codelpa
COLORES DEL PACÍFICO

# Reporte de sostenibilidad 2025



# Contenidos

Reporte de sostenibilidad 2025




01. Carta del Gerente General 3



02. Somos Codelpa 5



03. Modelo de gestión corporativo 16



04. Excelencia operacional 31



05. El cliente en el centro 39




06. Productos y soluciones sostenibles 46



07. Un equipo comprometido 57




08. Gestión eco-eficiente 77



09. Aporte a la sociedad 89



10. Desempeño económico financiero 100



Acerca de este reporte 103

# 1.1. Carta del Gerente General

2-22

**Estimados y estimadas**

Bienvenidos a una nueva edición de nuestro Reporte de Sostenibilidad. En esta sexta edición consecutiva, resumimos nuestras actividades del año 2025.

¿Qué significa para nosotros "Entregar belleza y protección a través del color"? Esta frase, que refleja nuestro propósito corporativo, orienta el actuar de cada uno de quienes conforman Codelpa, con miras a mejorar la calidad de vida de nuestros clientes, de nuestros colaboradores, así como del resto de nuestros grupos de interés.

A pesar de los desafíos que presentó el contexto comercial durante 2025, seguimos avanzando con convicción en nuestra estrategia de largo plazo, basada en crecer de forma sostenible y rentable, fortalecer la innovación y aumentar la eficiencia en forma continua. En este marco, la sostenibilidad continuó siendo un eje transversal de gestión, que impulsa la generación de valor para nuestros grupos de interés y fortalece la resiliencia del negocio. En las siguientes páginas presentamos los principales avances y resultados obtenidos durante el año.

La satisfacción de clientes y consumidores y la mejora en la calidad de nuestros productos son prioridades incorporadas en el ADN de los colaboradores de Codelpa. En 2025, seguimos trabajando en la implementación de proyectos de mejora continua y metodología Lean en cada una de las plantas y de manera transversal, en los equipos comerciales. A ello se suman los esfuerzos realizados para garantizar la seguridad de las operaciones y del transporte, que en 2025 nos permitió alcanzar a un 13 % de la flota transportista certificada de acuerdo con nuestro Sistema de Homologación del Transporte Carretero, cubriendo así al 65% de nuestra carga total.

Durante 2025 aceleramos la implementación del Sistema de Gestión de Innovación corporativo. La nueva Estrategia de Innovación cuenta con cuatro focos prioritarios: clientes, eficiencia, crecimiento y cultura y en este último ámbito se implementaron durante el año, diversas iniciativas tales como: capacitaciones especializadas, designación de embajadores, campañas de ideas y proyectos en conjunto con clientes y usuarios, con el fin de empujar los 4 ejes definidos. El desafío 2026 estará centrado en acelerar la captura de valor del portafolio, fortalecer alianzas estratégicas y consolidar la escalabilidad de las iniciativas priorizadas.

Desde nuestra área de I+D, seguimos promoviendo el uso de materias primas más sostenibles, optimizando formulaciones y procesos productivos, y colaborando en la búsqueda de nuevas soluciones para los clientes y consumidores. Al cierre de 2025, nuestro portafolio de soluciones sostenibles se mantuvo cercano al 30%, redujimos el consumo de tolueno y eliminamos la parafina clorada en productos decorativos, sustancia que se suma a un listado de químicos eliminados o reemplazados por Codelpa, previo a que la regulación lo exija.

"El lanzamiento del nuevo esmalte al agua **Invictus de Ceresita**, es otra demostración de **nuestro compromiso con la sostenibilidad**: fue diseñado para elevar el estándar del desempeño técnico."



El lanzamiento del nuevo esmalte al agua Invictus, es otra demostración de nuestro compromiso con la sostenibilidad: fue diseñado para elevar el estándar de desempeño técnico, con bajo olor, bajo nivel de COV, alta lavabilidad y larga durabilidad (20 años de garantía), favoreciendo, por tanto, ambientes más saludables y de menor mantenimiento, gracias a su doble protección contra hongos, bacterias y algas.

Estos esfuerzos, realizados año a año y de manera transversal, comenzaron a dar frutos: El porcentaje de órdenes de compra que se entregan en el tiempo comprometido (OTIF) volvió a crecer en Chile; en los estudios de marca, se incrementa la percepción positiva de los clientes de Mundo Pintura alcanzando niveles de excelencia y la tasa de reclamos de clientes por galón en 2025, volvió a alcanzar mínimos históricos en Chile y en Perú. Estos resultados nos confirman que debemos mantenernos en el camino escogido: nuestro sello se define por la excelencia, la sostenibilidad y la innovación con el cliente.

Cada uno de estos logros no sería posible sin las más de 1.100 personas que conformamos la organización. Para ellos, trabajamos incansablemente de manera de incrementar su

"El **lanzamiento de UBITS**, nuestra academia formativa, **busca potenciar e incrementar el acceso a espacios formativos** de parte de todo el equipo de Codelpa en Chile y Perú y sus familiares. Al cierre del año, el **42%** de los trabajadores de **Chile** y el **45%** en **Perú** accedieron a la plataforma, cifras por encima de la meta inicial fijada."




felicidad, su bienestar y su sentido de pertenencia a través de estrategias concretas, ofreciendo un esquema de remuneración acorde al mercado, planes de desarrollo y una combinación adecuada de beneficios, además de un ambiente laboral grato y diverso que promueve el trabajo en equipo y la excelencia. El lanzamiento de UBITS, nuestra academia formativa, busca potenciar e incrementar el acceso a espacios formativos de parte de todo el equipo de Codelpa en Chile y Perú y sus familiares. Al cierre del año, el 42% de los trabajadores de Chile y el 45% en Perú accedieron a la plataforma, cifras por encima de la meta inicial fijada. Las horas de formación se multiplicaron cinco veces en el periodo interanual. En 2025 los resultados se plasmaron en la reducción del índice de fuga de talentos y en la medición de clima laboral que, por segundo año consecutivo nos permitió avanzar en el ranking Merco Talento.

Queremos contribuir a la sociedad a través de nuestra actividad. Por ello, además de aportes monetarios, entregamos productos para embellecer y proteger casi 107.000 $m^2$ de inmuebles de organizaciones cercanas a nuestras instalaciones. A través de nuestra marca Ceresita seguimos aportando al embellecimiento de espacios públicos, en esta oportunidad, en alianza con la Municipalidad de Independencia, de lo Barnechea y de nuestro cliente Sodimac, recorriendo y mejorando los espacios íconos de regiones.

Un hito fundamental de acercamiento fue el lanzamiento del primer Fondo Concursable "Comunidad y Codelpa: Juntos Pintando el Futuro", iniciativa que se planteó desde su origen como una instancia de participación activa de los trabajadores de Codelpa quienes operan como patrocinadores de distintas organizaciones sociales. De esta manera, contribuimos al mismo tiempo al desarrollo local y al fortalecimiento de la cultura organizacional de la compañía. En esta primera oportunidad, participaron 26 organizaciones sociales, que contaron con el coaching de 84 trabajadores de nuestra empresa. Además, realizamos jornadas de puertas abiertas con estudiantes de carreras técnicas y universitarias.

En relación con el impacto ambiental de nuestras operaciones, nuestros focos estratégicos se centran en la minimización de residuos, la optimización del consumo de energía y agua, y la reducción de nuestra huella de carbono; frentes en los cuales hemos obtenido resultados muy alentadores. Durante 2025, logramos valorizar el 64% de los residuos no peligrosos generados y el 16% de los peligrosos. En materia energética, destaca la incorporación de paneles fotovoltaicos en una de nuestras plantas y la incorporación de nuestro tercer transporte eléctrico, una iniciativa clave para disminuir el uso de combustibles fósiles en la distribución de productos terminados. Como resultado de estas acciones, nuestra huella de carbono consolidada se redujo en un 3,7%, impulsada especialmente por los avances en el alcance 3. Seguiremos avanzando con la misma convicción para la aceleración de los proyectos de eficiencia hídrica.

Estas son solo algunas de las múltiples iniciativas que trabajamos en el año. Agradezco a cada uno de los que hacen posible estos avances e invito a todos los lectores a leer en detalle este documento y compartirnos sus comentarios, dudas o sugerencias.

Cordialmente

**José Luis Fauré C.**
**Gerente General**



# 02. Somos Codelpa


2.1 Presentación corporativa
2.2 Nuestra presencia y capacidades estratégicas
2.3 El tono que nos guía
2.4 ¿Con qué certificaciones contamos?
2.5 Nuestras marcas
2.6 Alianzas para la cocreación

# 2.1. Presentación corporativa

2-2

Somos **Grupo Empresarial Colores del Pacífico[1], CODELPA**, fabricantes y comercializadores de pinturas, recubrimientos y productos afines, **con presencia en Chile desde 1933 y en Perú desde 2012**.

Estamos presentes en el mercado de las pinturas y revestimientos a través de las marcas Ceresita, Sipa, Chilcorrofin, Soquina e Interpaints y en el área de repintado automotriz, con las marcas Titanium 2k, NM500 y Pinmor.

Contamos con la licencia de fabricación en Chile de productos industriales de una de las líderes y más reconocidas a nivel mundial, Jotun (Noruega) especializada en pinturas líquidas para uso en ambiente marino, protección industrial y para la fabricación de pintura en polvo electroestática.

[1] Las empresas Industrias Ceresita S.A., Mar del Sur S.A., Codelpa Chile S.A. y Codelpa Latam S.A., conforman Grupo Codelpa. Industrias Ceresita S.A. es una empresa de capitales chilenos; sus propietarios son la familia Izquierdo Menéndez, la familia Campo y otros accionistas minoritarios.

# 2.2. Nuestra presencia y capacidades estratégicas

2-6

## Producción

**5 plantas productivas** con más de **37.000 m² construidos.**

**20 millones de galones/año** de capacidad productiva.

## Personas

**1.228 colaboradores directos**, **87%** en Chile y **13%** en Perú.

**218 colaboradores** de empresas contratistas.

## Innovación y desarrollo

**12 laboratorios** de investigación y control de calidad.

## Distribución

**1 centro de distribución** en Santiago de Chile con una capacidad de despacho de **100.000 galones/día** y capacidad de almacenaje de **1,5 millones de galones**.

**1 centro de distribución** en Lima (Perú) con capacidad de despacho de **5.000 galones/día** y capacidad de almacenaje de **200.000 galones.**

**2 agencias regionales** (Talcahuano y Puerto Montt).

Red de rápido abastecimiento

**26 sucursales** Mundo Pintura en Chile.

**6 sucursales** en Perú.

# 2.3. El tono que nos guía

## 2.3.1. Visión y Misión

### Visión

"Ser el líder en Chile en recubrimientos y productos afines, participando en forma destacada en otros países, admirada por ser una empresa innovadora y sostenible, siendo la mejor alternativa para los clientes y el lugar preferido para trabajar y cumpliendo los objetivos de rentabilidad esperada por sus accionistas."

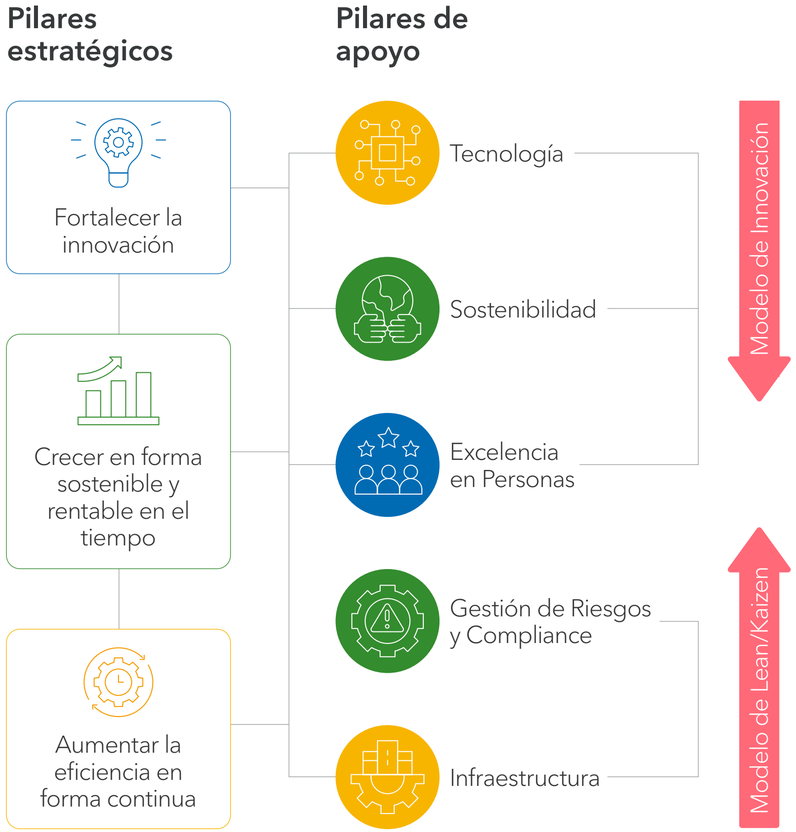
### Misión

"Entregar a los consumidores finales de la costa del Pacífico pinturas y recubrimientos de excelencia, que respondan a sus necesidades de decoración, protección y funcionalidad. Que aporten a su calidad de vida y productividad, dando un mayor valor en sus hogares e industrias. Todo lo anterior basado en sólidos principios, valores corporativos, respetando el cuidado del medio ambiente y las leyes actualmente vigentes."

## Nuestro propósito:




## 2.3.2. Pilares estratégicos y de apoyo



# 2.3.3. Valores corporativos

### Integridad

Perfil y conducta del colaborador de Codelpa, consistente en actuar y ser consecuente y coherente integralmente, tanto en lo técnico-profesional como en lo valórico-humano.

### Cercanía

Disposición de los colaboradores de Codelpa a vincularse y comunicarse de manera abierta y sincera con los demás, más allá de los prejuicios o las diferencias.

### Trabajo en equipo

Acción de cooperación coordinada e integrada entre los colaboradores y los equipos para el logro de la Visión Codelpa.



### Lealtad

Conducta de continuo alineamiento, cuidado de la imagen y la honra que los colaboradores establecen entre ellos mismos, con los clientes, productos y servicios de la empresa.

### Excelencia

Conducta individual y organizacional de mejora continua de los estándares de calidad de productos y servicios entregados a nuestros clientes.

### Respeto

Trato deferente y digno que los colaboradores de Codelpa establecen recíprocamente, reconociendo mutuamente el valor de sí mismo y de los demás.

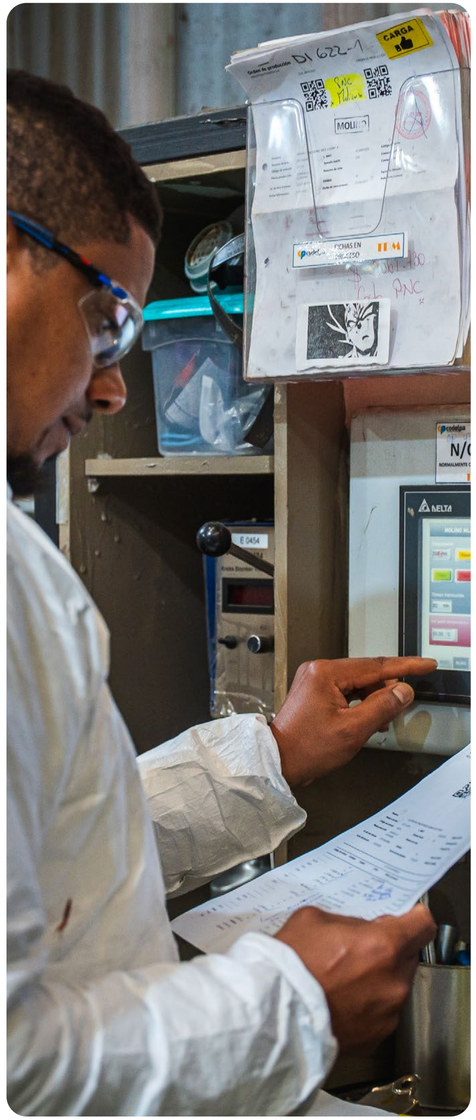
# 2.4. ¿Con qué certificaciones contamos?

