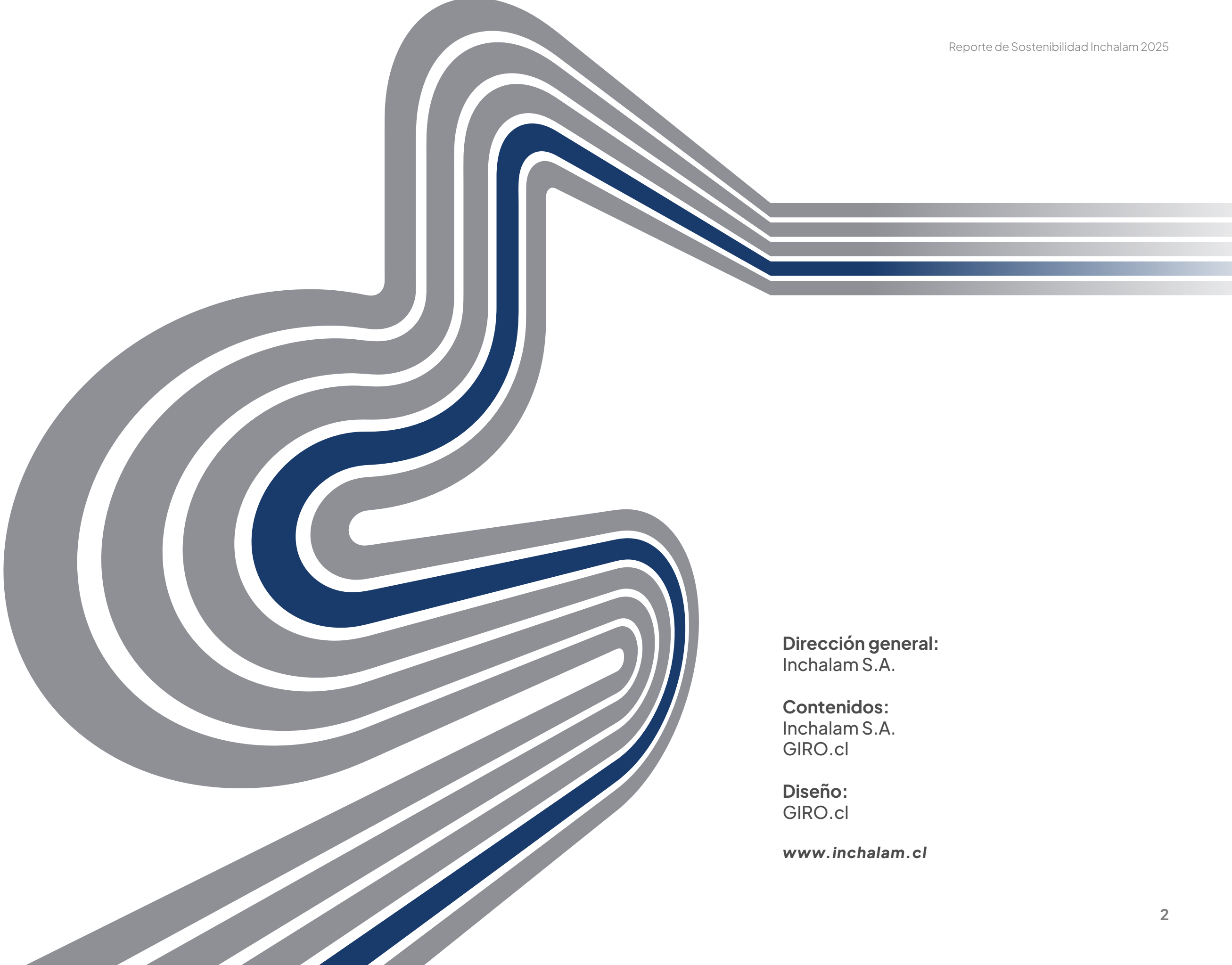




Reporte de Sostenibilidad Inchalam 2025

Estamos Donde Todos Están

Con Soluciones Para Un Futuro Asombroso



Dirección general:
Inchalam S.A.

Contenidos:
Inchalam S.A.
GIRO.cl

Diseño:
GIRO.cl

www.inchalam.cl

Sobre Este Reporte

GRI 2-1, 2-3

Estamos Donde Todos Están: Con Soluciones para un Futuro Asombroso: Reporte de Sostenibilidad 2025 es el cuarto informe de sostenibilidad emitido por Inchalam S.A. Aquí ponemos a disposición del público la información de la compañía sobre cómo protegemos el medio ambiente, promovemos el bienestar integral de nuestras personas, sus familias y las comunidades vecinas, y garantizamos que el negocio funcione bajo los más altos estándares de excelencia e integridad.

Desde 2023, Inchalam publica sus informes de sostenibilidad en referencia a los estándares de la Global Reporting Initiative (GRI)^{1 2}. Este reporte abarca el período entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025³.

Inchalam es una sociedad anónima cerrada. Por lo tanto, puede conservar y gestionar su información financiera de forma reservada. Aun así, algunos datos sobre el desempeño financiero de la empresa se encuentran en el Capítulo 6. Información complementaria.

PUNTO DE CONTACTO

Karen Pinto
Especialista en Sostenibilidad
karen.pinto@inchalam.cl

María José Valdivia
Líder de Relación con Comunidades, Diversidad,
Equidad e Inclusión y Comunicaciones Internas
maria.valdivia@inchalam.cl

Rodrigo Farías
Gerente de Personas y Sostenibilidad
rodrigo.farias@inchalam.cl

¹: La Iniciativa de Reporte Global – Global Reporting Initiative (GRI) – es una organización independiente y sin fines de lucro, cuyo propósito es liderar un proceso global, con la participación de múltiples grupos de interés, para desarrollar reportes de sostenibilidad prácticos y rigurosos. Los estándares GRI se han convertido en un lenguaje consistente, comparable y aplicable globalmente, siendo el reporte más ampliamente usado en las organizaciones contemporáneas.

²: Para 2021 y 2022, Inchalam elaboró su primer reporte de sostenibilidad. Este es el único reporte publicado, hasta el momento, que cubre un período de dos años de gestión.

³: Información de períodos anteriores se incorpora para fines de comparación o referencias.

Índice

Sobre este reporte	3
Punto de contacto	3
Mensaje del Directorio: La sostenibilidad avanza a paso firme	5
Mensaje del Gerente General: La operación debe ser protagonista de la sostenibilidad	6
Mensaje del Gerente de Personas y Sostenibilidad: 5 años de transformación para un Inchalam sostenible	7
Capítulo 1: Estamos donde tú estás, creando un futuro asombroso.	9
1. Quiénes somos.	10
Inchalam en una mirada.	10
Dónde estamos.	11
2. Qué nos define.	12
Fundamentos de nuestra gestión organizacional.	12
Nuestros valores.	12
3. Qué nos diferencia.	13
Nuestras competencias fundamentales.	13
Nuestros sellos y certificaciones.	14
4. Qué es lo que hacemos.	15
Nuestro ciclo de producción y mejora continua.	16
4. Qué es lo que hacemos.	19
Nuestros productos y soluciones.	19
5. Cómo nos organizamos.	24
Directorio	24
Equipo Directivo	25
Organigrama	27
Capítulo 2: Nuestra gestión sostenible.	29
1. Nuestras cifras ASG 2025.	30
2. Nuestra historia hacia la gestión sostenible.	32
3. Nuestro Modelo de Efectividad Organizacional.	34
4. Nuestro Modelo de Sostenibilidad.	35

5. Nuestros temas materiales.	36
6. Nuestra gobernanza para la gestión sostenible.	38
6.1. Gerencia de Personas y Sostenibilidad.	38
6.2. Comité de Sostenibilidad Operacional.	39
7. Nuestras políticas y compromisos.	40
7.1. Política Integrada de Sostenibilidad.	40
7.2. Política de Diversidad, Equidad e Inclusión.	40
7.3. Seguimiento a nuestros compromisos y metas.	41
8. Nuestras alianzas y asociaciones para el desarrollo sostenible.	42
9. Comunicación con nuestros grupos de interés.	43
Capítulo 3: Lograr un planeta duradero.	45
1. Huella de carbono y cambio climático.	46
2. Gestión de residuos y valorización de materiales.	49
3. Eficiencia en el uso de los recursos.	53
Capítulo 4: Bienestar para nuestras personas y comunidades.	59
1. Trayectoria y relaciones laborales.	60
2. Salud, seguridad y bienestar de las personas.	74
3. Diversidad, equidad e inclusión.	81
4. Comunidades e impacto social.	91
Capítulo 5: Garantizar un negocio íntegro y de excelencia.	97
1. Excelencia y sostenibilidad operacional.	98
2. Cadena de suministro sostenible.	107
3. Transparencia, integridad y cumplimiento legal.	112
Capítulo 6: Información complementaria.	119



MENSAJE DEL DIRECTORIO

La sostenibilidad avanza a paso firme

GRI 2-22

Los primeros meses de 2026 nos volvieron a confrontar con una verdad que ya no admite dilación: el **cambio climático** no es una amenaza del futuro, sino una realidad que se instala con violencia creciente en el presente. Los **eventos climáticos extremos** - sequías prolongadas, incendios forestales de escala inédita, inundaciones que arrasan comunidades enteras - son expresión directa del calentamiento global y de décadas de presión insostenible sobre los ecosistemas. El megaincendio que afectó las regiones del Biobío y Ñuble no fue una anomalía: fue una señal de que la relación entre actividad humana y medioambiente está sometida a tensiones que se intensifican mientras no actuemos con decisión colectiva.

Las empresas tienen una responsabilidad ineludible en esto. No solo porque las regulaciones lo exijan, sino porque tenemos la capacidad y la obligación de ser parte activa de la solución. El impacto que una compañía tiene sobre el medioambiente, sobre las comunidades donde opera y sobre las personas que emplea no es un efecto secundario de su actividad: es una dimensión constitutiva de su existencia. Las empresas que lo comprenden así no actúan por presión externa, sino por convicción de que su rol en la sociedad va más allá de la rentabilidad. El desarrollo económico y el cuidado del planeta no son opciones excluyentes: son las dos caras de un mismo compromiso.

A esa convicción se suma, con fuerza creciente, un marco normativo que avanza en la misma dirección. A nivel global, la **Directiva de Reporte de Sostenibilidad Corporativa de la Unión Europea (CSRD)** y los estándares internacionales de divulgación de riesgos climáticos están redefiniendo las condiciones de acceso a mercados y cadenas de valor. En Chile, la **Comisión para el Mercado Financiero (CMF)** avanza en exigencias de divulgación de riesgos ASG para empresas emisoras, y el mercado financiero incorpora

cada vez más criterios de sostenibilidad en las condiciones de acceso al crédito y a inversionistas institucionales. Las organizaciones que no se preparen para este entorno no solo enfrentarán barreras regulatorias: quedarán rezagadas frente a quienes ya operan con esos estándares.

“Desde el Directorio, asumimos ese desafío con convicción. La sostenibilidad forma parte de nuestra agenda de gobierno corporativo: la supervisamos, la exigimos y la respaldamos como condición para el crecimiento sostenido de Inchalam”.

Desde el Directorio, asumimos ese desafío con convicción. La sostenibilidad forma parte de nuestra agenda de gobierno corporativo: la supervisamos, la exigimos y la respaldamos como condición para el **crecimiento sostenido de Inchalam**. No se trata de una declaración de principios, sino de un compromiso que se expresa en las decisiones estratégicas que tomamos, en los estándares que fijamos y en la rendición de cuentas que exigimos a la administración. La sostenibilidad bien gestionada no frena el crecimiento: lo habilita, abre puertas y construye la reputación que los mercados más exigentes requieren como condición de entrada.

El cuarto reporte de sostenibilidad de la compañía, Estamos Donde Todos Están Con Soluciones Para Un Futuro Asombroso, da cuenta de ese recorrido. Los avances en **gestión ambiental, integridad de la cadena de valor y desarrollo de personas** que aquí se presentan son el cimient sobre el cual Inchalam construye su posición competitiva. En ese marco, la compañía ha mantenido y ampliado su conjunto de certificaciones nacionales e internacionales abordando aspectos como la calidad, eficiencia energética, seguridad, medioambiente y equidad de género. A ello se suma la **Medalla de Oro de EcoVadis**, que sitúa a Inchalam en el 5% de organizaciones mejor evaluadas en gestión sostenible evaluadas dentro de su rubro a nivel mundial. No es solo un logro de gestión: es una señal hacia los mercados de que operamos con los estándares que el mundo exige y la sociedad requiere.

“Como Directorio, nuestra misión es clara y permanente: respaldar la agenda de sostenibilidad asegurando que se exprese en prioridades estratégicas con metas medibles, que apalanque el acceso a nuevos mercados y que fortalezca la confianza de quienes nos eligen”.

Como Directorio, nuestra misión es clara y permanente: respaldar la agenda de sostenibilidad asegurando que se exprese en prioridades estratégicas con metas medibles, que apalanque el acceso a nuevos mercados y que fortalezca la confianza de quienes nos eligen. Pero más allá de la competitividad, hay algo más profundo en juego. Las empresas somos actores centrales en la **construcción del futuro** que heredarán las próximas generaciones. Cada decisión que tomamos hoy sobre cómo producimos, cómo usamos los recursos, cómo nos relacionamos con las comunidades y el territorio tiene consecuencias reales sobre el **planeta y la sociedad**. Esa responsabilidad nos obliga a actuar con visión de largo plazo, con integridad y con la convicción de que una empresa que cuida el mundo en que opera construye, al mismo tiempo, las condiciones para su propio desarrollo.

El planeta y las personas no pueden esperar, y las empresas que lo comprendan serán las que lideren, así lo entendemos.


PABLO GUARDA
Presidente del Directorio



MENSAJE DEL
GERENTE GENERAL

Una operación consciente, segura, limpia, ordenada y eficiente debe ser protagonista de la sostenibilidad

GRI 2-22

Para todos nuestros grupos de interés:

El 2025 nos desafió a ser mejores. En un entorno más competitivo y con mercados que exigen cada vez más - no solo en precio, sino en calidad, trazabilidad y responsabilidad -, Inchalam respondió con la solidez que construyó a lo largo de décadas: avanzando con determinación hacia una operación **consciente, segura, limpia, ordenada y eficiente**. Este reporte da cuenta de ese recorrido: de lo que hicimos bien, de lo que aún debemos mejorar y del camino que tenemos por delante.

Una búsqueda constante hacia la excelencia es, para nosotros, la base de una relación de confianza con nuestros clientes. Nos enorgullece haber llegado a un **OTIF** en 2025 que superó el **98%** y a un **NPS mayor a 70**. Un resultado que es la expresión de procesos robustos, equipos comprometidos y una gestión que se mide y se exige con rigor.

**Operar bien no se limita a los
productos y los servicios que
entregamos a nuestros clientes.
Implica hacernos cargo del
impacto que generamos en las**

**comunidades y entornos donde
operamos, actuar con integridad
y con la gobernanza adecuada
en cada nivel de la organización
y exigir los mismos estándares a
quienes forman parte de nuestra
cadena de suministro.**

Esa misma exigencia la aplicamos a nuestros procesos en general y a **toda nuestra cadena de valor**. Cinco años de trabajo estructurado en sostenibilidad nos han permitido instalar capacidades, procesos y una cultura de mejora continua que hoy se refleja en resultados verificables: una reducción del 11,8% en la intensidad operacional de nuestras emisiones entre 2023 y 2024, eficiencia en el uso de recursos, reciclaje sostenido, empresas proveedoras evaluadas y un sistema de gestión cada vez más integrado que opera bajo las normas **ISO 9001, 14001, 45001 y 50001** y la certificación **NCh3262** de igualdad de género y conciliación. A ello se suma la **Medalla de Oro de EcoVadis**, que nos ubica dentro del 5% de empresas mejor evaluadas en gestión sostenible a nivel mundial durante 2025.

**Sin duda, nos queda un
camino por recorrer para que
nuestras operaciones sean
totalmente libres de riesgos y de
despilfarros, por lo mismo, serán
las verdaderas protagonistas
de esa transformación en 2026.
Queremos garantizar que cada
decisión operativa integre la
responsabilidad y la eficiencia
como condiciones básicas.**

Operar bien no se limita a los productos y los servicios que entregamos a nuestros clientes. Implica hacernos cargo del impacto que generamos en las **comunidades y entornos donde operamos, actuar con integridad y con la gobernanza**

adecuada en cada nivel de la organización y exigir los mismos estándares a quienes forman parte de nuestra cadena de suministro. Una empresa que aspira a ser sostenible no puede serlo solo puertas adentro: la coherencia entre lo que declara y lo que hace —con sus clientes, con sus proveedores, con sus comunidades, con la sociedad— es lo que define su credibilidad.

Sin duda, nos queda un camino por recorrer para que nuestras operaciones sean totalmente libres de riesgos y de despilfarros, por lo mismo, serán las verdaderas protagonistas de esa transformación en 2026. Queremos garantizar que cada decisión operativa integre la responsabilidad y la eficiencia como condiciones básicas. Porque para quienes confían en nosotros, la calidad del producto y servicio que entregamos se mide también en **cómo lo gestionamos y lo realizamos**.

Seguiremos avanzando sin relajo en nuestra **estrategia de diversificación** hacia segmentos de alto valor y en **fortalecer nuestra propuesta** para los mercados donde ya participamos, actuando como un partner confiable, con el mandato claro de que las soluciones que entregamos a nuestros clientes sean el fiel reflejo de cómo operamos como organización.


BENOIT DE VOS
Gerente General

MENSAJE DEL GERENTE DE PERSONAS Y SOSTENIBILIDAD

5 años de transformación para un Inchalam sostenible

GRI 2-22

El cuarto reporte de sostenibilidad de Inchalam retrata la gestión de un año 2025 exigente. En medio de un entorno complejo, hubo algo que se mantuvo constante: el compromiso de las personas que empujan día a día esta compañía. Ese es, sin duda, **el punto de partida**.

Este período también está marcado por los cinco años desde que comenzamos a trabajar de manera estructurada en sostenibilidad. Cuando iniciamos este camino, lo hicimos en un contexto particularmente desafiante, levantando nuestro **primer análisis de materialidad** en plena pandemia. Eso nos obligó a adaptarnos rápido, incorporar las nuevas tecnologías y observar con detalle los cambios en el mundo del trabajo y la vida cotidiana de los grupos de interés.

“Hoy el camino sostenible también se refleja en nuestra capacidad de responder a mercados más exigentes, donde la trazabilidad, la transparencia y la gestión de impactos son cada vez más relevantes. De cara a lo que viene, el desafío es seguir profundizando este proceso”.

Ese proceso fue clave. Nos permitió entender que, si queríamos avanzar en serio, necesitaríamos fortalecer la gobernanza y desarrollar las capacidades del equipo de Inchalam. A partir de ahí, fuimos consolidando un área y una forma de trabajo que hoy se traduce en avances concretos, como la **medición verificada de nuestra huella de carbono por tercer año consecutivo (2022-2024)** y la **obtención de un conjunto sólido certificaciones ISO** (calidad, medio ambiente, eficiencia energética y salud y seguridad ocupacional) la **NCh sobre igualdad de género**

y **conciliación entre la vida personal, familiar y laboral**, además de múltiples **reconocimientos** de nuestros pares y gremios, y la **Medalla de Oro de EcoVadis**, otorgada al 5% de empresas mejor evaluadas en gestión sostenible a nivel mundial.

“Hemos optado por mantener el foco, convencidos de que la sostenibilidad no es un complemento, sino una condición para proyectarnos en el tiempo. Ser excelentes significa también ser eficientes y sostenibles”.

En lo cuantitativo, los logros son múltiples: **alto porcentaje promedio de reciclaje** a través de los años, un aumento progresivo de la **dotación de mujeres**, incluso en un área tan masculinizada como la operación, mejoras significativas en la satisfacción de nuestras empresas cliente, y esfuerzos reales para traspasar capacidades y conocimientos de sostenibilidad a nuestros aliados comerciales de la cadena de suministro.

Transparentamos nuestros traspiés. El cierre de 2025 estuvo acompañado por la **ausencia total de mujeres** dentro de la **plana ejecutiva**, repercutiendo en nuestras métricas de **formación y entrenamiento, evaluación de desempeño** y de **brechas salariales**. Tras varios movimientos de personal, para 2026, quedamos con el desafío de repensar nuestros planes de sucesión y desarrollo de carrera laboral, asegurándonos de contar con personas listas y capaces de asumir más responsabilidades dentro de Inchalam. Para eso, idearemos un **Programa de Desarrollo de Liderazgo Femenino** que responda a esta problemática.

Pero más allá de los indicadores, uno de los cambios más relevantes ha sido cultural. La **sostenibilidad** ha ido dejando de ser un tema acotado a un área, para instalarse progresivamente en la forma en que distintas **áreas y equipos toman decisiones**. De este modo, durante 2025, dimos un paso importante. Actualizamos nuestra **Política de Sostenibilidad**, estableciéndola como nuestra carta de compromisos y de metas públicas, con roles y responsabilidades claros para una integración completa de nuestro sistema de gestión.

En un contexto donde muchas veces lo urgente desplaza a lo importante (y en otras, lo urgente es demasiado importante), sostener este trabajo no ha sido trivial. Sin embargo, como compañía hemos optado por mantener el foco, convencidos de que la sostenibilidad no es un complemento, sino una condición para proyectarnos en el tiempo. Ser excelentes significa también ser eficientes y

sostenibles. Decir lo contrario es ponerse una venda entre los ojos. Por eso, nuestro nuevo **Modelo de Efectividad Organizacional: +SUMA**, es nuestra respuesta estructurada a este desafío.

Hoy el camino sostenible también se refleja en nuestra capacidad de responder a mercados más exigentes, donde la trazabilidad, la transparencia y la gestión de impactos son cada vez más relevantes. De cara a lo que viene, el desafío es seguir profundizando este proceso, con mayor claridad sobre nuestras prioridades y con la misma honestidad respecto de lo que somos capaces de alcanzar.

“Nuestro foco está puesto en garantizar que el ciclo productivo, la operación en sí misma, integre profundamente la eficiencia y la productividad como condiciones habilitantes para una transformación sostenible, sosteniendo los altos estándares ASG respecto de los que periódicamente nos evaluamos”.

El ejercicio de reportabilidad también debe apalancar las metas comerciales y de crecimiento del negocio. Desde la **Gerencia de Personas y Sostenibilidad** de Inchalam, ideamos este reporte para que refleje cómo nuestros productos y soluciones están presentes en la vida cotidiana de las personas en un sinfín de aplicaciones. Queremos que esta carta de presentación al mundo sea accesible para cualquier empresa cliente que desee interiorizarse sobre nuestras prácticas de gestión sostenible, al mismo tiempo que recorre imágenes comerciales de los productos y soluciones Inchalam.

Nuestro foco está puesto en garantizar que el ciclo productivo, la operación en sí misma, integre profundamente la eficiencia y la productividad como condiciones habilitantes para una transformación sostenible, sosteniendo los altos estándares ASG respecto de los que periódicamente nos evaluamos.

RODRIGO FARIÁS
Gerente de Personas y Sostenibilidad



MALLA DE FORTIFICACIÓN INDUSTRIAL

Solución tejida y galvanizada, diseñada para la fortificación de túneles en minería. La MFI 3500-100 es más liviana, lo que la hace más amigable al personal de operación y brinda mayor seguridad al túnel o talud fortificado, soportando cargas de 3.500 kg/m².



Estamos donde tú estás,
creando un futuro asombroso

1. QUIÉNES SOMOS

Inchalam en una mirada

GRI 2-1

Somos la Industria Chilena del Alambre, Inchalam S.A. Más de **70 años** de trayectoria acreditan nuestro liderazgo en el mercado metalmecánico del alambre, ofreciendo soluciones rentables y sostenibles para las empresas cliente de las diferentes líneas de negocio, y en cualquier lugar donde conduzcamos nuestras operaciones.

En cinco años, hemos producido cerca de 435 mil toneladas para nuestros cinco segmentos de negocio:

MINERÍA Y RIESGOS NATURALES

Soluciones tecnológicas de alta calidad para fortificación minera, control de desprendimientos y contención de taludes.

INDUSTRIAL

Fabricamos productos para diversas industrias. Nuestro alambre está en cables, colchones, embalajes de celulosa, tostadores y virutillas.

HOGAR Y CONSTRUCCIÓN

Mejoramos la seguridad y solidez de viviendas con clavos, mallas y alambres para cierres, techos y fijaciones.

AGRICULTURA

Aportamos al sector agrícola con alambres, mallas y fijaciones para ganadería y estructuras en techos, espalderas o perímetros en el ámbito frutícola.

ACUICULTURA

Fabricamos redes y cercos metálicos para el cultivo de peces y su protección ante depredadores. También cercos perimetrales y estanques de cultivo.

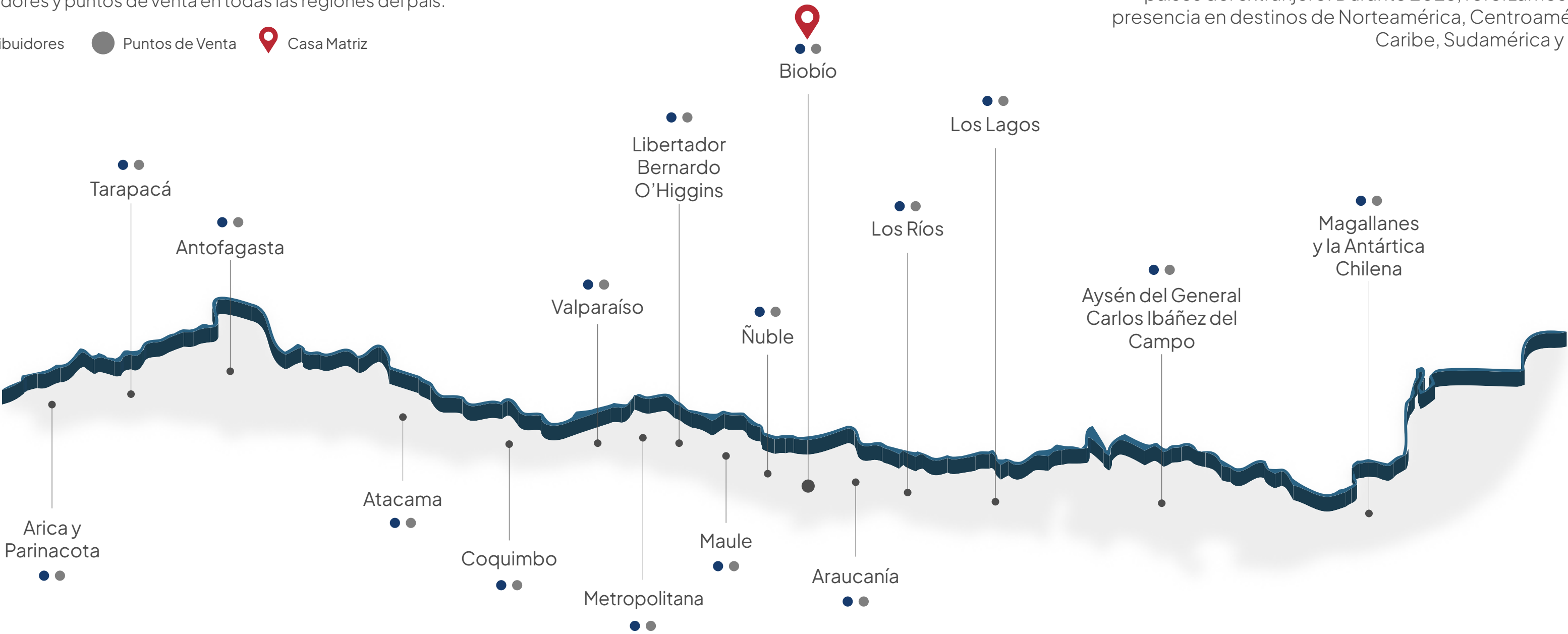


Dónde estamos

GRI 2-6

Estamos donde tú estás. Nuestra casa matriz está ubicada justo entre los límites de las comunas de Talcahuano y Hualpén, región del Biobío. Contamos con distribuidores y puntos de venta en todas las regiones del país.

● Distribuidores ● Puntos de Venta 📍 Casa Matriz



Estamos donde tú estás, también en el extranjero

Nuestros productos y soluciones son exportadas a distintos países del extranjero. Durante 2025, reforzamos nuestra presencia en destinos de Norteamérica, Centroamérica y el Caribe, Sudamérica y Europa.

2. QUÉ NOS DEFINE

Fundamentos de nuestra gestión organizacional

GRI 2-6

NUESTRO PROPÓSITO

Ser líderes en la fabricación y comercialización de alambre y soluciones de alambre, ofreciendo soluciones innovadoras, rentables y sostenibles que contribuyan al desarrollo de los entornos donde operamos. Buscamos ser reconocidos como una empresa ética, comprometida con la calidad y la satisfacción del cliente, con altos estándares de sostenibilidad y un enfoque constante en la innovación y mejora continua. Aspiramos a ser un referente en nuestra industria y a contribuir al desarrollo sostenible de nuestro país y de la región.

NUESTRO COMPROMISO

Nos comprometemos a mantener altos estándares éticos en nuestras operaciones y relaciones comerciales, a la vez que promovemos el desarrollo sostenible de las comunidades locales y el cuidado del medio ambiente. Fomentamos un ambiente de trabajo seguro y saludable para nuestras personas, y desarrollamos integralmente a nuestro equipo humano para seguir siendo el mejor aliado de nuestros clientes. Nuestra filosofía Estamos donde tú estás, creando un futuro asombroso, nos guía en nuestro compromiso de ser una organización responsable, sostenible y enfocada en la calidad, la innovación y la satisfacción de todos nuestros clientes.



Nuestros valores

INTEGRIDAD

Nos regimos por un alto estándar ético en todas nuestras acciones y operaciones y nos aseguramos de cumplir con todas las regulaciones y leyes pertinentes. Mantenemos una comunicación abierta y transparente con nuestros clientes, proveedores y colaboradores, y nos esforzamos por hacer lo correcto, incluso cuando nadie está mirando. La sostenibilidad de nuestro negocio se basa en una actuación correcta y una gobernanza adecuada.

CONFIANZA

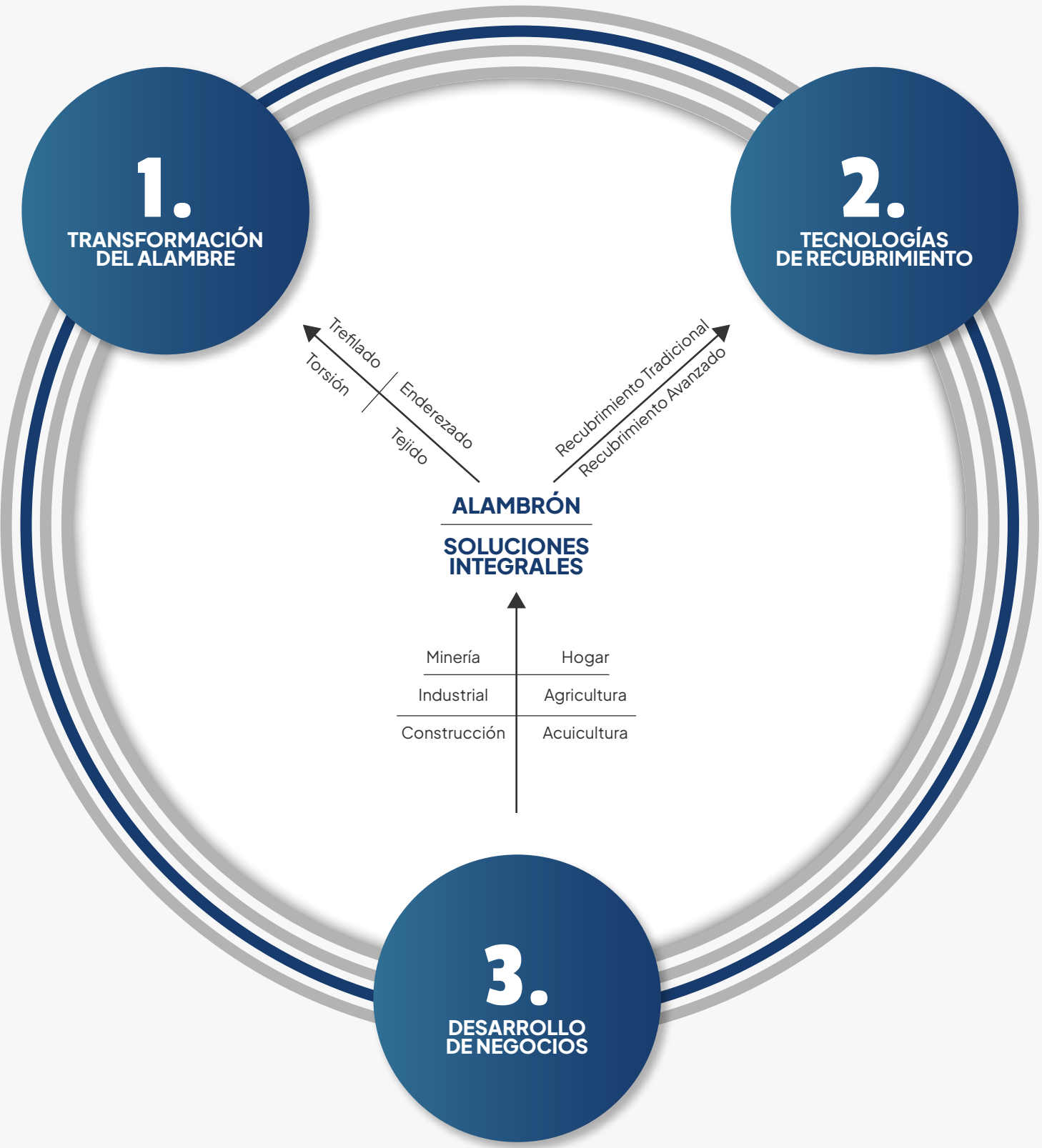
Nos esforzamos por cuidar y construir relaciones duraderas y sostenibles con nuestras personas, clientes y grupos de interés, ofreciendo productos y servicios de calidad y cumpliendo con nuestras promesas. Nuestro compromiso con la mejora continua e innovación nos permite estar a la vanguardia de los cambios tecnológicos y de mercado. Nos ganamos la confianza en todo lo que hacemos.

AGILIDAD

Nos adaptamos rápidamente a las necesidades y demandas del mercado, mejorando constantemente nuestros productos, servicios y procesos para satisfacer necesidades de nuestros clientes. Somos una organización flexible y adaptable, capaz de responder rápidamente a cualquier cambio en el mercado y a las necesidades de nuestros clientes y grupos de interés.

PASIÓN

Nos comprometemos con la calidad y la satisfacción de nuestros clientes. Nos esforzamos en mejorar continuamente y en satisfacer los requerimientos del mercado. Promovemos la sostenibilidad en nuestras operaciones y el cuidado del medio ambiente, lo que nos permite mantener relaciones de largo plazo con las personas y clientes, y generar un impacto positivo en la comunidad.



3. QUÉ NOS DIFERENCIA

Nuestras competencias fundamentales

GRI 2-6

1. EXPERTOS EN LA TRANSFORMACIÓN DEL ALAMBRE

Sometemos el alambcón a procesos de treflado, enderezado, torsión y tejido, produciendo alambres patentados de un diámetro mínimo. Combinamos la innovación tecnológica y el ingenio humano, transformando el alambre en soluciones versátiles y adaptables: desde el típico tostador de la cocina chilena, hasta los cables de ascensores que movilizan a miles de personas a diario.

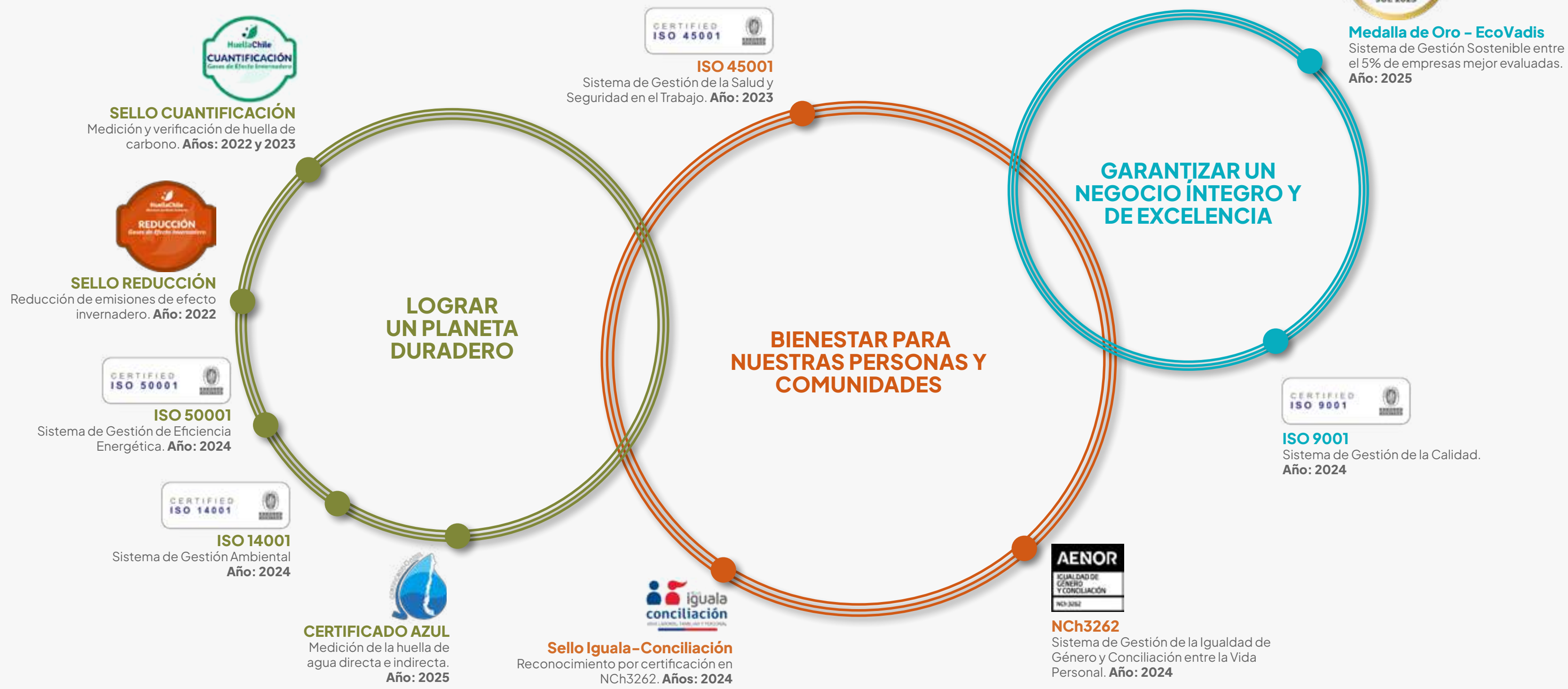
2. RECUBRIMIENTOS A LA VANGUARDIA

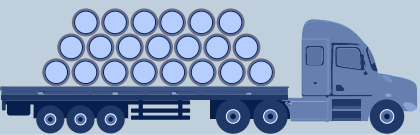
Somos capaces de proteger y mejorar la funcionalidad de nuestros productos, a través de tecnologías de recubrimiento de punta. Contamos con recubrimientos tradicionales que protegen al alambre de la corrosión, mientras que los recubrimientos avanzados amplían su vida útil, reduciendo su desgaste con el tiempo. Esta excelencia y sumo cuidado nos diferencian en el mercado.

3. ADAPTADOS A LAS NECESIDADES CAMBIANTES

Nuestra gama varía desde productos estándar hasta soluciones especializadas para las diferentes líneas de negocio. Nuestro enfoque sostenible busca satisfacer las necesidades del presente e impactar positivamente en el futuro.

