al centro de Hipoterapia en otras necesidades que tienen.

El impacto de este proyecto es doble: social, dirigido a la mejora en habitabilidad del centro para los adultos mayores; medioambiental, ya que nos permitió reducir la disposición de residuos sólidos domiciliarios en aproximadamente 6 toneladas métricas de CO2.



### OTROS INDICADORES

#### ENERGÍA

La electricidad es la principal fuente de energía utilizada por el Grupo de Empresas Komatsu Cummins. El consumo varía en función del número de instalaciones y las operaciones desarrolladas en cada una de estas, siendo el Sistema Interconectado Central la principal fuente de transmisión de energía, el cual combina centrales térmicas e hidroeléctricas para su generación. La diferencia en los valores de consumo eléctrico se debe a la debilidad en los sistemas de registro de información ambiental existentes durante el año fiscal 2013. El desafío del año fiscal 2014, fue contar con datos consolidados por unidad de negocio del consumo eléctrico, lo que ha permitido identificar oportunidades para disminuir el consumo.

#### AGUA

En cuanto al uso de agua, debido a la naturaleza de las operaciones de las diferentes empresas del Grupo, no se genera una demanda ni utilización significativa de la misma.

Con el objetivo de disminuir el consumo de agua, las nuevas sucursales del Grupo de Empresas han implementado un sistema de recirculación de agua en sus salas de lavado de equipos y/o componentes.

#### Consumo de energía

EMPRESA	TOTAL CONSUMO (KWH)
KCC	1.262.900
DCC	1.403.833
KRCC	2.736.510
KCCA	553.340
KCC (CD)	1.164.226
DTSA	710.160
<b>TOTAL VOLUNTARIOS</b>	<b>7.830.969</b>

#### Consumo de agua

EMPRESA	TOTAL CONSUMO (M3)
KCC	44.154
DCC	19.156
KRCC	28.926
KCCA	52.982
KCC (CD)	5400
DTSA	1836
<b>TOTAL VOLUNTARIOS</b>	<b>152.454</b>

## CERTIFICACIONES CORPORATIVAS

Komatsu Chile está certificada en ISO 14001 en la faena de la Minera Los Pelambres, al igual que Distribuidora Cummins Chile en los talleres de Santiago y Antofagasta, Komatsu Cummins Chile Arrienda en la sucursal de Santiago y Komatsu Reman Center Chile en la sucursal de Antofagasta. Esta certificación tiene el propósito de apoyar la creación y aplicación de un plan de manejo ambiental que incluya objetivos, metas, políticas y procedimientos, responsabilidades definidas, actividades de capacitación del personal y un sistema para controlar cualquier cambio y avance realizado. Con esta certificación, se busca mejorar la manera en que las empresas reducen sus impactos en el medioambiente.

Para obtener más información acerca de certificaciones, diríjase a la página 52.

## PRODUCTOS SUSTENTABLES

El Grupo de Empresas Komatsu Cummins Chile implementa fielmente la filosofía heredada de Komatsu Ltd. y Cummins Inc., quienes procuran la creación progresiva de productos más amigables con el medioambiente y las personas. Komatsu Ltd. participa en la organización mundial The Earth Moving Equipment Safety Round Table (EMESRT), con el objetivo de aportar al diseño de equipos con mejores estándares de seguridad, tanto en el funcionamiento como en el mantenimiento.

Uno de los avances en el último período ha sido la búsqueda de tecnologías con menor nivel de emisiones de gases de efecto invernadero y menor consumo de energía. Estas investigaciones y desarrollos también se enfocan en la mayor protección de los operarios de los equipos.

A nivel local, Komatsu Chile distribuye y comercializa desde el 2011 la segunda generación de excavadoras híbridas Komatsu, modelos HB205-1 y HB215LC-1, pioneras a nivel mundial en máquinas de este tipo.

Por otra parte, Komatsu Limited enmarcado en su política "Ecología y Economía", continúa desarrollando motores con tecnologías de baja emisión que entreguen un desempeño superior y que cumplan con las más estrictas regulaciones ambientales. Estos motores son fabricados en modernas fábricas de la Compañía y son sometidos a rigurosas pruebas para asegurar una alta confiabilidad. Para más información consultar: [www.komatsu.com/CompanyInfo/csr/environment/2014/01.html](http://www.komatsu.com/CompanyInfo/csr/environment/2014/01.html)

Cummins, en tanto, ha sido pionero en la industria en materia de sustentabilidad, con importantes innovaciones en sus productos. Un ejemplo de ello es la tecnología de recirculación de gases de escape y la incorporación de urea a los catalizadores.