Sometemos a nuestros procesos y productos a la auditoría o certificación de terceros independientes.




| Certificación | Materia | Alcance | Vigencia |
|---|---|---|---|
| **ISO 9001:2015** [1] | Sistema de Gestión de Calidad. | ☑ Industrias Ceresita S.A.: Diseño, desarrollo y producción de pinturas decorativas, industriales, automotrices, marinas y en polvo, pastas y revestimientos texturados.<br>☑ Codelpa Chile S.A.: Comercialización y distribución de pinturas decorativas, industriales, automotrices, marinas y en polvo, pastas y revestimientos texturados.<br>☑ Incluye además todos los procesos de las áreas estratégicas y de apoyo. | Octubre 2027 |
| **Conducta Responsable** | Sistema de gestión de la industria química. | ☑ Abarca las 4 instalaciones de Codelpa: Planta Pedro Antonio González, Planta Santa Marta, Planta Lo Echevers y Centro de Distribución de Quilicura (Incluyendo la Planta de Pinturas en Polvo) | Junio 2027 |
| **Ecovadis** | Gestión sostenible. | ☑ Plataforma que reconoce la implementación de un sistema de gestión sólido que aborda los criterios de sostenibilidad. | Octubre 2026 |
| **Green Wise o Certificación verde** | Migración de productos a base agua, eliminando paulatinamente los solventes. | ☑ Certificación Americana de CRGI (Coatings Research Group Inc., USA.) para pinturas responsables con el medio ambiente y que cumplen con las expectativas de desempeño exigidas por el sello. Los productos certificados cumplen las especificaciones técnicas y de contenido COV definidos según la categoría a certificar.[2] | Recertificación cada 2 años |

[1] https://www.sgs.com/en/certified-clients-and-products/certified-client-directory
[2] Información de productos certificados en www.greenwisepaint.com



| Certificación | Materia | Alcance | Vigencia |
|---|---|---|---|
| **Certificación LEED v4 (Leadership in Energy & Environmental Design)** | Liderazgo en diseño ambiental y energético. | ☑ Certificación según criterios de sostenibilidad en edificaciones (Nuevas o existentes). Un conjunto de pinturas y revestimientos de Codelpa contribuyen para optar a la certificación LEED v4 en las categorías de materiales y recursos y calidad de ambiente interior, con un bajo contenido de COV y/o bajo contenido de emisiones.[3] | No considera renovación.[4] |
| **Certificación CVS™ (Certificación de Vivienda Sustentable)** | Liderazgo en diseño ambiental y energético. | ☑ Certificación chilena impulsada por MINVU. Sistema voluntario de certificación ambiental residencial.<br>☑ Un conjunto de pinturas y revestimientos de Codelpa contribuyen a obtener el puntaje para optar a CVS en la categoría de materiales y residuos con un bajo contenido de COV y/o bajo contenido de emisiones.[5] | No considera renovación. |
| **Certificación CES™ (Certificación de Edificio Sustentable)** | Liderazgo en diseño ambiental y energético. | ☑ Certificación chilena impulsada por MOP, para edificios de uso público en Chile. Un conjunto de pinturas y revestimientos de Codelpa contribuyen a obtener el puntaje para optar a la certificación CES en la categoría calidad de ambiente interior con un bajo contenido de COV y/o bajo contenido de emisiones.[6] | No considera renovación. |
| **Feller Rate** | Certificación de cumplimiento de libre competencia. | ☑ Certificación del modelo de gestión de riesgos en Libre Competencia. | Junio 2026 |

[3] Información de productos con ficha LEED en https://www.portalverdechilegbc.com/chile/
[4] Salvo que sea una edificación existente que se certifique bajo el programa LEED O+M (Operación y Mantenimiento) y que debe recertificarse cada 5 años máximo.
[5] Información de productos con ficha CVS en https://www.portalverdechilegbc.com/chile/
[6] información de productos con ficha CES en https://www.portalverdechilegbc.com/chile/

# Principales reconocimientos 2025

| | | | |
|---|---|---|---|
| **¿Quién lo entrega?** | | | |
| RED MTS Ferreteros de verdad | CHILEMAT CADENA DE FERRETERÍAS AGRASAN | Nuevo Futuro Perú NUEVO FUTURO | Merco Talento 2025 merco TALENTO |
| **¿Qué reconoce?** | | | |
| Reconocimiento por el apoyo constante en acciones de marketing. | Proveedor destacado. | Contribución a la mejora de los hogares y de la oficina del Programa de Prevención del Abandono Infantil (PAI). | Capacidad para atraer y fidelizar talento |
| **¿Qué puesto obtuvimos?** | | | |
| Reconocimiento a la marca Codelpa. | Reconocimiento a la marca Codelpa. | Reconocimiento a la marca Ceresita por la contribución en el programa. | ☑ Ubicación en el puesto 163, avanzando 18 lugares respecto al año anterior.<br>☑ Consolidación dentro de las 200 mejores empresas para atraer y fidelizar talento en el país.<br>☑ 7° puesto en el sector industrial. |



# 2.5. Nuestras marcas

2-6

## CERESITA[1]

### Principales características

Marca líder en su segmento de mercado, reconocida por todos los chilenos como la marca favorita en pinturas decorativas. Cuenta con una amplia gama de colores, incorporando las tendencias internacionales, las que adapta al país donde se vende. Una marca que innova continuamente en la tecnología de sus productos, transformándose en un referente del cuidado del medio ambiente.

### Principales mercados

Fuerte presencia en los clientes de grandes superficies, en cadenas ferreteras y ferreterías menores. Preferida por arquitectos, diseñadores, dueños de casa, decoradores, interioristas, maestros pintores.

### Productos

- Anticorrosivos (solvente y al agua)
- Barnices (solvente y al agua)
- Esmalte al agua
- Esmalte Sintético solvente y soluble en agua
- Productos Especiales
- Látex
- Stains (solvente y al agua)
- Óleos
- Spray

### Países donde se comercializa

Chile Perú

[1] https://www.ceresita.com/

## SIPA[2]

### Principales características

Marca líder del mercado de pinturas en Chile, reconocida por su amplia variedad de productos orientados tanto al sector de la construcción como al hogar. Ofrece miles de colores en pinturas de alto poder cubriente, gran durabilidad, fácil aplicación y excelente nivelación. Es la marca preferida y recomendada por los maestros pintores del país, ya que les permite lograr un trabajo bien hecho desde la primera aplicación.

Con un portafolio integral de soluciones, Sipa cubre todas las necesidades del mercado: látex, esmaltes al agua, pinturas sintéticas, texturas y productos especializados. Sus soluciones están presentes en los sectores de la construcción, el hogar, la industria automotriz, maderas, infraestructura y piscinas.

### Principales mercados

Grandes superficies, cadenas ferreteras, ferreterías independientes, pinturerías, Mundo Pintura. Preferida por maestros pintores, contratistas, constructoras, arquitectos, piscineros, coloristas, talleres automotrices, mueblistas/carpinteros.

### Productos

- Antihumedad
- Antióxido
- Barnices
- Esmaltes al agua
- Esmalte sintético
- Látex
- Óleo
- Pasta muro y selladores
- Piscinas
- Sistema EIFS / Sate
- Stain
- Techos
- Texturas
- Tintas para maderas
- Vitrificantes

### Países donde se comercializa

Chile

[2] https://www.sipa.cl/

## SOQUINA[3]

### Principales características

Marca de tradición con más de 90 años de historia, reconocida por su calidad y desempeño a un precio conveniente. Su trayectoria le ha permitido consolidar una propuesta cercana y accesible, orientada a responder a los requerimientos cotidianos de distintos tipos de proyectos.

En este contexto la marca, ofrece un portafolio versátil que acompaña tanto a maestros y contratistas como a ferreteros y consumidores, facilitando el acceso a pinturas y revestimientos que entregan buenos resultados a precios competitivos.

### Principales mercados

Grandes superficies, Cadenas ferreteras, Mundo Pintura, ferreterías independientes y constructoras. Preferida por: Maestros pintores y contratistas.

### Productos

- Anticorrosivo, Esmalte al agua
- Esmalte Sintético
- Látex
- Barnices y imprimantes
- Óleos
- Pastas y textura
- Selladores

### Países donde se comercializa

Chile

[3] https://soquina.cl/

## CHILCORROFIN[4]

Pinturas de Alta Calidad

### Principales características

Marca dedicada al desarrollo, fabricación y comercialización de recubrimientos para el hogar e industria, con soluciones de protección de alto desempeño, tecnología de vanguardia e innovación constante. Fabricación chilena, orientada a entregar productos de especialidad, de calidad superior y terminaciones de gran durabilidad. Excelencia técnica: no solo en productos, sino en contenido, formación y servicio.

Una marca comprometida con el crecimiento y especialización de quienes especifican y aplican sus productos. Su innovación local brinda soluciones adaptadas a nuestra realidad, entregando confianza en su desempeño con resultados duraderos.

### Principales mercados

Grandes superficies, cadenas ferreteras, ferreterías independientes, pinturerías. Preferida por: maestros pintores contratistas, clientes industriales, clientes Mundo Pintura, aplicadores industriales, mueblistas, piscineros.

### Productos

- Anticorrosivos
- Asepsia hospitales
- Impermeabilizantes
- Maderas
- Pisos
- Piscinas
- Vitrificantes

### Países donde se comercializa

Chile

[4] https://www.chilcorrofin.cl/

## INTERPAINTS

### Principales características

Pintura automotriz, arquitectónica e industrial.

### Principales mercados

Presencia en clientes de cadenas ferreteras, Mundo Pintura, pinturerías y segmento industrial.

### Productos

- Recubrimientos
- Acrílicos
- Alquídicos
- Marinas
- Bituminosos
- Diluyentes
- Anticorrosivos
- Esmaltes

### Países donde se comercializa

Perú

## JOTUN[5]

### Principales características

Calidad, innovación y eficiencia, son algunas de las cualidades de Jotun, una empresa multinacional de origen noruego, líder en la fabricación de pinturas y recubrimientos marinos e industriales, con presencia en más de 100 países del mundo. En Chile lleva más de 40 años y 12 años en Perú, gracias a Codelpa que fabrica, bajo licencia y comercializa sus productos en dichos países.
Junto a esta marca hemos formado parte de diferentes proyectos marinos e industriales. Dentro de los mercados que se abarcan nos encontramos con pinturas para el área marina, de protección industrial e infraestructura, pintura en polvo electrostática, pinturas para pisos, entre otros. Pinturas industriales diseñadas especialmente para atender los trabajos de especialistas en diferentes ámbitos como: infraestructuras, buques, pintado de pisos, etc.

### Principales mercados

Navieras, astilleros, maestranzas, obras de ingeniería, industria en general. Aplicador especialista en pinturas industriales que requiere protección en ambientes agresivos.

### Productos

- Pinturas y revestimientos industriales y marinos
- Alquídicos, acrílicos, epóxicos, poliuretanos entre otros
- Estanques de agua potable
- Protección contra la corrosión
- Pinturas para pisos
- Pintura en polvo electrostática

### Países donde se comercializa

Chile Perú

[5] https://www.jotun.com/

# 2.6. Alianzas para la cocreación

2-28

**ASIQUIM:**
Asociación de Industriales Químicos de Chile

**ACCION Empresas**

**JOTUN AS**

**CRGI:**
Coatings Research Group Inc.

**CORMA:**
Corporación Chilena de la Madera AG.

**ICHA:**
Instituto Chileno del Acero

**CCHC:**
Cámara Chilena de la Construcción

**Color Guild**

**CBC:**
Corporación de Bienes de capital

**Supply Chain Council Chile**



# 03.
# Modelo de gestión corporativo


3.1 ¿Cómo es nuestro Gobierno Corporativo?
3.2 ¿Cuál es nuestro compromiso con la Sostenibilidad?
3.3 Modelo de gestión de la innovación

# 3.1. ¿Cómo es nuestro Gobierno Corporativo?

2-9 / 2-10 / 2-11 / 2-12 / 2-13 /2-16 / 2-17 / 2-18

Directorio | Equipo gerencial | Comités | Sistema de compliance | Gestión de riesgos

## 3.1.1. Directorio

Encargado de velar por los intereses de los accionistas y la correcta administración de Codelpa.

Responsable de la aprobación de la planificación estratégica y de monitorear su correcta implementación.

Entrega las principales directrices de gestión al equipo ejecutivo.

Ninguno de los directores ocupa un cargo ejecutivo en Codelpa.

En **2025** sesionó en **11** oportunidades.

A partir de una evaluación externa realizada en 2023, en 2024 se comenzó a implementar el plan de trabajo para el fortalecimiento del Gobierno Corporativo, especialmente en lo relacionado con la formalización de los comités donde participan directores.

Los miembros del Directorio en Chile participaron durante el año de espacios de formación vinculados con la Ley de Delitos Económicos y Ambientales, Libre Competencia y el Modelo de Prevención de Delitos, mientras que, en Perú, el foco se colocó en la Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica.



## Directorio de Codelpa en Chile[1]

**AGUSTÍN IZQUIERDO ETCHEBARNE**
(Presidente del Directorio)
Ingeniero Comercial
Chileno

**SANTIAGO IZQUIERDO MENÉNDEZ**
Empresario
Chileno

**GONZALO CAMPO IRIGOYEN**
Ingeniero Comercial
Chileno

**FERNANDO IZQUIERDO MENÉNDEZ**
Ingeniero Comercial
Chileno

**JOSÉ TOMÁS EDWARDS ALCALDE**
Ingeniero Comercial
Chileno

**FERNANDO IZQUIERDO ETCHEBARNE**
Ingeniero Civil Industrial
Chileno

**ANTONIO ZEGERS CORREA**
Ingeniero Civil Industrial
Chileno

[1] Los miembros del Directorio son renovados o ratificados en el cargo cada tres años, según se establezca en la Junta Ordinaria de Accionistas.

## Directorio de Codelpa en Perú

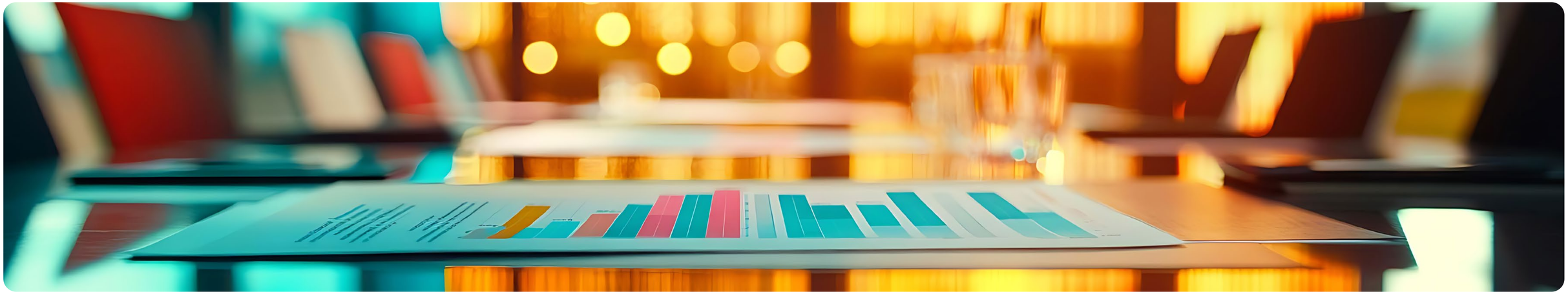
**JOSÉ LUIS FAURÉ**
(Presidente del Directorio)
Ingeniero Comercial
Chileno

**CRISTIÁN IZQUIERDO ETCHEBARNE**
Empresario
Chileno

**PABLO CORVALÁN ROSSEL**
Ingeniero Civil
Chileno

**GONZALO CAMPO IRIGOYEN**
Ingeniero Comercial
Chileno

**CARLOS WINDER CALMET**
Empresario
Peruano



# 3.1.2. Equipo Ejecutivo

Encabezado por el Gerente General.

Integrado por ocho gerentes corporativos que trabajan para cumplir con los objetivos estratégicos en Chile y Perú, en materia ambiental, social y económica, en línea con las directrices corporativas.

En Perú, se conformó un equipo de cinco ejecutivos que reportan al equipo de gerentes corporativos.



## Equipo Gerencial en Chile

**JOSÉ LUIS FAURE CAÑAS**
Gerente General
Ingeniero Comercial
Chileno

**CAROLINA DARRIGRANDI UNDURRAGA**
Gerente de Marketing
Ingeniero Comercial
Chileno

**PABLO CORVALÁN ROSSEL**
Gerente de Ventas
Ingeniero Civil
Chileno

**CRISTIÁN DE LA FUENTE ÁVILA**
Gerente de Personas
Ingeniero Civil Industrial
Chileno

**IVONNE DELSAHUT SILVA**
Gerente I&D
Químico
Chileno

**SEBASTIÁN GUTIÉRREZ PANETTI**
Gerente de Operaciones
Ingeniero Civil Industrial
Chileno

**RODRIGO MEISSBURGER MIRANDA**
Gerente de Administración y Finanzas
Ingeniero Comercial
Chileno

**EDGARDO ZAMORA BARROS**
Gerente de Planificación y Gestión
Ingeniero Civil Industrial
Chileno

## Equipo Gerencial en Perú

**LUIS EUGENIO LUCERO DEGLANE**
Gerente General
Ingeniero en ejecución químico
Chileno

**RODRIGO MEISSBURGER MIRANDA**
Gerente de Administración y Finanzas
Ingeniero Comercial
Chileno

**RODRIGO TORRES LLOSA**
Gerente Comercial
Contador y Administrador
Peruano

**ELEAZAR JOSÉ MONTAÑO HUAMÁN**
Gerente de Operaciones
Ingeniero químico
Peruano

**CARLOS MONTENEGRO LOZADA**
Subgerente Técnico
Químico
Peruano

# 3.1.3. Principales comités

En el marco del proceso de fortalecimiento del Gobierno Corporativo durante 2024 se implementaron mejoras en el funcionamiento de los comités:
Se formalizaron sus funciones, se realizan acciones de seguimiento particulares en cada uno y se definieron líneas de reporting al Directorio.

## Comité de Gerencia

**Participantes**

**8**
gerentes corporativos

**Responsabilidades**
Coordina acciones entre las distintas áreas de la compañía, informa de hechos relevantes de cada área y define acciones específicas que sean necesarias para mejorar la operación.
Revisa y propone acciones de mejora.