Nuestros sellos y certificaciones





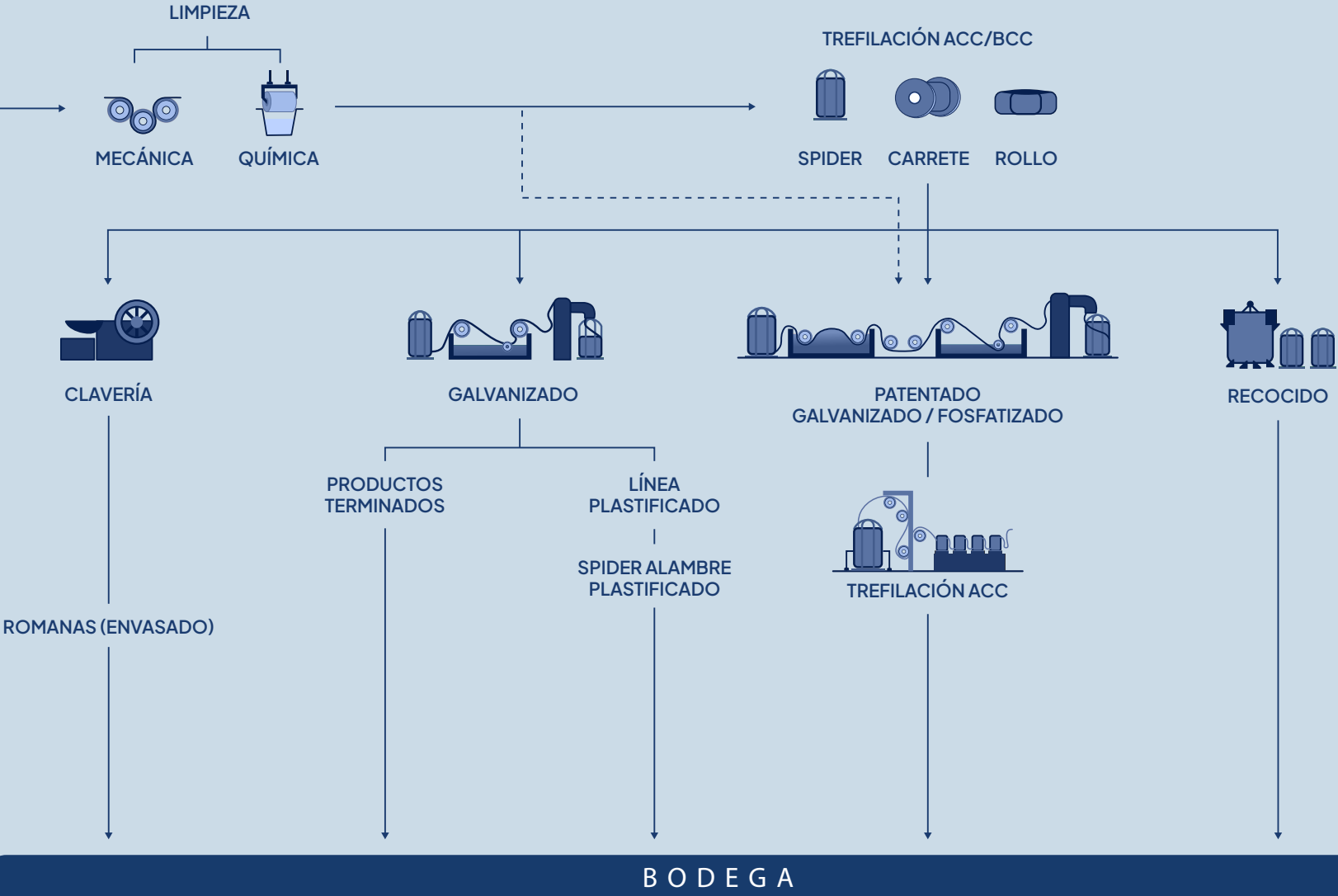
INGRESO DEL ALAMBRÓN



PATIO DE ALAMBRÓN

4. QUÉ ES LO QUE HACEMOS

Nuestro ciclo de producción y mejora continua



1. ADQUISICIÓN DE ALAMBRÓN

Nuestra materia prima es el alambón: es un rollo de acero largo y de sección redonda. Una gran parte del alambón es de origen internacional, mientras que una fracción de alambón verde es adquirida a empresas nacionales.

A diferencia de las vigas o perfiles de acero, el alambón es un material diseñado para ser transformado: estirado, doblado, soldado y tratado. Su versatilidad le permite adaptarse a diferentes usos sin perder integridad estructural, poniendo su valor en su potencial de cambio.

2. LIMPIEZA DEL ALAMBRÓN

El alambón es sometido a un proceso de limpieza para eliminar los óxidos e impurezas en su superficie, a través de dos métodos: el decapado químico y el dec laminado que es físico.

3. TREFILACIÓN

Es el proceso de transformación más importante del alambre: reducimos su diámetro, volviéndolo más delgado gradualmente. Dependiendo del producto final, algunos alambres:

- Permanecen trefilados.
- Pasan a tratamientos térmicos: recocido o patentado.

4. DEVANADO

El alambre trefilado se enrolla alrededor de un mandril, para luego formar diferentes productos.

5. FABRICACIÓN DE CLAVOS

Una vez trefilado, el alambre es utilizado para la fabricación de clavos o se comercializa como producto terminado. A partir de 2023, Inchalam triplicó su producción de clavos gracias a la adquisición

6. **TRATAMIENTOS
TÉRMICOS**

El alambre es sometido a altas temperaturas en diferentes tipos de procesos: el recocido, el patentado y el galvanizado.



7. **RECUBRIMIENTOS**

Para proteger y extender la vida útil de nuestros productos y soluciones, el alambre es recubierto con una película de zinc, a través del proceso de galvanizado. Otros recubrimientos requieren sumergir el alambre en una solución de cobre – cobrizado–, o con plástico –PVC o HDPE–.



8. **FABRICACIÓN DE
PRODUCTOS
DERIVADOS DEL
ALAMBRE**

Luego de múltiples tratamientos, el alambre puede ser usado como un producto terminado o ser utilizado para productos derivados como resortes, redes, mallas, cercas, entre otros.



9. **EMBALAJE Y
ALMACENAMIENTO**

Los productos son embalados y almacenados en bodegas de nuestra planta.



10. **DISTRIBUCIÓN Y
COMERCIALIZACIÓN**

Los productos están listos para ser distribuidos y comercializados en todas las regiones del país, o exportados hacia el mercado extranjero.

recursos

**Conscientes en
cómo producimos,
limpios en cada
proceso**



4. QUÉ ES LO QUE HACEMOS

Nuestros productos y soluciones

GRI 2-6

En Inchalam, estamos dónde tú estás. Nuestra declaración asegura que los productos y soluciones de Inchalam conforman un amplio abanico de aplicaciones: desde un tostador tradicional chileno, pasando por mallas para la minería y la agricultura, hasta los cables industriales que movilizan a miles de personas en ascensores, teleféricos y puentes del país.

HOGAR Y CONSTRUCCIÓN

Innovamos y creamos productos para hacer más fácil la vida cotidiana de las personas. Contribuimos a hacer realidad los proyectos que les ayudan a mejorar la seguridad de sus viviendas con nuestros cierres perimetrales, robustecer los techos frente a eventos climáticos y dar solidez a las construcciones con nuestras fijaciones.

EN CADA OBRA Y EN CADA HOGAR

Los productos de Inchalam están en la estructura que sostiene una casa, en el clavo que fija una techumbre y en el cierre que protege un jardín. Nos distinguimos por un mix de servicio y calidad superior, acompañando cada proyecto con la asesoría y los estándares que constructores y maestros de todo el país necesitan.



INDUSTRIAL

Fabricamos alambres de alto valor que son materia prima esencial para empresas de distintas industrias, contribuyendo a la manufactura local e internacional. Nuestros productos abastecen procesos tan diversos como la elaboración de electrosoldaduras, productos domésticos, colchonería y la fabricación de cables para la minería, la industria marítima, forestal, la construcción, teleféricos y ascensores.

DEL TOSTADOR AL TELEFÉRICO

El alambre de Inchalam es la materia prima de objetos presentes en la vida cotidiana y en la gran industria: está en el resorte de un colchón, en el enfardado de la celulosa y en los cables de la maquinaria de la industria minera, forestal, hasta en los ascensores y teleféricos que movilizan a miles de personas a lo largo del país. Nuestro aporte técnico y la calidad de nuestros productos permiten que los negocios de nuestros clientes sean más eficientes y rentables.

MINERÍA Y RIESGOS NATURALES

Somos expertos en soluciones de fortificación para minería subterránea y de rajo abierto, con productos de alta tecnología que permiten automatizar la instalación sin comprometer los estándares de seguridad. Nuestras mallas y productos tejidos tienen una alta capacidad de soporte y cuentan con trazabilidad que garantiza el cumplimiento de especificaciones técnicas y seguridad en cada faena.

EN LOS TÚNELES, EN LAS LADERAS Y EN LOS TALUDES

Nuestras mallas están instaladas en las principales operaciones mineras del país, con bordes reforzados y núcleo tubular que permiten un despliegue más rápido y seguro, reduciendo el riesgo para los equipos de trabajo. A la vez, como proveedores de soluciones integradas para taludes, contenemos grupos rocosos y prevenimos desprendimientos y deslizamientos en los entornos más exigentes.



AGRICULTURA

Desarrollamos productos y soluciones diseñados para mejorar la producción agrícola y ganadera. Nuestras mallas, alambres y fijaciones – recubiertos para resistir climas difíciles – acompañan el cuidado, la protección y la mantención de cultivos y animales de granja en todo el territorio.

EN CADA CAMPO, EN CADA COSECHA

Los productos Agrolnchalam están presentes en los sistemas de conducción de viñedos y frutales, en las estructuras que protegen los cultivos y en los cercos que resguardan el ganado. Como proveedor de soluciones técnicas integradas para sistemas de conducción agrícola, ayudamos a optimizar el tiempo, reducir costos de mantención y adaptarnos a las distintas realidades geográficas de Chile y el mundo.



ACUICULTURA

Proveemos soluciones de seguridad y eficiencia operacional para el mercado acuícola. Nuestras jaulas, paneles y cercos galvanizados permiten un adecuado cultivo de peces, protegiendo a la biomasa de errores operacionales y eventos ambientales extremos, con materiales de larga vida útil adaptables a cualquier diseño de balsa y aptos para centros de cultivo de baja y alta energía.

PROTEGIENDO CADA CENTRO DE CULTIVO

Nuestro Cerco Perimetral de Seguridad protege los centros de cultivo del ataque de depredadores marinos y de superficie, limitando además el acceso de personas que puedan alterar el cultivo. Complementamos esta oferta con soluciones innovadoras como la Red Zero, cuyos materiales son completamente reciclables y cuya huella de carbono es hasta un 40% menor que otras soluciones similares del mercado.



5. CÓMO NOS ORGANIZAMOS

Directorio

GRI 2-9, 2-11, 2-14

El directorio de Inchalam está compuesto por seis personas. Los miembros del directorio no desempeñan roles ejecutivos en Inchalam.



**PABLO SANTIAGO
GUARDA BARROS**

PRESIDENTE

Ingeniero Civil Mecánico, UDEC.
CHILE
3 AÑOS



**JUAN ANDRÉS
CONRADS
ZAUSCHKEVICH**

DIRECTOR

Ingeniero Civil de Industrias
y Magíster en Ciencias de
la Ingeniería, PUC y MBA,
Columbia University.
CHILE
10 AÑOS



**ARTURO LUIS
PALMA MATETIC**

DIRECTOR

Ingeniero Comercial, PUC
y Master of Science in
Management, Stanford
University.
CHILE
11 AÑOS



**JUAN PABLO
ARMAS MAC DONALD**

DIRECTOR

Ingeniero Civil, Universidad de
Chile y MBA, Massachusetts
Institute of Technology.
CHILE
1 AÑO



**CRISTIAN
MATETIC HARTARD**

DIRECTOR

Ingeniero Agrónomo, PUC y
MBA, UAI. Owner/President
Management Program, Harvard
University.
CHILE
3 AÑOS



**MANUEL
GALLOFRÉ CASSADÓ**

DIRECTOR

Ingeniero Mecánico, PUCP.
PERÚ
3 AÑOS

Equipo Directivo

GRI 2-9, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14

El Equipo Directivo es el máximo órgano de gobierno de Inchalam. Este equipo toma las decisiones más importantes sobre las actividades y operaciones de la organización, lo que incluye el supervisar y aprobar las políticas, estrategias y objetivos sobre el desarrollo sostenible, los procesos de debida diligencia y la gestión de impactos de la empresa sobre nuestras personas, sus familias, el medio ambiente y la economía local y nacional.



1. MARTÍN KALTWASSER
Gerente General Corporativo
Ingeniero Comercial, Pontificia Universidad Católica de Chile
Ingreso: 2010

2. BENOIT DEVOS
Gerente General
Ingeniero Eléctrico, Universidad de Gante, Bélgica.
Ingreso: 1988

3. VÍCTOR ROMERO
Gerente de Administración y Finanzas
Ingeniero Civil Industrial y MBA, Universidad Adolfo Ibáñez
Ingreso: 2021



4. ALEJANDRO SUAZO
Gerente de Operaciones
Ingeniero Civil de Materiales, Universidad de Concepción
Ingreso: 2008

5. FERNANDO RODRÍGUEZ
Gerente de Supply Chain
Ingeniero Comercial, Universidad de Concepción, MBA, Pontificia Universidad Católica de Chile y MSc en Logistics, Materials, and Supply Chain Management, Universidad de Cranfield, Reino Unido.
Ingreso: 2019





6.



7.



8.



9.

6. PABLO MARINA
Gerente Comercial
Ingeniero Civil de Industrias, Pontificia Universidad Católica de Chile.
Ingreso: 2024

7. SERGIO CRUZAT
Gerente de Desarrollo de Nuevos Negocios de Alto Valor
Ingeniero Comercial, Pontificie Universidad Católica de Chile.
Ingreso: 2024

El nuevo rol de Gerente de Tecnologías de la Información se incorporó al Equipo Directivo, durante el proceso de reestructuración organizacional en 2025.

El Equipo Directivo y el Directorio son informados sobre el progreso de la estrategia de sostenibilidad de Inchalam

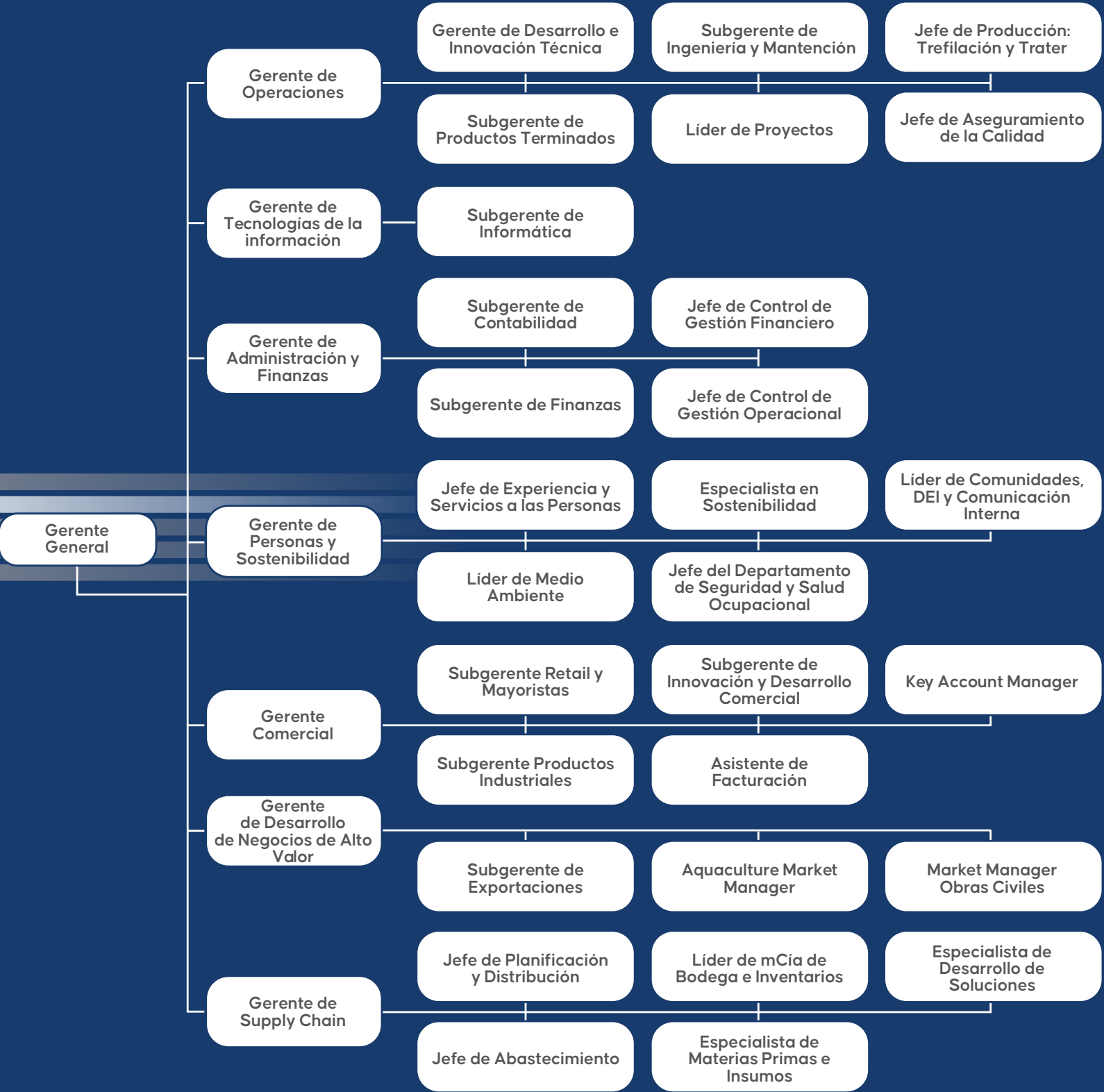
8. RODRIGO FARIÁS
Gerente de Personas y Sostenibilidad
Psicólogo, Universidad Católica del Norte y MBA, Universidad del Desarrollo.
Ingreso: 2014

9. MARCELO CAPUTO
Gerente de Tecnologías de la Información
Ingeniero Civil en Computación e Informática, Universidad del Desarrollo.
Ingreso: 2025

a través de reuniones periódicas⁴, o en las sesiones de trabajo y actividades de formación del Comité de Sostenibilidad Operacional. Del mismo modo, participan en la edición final y aprobación de los informes de sostenibilidad de la empresa cada año.

⁴:A lo menos trimestralmente para reportar al Directorio y mensualmente para el Equipo Directivo.

Organigrama



Alambre



MALLA CUADRADA GALVANIZADA

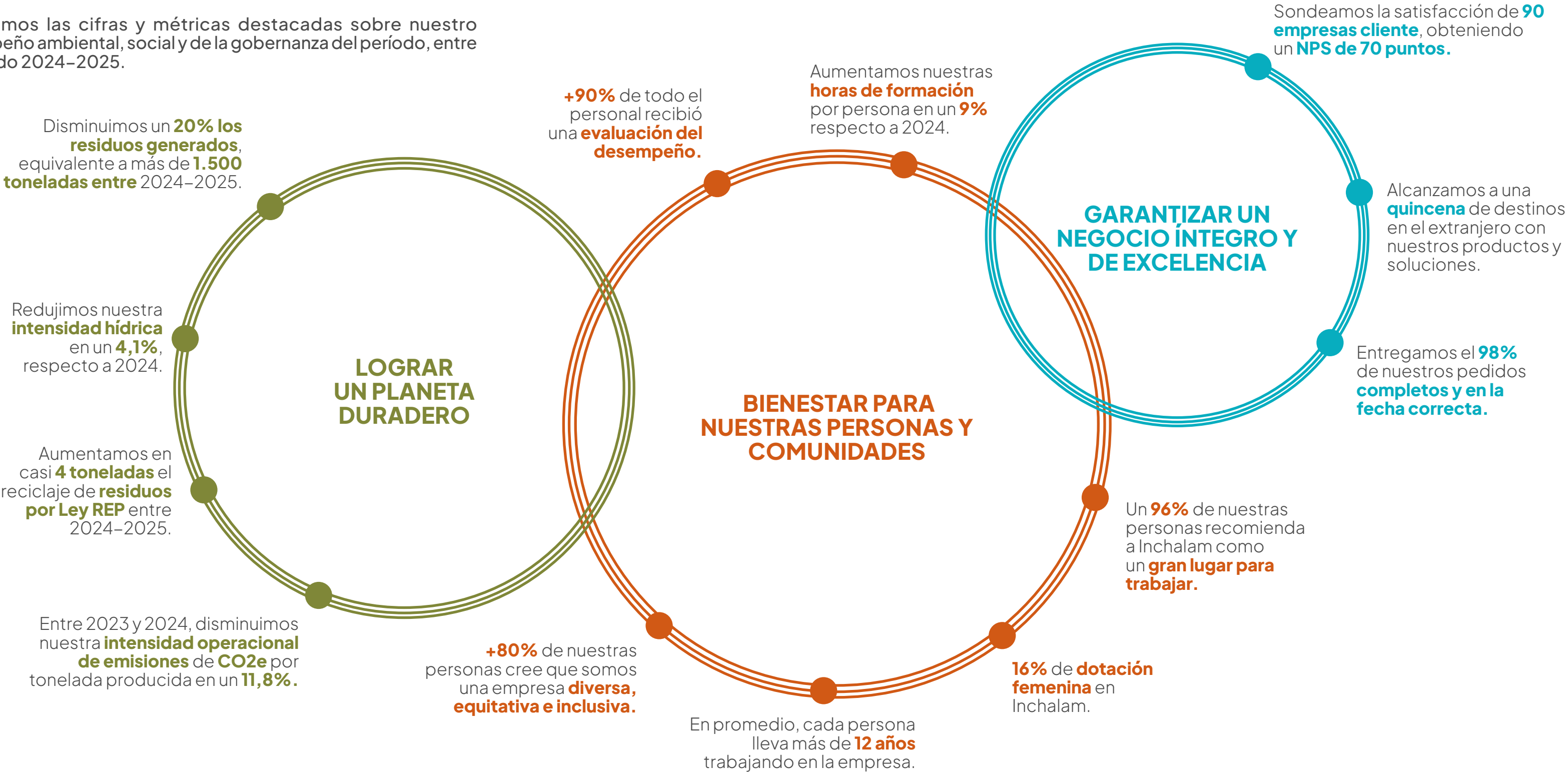
Malla tejida de alambre en rollos de 25 m. Su concentración de Zinc (g/m²) variará de acuerdo con el modelo y especificaciones. Ofrece durabilidad y resistencia a la corrosión gracias a su galvanizado, prolongando la vida útil del producto y reduciendo la necesidad de reemplazo frecuente.



Nuestra Gestión Sostenible

1. Nuestras cifras ASG 2025

Exponemos las cifras y métricas destacadas sobre nuestro desempeño ambiental, social y de la gobernanza del período, entre el período 2024–2025.



Resilientes

MÁS DE 70 AÑOS
DE TRAYECTORIA

**Resilientes
y tenaces** en
la industria
manufacturera

2. Nuestra historia hacia la gestión sostenible

En Inchalam, contamos con una trayectoria sólida en la industria manufacturera chilena, siendo actores relevantes para el desarrollo económico y social de la región y el país. En más de 70 años de historia, hemos atravesado momentos difíciles y alcanzamos logros importantes. Y, desde hace un par de años, nuestra historia se entrelaza con una convicción por alcanzar un **futuro asombroso** a través del **desarrollo sostenible**. Esta sección retrata los hitos que marcan nuestro legado.





3. Nuestro Modelo de Efectividad Organizacional

En Inchalam, vivimos un proceso de transformación profunda. Las condiciones del mercado cada vez más desafiantes, una mayor presión por la eficiencia en el uso de los recursos y cambios periódicos en el modo de hacer las cosas, ameritan el explorar oportunidades que nos lleven a la **mejor versión de nuestra empresa**.

Para responder a estos desafíos, durante 2025 implementamos el **Modelo de Efectividad Organizacional: +SUMA**. Este modelo aspira a un cambio dentro de la empresa que nos permita ser más ágiles, cohesionados y preparados. Este modelo consta de **cinco componentes** y se alinean con cómo priorizamos estratégicamente los temas materiales – y sus programas más representativos – dentro de nuestra gestión.

“

La efectividad organizacional es una forma de hacer las cosas, que conecta con nuestra cultura y nuestro propósito. Y eso parte con y por nuestras personas”.

Rodrigo Farías
Gerente de Personas y Sostenibilidad.



+EXCELENCIA OPERACIONAL

Maximizar eficiencia, reducir desperdicios y estandarizar procesos clave a través de metodologías ágiles, e incorporando un enfoque de Mantenimiento Productivo Total. De manera simultánea, apuntamos a optimizar esfuerzos, mejorar continuamente y minimizar costos. Se alinea con nuestro tema material Sostenibilidad y Excelencia Operacional.

+BIENESTAR

Renovar la cultura de seguridad dentro de la empresa, promover el autocuidado entre el personal, la gestión del riesgo, la intervención directa y autónoma y una conciencia colectiva. Se alinea con nuestro tema material Salud, Seguridad y Bienestar de las Personas, concretizándose en nuestro Programa BienEstar.

+SABER

Preservar el conocimiento técnico y cultural de Inchalam, de cara al recambio generacional del personal. Se alinea con nuestros temas materiales de Trayectoria y Relaciones Laborales, además de Diversidad, Equidad e Inclusión. Este componente se expresa a través de dos iniciativas: nuestra Academia +Saber y el Programa de Mentorías Intergeneracionales.

+CONSCIENCIA

Impulsar la producción consciente, equilibrando la productividad y la responsabilidad social y ambiental. Se alinea con todos nuestros temas materiales para la gestión ambiental: Huella de Carbono y Cambio Climático, Eficiencia en el Uso de los Recursos y Gestión de Residuos y Valorización de Materiales. Para esto, implementamos múltiples iniciativas, entre las que destacan nuestras Células Ágiles de Trabajo.

+DATA

Tomar decisiones en base a información oportuna y clara, promoviendo el uso de indicadores estratégicos, la gestión visual y la madurez cultural. También se alinea con nuestro tema material de Sostenibilidad y Excelencia Operacional.





4. Nuestro Modelo de Sostenibilidad

En Inchalam, entendemos que la revisión periódica de nuestros temas materiales es indispensable para el ajuste de la estrategia de sostenibilidad y sus planes de acción. En 2025, actualizamos nuestro modelo de sostenibilidad para reflejar de mejor manera el cómo abordamos la gestión sostenible en Inchalam, de cara a los desafíos del contexto actual.

Nuestro modelo se articula en torno a tres aspiraciones, cada una asociada a los diferentes ámbitos de la sostenibilidad: ambiental, social y de la gobernanza. Nuestra ambición por **Lograr un planeta duradero** engloba las acciones para adherirnos a la lucha contra el cambio climático, garantizar la eficiencia en el uso de los recursos, reducir la generación de residuos e impulsar la valorización de materiales. En **Bienestar para nuestras personas y comunidades**, sostenemos nuestra convicción de convertirnos en una organización cada vez más equitativa, diversa e inclusiva, consolidar nuestro

modelo de trayectoria laboral, mantener altos estándares en salud y seguridad ocupacional, y generar impactos significativos de la mano con las comunidades aledañas. Por último, en **Garantizar un negocio íntegro y de excelencia**, nos abocamos a integrar completamente la sostenibilidad en el modelo de negocios de Inchalam, destacando en transparencia y las relaciones con nuestros socios comerciales.

Cada uno de los temas materiales se acompaña con planes de acción, programas o iniciativas, esporádicas o permanentes, que permiten su monitoreo periódico a través de un sistema integrado de reportabilidad.

En la parte más externa del modelo, encontramos los Objetivos de Desarrollo Sostenible a los que contribuimos desde la gestión de temas materiales de Inchalam.

5. Nuestros temas materiales

GRI 3-2, 3-3

Los temas materiales se definen como los impactos ambientales, sociales y de la gobernanza de una empresa, evaluados de acuerdo con cómo afectan su capacidad de crear valor económico, o bien sobre qué tan importantes son para los grupos de interés. Cuando un tema cumple con ambas características, este tiene doble materialidad.

El esquema ordena los temas materiales de Inchalam S.A., siguiendo los resultados y ajustes realizados sobre el último Análisis de Materialidad de la compañía y ordenados en función de su impacto financiero⁵ sobre los grupos de interés.

LEYENDA:

- Lograr un planeta duradero.
- Bienestar para nuestras personas y comunidades.
- Garantizar un negocio íntegro y de excelencia.

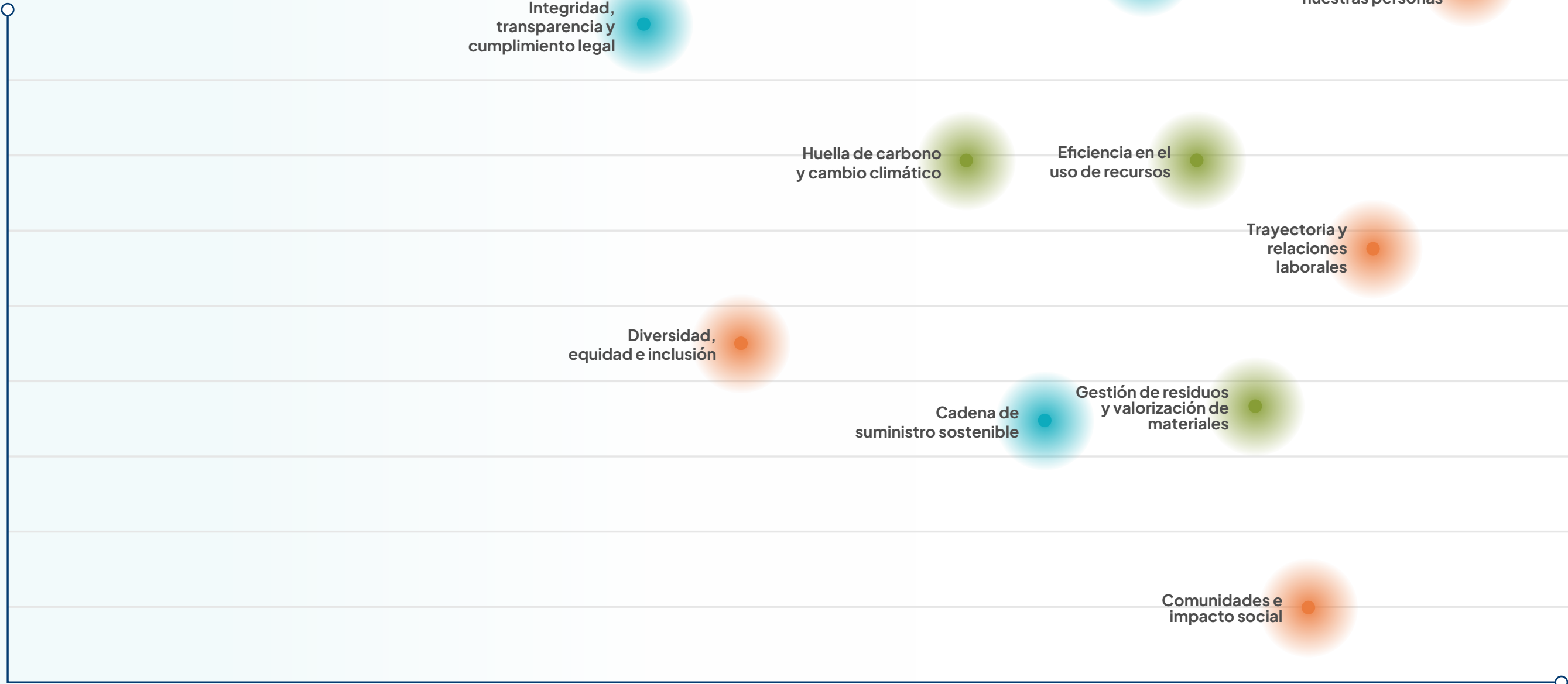
⁵: El impacto financiero es atribuido; no se estimó en base a los costos que la organización incurre para la gestión o mitigación de sus impactos ambientales, sociales y de la gobernanza.

MATRIZ DE DOBLE MATERIALIDAD

IMPACTO FINANCIERO SOBRE LA EMPRESA (-/+)	(Alto impacto financiero, bajo impacto sobre el grupo o el entorno)	(Alto impacto financiero, medio impacto sobre el grupo o el entorno) ● Integridad, transparencia y cumplimiento legal.	(Alto impacto financiero y alto impacto sobre el grupo o el entorno) ● Excelencia y sostenibilidad operacional. ● Huella de carbono y cambio climático. ● Salud, seguridad y bienestar de nuestras personas. ● Eficiencia en el uso de los recursos.
	(Medio impacto financiero, bajo impacto sobre el grupo o el entorno)	(Impacto financiero medio e impacto medio sobre el grupo o el entorno) ● Diversidad, equidad e inclusión.	(Medio impacto financiero, alto impacto sobre el grupo o el entorno) ● Cadena de suministro sostenible. ● Trayectoria y relaciones laborales. ● Gestión de residuos y valorización de materiales.
	(Bajo impacto financiero, bajo impacto sobre el grupo o el entorno)	(Bajo impacto financiero, impacto medio sobre el grupo o el entorno)	(Bajo impacto financiero, alto impacto sobre el grupo o el entorno) ● Comunidades e impacto social.

IMPACTO EN EL ENTORNO (-/+)

IMPACTO
EN EL NEGOCIO



MATRIZ
DE MATERIALIDAD

IMPACTO EN EL ENTORNO

6. Nuestra gobernanza para la gestión sostenible

GRI 2-13

6.1. GERENCIA DE PERSONAS Y SOSTENIBILIDAD

Desde 2022, Inchalam cuenta con área especializada para la gestión de los impactos ambientales, sociales y de la gobernanza. Nuestro equipo de líderes y especialistas de la Gerencia de Personas y Sostenibilidad supervisan e intervienen en los distintos temas materiales priorizados por la organización.

LEYENDA:

- Asesora
- Lidera
- Colabora
- Monitorea

TEMAS MATERIALES DEL MODELO DE SOSTENIBILIDAD

GERENCIA DE PERSONAS Y SOSTENIBILIDAD	LOGRAR UN PLANETA DURADERO			BIENESTAR PARA NUESTRAS PERSONAS Y COMUNIDADES				GARANTIZAR UN NEGOCIO ÍNTEGRO Y DE EXCELENCIA		
	HUELLA DE CARBONO Y CAMBIO CLIMÁTICO	GESTIÓN DE RESIDUOS Y VALORIZACIÓN DE MATERIALES	EFICIENCIA EN EL USO DE LOS RECURSOS	TRAYECTORIA Y RELACIONES LABORALES	SALUD, SEGURIDAD Y BIENESTAR	DIVERSIDAD, EQUITAD E INCLUSIÓN	COMUNIDADES E IMPACTO SOCIAL	EXCELENCIA Y SOSTENIBILIDAD OPERACIONAL	TRANSPARENCIA, INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO	CADENA DE SUMINISTRO SOSTENIBLE
Gerente de Personas y Sostenibilidad										
Jefe de Experiencia y Servicios a las Personas										
Jefe de Seguridad y Salud Ocupacional										
Líder de Relación con Comunidades, Diversidad, Equidad e Inclusión y Comunicaciones Internas										
Líder de Medio Ambiente										
Especialista en Sostenibilidad										

6.2. COMITÉ DE SOSTENIBILIDAD OPERACIONAL

GRI 2-17, 2-23

Durante 2025, Inchalam robusteció su gobernanza sostenible al actualizar las líneas de acción de su Comité de Sostenibilidad. Esta orgánica adquirió un enfoque técnico abocado a profundizar en un **modelo de producción consciente y sostenible**. Esto implica que el Comité apunta a una colaboración más estrecha con las áreas operativas de la empresa y funciona como una célula técnica de trabajo que incorpora criterios de sostenibilidad en la producción.

Los objetivos que orientan el funcionamiento del Comité son:

- Impulsar una producción industrial que opere **bajo criterios y estándares de sostenibilidad ambiental** (eficiencia energética, economía circular, reducción de emisiones, uso eficiente de recursos, etc.), **responsabilidad social y gobernanza**.
- Reportar de forma periódica, a lo menos trimestralmente, los avances y aprendizajes sobre **proyectos prioritarios** definidos por la alta dirección.
- Proponer **nuevas prácticas operacionales** basadas en evidencia técnica y tendencias internacionales, enfocadas a resolver desafíos relacionados con la generación de residuos, el uso eficiente de recursos naturales y energéticos, la reducción de emisiones, entre otros.
- Coordinar **entrenamientos especializados** para fortalecer las capacidades del equipo técnico en sostenibilidad, y consolidar una cultura organizacional que integre periódica y automáticamente los criterios ambientales, sociales y de la gobernanza en la toma de decisiones.

- Participar en los **procesos de análisis, determinación y análisis de temas materiales de la compañía**, asegurando la provisión de conocimiento experto sobre las dinámicas de la organización, sus impactos ambientales, sociales y de la gobernanza, y el crecimiento responsable del negocio.

Bajo el propósito de desarrollar los conocimientos y competencias de los liderazgos clave de la organización en temáticas de gestión sostenible, se diseñó una hoja de ruta de entrenamientos especializados con las siguientes temáticas:

ENTRENAMIENTOS DEL COMITÉ DE SOSTENIBILIDAD:

1. Sostenibilidad Operacional y Producción Consciente.

2. Detección y Derivación de Casos de Violencia Intrafamiliar.

3. Neutralización de Gases de Efecto Invernadero.

4. Reportabilidad y Divulgación de Información Sostenible.

5. Estándares y Certificaciones Sostenibles para el Mercado Internacional.



7. Nuestras políticas y compromisos

GRI 2-23

7.1. POLÍTICA INTEGRADA DE SOSTENIBILIDAD

En Inchalam, concebimos la **sostenibilidad** como un **principio esencial** para el éxito de nuestro negocio a largo plazo. Bajo esta lógica, también actualizamos nuestra Política de Sostenibilidad, estableciendo compromisos y metas concretas para su revisión y cumplimiento hasta 2030.

Del mismo modo, la nueva **Política Integrada de Sostenibilidad** añade elementos para responder a los requisitos de un sistema de gestión integrado, certificado bajo las normas ISO 9001, 14001, 45001 y 50001.

La política, al igual que nuestro modelo, organiza sus principios y compromisos en torno a las tres aspiraciones en sostenibilidad: **Lograr un planeta duradero, Bienestar para nuestras personas y comunidades y Garantizar un negocio íntegro y**

de excelencia. En lo específico, la política contiene menciones explícitas para la realización de procesos de debida diligencia y el respeto irrestricto a los derechos humanos consagrados en los instrumentos y tratados internacionales suscritos por Chile.

La política es aprobada por la alta dirección de la empresa, y difundida al personal a través de sus canales de comunicación (sitio web, intranet, pantallas informativas, etc.). Igualmente, se requiere que el personal haya firmado la toma de conciencia en sus plataformas.

Se espera que nuestros socios comerciales – empresas cliente y proveedoras – adhieran al cumplimiento de nuestra política y sus compromisos, de acuerdo con sus contextos y prioridades organizacionales.

Accede a nuestra Política Integrada de Sostenibilidad.

ESCANEA EL QR



7.2. POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

A partir de 2023, Inchalam cuenta con una Política de Diversidad, Equidad e Inclusión. Esta herramienta establece los compromisos y responsabilidades que la empresa asume para erradicar las prácticas discriminatorias a lo largo de la trayectoria laboral, además de realizar acciones concretas para promover el bienestar entre nuestras personas, sus familias y las comunidades locales.

En esta misma línea, de acuerdo con los resultados de la auditoría interna de nuestro Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación entre la Vida personal, Familiar y Laboral, se actualizó nuestra Política de Diversidad, Equidad e Inclusión, planteando metas concretas para la incorporación de mujeres a mediano y largo plazo.

	TEMA MATERIAL	NUESTRAS METAS	¿CÓMO NOS ACERCAMOS?	¿CÓMO LO GESTIONAMOS?
UN PLANETA DURADERO	Huella de carbono y cambio climático	Reducir nuestra intensidad de emisiones de GEI de alcance 1 y 2 por tonelada producida, alcanzando 0,1497 tCO2e/ton al 2026.	0,149 tCO ₂ e	Sistema de Gestión de Energía
	Producción consciente y limpia	Disminuir nuestra intensidad energética por tonelada producida (kWh/ton), hasta 680,09 kWh/ton hasta 2030.	798 kWh/ton	Sistema de Gestión de Energía
	Economía circular y reciclaje	Aumentar el porcentaje de nuestros residuos reciclados, alcanzando un 79% al 2025 y un 84% al 2030.	71%	Campañas de Recolección de Residuos Sistema de Gestión Ambiental
BIENESTAR PARA NUESTRAS PERSONAS Y COMUNIDADES	Trayectoria y relaciones laborales	Sostener por sobre un 95% el porcentaje de nuestras personas que recomienda a Inchalam como un gran lugar para trabajar.	96%	Programa Vivo con Calidad
	Diversidad, equidad e inclusión	Aumentar la representación mujeres en la organización, hasta un 19% al 2028 y un 21% al 2030.	16%	Programa Aprendices
		Aumentar el porcentaje de mujeres en la operación, hasta un 13% al 2028 y un 17% al 2030.	10%	Programa Aprendices
		Sostener el 45% de representación de mujeres en roles de administración, de acá hasta 2030.	43%	Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión
		Alcanzar y sostener el 2% de personas con discapacidad en la organización, entre 2026 y 2030.	1,4%	Plan de Inclusión Laboral y Social de Personas con Discapacidad
	Comunidades e impacto social	Aumentar en un 15% el número de participantes del personal de operaciones en el Programa de Voluntariado Corporativo Red+.	+20%	Programa de Voluntariado Corporativo: Red+
GARANTIZAR UN NEGOCIO INTEGRO Y DE EXCELENCIA	Salud, seguridad y bienestar de nuestras personas	Mantener una operación libre de accidentes fatales.	0 accidentes fatales durante 2025	Programa de Seguridad y Salud Ocupacional: BienEstar
	Cadena de suministro sostenible	Alcanzar y sostener un 80% de las empresas proveedoras críticas evaluadas en estándares ambientales, sociales y de la gobernanza, de acá al 2030.	100%	Procedimiento de Debida Diligencia y Evaluación Integral de Empresas Proveedoras
		Conseguir que un 40% a 49% de las empresas proveedoras en el nivel bronce avancen a plata al cierre de 2026.	Nivel bronce social: 88% Nivel bronce ambiental: 73%	Programa de Cadena de Suministro Sostenible: Aliados
	Sostenibilidad y excelencia operacional	Sostener por sobre 70 puntos nuestro Net Promoter Score (>70 NPS), superando los 80 puntos al 2030.	70 NPS	Sistema de Gestión de la Calidad
		Reducir el Scrap total de la empresa hasta alcanzar un 1,5% al 2030.	3,42%	Sistema de Gestión de la Calidad
		Disminuir la cantidad de productos Fuera de Norma hasta un 0,5% al 2030.	827 ton	Sistema de Gestión de la Calidad

7.3. SEGUIMIENTO A NUESTROS COMPROMISOS Y METAS

GRI 3-2, 3-3

Planteamos metas responsables y ambiciosas en la gestión de nuestros temas materiales, alineadas con los objetivos internacionales por el desarrollo sostenible. Comprueba cómo nos ponemos en acción para alcanzar estos compromisos, a mediano y largo plazo.