En cuanto a la oferta de generadores, Cummins Inc. trabaja con la incorporación de nuevas tecnologías que permiten una generación híbrida mediante la utilización combinada de baterías de ciclo profundo y paneles solares, posibilitando de esta forma reducir hasta un 70% el costo total de operación, con un ahorro significativo en la utilización de combustibles fósiles, requerimientos de mantenimiento y horas de funcionamiento del equipo.

Distribuidora Cummins Chile a través de su División Energía es representante exclusivo de una amplia gama de productos tecnológicos orientados a entregar soluciones energéticas, incluyendo estas innovaciones híbridas desarrolladas por la matriz Cummins Power Generation. En una primera etapa, el foco de estos productos estuvo en la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, y en la actualidad se centran también en lograr mayores eficiencias en la operación de sus clientes.

### Excavadora Híbrida Komatsu

Desde el 2011, Komatsu Chile comercializa la excavadora híbrida Komatsu HB251LC-1. Este modelo permite un ahorro de combustible de hasta 35% en comparación a otras máquinas convencionales, según pruebas realizadas por Komatsu Limited.

A diferencia de los automóviles híbridos que utilizan una batería para almacenar y descargar electricidad gradualmente, el sistema convierte energía cinética en eléctrica durante el frenado de la estructura superior de la excavadora. En otras palabras, la excavadora utiliza la energía liberada durante uno de los procesos para alimentar a otros, lo que permite consumir desde un 25% a un 41% menos de combustible. Además, produce una menor cantidad de emisiones de dióxido de carbono en comparación a máquinas similares.



### Motores ECOT3 (Ecology & Economy-Technology 3)

Los equipos de minería y construcción fabricados por Komatsu operan con motores ambientalmente amigables. Los motores ECOT-3 fueron diseñados específicamente para satisfacer las nuevas regulaciones de la Unión Europea, correspondiente a la TIER 3 en Estados Unidos.

Gracias a una serie de innovaciones tecnológicas, los nuevos motores ofrecen los niveles de emisión más bajos de la industria, así como una sobresaliente eficiencia en el consumo de combustible y potencia.

Efectivas a partir de enero de 2006, las regulaciones TIER 3 requieren un 40% de reducción de las emisiones de óxidos de nitrógeno (NOx). Esto presenta un gran desafío para los fabricantes de equipos de construcción y minería, cuyos motores regularmente deben soportar cargas enormes, en altas velocidades y en condiciones extremas.

Con más de setenta años de experiencia en el desarrollo de motores para equipos de construcción y minería, Komatsu ha respondido al desafío lanzando su innovadora gama de motores ECOT3. Estos motores representan una mezcla de avanzadas tecnologías que incluyen el control electrónico total; inyección de combustible (heavy-duty high-pressure common rail); recirculación para gases de escape refrigerados (EGR); carga aire-aire para la refrigeración del aire y un nuevo diseño de cámara de combustión. Estos sistemas reducen en forma significativa los niveles de NOx, P.M., ruido y consumo de combustible.





# TABLA GRI Y COMUNICACIÓN DE PROGRESO PACTO GLOBAL

GRI G4-32

INDICADOR DE CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES	DESCRIPCIÓN BREVE DEL INDICADOR	OBSERVACIÓN	PÁGINA	PRINCIPIO PACTO GLOBAL
<b>Estrategia y análisis</b>				
<b>G4-1</b>	Declaración del responsable principal de las decisiones de la organización sobre la importancia de la sostenibilidad para la organización y la estrategia de esta con miras a abordarla.	Reportado	12,13	
<b>Perfil de la Organización</b>				
<b>G4-3</b>	Nombre de la organización.	Reportado	18	
<b>G4-4</b>	Marcas, productos y servicios más importantes.	Reportado	26, 37, 46	
<b>G4-5</b>	Lugar donde se encuentra la sede central de la organización.	Reportado	18	
<b>G4-6</b>	Países en los que opera la organización.	Reportado	18	
<b>G4-7</b>	Naturaleza del régimen de propiedad y forma jurídica.	Reportado	18	
<b>G4-8</b>	Mercados en que opera.	Reportado	26	
<b>G4-9</b>	Dimensiones de la organización.	Reportado	26, 38, 78	
<b>G4-10</b>	Desglose de empleados de la organización.	Reportado	80	Principio 6: Trabajo
<b>G4-11</b>	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos.	Reportado	113	Principio 3: Trabajo
<b>G4-12</b>	Descripción de la cadena de suministro de la organización.	Reportado	41	
<b>G4-13</b>	Cambios significativos durante el período objeto de análisis en el tamaño, estructura, propiedad y cadena de suministro de la organización.	No hubo cambios significativos en el período reportado		
<b>G4-14</b>	Descripción de cómo la organización aborda, si procede, el principio de precaución.	Reportado	72	
<b>G4-15</b>	Principios u otras iniciativas externas de carácter económico, social y ambiental que la organización suscribe o ha adoptado.	Reportado	73	