**Periodicidad**
Mensual

## Comité Comercial

**Participantes**

**3** directores **5** gerentes corporativos

**Responsabilidades**
Revisa el desempeño comercial (ventas y marketing), revisa y propone lineamientos en las negociaciones con grandes clientes, las políticas comerciales y de precios y aprueba acciones puntuales de ventas o marketing.

**Periodicidad**
Mensual

## Comité Financiero

**Participantes**

**4** directores **3** gerentes corporativos

**Responsabilidades**
Revisa el desempeño financiero. Revisa y propone auditores externos, seguros, dividendos, endeudamientos, entre otros.

**Periodicidad**
Bimestral

## Comité de Auditoría y Compliance

**Participantes**

**3** directores **3** gerentes corporativos

**Responsabilidades**
Apoya al Directorio en el diseño y monitoreo del sistema de control interno y de las actividades de auditoría interna y compliance corporativo. Monitorea el modelo de gestión de riesgos corporativos y los controles implementados por la administración.

**Periodicidad**
Trimestral

## Comité de operaciones y supply

**Participantes**

**3** directores **4** gerentes corporativos

**Responsabilidades**
Revisa el desempeño operacional de la compañía (producción, logística, servicio al cliente y cadena de abastecimiento) tanto en la operación como en la ejecución de la estrategia.
Revisa y propone presupuestos, iniciativas y planes de acción.

**Periodicidad**
Bimestral

## Comité de Personas

**Participantes**

**3** directores **2** gerentes corporativos

**Responsabilidades**
Revisa el desempeño del área de personas, sistemas de compensaciones, iniciativas de calidad de vida, desarrollo organizacional y de salud y seguridad de las personas.

**Periodicidad**
Trimestral

## Crisis

**Participantes**

**4** gerentes corporativos **3** gerentes de planta **7** gerentes de línea y jefaturas

**Responsabilidades**
Monitorea la implementación de la estrategia de manejo de crisis. Propone actualizaciones y adecuaciones a la estrategia.

**Periodicidad**
Por oportunidad

## Innovación y Sostenibilidad

**Participantes**

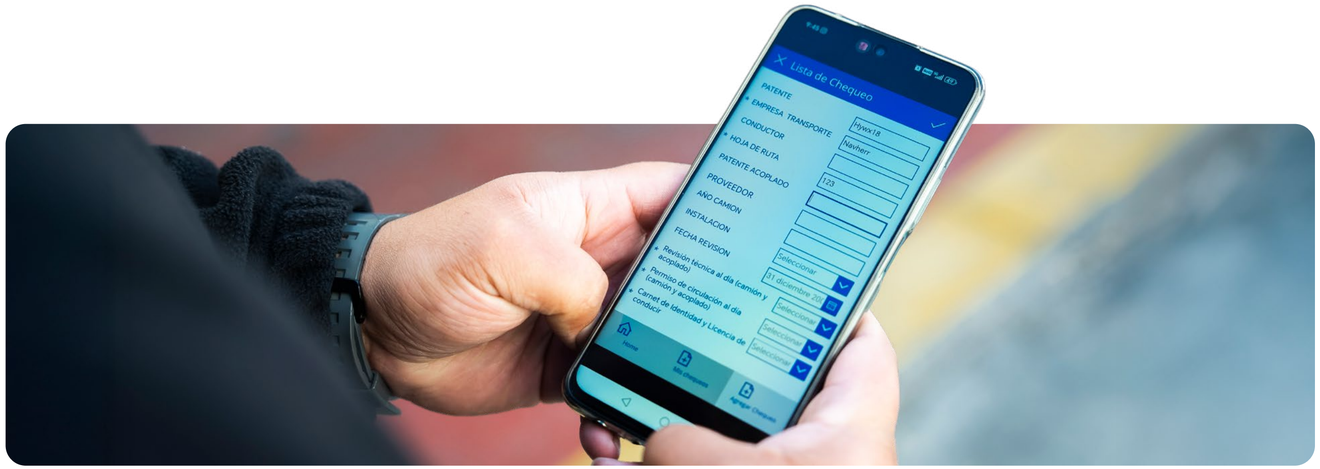
**4** directores **4** gerentes corporativos

**Responsabilidades**
Revisa el desempeño en Innovación, monitoreando el pipeline de desarrollo interno y con terceros tanto en productos terminados, materias primas como en procesos internos. Revisa el avance de la ejecución de la estrategia de sostenibilidad, propone iniciativas y planes de acción.

**Periodicidad**
Trimestral

# 3.1.4. ¿Qué herramientas hemos implementado para asegurar el cumplimiento de la normativa y las políticas internas?

**2-15 / 2-25 / 2-26 / 206-1 / 206-2 / 206-3**




El Sistema de Gestión de Compliance nos permite mantener vigente nuestro compromiso con la excelencia operativa, el enfoque en el cliente y la mejora continua, asegurando que nuestras acciones se alineen con la normativa local vigente y con los estándares corporativos establecidos.

## Ética empresarial

Nuestro Código de Conducta y Ética, así como las políticas y procedimientos específicos conforman los pilares para la construcción y resguardo de una cultura ética. Durante 2025, se recibieron un total de 21 denuncias, no resultando ninguna de ellas en desvinculaciones. El informe consolidado de las denuncias es compartido con el Directorio.

## Modelo de Prevención de delitos (MPD)

- El MPD, certificado por la empresa Feller Rate en junio de 2021 y recertificado en 2025, establece mecanismos para prevenir la comisión de delitos estipulados en la normativa sobre responsabilidad penal de las personas jurídicas.
- Busca prevenir delitos asociados con el lavado de activos, el financiamiento del terrorismo, el cohecho a funcionario público nacional y extranjero, la receptación, la negociación incompatible, la corrupción entre privados, la apropiación indebida, y la administración desleal, entre otros.
- El encargado del MPD reporta directamente al Directorio.
- Cada uno de los proveedores que comienza a trabajar con alguna de las empresas de Grupo Codelpa, previo al inicio de la operación, debe confirmar su conocimiento del modelo.

Constantemente se actualiza el MPD y se realizan auditorías internas.

## Libre competencia

Desde 2013 contamos con un programa y un modelo de gestión de riesgos de libre competencia aprobado por el Directorio y certificado por la Fiscalía Nacional Económica. En 2025 fue recertificado por Feller Rate.

Como parte del programa se estipulan espacios de capacitación y sensibilización a ejecutivos y vendedores, iniciativas comunicacionales y alertas específicas en estas temáticas.

En 2025 se capacitó a 377 personas en esta materia, incluyendo a los siete miembros del Directorio.

Durante 2025, al igual que en años anteriores, no fuimos notificados por infracciones a la legislación en materia de prácticas monopólicas ni tenemos acciones jurídicas pendientes referidas a competencia desleal.

## Anticorrupción

La política anticorrupción forma parte de nuestro Sistema de Gestión Integrado. Se complementa con un procedimiento específico.

Además de los siete directores de Chile y los cinco de Perú, 975 trabajadores participaron de espacios de formación en este ámbito.

## Conflictos de interés

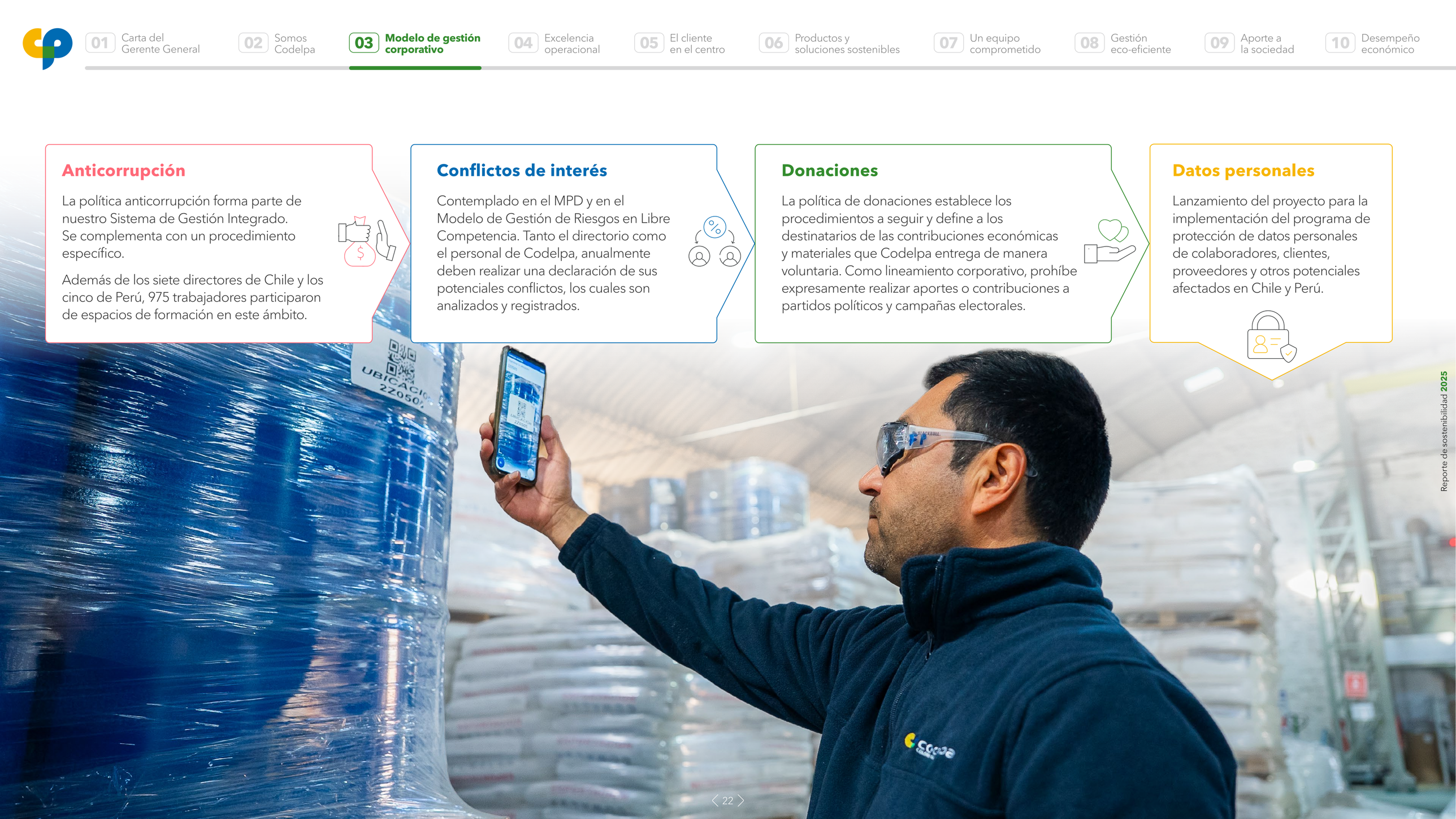
Contemplado en el MPD y en el Modelo de Gestión de Riesgos en Libre Competencia. Tanto el directorio como el personal de Codelpa, anualmente deben realizar una declaración de sus potenciales conflictos, los cuales son analizados y registrados.

## Donaciones

La política de donaciones establece los procedimientos a seguir y define a los destinatarios de las contribuciones económicas y materiales que Codelpa entrega de manera voluntaria. Como lineamiento corporativo, prohíbe expresamente realizar aportes o contribuciones a partidos políticos y campañas electorales.

## Datos personales

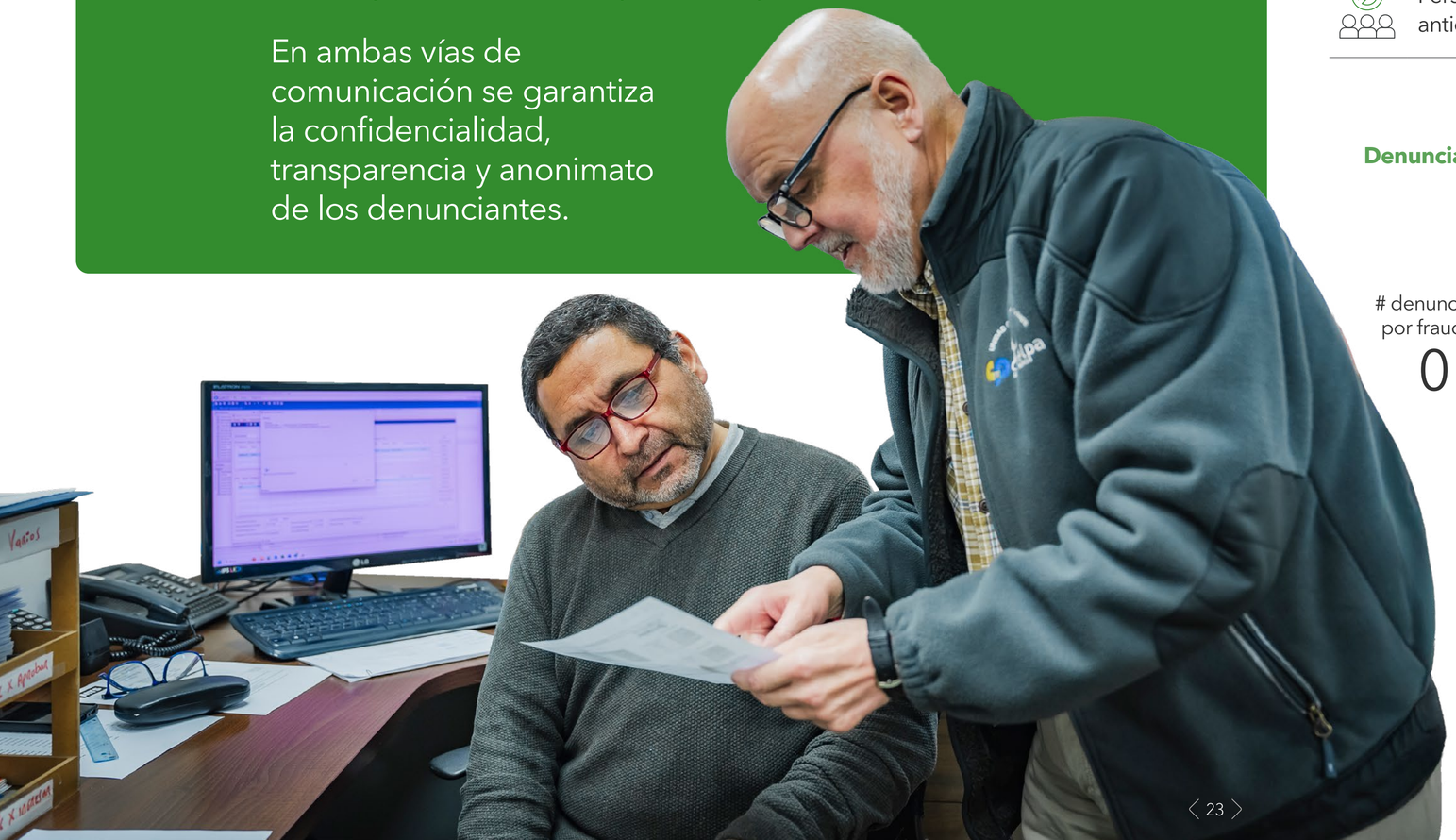
Lanzamiento del proyecto para la implementación del programa de protección de datos personales de colaboradores, clientes, proveedores y otros potenciales afectados en Chile y Perú.



Si quieres realizar una denuncia o una consulta ética por potenciales infracciones al **Código de Conducta y Ética** dirígete a:

- ☑ Correo electrónico cumplimiento@codelpa.cl
- ☑ A través de un sobre sellado dirigido a nombre del oficial de cumplimiento de Grupo Codelpa.

En ambas vías de comunicación se garantiza la confidencialidad, transparencia y anonimato de los denunciantes.



| Sistema de gestión ética | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|---|
| Personas capacitadas en ética | 980 | 365 | 918 | 975 |
| Personas capacitadas en libre competencia | 462 | 114 | 165 | 377 |
| Personas capacitadas en anticorrupción | 815 | 104 | 818 | 975 |

## Denuncias por tema (2025)



# 3.1.5. ¿Cómo gestionamos los potenciales riesgos que se pudieran presentar?




El Sistema de Gestión de Riesgos consolida las actividades para la adecuada gestión de riesgos a nivel operacional, administrativo y financiero.

Los procedimientos, sistemas y controles internos que allí se establecen, son monitoreados e informados al Directorio.

La Gerencia de Contraloría Corporativa es la encargada de planificar anualmente los focos de trabajo, a partir de los riesgos determinados por el Directorio, el Comité de Directorio de Auditoria y Compliance y la Gerencia General.

La Política de Gestión de Riesgos fue aprobada por el Directorio.