8. Nuestras alianzas y asociaciones para el desarrollo sostenible

GRI 2-28

Participamos de distintas asociaciones y espacios de trabajo colaborativos para promover el desarrollo sostenible en la región y el país.

ORGANIZACIÓN		DESCRIPCIÓN
	Asociación de Industrias Metalúrgicas y Metalmecánicas – ASIMET	Asociación gremial que agrupa a las principales empresas del rubro, cuyo objetivo es impulsar el desarrollo del sector y representar sus intereses en espacios públicos y privados, nacionales e internacionales. Participamos a través del Comité Regional del Biobío.
	Instituto Regional de Administración de Empresas – IRADE	Corporación sin fines de lucro, que agrupa a las principales empresas productivas y de servicios de la Región del Biobío. Entre sus distintas actividades, IRADE promueve el diálogo constructivo a través de la articulación y colaboración entre el sector privado, público e instituciones de educación superior. Participamos en sus círculos de Personas y el de Sostenibilidad.
	Corporación de Desarrollo Regional – CIDERE Biobío	Corporación sin fines de lucro que agrupa a empresas, instituciones de educación superior la promoción de la innovación y la responsabilidad social en la Región del Biobío, a través de la ejecución y articulación de diferentes proyectos, actividades de formación e instancias de participación entre sus asociados, la academia y las instituciones públicas. Participamos en sus dos mesas de trabajo: Impacto Social e Innovación. Desde 2025, formamos parte del Directorio a través de Rodrigo Farías, gerente de Personas y Sostenibilidad.
	Cámara de la Producción y el Comercio del Biobío – CPC	Uno de los gremios multisectoriales más importantes del sur de Chile, representando a más de 140 empresas y asociaciones gremiales. Aspira a contribuir a un ambiente y marco institucional que fomente la propiedad privada, el derecho a emprender y a la empresa como centro del desarrollo sustentable de la Región del Biobío.
	Cámara Chilena de la Construcción – CChC	Asociación gremial para promover el desarrollo y fomento de la actividad de la construcción, como una palanca fundamental para el desarrollo del país. A través de su Red Social, la Cámara busca apoyar el bienestar de las personas, especialmente de las personas trabajadoras de la construcción y sus familias.
	Mesa Empresas	Con más de 10 años de historia, este espacio de diálogo y colaboración agrupa a ocho empresas que operan dentro del cordón industrial de las comunas de Hualpén y Talcahuano, Región del Biobío. Participamos en iniciativas de impacto e inversión social para todas las comunidades vecinas a las empresas del sector.
	Unión Social de Empresarios, Ejecutivos y Emprendedores Cristiano – USEC	Corporación sin fines de lucro que busca promover la actividad empresarial con vocación noble, poner la dignidad y el bien común de las personas en el centro, desarrollando empresas plenamente humanas, altamente productivas y socialmente responsables.
Comisión Tripartita de Libertad-Gaete		Espacio de trabajo colaborativo articulado por la Dirección de Medio Ambiente de la Municipalidad de Talcahuano, con más de 20 años de trayectoria. Agrupa a las y los dirigentes sociales de la comunidad Libertad-Gaete, empresas que operan dentro del sector y el personal funcionario del departamento, estableciendo una conexión directa entre sus participantes y el gobierno local en temáticas ambientales y sociales.

9. Comunicación con nuestros grupos de interés

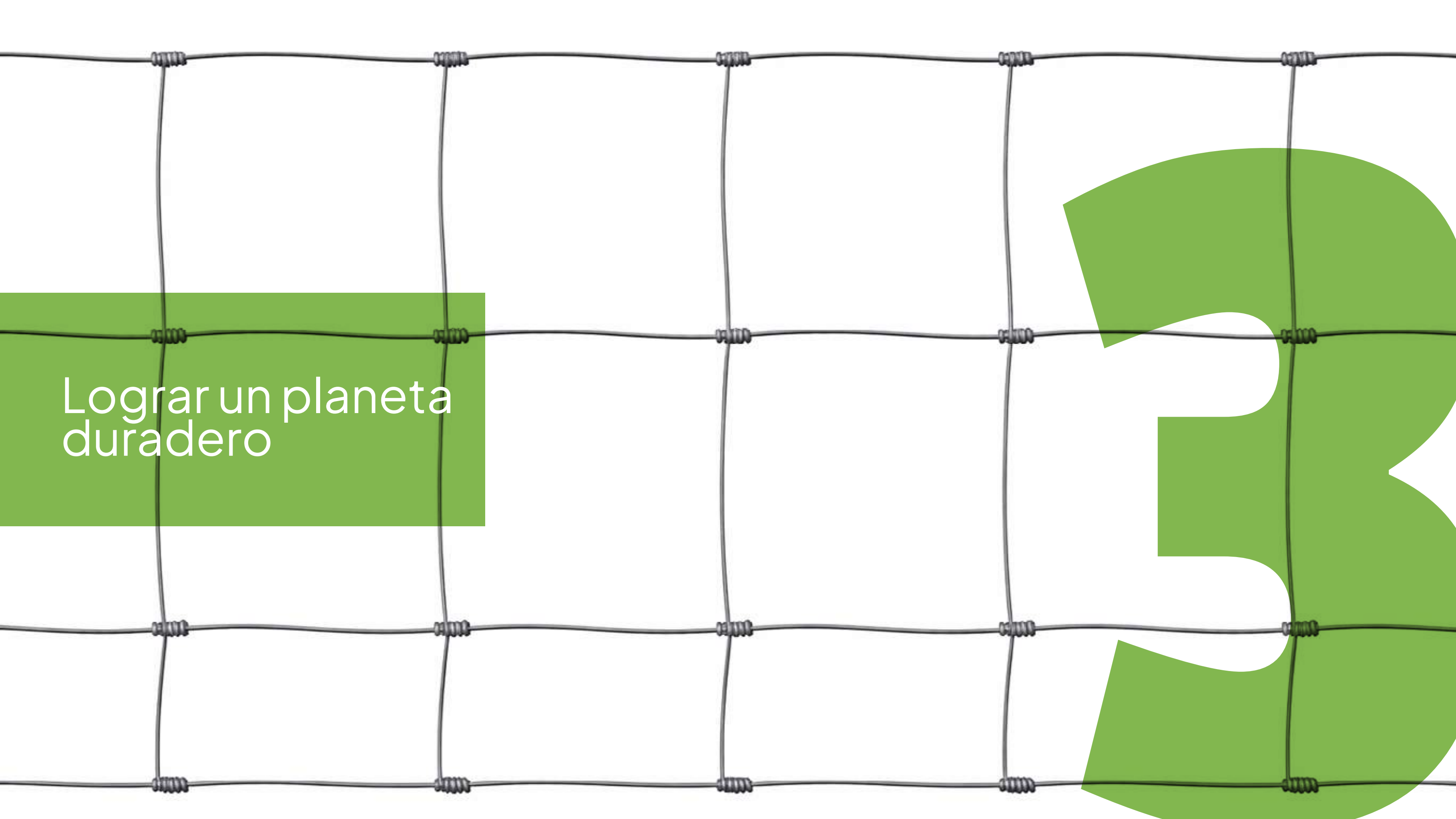
GRI 2-16, 2-25, 2-26, 2-29

GRUPOS DE INTERÉS	DESCRIPCIÓN	CANAL DE COMUNICACIÓN	FRECUENCIA	TEMAS PARA ABORDAR
ACCIONISTAS	Personas naturales o jurídicas que poseen acciones de Inchalam. Los accionistas escogen al Directorio que representa sus intereses en las decisiones de la compañía.	• Correo electrónico. • Contacto telefónico. • Reuniones.	Mensual	• Estados financieros. • Otros.
NUESTRAS PERSONAS	Personas que trabajan en Inchalam, sean empleadas directamente por la organización; o indirectamente a través de la subcontratación.	• Diálogos de desempeño. • Intranet. • Pantallas informativas. • Plataforma Talana. • Revista. • Canal de denuncias. • Correo electrónico.	Diaria, a petición o extraordinaria	• Operaciones. • Entrenamiento y formación. • Políticas y procedimientos. • Beneficios y convenios. • Campañas internas. • Voluntariado corporativo.
EMPRESAS CLIENTE	Empresas que adquieren nuestros productos o soluciones de Inchalam.	• Contacto telefónico. • Redes sociales. • Reuniones. • Canal de denuncias. • Correo electrónico.	Diaria	• Satisfacción con el producto o servicio.
EMPRESAS PROVEEDORAS	Empresas que nos abastecen de bienes, insumos o prestan servicios a Inchalam.	• Evaluación de Empresas Proveedoras. • Contacto telefónico. • Redes sociales. • Reuniones. • Canal de denuncias. • Correo electrónico.	Diaria	• Cadena de suministro y abastecimiento. • Estándares de sostenibilidad.
COMUNIDADES	Personas que residen en las zonas aledañas a Inchalam.	• Mesas y alianzas público-privadas. • Redes sociales. • Contacto telefónico. • Canal de denuncias. • Correo electrónico.	A petición	• Oportunidades de empleo local. • Donaciones y aportes. • Voluntariado corporativo.
GOBIERNO E INSTITUCIONES PÚBLICAS	Entidades gubernamentales locales, nacionales u otros organismos públicos cuya función es supervisar y colaborar con Inchalam en ámbitos de su competencia.	• Mesas y alianzas público-privadas. • Contacto telefónico. • Canal de denuncias. • Correo electrónico.	A petición	• Proyectos de vinculación o impacto social. • Auditorías y cumplimiento legal. • Alianzas estratégicas. • Incidencia.



CERCA URSUS

Cerca para cierres perimetrales, con números de hebra variables (5 a 11) y alturas aproximadas entre los 0,75 y 1,40 m, según el formato de venta. Posee distintas distancias de apertura, por lo que puede ser utilizada para corrales de animales pequeños y grandes.



Lograr un planeta
duradero

1. Huella de carbono y cambio climático

EM-IS-110a.2

¿POR QUÉ ES UN TEMA MATERIAL Y CÓMO LO GESTIONAMOS?

Los eventos climáticos extremos y la contaminación son riesgos globales ambientales que impactan negativamente a una proporción importante del Producto Interno Bruto global, de la población o de los recursos naturales del planeta⁶. Por eso, la **acción climática** es un camino ineludible para cualquier compañía que proyecte una operación fructífera y duradera.

Como empresa prevemos que, tanto el aumento en la frecuencia e intensidad de los **eventos climáticos extremos** (por ejemplo: trombas marinas, lluvias intensas e incendios forestales), como su agravamiento por el fenómeno del cambio climático, se convertirán en riesgos operacionales que pueden generar **daños a la infraestructura, interrumpir la producción, la cadena de suministro**, e inclusive poner en riesgo la vida de nuestro personal y sus familias. En este contexto, un análisis y gestión anticipada de los efectos del cambio climático, la medición continua de la huella de carbono de la empresa y adoptar los más altos estándares en la trazabilidad ambiental de nuestras emisiones, se vuelven temas materiales críticos para nuestra sostenibilidad ambiental y financiera, a mediano y largo plazo.

Nuestra **Política Integrada de Sostenibilidad** establece metas de reducción para la **intensidad operacional de emisiones**, aspirando a alcanzar **1497**

tCO₂e/ton al 2026. Esta métrica establece cuántas emisiones de dióxido de carbono equivalente (tCO₂e), controladas directamente por Inchalam (combustión fija, móvil y consumo energético eléctrico), son enviadas hacia la atmósfera debido a la producción anual de Inchalam, medida en toneladas.

Dado que medimos y verificamos por una tercera parte nuestra huella de carbono organizacional, siguiendo metodologías internacionales estandarizadas (ISO 14.064), fuimos reconocidos a través del **Sello de Cuantificación** para los años 2022 y 2023, y al acreditar un proyecto de reducción de emisiones, recibimos el **Sello de Reducción** para el primer año. Estas distinciones son otorgadas por el Ministerio del Medio Ambiente.

La medición de la **huella de carbono organizacional** es un requisito indispensable para la inserción de la compañía en mercados internacionales, especialmente en Europa, zona con metas ambiciosas de acción climática. Desde 2026, las empresas costearán la importación de emisiones de CO₂e, imbuídas en los procesos productivos de las industrias fuera de Europa. En este contexto, mantener una trazabilidad confiable de las emisiones de nuestros productos nos mantiene vigentes en el mercado internacional.

Nuestra meta es reducir la intensidad operacional de emisiones de gases de efecto invernadero, alcanzando
0,1497 tCO₂e/ton al 2026.



⁶: De acuerdo con la Encuesta de Percepción de Riesgos Globales 2025 – GRPS, por sus siglas en inglés – del Foro Económico Mundial. El estudio encuestó a más de 1.300 personas expertas de distintos campos – academia, gobierno, empresas, organizaciones internacionales y de la sociedad civil – sobre los riesgos globales ambientales, sociales.

Tercera medición anual de nuestra huella de carbono organizacional

GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, EM-IS.110a.1

Nuestra Política Integrada de Sostenibilidad nos compromete a medir y verificar la huella de carbono de la organización, métrica que determina cuántas **emisiones de dióxido de carbono equivalente (CO₂e)** son liberadas a la atmósfera por cada tonelada producida, durante un tiempo determinado. La medición se realiza de forma desfasada, es decir, durante el período 2025, se cuantifican y verifican los datos del año 2024. La huella de carbono organizacional se descompone en tres tipos de alcances:

- **ALCANCE 1:** Emisiones directas causadas por la combustión estacionaria, móvil y las emisiones fugitivas.
- **ALCANCE 2:** Emisiones indirectas generadas por la adquisición de energía eléctrica.
- **ALCANCE 3:** Otras emisiones indirectas, provenientes de bienes y servicios adquiridos a través de nuestra cadena de suministro.

La tabla 1 de la sección contiene los resultados de la **última medición de la huella de carbono de Inchalam**, incluyendo su desglose por tipo de

alcance, correspondiente al **período 2024**, junto con la variación interanual respecto a 2023.

El aumento en el total de emisiones entre 2023 y 2024, responde principalmente a una **mayor cobertura del inventario de emisiones**. Es decir, se incorporaron nuevas categorías para la medición del alcance 3, incluyéndose los **bienes de capital**, los **viajes de negocio** y una **estimación más exhaustiva del transporte**. Aun cuando estas categorías elevan nuestra cifra para la huella de carbono, no representan, necesariamente, el impacto ambiental real subyacente de nuestra organización.

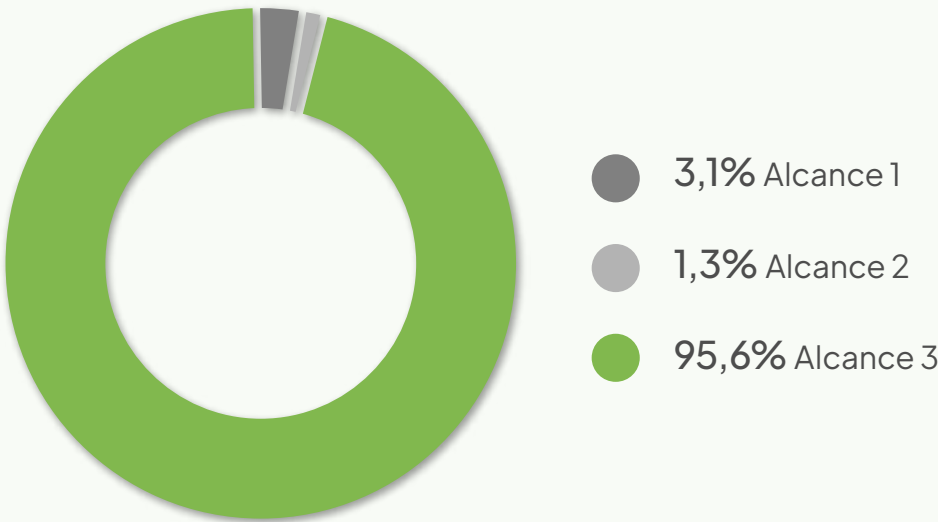
Para 2024, el 95,6% de nuestra huella de carbono corresponde a emisiones de alcance 3, concentradas principalmente en la adquisición de alambrón como materia prima (83,7%) y en el transporte (11,8%). Esta distribución refleja que la mayor parte del impacto climático de la compañía se origina fuera de sus operaciones directas, situando las principales oportunidades de reducción en la cadena de suministro, particularmente en la producción y logística del acero.

TABLA 1: HUELLA DE CARBONO DE INCHALAM POR TIPO DE ALCANCE PARA 2024

TIPO DE ALCANCE	CANTIDAD DE EMISIONES (tCO ₂ e)	PORCENTAJE (%) SOBRE EL TOTAL DE EMISIONES	VARIACIÓN (±) INTERANUAL (%) 2023-2024
Emisiones directas (alcance 1)	8.182	3,1%	+9,8%
Emisiones indirectas (alcance 2)	3.405	1,3%	-21,6%
Otras emisiones indirectas (alcance 3)	251.276	95,6%	+35,1%
TOTAL:	262.863	100%	+32,9%

La medición de la huella de carbono se realiza de forma desfasada: durante el período 2025, se miden y verifican las emisiones 2024.

GRÁFICO 1: DISTRIBUCIÓN (%) POR TIPO DE ALCANCE EN HUELLA DE CARBONO 2024



La tabla 2 de la sección contiene el detalle sobre la **intensidad operacional de emisiones**, calculada sobre los alcances 1 y 2, y que corresponden a las emisiones bajo control directo de Inchalam. Este indicador muestra una reducción sostenida desde 2022, alcanzando las **0,149 tCO₂e** para el período 2024. Es decir, una disminución de un **11,8%**. Atribuimos esta reducción a una mejora en la eficiencia del uso de la energía eléctrica en la operación, en línea con el comportamiento del consumo eléctrico observado para ese mismo año.

Redujimos nuestra intensidad operacional de emisiones en un 11,8%, alcanzando las 0,149 tCO₂e/ton.

TABLA 2: HUELLA DE CARBONO DE INCHALAM POR TIPO DE ALCANCE PARA 2024

AÑO	EMISIONES 1+2 (tCO ₂ e)	PRODUCCIÓN (t)	INTENSIDAD S1+S2 (tCO ₂ e/ton)
2022	12.794	75.610	0,169
2023	11.795	76.206	0,154
2024	11.587	71.024	0,149

Gracias a nuestro compromiso con la medición y verificación periódica de la huella de carbono de Inchalam, hemos recibido para los años 2022 y 2023 el **Sello Cuantificación**, y debido a la implementación de proyectos de eficiencia energética en la operación, acreditamos una reducción de emisiones que apalancó la obtención del **Sello Reducción** 2022. Estos reconocimientos son otorgados por el **Ministerio del Medio Ambiente**, a través del **Programa Huella Chile**. Es importante destacar que, al momento de publicación de este informe, Inchalam ya postuló al Sello Cuantificación para el período 2024 y al de Reducción para 2023.

“

El avance en esta certificación fortalece la estrategia de producción consciente de Inchalam, aportando a una operación más eficiente, transparente y alineada con las exigencias actuales del entorno”.

Carla Ortega
Líder de Medio Ambiente.

Nuestra adaptación al cambio climático

EM-IS-110a.2

Durante los últimos años, la región del Biobío ha experimentado un aumento significativo en la frecuencia e intensidad de eventos climáticos extremos, por ejemplo, incendios forestales, olas de calor, sequías prolongadas e inundaciones urbanas y rurales. Estos eventos han causado grandes pérdidas humanas y materiales, por lo que es indispensable que **estemos preparados** para **adaptarnos** a estos y otros efectos negativos del cambio climático, al mismo tiempo que contribuimos a la **resiliencia social y económica** de los territorios donde conducimos nuestras actividades y operaciones.

Con este objeto, nos comprometemos a diseñar un **Plan de Adaptación al Cambio Climático**, un documento estratégico que replique o ajuste las mejores prácticas y estándares del sector, además de establecer una línea base sobre los principales riesgos y costos sociales, operacionales y financieros de la compañía frente al cambio climático. Esta hoja de ruta será analizada y diseñada entre 2026 y 2027.

GRÁFICO 2: INTENSIDAD DE EMISIONES POR TONELADA PRODUCIDA (tCO₂e/ton) PARA ALCANCE 1+2



2. Gestión de residuos y valorización de materiales

GRI 306-1, 306-2

¿POR QUÉ ES UN TEMA MATERIAL Y CÓMO LO GESTIONAMOS?

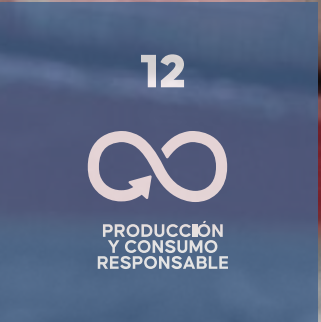
En la actualidad, Chile enfrenta importantes desafíos en materia de residuos. De acuerdo con información del Ministerio del Medio Ambiente⁷, el país genera millones de toneladas de residuos cada año, de los cuales una porción importante proviene de las actividades productivas. Para el caso de Inchalam, en la fabricación de alambre y derivados del acero, los residuos son una señal directa de eficiencia material: **menos residuo** significa un proceso **más preciso**, **menos pérdida de materia prima** y **menor impacto ambiental**. Por eso, nuestro enfoque de gestión se basa en la lógica de la eficiencia operativa y no solo desde el cumplimiento normativo.

Nuestra prioridad estratégica, tanto para los residuos peligrosos como para los no peligrosos, es la **valorización**. Esto implica **recuperar y reincorporar materiales** como la escoria de plomo, el licor de

decapado, los residuos metálicos y los de embalaje, entre otros. Solo cuando no hay una alternativa viable de valorización, los residuos se destinan a disposición final autorizada.

Este enfoque se ve reforzado por iniciativas que buscan **extender la gestión más allá de la operación**, a través de campañas periódicas de reciclaje que promueven la participación del personal, sus familias y del entorno cercano a la empresa. Estas instancias no solo fortalecen la **cultura ambiental** dentro de la organización, sino que también amplían su alcance hacia la comunidad, consolidando un compromiso transversal con la valorización de residuos.

⁷: Reporte del Estado del Medio Ambiente 2025, Ministerio del Medio Ambiente (2026).



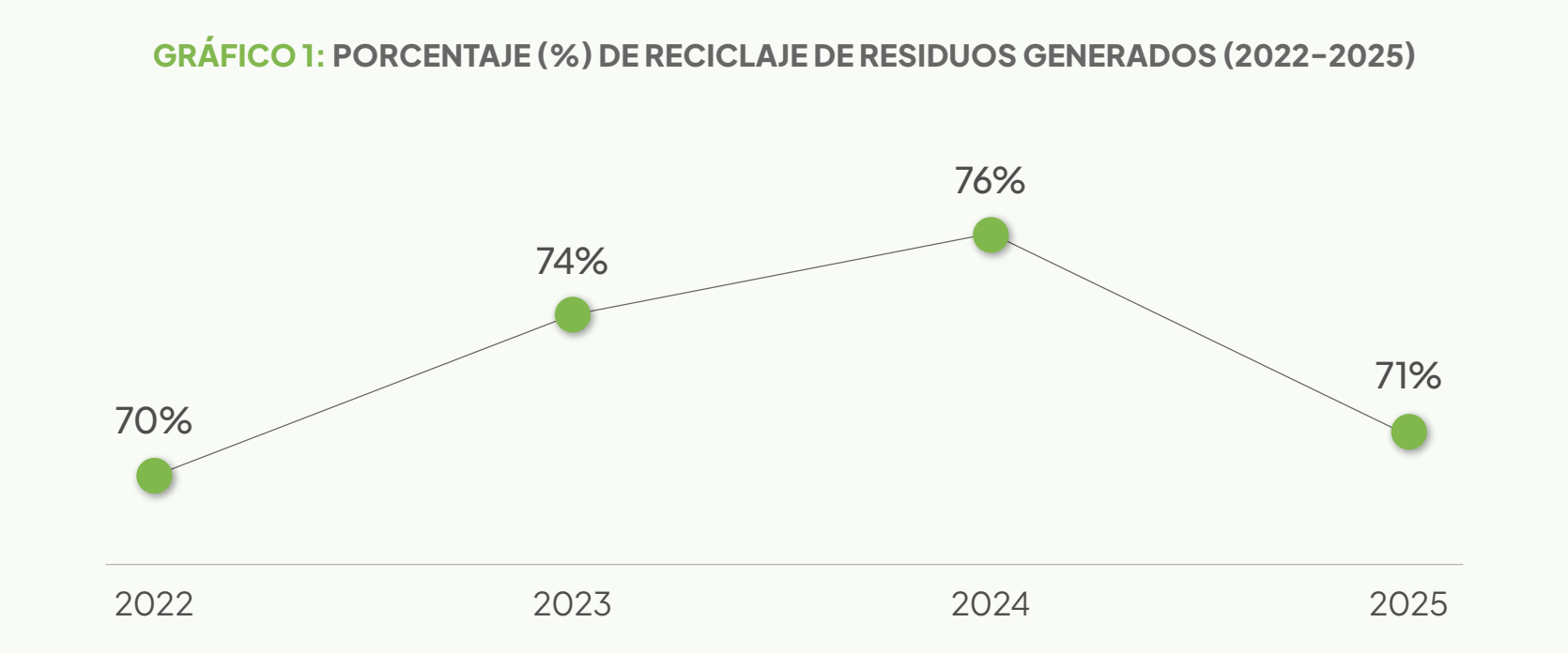
Nuestra gestión de residuos en cifras

GRI 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5, EM-IS-150a.1

La tabla 1 de la sección contiene un desglose de la composición de los residuos generados por la empresa, según su clasificación - **peligrosos y no peligrosos** - y la opción de tratamiento - **reciclados o enviados a disposición final** - en 2025.

Para el período 2025, alcanzamos un **71%** de valorización, resultado positivo que debe leerse con un matiz: el volumen de residuos generados disminuyó, aproximadamente, en un 20% respecto a 2024, equivalente a **1.523 toneladas menos**. Esta reducción se explica, principalmente, por una menor generación de residuos metálicos valorizables - scrap y chatarra - , asociada a una **mayor eficiencia del proceso productivo** y a un menor retiro de maquinaria en desuso. Que se generen menos residuos no es un retroceso: es exactamente el resultado que busca un enfoque de producción consciente.

GRÁFICO 1: PORCENTAJE (%) DE RECICLAJE DE RESIDUOS GENERADOS (2022-2025)



Generamos un **20%** menos de residuos en comparación con 2024, equivalente a **1.523 toneladas menos**.

Con respecto a la composición de los residuos generados durante 2025, un 33% las equivalente a 2.030 toneladas corresponde a residuos peligrosos, mientras que un 67% las 4.096 toneladas a residuos no peligrosos. Ambas categorías alcanzan aproximadamente un 71% de reciclaje o valorización. Destacamos que la **tasa de reciclaje de residuos peligrosos aumentó en 9 puntos porcentuales** respecto a 2024, recuperando la tendencia de años anteriores.

TABLA 1: PESO DE LOS RESIDUOS GENERADOS (ton), POR TIPO Y OPCIÓN DE TRATAMIENTO PARA 2025

PESO TOTAL DE RESIDUOS GENERADOS	PESO POR TIPO DE RESIDUOS		PESO POR OPCIÓN DE TRATAMIENTO	
6.126	Residuos peligrosos:	2.030	Reciclados:	1.437
			Disposición final:	594
	Residuos no peligrosos:	4.096	Reciclados:	2.891
			Disposición final:	1.204

GRÁFICO 2: CANTIDAD DE RESIDUOS (ton) GENERADOS POR AÑO (2022-2025)

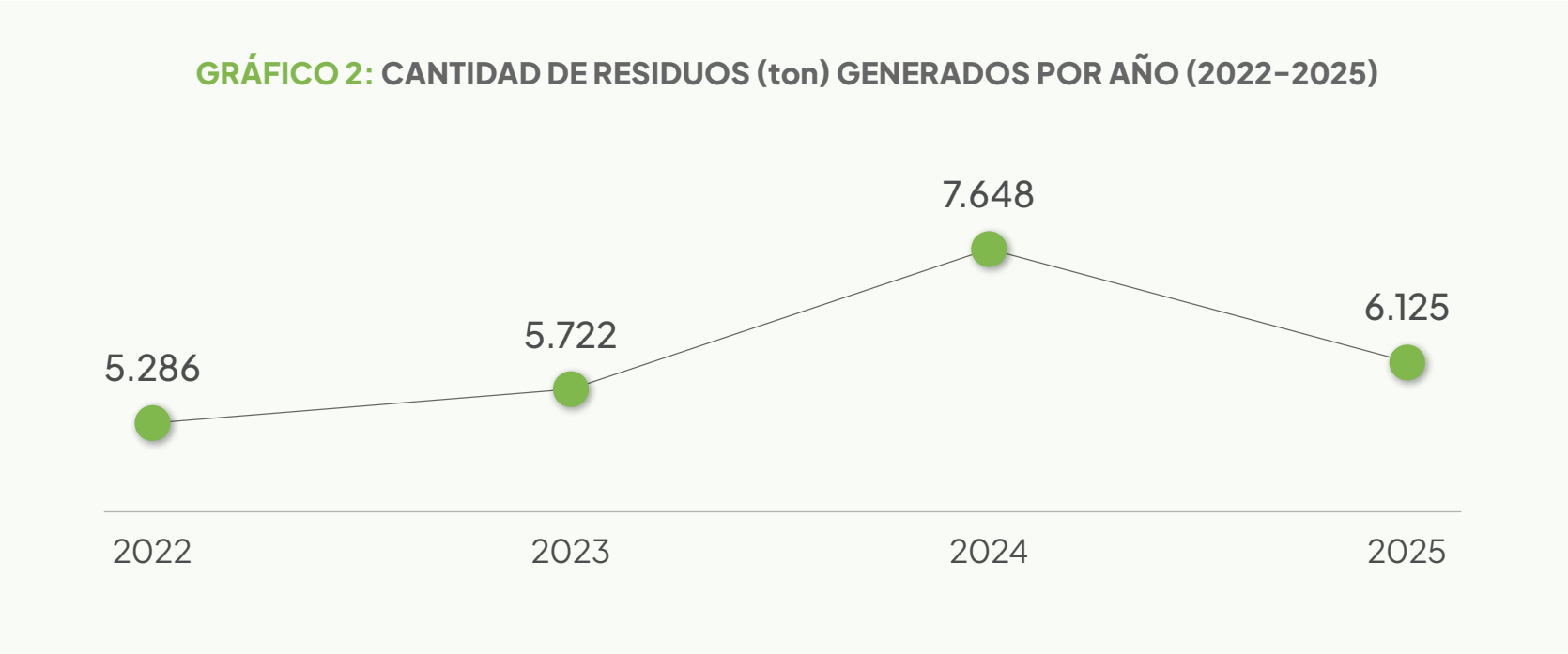


GRÁFICO 3: PORCENTAJE (%) DE RECICLAJE POR TIPO DE RESIDUOS Y AÑO (2022-2025)

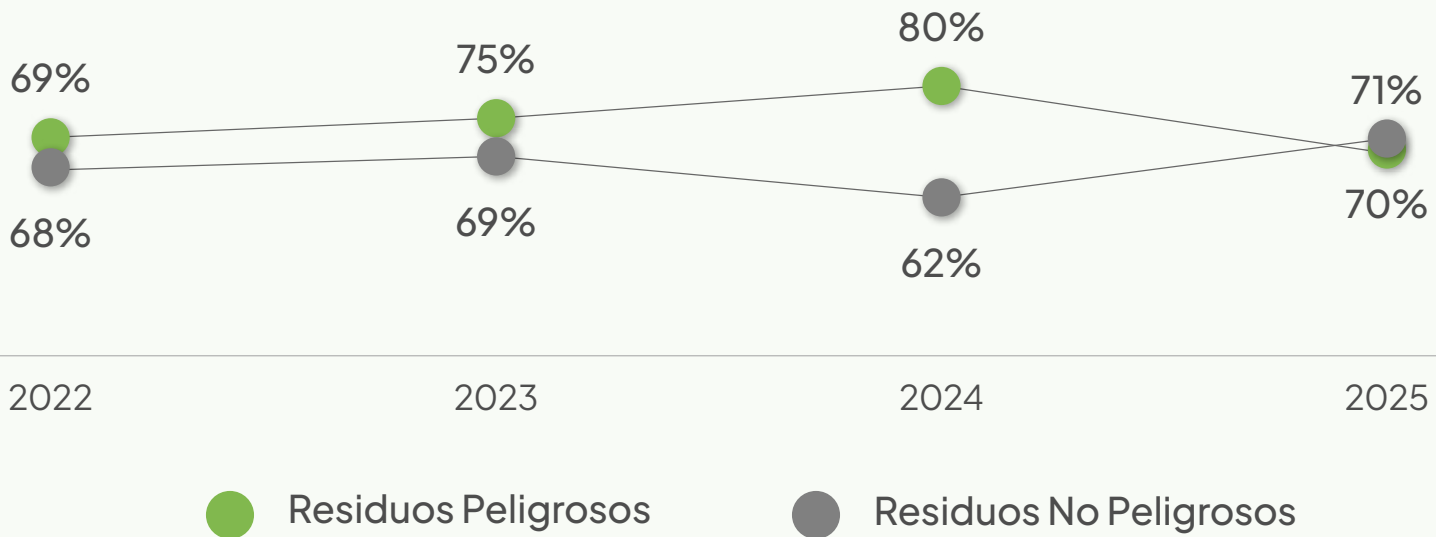
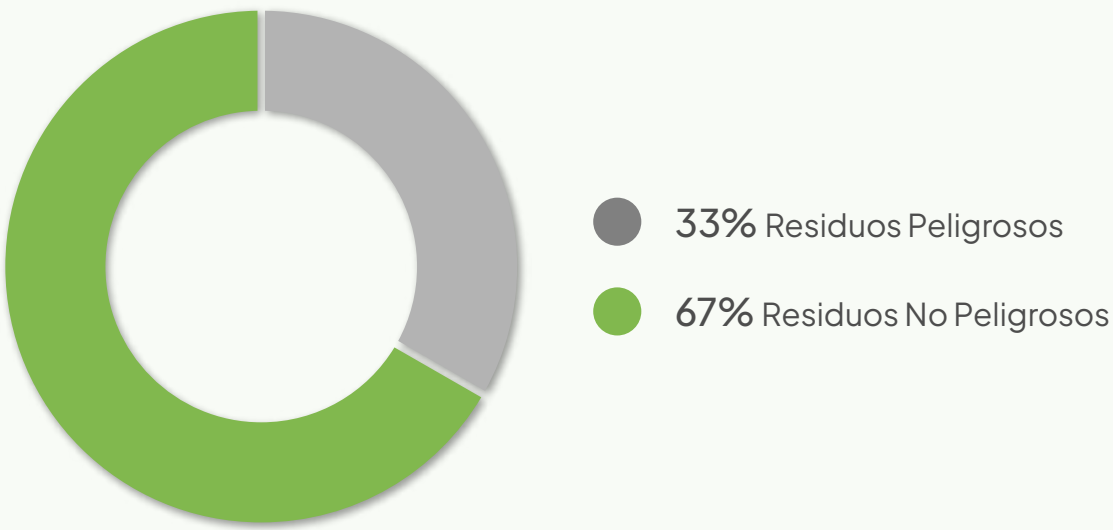


GRÁFICO 4: DISTRIBUCIÓN (%) DE LOS RESIDUOS POR TIPO: PELIGROSOS Y NO PELIGROSOS (2025)



Reciclaje por Ley de Responsabilidad Extendida del Productor

Desde 2016, Chile fortaleció su marco regulatorio para la gestión de los residuos, estableciendo metas de recolección y valorización a través de la **Ley N°20.920 sobre Responsabilidad Extendida del Productor**. Bajo este contexto, destacamos una sólida gestión de nuestras metas de recolección por esta normativa. Además de presentar una tendencia positiva desde la puesta en marcha de la normativa en Inchalam, durante 2025 aumentamos en **3,97 toneladas** de residuos recolectados respecto al año anterior, alcanzando **41,4 toneladas** aproximadamente.

Aumentamos en 3,97 toneladas los residuos recolectados por Ley REP, alcanzando las 41,4 toneladas durante 2025.

GRÁFICO 5: CANTIDAD DE RESIDUOS (ton) RECICLADOS POR CONCEPTO DE LEY REP (2022-2025)



Desafíos para la eficiencia: generación de Scrap

El **scrap o chatarra** es un residuo generado a través del desperdicio operacional, o que es inherente a nuestra materia prima, el alambIÓN. Por lo tanto, es un indicador importante que refleja nuestra eficiencia en el uso de insumos y materiales. Respecto a 2024, experimentó una reducción desde el **3,86%** al **3,36%**, pero sin alcanzar nuestra meta propuesta del 2,50%.

En este ámbito, una de las oportunidades de mejora está en aumentar el nivel de detalle en el registro; es decir, aspiramos a un reporte por máquina para identificar con precisión quirúrgica dónde se provocan las pérdidas. También apuntamos a reforzar el reporte desde la planta y el análisis de causa-raíz. En relación con el scrap del alambIÓN (amarres,

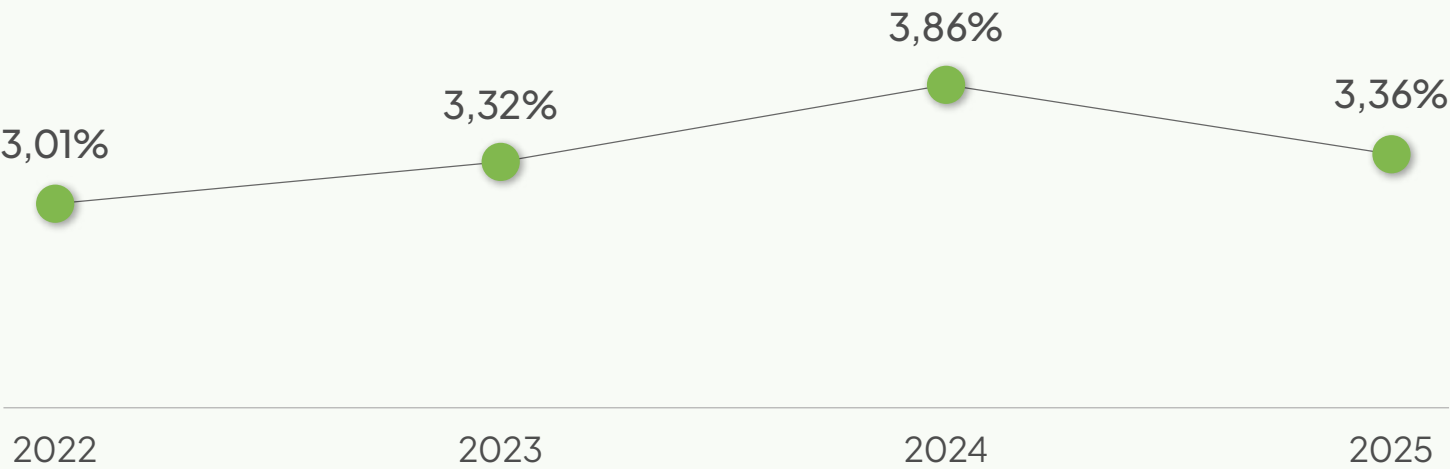
“

Con estas actividades buscamos generar conciencia respecto del cuidado del medio ambiente y educar en torno al reciclaje y la economía circular, conceptos que no sólo deben ser abordados en nuestros procesos productivos, sino que, ojalá, en la vida diaria de todas las personas que forman parte de esta empresa”.

Alejandro Suazo
Gerente de Operaciones.

inicios y finales de rollo y laminillas), se desarrollaron proyectos para aprovechar estos residuos, optimizando el almacenamiento, reduciendo su oxidación y promoviendo la venta o reutilización de ciertos materiales. Estas acciones permiten disminuir pérdidas y dar valor a elementos que antes se descartaban.