<b>G4-16</b>	Asociaciones y organizaciones de promoción nacional o internacional a las que la organización pertenece.	Reportado	73	
<b>Aspectos materiales y cobertura</b>				
<b>G4-17</b>	Listado de entidades cubiertas por los estados financieros de la organización y otros documentos equivalentes.	Reportado	18	
<b>G4-18</b>	Proceso de definición del contenido de la memoria y la cobertura de cada aspecto.	Reportado	7	
<b>G4-19</b>	Listado de aspectos materiales.	Reportado	7	
<b>G4-20</b>	Cobertura de cada aspecto material dentro de la organización.	Reportado	7	
<b>G4-21</b>	Cobertura de cada aspecto material fuera de la organización.	Reportado	7	
<b>G4-22</b>	Descripción de las consecuencias de las reexpresiones de la información de memorias anteriores y sus causas	Reportado	38	
<b>G4-23</b>	Cambios significativos en el alcance y la cobertura de cada aspecto con respecto a memorias anteriores.	Reportado	38	
<b>Participación de los grupos de interés</b>				
<b>G4-24</b>	Listado de los grupos de interés vinculados a la organización.	Reportado	73	
<b>G4-25</b>	Base para la elección de los grupos de interés con los que la organización trabaja.	Reportado	73	
<b>G4-26</b>	Descripción del enfoque adoptado para la participación de los grupos de interés.	Reportado	73	
<b>G4-27</b>	Cuestiones y problemas clave que han surgido a raíz de la participación de los grupos de interés y descripción de la evaluación hecha por la organización, entre otros aspectos mediante su memoria.	Reportado	7	
<b>Perfil del Reporte</b>				
<b>G4-28</b>	Período objeto de la memoria.	Reportado	6	
<b>G4-29</b>	Fecha de la última memoria.	Reportado	6	
<b>G4-30</b>	Ciclo de presentación de memorias	Reportado	6	

<b>G4-31</b>	Punto de contacto para cuestiones relativas al contenido de la memoria.	Reportado	149	
<b>G4-32</b>	Opción «de conformidad» con la Guía que ha elegido la organización, Índice GRI de la opción elegida y referencia al Informe de Verificación externa.	Reportado. G4-Opción Esencial	7, 144	
<b>G4-33</b>	Política y prácticas vigentes de la organización con respecto a la verificación externa de la memoria.	No hubo verificación externa		
<b>Gobierno Corporativo</b>				
<b>G4-34</b>	Estructura de gobierno de la organización y sus comités.	Reportado	58	
<b>Ética e Integridad</b>				
<b>G4-56</b>	Describe los valores, los principios, los estándares y las normas de la organización.	Reportado	18, 62	Principio 10: Anti-Corrupción

TEMA MATERIAL	INDICADOR GRI G4 ASOCIADO	OBSERVACIÓN	PÁGINA	PRINCIPIO DEL PACTO GLOBAL
<b>Eficiencia</b>	No tiene indicadores GRI asociados			
<b>Generación de Empleo de Calidad</b>	<b>G4-EC5:</b> Relación entre el salario inicial desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas	Reportado	89	Principio 6: Trabajo
	<b>G4-LA1:</b> Número y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por edad, sexo y región	Reportado	89	Principio 6: Trabajo
	<b>G4-LA2:</b> Prestaciones sociales para los empleados con jornada completa, desglosado por ubicaciones significativas de actividad	Reportado	96	
	<b>G4-LA3:</b> Índices de reincorporación al trabajo y retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo	No reportado		