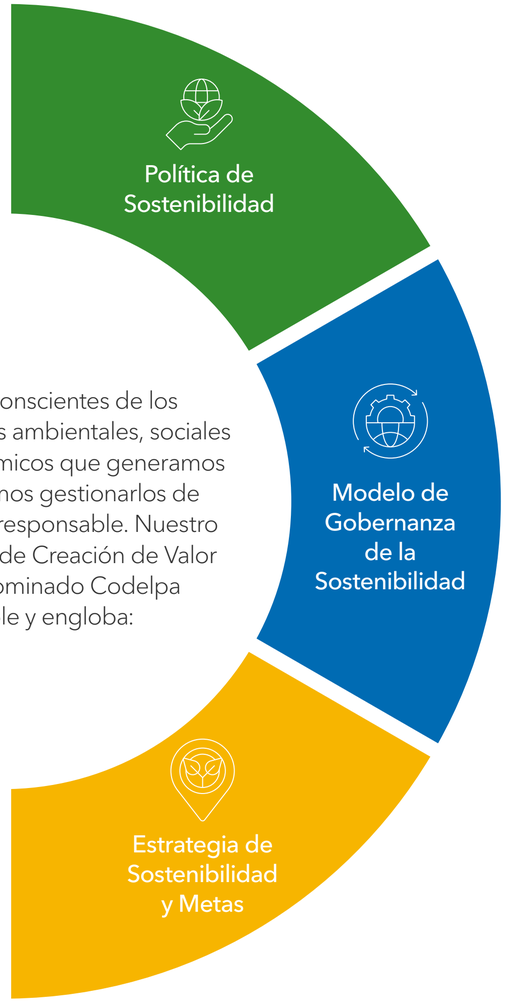
La gestión se materializa mediante auditorías de procesos, en las que se identifican y evalúan los controles, y se actualiza la Matriz de Riesgos, según corresponda.

La Matriz de Riesgos Corporativa, prioriza los riesgos de los procesos actuales, los categoriza y consolida los controles que posee la compañía para minimizarlos. Las auditorías permiten comprobar el correcto funcionamiento de los controles y determinar el riesgo residual que posee la compañía. Los riesgos ambientales y de seguridad están incluidos en las matrices a nivel corporativo y a nivel de planta. Asimismo se incluyen riesgos asociados a la gestión del talento a nivel corporativo.

El Comité de Directorio de Auditoría y Compliance apoya al Directorio en el diseño y efectividad del Sistema de Control Interno y en la mejora del ambiente de control organizacional y el seguimiento del modelo de Compliance Corporativo.

# 3.2. ¿Cuál es nuestro compromiso con la Sostenibilidad?

**2-23 / 2-24**




Somos conscientes de los impactos ambientales, sociales y económicos que generamos y buscamos gestionarlos de manera responsable. Nuestro modelo de Creación de Valor fue denominado Codelpa Sostenible y engloba:

## 3.2.1. Política de Sostenibilidad de Codelpa[2]

Nuestra política de sostenibilidad, aprobada por el Directorio, contiene los principales lineamientos que guían y especifican cómo debemos actuar para integrar nuestro compromiso con la gestión responsable con el medioambiente, la economía y la sociedad.




En los distintos capítulos del reporte se detallan los **compromisos asumidos**, así como las acciones concretas implementadas en línea con **nuestros objetivos de sostenibilidad**.




[2] Más información de la política de sostenibilidad en www.codelpa.cl/sostenibilidad

## 3.2.2. Modelo de Gobernanza de la sostenibilidad

Desde 2020 contamos con un comité de sostenibilidad, instancia que se reúne mensualmente y rinde cuentas al comité de gerentes, y que tiene entre otras, las siguientes responsabilidades:

- Implementar los proyectos definidos como prioritarios en la estrategia de sostenibilidad.
- Velar por el cumplimiento de los acuerdos en este ámbito.
- Proponer actualizaciones / adecuaciones a la estrategia, en línea con los cambios en las prioridades organizacionales o con variaciones en el contexto.

En 2025 sesionó en **10 instancias** con una participación promedio de **8 colaboradores** de las gerencias de Personas, de Marketing, de Operaciones, de Sistemas de Gestión Integrado, de Planificación y Gestión y de Compliance.
En tanto, el **Gerente General** reporta anualmente **los avances de la estrategia de sostenibilidad al Directorio.**

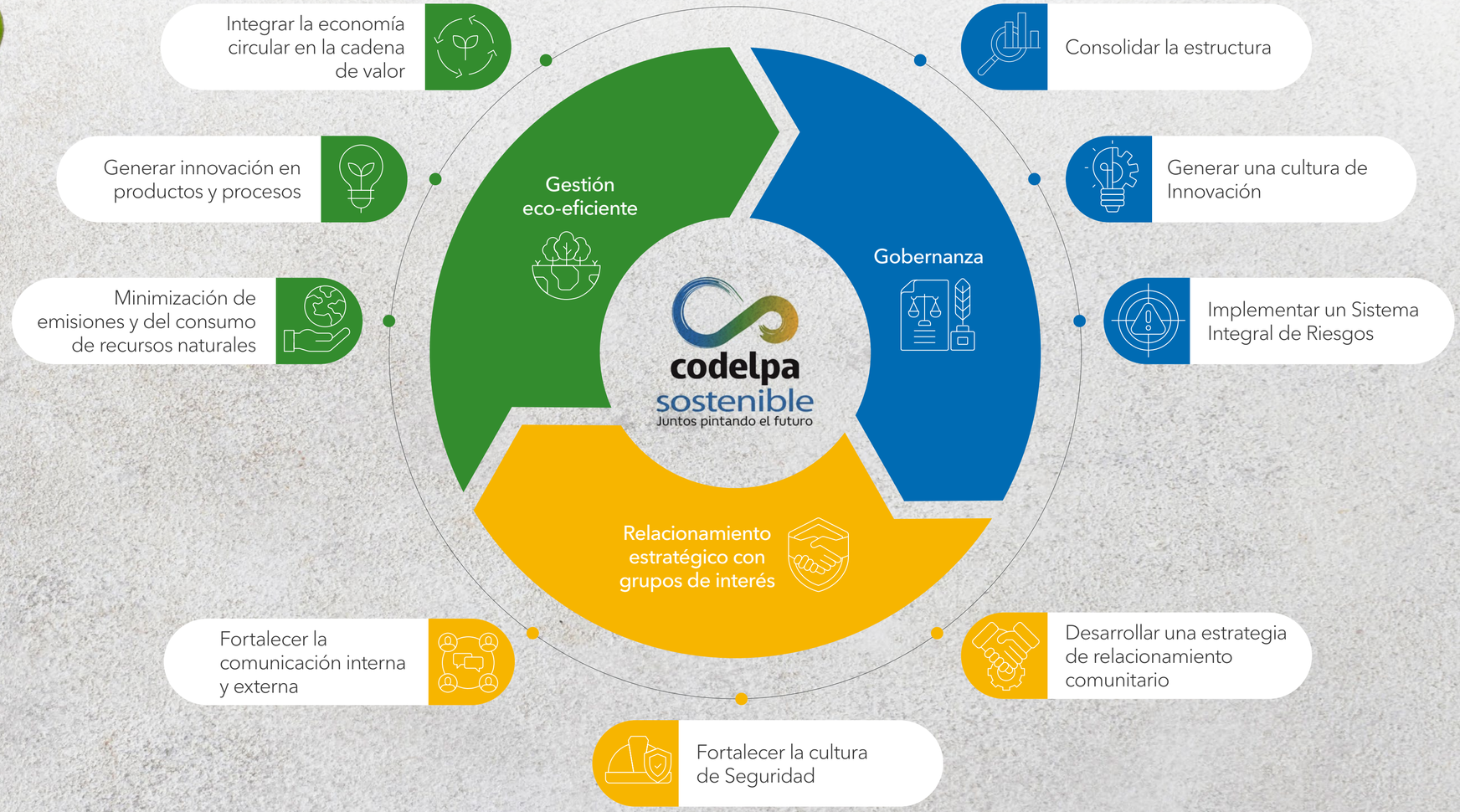
## 3.2.3. Grupos de interés

2-29

| Clientes | Empleados | Accionistas | Proveedores | Comunidad |
|---|---|---|---|---|
| **Métodos de relacionamiento** | | | | |
| ☑ Reuniones comerciales<br>☑ Alianzas de investigación<br>☑ Instancias de capacitación<br>☑ Encuestas / Entrevistas<br>☑ Reclamos | ☑ Encuesta de clima<br>☑ Talana<br>☑ WhatsApp corporativo<br>☑ Reuniones con sindicatos<br>☑ Instancias de formación y desarrollo | ☑ Directorio<br>☑ Junta Anual<br>☑ Reportes | ☑ Licitaciones<br>☑ Reuniones específicas<br>☑ Proyectos de investigación | ☑ Reuniones con municipalidades<br>☑ Visitas a planta<br>☑ Reclamos a planta |
| **Principales expectativas** | | | | |
| ☑ Calidad de los productos<br>☑ Innovación en el desarrollo de productos<br>☑ Soporte y calidad de servicio<br>☑ Atributos de sostenibilidad de los productos | ☑ Desarrollo de carrera<br>☑ Salud y seguridad<br>☑ Desarrollo del negocio<br>☑ Ambiente laboral | ☑ Desempeño financiero<br>☑ Crecimiento del negocio<br>☑ Ética e integridad | ☑ Pago a tiempo<br>☑ Coordinación de adquisiciones<br>☑ Crecimiento conjunto | ☑ Operaciones seguras<br>☑ Aporte comunitario |



## 3.2.4. Estrategia de Sostenibilidad - Codelpa Sostenible



## ¿Cuáles son nuestras metas en materia de sostenibilidad?

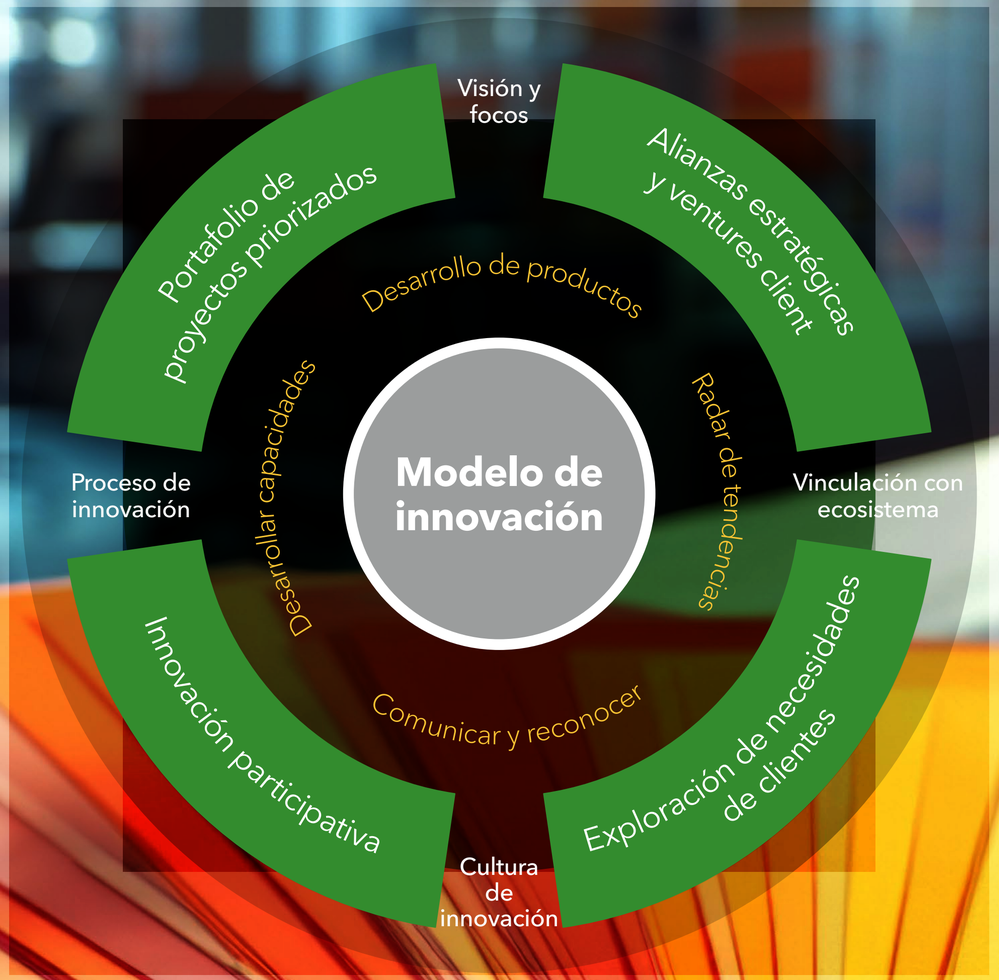
| Lineamiento estratégico | Objetivos de corto y mediano plazo |
|---|---|
| Integrar la economía circular en la cadena de valor | ☑ Incrementar anualmente el porcentaje de valorización de residuos de la operación.<br>☑ Desarrollar iniciativas para la reducción del impacto ambiental de los envases dispuestos en el mercado. |
| Generar innovación en productos y procesos | ☑ Desarrollar nuevos productos y soluciones que minimicen los potenciales impactos ambientales negativos.<br>☑ Sustituir paulatinamente materias primas consideradas potencialmente nocivas para la población. |
| Minimización de emisiones y del consumo de recursos naturales | ☑ Desarrollar una hoja de ruta para la reducción de las emisiones GEI de alcance 1 y 2 por galón producido.<br>☑ Disminuir anualmente el consumo de agua por galón producido. |
| Consolidar la estructura | ☑ Fortalecer las prácticas de buen gobierno corporativo en Chile y Perú. |
| Generar una cultura de innovación | ☑ Instalar conceptos, metodologías y cultura de innovación al interior de Codelpa. |
| Implementar un sistema integral de riesgos | ☑ Implementar un sistema integral de gestión de riesgos a nivel corporativo, de acuerdo con metodologías y mejores prácticas internacionales. |
| Fortalecer la comunicación interna y externa | ☑ Desarrollar e implementar estrategias de comunicación corporativa de manera de fortalecer la reputación y presencia de marca de Codelpa. |
| Fortalecer la cultura de seguridad | ☑ Sensibilizar al equipo (colaboradores y contratistas) sobre el valor de la prevención e incrementar el monitoreo y controles en salud y seguridad. |
| Desarrollar una estrategia de relacionamiento comunitario | ☑ Desplegar proyectos de vinculación con grupos de interés vecinos a las operaciones con foco en la prevención y respuesta ante emergencias y en desarrollo de las comunidades del entorno.<br>☑ Redoblar la inversión en proyectos de embellecimiento de espacios públicos.<br>☑ Formar técnicos, profesionales y estudiantes en torno a temáticas vinculadas con la aplicación de pinturas y revestimientos. |



# 3.3. Modelo de gestión de la innovación

**Tal como se estableció en el Plan Estratégico 2024-2028 de Codelpa, la innovación debe ser un eje central para el crecimiento del negocio. En 2025 se consolidaron los esfuerzos que se venían realizando para la implementación de un Sistema de Gestión de Innovación.**

Con apoyo metodológico externo, se definió formalmente la Estrategia de Innovación y sus cuatro focos prioritarios: Clientes, Eficiencia, Crecimiento y Cultura. Como tal, el modelo de innovación se basa principalmente en promover la innovación participativa, la gestión de portafolio de proyectos priorizados, en fomentar la exploración a partir de las necesidades de los clientes y en promover alianzas estratégicas claves.




Para la gestión del portafolio de proyectos se definió el modelo Stage-Gate como marco estructurado, permitiendo reducir la incertidumbre progresivamente, validar hipótesis en etapas tempranas y asignar recursos bajo criterios definidos.

En noviembre de 2025 se levantó un catastro consolidado de 123 iniciativas activas, de las cuales:

**64%**
estaban orientadas a eficiencia y excelencia operacional.

**24%**
tenían foco en clientes.

**12%**
estaban vinculadas a crecimiento.

Del total de iniciativas identificadas, **76%** correspondientes a **innovación incremental** (innovación orientada a mercados conocidos mediante el uso de tecnología conocidas).

## Innovación Participativa y Desarrollo de Capacidades

Durante 2025 se impulsó activamente la cultura de innovación a nivel empresa mediante distintas iniciativas:

**180** colaboradores fueron capacitados en metodologías y herramientas de innovación.

**54** embajadores de innovación designados y capacitados.

Lanzamiento de la campaña de ideas **"Tu Idea, Tu Color",** con 318 propuestas recibidas.

**14** equipos finalistas participaron en el primer Pitch Day corporativo. **149 asistentes totales** (89 presenciales y 60 vía streaming).

Campaña **"Conociendo a Clientes y Usuarios"**[3] con ***34*** colaboradores en terreno, generando hallazgos relevantes incorporados al portafolio. Durante cuatro meses, distintos equipos trabajaron colaborativamente para comprender mejor las necesidades reales de nuestros clientes y usuarios, escuchando, observando y proponiendo soluciones que aporten valor a la compañía.

**Charla corporativa de IA Generativa**, con **158** participantes conectados en vivo.




[3] https://www.linkedin.com/posts/codelpa-chile_el-pasado-17-de-octubre-vivimos-el-cierre-activity-7397644843662864385-pxF9?utm_source=social_share_send&utm_medium=member_desktop_web&rcm=ACoAAADssHYBN48f3rHY--AyvVQuJ4u2-BE41PA

## Desarrollo de Productos Nuevos e I+D

En 2025 se desarrollaron **17** nuevos productos, representando una reducción del **15%** respecto de 2024. Esta disminución responde a un enfoque deliberado de priorización y eficiencia en el pipeline de desarrollo.

## Medición de la Cultura de Innovación – Índice C3

En noviembre 2025 se aplicó nuevamente la medición C3 (Creatividad e Innovación), desarrollada por Brinca, obteniendo los siguientes resultados:

72 puntos globales, lo que representa un aumento de **+7** puntos respecto de 2024.

El puntaje alcanzado sitúa a la compañía en el umbral de lo que se considera una "cultura creativa e innovadora".