GRÁFICO 6: GENERACIÓN DE SCRAP (%) POR AÑO



Participación y concientización: Campañas de reciclaje

Desde la conformación del área ambiental, Inchalam ha realizado campañas periódicas de recolección de residuos que involucran la participación de nuestras personas, sus familias o las comunidades vecinas y que incluyen actividades de concientización sobre el reciclaje. Durante 2025, se ejecutaron cuatro campañas diferentes:

- **CAMPAÑA DE RECOLECCIÓN DE RESIDUOS TEXTILES:** “¡Démosle una segunda vida a la ropa que ya no usas!”

OBJETIVO: Recuperar prendas de algodón como poleras, pijamas o polerones, en desuso, desgastadas, manchadas o rotas para los procesos de mantenimiento o limpieza de Inchalam.

- **“FERIA DEL TRUEQUE”**

OBJETIVO: Recolectar ropa, accesorios, artículos de decoración, plantas, juguetes, juegos, entre otros. De este modo, el personal podía intercambiar objetos en un stand dispuesto en el casino de la empresa.

98% de nuestras personas señala tener un alto nivel de conciencia ambiental en su vida diaria.

96% de nuestras personas declara que Inchalam está desarrollando un buen trabajo de conciencia ambiental.

- **CAMPAÑA DE RECOLECCIÓN Y REUTILIZACIÓN DE LIBROS:** “¡Dale una segunda vida a tus libros!”

OBJETIVO: Recuperar libros en desuso del personal y sus familias, reconociendo sus aportes y destinándolo como donaciones a instituciones de la comuna. Esta primera versión recolectó 817 ejemplares de libros y material educativo en buen estado.

- **CAMPAÑA PARA RESIDUOS DE APARATOS ELÉCTRICOS Y ELECTRÓNICOS:**

OBJETIVO: Revalorizar residuos de aparatos eléctricos y electrónicos de forma periódica, sean del personal o de la organización, estableciendo un punto de recolección en la planta.

3. Eficiencia en el uso de los recursos

¿POR QUÉ ES UN TEMA MATERIAL Y CÓMO LO GESTIONAMOS?

La industria manufacturera y metalmecánica se caracteriza por un **uso intensivo de los recursos naturales y energéticos**. Por ejemplo, en la región del Biobío, zona con una larga tradición industrial, el consumo energético de las industrias representa un 45% de la demanda energética local⁸, lo que evidencia la necesidad de avanzar hacia **procesos productivos más eficientes y sostenibles**.

En Inchalam, hemos definido que la eficiencia en el uso de los recursos es un tema material crítico para la organización. A partir de 2025, adoptamos un **enfoque de gestión integrado**, que aborda de forma sistémica el uso de los recursos clave para nuestros procesos productivos, incluyendo energía – eléctrica y combustible – y agua. De este modo, la gestión eficiente se convierte en un factor clave para fortalecer nuestra competitividad, reducir los costos operacionales y disminuir los impactos ambientales negativos de la operación.

Actualmente, nos encontramos en transición hacia un sistema de gestión sostenible cada vez más integrado. Entre nuestras herramientas, contamos con la certificación del estándar internacional **ISO 50001:2018** sobre eficiencia energética y el **Certificado Azul** relativo a la medición de la huella de agua directa e indirecta para el año 2023.

En esta misma línea, avanzar hacia una **producción más consciente, limpia y eficiente** implica mejoras operacionales, innovación tecnológica y fortalecer la gestión del desempeño ambiental de nuestras operaciones. Esto se concreta mediante el monitoreo y mejora continua de **indicadores de intensidad** relativos al uso de recursos productivos: consumo de energía, agua y materiales por toneladas producidas durante el período. Para todos los indicadores usados en la sección, se considera un período de referencia entre 2022 y 2025.



⁸ : Véase: Anuario Estadístico de Energía (Comisión Nacional de Energía, en línea).

Energía e intensidad energética

GRI 302-1, EM-IS-130a.1, EM-IS-130a.2

El consumo de energía en Inchalam está determinado por dos componentes principales: la **energía eléctrica**, utilizada en los procesos de Trefilación y operación general de planta, y la **energía térmica o combustible**, asociada a los tratamientos térmicos del alambre, principalmente a través del uso de gas natural. La tabla 1 de la sección contiene el desglose de los consumos energéticos (kWh) para ambas fuentes, entre el período 2021 y 2025.

La estructura del consumo energético se mantiene consistente en el tiempo, con una mayor participación de la energía combustible, lo que refleja el peso de los procesos térmicos dentro de la operación.



TABLA 1: CONSUMO ENERGÉTICO DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN POR TIPO DE FUENTE Y AÑO

AÑO	ENERGÍA ELÉCTRICA		ENERGÍA COMBUSTIBLE (kWh)		ENERGÍA TOTAL (kWh)	INTENSIDAD ENERGÉTICA TOTAL (KWH/TON)
	CONSUMO ENERGÉTICO (kWh)	PORCENTAJE (%) RESPECTO AL TOTAL DE CONSUMO ENERGÉTICO	CONSUMO ENERGÉTICO (kWh)	PORCENTAJE (%) RESPECTO AL TOTAL DE CONSUMO ENERGÉTICO		
2022	16.657.776	29,9%	39.066.794	70,1%	55.724.570	737
2023	17.521.630	31,6%	37.957.086	68,4%	55.478.716	728
2024	16.848.165	28,2%	43.086.357	71,8%	59.934.522	772
2025	18.485.954	28,5%	46.540.406	71,5%	65.026.360	798

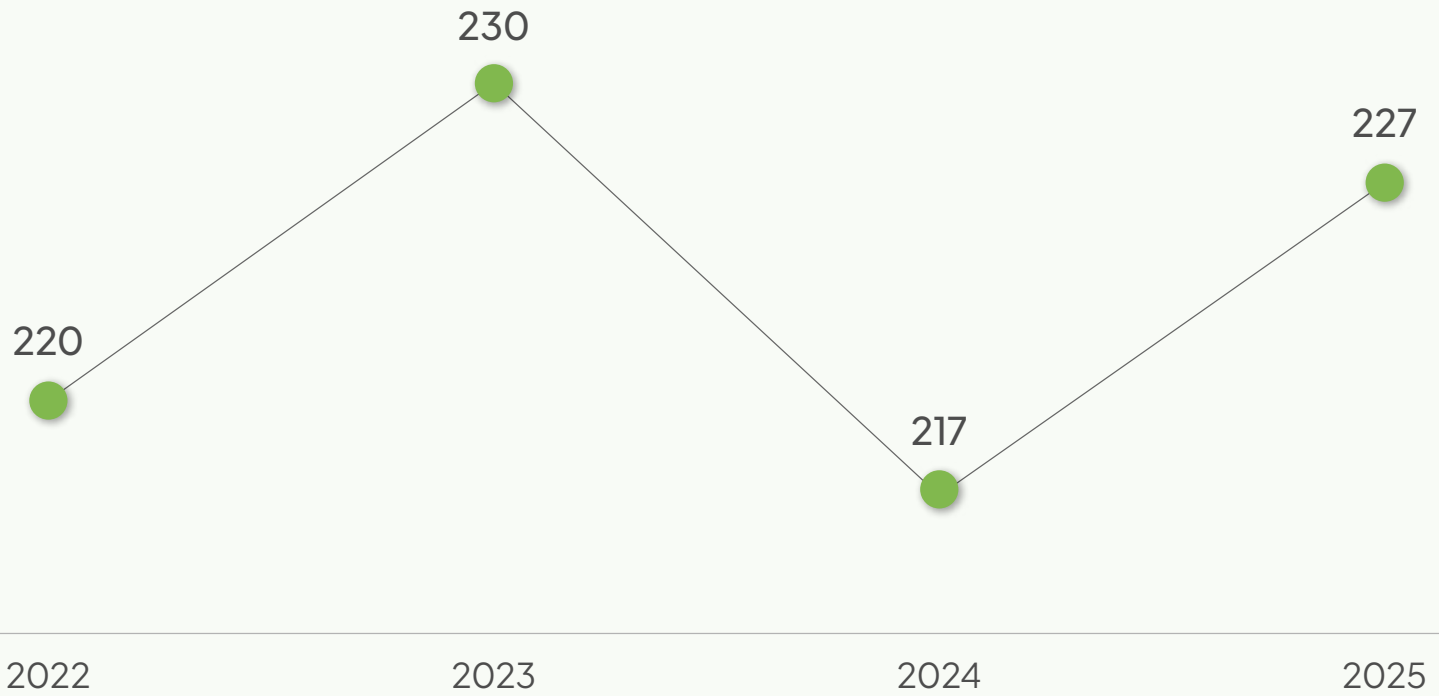
Intensidad energética

GRI 302-3

En Inchalam, hemos establecido este parámetro como las toneladas producidas durante el período objeto del reporte. Del mismo modo, hemos fijado tres indicadores para el monitoreo de nuestro desempeño:

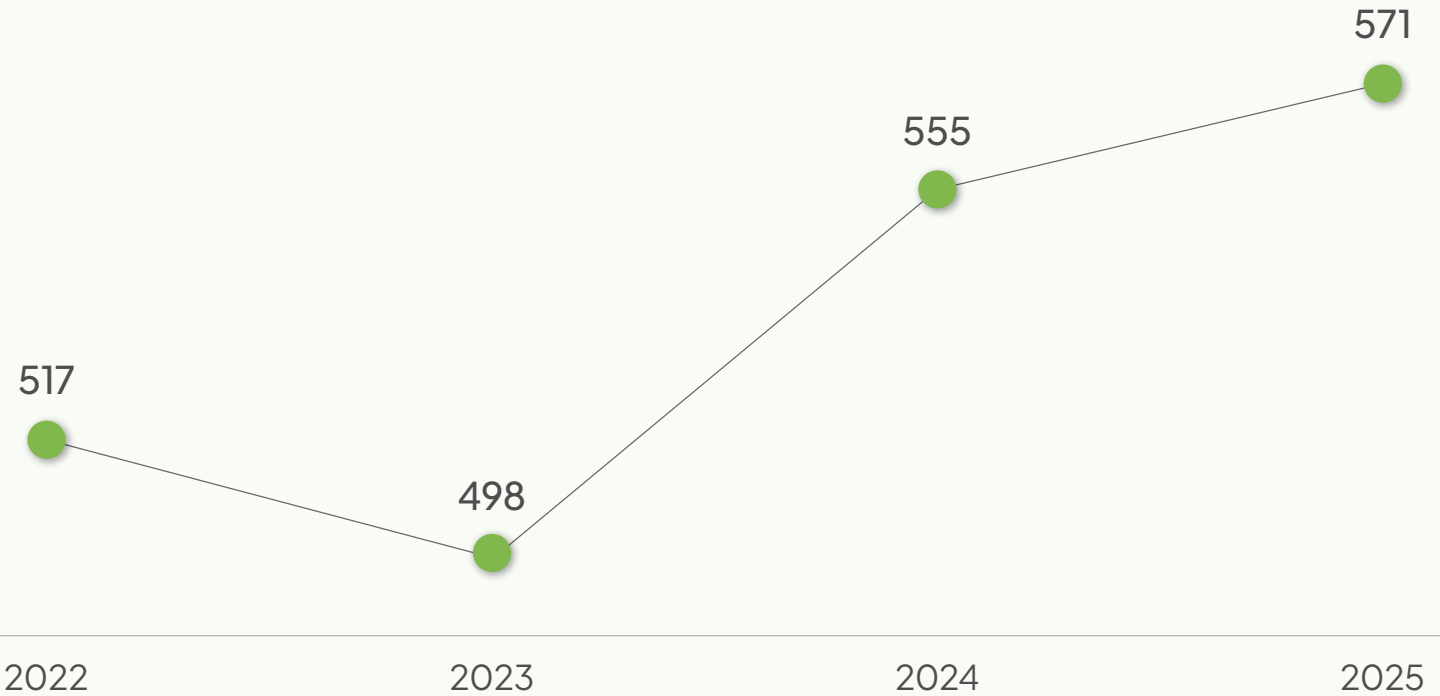
- 1. **Intensidad energética total:** Establece la razón entre consumo energético de todas las fuentes disponibles: energía eléctrica y combustible, por las toneladas producidas. En comparación a 2024, hubo un aumento del **3,3%** en esta métrica.

GRÁFICO 1: INTENSIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA POR TONELADA PRODUCIDA (kWh/ton) Y AÑO



2. Intensidad de energía eléctrica: La intensidad eléctrica aumentó un **4,4%**, pasando de **217 a 227 kWh** por tonelada producida. Sin embargo, este resultado no fue uniforme a lo largo del año. El primer semestre mostró un desempeño favorable, con varios meses mejorando respecto a 2024. El deterioro se concentró en el segundo semestre, especialmente entre septiembre y diciembre, donde la intensidad aumentó entre un 13% y un 32% respecto a los mismos meses del año anterior, sin que el volumen de producción explique esa diferencia.

GRÁFICO 2: INTENSIDAD DE ENERGÍA COMBUSTIBLE POR TONELADA PRODUCIDA (kWh/ton) Y AÑO



3. Intensidad de energía combustible: Monitorea la razón entre consumo de fuentes combustibles, utilizadas en nuestros procesos productivos, y las toneladas producidas. En energía combustible, consumimos **571 kWh** por tonelada producida durante 2025, un **3%** más respecto al año anterior. Este incremento se explica, principalmente, por el mayor uso de instalaciones como el recocido durante el segundo semestre, cuyo consumo de gas es fijo por ciclo, independiente del volumen procesado, y por la operación de las líneas de tratamiento térmico durante más días del año. Esto implica mantener los sistemas térmicos encendidos con sus consumos mínimos asociados. Para 2026, enfocaremos nuestra gestión en la optimización de la combustión de los procesos térmicos.



Gestión del agua e intensidad hídrica

GRI 303-5, EM-IS-140a.1

El agua es un insumo relevante en la operación de nuestra planta, utilizada principalmente en **procesos de enfriamiento, lavado y enjuague de material**, así como en la preparación de soluciones, operación de calderas y otras actividades auxiliares asociadas a la producción.

En relación con el **flujo hídrico** de la operación – considerando las entradas y salidas de agua –, la compañía utiliza agua industrial y potable para sus procesos y servicios. Las aguas utilizadas son gestionadas mediante dos sistemas de tratamiento: una **Planta de Tratamiento de Residuos Industriales Líquidos (PTR)**, que procesa los efluentes provenientes de la operación antes de su descarga, y una **Planta de Tratamiento de Aguas Servidas (PTAS)**, destinada al tratamiento de las aguas residuales de origen sanitario.

La tabla 2 de la sección contiene el desagregado de los **consumos de agua industrial y potable** para el período 2025, además de la **intensidad hídrica** del período. Esta métrica establece la relación entre la cantidad de agua consumida dentro del período – potable e industrial – y las toneladas producidas dentro del período objeto.

Redujimos nuestra intensidad hídrica total en un 4,1% respecto a 2024, alcanzando 1,85m³/ton en 2025, mínimo histórico desde 2022.

TABLA 2: CONSUMO DE AGUA (m³) POR TIPO (2024–2025)

TIPO DE CONSUMO	VOLUMEN (m³) 2025	PORCENTAJE (%) RESPECTO DEL TOTAL	INTENSIDAD HÍDRICA (m³/ton)	VARIACIÓN (±) (%) INTERANUAL DE INTENSIDAD (2024 – 2025)
TOTAL	150.797	100%	1,85	-4,1%
POTABLE	47.336	31%		
INDUSTRIAL	103.461	69%		

En comparación al 2024, **redujimos** nuestra **intensidad hídrica total** en un **4,1%**, aun cuando las toneladas producidas aumentaron en un 5% aproximadamente. Este resultado prolonga la tendencia de mejora sostenida iniciada en 2023 y sitúa la intensidad hídrica de Inchalam en su mínimo histórico del período analizado.

GRÁFICO 4: INTENSIDAD HÍDRICA POR TONELADA PRODUCIDA (m³/ton) Y AÑO



Células ágiles y multidisciplinarias: esfuerzos organizacionales para el uso eficiente de recursos

Con la finalidad de **implementar diferentes proyectos** que contribuyeran a la eficiencia en el uso de los recursos y, en general, a la gestión sostenible de Inchalam, durante 2025, se conformaron distintas **células de trabajo basadas en los principios ágiles**. Esta metodología, ya utilizada en otras ocasiones dentro de la empresa, consiste en conformar equipos de trabajo pequeños, colaborativos, autónomos y multidisciplinarios, cuyos proyectos se desarrollan de forma iterativa para identificar fallas tempranas y corregir en el camino.

“

Trabajamos en una mejora ergonómica de una puntera, a la que le instalamos una baliza que indica si la máquina funciona o no, lo que evita el gasto innecesario de energía. Asimismo, incorporamos un sensor en los baños del área de ingeniería que libera a las personas de encender o apagar la luz”.

Diego Vera
Dibujante Mecánico.

De esta manera, se pusieron en marcha **30 proyectos**, superando ampliamente la meta original de 17, cada uno con evidencia técnica, análisis de factibilidad, fichas, registros fotográficos y participación multidisciplinaria entre las áreas de mantenimiento, producción, calidad, energía y medio ambiente, además del involucramiento transversal de la plana administrativa y ejecutiva.

Estas iniciativas abordaron temáticas como valorización de residuos, reutilización de insumos, estandarización operativa, ergonomía, eficiencia en iluminación, recuperación de materiales y otras prácticas de producción consciente con impacto real. El éxito de las células de trabajo permite que se repliquen en ciclos posteriores para profundizar la gestión sostenible y adaptativa de la empresa.

30 proyectos sobre eficiencia en el uso de recursos, ahorro de costos y gestión sostenible.





ALAMBRE



PÚAS IOWA

Con un sentido de torsión constante y púas de 4 puntas a 5' de distancia, este alambre de bajo contenido de carbono es fácil de manipular e instalar.

Bienestar para nuestras
personas y comunidades



1. Trayectoria y relaciones laborales

GRI 2-7, 2-30

¿POR QUÉ ES UN TEMA MATERIAL Y CÓMO LO GESTIONAMOS?

Nuestras personas son un componente fundamental dentro del modelo de gestión sostenible de Inchalam e imprescindible para impulsar sus metas, en cualquier horizonte temporal.

El enfoque de gestión de personas de Inchalam se basa en la implementación de un **modelo de trayectoria laboral**. Este modelo comprende procedimientos y acciones claras para **atraer y retener a los mejores talentos** dentro de la empresa, ofreciéndoles oportunidades para su desarrollo profesional a lo largo del ciclo de vida laboral, en función de su desempeño y del fortalecimiento de competencias clave para el negocio y la continuidad de nuestras operaciones.

Si bien contamos con un sólido desempeño en nuestra gestión de personas – respaldado tanto por las métricas de retención, como de satisfacción –, persisten desafíos importantes, relacionados con **aumentar la productividad** dentro de la organización, en un escenario marcado por la entrada de nuevos competidores en el mercado metalmeccánico nacional e internacional. De este modo, contar con una **fuerza laboral comprometida, innovadora y preparada**

para adaptarse a contextos cada vez más difíciles, se vuelve un tema estratégico y altamente prioritario para la empresa.

En Inchalam reconocemos el **derecho de las personas a la libertad sindical**. Al cierre del período 2025, un **97%** de nuestro personal de operaciones estaba afiliado a la **única organización sindical, por lo que sostener relaciones** transparentes y de cooperación es de vital importancia para la continuidad de las operaciones. Incentivamos la afiliación sindical a través de la derivación inmediata del personal, apenas son contratados.

En Inchalam, clasificamos a nuestro personal en **tres categorías o estamentos** para las métricas presentadas en esta sección y, en general, a lo largo del reporte:

1. Personal de operaciones: operadores y técnicos directos⁹ que trabajan en las mini compañías de Inchalam¹⁰.
2. Personal de administración, mandos medios y líderes de mini compañías (en adelante, mCías).
3. Plana ejecutiva: gerentes y subgerentes.

En algunos casos, las métricas de la sección incorporan datos sobre períodos anteriores para fines de comparación o referencia.

⁹: De acuerdo con los estándares GRI: personal contratado por la organización.

¹⁰: Las mini compañías son el nombre designado para las áreas de trabajo en las que se desempeña el personal de operaciones y técnicos de Inchalam.



4



EDUCACIÓN DE CALIDAD

8



TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

9



INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA

Panorámica de nuestra demografía laboral 2025

GRI 2-7

En esta sección, presentamos una mirada rápida a las principales cifras sobre nuestra gestión de personas durante el período 2025.

somos
431
personas

1,4%  **RESPECTO A 2024**

DISTRIBUIDOS EN

315  **personal de operación.**

93  **Personal de administración, mandos medios y líderes de mini compañías.**

23  **Personal de la plana ejecutiva.**

96%  **recomienda a Inchalam como un gran lugar para trabajar²⁸.**

 En promedio, cada persona participó en

 **139** **HRS DE FORMACIÓN Y ENTRENAMIENTO.**

45  **PERSONAS** **fueron reconocidas** por su esfuerzo y contribución a la empresa.

100%  **cuenta con un contrato indefinido de trabajo.**

12,7  **AÑOS** fue nuestra media de **antigüedad laboral.**

Retuvimos 100% **nuevos ingresos** por, a lo menos,  **180** **DÍAS** dentro de la empresa.

97%  del personal de operación está asociado a la **organización sindical.**

+90%  de todo el personal recibió una **evaluación del desempeño.**

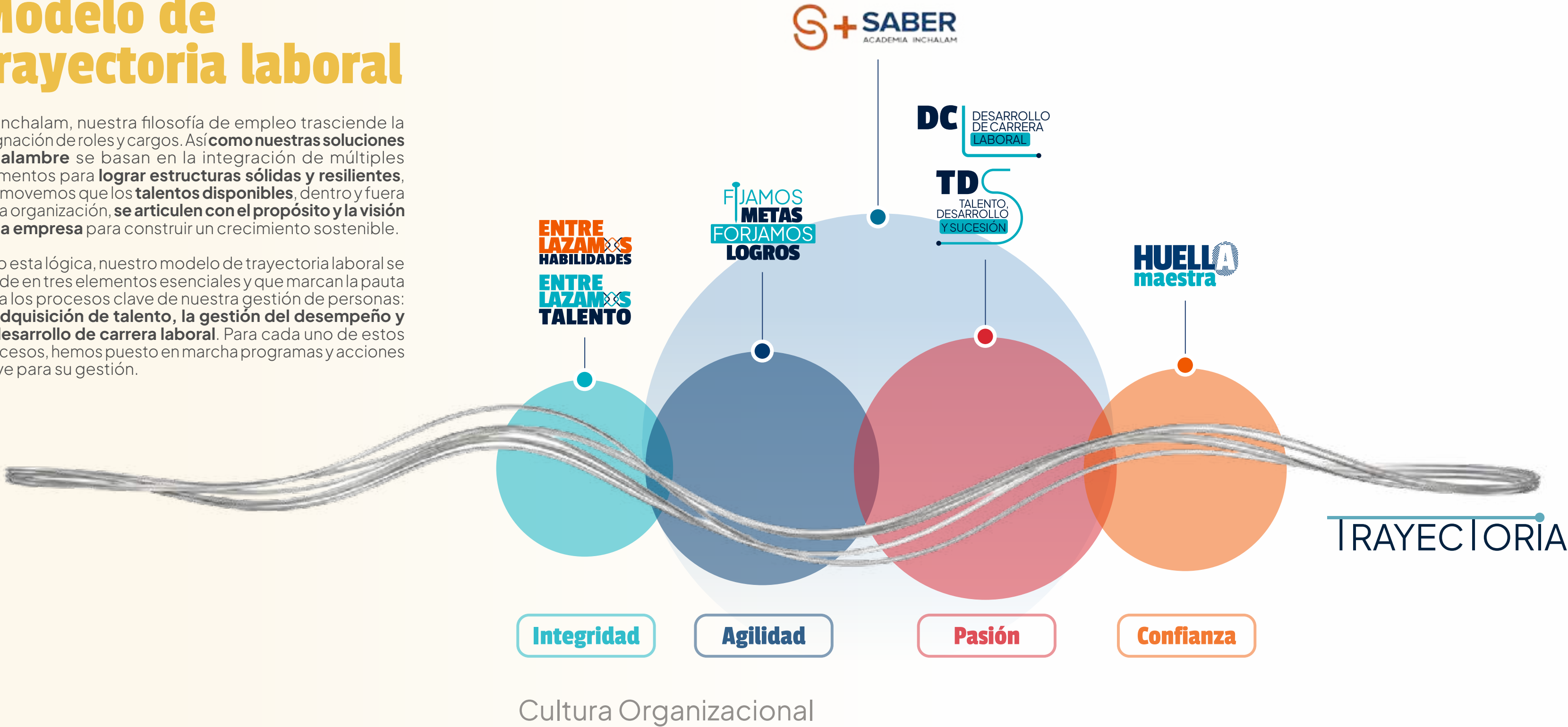
0  **CONFLICTOS** desde el **2014** en procesos de **negociación colectiva.**

13  **NUEVOS PARTICIPANTES** del Programa Aprendices para la **contratación local y recambio generacional** de la operación.

Modelo de trayectoria laboral

En Inchalam, nuestra filosofía de empleo trasciende la asignación de roles y cargos. Así **como nuestras soluciones de alambre** se basan en la integración de múltiples elementos para **lograr estructuras sólidas y resilientes**, promovemos que los **talentos disponibles**, dentro y fuera de la organización, **se articulen con el propósito y la visión de la empresa** para construir un crecimiento sostenible.

Bajo esta lógica, nuestro modelo de trayectoria laboral se divide en tres elementos esenciales y que marcan la pauta para los procesos clave de nuestra gestión de personas: **la adquisición de talento, la gestión del desempeño y el desarrollo de carrera laboral**. Para cada uno de estos procesos, hemos puesto en marcha programas y acciones clave para su gestión.



Entrelazamos

GRI 2-7

El **Programa Entrelazamos** es la iniciativa asociada a nuestras prácticas de **gestión para la atracción, reclutamiento y selección de personas**. Tiene por objetivos principales:

- 1. Buscar y atraer al talento con las mejores calificaciones y cumplimiento de los requisitos técnicos del cargo o rol.
- 2. Alinear a las personas aspirantes con nuestra filosofía, políticas y valores de la organización.
- 3. Detectar el potencial latente dentro del talento para crecer dentro de Inchalam.

Entrelazamos se articula a través de dos acciones concertadas; por un lado, la **promoción interna**, donde reconocemos al talento disponible y preparado, al mismo tiempo que damos coherencia a la planificación adecuada de sucesiones. Y, por otro lado, la **atracción externa**, donde apuntamos a la búsqueda de talento que ofrezca nuevas perspectivas y habilidades que se adapten a contextos desafiantes.

Para la atracción externa de talentos, hemos desarrollado iniciativas de **vinculación estratégica con universidades de la región** (USS, UDD, entre otras) para que los estudiantes puedan articular las prácticas profesionales o proyectos de título con oportunidades laborales dentro de la empresa.

Gráfico 1: Número de personas en la dotación por año

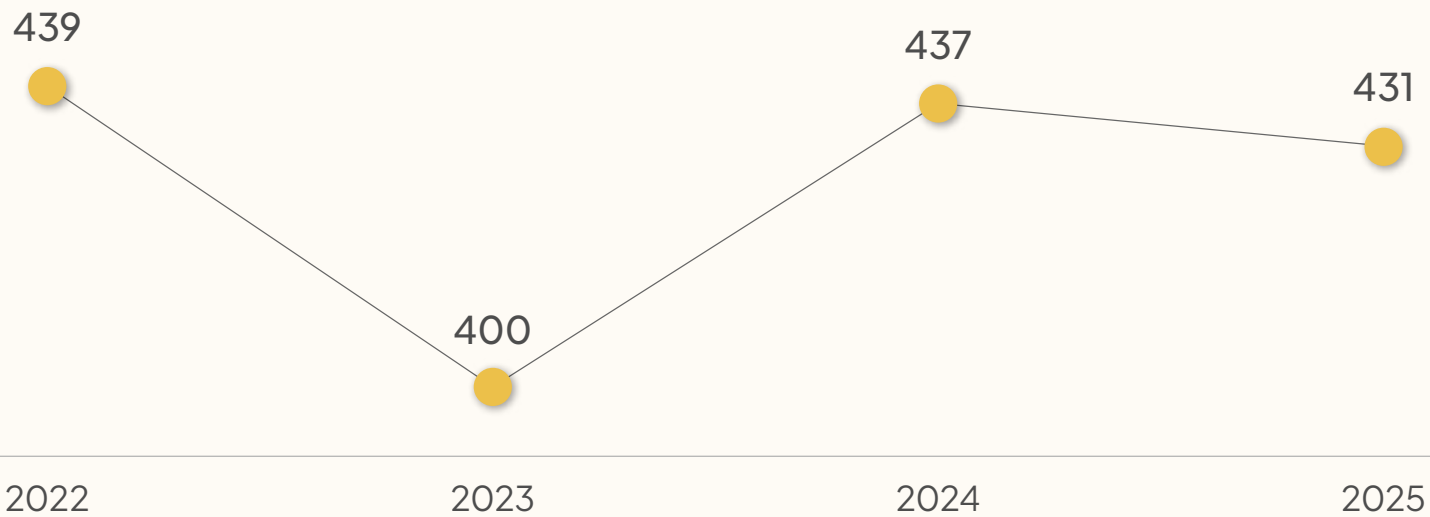
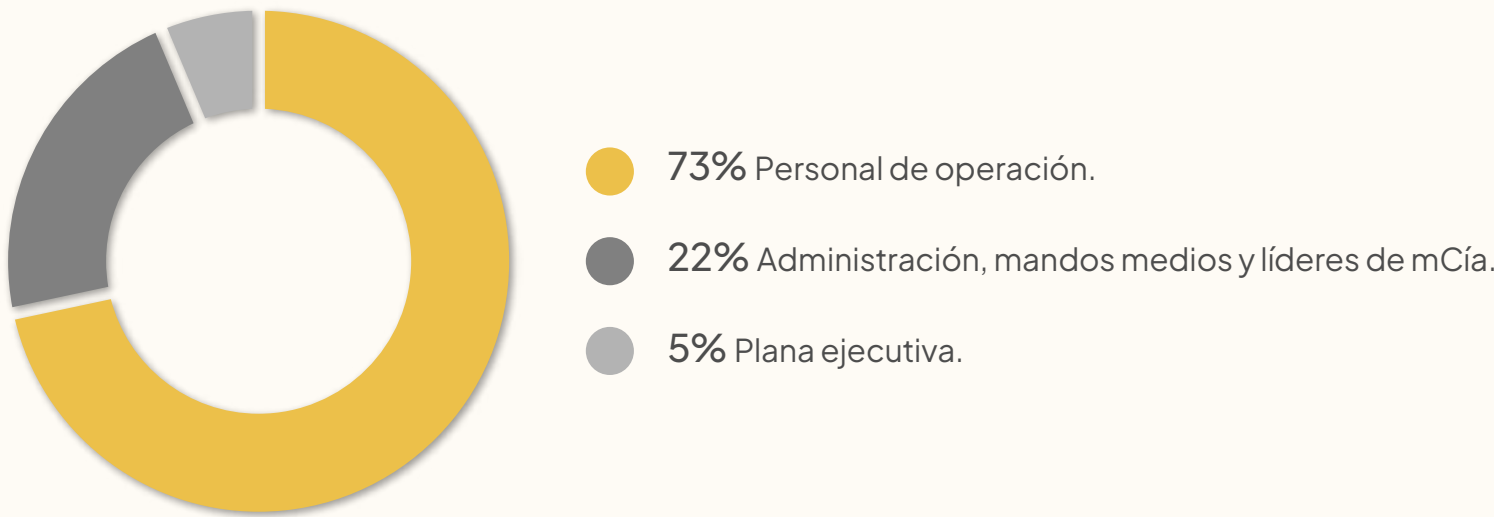


Gráfico 2: Distribución (%) de la dotación por estamento al cierre de 2025



En comparación a 2024, cerramos el período con **431 personas** dentro de la organización, un 1,4% menos. El estamento con mayor representación dentro de la dotación corresponde al personal de operación, alcanzando un 73% del total. Luego, le sigue el personal de administración, mandos medios y líderes de mCía con un 22% y, finalmente, un 5% corresponde a la plana ejecutiva de la organización.



Programa Aprendizices

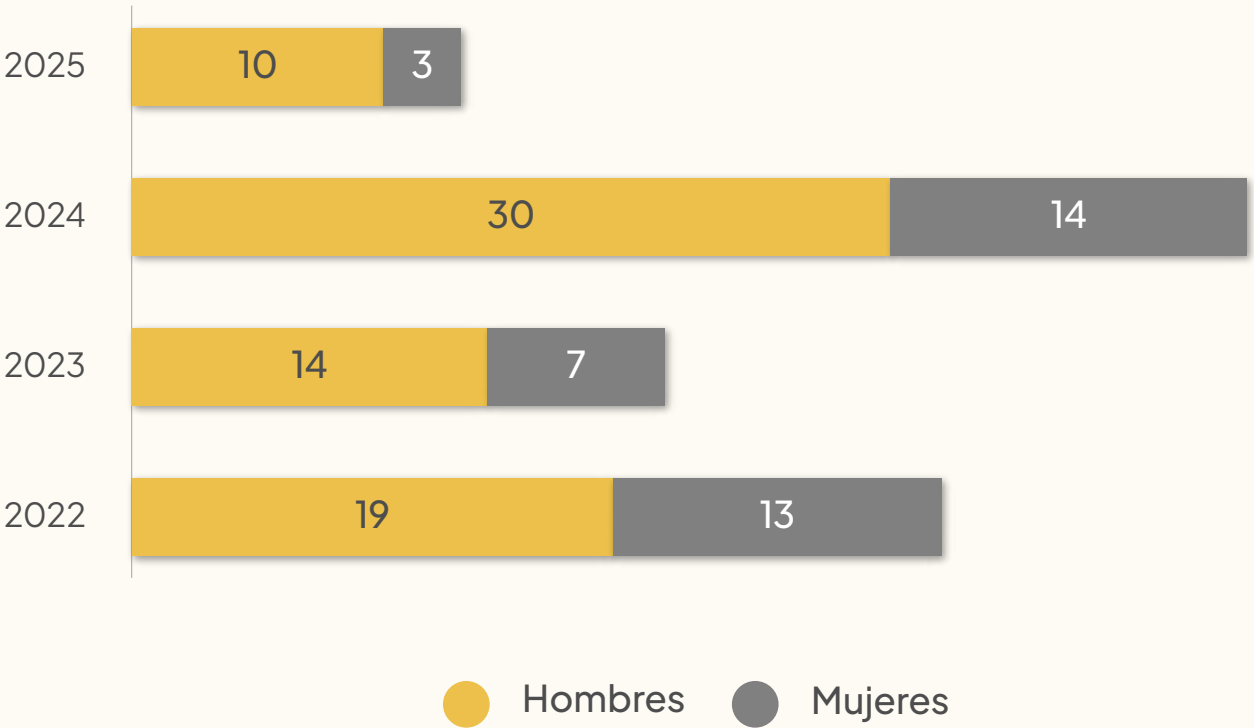
GRI 404-2, 413-1

El Programa Aprendizices, cuyo origen data del 2019, es una parte importante de los procesos de reclutamiento y selección de personas, y persigue dos objetivos paralelos y sinérgicos: por un lado, contribuir al **recambio periódico del estamento de operación**; y por otro, contribuir **a la contratación local** en los territorios donde ejecutamos nuestras actividades y operaciones.

APRENDICES CONSTA DE TRES COMPONENTES O ETAPAS PRINCIPALES:

- 1. **DESARROLLO DE HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES:** Preparamos a las y los aspirantes en temáticas como trabajo en equipo y manejo de conflictos.
- 2. **FORMACIÓN Y CONOCIMIENTOS TEÓRICO-PRÁCTICOS:** Mediante una alianza con el Centro de Formación Técnica de la Universidad Católica del Norte – CEDUC UCN –, los participantes reciben formación técnica.
- 3. **APRENDIZAJE IN SITU:** Es el componente más relevante dentro del programa. Después de completar el plan de estudios, los participantes realizan una práctica en las distintas áreas de la operación. La práctica es remunerada dentro la empresa.

Gráfico 3: Participantes del Programa Aprendizices por sexo y año



Las personas que completan una evaluación exitosa tras el cierre del programa quedan habilitadas para optar a oportunidades laborales dentro de Inchalam, o en cualquier otra industria que se adapte a sus aspiraciones.

Desde su primera versión en 2019, han participado **más de 100 personas en el Programa Aprendizices**. Y, durante 2025, esta cifra alcanzó los **13 participantes**, 10 hombres y 3 mujeres.

Los primeros días importan: cultura y compromiso en Onboarding

Nuestro Programa de Incorporación de Personal: Onboarding aspira a que nuestras personas adquieran una mirada profunda sobre la empresa y sus áreas, sus productos y soluciones y sobre nuestro ciclo de producción. De esta manera, cada persona que se suma a Inchalam, o que asume nuevos desafíos en la empresa, podrá alcanzar una transición fácil y efectiva hacia su cultura, sus valores, objetivos y metas. Esto permite que cada integrante de la organización comprenda cuáles son las expectativas que recaen sobre su rol y aporte al desarrollo de Inchalam.

EL PROGRAMA ONBOARDING CUENTA CON TRES ETAPAS:

1. **INDUCCIÓN GENERAL SOBRE LA EMPRESA:** historia, valores, ciclo productivo, productos y soluciones.
2. **FORMACIÓN ESPECÍFICA:** gestión de la calidad, ambiente, seguridad y salud ocupacional.
3. **FORMACIÓN ESPECIALIZADA:** itinerario de aprendizaje personalizado según el rol.

Un 87% de los nuevos ingresos de Inchalam estuvo satisfecho con el Programa Onboarding en 2025.



Fijamos metas, forjamos logros

GRI 404-3

Este componente de nuestro **Modelo de Trayectoria Laboral** pone su énfasis en la **gestión del desempeño y el reconocimiento** al personal de Inchalam. Contamos con procedimientos que establecen los mecanismos necesarios para que todo nuestro personal sea evaluado, sin excepción, de forma periódica, justa y transparente. Este proceso, realizado anualmente, consta de las siguientes etapas:

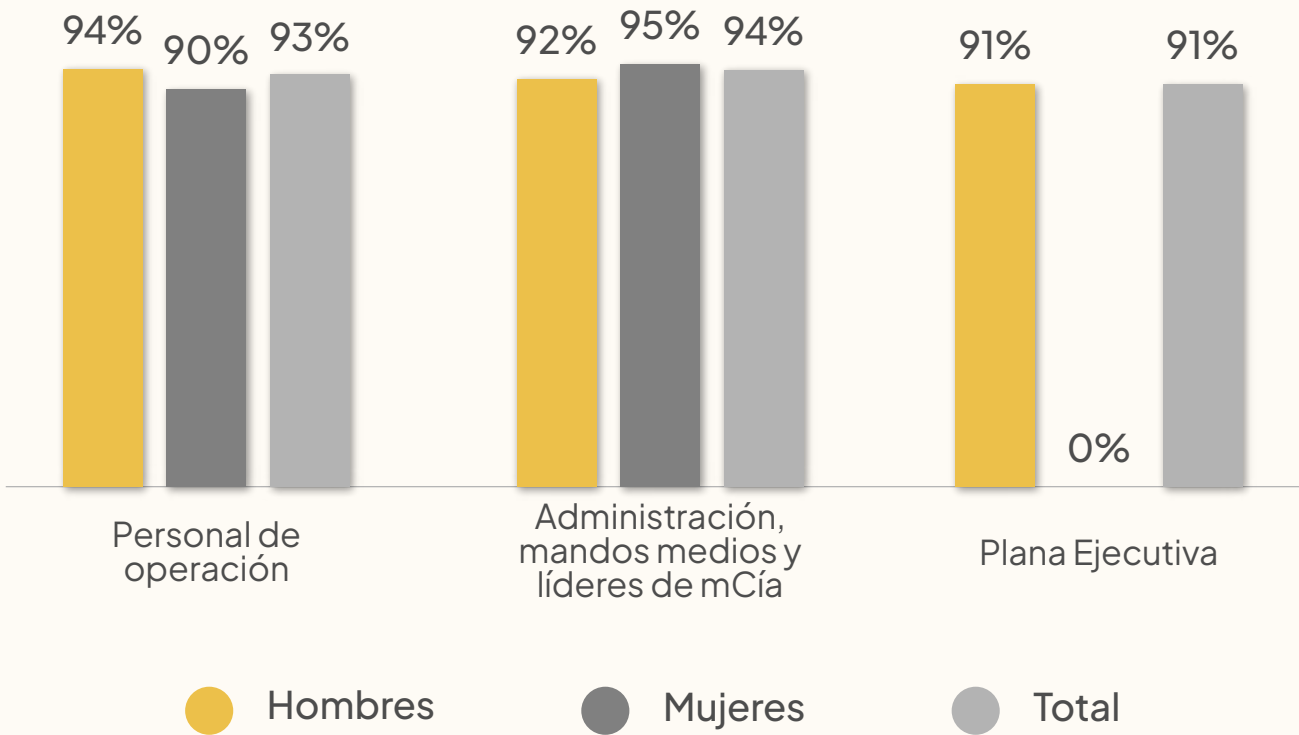
1. **DEFINIR OBJETIVOS Y RETROALIMENTAR:** Anualmente, las gerencias y áreas definen sus objetivos. Dentro del período, se monitorean avances y el cumplimiento de metas, entregando constante retroalimentación.
2. **AUTOEVALUACIÓN:** Al final del periodo, cada persona evalúa su propio desempeño, de forma previa e independiente a su jefatura directa.
3. **EVALUACIÓN DE JEFATURA DIRECTA:** Líderes de equipos y jefaturas evalúan el desempeño del personal a cargo, siguiendo una escala de calificaciones.
4. **CALIBRACIÓN Y EMISIÓN DE RESULTADOS:** La Gerencia de Personas y Sostenibilidad revisa las evaluaciones y lidera el proceso de calibración para asegurar que sea justo y transparente. Luego, cada jefatura comunica los resultados, calificaciones y consecuencias derivadas. Para todas las personas con un desempeño insuficiente, se diseña un Plan de Mejora del Desempeño.