<b>Relación y Trabajo con Comunidades</b>	<b>G4-EC7:</b> Desarrollo e impacto de la inversión en infraestructuras y los tipos de servicios	Reportado	116	
	<b>G4-EC8:</b> Impactos económicos indirectos significativos y alcance de los mismos	Reportado	41	
	<b>G4-S01:</b> Porcentaje de operaciones donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local	Reportado	116	Principio 1: Derechos Humanos
	<b>G4-S02:</b> Centros de operaciones con efectos negativos significativos, posibles o reales, sobre las comunidades locales	Reportado	134	Principio 1: Derechos Humanos
<b>Capacitación y Desarrollo de Trabajadores</b>	<b>G4-LA9:</b> Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral	Reportado	97	Principio 6: Trabajo
	<b>G4-LA10:</b> Programas de gestión de habilidades y formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales	Reportado	97	
	<b>G4-LA11:</b> Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional	Reportado parcialmente	95	Principio 6: Trabajo
	<b>G4-LA5:</b> Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y empleados	Reportado	112	
<b>Salud y Seguridad de Trabajadores</b>	<b>G4-LA6:</b> Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo	Reportado	109	
	<b>G4-LA7:</b> Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevados de enfermedad	Reportado	109	
	<b>G4-LA8:</b> Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos	No reportado		

<b>Gestión de la Ética y Anti-Corrupción</b>	<b>G4-56:</b> Describa los valores, los principios, los estándares y las normas de la organización	Reportado	18,62	Principio 10: Anti-Corrupción
	<b>G4-S03:</b> Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados	Reportado	62 y 72	Principio 10: Anti-Corrupción
	<b>G4-S04:</b> Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción	Reportado	62	Principio 10: Anti-Corrupción
	<b>G4-S05:</b> Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas	Reportado	65	Principio 10: Anti-Corrupción
<b>Gestión de Residuos Sólidos y Reciclaje</b>	<b>G4-EN23:</b> Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento	Reportado	134	Principio 8: Medio Ambiente
	<b>G4-EN25:</b> Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos en virtud de los anexos I, II, III Y VIII del Convenio de Basilea y porcentaje de residuos transportados internacionalmente	Reportado	134	Principio 8: Medio Ambiente
<b>Innovación y Adaptación en Productos y Servicios</b>	No tiene indicadores GRI asociados			
<b>Multiculturalidad</b>	<b>G4-LA12:</b> Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad	Reportado	58, 80, 84	Principio 6: Trabajo
<b>Calidad del Servicio y Satisfacción de Clientes</b>	<b>G4-4:</b> Marcas, productos y servicios más importantes.	Reportado	26, 37	
	<b>G4-PR5:</b> Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes	Reportado	51	
<b>Expansión Regional</b>	No tiene indicadores GRI asociados.			
<b>Contexto Sociopolítico Nacional</b>	No tiene indicadores GRI asociados.			

## INFORMACIÓN DE CONTACTO

GRI G4-31



Para obtener mayor información sobre el desempeño del Grupo o cualquiera de sus empresas en materia de sustentabilidad, contenidos del reporte y proceso seguido para su elaboración, contactar a:

**Karin Eggers Gutiérrez**  
Subgerente Sustentabilidad  
Komatsu Cummins Chile  
[karin.eggers@kcl.cl](mailto:karin.eggers@kcl.cl)

#### AGRADECIMIENTOS:

Alejandra Valenzuela  
Ana María Vásquez  
Ana Luisa Soto  
Carlos Sánchez  
Carlos Turina  
Carolina Troya  
Cindy Garrido  
Christopher Román  
Daniela Villar  
Darío Figueroa  
David López  
Erick Kaempfer  
Felipe Robles  
Felipe Stuardo  
Fernando Errázuriz  
George Sierra  
Gonzalo Aguirrebengoa  
Guido Gaete  
Gustavo Gallardo  
Humberto Ulloa  
Ignacio Neira  
Jonás Obretch

Jorge Hyslop  
Juan Ignacio Ibarra  
Leslie Farías  
Lorena Espinoza  
Luis Peragallo  
Mauricio Schnaidt  
Mauricio Torrico  
Miguel Cuevas  
Paul Warner  
Paula Rebolledo  
Paulina Román  
Ricardo Lira  
Rodrigo Vásquez  
Sandra Ángel  
Valeria Quero  
Valeria Rojas  
Víctor Gacitúa  
Paola Bravo  
Waldo González  
Yael Batikof  
Nicolás Rigorighi



## **COLOFÓN**

### **ELABORACIÓN DEL REPORTE DE SUSTENTABILIDAD**

#### **Dirección General:**

Gerencia de Sustentabilidad Komatsu Cummins Chile

#### **Dirección y desarrollo de contenidos y uso de estándar GRI:**

Add Value

#### **Diseño:**

Urcom

#### **Fotografía:**

Archivos Grupo de Empresas Komatsu Chile, URCOM  
Comunicaciones y Concurso para de Fotografía para  
colaboradores del Grupo de Empresas.



\* Este Reporte fue impreso en papel 100% reciclado, libre de tñido y cloro elemental.

**KOMATSU**®