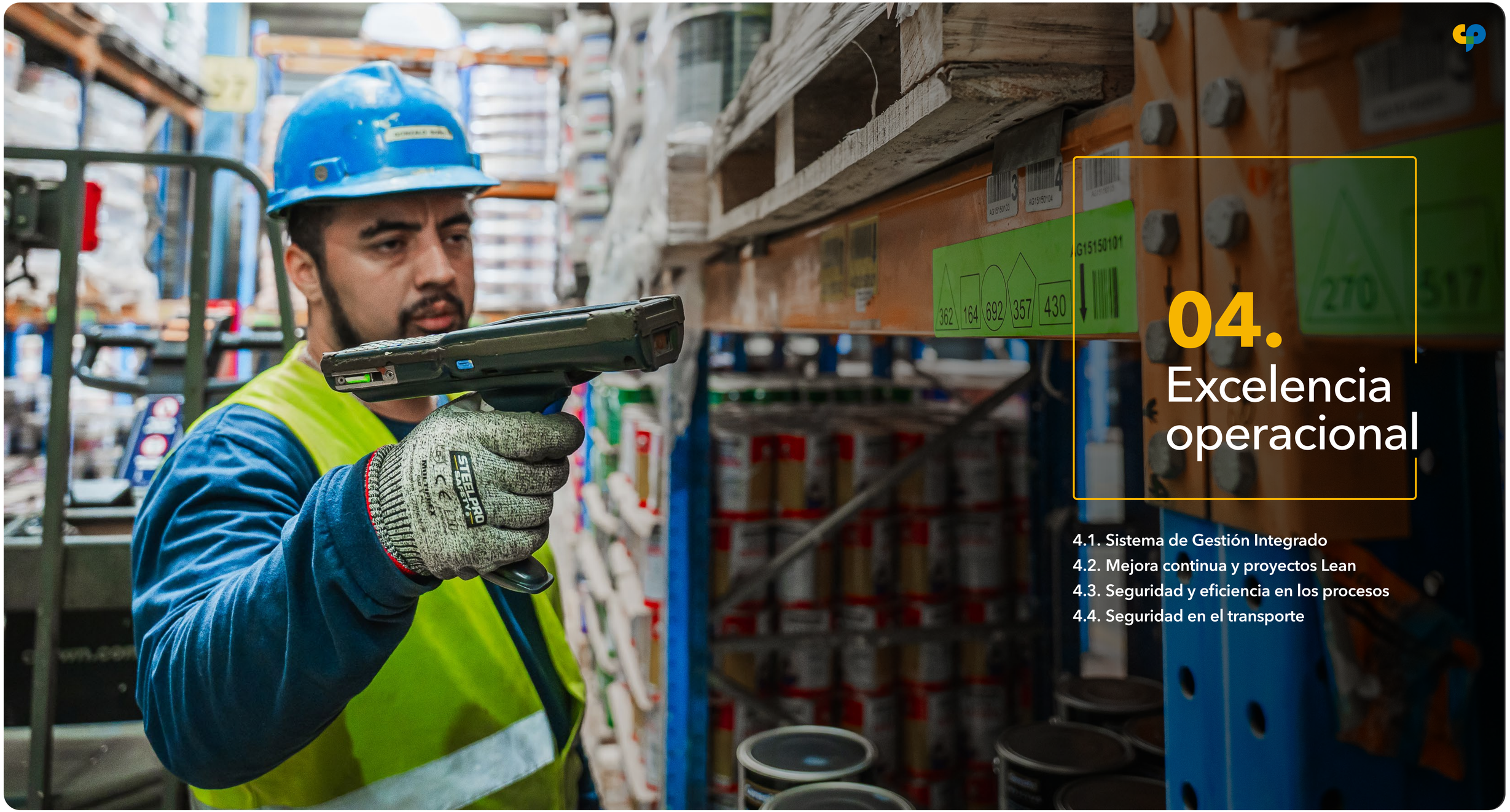
Las principales mejoras se observaron en:

- Compromiso directivo.
- Trabajo desafiante y autonomía.
- Recursos e incentivos para innovar.

Estos resultados confirman que las condiciones habilitantes para la innovación se encuentran instaladas y en consolidación. Las principales brechas identificadas fueron: confianza y colaboración entre áreas y disponibilidad de tiempo para innovar. Estos focos serán abordados prioritariamente en el plan 2026.

La organización cuenta hoy con un **sistema formal de gestión, un portafolio conocido y priorizado**, capacidades instaladas y métricas claras para monitorear su evolución.
El **desafío 2026** estará centrado en acelerar la captura de valor del portafolio, fortalecer alianzas estratégicas y consolidar la escalabilidad de las iniciativas priorizadas.





# 04. Excelencia operacional


4.1. Sistema de Gestión Integrado
4.2. Mejora continua y proyectos Lean
4.3. Seguridad y eficiencia en los procesos
4.4. Seguridad en el transporte

# 4.1. Sistema de Gestión Integrado

**2-23 / 2-24**

**En Codelpa, la excelencia operacional se sustenta en un Sistema de Gestión Integrado (SGI) basado en el principio de mejora continua y que tiene como objetivo, asegurar la calidad de los productos, la eficiencia de los procesos y la satisfacción de los clientes. La implementación del SGI es transversal a toda la organización.**

El SGI se alinea con la Política de Sostenibilidad de la compañía, directriz que establece lineamientos en materia de valor compartido, satisfacción del cliente, innovación, gobernanza, responsabilidad con la cadena de suministro, minimización del impacto ambiental y cultura de seguridad y respeto. Este marco orienta la gestión operacional hacia la generación de valor sostenible para los distintos grupos de interés.

**Codelpa** posee un equipo multidisciplinario de **25 auditores internos** formados en **normas ISO 9001** y **Responsible Care®**.




## Gestión de la calidad

Cada uno de nuestros procesos y sus interacciones y cada una de las instalaciones de la compañía están certificadas bajo el estándar ISO 9001:2015. Durante 2025, el sistema mantuvo su certificación bajo la norma ISO 9001:2015, evidenciando su consolidación como herramienta de gestión.

En la auditoría externa de seguimiento, se verificó que el sistema se mantiene conforme a los requisitos de la norma, recomendándose la continuidad de la certificación. En el proceso no se identificaron no conformidades mayores y solamente 3 no conformidades menores, las cuales fueron gestionadas mediante procesos internos definidos, junto con oportunidades de mejora orientadas a fortalecer la disciplina operacional y la trazabilidad de los procesos.

El proceso de auditoría también confirmó la eficacia de instancias clave del sistema, tales como la revisión por la dirección, el seguimiento de indicadores, el programa de auditorías internas, la gestión de riesgos y la administración documental. De esta manera, el SGI continúa siendo un pilar fundamental para la toma de decisiones, el control de la operación y la mejora continua en la compañía.

Periódicamente se realizan presentaciones de status a la alta dirección en temas tales como evaluación de proveedores, satisfacción de clientes y tasas de reclamos y en general, sobre el desempeño de indicadores clave. A partir de dichas rendiciones de cuenta, se establecen las directrices y estrategias para todo el SGI.

CONDUCTA RESPONSABLE®
NUESTRO COMPROMISO CON LA SUSTENTABILIDAD

# Conducta Responsable o Responsible Care®

Desde 2017, Codelpa utiliza los lineamientos del estándar internacional Responsible Care® o Conducta Responsable, la iniciativa global promovida por el Consejo Internacional de Asociaciones Químicas (ICCA)[1] que busca demostrar el compromiso ético de la industria para optimizar los procesos de producción, manejo, distribución, uso y disposición de sus productos, en las mejores condiciones de salud y seguridad de las personas, protegiendo el medio ambiente y la comunidad.

**En 2024 se logró la reverificación del sistema en todas las instalaciones con nivel 2, lo que permite que el certificado se mantenga por 3 años más.**

[1] https://icca-chem.org/focus/responsible-care/

## ¿Qué implica estar comprometidos con esta iniciativa?

Significa que nos comprometemos con los 6 principios de Responsible Care®:




BRONZE | Top 35%
ecovadis
Sustainability Rating
OCT 2025

## Ecovadis

Como licenciatarios de los productos industriales de la marca noruega Jotun y proveedores de dicha compañía, realizamos en 2023 la evaluación Ecovadis, plataforma basada en normas internacionales de sostenibilidad. A través de esta certificación la empresa evalúa su desempeño en cuatro temas: medio ambiente; prácticas laborales y derechos humanos; ética; y compras sostenibles. En la evaluación de 2025 obtuvimos nuevamente la calificación con el sello bronce. Las principales brechas fueron detectadas en el ámbito del abastecimiento responsable. El objetivo de este proyecto nos permitirá avanzar no solo en nuestra gestión, sino ampliar la evaluación y mejorar el desempeño de nuestros proveedores en este ámbito.

# 4.2. Mejora continua y proyectos Lean

Uno de nuestros objetivos estratégicos es incrementar la eficiencia. Para ello, desde 2024, se escogió la metodología Lean como principal herramienta de mejora continua, y nos enfocamos en gestionar brechas relevantes de desempeño operacional y comercial, tales como la variabilidad de procesos, el cumplimiento del programa productivo y la eficiencia en la gestión de ventas.

## Proyecto Lean RFT Planta Santa Marta:

Se buscó gestionar el impacto operacional asociado con la variabilidad en la calidad en la primera pasada (RFT), particularmente en líneas de productos con mayor sensibilidad a condiciones de proceso y control operativo. A partir de acciones específicas como ajustes en equipos, mejora de formulaciones, estandarización de rangos operacionales, control de parámetros críticos y capacitación de los equipos, se logró incrementar el RFT de 70% (de mediados de 2024) a 81,2% al cierre de 2025. Estos resultados reflejan avances concretos en la reducción de la variabilidad operativa y en la instalación de prácticas sistemáticas de control, aunque evidencian la necesidad de continuar profundizando la estandarización y la estabilidad en ciertas líneas de producción.

## Proyecto Lean de cumplimiento Planta Lo Echevers:

La iniciativa abordó el impacto relacionado con el incumplimiento del programa productivo y la variabilidad operacional de la planta. Para ello, se avanzó en la instalación de herramientas de estabilización de la operación, incluyendo la implementación de prácticas de gerenciamiento diario, la revisión y ajuste de glosas operativas, el levantamiento de barreras en terreno, la aplicación de herramientas como Value Stream Mapping (VSM) y el fortalecimiento del seguimiento sistemático de indicadores. Este proyecto permitió fortalecer capacidades organizacionales, establecer bases para mejorar la estabilidad operacional y el nivel de cumplimiento del programa productivo. Este proceso tendrá continuidad el año 2026.

## Proyecto Lean de eficiencia de vendedores

En el ámbito comercial, a través de la metodología Lean se buscó optimizar el uso del tiempo de los vendedores. Para ello, se rediseñó el modelo de atención, creándose un procedimiento estructurado de soporte entre el área de servicio al cliente, los vendedores y los clientes, dejándoles más tiempo para las tareas propias de ventas. En 2025 se implementó un piloto en el canal construcción, aplicado sobre una cartera acotada de clientes, con el objetivo de validar el nuevo modelo de operación. Posteriormente, se inició el escalamiento de la iniciativa a otros vendedores y territorios.



La **implementación de proyectos Lean durante 2025** contribuyó a fortalecer capacidades organizacionales relacionadas con el **análisis de procesos**, la **identificación de desperdicios**, la **estandarización operacional** y el **uso sistemático de indicadores** para la toma de decisiones.

Se consolidaron prácticas como el seguimiento periódico de indicadores, los espacios de revisión de desempeño, el trabajo colaborativo entre áreas y la instalación progresiva de herramientas de gerenciamiento diario. Estas instancias permitieron mejorar la visibilidad del desempeño, alinear los objetivos estratégicos con la operación y fomentar una mayor disciplina en la gestión.

De esta manera, la excelencia operacional en Codelpa continuó evolucionando como un proceso estructurado, basado en la combinación de herramientas de gestión, participación de los equipos y aprendizaje organizacional.

## Mantenimiento Productivo Total (TPM) y 5S

Otro de los modelos de trabajo adoptados en todas las instalaciones para lograr mayores eficiencias en los procesos, y mejorar las condiciones de las áreas de trabajo es el propuesto por la metodología 5S. En este sentido, en 2025 se continuó avanzando en la implementación en distintas áreas y adicionalmente, se seleccionaron proyectos piloto en cada instalación para monitorear de cerca y de esta manera alcanzar la certificación de la tercera "S".

Paralelamente, se escogió la metodología TPM, o Mantenimiento Productivo Total, que permite asegurar la disponibilidad y confiabilidad prevista de las operaciones, de los equipos, y del sistema, mediante la aplicación de los conceptos de: prevención, cero defectos, cero accidentes, y participación total de las personas.

A raíz del proceso de implementación Lean, se concluyó en la necesidad de seguir profundizando en la estandarización de operaciones y la confiabilidad de los equipos, y para ello se utilizará la metodología TPM.



# 4.3. Seguridad y eficiencia en los procesos

**2-25 / RT-CH-210a.1 / RT-CH-540a.1 / RT-CH-540a.2**




La seguridad de los procesos es una prioridad para Codelpa. Esto significa que es fundamental llevar a cabo nuestras actividades de acuerdo con procedimientos seguros y confiables, para proteger tanto a las personas como al entorno y a las infraestructuras involucradas.

En materia de seguridad de las instalaciones nos guiamos por los más **estrictos estándares de seguridad**, con miras a eliminar o controlar los riesgos. Como parte de nuestro sistema de gestión, buscamos identificar permanentemente los puntos débiles de nuestros procesos que podrían desencadenarse en incendios, explosiones o daños a las personas, a los activos o al medio ambiente.

Todas nuestras instalaciones disponen de **Brigadas de Emergencia**, las que están capacitadas y disponen de elementos de protección para contener las emergencias dentro de las plantas.

Se realizan entrenamientos, visitas y simulacros en conjunto con las compañías de **bomberos** cercanas a nuestras instalaciones.

Ante **eventos de incendios**, en todas las instalaciones contamos con equipamiento de ataque, diseñados y construidos bajo las Normas de la NFPA (Sistemas automáticos de detección), con sprinklers automáticos para agua y espuma-agua con una red autónoma y sistemas estáticos de extintores de diferentes clases.

En la planta Santa Marta, contamos con una red húmeda contra incendios para dar mayor capacidad de mitigación en caso de una emergencia, con una capacidad de 500 $m^3$ que se distribuye a través de cañerías.

El **Manual de Manejo de Crisis** especifica qué acción tomar frente a cada tipo de crisis o emergencia, el Comité de Crisis y sus funciones, la vocería y el manejo comunicacional entre otros. A partir de 2025 se capacitó a varios líderes de la compañía en vocería en situación de crisis para fortalecer las comunicaciones al interior y hacia la comunidad, en casos de emergencias.

El **sistema de Alerta Temprana ante Sismos** del Centro de Distribución permite, a través de un servicio provisto por un tercero, conocer con una antelación de 20 a 30 segundos y a través de una alarma sonora, cualquier evento sísmico superior a 4,5 grados Mercalli.

Para ciertos procedimientos de la compañía se requieren **permisos específicos de trabajo seguro**, tales como: espacios confinados, bloqueo para intervenciones en equipos eléctricos, soldaduras eléctricas y de oxiacetileno y trabajos en altura entre otros.

# 4.4. Seguridad en el transporte

2-25

El Sistema de Homologación del Transporte Carretero (SHTC) de Codelpa busca minimizar los riesgos de accidentes y en particular, de eventos nocivos al entorno y a las personas. El traslado de cargas peligrosas es controlado a través de una herramienta de evaluación de transportistas, que además contribuye en la definición de las acciones de mejora. El SHTC exige la realización constante de chequeos de las condiciones de seguridad en las flotas que transportan nuestros productos.

Actualmente, **priorizamos** en nuestros contratos a **aquellos proveedores de servicios de transporte** que se encuentran certificados. Mientras que, en 2017, ninguno de nuestros transportes era homologado, al **2025, contamos con un 13 % de la flota certificada**, que mueve el **65% de nuestra carga total**.[2]

[2] Se excluyen de este requerimiento aquellos transportes contratados directamente por los clientes, los despachos de pequeñas cantidades y aquellas empresas con concesiones especiales, por ejemplo, carga y descarga en zonas portuarias.



Además de la homologación contamos con procedimientos específicos que incluyen listas de chequeo, de recepción, despacho, seguimiento en ruta, entrega en clientes, etc. para reducir la probabilidad e impacto de los riesgos en la operación de transporte.

Contamos además con manuales donde se estipulan las pautas de conducta, los procesos de ingreso de transporte, ingresos de transportistas, medidas para controlar derrames o fugas al interior de las instalaciones y en ruta, rotulación de los vehículos y otras disposiciones.

Para dar respuesta ante **eventos de emergencia** como derrames o similares ocurridos en el proceso de transporte en carreteras, contamos con un **contrato de asistencia en ruta con la empresa Ambipar**, con un compromiso de respuesta de **15 minutos desde la notificación**. El servicio incluye la disposición de residuos o mitigación de los impactos del accidente. Como parte del contrato quedan cubiertos **todos los servicios de distribución a clientes** asi como aquellos transportes realizados entre plantas.