**FIJAMOS
METAS
FORJAMOS
LOGROS**

Cada año, el **100%**
de nuestro personal¹¹
participa del proceso
de evaluación de
desempeño.

¹¹: La evaluación de desempeño se aplica a todo el personal que cumple con un cierto período de tiempo dentro de la empresa y no está afecto a licencia médica.

Gráfico 4: Porcentaje (%) del personal que recibió una evaluación de desempeño, por estamento y sexo



Al cierre del período 2025, un **91%** de todo el personal directo de la organización pasó por el proceso de **evaluación de desempeño**, sin encontrarse diferencias importantes entre los estamentos o por el sexo de la persona. Debido a que todas las personas de Inchalam deben hacerse parte de la instancia de evaluación, las diferencias con el total se explican por licencias

médicas al momento de la aplicación, o porque los nuevos ingresos aún no cumplen con el tiempo necesario dentro de la empresa para ser sujetos del proceso. Del mismo modo, dado que no hubo mujeres ocupando puestos en la plana ejecutiva al cierre del período, el porcentaje para este estamento equivale a 0%.



Desarrollo de carrera laboral

En Inchalam, proporcionamos las oportunidades y herramientas necesarias para que las personas adecuadas estén listas para asumir roles críticos ahora y en el futuro, reconociendo y trabajando su potencial y aspiraciones. Nuestro **Programa de Desarrollo de Carrera Laboral** habilita el movimiento interno del personal de operaciones hacia puestos de trabajo donde asuman otras responsabilidades, desarrollando nuevas habilidades y conocimientos. Estas competencias son acreditadas, repercutiendo en su salario y funciones.

El Desarrollo de Carrera Laboral se basa en **tres componentes**:

- 1. FORMAR Y ACREDITAR COMPETENCIAS:** Nuestro personal de operaciones accede a diferentes **oportunidades de aprendizaje** para el crecimiento individual y del área, de acuerdo con las necesidades del negocio. Luego, las competencias son acreditadas por una entidad externa. Es el componente con más peso dentro del proceso, con un 40% de la ponderación final.
- 2. MONITOREAR EL COMPORTAMIENTO LABORAL:** Observamos de cerca variables como el **ausentismo laboral**, la inasistencia a cursos o capacitaciones, amonestaciones, reconocimientos, entre otras. Este componente pondera un 30% dentro del proceso.
- 3. EVALUAR EL DESEMPEÑO:** Cada año, las jefaturas directas evalúan y **retroalimentan** el desempeño del personal a cargo. Este componente pondera un 30% dentro del proceso.



Academia +Saber: Experiencia de aprendizaje más accesible e intuitiva

GRI 404-1, 404-2

Nuestra Academia +Saber se define como la implementación operativa de uno de los cinco pilares del **Modelo de Efectividad Organizacional**, +SUMA. Es un ecosistema de aprendizaje estratégico e integrado, ofreciendo planes de formación diseñados a la medida, contruidos a partir de las necesidades del negocio y de las competencias requeridas para cada cargo.



+100 cursos entre
formaciones asignadas
y abiertas al personal.
+9% de horas de
formación por persona
respecto a 2024.

Gráfico 5: Media de horas de formación por persona y año

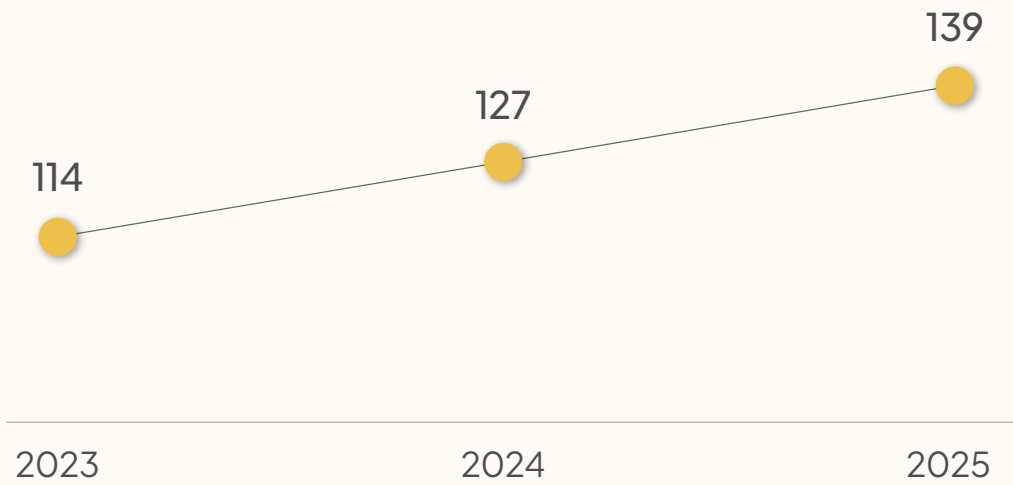
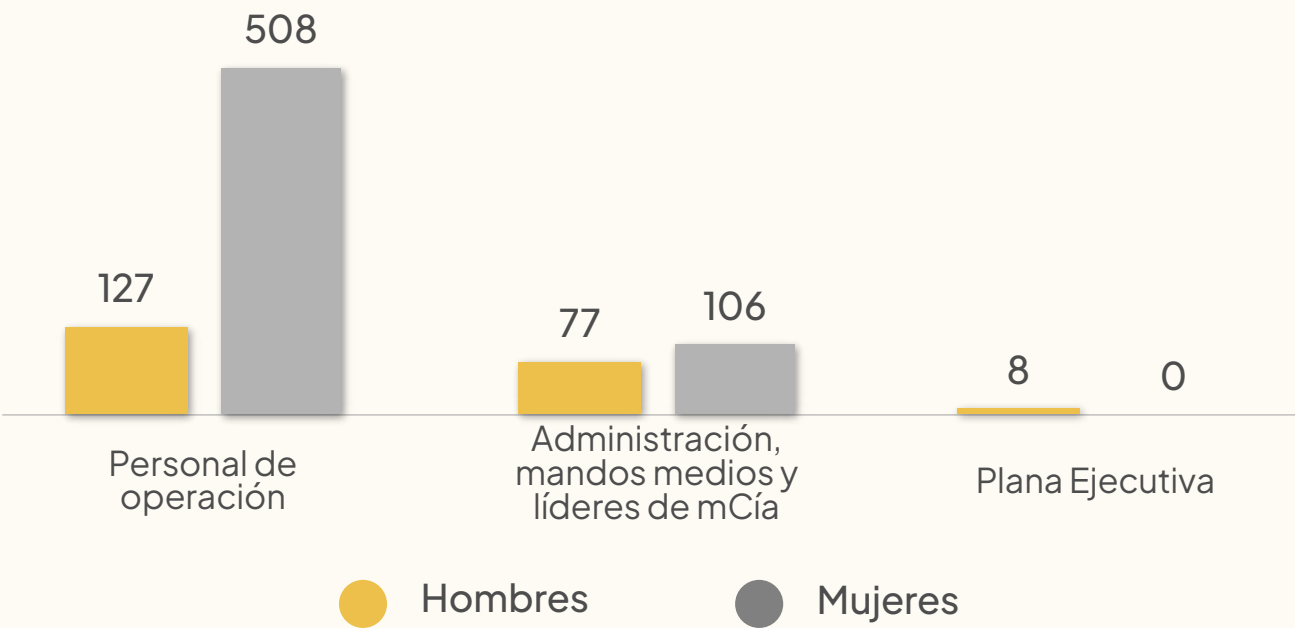


Gráfico 6: Media de horas de formación por sexo y estamento



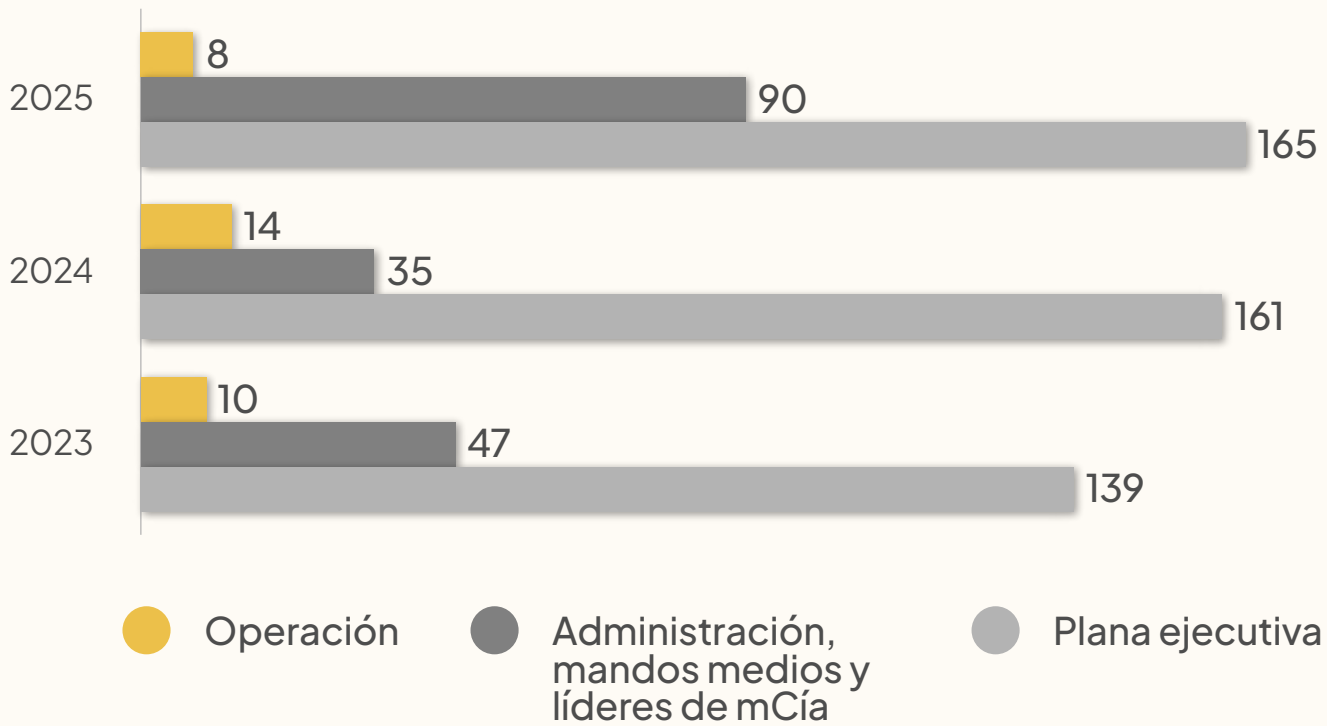
Durante 2025, Inchalam inició una migración de su sistema a Talana, plataforma que permite centralizar la oferta formativa, asignar sus cursos según los perfiles de cargo de la empresa, monitorear en tiempo real el progreso y acceder a los contenidos desde cualquier dispositivo con conexión a internet. Asimismo, permite contar con un registro más certero sobre las horas de formación de nuestro personal.

Para 2025, cada persona de Inchalam recibió, en promedio, **139 horas de formación o capacitación**, lo que representa un **aumento del 9%** en comparación al período anterior. En esta misma línea, destaca la media de horas de formación para las mujeres del área de operaciones con 508 horas, superando con creces a la contraparte masculina del estamento (con 127 horas promedio). Esta cifra representa

un **aumento del 67%** en comparación a 2024, correspondiéndose con la alta participación de mujeres de la operación dentro del Programa Aprendices 2026, donde las horas de la jornada remunerada de trabajo también son contadas como horas de capacitación para sus participantes. Sin embargo, debido a que en la plana ejecutiva no hubo roles ocupados por mujeres, la métrica es de 0 para este estamento.

Al mirar por sí solo al estamento de administración, mandos medios y líderes de mCía, hubo un **aumento en las horas de formación de un 157%**. Esto se atribuye a la centralización y ampliación de la oferta de cursos en la plataforma en línea, lo que permite que nuestro personal acceda a entrenamientos a distancia, bajo sus propios horarios o sin moverse del puesto de trabajo.

Gráfico 7: Media de horas de formación por estamento y año





Programa de Reconocimiento: Ceremonia de Reconocimiento 2025

Nuestro **Programa de Reconocimiento** tiene por objetivo **identificar y premiar el esfuerzo y los logros de manera justa y transparente**, fomentando el compromiso, estimulando la creatividad, valorando el desempeño y los buenos resultados, al mismo tiempo que se promueve una cultura de excelencia, reforzando nuestros valores y las competencias esperadas.

Año tras año, el programa culmina con una **Ceremonia de Reconocimiento**. Durante la versión 2025, se reconoció a **45 personas**, de forma individual o como equipo de trabajo, a través de 15 categorías diferentes:

- PERSONA MÁS RECONOCEDORA.
- TRABAJO COLABORATIVO.
- FOCO EN LA EXCELENCIA.
- ORIENTACIÓN AL CLIENTE.
- PASIÓN POR UN FUTURO SOSTENIBLE.
- COMPROMISO CON LA SEGURIDAD.
- IDEA DE INNOVACIÓN.
- LIDERAZGO DIGITAL.
- SUPERHÉROE DE LA CALIDAD.
- SUPERHEROÍNA DE LA CALIDAD.
- VALOR: INTEGRIDAD.
- VALOR: CONFIANZA.
- VALOR: AGILIDAD.
- VALOR: PASIÓN POR NUESTRAS EMPRESAS CLIENTE.
- VOLUNTARIADO RED+

“

Es un respaldo al trabajo que uno hace constantemente. Es un trabajo que se ve al final de toda la cadena productiva en la respuesta del cliente, la disminución de reclamos. Entonces es súper satisfactorio”.





Encuesta de Servicios 2025

Con el objetivo de medir la experiencia de nuestras personas y detectar oportunidades de mejora en los diferentes servicios que les proporcionamos – transporte, alimentación, servicios sanitarios y uso de camarines –, diseñamos e implementamos la primera encuesta de satisfacción. Este instrumento cuenta con 4 categorías, divididas en 12 afirmaciones de escala Likert.

La tabla 1 de la sección contiene los hallazgos de la encuesta por afirmación. En general, resaltan los resultados positivos para casi todas las afirmaciones, con porcentajes de aprobación por sobre el 50%. Las áreas de mejora, principalmente, se encuentran asociadas a los servicios higiénicos y de alimentación.

“

La evaluación que hacemos de esta primera encuesta es muy positiva. Pudimos ver que nuestros servicios de transporte, baños y camarines son bastante apreciados por todas las personas. Observamos oportunidades de mejora que estamos abordando de forma conjunta con el Sindicato de Trabajadores de Inchalam, según lo acordado en la última negociación colectiva”.

Luis Torres
Jefe de Experiencia y
Servicios a las Personas

Comunicación y liderazgo para la gestión de mini compañías

GRI 404-2

En Inchalam, estamos convencidos de que una comunicación periódica, entre la organización y sus equipos, es indispensable para promover nuestras metas de sostenibilidad y productividad. De este modo, desarrollamos la versión 2025 del **Programa de Comunicaciones Internas** enfocada en impulsar una comunicación estratégica entre nuestros líderes de mCía y sus equipos de trabajo.

Esta iniciativa se concreta a partir de bajadas informativas mensuales, donde

los líderes de mCías comparten con sus equipos o áreas los mensajes o puntos clave sobre la compañía, asegurándonos de que cada persona comprenda la dirección que toma la empresa y cuál es el rol que desempeña en su desarrollo. El ejercicio también involucró un acompañamiento activo a las y los líderes, donde se evaluó su desempeño comunicacional y se entregó retroalimentación y herramientas para mejorar sus habilidades.

97% de nuestras personas afirma que su jefatura directa hace un excelente trabajo al mantenerlas informadas y comprometidas.

“

El que todas las personas recibamos y manejemos la misma información nos permite aclarar conceptos y alinearnos con lo que nuestros líderes e Inchalam esperan de nosotros. También, estos espacios contribuyen a enriquecer la comunicación entre quienes integramos los equipos de trabajo”.

Jorge Arriagada

Maquinista de Galvanizado y otros Recubrimientos.

TABLA N°2: RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE COMPROMISO ENGAGEMENT 2025

CATEGORÍA		AFIRMACIÓN	PORCENTAJE ("De acuerdo" + "Muy de acuerdo")	
			2024	2025
N° DE PERSONAS ENCUESTADAS			301	286
Calidad de vida		Mi entorno físico es el adecuado para desarrollar mi labor.	87%	90%
		Considero que tengo una buena salud mental.	91%	93%
		Considero que tengo las herramientas o el conocimiento para abordar situaciones de salud mental, personales o de mi entorno.	90%	91%
		Considero que tengo una buena salud física.	86%	91%
Compromiso		En Inchalam, nos preocupamos de la salud, seguridad y el bienestar de nuestras personas.	95%	95%
		Generalmente, consigo mantener un balance entre mi trabajo y mis responsabilidades parentales.	95%	94%
		Hay una buena colaboración entre mi área y otras áreas de la empresa.	91%	93%
		Siento libertad para expresarme en Inchalam.	94%	93%
		Mi jefatura directa hace un excelente trabajo al mantenernos informados y comprometidos.	92%	97%
		Creo que tengo la oportunidad de aprender nuevas habilidades y desarrollarlas.	95%	96%
		Creo que dispongo de oportunidades de desarrollo y crecimiento personal en Inchalam.	89%	92%
		Recomendaría a Inchalam como un gran lugar para trabajar.	97%	96%
Conciencia ambiental		Tengo un alto nivel de conciencia ambiental en mi vida diaria.	96%	98%
		Inchalam está desarrollando un buen trabajo en conciencia ambiental.	94%	96%

Encuesta de Compromiso Engagement 2025

A lo menos una vez por año, en Inchalam, aplicamos una **encuesta en línea** a nuestras personas para conocer su opinión en temas relacionados con su calidad de vida y compromiso con la empresa y, desde 2024, también evaluar su conciencia ambiental.

La tabla N°2 contiene los resultados principales de esta medición, contrastándolos con los obtenidos el año anterior. Los valores expuestos en la columna "Porcentaje" corresponden a la suma entre las menciones "De acuerdo" y "Muy de acuerdo" puestas a prueba en la encuesta.

Los mejores desempeños se encuentran en las variables de **percepción de salud física y comunicación desde la jefatura directa**, donde ambas experimentaron aumentos de un 5% aproximadamente entre las mediciones. Durante la aplicación en 2025, todas las afirmaciones alcanzaron, a lo menos, el 90% de aprobación.

96% de nuestras personas recomienda a Inchalam como un gran lugar para trabajar

2. Salud, seguridad y bienestar de las personas

GRI 403-1, 403-2, 403-4

¿POR QUÉ ES UN TEMA MATERIAL Y CÓMO LO GESTIONAMOS?

En las organizaciones industriales, caracterizadas por la operación de maquinaria especializada y la manipulación de materiales o sustancias peligrosas, la **gestión de la seguridad y salud ocupacional** es un requisito mínimo para proteger la integridad de las personas y asegurar la **continuidad de nuestras operaciones**. En Inchalam, hemos adoptado un enfoque de gestión proactivo, el que, además de responder a las exigencias legales y a los estándares internacionales, promueve el bienestar integral de nuestras personas y sus familias, ofreciendo una mirada sistémica a la salud física, mental y emocional de quienes forman parte de la empresa.

Nuestro enfoque se traduce en la implementación de un **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional**, certificado, desde 2023, bajo el estándar ISO 45001:2018. Este sistema se caracteriza por la puesta en marcha de diferentes procedimientos y prácticas para la identificación y prevención de riesgos en el lugar de trabajo.

En relación con lo anterior, en Inchalam también contamos con un **Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente**, instancia donde las personas de la empresa pueden informarse, opinar y participar en la gestión y comunicación en materias de salud y seguridad ocupacional. Así, las decisiones del comité tienen alcance a todo el personal e, inclusive, el resto de los grupos de interés de la empresa, por ejemplo, las comunidades vecinas.

Vale mencionar que una parte importante de nuestras actividades para la **promoción de la salud mental y psicosocial** están alineadas con la actualización de la normativa chilena vigente, en específico con la **Resolución 1448** que actualiza el **Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo**.

Por último, hemos reforzado la gestión de este tema material, posicionando la seguridad y bienestar de nuestras personas como uno de los cinco pilares del **Modelo de Efectividad Organizacional: SUMA, +BienEstar**.



Programa BienEstar: Ambiente sano y sin lesiones

GRI 403-5

Este programa, diseñado en 2024 e implementado durante 2025, persigue como objetivo el **profundizar en una cultura de seguridad** y contribuir a nuestra aspiración de cero accidentes dentro de la empresa. El **Programa BienEstar** es uno de los cinco componentes del Modelo de Efectividad Organizacional de Inchalam y se articula bajo tres objetivos estratégicos:

- 1. GOBERNANZA SOSTENIBLE EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL:** Revisar y actualizar las políticas de la empresa, además de las herramientas de gestión (por ejemplo: Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y sus Controles).
- 2. LIDERAZGO Y COMPETENCIAS EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL:** Identificar eficazmente los riesgos y adoptar una gestión preventiva en todos los estamentos de la empresa.

- 3. CONDUCTAS SEGURAS:** Incorporar el autocuidado y la interdependencia en la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, a través del entrenamiento y la participación directa en la identificación de peligros y evaluación de riesgos.

El programa se ejecuta a través de foros participativos, teórico-prácticos, con distintas temáticas de acuerdo con el público objetivo. La tabla N°2 de la sección contiene el desglose de los foros e información sobre el personal participante, desagregado por dotación directa e indirecta.

En promedio un **97%** de nuestras personas y un **99%** del personal de empresas contratistas completaron el Programa BienEstar.

TABLA N°2: FOROS DEL PROGRAMA BIENESTAR

N° DE FORO	TEMÁTICA	PÚBLICO OBJETIVO	N° PERSONAL DIRECTO	N° PERSONAL INDIRECTO
1	Dirección y compromiso con la seguridad.	Plana ejecutiva	25	No aplica
2	Competencias para el liderazgo eficaz en seguridad y salud ocupacional.	Línea de supervisión	19	37
3	Gestión de la gobernanza y comunicación.	Línea de supervisión	19	37
4	Gestión de riesgos, salud ocupacional y ergonomía desde la perspectiva de género.	Línea de supervisión	19	37
5	Feedback, cierre y compromisos de liderazgo.	Línea de supervisión	19	37
6	Interacción con peligros y riesgos en las tareas.	Todo el personal	422	297
7	Conductas, tiempo y esfuerzo.	Todo el personal	422	297
8	Autocuidado e interdependencia - Aplicación de herramientas SEA-OILS.	Todo el personal	422	297
9	Ergonomía.	Todo el personal	422	297
10	Análisis final de resultados y compromisos.	Plana ejecutiva	25	No aplica

Radiografía a nuestra gestión en seguridad y salud ocupacional 2025

GRI 403-9, 403-10, EM-IS-320a.1

La tabla 3 de la sección expone información sobre los principales indicadores y métricas de nuestra gestión en seguridad y salud ocupacional del período 2025, desagregándola entre personal directo e indirecto de la organización.



TABLA N°3: MÉTRICAS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL 2023 – 2025

INDICADOR	2023		2024		2025	
	DIRECTO	INDIRECTO	DIRECTO	INDIRECTO	DIRECTO	INDIRECTO
Accidentes laborales registrables	5	2	5	0	6	0
Accidentes laborales fatales	0	0	0	0	0	0
Accidentes laborales con tiempo perdido	5	2	5	0	6	0
Enfermedades profesionales	0	0	1	0	1	0
Lesiones graves	0	0	1	0	0	0
Días perdidos por accidente	101	33	125	0	367	0
Tasa de Frecuencia de Accidentes Laborales Registrables	6,96	3,1	6,3	0	7,3	0
Tasa de Accidentes Fatales	0	0	0	0	0	0
Tasa de Gravedad	140,68	51,17	158,42	0	451,88	0
Tasa de Accidentabilidad	1,31	0,5	1,202	0	1,376	0
Horas trabajadas	717.931	644.874	789.050	674.226	812.165	645.347



Alcance

**La excelencia
se construye
en cada detalle**

Programa Vivo con Calidad

GRI 403-6

Nuestro **Programa Vivo con Calidad** es una iniciativa permanente y periódica de la empresa, cuyo propósito es promover el **bienestar integral y la calidad de vida de las personas** de Inchalam y sus familias, generando actividades alineadas con las temáticas del mes.

Al mismo tiempo, las iniciativas pueden articularse con entidades externas a la empresa, como organizaciones no gubernamentales sin fines de lucro, instituciones de educación superior o servicios de salud públicos o privados.



ENERO Y FEBRERO – Meses Estivales¹²

MARZO – Vivo con Equidad

- Activaciones: Desafíos con Equidad.
- Activaciones: ¿Quién quiere ser equitativo?
- Conmemoración del Día Internacional de la Mujer.
- Taller: Conciliar en equilibrio: recursos y estrategias para mujeres trabajadoras, con más de 60 participantes y en colaboración con la Corporación Descentralizadas e INACAP.

ABRIL – Mes de la Conciliación entre la Vida Personal, Familiar y Laboral

- Talleres: Escuela para Padres y Madres.
- Operativos de vacunación contra la influenza.

MAYO – Mes de la Salud Mental

- Charla: Manejo del Conflicto, en colaboración con la Mutual de Seguridad.
- Charla: Sistema de Compensaciones de Inchalam.

JUNIO – Mes del Medio Ambiente

- Feria del Trueque.
- Campaña de recolección: ¡Dales una segunda vida a tus libros!

JULIO – Mes de la Inclusión

- Charla: Obtención de la Credencial de Discapacidad y de Persona Cuidadora, en colaboración con la Municipalidad de Talcahuano.
- Charla motivacional, en colaboración con Fundación Teletón.

AGOSTO – Mes del Corazón

- Celebración del Día Internacional de la Niñez.
- Senderismo familiar a Lengua-Rocoto.

SEPTIEMBRE – Mes de la Seguridad y Salud Ocupacional

- Taller de reanimación cardiopulmonar.
- Trivia de seguridad.

OCTUBRE – Mes de la Prevención del Cáncer

- Charla: detección temprana del cáncer de mama, en colaboración con Clínica Andes.
- Cicletada familiar en la Península de Hualpén.

NOVIEMBRE – Mes de la Prevención del Consumo de Alcohol y Drogas

- Circuito interactivo sobre consumo de sustancias en el trabajo, en colaboración con la Mutual de Seguridad.
- Stand informativo, en colaboración con el Servicio Nacional de Alcohol y Drogas, SENDA.
- Operativo de salud preventiva, en colaboración con la Universidad de Las Américas.
- Senderismo familiar al Faro de Cochohgüe.
- Operativo oftalmológico.

DICIEMBRE – Mes de los Valores

- Celebración de Navidad.
- Ceremonia de Reconocimiento.



“

Estas iniciativas son súper motivadoras, porque se sale en grupo y se tienen espacios de acercamiento entre personas que trabajan en distintas áreas de la planta. Estar en contacto con la naturaleza nos ayuda a respirar un aire sin contaminación y desconectarnos de nuestra rutina. También a hacer ejercicio, liberar tensiones producto del estrés y mejorar nuestro estado de ánimo”.

Óscar Aedo Vargas
Inspector de Inventarios.
Participante de Trekking a Faro Cochohgüe.

¹²: Si bien hemos organizado actividades durante los meses estivales en años anteriores, durante 2025 se priorizó el desarrollar una agenda de actividades donde hubiese una mayor concurrencia de nuestras personas y sus familias el resto del año.

Reconocidos en nuestra gestión: Cuadro de Honor en Seguridad y Salud Ocupacional 2025

Durante 2025, debido a nuestro férreo compromiso con la integridad y bienestar de nuestras personas, recibimos el reconocimiento de la Cámara Chilena de la Construcción: Cuadro de Honor en Seguridad y Salud Ocupacional 2025, en la categoría cuatro estrellas.

“

En Inchalam, la seguridad no es solamente un valor, es una convicción. El premio reafirma nuestro esfuerzo diario por proteger a nuestras personas, pero también nos desafía a poner especial énfasis en el autocuidado, pues aún nos queda camino por recorrer para llegar a 0 lesiones”.

Rodrigo Farías
Gerente de Personas y Sostenibilidad.



Brigada contra Incendios

GRI 403-5

Veintidós son los profesionales de diferentes áreas que conforman nuestra Brigada contra Incendios. Este equipo, además de realizar inspecciones y revisiones que garanticen la operación correcta de los sistemas preventivos, recibió una formación teórica-práctica completa para la gestión y manejo de incendios en nuestra empresa.

3. Diversidad, equidad e inclusión

¿POR QUÉ ES UN TEMA MATERIAL Y CÓMO LO GESTIONAMOS?

En industrias tradicionalmente masculinizadas, como la manufacturera y metalmecánica, avanzar en diversidad, equidad e inclusión responde a una decisión ética que contribuye al desarrollo sostenible del negocio. Las brechas estructurales en la participación femenina, el acceso a posiciones de liderazgo y la baja diversidad en áreas operativas y técnicas, siguen siendo desafíos presentes en nuestra operación.

En Chile, la evidencia apunta a esta realidad: En promedio, solo una de cada cinco personas en la industria manufacturera es mujer, con rezagos importantes en representación de mujeres en la operación.

Durante los últimos años, Chile ha avanzado en las exigencias legales para hacerse cargo de estos desafíos. En este contexto, en Inchalam reconocemos la diversidad, equidad e inclusión como un asunto material prioritario. Nuestro enfoque de gestión se concreta a través de una **Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión**, basada en cuatro líneas de acción:

- 1. **PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA:** incrementar las mujeres en la empresa, especialmente en la plana operativa.
- 2. **CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL:** Evaluar e implementar periódicamente beneficios para nuestras personas, contribuyendo al equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, desde un enfoque de corresponsabilidad.
- 3. **INCLUSIÓN SOCIAL Y LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD:** Promover la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, asegurando el cumplimiento de la normativa vigente.
- 4. **CULTURA DIVERSA, EQUITATIVA E INCLUSIVA:** Realizar actividades de concientización y formación de manera permanente junto a nuestras personas, con el objetivo de profundizar una cultura diversa, equitativa e inclusiva.

Inchalam cuenta con un **Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación entre la Vida Personal, Familiar y Laboral**, certificado bajo la norma chilena NCh3262:2021. Este estándar nacional establece procedimientos y prácticas que apuntan a un ambiente sano y al bienestar íntegro de nuestras personas.

5

IGUALDAD DE GÉNERO

8

TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

10

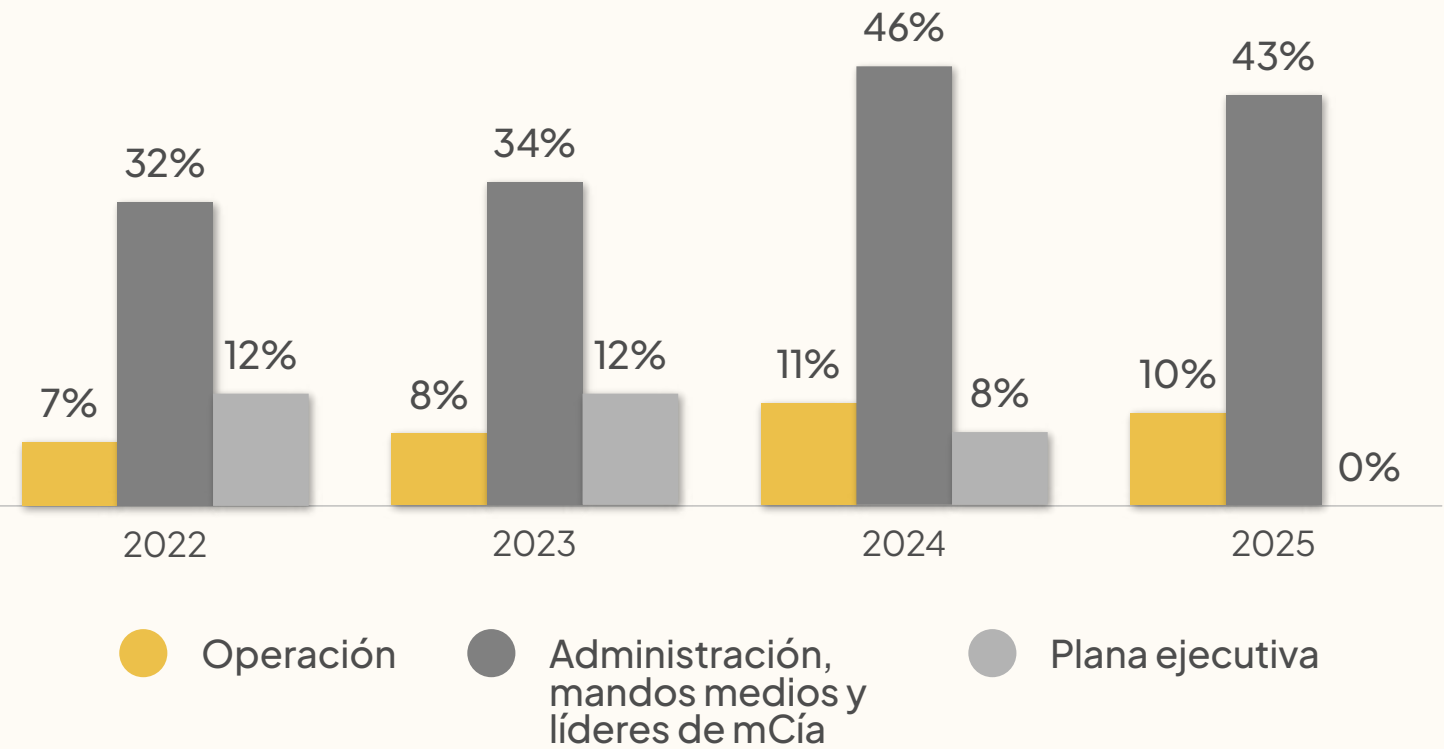
REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

Panorámica a nuestra organización diversa, equitativa e inclusiva

GRI 405-1

En este apartado, reflejamos las cifras que dan cuenta de nuestros avances y desafíos para convertirnos en una organización cada vez más diversa, equitativa e inclusiva.

Gráfico 1: Participación de mujeres en la empresa, por estamento y año (2022-2025)



“

Hemos hecho esfuerzos importantes para incorporar a más mujeres en las distintas áreas y funciones en la planta. Al cierre de 2025, contamos con 10% de mujeres en el personal de operación – 3% más que en 2022 – y un 43% en áreas administrativas, un 11% más comparado con el mismo año. Debemos seguir perseverando en esta línea, pues buscamos construir equipos de alto desempeño y sabemos que un componente que debemos incorporar es la diversidad. Hemos visto los cambios positivos que se producen al generar un ambiente más diverso: un mejor clima laboral, una organización más creativa, ambientes más respetuosos y seguros”.

María José Valdivia
Líder de Relación con Comunidades, Diversidad, Equidad e Inclusión y Comunicaciones Internas.

Participación de mujeres en la empresa



En general, hemos mantenido estable la **participación de mujeres en la organización**, con un 16%. Sin embargo, experimentamos una caída brusca de las mujeres en la plana ejecutiva, alcanzado el 0%. Esto se debió a diversas salidas de mujeres de la organización, siendo aquellos roles reemplazados con contrataciones externas o movilidades internas de hombres en la planilla de sucesión. Para abordar este escenario, durante 2026, implementaremos un **Programa de Desarrollo de Liderazgo** que permita, entre otros objetivos, el identificar y mapear talento femenino de alto potencial dentro de la empresa, entregando herramientas para su desarrollo de carrera laboral y que les permitan visualizar una ruta clara de ascensos.

Equidad de género con impacto en la operación: Auditoría de mantenimiento del Sistema de Gestión NCh3262:2021

“

La certificación de la norma NCh3262 es un hito relevante para Inchalam, porque valida que lo definido en nuestros procesos realmente se vive en el día a día. La auditoría externa de Aenor incluyó entrevistas directas a trabajadores y trabajadoras, lo que refuerza el valor de esta norma en materia de equidad y conciliación laboral y familiar. Contar con esta certificación nos da una estructura para asegurar la mejora continua y reafirma nuestro compromiso con las personas”.

Ana Torres
Jefa de Aseguramiento de Calidad.



Tras la primera certificación oficial de nuestro Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación entre la Vida Personal, Familiar y Laboral en 2024, tomamos los pasos necesarios para asegurar la continuidad de la certificación, mediante la 1ra Auditoría de Mantenimiento, conducida por Aenor. El proceso constó de dos etapas:

1. **AUDITORÍA INTERNA:** A través de la revisión documental, entrevistas semi estructuradas al personal de los tres estamentos y observación en terreno, se condujo una auditoría interna a cargo del área de Aseguramiento de la Calidad de Inchalam. En definitiva, se auditaron los procesos de reclutamiento y selección, desarrollo de carrera laboral, oportunidades de capacitación, prácticas de remuneración; conciliación entre la vida personal, familiar y laboral; prevención, detección, abordaje o derivación del acoso laboral, sexual, discriminación y violencia, incluyendo violencia intrafamiliar; promoción de la salud integral y cumplimiento legal.
2. **AUDITORÍA EXTERNA:** La casa certificadora Aenor comprobó la mejora continua del sistema de gestión a través de la implementación de las oportunidades de mejora y las recomendaciones resultantes de la certificación pasada. Además, el equipo auditor condujo **80 entrevistas al personal** de todos los estamentos de Inchalam.

**80 personas fueron
entrevistadas durante
la etapa de auditoría
externa.**

Formación y sensibilización para una cultura diversa, equitativa e inclusiva

Con el propósito de desarrollar una cultura inclusiva, equitativa y diversa en Inchalam, durante 2025, implementamos un abanico de **actividades de concientización y formación** para nuestro personal.

- **TRIVIA DE EQUIDAD:** Iniciativa lúdica y masiva realizada en diferentes ocasiones, orientada a evaluar y fortalecer la comprensión de nuestras personas sobre el sistema de gestión de la NCh3262. La trivia incorporaba preguntas sobre brecha salarial, el contexto nacional, roles de género y corresponsabilidad

y las medidas implementadas por la organización.

- **DESAFÍO EN EQUIDAD:** Con el objetivo de identificar las barreras persistentes en la cultura organizacional y en las prácticas cotidianas de trabajo, desarrollamos 6 intervenciones en diferentes áreas, con la participación de más de 70 personas directas y del personal contratista. En cada espacio se invitó a reconocer una barrera a derribar y proponer una solución concreta, fomentando la mejora continua de nuestro sistema de gestión.

“

Siento que tener equidad aquí en la empresa, y que realicen este tipo de actividades, es una gran oportunidad tanto para hombres como para mujeres, que nos permite comprendernos más entre nosotros mismos. Nos ayuda a respetarnos mutuamente, saber lo que necesita cada uno y cómo podemos mejorar en nuestro entorno laboral”.

Constanza Jara
Operadora de Mallas Especiales.

- **ENTRENAMIENTO EN PRIMERA ACOGIDA Y DERIVACIÓN DE VIOLENCIA INTRAFAMILIAR:** En el marco de las recomendaciones derivadas de la auditoría externa de la NCh3262, se realizó un entrenamiento dirigido al Comité de Sostenibilidad, equipos de Gestión de Personas y personal de supervisión. La capacitación abordó los procedimientos internos de prevención y abordaje del acoso, discriminación y violencia en el trabajo, la promoción del buen trato y la adquisición de herramientas para la detección, primera acogida y derivación de casos de violencia intrafamiliar. Esta actividad se desarrolló con el apoyo del Centro de la Mujer de Talcahuano.
- **CAMPAÑA “LAS ACCIONES IMPORTAN”:** Durante la tercera versión de esta campaña de comunicaciones internas, se invitó a nuestras personas a asumir un rol como agentes de cambio por una sociedad más equitativa e inclusiva. Los mensajes difundidos sobre buen trato y lenguaje no discriminatorio se enfocaron en acciones claras y replicables vinculadas a la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.
- **CAPACITACIONES Y CONCIENTIZACIÓN EN TORNO A LEY 21.643 (LEY KARIN):** A través de la plataforma Talana, nuestras personas cuentan con acceso a capacitaciones en formato e-learning orientadas a la prevención del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo. Estos cursos refuerzan el conocimiento sobre los canales formales de denuncia y el protocolo institucional vigente, promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto y el buen trato.
- **PARTICIPACIÓN EN LA MESA PÚBLICO-PRIVADA DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES CON EQUIDAD DE GÉNERO DEL BIOBÍO:** Participamos de esta instancia, en la cual se abordó cómo la comunicación es clave para implementar la Norma Chilena 3262.