Gracias a la **cultura preventiva** y a **los controles implementados** en los procesos de transporte de productos, en **2025** y al igual que en los últimos años, **no sufrimos incidentes de derrame** con consecuencias en el entorno.






# 05.
# El cliente en el centro

5.1. Nuestros mercados
5.2. Experiencia de clientes
5.3. Salud y Seguridad de Clientes

# 5.1. Nuestros mercados

**Gracias a un amplio portafolio de productos y equipos de venta especializados, podemos atender a consumidores, maestros y a clientes de diversas industrias. Contamos con productos y soluciones específicas para maestranzas y contratistas, oficinas de ingeniería, empresas del sector marino y astilleros, de la construcción, de diversos sectores industriales, automotriz, maderero, así como para la industria de envases.**

A través de tiendas de mejoramiento del hogar, ferreterías, pinturerías y cadenas de ferreterías buscamos estar cerca de nuestros clientes. Asimismo, comercializamos nuestros productos directamente a constructoras, astilleros, oficinas de ingeniería y empresas forestales entre otras.

Con la inauguración de la sucursal de Chillán, consolidamos una red de 26 tiendas Mundo Pintura[1] distribuidas a lo largo del país.

La herramienta WEB de autoatención que ofrecemos a los clientes ferreteros y pintureros, les permite realizar sus pedidos de manera autónoma.

El showroom ubicado en Las Condes Design, es un espacio de encuentro para que clientes, arquitectos, interioristas y diseñadores conozcan los productos y sus terminaciones en aplicaciones realizadas en diversos materiales junto a la asesoría del equipo técnico que atiende. En este espacio se puede comprar la prueba de color, para que el cliente pruebe su color en 1m$^2$ previo al pintado. La prueba de color también se puede comprar en www.ceresita.com

En tanto, en Perú, abastecemos a nuestros consumidores a través de grandes superficies y pinturerías. Atendemos además, a clientes del segmento industrial, principalmente del sector marino, con la marca Jotun.




**Principales medios de comunicación con clientes:**

- Contacto a través de la fuerza de ventas especializada
- Tiendas Mundo Pintura
- Páginas web de cada una de las marcas
- Soporte telefónico (ejemplo: Línea 800)
- Redes sociales
- Aplicaciones digitales
- Capacitación presencial y/o digital
- Presencia en ferias nacionales e internacionales

[1] www.mundopintura.cl

# Tecnología industrial al alcance de todos: formatos eficientes y digitalización

Durante 2025, en Codelpa no solo innovamos en las fórmulas, sino también en la forma en que presentamos, envasamos y distribuimos nuestros productos. Nuestro objetivo es hacer que las soluciones de alta protección e ingeniería industrial sean más accesibles, seguras y fáciles de usar, a través de un diseño de envase centrado en el usuario y la sostenibilidad.




## Rediseño de la Línea Ferretería

Con el propósito de acercar las soluciones industriales de Jotun a los canales de retail, renovamos nuestra línea ferretera, con un portafolio más robusto de productos y colores industriales. Este rediseño representa un gran avance en ecodiseño y eficiencia operativa con:

**Formatos a la medida del mercado:** Introdujimos el envase de 1 galón como formato estándar del retail, facilitando su transporte y manipulación.

**Sistemas de dos componentes en formato Kit:** Para los productos que requieren mezclas técnicas, diseñamos prácticos formatos tipo "kit" con las dosis exactas. Esto garantiza una aplicación correcta y un manejo más sencillo del producto.

**Digitalización y Transparencia (Etiqueta y QR):** Las nuevas etiquetas identifican de manera clara el producto y sus características técnicas principales. Además, incorporan un código QR que dirige al usuario de forma directa a la hoja técnica digital. Esta innovación no solo mejora la seguridad y la experiencia del maestro o aplicador en el punto de venta, sino que disminuye la necesidad de imprimir material en papel, alineándonos con nuestros objetivos de digitalización y reducción de residuos.



# 5.2. Experiencia de clientes

2-25

**Uno de nuestros principales focos estratégicos es la gestión de la satisfacción de nuestros clientes.**

**Para ello, contamos con indicadores periódicos que nos permiten monitorear nuestros niveles de servicio:**

### Fill Rate

Porcentaje de productos u órdenes que fueron entregadas comparadas con las solicitadas por el cliente.

### OTIF

On Time In Full – porcentaje de órdenes de compra que se entregan en el tiempo comprometido y en la cantidad acordada.

En el caso de Chile, los resultados del OTIF reflejan el fortalecimiento de nuestra propuesta de valor hacia los clientes. Mientras el indicador On Time se mantuvo estable en torno al 97%, consolidando cuatro años consecutivos de alto nivel de servicio, el principal avance se registró en In Full (pedidos entregados completos en cantidad), gracias a una gestión más eficiente de la cadena de suministro. La mejora en la precisión de la planificación de demanda, la optimización de inventarios para temporadas de alta demanda y una mayor disponibilidad de materias primas permitieron aumentar el cumplimiento íntegro de los pedidos, ofreciendo una experiencia de servicio más confiable y consistente.

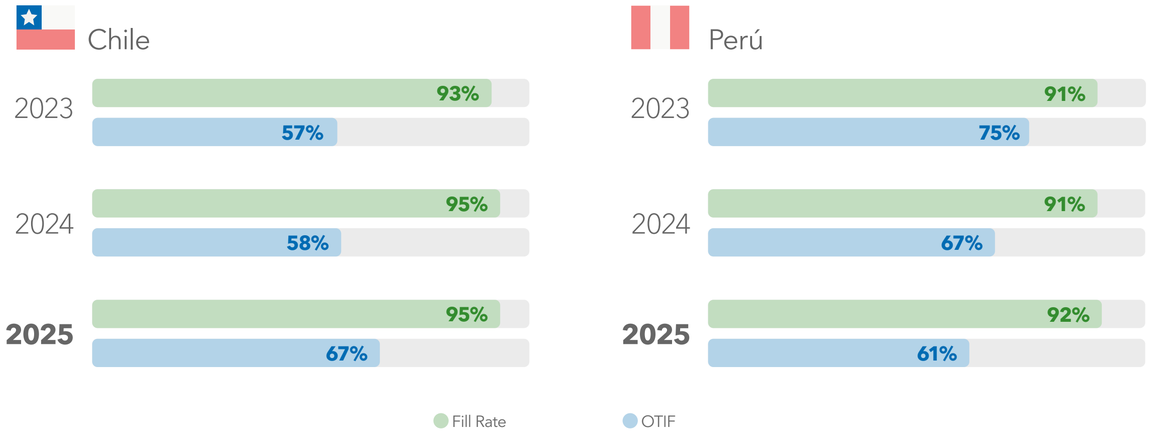
En tanto, la caída del indicador OTIF en Perú responde a retrasos en entregas desde los proveedores, la disponibilidad de materia prima y la precisión en el forecast de ventas.

Periódicamente se realizan estudios de percepción, de marca o de valoración, a cargo de consultoras especializadas con miras a estar más cerca de nuestros clientes y sus necesidades. En la medición anual de servicio se incorporaron preguntas específicas vinculadas con la sostenibilidad en la industria.

En la evaluación del servicio al cliente de 2025, se concluye que:

- **Se incrementa la percepción positiva de los clientes** de Mundo Pintura hasta alcanzar niveles de excelencia.
- **Los clientes de Codelpa evalúan de mejor manera el servicio de atención y la rapidez en la resolución de problemas respecto del año anterior.** Las áreas mejor evaluadas son la calidad del producto, el servicio del vendedor, la facturación y condiciones comerciales, la asistencia técnica y el servicio postventa.
- Se plantean **espacios de mejora en la logística**.

## Indicadores de cumplimiento de nivel de servicio






# Gestión de reclamos

**La unidad de servicio al cliente es la encargada de realizar el seguimiento de clientes y apoyarlos en la gestión de sus reclamos.**

Ante la presentación de un reclamo de un cliente, contamos con procedimientos específicos.

El área de Control de Calidad, con asesoramiento de Investigación y Desarrollo son las encargadas de determinar la validez del reclamo.

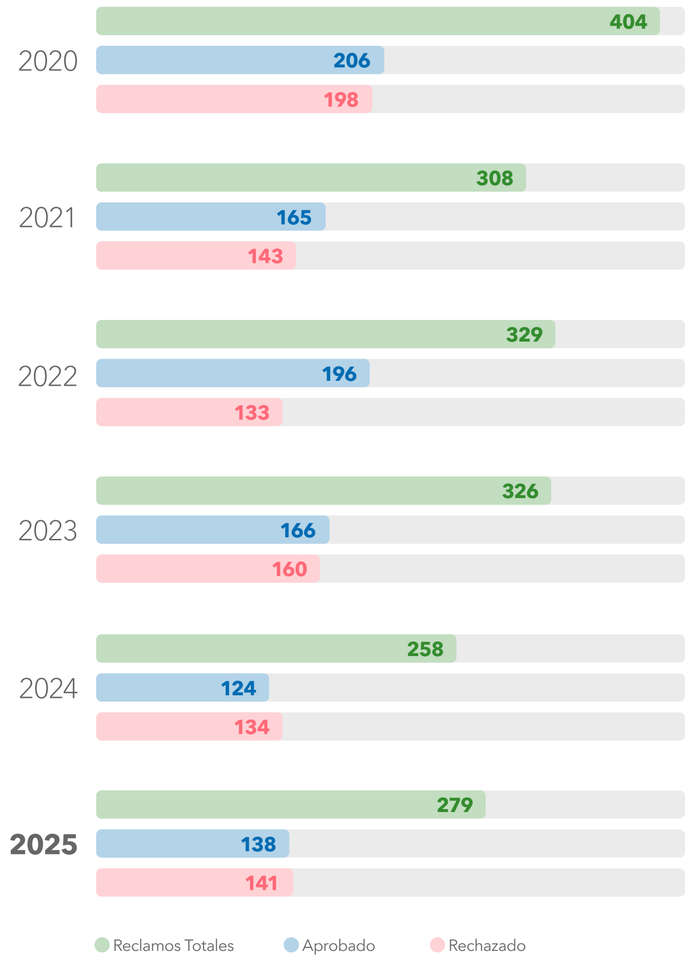
Se identifica el motivo de la falla y se establecen mecanismos para evitar su futura ocurrencia.

Durante toda la investigación, se mantienen informados tanto al vendedor como al cliente.

Si el caso lo requiere, existe un protocolo de trazabilidad que permite retirar de mercado partidas que presenten desviaciones que pudieran afectar la calidad del producto.

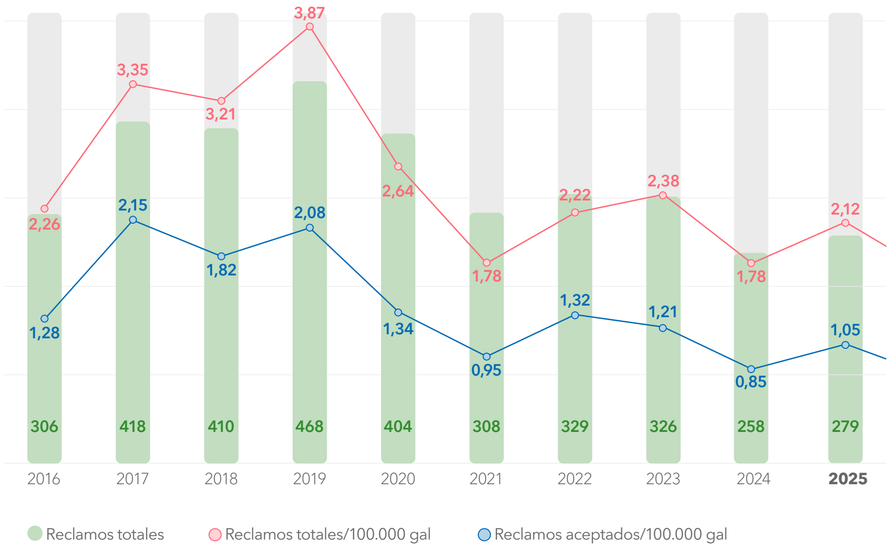
En el marco de la **mejora continua** de nuestros procesos y con foco en la satisfacción de nuestros clientes, durante **2025** se recibieron, evaluaron y respondieron la **totalidad de los reclamos** de clientes.

## Reclamos de clientes




En **2025**, volvió a **disminuir la tasa de reclamos totales en Chile** (de 1,78 a 1,21) y la **tasa de reclamos válidos** (de 0,85 a 0,64).

## Reclamos Totales de clientes (por 100.000 Gal)




En Perú, la tasa de reclamos totales por cada 100.000 galones disminuyó de 4,72 a 4,36, evidenciando una mejora en el control de calidad. En contraste, la tasa de reclamos aceptados se incrementó ligeramente de 2,99 a 3,11. Asimismo, la tasa de los reclamos I+D aumentó de 7,03 a 8,30, reflejando un mayor enfoque en el análisis técnico de los casos, principalmente asociados a olor.

# 5.3. Salud y Seguridad de Clientes

**2-26 / 416-1 / 416-2**

**Promovemos el desarrollo de soluciones innovadoras, que eviten afectar a quienes las aplican, y además, que ayuden a mejorar la calidad de vida de nuestros consumidores.**

En la etiqueta de cada uno de nuestros productos se incorpora la información requerida por la Ley, así como información adicional que pueda ser de utilidad para la prevención y cuidado de los consumidores o usuarios.[2]

Salimax®
CALIDAD EN CERTIFICACION Y CONTROL

| Estudio Toxicidad | Clasificación SGA | Clasificación OMS | Clasificación OECD |
|---|---|---|---|
| Toxicidad Oral Aguda | Categoría 5<br>Atención | Categoría IV<br>Productos que generalmente no ofrecen peligro | Categoría 5<br>"Puede causar daño si es ingerido" |
| Toxicidad Dérmica Aguda | Categoría 5<br>Atención | Categoría II<br>Moderadamente Peligroso | Categoría 5<br>"puede causar daño al contacto con la piel" |

[2] Más información en la sección "Impacto de nuestros productos" en la página 46.









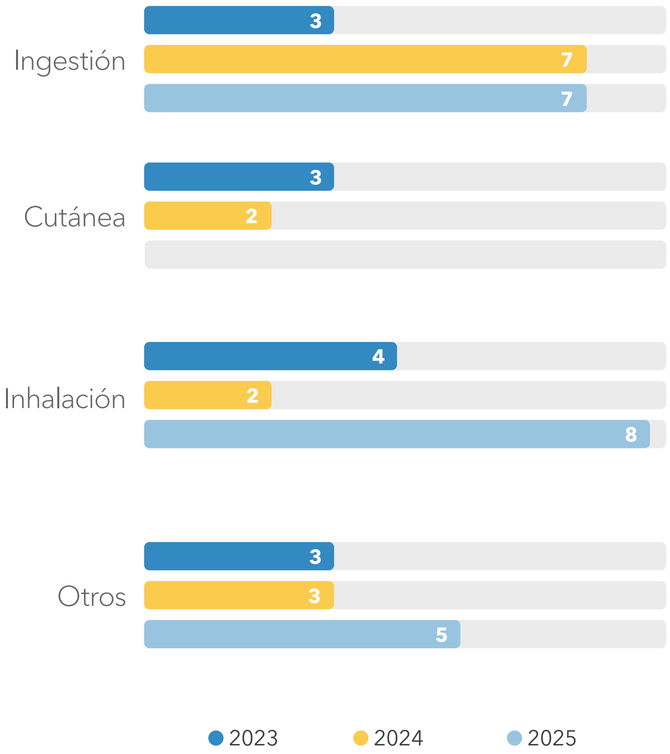
Contamos con un convenio de mutua colaboración con el CITUC, Centro de Información Toxicológica de la Pontificia Universidad Católica de Chile . Este organismo presta asistencia telefónica a las personas del país que puedan haber sufrido intoxicaciones o estar expuestas a productos elaborados y/o distribuidos por Codelpa. Además, como parte del acuerdo, el centro entrega un reporte estadístico de las consultas relativas a nuestros productos a través de los canales del CITUC. Su informe anual respalda nuestro cumplimiento de los protocolos informativos, en materia de etiquetado de los productos y de información publicada a través de las páginas web.

Mientras que en 2024 se registraron un total de 16 casos en 2025, se registraron 20 (8 por ingestión, 7 por inhalación, y 5 por otros motivos).

Nuestras hojas de seguridad se elaboran conforme al **Decreto Supremo 57**, utilizando un software que nos permite **identificar de manera más ágil** los peligros físicos, riesgos para la salud e impacto ambiental. Esto **facilita una respuesta rápida y eficaz** en caso de emergencia o accidente.

CITUC
Información Toxicológica

## Número de casos informados - CITUC






# 06. Productos y soluciones sostenibles


6.1. Innovación y desarrollo
6.2. Gestión de los impactos de nuestros productos
6.3. Principales avances 2025

# 6.1. Innovación y desarrollo

El área de Investigación y Desarrollo (I+D), conformada por un equipo multidisciplinario de 68 personas, cumple un rol estratégico en la incorporación de la sostenibilidad como eje central del desarrollo de productos, procesos y tecnologías de la compañía.

Desde esta área se impulsa la innovación responsable, integrando criterios de desempeño técnico, seguridad, eficiencia de recursos y reducción del impacto ambiental a lo largo del ciclo de vida de los recubrimientos.

El trabajo de I+D se orienta a anticipar tendencias regulatorias y de mercado, promover el uso de materias primas más sostenibles, optimizar formulaciones y procesos productivos, y colaborar activamente con las áreas de operaciones, calidad y clientes, contribuyendo así al crecimiento sostenible y de largo plazo de la organización.

Para ello, en los últimos años se han realizado distintas iniciativas para realizar proyectos en conjunto con distintos centros de investigación, en la búsqueda constante de alianzas que generen valor.

La herramienta tecnológica “Uncountable” nos permite documentar y gestionar los procesos del área. En 2025 se incorporó el módulo de Inteligencia Artificial en tres proyectos de investigación y desarrollo con miras a anticipar el rendimiento de nuevas formulaciones y recibir sugerencias para experimentos optimizados. Además, se creó un formulario digital para el análisis de nuevos proveedores de materias primas optimizando la gestión interna.



A nivel académico, el año pasado completamos el proyecto Fondef ID22I10224 con la Universidad del Bío-Bío. Esta investigación busca aportar a resolver la problemática que experimentan las viviendas sociales del sur de Chile **proponiendo una solución que aporta en un esquema constructivo** para reforzar el efecto barrera al paso del vapor y de protección microbiológica (antihongos) para uso en interiores, especialmente en zonas de alta humedad. A escala de laboratorio se desarrolló una **pintura de bajo contenido de compuestos orgánicos volátiles (COV)** y de baja permeabilidad al vapor, con componentes de nanotecnología desarrollados por CIPA Chile (Centro de Investigación de Polímeros Avanzados). Esperamos continuar con nuestra participación en el proyecto que, en los próximos años, se repostulará a concurso para su escalamiento a nivel industrial.

A través de otro proyecto FONDEF ID23I10194 se concluyó el estudio **nuevos productos en base a materiales reciclados a partir de la corteza de la madera**. En esta oportunidad, la investigación se realiza con la Universidad de Concepción. Este estudio continúa en una etapa experimental.




Recertificación Green Wise de CRGI (*Coatings Research Group Incorporated*): En noviembre de 2025 se inició el proceso de **recertificación bajo el sello Green Wise de CRGI** para dos de las nueve líneas de pinturas decorativas base agua. Esta certificación permite que, sin dejar de cumplir con las especificaciones técnicas, contemos con soluciones que generen menos impacto en el ambiente y en la salud de las personas, restringiéndose el uso de materiales nocivos. El proceso de recertificación bianual, se completará en 2026.

# 6.2. Gestión de los impactos de nuestros productos

**RT-CH-410b.1 / RT-CH-410b.2 / 2-25**

En nuestra estrategia de sostenibilidad plasmamos el compromiso corporativo con el resguardo de la salud y seguridad de las personas y la minimización del impacto ambiental. Por ello, se definió como pilar estratégico contar con un portafolio de soluciones sostenibles que incluya productos que sean amigables con el medio ambiente, y que además garanticen un excelente desempeño.



## ¿Qué significa que nuestro portafolio incorpore productos sostenibles?

### Que aportan a disminuir el riesgo para la salud de las personas:

1. Buscando de manera permanente alternativas a los distintos materiales identificados como riesgosos para la salud por parte de organismos internacionales, principalmente en TSCA[1] y ECHA[2].
2. Manteniendo un bajo nivel de COV en los productos de uso masivo.
3. Trabajando para disminuir el contenido de sílice cristalina, materia prima dañina para la salud.
4. Explorando permanentemente nuevas tecnologías para pinturas y revestimientos que puedan aportar a minimizar los riesgos para la salud de las personas.

### Que generan menor impacto en el medioambiente:

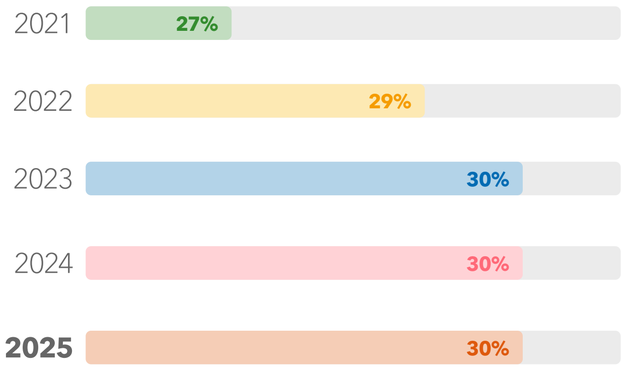
1. Buscando constantemente opciones y reemplazando materias primas con alternativas más sostenibles.
2. Incrementando el porcentaje de reuso de desechos obtenidos de las líneas productivas.
3. Reduciendo los materiales de packaging.
4. Explorando permanentemente nuevas tecnologías para pinturas y revestimientos que puedan aportar a minimizar los riesgos para el medio ambiente.

[1] TSCA: Toxic Substances Control Act (Ley de control de sustancias tóxicas de Estados Unidos).
[2] ECHA: European Chemicals Agency (Agencia Europea para el control de sustancias químicas).

# 6.2.1. Reemplazo de materias primas

Cada año lanzamos o rediseñamos productos más amigables con el planeta y soluciones que minimicen el riesgo de la potencial afectación a la salud de las personas, de modo de incrementar el peso relativo de las soluciones más sostenibles en el total de las ventas de Codelpa.

### % SKUs vendidos que forman parte del Portafolio Sostenible de Codelpa

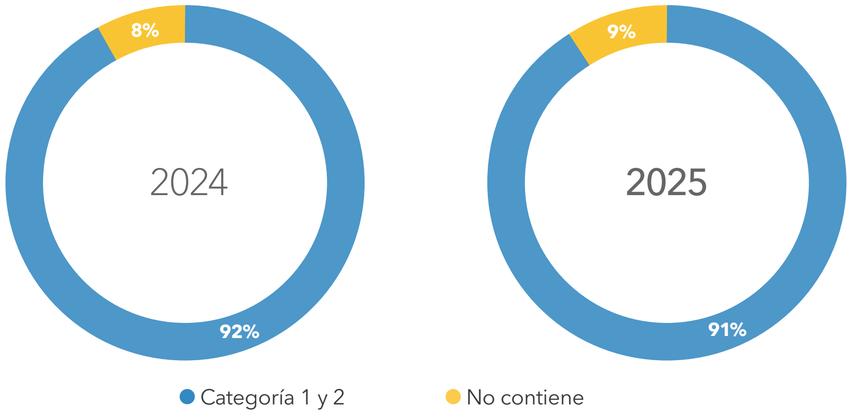


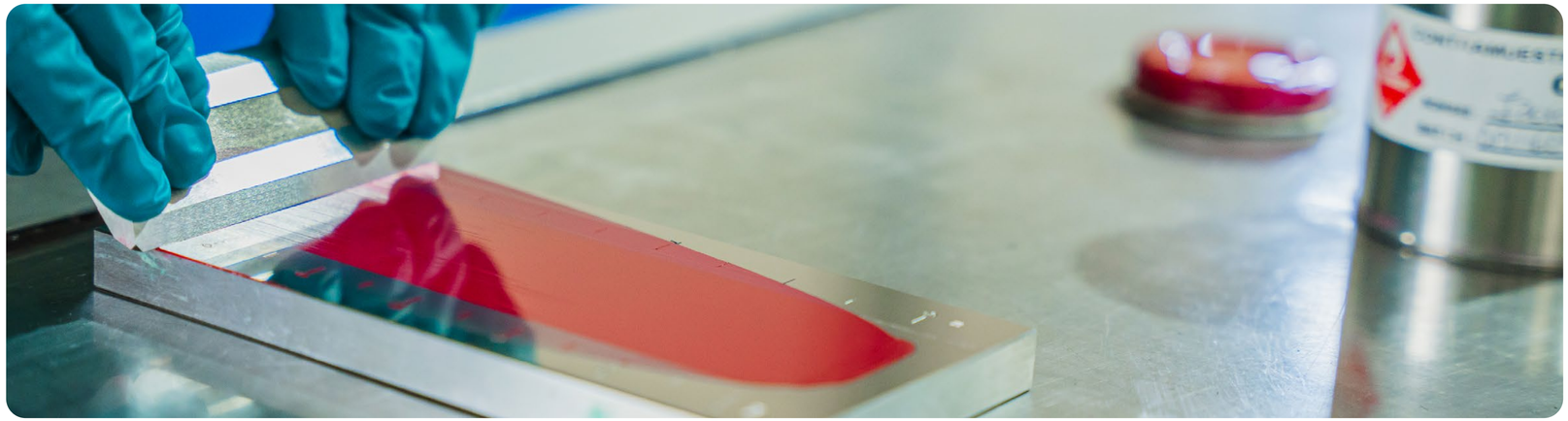

En 2025 se mantuvo en 30% el porcentaje de SKUs vendidos que cuentan con propiedades de menor impacto ambiental o de salud en las personas y que por tanto, se consideran parte del portafolio de soluciones sostenibles de Codelpa.

Por pertenecer a un sector de empresa química especializada, un gran porcentaje de las materias primas usadas en pinturas y recubrimientos están bajo alguna clasificación de riesgo.

- Identificamos y monitoreamos el porcentaje de productos que contienen sustancias químicas peligrosas pertenecientes a las categorías 1 y 2 del Sistema Mundialmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos; la Categoría 1 agrupa a las sustancias más peligrosas y ellas son nuestro primer foco. Esta información nos permite mantener el control de las materias primas de riesgo que contienen nuestros productos, considerándolo en el diseño de productos nuevos y reformulaciones sin afectar nuestros estándares de calidad.

### Ventas de productos que contienen materias primas clasificadas en categoría 1 y 2 de peligrosidad (en %)



# 6.2.2. Programa de reemplazo de materias primas nocivas

**2016**
- Libre de Metales Pesados; Plomo, Cadmio y Cromatos

**2021**
- Reducción y Control Sílice Libre Cristalina

**2022**
- Reducción de Tolueno en productos decorativos
- Libre de Amoniaco (Chile)

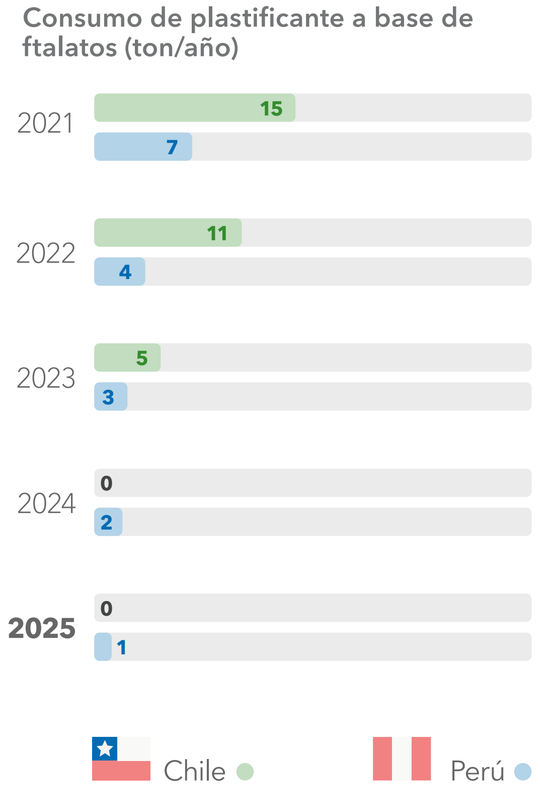
**2023**
- Libre de Ftalatos (Chile)
- Reducción uso TGIC

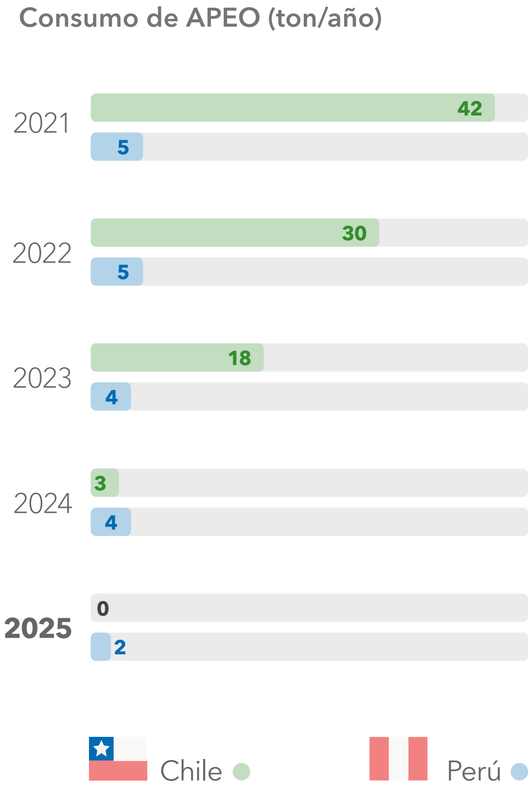
**2014**
- Libre de APEO (Chile)
- Libre de Formaldehído (Chile)
- Libre de Amoniaco (Perú)

**2025**
- Libre de parafina clorada de productos decorativos base agua (Chile)
- Reducción de tolueno.



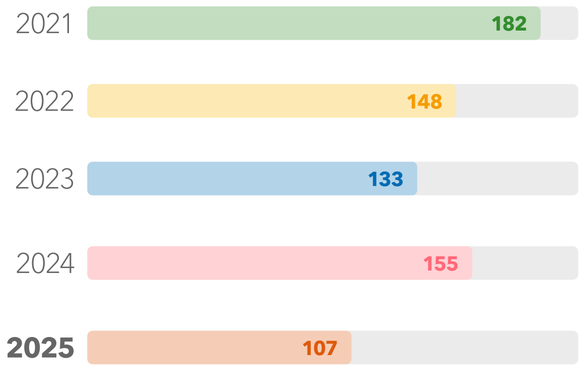
1 Entre 2021 y 2025 en Perú se redujo en 3 ton el consumo de materia prima base APEO **alquil fenol etoxilado (APEO)**, sumándose así a los esfuerzos de eliminación alcanzados por Chile en 2024. Asimismo, se avanzó en la reducción del consumo de plastificante a base de ftalatos en Perú.



2 Desde el año pasado logramos el reemplazo exitoso de la materia prima en base de **parafina clorada**, sustancia listada como peligrosa y clasificada como persistente, bioacumulativa y tóxica, utilizada en los productos decorativos base agua. El desafío al 2030 consiste en desarrollar una alternativa técnica y económicamente viable para los productos base solvente.

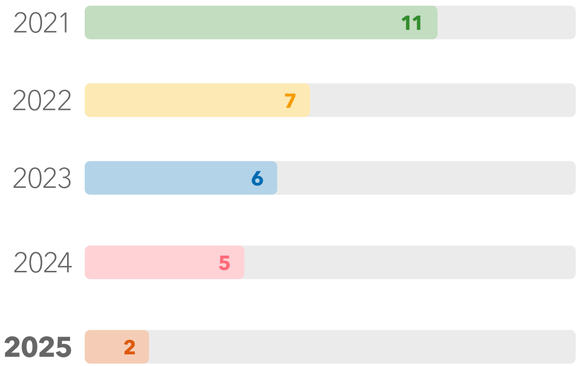
### Consumo de parafina clorada (ton/año)




3 Estamos avanzando en la eliminación del Bisfenol A en revestimientos industriales, un material clasificado como disruptor endocrino. Los nuevos productos libres de Bisfenol A cumplen con la normativa para uso en contacto directo con alimentos.

4 Avances en la reformulación de pinturas en polvo, reemplazando materias primas basadas en **isocianurato de triglicidilo (TGIC)**, por alternativas con menor peligrosidad, mejorando los estándares de seguridad y salud para trabajadores y clientes.

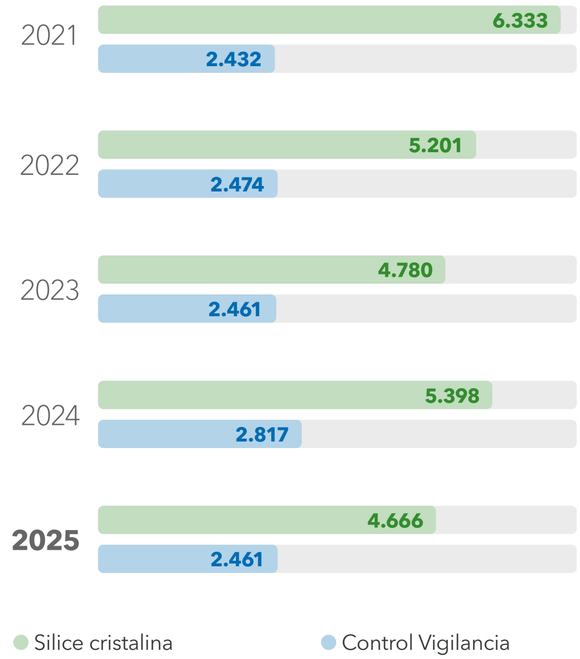
### Consumo de TGIC (ton/año)






5 Desde 2021 contamos con un plan de control de **sílice cristalina** en la formulación de pinturas[3]. En Codelpa, el consumo es acotado de aquellas materias primas que no podemos eliminar, tanto en Chile como en Perú.