Un 77,6% de nuestras personas afirma que Inchalam fomenta el uso de un lenguaje inclusivo y respetuoso en todas las relaciones laborales.



Conciliar desde un enfoque de corresponsabilidad familiar

Nuestro compromiso con la conciliación va más allá de poner a disposición una sólida cartera de beneficios para nuestras personas. En efecto, acompañamos esta gestión con actividades pensadas para que las personas puedan equilibrar sus responsabilidades desde un enfoque de la corresponsabilidad familiar. Esta sección refleja los hitos más importantes del período 2025.

- **CONMEMORACIÓN DEL DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER:** En el marco de este hito, se realizó el taller “Conciliar en equilibrio: recursos y estrategias para mujeres trabajadoras”, dirigido a todas las colaboradoras y enfocado en bienestar y organización del tiempo. Además, se difundió un video corporativo que invitó a reflexionar sobre las brechas de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, reforzando el compromiso institucional con la equidad.
- **ESCUELA PARA MADRES Y PADRES:** Generamos espacios de encuentro y formación orientados a promover la corresponsabilidad en las labores de cuidado, reforzando una cultura organizacional que valora el equilibrio entre la vida laboral y familiar, además de fomentar la participación tanto de mujeres como de hombres en las tareas de crianza y cuidado.
- **BATERÍA DE BENEFICIOS Y CONVENIOS:** La gestión de los beneficios en Inchalam se estructura en 12 categorías de beneficios, diseñadas para promover el bienestar integral de nuestras personas. Estos beneficios incorporan un enfoque de género y reconocen las distintas realidades y necesidades que pueden presentarse a lo largo del ciclo laboral. La efectividad de los beneficios es evaluada a

través de métricas internas de uso y accesibilidad, además del cómo son valorados por parte de las personas a través de mediciones periódicas de percepción. Asimismo, se establece una revisión y actualización continua, manteniéndolos alineados con las necesidades del personal, estándares del mercado y los principios de igualdad de género.

“

Me parece muy importante que Inchalam brinde estos espacios para que nosotras compartamos con gente de distintas áreas y que nos entreguen las herramientas necesarias para llevar, en el día a día, las responsabilidades que tenemos dentro y fuera de la empresa”.

Constanza Villagrán
Operadora de la mCía de Clavería.
Participante del Taller Conciliar en equilibrio.



91% de nuestras personas afirma sentirse preparada para interactuar de manera respetuosa y sin prejuicios con personas con discapacidad.

Inclusión laboral y social de personas con discapacidad

GRI 405-1

En Inchalam, la inclusión de personas con discapacidad es un compromiso enmarcado en nuestra Política de Diversidad, Equidad e Inclusión. Este desafío se gestiona a través de un **Plan de Inclusión Laboral y Social**, cuya meta de contratación se sitúa en un 2% del total de la dotación.

Si bien aún no alcanzamos la meta, nos hemos mantenido consistentemente por sobre la cuota obligatoria por ley para las empresas de más de 100 personas trabajadoras, alcanzando un 1,39% al cierre del período 2025.

1,4% Personas con discapacidad dentro de la empresa al 2025

Nuestro plan se articula bajo tres lineamientos estratégicos:

- 1. **ATRACCIÓN Y SELECCIÓN:** Contamos con procedimientos y prácticas de atracción y selección de talentos basados en el principio de no discriminación. Además, promovemos la inclusión de personas con discapacidad, a través de la identificación y evaluación de ajustes razonables para las vacantes disponibles dentro de la empresa.
- 2. **FORMACIÓN Y CULTURA INCLUSIVA:** Realizamos actividades de formación y sensibilización periódicas para nuestras personas, bajo el objetivo de fortalecer la empatía entre pares y una cultura organizacional basada en el respeto mutuo. Entre esas actividades se listan:

- Curso en +Saber: Diversidad, Equidad e Inclusión. Esta formación es obligatoria para todo el personal de Inchalam.
- Charlas informativas para obtener la Credencial de Discapacidad y de Cuidador, impartidas por la Municipalidad de Talcahuano.
- Charla motivacional, en colaboración con Fundación Teletón.
- Conversación con equipo de trabajo para trabajar con personas con discapacidad, previniendo la discriminación sutil.
- Campaña de Comunicaciones Internas: “Las Palabras Importan”.
- 3. **ACOMPañAMIENTO Y PERMANENCIA:** Monitoreamos y acompañamos el desarrollo profesional de nuestras personas, comprendiendo que retener este talento es un pilar fundamental para asegurar la inclusión laboral.

“

Esta charla visibiliza una realidad y contribuye a que, sin importar las diferencias, todas las personas tengan las mismas oportunidades para participar y desarrollarse plenamente. Es importante que las empresas se empapen y aborden estas temáticas con sus trabajadores y trabajadoras”.

Jorge Orrego
Operador de Mallas Especiales.
Participante en Charla sobre Credencial de
Discapacidad y de Cuidador.

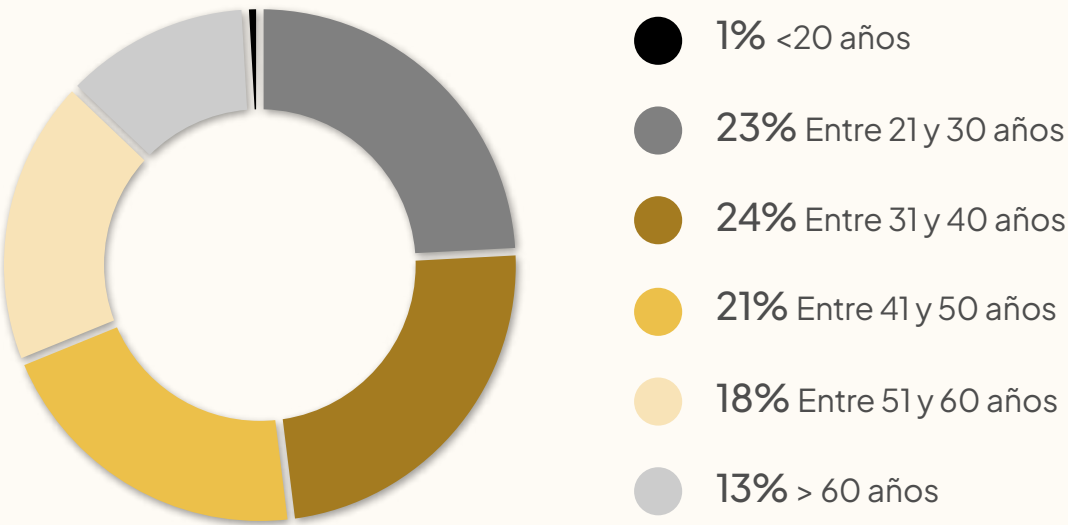
Un lugar de trabajo donde conviven múltiples generaciones

GRI 2-7, 404-2, 405-1

Estas cifras revelan la importancia de contar con un enfoque de gestión que permita cumplir con objetivos estratégicos en varios frentes: primero, abordar los **desafíos culturales y de relaciones laborales** que pueden suscitarse entre los diferentes grupos etarios; segundo, asegurar el **recambio generacional en la operación**, permitiendo la continuidad de nuestras operaciones a mediano plazo; y por último, **retener los conocimientos y experiencias valiosas** para la organización, implantadas en nuestro modo de hacer las cosas.

Bajo este contexto, durante 2025, diseñamos un **Programa de Mentorías Intergeneracionales**, una de las acciones del componente +Saber de nuestro Modelo de Efectividad Organizacional. La versión piloto del programa se implementó en noviembre del mismo año. Oficialmente, su puesta en marcha está prevista para inicios del 2026, con el personal designado de mentores y mentoras ya acreditado en sus competencias de formación.

Gráfico 2: Distribución (%) de personas en la organización por tramo etario



“

Nos enfrentamos a un recambio generacional inevitable. Por eso es clave que las personas con mayor experiencia transmitan su saber a quienes recién comienzan. Ese traspaso debe ser estructurado, constante y evaluado”.

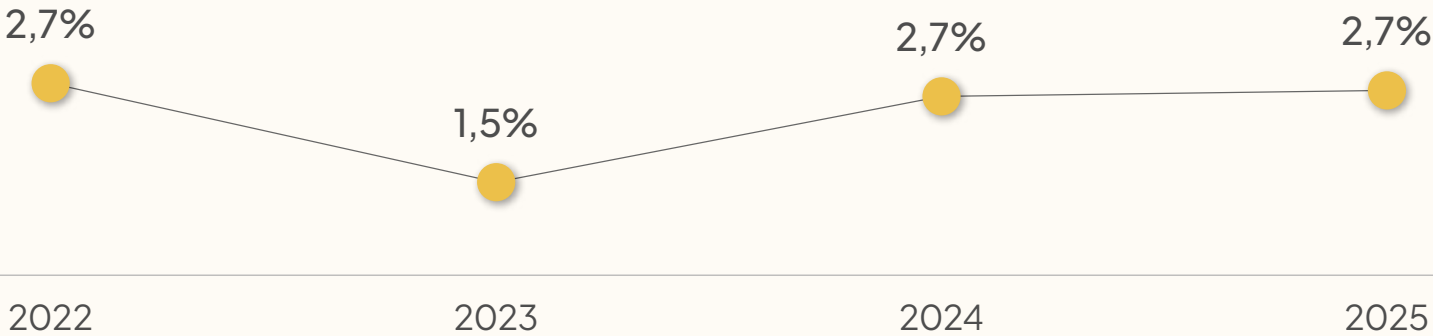
Luis Torres
Jefe de Experiencia y Servicio a las Personas.

Diversidad por lugar de origen

405-1

En Inchalam, trabajan personas con distintos orígenes y experiencias. Al término de 2025, un aproximado del 3% (2,7%) de nuestro personal tiene una nacionalidad extranjera.

Gráfico 3: Participación (%) de personas de nacionalidad extranjera en Inchalam (2022-2025)



+ 200 personas participaron de la Encuesta de Diversidad, Equidad e Inclusión 2025.



Un **65,3%** de las personas afirma que la remuneración y beneficios entregados son equitativos y no existen brechas salariales por motivos arbitrarios o discriminatorios, un **17,2%** más respecto a la medición anterior.

Diagnóstico de Diversidad, Equidad e Inclusión para la gestión y mejora continua

Este diagnóstico es un ejercicio que se realiza cada dos años en Inchalam, con el propósito de identificar las **percepciones, experiencias y oportunidades de mejora** que nuestras personas asocian a la gestión de la diversidad, equidad e inclusión.

Durante su segunda versión, este ejercicio involucró técnicas cualitativas y cuantitativas de recolección de información. Entre ellas:

- **ENCUESTA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN:** A través de una encuesta en línea autoadministrada, 243 personas respondieron a una serie de afirmaciones, señalando su grado de acuerdo o desacuerdo en diferentes temáticas relacionadas con el sistema de gestión. Esta herramienta permitió identificar fortalezas y oportunidades de mejora en la cultura organizacional, constituyéndose como un insumo clave para el diseño y ajuste de las acciones en materia de diversidad, equidad e inclusión.

Gráfico 4: Distribución (%) por sexo en Encuesta de Diversidad, Equidad e Inclusión

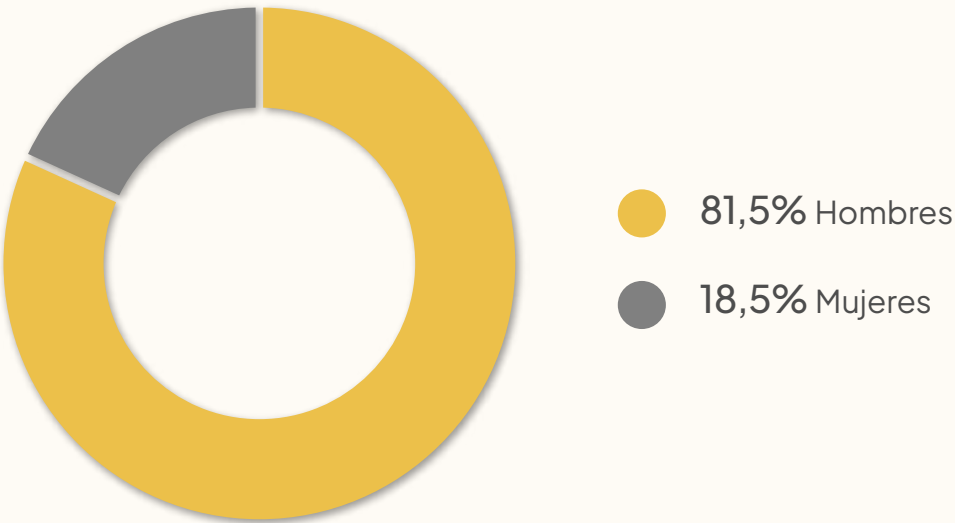


Gráfico 5: Distribución (%) por estamento en Encuesta de Diversidad, Equidad e Inclusión

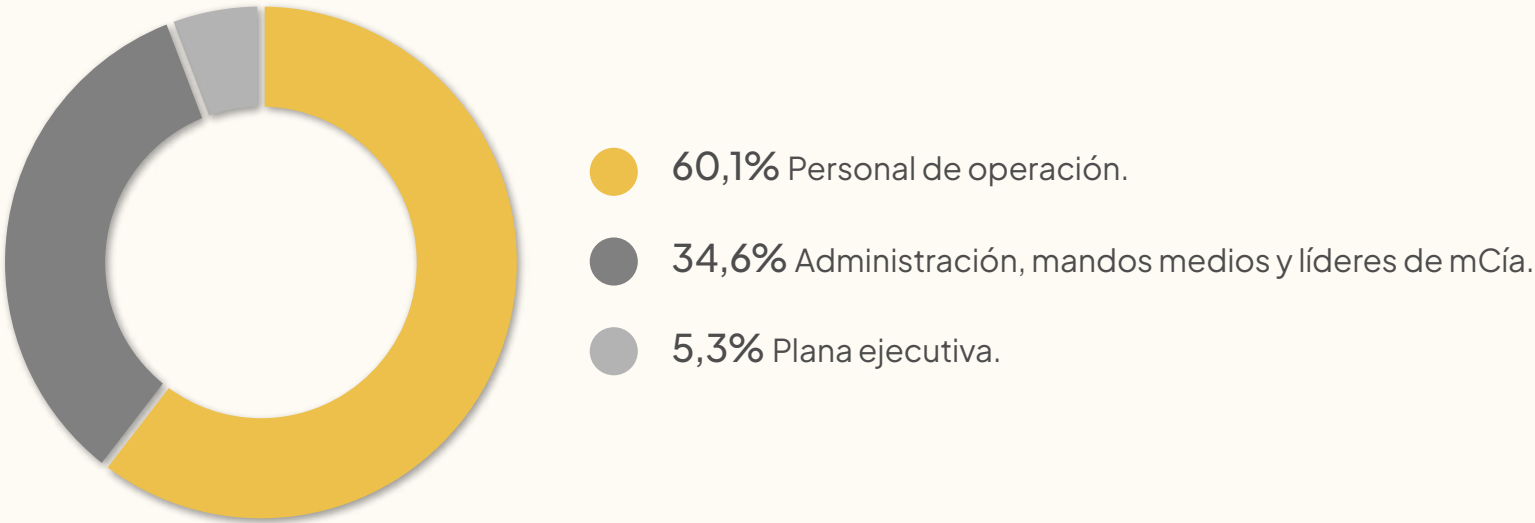


TABLA N°1: RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN 2025

AFIRMACIÓN	TENDENCIA NEGATIVA		TENDENCIA NEUTRAL		TENDENCIA POSITIVA	
	2023	2025	2023	2025	2023	2025
Siento que tengo el apoyo necesario de Inchalam para desarrollarme adecuadamente como madre/padre o cuidador/a.	9,8	4,1	15,2	26,7	75	69,1
Las políticas de reclutamiento y selección son justas y basadas en las competencias y capacidades de las personas postulantes.	14	12	23,2	24,4	62,8	63,6
La remuneración y beneficios entregados a las personas son equitativos y no existen brechas salariales por motivos arbitrarios o discriminatorios.	18,9	12,8	32,9	21,9	48,1	65,3
Considero que Inchalam ofrece oportunidades equitativas de desarrollo profesional para todas las personas, sin distinción de género u otra discriminación.	10,4	7,4	13,4	27,2	Z	65,4
Los accesos y espacios de trabajo en Inchalam son expeditos y funcionales para personas con discapacidad.	15,9	12,4	23,8	32,6	60,4	55
Me siento preparado/a para interactuar de manera respetuosa y sin prejuicios con personas con discapacidad en el entorno laboral.	6,7	2	11,8	7	81,7	91
Inchalam promueve una cultura y prácticas para ser una organización más diversa, equitativa e inclusiva.	8,6	3,3	18,3	16,1	73,2	80,6
Inchalam previene adecuadamente la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo.	9,8	5,8	18,9	15,3	71,4	78,9
Inchalam facilita espacios de aprendizaje o formación para una organización diversa, equitativa e inclusiva.	9,2	3,3	21,3	20,2	69,5	76,4
Inchalam fomenta el uso de un lenguaje inclusivo y respetuoso en todas las relaciones laborales.	10,4	3,3	23,4	19	66,4	77,6

En general, la mayoría de las afirmaciones experimenta mejoras respecto a la última aplicación de la encuesta. Sin embargo, entre los hallazgos más importantes de la encuesta, destacamos:

Un **78,9%** cree que Inchalam previene adecuadamente la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo, un 7,5% más respecto a 2023.

Desde la implementación de la Ley N° 21.643 en Chile, establecimos un protocolo integral para el abordaje de los casos de acoso laboral y sexual en la organización, además de acciones de capacitación periódicas y masivas.

Atribuimos estos logros a nuestras campañas periódicas de comunicaciones internas, promoviendo mensajes a través de diferentes canales que destacan nuestro compromiso con el buen trato y el respeto entre pares dentro de la organización.

De todos modos, la encuesta permitió observar brechas y desafíos persistentes, destacándose oportunidades de mejora en la percepción de equidad, el acceso efectivo a las medidas y beneficios de conciliación y otros apoyos disponibles para las personas.

- **GRUPOS DE DISCUSIÓN:** Bajo el objetivo de profundizar y contrastar los resultados obtenidos a partir de la medición cuantitativa, durante 2025 condujimos grupos de discusión, concretándose la aplicación con los siguientes públicos objetivos:
 - Hombres del personal de operación.
 - Hombres del estamento de administración, mandos medios, líderes de mCía y plana ejecutiva.
 - Mujeres del personal de operación.
 - Mujeres del área de administración, mandos medios y líderes de mCía.
 - Personas con discapacidad.





**La sostenibilidad
avanza a paso firme**

4. Comunidades e impacto social

GRI 413-1

¿POR QUÉ ES UN TEMA MATERIAL Y CÓMO LO GESTIONAMOS?

En Inchalam, desde nuestra fundación, hemos desempeñado un papel importante en el **desarrollo social y económico** de las comunidades locales y, en general, de la región y el país. Así también, estamos conscientes de que el contexto social actual está marcado por mayores expectativas de transparencia y compromiso de las empresas para generar un impacto social positivo. De esta manera, la gestión de las relaciones con las comunidades constituye un eje relevante dentro de nuestro sistema de gestión sostenible.

Si bien no colindamos directamente con las comunidades que residen en el sector, entendemos que la continuidad de nuestras actividades y operaciones, a largo plazo, depende de sostener relaciones basadas en la confianza y el diálogo permanente. Nuestro enfoque de gestión se traduce en diferentes herramientas para impulsar positivamente este vínculo:

- **POLÍTICA INTEGRADA DE SOSTENIBILIDAD:** Contiene los compromisos públicos y metas explícitas para el relacionamiento comunitario y la participación de las comunidades aledañas en nuestro sistema de gestión sostenible.
- **POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO DE DONACIONES Y APORTES:** Establece los pasos y conductos necesarios para solicitar y efectuar contribuciones para comunidades vecinas e instituciones benéficas.
- **PROGRAMA APRENDICES :** Iniciativa periódica y permanente de la empresa cuyo objetivo es promover la formación y contratación local, al mismo tiempo que fortalece nuestra marca empleadora.
- **PROGRAMA DE VOLUNTARIADO CORPORATIVO, RED+:** Iniciativa que data del 2024, donde se ejecutan acciones de impacto social y ambiental, aprovechando el talento y compromiso de nuestras personas.
- **ALIANZAS ESTRATÉGICAS:** Nos hacemos parte de distintas alianzas público-privadas, o entre privados, cuyo último fin es maximizar la acción conjunta de los actores involucrados en iniciativas de impacto social.



10

REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

11

CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES

Programa de Voluntariado Corporativo Red+

El **Programa de Voluntariado Corporativo Red+** es una iniciativa orientada a fortalecer el vínculo con las comunidades locales e instituciones benéficas, promoviendo el compromiso social de la compañía y el desarrollo integral de nuestras personas, mediante instancias de participación voluntaria de impacto territorial. Este programa se estructura en **4 líneas temáticas**, asegurando coherencia con la Estrategia de Sostenibilidad y con las necesidades prioritarias del entorno.

EMPRENDIMIENTO

Iniciativas con foco en el desarrollo socioeconómico de las comunidades.

RED DE MENTORES Y MENTORAS: En el marco de la Mesa de Impacto Social de CIDERE, Inchalam ha contribuido de manera sostenida al fortalecimiento del emprendimiento femenino en las comunidades vecinas de Libertad y Gaete. A través del programa **Yo Emprendo Fortalece Libertad-Gaete**, 6 personas voluntarias de Inchalam acompañaron y guiaron a mujeres emprendedoras del territorio mediante mentorías personalizadas, orientadas a entregar herramientas para el desarrollo de sus negocios.

CONECTA Y EMPRENDE: Adicionalmente, durante la jornada “Conecta y Emprende”, 4 personas voluntarias aportaron sus conocimientos a través de espacios de mentoría, oportunidad en la que las emprendedoras recibieron orientación práctica y un kit de feria, fortaleciendo sus capacidades de comercialización y preparación para instancias de venta.

Este trabajo se materializó en la Feria de Emprendedoras, realizada en las instalaciones, donde las participantes

podieron ofrecer sus productos a las personas colaboradoras de la empresa. Esta actividad permitió generar espacios concretos para dar a conocer y comercializar sus productos.

DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Se enfoca en actividades que promuevan una cultura diversa e inclusiva desde edades tempranas, y donde se valore la inserción social y laboral de los grupos históricamente subrepresentados.

ACTIVIDAD CON PROTECTORA DE LA INFANCIA HUALPÉN: En colaboración con la Protectora de la Infancia de Hualpén, 15 personas voluntarias de Inchalam participaron en la plantación de un cerco verde. Esta actividad contempló la instalación de 150 plantas de enredaderas a lo largo de más de 100 metros del frontis del establecimiento. Esta acción tuvo como objetivo proteger el entorno del recinto, que era constantemente vandalizado, y contribuir a la creación de un espacio más seguro y agradable para los más de 200 niños y niñas que son atendidos en el lugar.



MEDIO AMBIENTE

Cuidado del medio ambiente y educación ambiental, a través de acciones que fomenten la conciencia ambiental y la protección del entorno.

JORNADA DE RECUPERACIÓN COMUNITARIA DE LA VERTIENTE

NUEVA LOS LOBOS: Junto a 22 personas de Inchalam y en coordinación con la Dirección de Medio Ambiente, CONAF, la Junta de Vecinos Nueva Los Lobos y organizaciones socioambientales de la comuna, Inchalam participó de una jornada comunitaria de recuperación ecológica en el sector de Nueva Los Lobos. La actividad permitió compartir con la comunidad vecina y equipos municipales, fortaleciendo el trabajo colaborativo en torno al cuidado de la biodiversidad. Durante la jornada se plantaron 50 árboles nativos para enriquecer y proteger la vertiente, curso de agua que cumplió un rol fundamental para el abastecimiento hídrico tras el terremoto del 27 de febrero de 2010.

5. INSTALACIÓN DE LIBRERO COMUNITARIO EN CECOSF

LIBERTAD-GAETE: A través de una campaña interna de recaudación de libros, la empresa movilizó a sus personas colaboradoras, integrando prácticas de reutilización y participación social. Como resultado, se recolectaron más de 800 libros, parte de los cuales fueron donados al CECOSF Libertad-Gaete. La iniciativa, además, incluyó la construcción e instalación de libreros por parte de 14 personas colaboradoras voluntarias, contribuyendo a mejorar las condiciones del espacio y facilitar el acceso a material de lectura para la comunidad usuaria del centro de salud.

DESARROLLO SOCIAL Y COMUNITARIO

Jornadas de intervención que mantengan y fortalezcan el vínculo con la comunidad mediante eventos y actividades que respondan a sus necesidades.

CELEBRACIÓN DEL DÍA DEL ESTUDIANTE EN ESCUELA LIBERTAD:

Junto a 9 personas colaboradoras voluntarias, Inchalam acompañó a la Escuela Libertad en la celebración del Día del Estudiante, desarrollando actividades lúdicas y

dinámicas con premios sorpresa, dirigidas a estudiantes de primer ciclo básico. La iniciativa promovió un espacio de recreación, convivencia y bienestar, y tuvo como objetivo fortalecer el vínculo con la comunidad educativa y generar instancias de encuentro para las y los estudiantes del territorio.

NAVIDAD CON LIBERTAD-GAETE: Realizamos una jornada recreativa dirigida a niños y niñas de las comunidades vecinas de Libertad y Gaete fortaleciendo el vínculo comunitario. La jornada se desarrolló en dependencias de la empresa y contó con la participación de 20 personas voluntarias, quienes lideraron una tarde marcada por actividades lúdicas. Esta iniciativa permitió cerrar el año reforzando el compromiso social de Inchalam y el valor del voluntariado como herramienta de integración y aporte al bienestar de la comunidad local.



Encuesta de Evaluación de Actividades Red+

Con el propósito de contribuir al desarrollo íntegro de las personas colaboradoras y evaluar la efectividad del Programa de Voluntariado Corporativo Red+, aplicamos una Encuesta de Evaluación de Actividades Red+ al término de cada iniciativa. Esta herramienta permitió conocer la percepción de las personas voluntarias respecto a la pertinencia de las actividades, su ejecución y el impacto generado en las comunidades.

98,2% de las respuestas reconocen un alto impacto para las personas beneficiarias producto de la actividad de voluntariado.

96 NPS obtiene la totalidad de actividades del programa.

Nuestro impacto mediante alianzas estratégicas

PARTICIPACIÓN EN COMISION TRIPARTITA LIBERTAD-GAETE

La Comisión Tripartita de Libertad-Gaete es un espacio de articulación territorial que reúne a instituciones municipales, organizaciones sociales y actores del entorno. A través de nuestra participación mensual en estos espacios de diálogo y coordinación, la compañía contribuye a la identificación y abordaje conjunto de las principales prioridades del territorio, reafirmando su compromiso con la corresponsabilidad empresarial y el desarrollo local sostenible. El curso contó con la participación de 11 personas, quienes finalizaron el proceso formativo, recibieron su certificación en la sede vecinal de Gaete y algunas de ellas encontraron una oportunidad de trabajo relacionada con la temática.

PARTICIPACIÓN EN MESA EMPRESAS LIBERTAD-GAETE

Es un espacio con más de 10 años de historia y agrupa a ocho empresas que operan dentro del cordón industrial de las comunas de Hualpén y Talcahuano, Región del Biobío. Durante 2025, se trabajó en la formulación del **Proyecto de Mejoramiento de Platabandas de calle Hualpén**, en colaboración con Fundación Huella Local. Esta iniciativa consideró instancias de participación comunitaria para recoger la opinión de vecinas y vecinos, lo que habilitó el diseño final de la intervención. De todas maneras, esta iniciativa aún debe recibir financiamiento público para su ejecución.



Nuestro impacto mediante oportunidades de aprendizaje

CURSO DE CUIDADOS DE PERSONAS MAYORES

Junto a ASIMET, Inchalam realizó el Curso de Cuidados de Personas Mayores, dirigido a vecinas y vecinos de los sectores Libertad y Gaete, y para familiares de personas colaboradoras. El curso buscó fortalecer capacidades y mejorar oportunidades de empleabilidad, entregando herramientas prácticas para el cuidado integral de personas mayores y con necesidades especiales. El curso contó con la participación de 11 personas, quienes finalizaron el proceso formativo, recibieron su certificación en la sede vecinal de Gaete y, algunas de ellas, encontraron una oportunidad de trabajo relacionada con la temática.

APOYAMOS EN CAPACITACIÓN A INTEGRANTES DEL CUERPOS DE BOMBEROS DETALCAHUANO

En línea con nuestra Política Integrada de Sostenibilidad y el compromiso con el bienestar de las personas y las comunidades, apoyamos la capacitación de integrantes del Cuerpo de Bomberos de Talcahuano a través del Curso de Oficial de Seguridad y Salud. Esta instancia formativa entregó herramientas técnicas para el cumplimiento de funciones clave en la protección de la seguridad y salud del personal que participa en la respuesta a emergencias, en conformidad con la Norma para las Calificaciones Profesionales del Oficial de Seguridad en el Sistema de Comando de Incidentes (NFPA 1521).



“

Esta iniciativa representa una forma concreta de fortalecer a nuestras comunidades vecinas. A través del curso, entregamos oportunidades de desarrollo a las personas, mejoramos sus posibilidades laborales y los preparamos para que entreguen bienestar a las personas de su familia que así lo necesitan. Como Inchalam, sabemos que el cuidado de las personas mayores es una necesidad creciente en Chile, por lo que es importante contribuir desde esta arista”.

María José Valdivia

Líder de Relaciones con Comunidades, Diversidad, Equidad e Inclusión y Comunicaciones Internas.



Alambre



ALAMBRE PARA FRUTALES

El Alambre para Viñas 17/15, con formatos de venta en rollos de 50 y 25 kg es una solución especialmente diseñada para sistemas de conducción en huertos de kiwi. Ofrece una alta interceptación solar, mejorando la fertilidad de la madera frutal y la calidad del producto. Además, su diseño ovalado genera mayor tensión y un menor riesgo de rotura.



Garantizar un negocio
íntegro y de excelencia

1. Excelencia y sostenibilidad operacional

¿POR QUÉ ES UN TEMA MATERIAL Y CÓMO LO GESTIONAMOS?

El contexto actual exige que las organizaciones mantengan altos estándares de eficiencia, calidad y adaptación frente a un entorno productivo cada vez más dinámico y competitivo. En este escenario, la **excelencia operacional**, la **modernización de procesos** y la **transformación digital** se vuelven factores clave para sostener la competitividad del negocio, asegurar la continuidad de las operaciones y responder a las exigencias cambiantes de nuestras empresas cliente, dentro y fuera del mercado metalmeccánico.

Dado que su abordaje requiere coordinación entre distintas áreas y niveles de liderazgo, durante 2025, Inchalam inició una transición hacia un **enfoque de gestión** que integra criterios y principios de sostenibilidad dentro de su **Sistema de Calidad y Mejora Continua**, adelantándose a los cambios que incorporará la próxima actualización del estándar ISO 9001.

ESTA TRANSICIÓN SE CONCRETÓ EN LOS SIGUIENTES HITOS 2025:

- Actualización de la Política Integrada de Sostenibilidad.
- Adopción de un Comité de Sostenibilidad Operacional.

- Nuevo tema material: **Excelencia y sostenibilidad operacional**.
- Avances e hitos del Programa de Transformación Cultural y Digital.

En Inchalam, aspiramos a consolidar un modelo de negocios basado en la excelencia operacional, capaz de maximizar la creación de valor y sostener relaciones de confianza con nuestras empresas cliente, mediante la entrega de productos y soluciones que cumplan con los más altos estándares de calidad.



Panorámica a nuestro desempeño comercial

A partir de 2023, hemos aumentado progresivamente la comercialización de nuestros productos y soluciones, alcanzando **79.760 toneladas vendidas** al 2025. Esto representa un aumento del 1% aproximado respecto a 2024 (gráfico 1).

Encuestamos a **90 representantes de nuestras empresas cliente**, obteniendo un NPS de 70 puntos, lo que representa un 3% menos respecto a 2024 (gráfico 2).

“

Contamos con el talento, la experiencia y la actitud, y estamos reforzando la estructura para hacer que las cosas pasen. Vamos con todo, porque estamos convencidos de que este es el momento”.

Sergio Cruzat
Gerente de Desarrollo de
Negocios de Alto Valor.

Gráfico 1: Productos vendidos (ton) por año

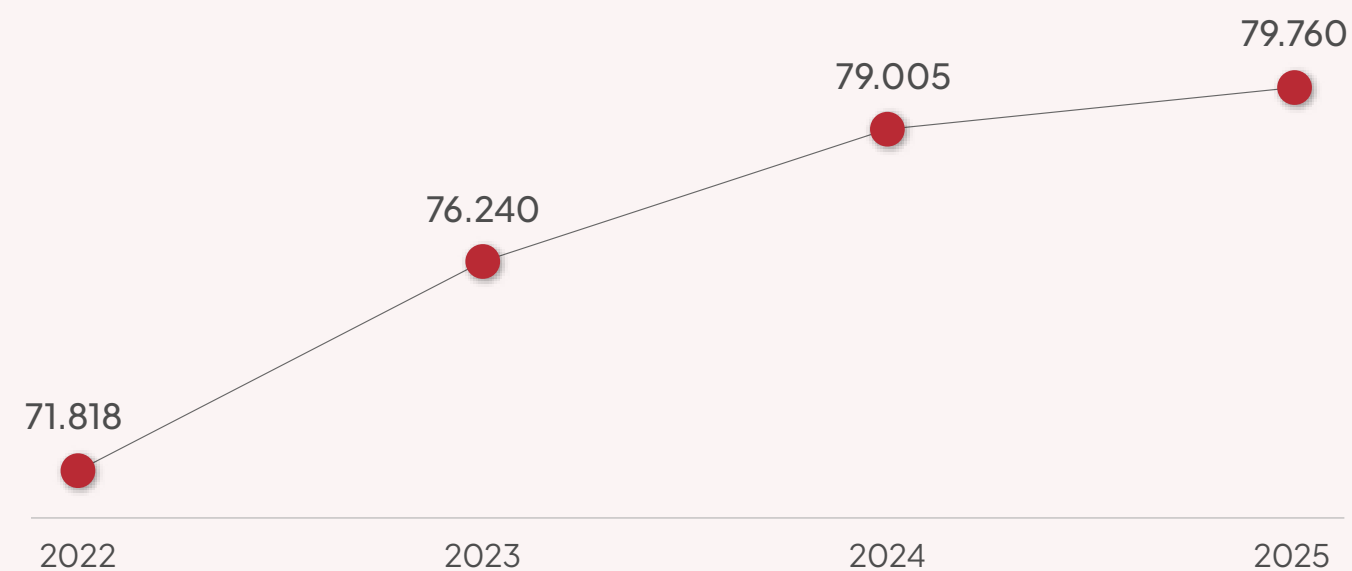
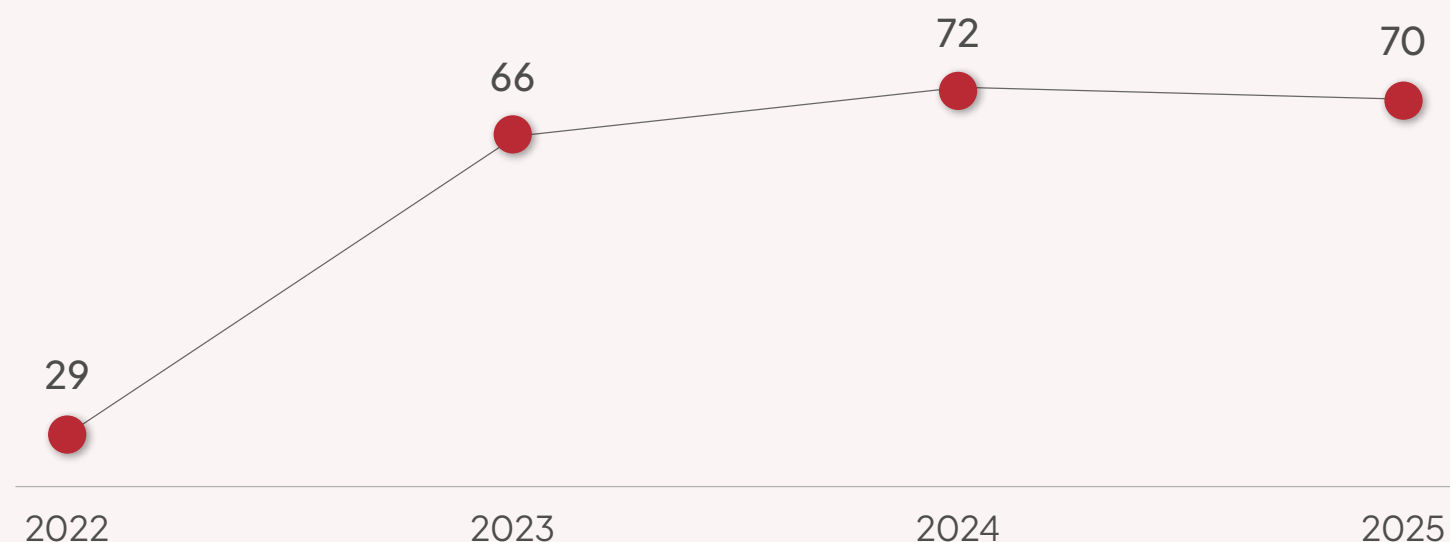
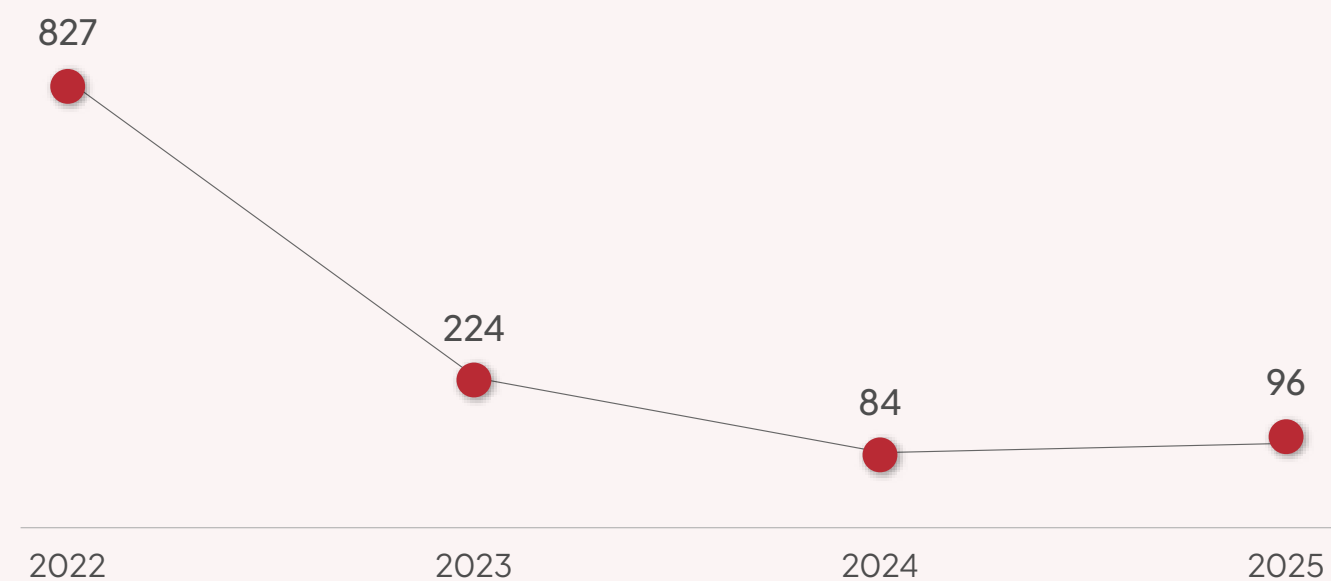


Gráfico 2: Net Promoter Score (NPS) de empresas cliente por año



En comparación al 2024, aumentó la cantidad de reclamos de empresas cliente en un 14%. Sin embargo, al contrastar nuestros resultados con el período 2022, la tendencia es a la baja en un 90% aproximado (gráfico 3). Los errores más frecuentes corresponden al etiquetado y embalaje de los productos, tanto en el área de operaciones como de despacho.

Gráfico 3: Número de reclamos de empresas cliente por año





Mostramos una **tendencia a la baja** en las toneladas devueltas entre el período 2022 y 2024, con un leve repunte en 2025. El análisis de las causas detrás de este aumento indica que el 86% de las devoluciones de mayor volumen obedeció a limitaciones de capacidad de recepción en las instalaciones de los clientes, y el 14% restante a factores de origen comercial sistémico. En ninguno de estos casos se identificaron fallas atribuibles a la calidad del producto, lo que refleja la solidez de los estándares productivos de la empresa (gráfico 4).

Cerramos el período con un **indicador OTIF¹³ del 98%**. Esto significa que, de cada 100 productos despachados, 98 fueron entregados en los tiempos correctos y cumpliendo con todos los requisitos para nuestras empresas cliente. Respecto a 2022, esto significa un aumento del 19%, representando nuestros esfuerzos logísticos (gráfico 5).

¹³: Por sus siglas en inglés: On Time In Full (A tiempo y correcto).

Gráfico 4: Devoluciones de productos (ton) por año

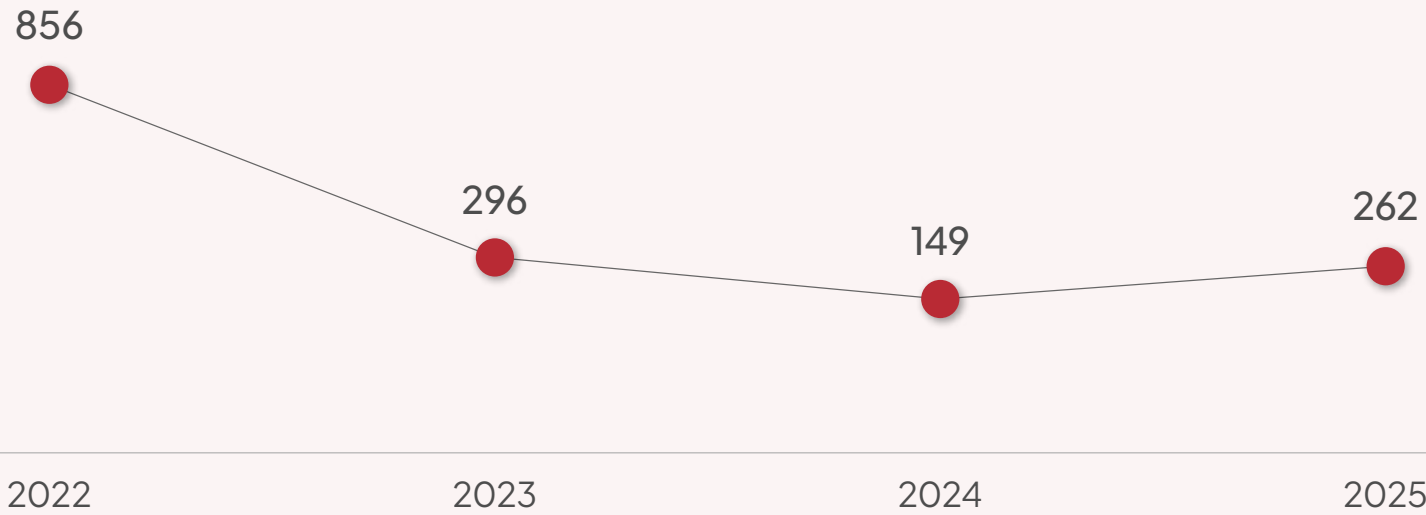
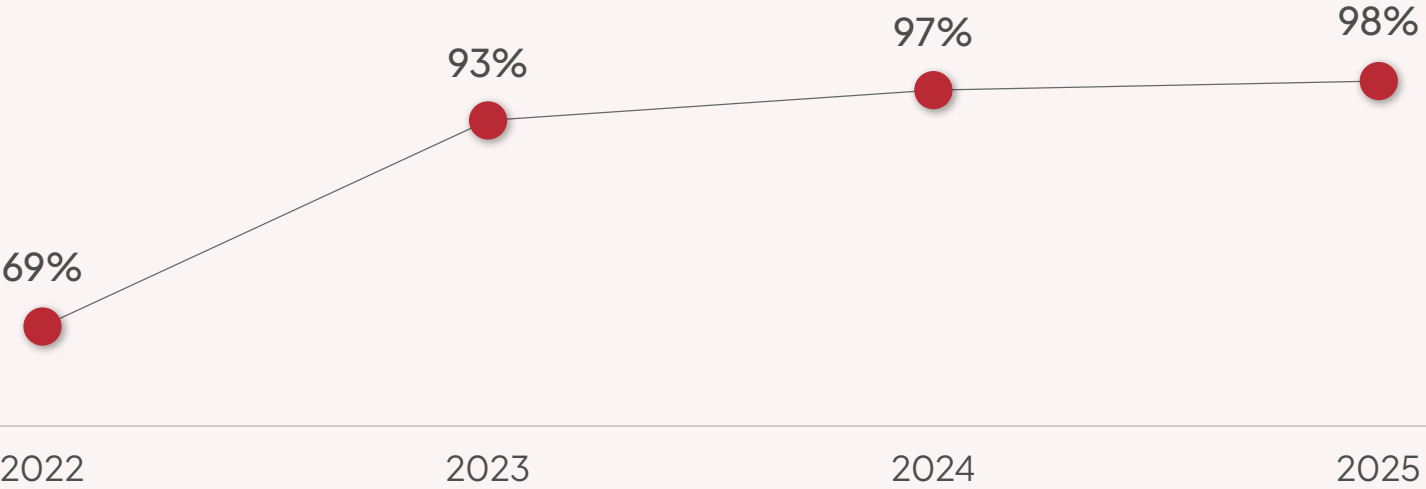


Gráfico 5: Indicador OTIF por año



Programa de Transformación Cultural y Digital: hacia una industria 4.0

El **Programa de Transformación Cultural y Digital** de Inchalam se diseñó e implementó durante 2020 como nuestra respuesta organizada y estratégica para adaptarnos de forma resiliente a los impactos de la **pandemia de COVID-19** sobre las organizaciones, y en general, para mantenernos en sintonía con las transformaciones en el mundo del trabajo. Esta iniciativa apunta a alcanzar dos aspiraciones centrales:

1. Diseñar y ejecutar **proyectos relacionados con mejoras o innovaciones tecnológicas y de digitalización** de la empresa, manteniéndonos a la vanguardia productiva e impulsando la conversión de Inchalam hacia una industria 4.0.
2. Desarrollar una **cultura organizacional** apta para que nuestras personas se adapten exitosamente a los **cambios tecnológicos** que implementamos, a través de actividades de formación periódicas que impacten en el desempeño individual y de la empresa.

“

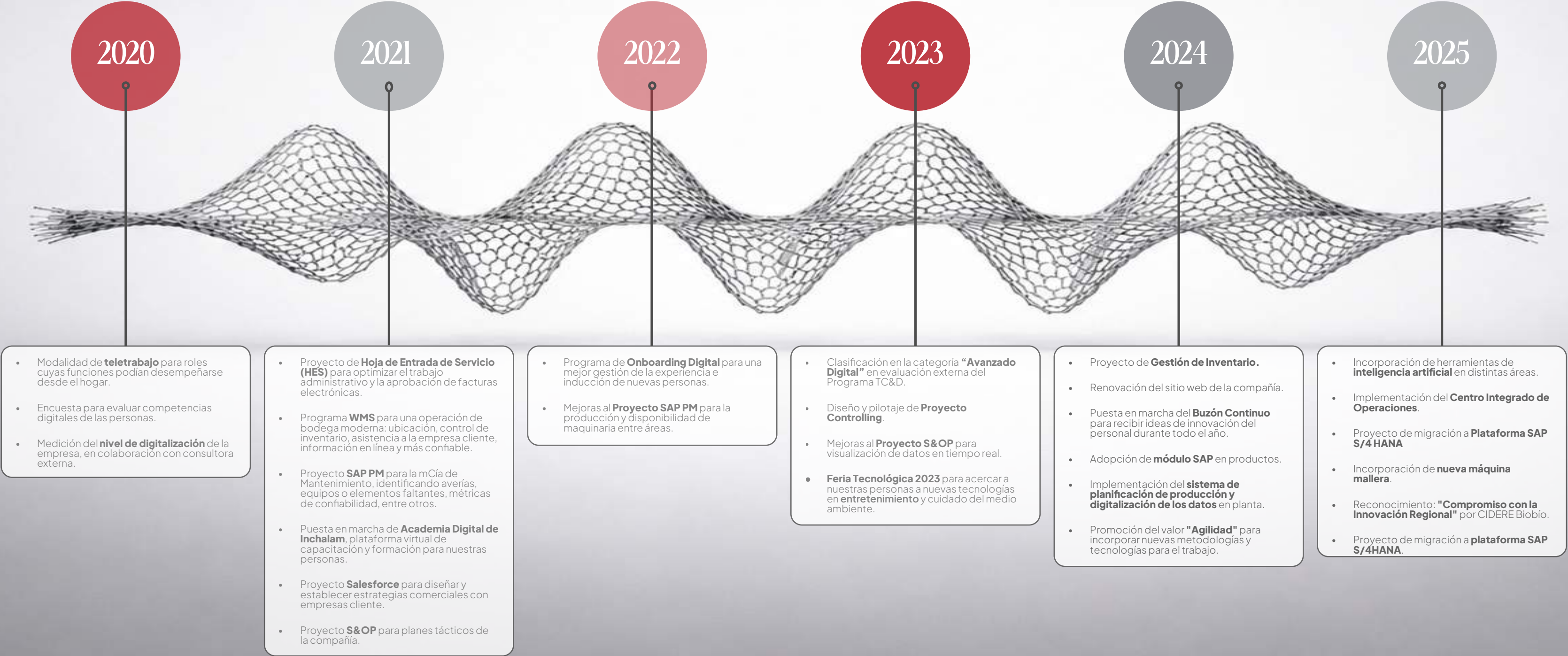
Anteriormente, la elaboración de reportes requería horas de recopilación y análisis manual de datos. Hoy, con herramientas de IA, podemos generar estos informes en minutos, asegurando precisión y disponibilidad de la información”.

Fernando Rodríguez
Gerente de Supply Chain.



Hitos del Programa de Transformación Cultural y Digital: 2020–2025

A partir de 2020, nuestro programa ha puesto en marcha diferentes proyectos para la transformación cultural y digital de Inchalam.



“

Estamos comprometidos con acompañar a nuestros equipos en este cambio, asegurando que la adopción de la IA se realice de manera fluida y efectiva. La clave está en verla como una aliada que nos permitirá ser más competitivos y eficientes”.

Rodrigo Farías
Gerente de Personas y Sostenibilidad.

Innovación tecnológica para impulsar la producción: Máquina Mallera de Inchalam

Con el fin de consolidar nuestra participación en los segmentos de alto valor, durante 2025, incorporamos una nueva máquina mallera al proceso productivo. La máquina mallera de Inchalam: MMI-04, fue diseñada y fabricada de forma íntegra dentro de nuestra planta, en colaboración con otras

empresas de la zona. La nueva unidad es capaz de producir mallas con una alta resistencia a la tracción, especialmente útiles para la fortificación de túneles en operaciones mineras. En comparación con sus máquinas predecesoras, la MMI-04 cuenta con mejores estándares de seguridad, ergonomía y productividad.

“

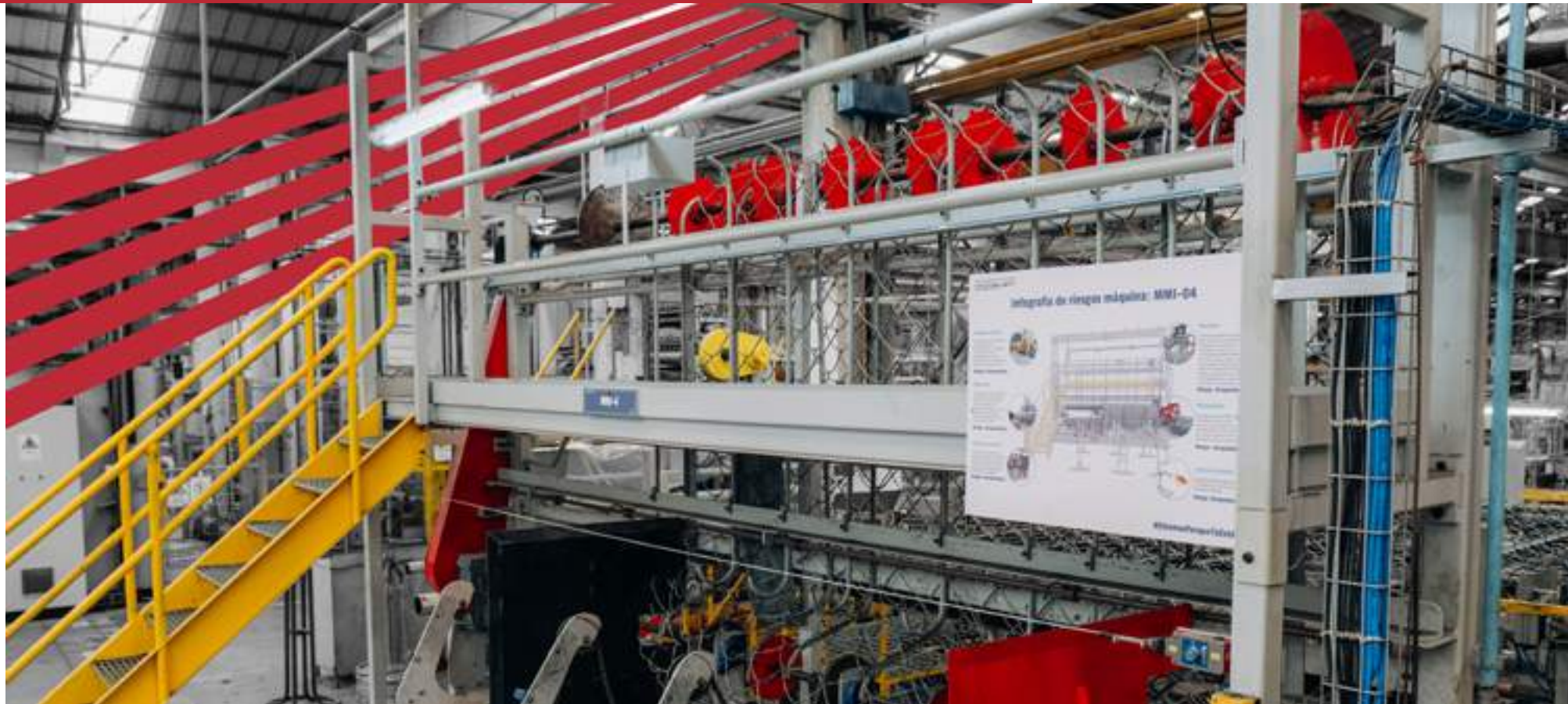
Con esta nueva máquina, estamos en condiciones de incrementar nuestra capacidad productiva y acortar significativamente los tiempos de entrega, lo que se traduce en un avance clave para nuestros clientes del sector minero”.

Ismael Reyes
Líder de Manufactura Digital.

“

Esta innovación tecnológica, se suma a otras adquisiciones dentro de la producción. Por ejemplo, para el proceso de Trefilación, contamos con máquinas que casi han triplicado la fabricación de alambres de bajo carbono, mientras que otras unidades, adquiridas en 2023, también han triplicado la producción de clavos, siendo más rápidas y eficientes, al mismo tiempo que cumplen con todos nuestros estándares de calidad”.

Enrique Herrera
Subgerente de Exportaciones.



Toma de decisiones en tiempo real: nuevo Centro de Operaciones Integrado

Bajo el propósito de optimizar la supervisión en terreno y la toma de decisiones en tiempo real de la producción, pusimos en marcha un nuevo **Centro de Operaciones Integrado**, fruto del trabajo mancomunado entre producción, gestión de personas y manufactura digital.

Este espacio representa una innovación fundamental para una **operación más ágil, conectada y eficiente**. Entre sus características, el centro cuenta con tres

pantallas que muestran lo que ocurre en distintas áreas, específicamente donde suelen ocurrir más desviaciones. Por lo tanto, el Centro de Operaciones Integrado contribuye a que nuestros líderes de mCía respondan con mayor agilidad ante cualquier problema suscitado dentro de la producción, además de contar con flujos de acción para las áreas con mayor demanda en la empresa.

“

Es importante contar con una oficina centralizada para hacer los turnos, en la que podamos saber, en el instante, qué es lo que está ocurriendo, ir a verificar en terreno, hablar con los operarios, llamar al técnico, agilizar el proceso y ver que las líneas no fallen”.

Ernesto González
Líder de la mCía de Clavería.



Alcanzando nuestras proyecciones internacionales

Desde la creación del área de Exportaciones el 2023, en Inchalam hemos redoblado nuestros esfuerzos para consolidar nuestra presencia internacional, ante una marcada contracción del mercado interno. Por ejemplo, durante 2024, logramos aumentar nuestro volumen de exportaciones hasta alcanzar un **400% más** respecto al promedio de la década. Más allá aún, al cierre de 2025, acumulamos **7.903 toneladas** de productos enviadas al extranjero, lo que representó un **aumento del 81%** en comparación al año anterior.

Del mismo modo, este aumento en las exportaciones también se refleja en su representación dentro del volumen total de ventas dentro del período. Al término de 2025, las exportaciones representaron casi un **10% de todas las ventas** realizadas dentro del período.

Con más de **30 empresas cliente** dentro de la cartera de exportaciones, los destinos de nuestros productos variaron entre América y Europa.

“

Hemos entregado un producto que genera confianza y esto se traduce en ventas recurrentes. Adicionalmente, se ha dado algo muy bueno: nuestros clientes nos han recomendado con otras empresas y, desde Estados Unidos, nos han tocado la puerta empresas que han visto nuestro producto en destino, la mejor señal de que el trabajo bien hecho y de calidad, genera este círculo virtuoso”.

Enrique Herrera
Subgerente de Exportaciones.

Gráfico 1: Volumen de exportaciones (ton) por año

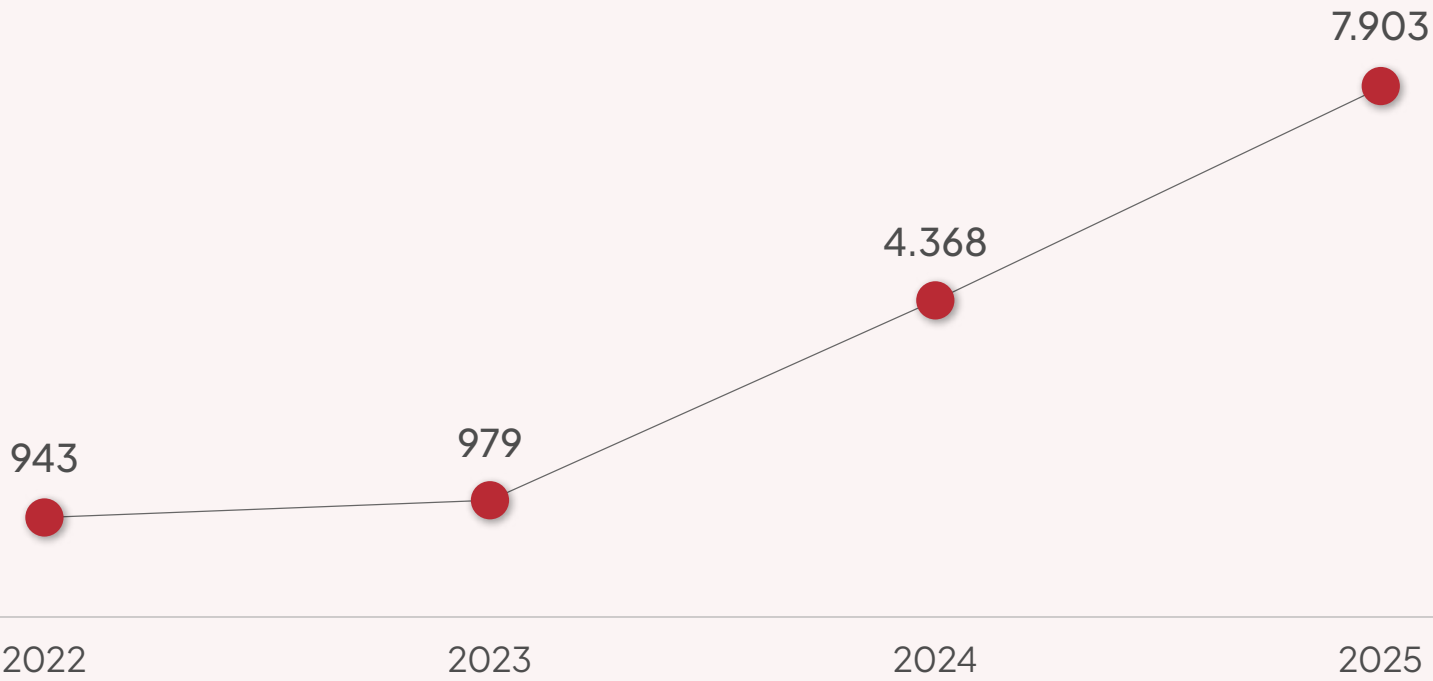
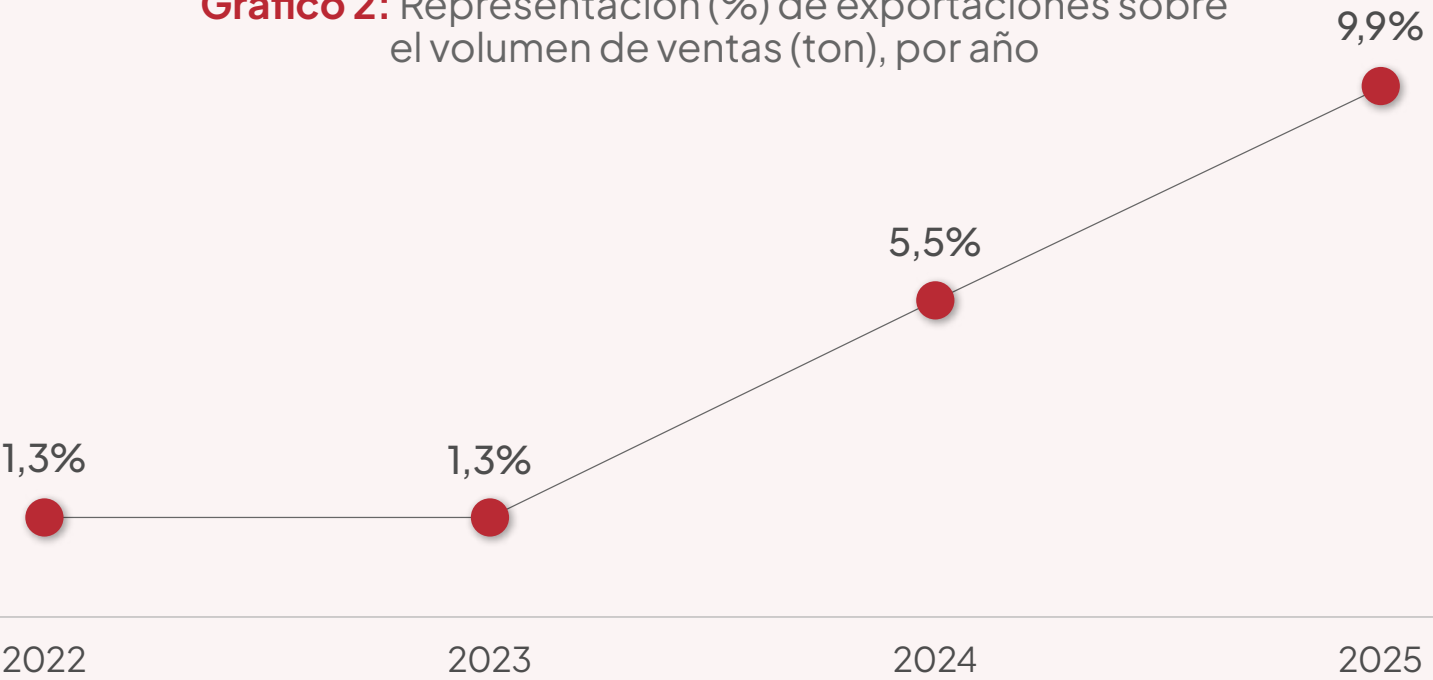


Gráfico 2: Representación (%) de exportaciones sobre el volumen de ventas (ton), por año



“

Estamos muy orgullosos de este premio que refleja nuestro compromiso permanente con la innovación, lo que ha posicionado a Inchalam como un referente regional en la materia”.

Rodrigo Farías
Gerente de Personas y Sostenibilidad.

Reconocidos en nuestro aporte a la innovación regional

Durante la **59 Asamblea General de CIDERE Biobío**, recibimos el reconocimiento denominado **“Compromiso con la Innovación Regional”**. Este premio destaca nuestro liderazgo en la Mesa de Innovación del mismo organismo y respalda el trabajo de Inchalam en la región, conectando a la industria productiva con la academia y el ecosistema de emprendimiento, a través de desafíos de innovación abierta que aportan soluciones concretas a las problemáticas que enfrenta el Biobío.

2. Cadena de suministro sostenible

GRI 2-6

¿POR QUÉ ES UN TEMA MATERIAL Y CÓMO LO GESTIONAMOS?

A partir de 2024, la **relación con las empresas proveedoras** se volvió una temática prioritaria para la gestión de las organizaciones chilenas durante los próximos dos años, superando incluso a preocupaciones como la eficiencia energética y el cambio climático¹⁴. En Inchalam, la continuidad de nuestras actividades y operaciones depende, en gran medida, de que la **cadena de suministro** funcione libre de interrupciones, así como también de que nuestros aliados comerciales compartan y contribuyan al cumplimiento de nuestras aspiraciones y objetivos ambiciosos de sostenibilidad.

Por eso adoptamos un enfoque de gestión de nuestra cadena de suministro basado en el **principio de debida diligencia** y en promover los más altos **estándares de sostenibilidad** entre nuestros socios comerciales, respaldado a través de los compromisos de la **Política Integrada de Sostenibilidad**. Esto implica que evaluamos periódicamente a nuestras empresas proveedoras de bienes y servicios, respecto a sus prácticas ambientales, sociales y de la gobernanza, además de los temas operacionales, técnicos y estratégicos relacionados con el cumplimiento del contrato. Respecto a todos estos puntos, las empresas obtienen una calificación dentro del rango ABCD, que contribuye a determinar la continuidad del contrato.



¹⁴: Según los resultados del 4to Pulso de Sostenibilidad, elaborado por la consultora Adapsys, Acción Empresas y la Cámara de Comercio de Santiago. El estudio aborda la percepción del entorno empresarial sobre diferentes desafíos asociados a la gestión sostenible entre las organizaciones chilenas.

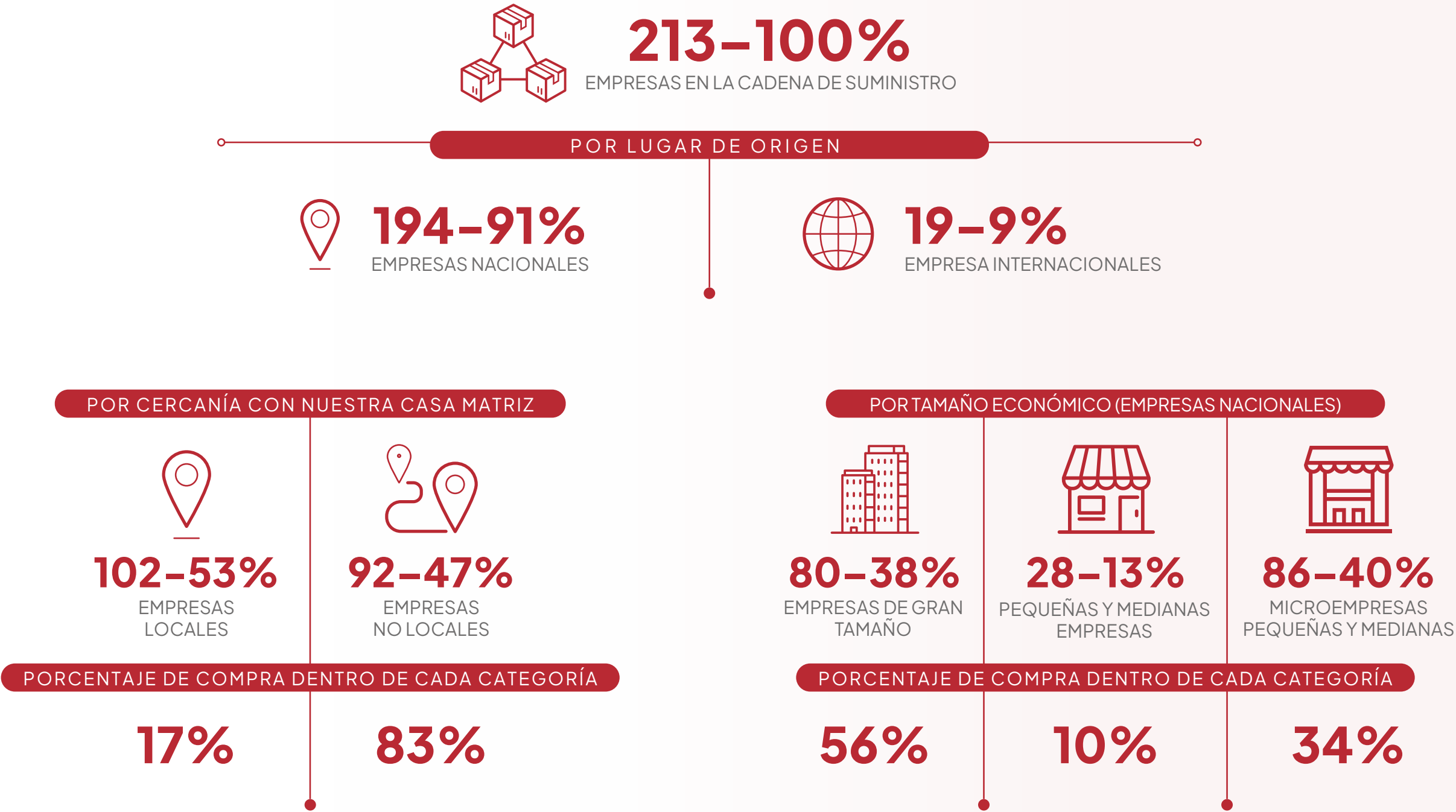
CARACTERIZACIÓN DE LA CADENA DE SUMINISTRO POR LUGAR DE ORIGEN, CERCANÍA, TAMAÑO ECONÓMICO Y PORCENTAJE DE COMPRA POR CATEGORÍA

Radiografía en cifras a nuestra cadena de suministro

GRI 2-6, 204-1

Empleamos diferentes criterios para clasificar a las empresas que forman parte de nuestra cadena de suministro. La infografía de esta sección desagrega el número de las empresas proveedoras según su lugar de origen, su cercanía con el sitio de operaciones de Inchalam, su tamaño económico¹⁵ y el porcentaje de compra que representan sus adquisiciones para cada categoría¹⁶.

¹⁵: De acuerdo con los datos del Servicio de Impuestos Internos.
¹⁶: Para una mejor representación de las prácticas de adquisición del negocio, hemos decidido excluir de los cálculos de compra los montos dirigidos a adquisiciones de materias primas.



Evaluación Integral de Empresas Proveedoras

GRI 308-2, 414-2

Anualmente, Inchalam evalúa a sus empresas proveedoras en sus prácticas ambientales, sociales y de la gobernanza. Para ampliar el alcance de este análisis, durante 2025, se incorporó la realización de **auditorías documentales y en terreno** a una muestra de empresas proveedoras críticas. En concreto, las empresas deben completar un formulario en línea y adjuntar toda la información documental necesaria que permite acreditar sus respuestas. A partir de los resultados, cada organización

12 empresas proveedoras auditadas en sus lugares de operaciones sobre sus prácticas ambientales y sociales.

Tabla N°1: Resultados de Evaluación Integral ASG 2025

NIVEL DE MADUREZ	Nº DE EMPRESAS
PLATINO	0
ORO	3
PLATA	0
BRONCE	30
TOTAL:	33

fue categorizada de acuerdo con su nivel de madurez en gestión sostenible (**bronce, plata, oro y platino**).

Luego del análisis de cada empresa evaluadas, se identifican las oportunidades de mejora para orientar con mayor precisión el apoyo brindado a través del Programa Aliados.

Así también, bajo ciertos criterios, las empresas proveedoras pueden ser sometidas a una auditoría in situ. Este método recaba información sobre el cumplimiento de buenas prácticas laborales en el sitio de operación de la empresa. Durante 2025, se realizó un total de 12 auditorías de estas características a empresas proveedoras críticas. De estas evaluaciones, se detectaron incumplimientos o no conformidades de tipo social en solo una empresa, acordándose recomendaciones y la elaboración de un plan de mejora.





Programa de Cadena de Suministro Sostenible: Aliados 2025

Esta iniciativa cogestionada por el área de sostenibilidad y compras de Inchalam, tiene por objetivo principal el **promover la gestión y transformación sostenible de nuestra cadena de suministro**, a través de la alineación y fidelización de las empresas proveedoras respecto a nuestros estándares, procedimientos y prácticas ambientales, sociales y de la gobernanza.

En concreto, durante 2025, la segunda versión de Aliados constó de las siguientes etapas:

- 1. CICLO DE FORMACIÓN AMBIENTAL, SOCIAL Y DE LA GOBERNANZA:** Se realizaron tres sesiones sobre estándares ASG de Inchalam y del entorno. Las sesiones se dividieron así:
- Integración de la sostenibilidad al modelo de

negocios y Modelo de Prevención de Delitos Corporativos.

- Buenas prácticas de seguridad, salud ocupacional y prevención del acoso, la violencia y discriminación en la cadena de suministro.
- Medición de la huella de carbono y buenas prácticas ambientales.

- 2. MESA DE BUENAS PRÁCTICAS Y COMPROMISOS:** Los representantes de las empresas formularon compromisos ASG, a corto y mediano plazo. Estos compromisos serán monitoreados por Inchalam durante 2026. Los gráficos de la sección identifican cuáles son los desafíos o temáticas a los que se adhirieron las empresas proveedoras participantes.

Gráfico 1: Distribución (%) de la adhesión a desafíos ambientales entre empresas participantes

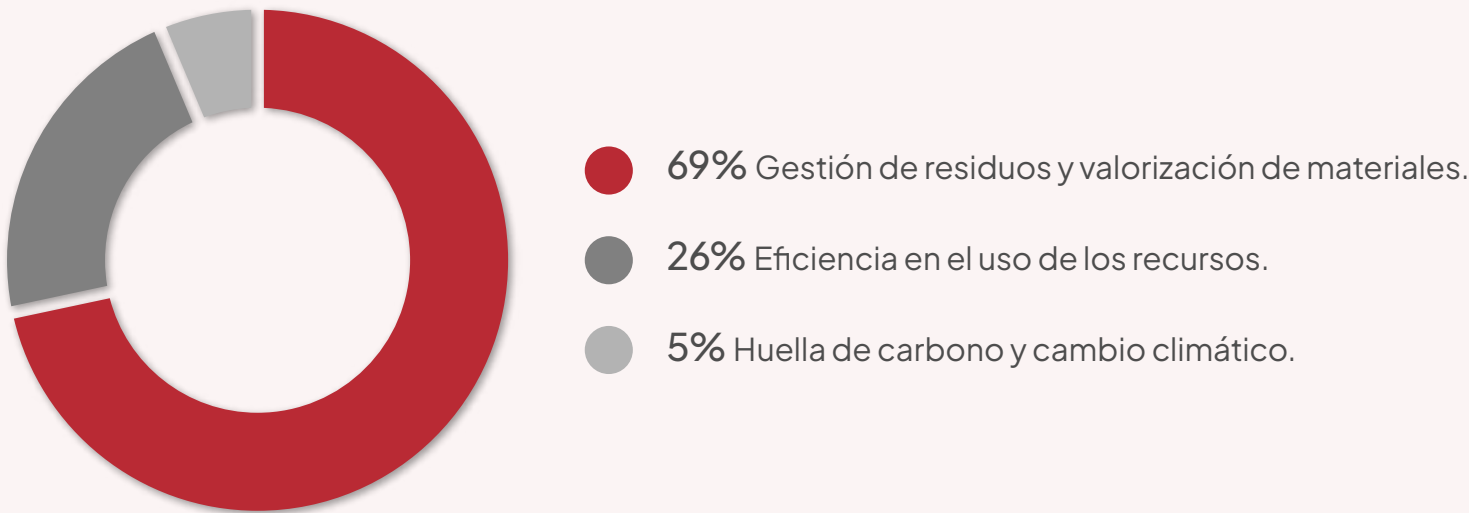


Gráfico 2: Distribución (%) de la adhesión a desafíos sociales entre empresas participantes

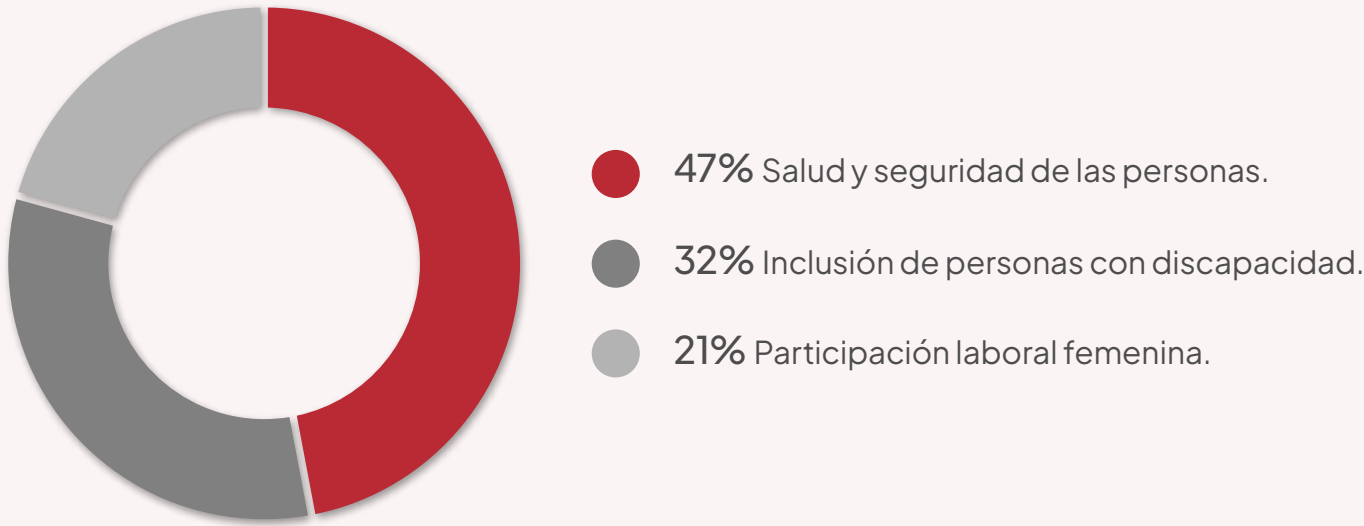
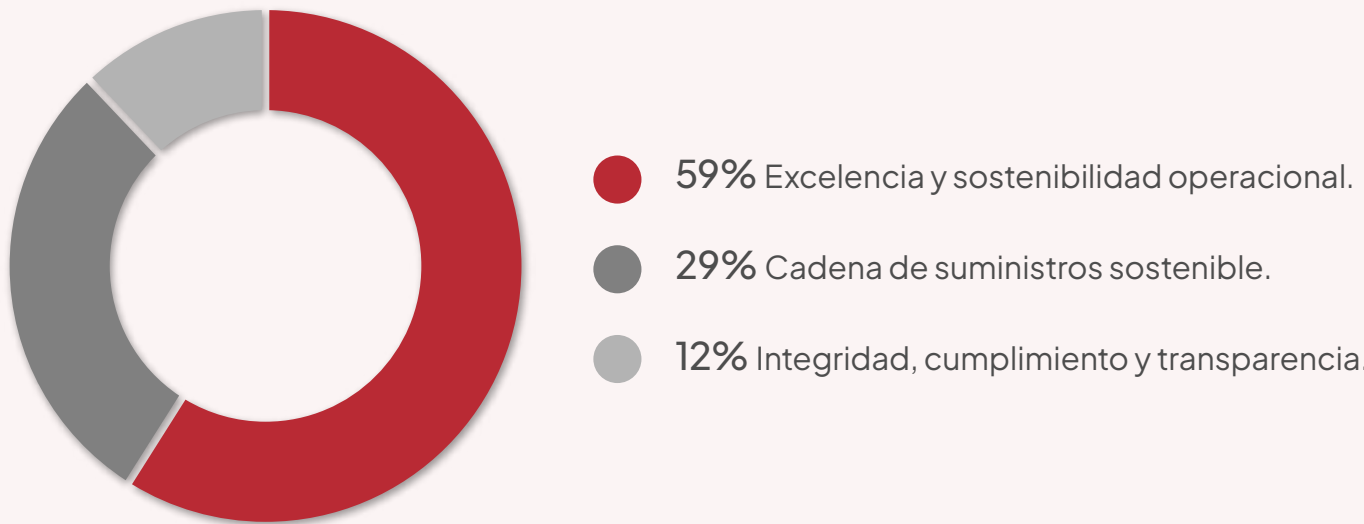


Gráfico 3: Distribución (%) de la adhesión a desafíos de la gobernanza entre empresas participantes



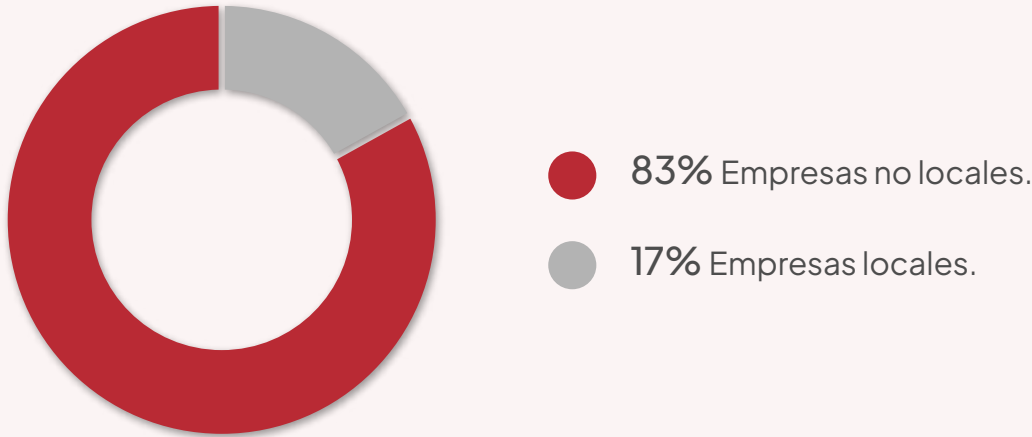
Avances en nuestro compromiso de compra local

GRI 308-2, 414-2

En Inchalam, nos consideramos un actor relevante para el desarrollo social y económico de nuestro entorno. Así, durante la actualización de nuestra Política Integrada de Sostenibilidad, establecimos un compromiso por la compra y el desarrollo local. Esta declaración se concreta mediante la compra de bienes y servicios a empresas proveedoras locales, es decir, cuya casa matriz esté ubicada dentro de la provincia de Concepción e incorporándolas regularmente a nuestra cadena de suministro, al cumplir ciertas condiciones.

Durante 2025, realizamos una convocatoria en línea para que las empresas locales pudieran incorporarse a nuestros registros y someterse a una evaluación de sus capacidades técnicas. De las 44 empresas que completaron el formulario en línea, 14 avanzaron hacia una etapa de consulta.

Gráfico 4: Porcentaje de compra a empresas proveedoras por ubicación (2025)



3. Transparencia, integridad y cumplimiento legal

¿POR QUÉ ES UN TEMA MATERIAL Y CÓMO LO GESTIONAMOS?

Hoy en día, las organizaciones están reguladas bajo un estricto marco legal que sanciona los incumplimientos y desviaciones empresariales de forma drástica y ejemplar, lo que podría desencadenar en el término de nuestras actividades y operaciones. En Inchalam, contamos con un sólido conjunto de políticas y procedimientos que evitan este escenario, regulando nuestro actuar bajo los más altos estándares de integridad y transparencia, incluso cuando nadie está mirando.

Nuestro Modelo de Prevención de Delitos Corporativos

GRI 205-1, 205-2

Nuestro enfoque de gestión se basa en implementar un **Modelo de Prevención de Delitos Corporativos (MPD)**, cuyas diferentes actividades periódicas informan y sensibilizan a nuestro personal sobre lo que está permitido, y lo que definitivamente no toleraremos. En otras palabras, este modelo activa las alertas tempranas y fija los cortafuegos necesarios para evitar cualquier transgresión a nuestras políticas y valores. Nuestro MPD establece la realización de cuatro tipos de acciones:

1. **PREVENCIÓN:** Implica las actividades de difusión, capacitación y entrenamientos personalizados. Además, identificamos riesgos y la ejecución de controles preventivos. Bajo esta categoría, durante 2025, desarrollamos un programa de comunicaciones

periódico sobre los contenidos de nuestro MPD y la habilitación de e-learning en debida diligencia y libre competencia para el área comercial, jefaturas y gerencias.

2. **DETECCIÓN TEMPRANA:** Consta de las actividades de auditorías de cumplimiento del MPD, la revisión de litigios y denuncias, y la coordinación de investigaciones en el caso de ser necesarias.
3. **RESPUESTA:** Se activan al momento de recibir denuncias en el sistema judicial, establecer sanciones disciplinarias y asegura su correcto registro y reportabilidad.
4. **SUPERVISIÓN Y MONITOREO:** Revisión, reproceso, análisis y verificación de las actividades de control preventivo, mediante auditorías o muestreos.

Además, el MPD organiza el listado extenso de políticas y procedimientos puestos en marcha para reforzar nuestro valor de Integridad como organización:

- Política Contra el Cohecho y la Corrupción.
- Política de Gastos y Viajes.
- Política de Donaciones y Aportes.
- Política de Fraudes.
- Política Integrada de Sostenibilidad.
- Política de Transparencia.
- Política de Contrataciones.
- Política de Negociación Incompatible.



16



PAZ, JUSTICIA E
INSTITUCIONES
SÓLIDAS

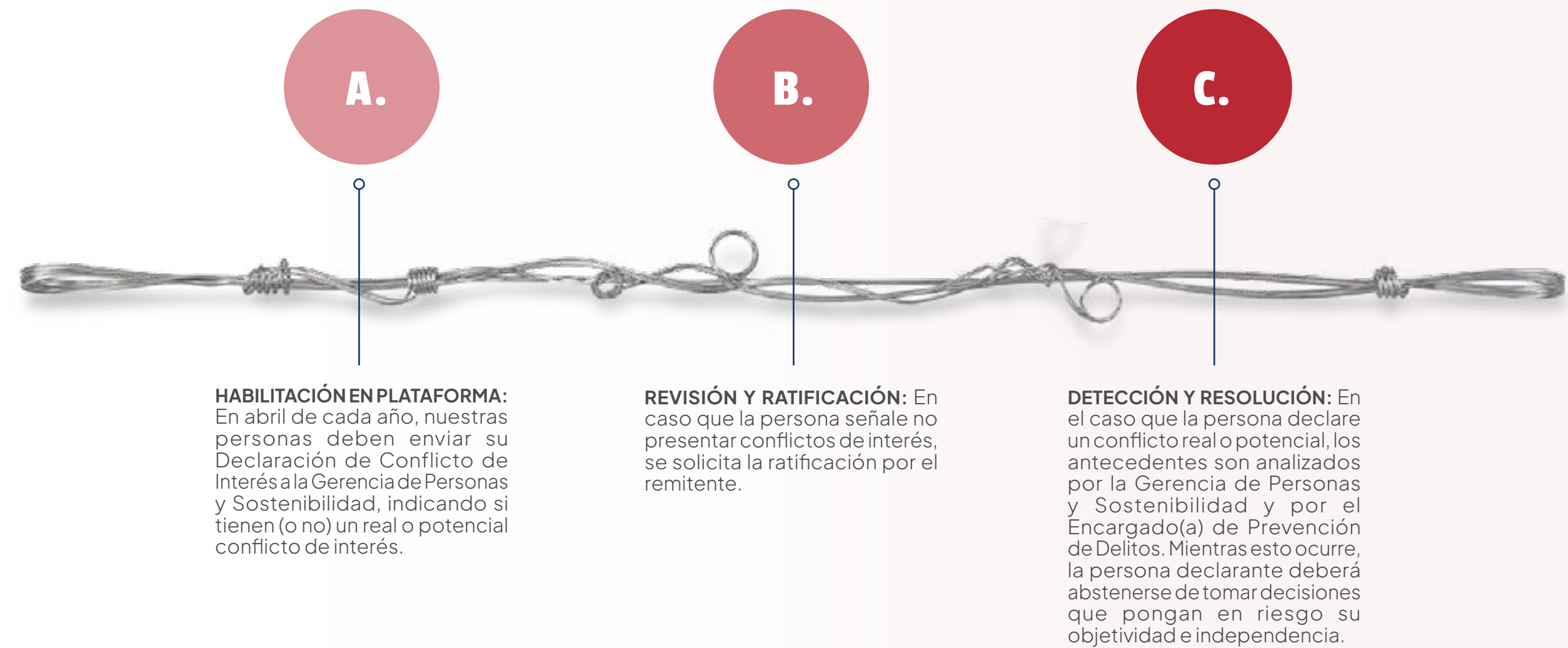
Gestión proactiva y ética de los conflictos de interés

GRI 2-15

Contamos con un **Procedimiento de Declaración de Conflictos de Interés**. Este documento define que un conflicto de interés surge cuando los intereses o actividades de una persona afectan (o aparentan afectar) el juicio, objetividad e independencia al momento de tomar decisiones, actuar u omitir. En Inchalam, clasificamos los conflictos de interés por su duración, su grado de realidad o por las partes involucradas en el escenario:

- **DURACIÓN O TEMPORALIDAD:** Es temporal o permanente. Si perdura en el tiempo, puede comprometer seriamente todas las operaciones del negocio.
- **GRADO DE REALIDAD:** Es potencial o real. Será potencial si se sospecha que el conflicto puede tener un impacto sobre las operaciones, tareas o actividades de una persona en la empresa.
- **PARTES VINCULADAS (O POTENCIALMENTE VINCULADAS) A LAS PERSONAS COLABORADORAS:** Sin perjuicio de las definiciones legales, entendemos el vínculo como los familiares cercanos o empresas donde nuestras personas, o sus familias, ejerzan control particular o conjunto. Esto también aplica a las amistades cercanas donde concurren las mismas premisas.

Pasos para la declaración:



Infocast



**75 años
transformando
la forma de hacer
industria**

Programa Habla: Canal de Denuncias de Inchalam

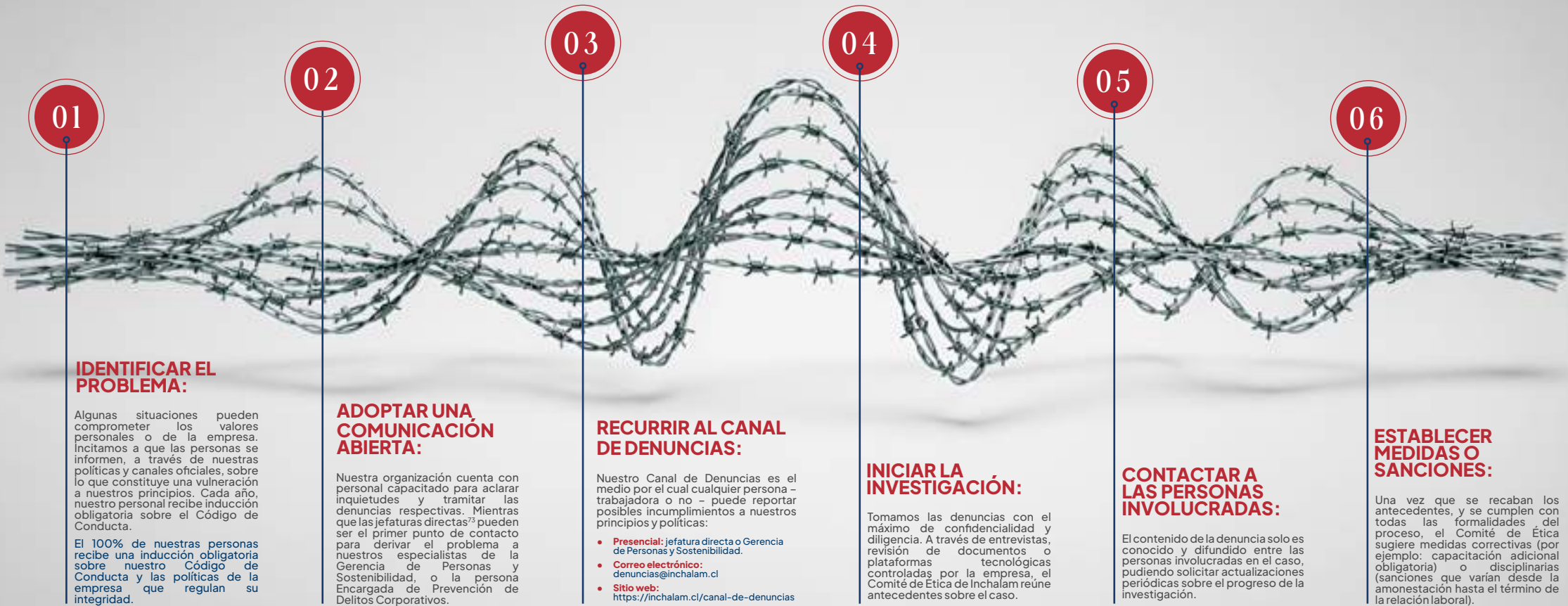
Nuestro Programa Habla es un componente esencial de la gestión de la ética e integridad de Inchalam. Esta iniciativa refuerza una cultura de trabajo donde todas nuestras personas pueden expresar sus inquietudes y denunciar las posibles violaciones a nuestros valores y políticas de la empresa, sin temor a represalias, a través del **Canal de Denuncias**.

La tabla 1 de la sección divulga el número de denuncias recibidas por incumplimientos a nuestro **Código de Conducta de Negocios**, documento que establece las conductas que incentivamos y prohibimos, de acuerdo con nuestras políticas, valores y legislación vigente.

Tabla N°1: Denuncias por incumplimientos al Código de Conducta de Negocios de Inchalam

AÑO	NÚMERO DE DENUNCIAS
2021	4
2022	1
2023	2
2024	0
2025	2

Etapas del Programa Habla



ESTÁS EN UN ESPACIO SEGURO

En Inchalam, nuestras personas nunca están solas. Ante cualquier situación de violencia, acoso o maltrato, siempre pueden contar con apoyo.



SI NECESITAS AYUDA, escanea el código QR

Como organización certificada bajo la Norma NCh3262, mantenemos tolerancia cero frente a la violencia, el acoso, el maltrato y la discriminación.

*Recuerda que siempre puedes dirigirte a la Gerencia de Personas y Sostenibilidad, o escríbenos a denuncias@inchalam.cl.

Mejora continua de nuestro sistema de gestión sostenible: Medalla de Oro de EcoVadis

Buscando contar con una **evaluación externa, confiable y sistemática** sobre nuestro sistema de gestión sostenible, a partir de 2024, nos sometimos al estándar internacional EcoVadis.

EcoVadis es una empresa que ofrece evaluaciones de sostenibilidad multisectorial, a través de una plataforma en línea, donde se completan fichas detalladas para **21 temáticas**, agrupadas en cuatro categorías. Junto con ello se deben incorporar verificadores o respaldos documentales para contrastar lo declarado por la organización evaluada.

De este modo, durante 2024 obtuvimos la **Medalla Plata**, clasificando entre el 15% de empresas mejor evaluadas dentro del período. Después, debido a que abordamos algunas de las oportunidades

de mejora detectadas en la medición anterior, en 2025 obtuvimos la **Medalla Oro**. **Este reconocimiento nos posiciona, esta vez, dentro del 5% de organización con mejor puntaje de todas las empresas evaluadas mundialmente por EcoVadis**, respaldando la mejora continua y transparencia de nuestro Sistema de Gestión Sostenible. Cabe destacar que, después de cada año, la evaluación de EcoVadis se complejiza, motivando un cambio profundo al interior de las organizaciones y en su cadena de valor.

La tabla 2 de la sección contiene una descripción de las cuatro categorías evaluadas por EcoVadis y los puntajes obtenidos para ambos períodos.

Tabla N°2: Resultados de Evaluación EcoVadis 2025

CATEGORÍAS DE EVALUACIÓN	TEMÁTICAS	PUNTUACIÓN (máxima: 100)		CLASIFICACIÓN (2025)
		2024	2025	
Medio Ambiente	OPERACIONES: Consumo de energía y gases de efecto invernadero, agua, biodiversidad, contaminación del aire, materiales, productos químicos y residuos.	70	77	Avanzado
	PRODUCTOS: Uso del producto, fin de vida útil del producto, seguridad y salud del consumidor, servicios ambientales y abogacía.			
Derechos Humanos y Laborales	RECURSOS HUMANOS: Seguridad y salud de las personas, condiciones laborales, diálogo social, formación y desarrollo profesional.	70	76	Avanzado
	DERECHOS HUMANOS: Trabajo infantil, forzado y tráfico de personas, diversidad, equidad e inclusión, derechos humanos de terceras personas.			
Ética	Corrupción, prácticas anticompetitivas, gestión responsable de la información.	70	79	Avanzado
Compras Sostenibles	Prácticas sociales y ambientales de empresas proveedoras.	60	74	Avanzado
TOTAL:		69	77	Medalla Oro, 5% de empresas mejor evaluadas.



Poniéndonos a prueba una vez más: Premio Sustenta UTEM 2025

Desde 2017, esta iniciativa de la Universidad Tecnológica Metropolitana reconoce públicamente a las empresas que incorporan la sostenibilidad como un eje central de su gestión. Bajo este contexto, participamos de la versión 2025 del Premio Sustenta.

Las empresas participantes pueden clasificar en una de cuatro categorías disponibles, de acuerdo con su puntaje y evaluación por parte de la Comisión Evaluadora:

- **SEMILLA:** Empresas que han iniciado su camino hacia la gestión sostenible, cumpliendo con los requisitos mínimos y demostrando una clara intención de avanzar.
- **BROTE:** Empresas que han avanzado significativamente en la incorporación de criterios de sostenibilidad en su gestión, demostrando un compromiso claro con la mejora continua.
- **ÁRBOL:** Empresas que han alcanzado un nivel de madurez en su gestión sostenible, incorporando de forma coherente y transversal los principios del desarrollo sostenible en su estrategia, cultura organizacional y operación cotidiana.

- **BOSQUE NATIVO:** Empresas que ya han sido clasificadas en la categoría Árbol y que, desde su premiación, han avanzado importantemente en su gestión sostenible, consolidando su liderazgo en sostenibilidad de manera transversal, profunda y transformadora.

De acuerdo con la auditoría realizada por la organización del premio, obtuvimos un 55,13% del puntaje total, siendo reconocidos en la categoría Brote. Estos resultados nos motivan a incorporar un conjunto de recomendaciones de mejora, especialmente las relacionadas con el fortalecer nuestra gestión documental y trazabilidad del sistema integrado de gestión sostenible.

“

La sostenibilidad no es sólo un compromiso, sino la forma en que elegimos trabajar y construir futuro. Este premio refleja nuestro propósito de que cada decisión que tomemos incorpore el cuidado del medio ambiente, el respeto a las personas y la responsabilidad con las futuras generaciones”.

Karen Pinto
Especialista de Sostenibilidad.



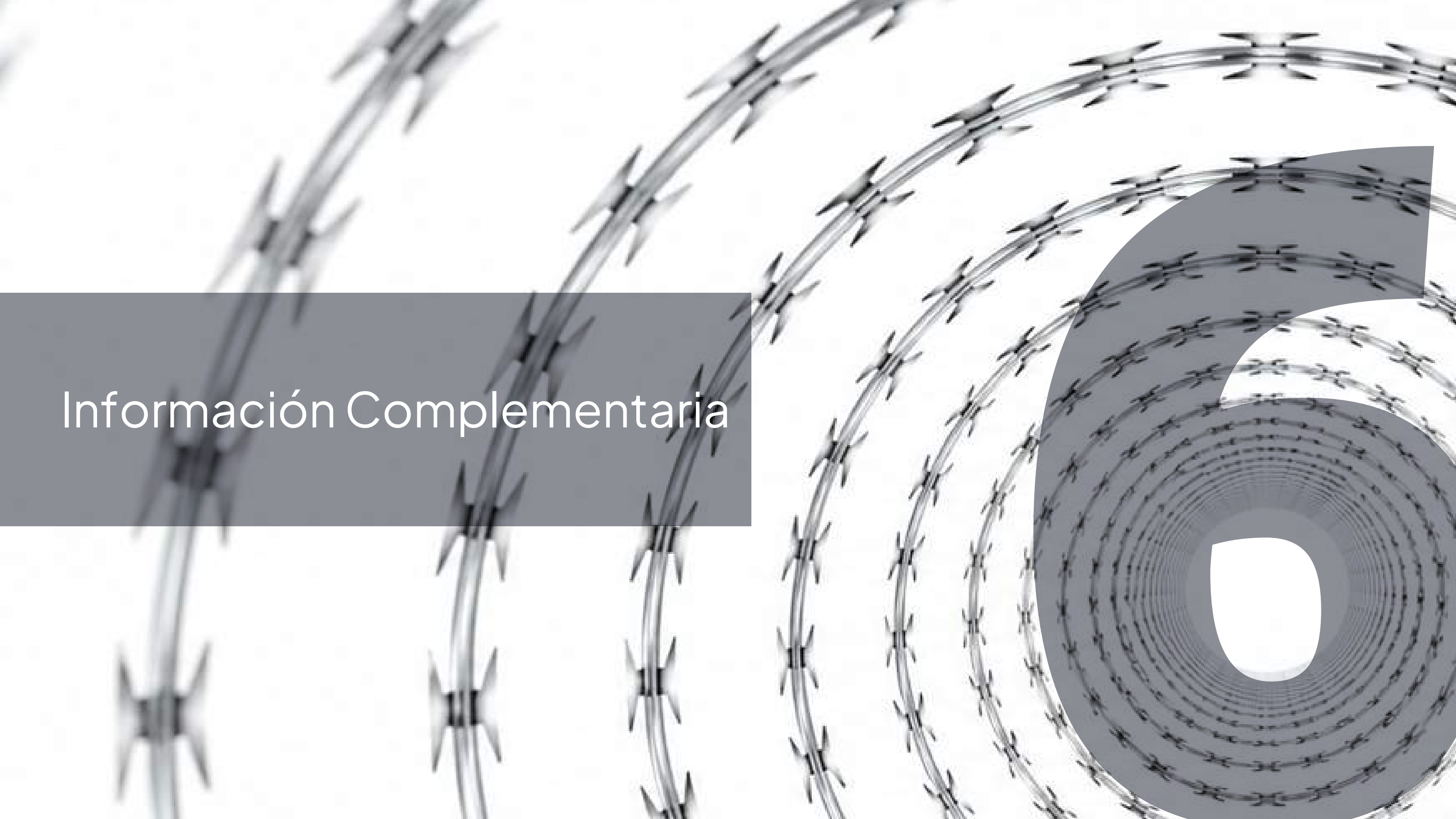


concertina



CONCERTINA

Protección perimetral de alta seguridad, fabricada en acero galvanizado de alta resistencia. Su diseño helicoidal con cuchillas cortopunzantes entrega máxima protección, larga vida útil y desempeño confiable en ambientes exigentes.

The background of the slide features a close-up, black and white photograph of several strands of barbed wire. The wire is coiled and loops across the frame, creating a sense of depth and texture. On the right side, there is a large, dark gray, stylized letter 'D' that serves as a logo. The 'D' is composed of concentric, slightly irregular lines, giving it a hand-drawn or industrial feel. A semi-transparent dark gray rectangular box is positioned on the left side of the slide, containing the text 'Información Complementaria' in a white, sans-serif font.

Información Complementaria

Índice de contenidos GRI

Garantizar un negocio íntegro y de excelencia

Tema material	Estándar GRI	Contenido	Ubicación
Transparencia, integridad y cumplimiento legal	- GRI 205-2	GRI 205: ANTICORRUPCIÓN 2016	
		Número de denuncias.	115
		Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.	115
Excelencia y sostenibilidad operacional	GRI 201-1	GRI 201: DESEMPEÑO ECONÓMICO 2016	
	-	Valor económico generado y distribuido.	105-106
	-	Toneladas producidas.	99
	-	Toneladas vendidas.	99
	-	Satisfacción del cliente.	99
	-	Reclamos de clientes.	99
	-	Devoluciones de clientes.	100
	-	Entregas correctas y a tiempo.	100
Cadena de suministro sostenible	204-1	GRI 204: PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN	108
	-	Proporción de gasto en proveedores locales.	108
	-	Proporción de gasto en proveedores por tamaño y locación.	108
	-	Número y proporción de proveedores por tamaño y locación.	108
	308-1	GRI 308: EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES 2016	109
	308-2	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales.	109, 111
		Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.	
	414-1	GRI 414: EVALAUCIÓN SOCIAL DE LOS PROVEEDORES 2016	109
	414-2	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales.	109, 111
		Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.	

Índice de contenidos GRI

Nuestras personas y comunidades

Tema material	Estándar GRI	Contenido	Ubicación
Trayectoria y relaciones laborales	404-1	GRI 404: FORMACIÓN Y EDUCACIÓN 2016 Promedio de horas de formación al año por empleado.	68-69
	404-2	Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición.	64, 69, 72, 87
	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de carrera.	66-67
	-	Porcentaje de empleados satisfechos con la organización.	73
Diversidad, equidad e inclusión	405-1	GRI 405: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2016 Diversidad de órganos de gobierno y empleados.	82, 86-88
Salud, seguridad y bienestar de las personas	403-1	GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO 2018 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.	74
	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.	74
	403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.	74
	403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.	75, 80
	403-6	Promoción de la salud de los trabajadores.	78-79
	403-9	Lesiones por accidente laboral.	76
	403-10	Dolencias y enfermedades laborales.	76
Comunidades e impacto social	413-1	GRI 413: COMUNIDADES LOCALES 2016 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo.	64, 91-94

Índice de contenidos GRI

Lograr un planeta duradero

Tema material	Estándar GRI	Contenido	Ubicación
Huella de carbono y cambio climático	305-1	GRI 305: EMISIONES Emisiones directas de GEI (alcance 1).	47-48
	305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2).	47-48
	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3).	47-48
	305-4	Intensidad de las emisiones de GEI.	48
Gestión de residuos y valorización de materiales	306-1	GRI 306: RESIDUOS Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos.	49-50
	306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos.	49-50
	306-3	Residuos generados.	50-52
	306-4	Residuos no destinados a eliminación.	50-52
	306-5	Residuos destinados a eliminación.	50-52
Eficiencia en el uso de los recursos	302-1	GRI 302: ENERGÍA Consumo de la energía dentro de la organización.	54-55
	302-3	Intensidad energética.	54-55
	303-5	GRI 303: AGUA Y EFLUENTES 2018 Consumo de agua.	56
	-	Intensidad hídrica.	56

Índice de contenidos GRI Contenidos generales y temas materiales

Estándar GRI	Contenido	Ubicación
GRI 1-7 GRI 2-1 GRI 2-3	LA ORGANIZACIÓN Y SUS INFORMES DE SOSTENIBILIDAD Índice de contenidos GRI. Detalles de la organización. Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto.	120 - 123 3, 10 3
GRI 2-6 GRI 2-7	ACTIVIDADES Y TRABAJADORES Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales. Empleados.	11-13, 15-23, 107-108 61, 63
GRI 2-9 GRI 2-11 GRI 2-12 GRI 2-13 GRI 2-14 GRI 2-15 GRI 2-16 GRI 2-17	GOBERNANZA Estructura de gobernanza y composición. Presidente del máximo órgano de Gobierno. Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos. Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos. Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad. Conflictos de interés. Comunicación de inquietudes críticas. Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno.	24-26 24-26 25-26 25-26, 38 24-26 113 43 39

GRI 2-22 GRI 2-23 GRI 2-25 GRI 2-26 GRI 2-28	ESTRATEGIA, POLÍTICAS Y PRÁCTICAS Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible. Compromisos y políticas. Procesos para remediar los impactos negativos. Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes. Afiliación a asociaciones.	5-7 40-41 43 43 42
GRI 2-29 GRI 2-30	PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS Enfoque para la participación de los grupos de interés. Convenios de Negociación Colectiva.	43 60
GRI 3-2 GRI 3-3	TEMAS MATERIALES Lista de temas materiales. Gestión de los temas materiales.	36-37 36-37

Índice de contenidos SASB

Estándar de contabilidad sobre sostenibilidad para productores de hierro y acero (actualizados a junio del 2023)

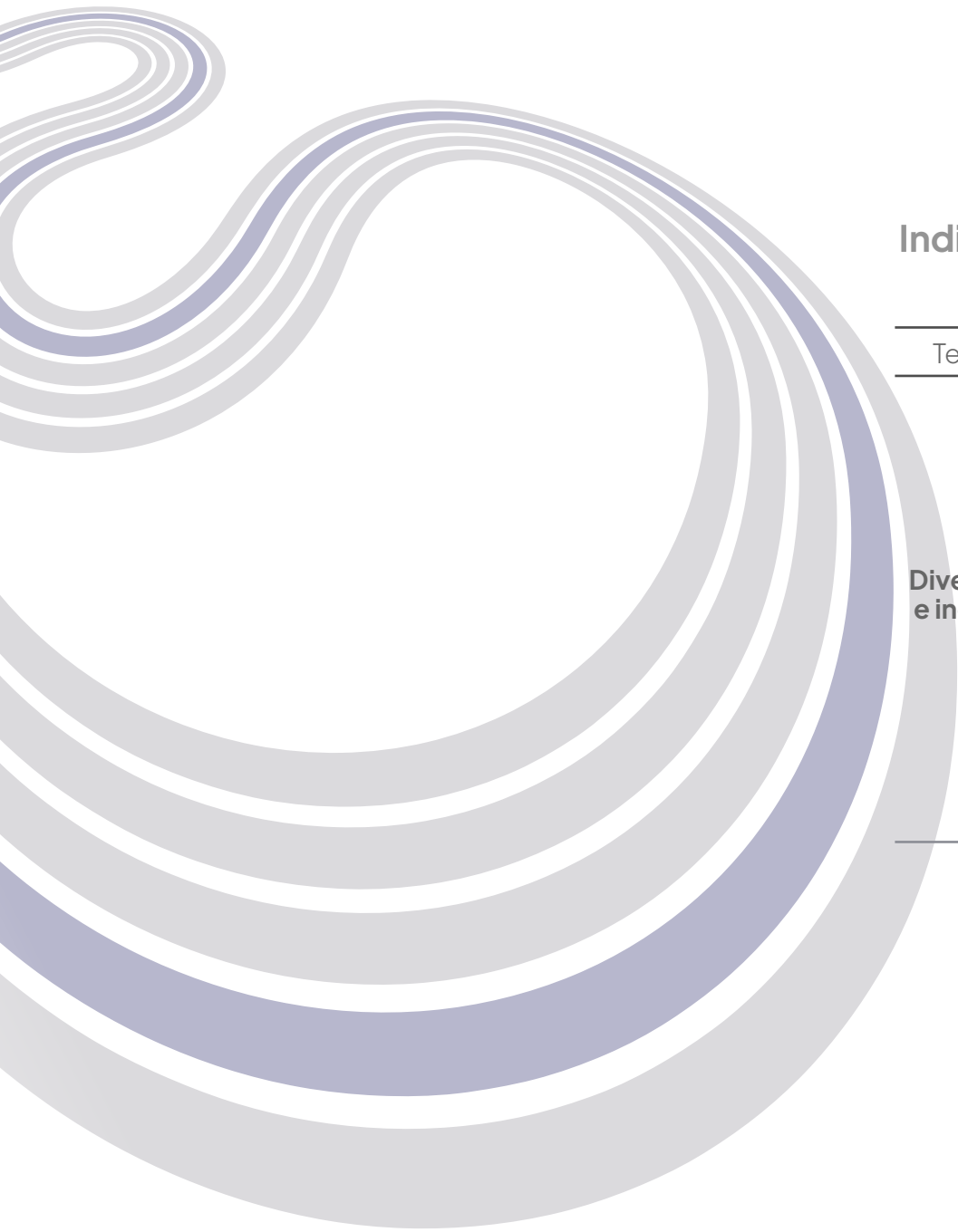
Tema material	Parámetro de contabilidad	Código	Ubicación
Emisión de gases de efecto invernadero	Emisiones mundiales brutas de alcance 1, porcentaje cubierto por las regulaciones de limitación de emisiones.	EM-IS-110a.1	47
	Análisis de la estrategia o plan a largo y corto plazo para gestionar las emisiones de alcance 1, los objetivos de reducción de emisiones y el análisis de resultados en relación con esos objetivos.	EM-IS-110a.2	46, 48
Emisiones atmosféricas	Emisiones atmosféricas de los siguientes contaminantes: (1) CO, (2) NOx (excluido N2O), (3) SOx, (4) partículas (PM10), (5) óxido de manganeso (MnO), (6) plomo (Pb), (7) compuestos orgánicos volátiles (COV) y (8) hidrocarburos aromáticos policíclicos (HAP).	EM-IS-120a.1	-
Gestión de la energía	(1) Total de energía consumida, (2) porcentaje de electricidad de la red, (3) porcentaje de renovables.	EM-IS-130a.1	54
	(1) Total de combustible consumido, (2) porcentaje de carbón, (3) porcentaje de gas natural, (4) porcentaje renovable.	EM-IS-130a.2	55
Gestión del agua	Total de agua dulce extraída, (2) porcentaje reciclado, (3) porcentaje en regiones con estrés hídrico inicial alto o extremadamente alto.	EM-IS-140a.1	56
Gestión de residuos	Cantidad de residuos generados, porcentaje de peligrosos, porcentaje de reciclados.	EM-IS-150a.1	50
Salud y seguridad de la fuerza laboral	(1) Tasa total de incidentes registrables (TRIR), (2) tasa de mortalidad y (3) tasa de frecuencia de cuasi accidentes (NMFR) para a) empleados directos y b) empleados indirectos o contratistas.	EM-IS-320a.1	76
Gestión de la cadena de suministro	Análisis del proceso para gestionar los riesgos de aprovisionamiento de mineral de hierro o carbón de coque derivados de cuestiones ambientales y sociales.	EM-IS-430a.1	-

Indicadores de desempeño en gestión ambiental: lograr un planeta duradero

Tema material	Indicador	Valor 2022	Valor 2023	Valor 2024	Valor 2025
Gestión de residuos y valorización de materiales	Porcentaje (%) de residuos destinados a eliminación.	30%	26%	24%	29%
	Porcentaje (%) de residuos reciclados.	70%	74%	76%	71%
	Peso de residuos peligrosos (ton).	1399	1741	2019	2031
	Peso de residuos no peligrosos (ton).	3886	3981	5629	4074
	Peso total de residuos generados (ton).	5286	5722	7648	6105
	Peso total de residuos reciclados (ton).	3726	4182	5812	4307
	Peso total de residuos peligrosos reciclados (ton).	950	1196	1365	1437
	Peso total de residuos peligrosos eliminados (ton).	450	545	654	594
	Peso total de residuos no peligrosos reciclados (ton).	2776	2986	4476	2870
	Peso total de residuos no peligrosos eliminados (ton).	1110	995	1153	1204
	Residuos recolectados por Ley REP (ton).	17,9	37,6	37,4	41,3
Huella de carbono y cambio climático	Emisiones de gases de efecto invernadero (tCO2e).	183499	197852	262863	La medición anual de la huella de carbono organizacional se realiza de forma desfasada. Por tanto, el inventario de emisiones del período 2025 se mide durante el año 2026, y así sucesivamente.
	Valor bruto de emisiones de alcance 1 (tCO2e/ton).	7297	7452	8182	
	Valor bruto de emisiones de alcance 2 (tCO2e/ton).	5497	4373	3405	
	Valor bruto de emisiones de alcance 3 (tCO2e/ton).	170705	186057	251276	
	Intensidad de emisiones alcances 1+2+3 (tCO2e).	2,42	2,59	3,23	
	Intensidad de emisiones alcance 1+2 (tCO2e/ton).	0,17	0,15	0,14	
Eficiencia en el uso de los recursos	Consumo total de agua (m3).	166359	151127	149870	150797
	Intensidad hídrica total (m3/ton).	2,5	1,98	1,93	1,85
	Consumo total de energía en la organización (kWh).	55724570	55478716	59934522	65026360
	Intensidad energética de la organización (kWh/ton).	737	728	772	798
	Consumo total de energía eléctrica (kWh).	16657776	17521630	16848165	18485904
	Intensidad de energía eléctrica (kWh/ton).	220	230	217	227
	Consumo de energía combustible (kWh).	39066794	37957086	43086357	46540406
	Intensidad de energía combustible (kWh/ton).	517	498	555	571
	Generación de Scrap (%).	3,01	3,32	3,86	3,42
	Productos Fuera de Norma (FN) (ton).	861	434	1224	827

Indicadores de desempeño en gestión social: bienestar para nuestras personas y comunidades

Tema material	Indicador	Valor 2023	Valor 2024	Valor 2025
Trayectoria y relaciones laborales	Dotación al cierre del período.	400	437	431
	Número de personas en la operación.	296	329	315
	Número de personas en administración, mandos medios y líderes.	79	72	93
	Número de personas en la plana ejecutiva.	25	24	23
	Número de negociaciones colectivas con conflicto.	0	0	0
	Número de sindicatos.	1	1	1
	Porcentaje (%) de satisfacción en Encuesta de Compromiso Engagement.	95	97	96
	Personas que recibieron evaluación de desempeño.	373	370	402
	Horas de entrenamiento totales.	45116	55556	60020
	Horas de entrenamiento de hombres del personal de operación.	29558	42206	36068
	Horas de entrenamiento de hombres del personal de administración.	2611	1605	4097
	Horas de entrenamiento de hombres de la plana ejecutiva.	161	266	190
	Horas de entrenamiento para mujeres de la operación.	11625	10634	15766
	Horas de entrenamiento para las mujeres del personal de administración.	1069	786	4231
	Horas de entrenamiento totales para mujeres de la plana ejecutiva.	94	59	4
Salud, seguridad y bienestar de nuestras personas	Cantidad de horas trabajadas en personal directo.	717931	789050	812165
	Cantidad de horas trabajadas en personal indirecto.	644874	674226	645347
	Número de accidentes laborales en personal directo.	5	5	6
	Número de accidentes laborales en personal indirecto.	2	0	0
	Número de accidentes fatales en personal directo.	0	0	0
	Número de accidentes fatales en personal indirecto.	0	0	0
	Lesiones por accidente laboral con graves consecuencias en personal directo.	0	1	0
	Lesiones por accidente laboral con graves consecuencias en personal indirecto.	0	0	0
	Enfermedades o dolencias profesionales en personal directo.	0	1	1
	Enfermedades o dolencias profesionales en personal indirecto.	0	0	0
	Fallecimientos productos de dolencia o enfermedad profesional en personal directo.	0	0	0
	Fallecimientos productos de dolencia o enfermedad profesional en personal indirecto.	0	0	0
	Días perdidos por accidente laboral en personal directo.	101	125	367
	Días perdidos por accidente laboral personal indirecto.	33	0	0



Indicadores de desempeño en gestión social: bienestar para nuestras personas y comunidades

Tema material	Indicador	Valor 2023	Valor 2024	Valor 2025
Diversidad, equidad e inclusión	Mujeres en la organización.	53	69	71
	Mujeres en la operación.	23	35	31
	Mujeres en administración, mandos medios y líderes.	27	33	40
	Mujeres en la plana ejecutiva.	3	2	0
	Personas con discapacidad.	6	5	6
	Personas con nacionalidad extranjera.	13	12	12
	Personas menores de 20 años.	2	2	4
	Personas entre 21 y 30 años.	67	97	98
	Personas entre 31 y 40 años.	90	98	105
	Personas entre 41 y 50 años.	87	93	90
	Personas entre 51 y 60 años.	90	78	80
	Personas de más de 60 años.	64	69	54

Indicadores de desempeño en gestión de la gobernanza: garantizar un negocio íntegro y de excelencia

Tema material	Indicador	Valor 2023	Valor 2024	Valor 2025
Transparencia, integridad y cumplimiento legal	Personas formadas en el Código de Conducta.	400	437	431
	Denuncias por CDC.	2	0	2
	Denuncias por MPD.	0	0	0
	Pérdidas (\$) asociadas a casos por MPD.	0	0	0
Sostenibilidad y excelencia operacional	Toneladas producidas por año.	76.206	77.667	81.503
	Toneladas vendidas por año.	76.240	79.005	79.760
	Toneladas exportadas por año.	979	4368	7903
	NPS de satisfacción del cliente.	66	72	70
	Número de reclamos.	224	84	96
	Devoluciones (ton).	441	205	298
	On Time In Full (OTIF) (%).	93	97	98
Cadena de suministro sostenible ¹⁷	Número de empresas proveedoras.	637	624	213
	Empresas proveedoras de gran tamaño.	171	180	80
	Empresas de tamaño MiPYME.	289	311	86
	Medianas empresas.	95	107	28
	Empresas proveedoras nacionales.	555	601	194
	Empresas proveedoras internacionales.	82	23	19
	Porcentaje de compra a proveedores nacionales.	72%	58%	65%
	Porcentaje de compra a proveedores internacionales.	28%	42%	35%
	Empresas proveedoras críticas que adhieren a CDC.	100%	100%	100%
	Porcentaje de compra a empresas grandes.	41%	36%	36%
	Porcentaje de compra a empresas internacionales.	22%	31%	35%
	Porcentaje de compra a empresas MiPYME.	28%	26%	22%
	Porcentaje de compra a medianas empresas.	9%	8%	7%
	Porcentaje de empresas (%) con baja alineación social.	27%	15%	88%
	Porcentaje de empresas (%) con baja alineación ambiental.	31%	56%	73%
Desempeño económico y gobernanza	Ventas netas (\$MM).	102.918	105.621	101.963
	Ingresos por inversiones financieras (\$MM).	746	68	55
	Ingresos por ventas de activos físicos e intangibles (\$MM).	32	6	0
	Costos operacionales (\$MM).	115.131	94.724	98.678

¹⁷: Los porcentajes (%) de compra a empresas proveedoras se estiman excluyendo las adquisiciones a materias primas, para una mejor representación de las actividades del negocio. Por otro lado, respecto a la medición de alineación social y ambiental en empresas proveedoras críticas/estratégicas, a partir de 2025, hay un cambio en el registro y medición de los criterios, además del sistema de clasificación de empresas proveedoras. Por este motivo, los datos no son comparables entre el periodo 2024 a 2025.

inchaLam