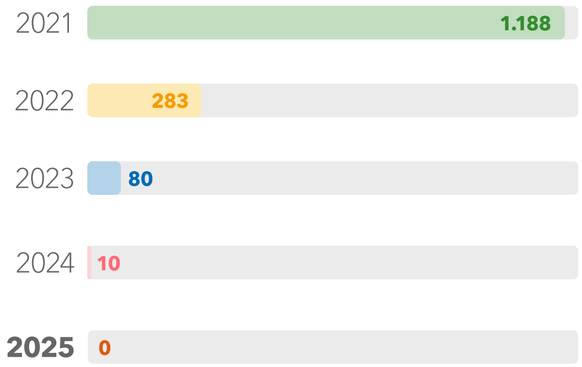
### Consumo de materias primas con dióxido de silicio Chile-Perú (ton/año)




[3] Sílice Cristalina: es un material que afecta a la salud de las personas tras exposiciones prolongadas o repetidas. Estas materias primas son identificadas e informadas en Chile siguiendo el Protocolo de Vigilancia del Ambiente de Trabajo y de la Salud de los Trabajadores con Exposición a Sílice, con medidas de manipulación de acuerdo con la resolución Exenta 268 de la Ley 16.744.

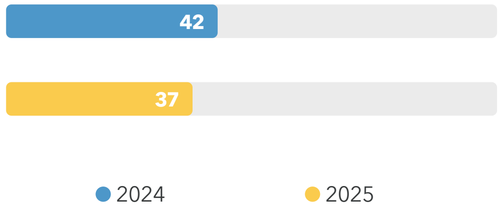
6 Dentro de las materias primas que contienen sílice cristalina libre se encuentra el **cuarzo**. En noviembre de este año fue posible validar a nivel de piloto industrial, un material más que se suma a reducir el consumo de cuarzo.

### Consumo de cuarzo en Chile



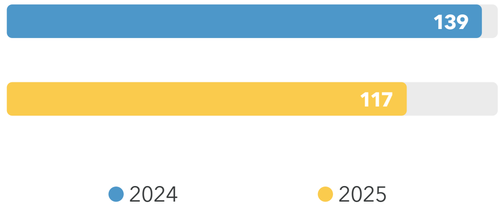

7 Avances en Chile y Perú en el reemplazo de **metil etil cetoxima (MEKO)** utilizado en las líneas alquídicas. Se trata de un producto de alta toxicidad.

### Consumo de MEKO (ton/año)




8 Avances en el reemplazo de **tolueno** en las formulaciones de Codelpa, producto nocivo para la salud de las personas.

### Consumo de Tolueno (ton/año)




Nuestro **plan 2025 – 2030** busca seguir trabajando en la **eliminación o reducción de materias primas nocivas para el medio ambiente** o **con potencial de daño a la salud de las personas**. Este plan no es estático sino que año a año, incorpora nuevas materias primas y otras se dan de baja debido a la escasa factibilidad técnica.

| Objetivos del plan de eliminación de materias primas 2025-2030 | Meta Eliminación | Estatus del plan |
|---|---|---|
| Eliminación de parafina clorada (CPS) en productos decorativos base agua | 2025 | Completado |
| Reemplazo de tolueno | 2026 | En curso |
| Eliminación de aditivo base APEO | 2025-2026 | En curso |
| Eliminación de ftalatos | 2025-2026 | En curso |
| Reemplazo de MEKO | 2025-2028 | En curso |

# 6.2.3. Portafolio de productos sostenibles

## Producto

Líneas de producto Pieza y Fachada en sus terminaciones satinada, semibrillo.




## Solución

Tecnología Bio Tech (con o sin nano cobre).

- Solución que entrega un revestimiento con una excelente protección para prevenir la proliferación de algas, hongos y bacterias sobre la superficie de la pintura, y permite inactivar virus que puedan depositarse sobre la superficie pintada.
- La tecnología Bio Tech cuenta con evaluaciones del impacto en la salud de las personas a partir de Informes de toxicidad realizados por el laboratorio externo Salimax Chile[4]. Los tres productos de esta línea fueron clasificados con baja Toxicidad Aguda Oral y Dérmica.
- Adicionalmente, contamos con estudios de ecotoxicidad en un laboratorio externo acreditado[5] en Brasil, donde a partir de pruebas de toxicidad para peces, se concluyó que los tres productos fueran clasificados como Categoría 3 de Toxicidad Ambiental Aguda[6] y, por tanto, nuestra tecnología Bio Tech cumple los requisitos de etiquetado y **no están clasificados como peligrosos para el medio ambiente a efectos de transporte**.

[4] www.salimax.cl
[5] bajo la norma - Directrices de la OCDE para la Seguridad Química y Bioseguridad de los materiales y reconocido a su vez por el Sistema Globalmente Armonizado (SGA).
[6] Entregaron una Concentración Letal LC50 (96h) para peces >1 y ≤10 mg/L,

## Producto

Esmaltes al agua Premium




## Solución

Línea Invictus

- Nuevo esmalte al agua **100% acrílico**, diseñado para elevar el estándar de desempeño técnico y, al mismo tiempo, aportar al bienestar de las personas en los espacios que habitan. Formulado con **bajo olor**, bajo nivel de COV, **alta lavabilidad** y **larga durabilidad (20 años de garantía)**, Invictus favorece ambientes más saludables y de menor mantenimiento, gracias a su **doble protección contra hongos, bacterias y algas**.
- Invictus destaca por su sobresaliente **poder cubriente** –lo que minimiza el consumo de material por metro cuadrado– y un proceso de **secado rápido** de solo 4 horas. Esta velocidad de secado no solo minimiza la interrupción de los hogares, sino que se traduce en un **beneficio directo para la productividad de los maestros pintores**, permitiéndoles entregar sus obras en menor tiempo, optimizar sus jornadas laborales y agilizar la recepción de los proyectos.
- Inspirado en principios de **neurociencia y neuro arquitectura**, el desarrollo de Invictus refleja el compromiso de Codelpa con soluciones que conectan calidad, diseño, y bienestar en los espacios del hogar.

## Producto

Barnices e impregnantes de madera base agua. Además de esmaltes sintético y anticorrosivo base agua para metales y maderas.




## Solución

Tecnología Aqua Tech

- La tecnología Aqua Tech fue desarrollada por Codelpa, siendo pioneros en América Latina en ofrecer un portafolio de productos en base a resinas alquídicas emulsionadas en agua, con bajo nivel de COV. La emulsión entrega al mercado un producto de igual desempeño que los productos sintéticos base solvente.
- Para esta línea de productos, se midió su nivel de "Bio Renovabilidad"; el uso de esta resina significa que **posee una porción de componentes de origen vegetal** (fuente renovable) permitiendo reemplazar parte de los ingredientes convencionales derivados de petroquímicos (fuentes fósiles, no renovables), contribuyendo a disminuir las emisiones de $CO_2$ que impactan negativamente al calentamiento global. **Esta medición identificó un contenido de 59%** de carbono de base biológica, ensayo realizado en un laboratorio externo.
- La familia Aqua Tech está formada por barniz marino, stain, esmaltes sintéticos y anticorrosivo, todos pertenecientes a la marca Ceresita. Estos productos de bajo olor permiten ser utilizados todo el año.

## Producto

Esmaltes al Agua de terminación Semibrillo, Satinado, Mate y Látex en distintos productos de nuestras marcas.

## Solución

Línea Alfa

- La línea Alfa, disponible desde hace cinco años en nuestros puntos de venta, reemplaza las cuatro bases que se utilizan habitualmente en tareas de tintometría por una base única, manteniendo la disponibilidad de colores originales.
- Asimismo, se lanzó el sistema Alfa con concentrados Twist, en los diferentes tipos de Esmaltes al agua, solución que permite seguir aportando en la optimización de materiales.



## Producto

Revestimiento para exteriores




## Solución

Línea Aislacork

- A través de una **alianza con Isolcork**, empresa reconocida por desarrollar soluciones sostenibles de construcción, desarrollamos un **nuevo revestimiento a base de corcho**, un material 100% ecológico que se obtiene de la corteza del alcornoque, sin talar el árbol, lo que lo convierte en un recurso renovable y de bajo impacto ambiental.
- El corcho utilizado en estos revestimientos ofrece propiedades que aportan directamente al desempeño sostenible de proyectos constructivos: **aislamiento térmico, impermeabilidad, alta transpirabilidad, durabilidad y resistencia frente a la intemperie, radiación UV y humedad**. Además, su versatilidad permite su aplicación tanto en obras nuevas como en renovaciones, favoreciendo la eficiencia energética de edificaciones y el bienestar térmico interior.

## Producto

Revestimiento para pinturas




## Solución

Super Pool

El segmento de alta protección y especialidades también sumó un hito clave con la introducción de Super Pool. Este revestimiento para piscinas redefine los estándares de eficiencia de la categoría, al optimizar tanto el proceso de aplicación como el tiempo de espera para el llenado, logrando que la piscina esté completamente lista para su uso en tan solo 3 días. Esta drástica **reducción en los plazos de aplicación y secado** representa una ventaja competitiva crucial para los aplicadores y contratistas, quienes logran acortar los tiempos de entrega de obra y maximizar la rentabilidad de su labor. Adicionalmente, gracias a la sobresaliente **vida útil y durabilidad de este revestimiento**, se reduce significativamente la necesidad de vaciar, reparar y volver a llenar las piscinas de forma frecuente. De esta manera, Super Pool se convierte en un aporte concreto para concientizar sobre el cuidado de los recursos hídricos, promoviendo un ahorro sustancial de agua y una gestión mucho más responsable y amigable con el medioambiente.

## Producto

Recubrimientos industriales de alta exigencia

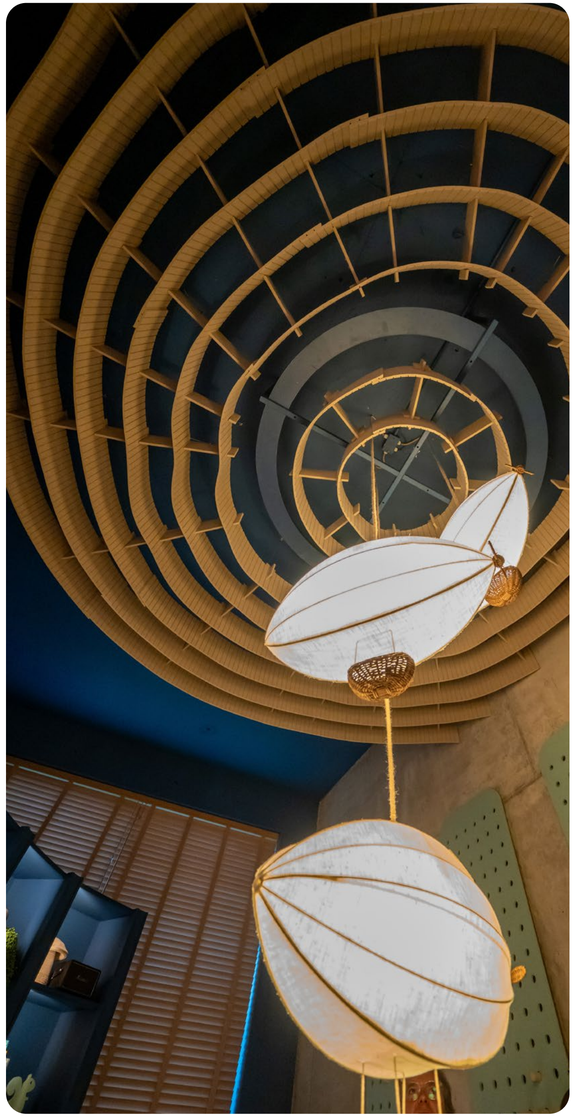



## Solución

Jotamastic 85

En este segmento consolidamos un importante paso hacia la eficiencia y la reducción de emisiones con el desarrollo de **Jotamastic 85**. Esta versión destaca por:

- **Menor contenido de COV**, reduciendo el impacto ambiental durante su aplicación.
- **Optimización de tiempos de secado:** Lo que agiliza significativamente la entrega de los proyectos.
- **Versatilidad térmica extrema:** Permite su aplicación en superficies a temperaturas de hasta **-5°C utilizando el mismo catalizador**. De esta manera, se simplifica drásticamente la logística en obra, se reduce el desperdicio de materiales y se optimizan los recursos de los aplicadores en condiciones climáticas adversas.



# 6.3. Principales avances 2025

302-4 / 302-5

## 6.3.1. Iniciativas asociadas con el análisis de los impactos ambientales de nuestros productos

Con el propósito de estimar los impactos sociales, ambientales y económicos de los productos decorativos base agua y base solvente, se realizaron mediciones bajo la metodología de análisis de ciclo de vida, priorizando en primer lugar, aquellos más comercializados. Ello nos permitirá evaluar el desempeño de cada uno de los productos en toda su cadena de valor, entregando un conocimiento global sobre sus efectos, y permitiendo enfocarse en aquellos impactos y actividades que son más significativos.

En 2025 se seleccionaron los productos que serán sometidos a Declaración Ambiental de Producto (DAP). Se trata de una iniciativa voluntaria de Codelpa para, a través de un documento verificado por terceros, comunicar de manera estandarizada y transparente el impacto medioambiental de nuestros productos a lo largo de todo su ciclo de vida. Este proyecto iniciará en el verano de 2026 con la recopilación de datos.

Mantenemos nuestro portafolio de productos de bajo contenido COV disponibles en las plataformas de Portal Verde GBC Chile, en nuestras tiendas Mundo Pintura y en la plataforma de Sodimac Chile, bajo la categoría Hogar Saludable, como parte de su programa “Sistema de Productos Sostenibles”.

Al cierre de 2025, el **7,3% de SKU´s** comercializados por Codelpa presentaban **bajo contenido de COV**, siendo especialmente relevantes para aquellas empresas que buscan certificaciones de construcciones sostenibles según **LEED[7], CVS y CES** verificadas por **GBC Chile[8]**.

## 6.3.2. Soluciones adaptadas a nuestros clientes

RT-CH-410a.1

Uno de nuestros focos de trabajo y de diferenciación es la búsqueda permanente de soluciones, que además de generar menores impactos al ambiente y a las personas, se adapten a las necesidades de nuestros clientes.

Ejemplo de ello fue el desarrollo de un *Primer* para el mercado de madera que permitió reemplazar un esquema de dos manos de pintura por una sola, manteniendo la terminación, reduciendo material, tiempo de proceso y energía.

Otro ejemplo importante fue el desarrollo de un producto para pisos industriales capaz de curar a bajas temperaturas, lo cual permite reducir los tiempos operativos para el cliente (plantas frigoríficas).




[7] LEED: Liderazgo en Energía y Diseño Ambiental, por sus siglas en inglés.
[8] GBC Chile: Chile Green Building Council o Corporación Chilena de la Construcción y Desarrollo Sustentable.




# 07.
# Un equipo comprometido

7.1. Demografía de nuestro equipo
7.2. Atracción y retención de talentos
7.3. Remuneraciones, compensaciones y beneficios
7.4. Diversidad e igualdad de oportunidades
7.5. Desarrollo del capital humano
7.6. Clima laboral
7.7. Comunicación interna
7.8. Libertad de asociación
7.9. Salud y Seguridad de las personas

El propósito corporativo **"Entregar belleza y protección a través del color"**, no sólo define nuestra razón de ser, sino que también **orienta la manera en que se gestiona a los equipos de trabajo** dentro de la organización. La generación de espacios seguros, que promuevan el desarrollo de talento, el bienestar de las personas y la innovación son **pilares fundamentales para poder cumplir nuestro cometido**. Desde la Gerencia de Personas se gestionan los procesos de gestión del talento, de compensaciones y remuneraciones, de calidad de vida y de servicios generales.




## Compromisos de Codelpa en relación con las prácticas laborales[1]:

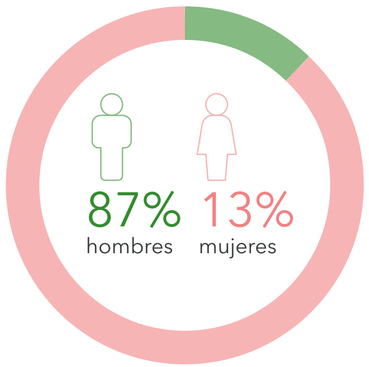
1. Rechazo al trabajo forzoso u obligatorio.
2. Rechazo al trabajo infantil.
3. Legalidad en todas las actuaciones.
4. Rechazo a cualquier tipo de discriminación por motivos de edad, raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, orientación sexual, origen social o discapacidad.
5. Calidad y seguridad de los servicios, esforzándose por garantizar que sus productos no suponen un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores, clientes y comunidades.
6. Respeto a la diversidad y no discriminación.
7. Respeto a la libertad de asociación y negociación colectiva.
8. Seguridad y salud laboral.
9. Condiciones de trabajo justas, rechazando toda forma de acoso, ya sea verbal, físico, sexual o psicológico, amenaza o intimidación en el lugar de trabajo.

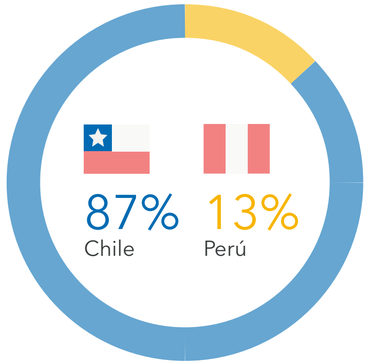
[1] Establecidos en el Código de conducta y ética y aplicables a trabajadores de Codelpa, Contratistas y Proveedores

# 7.1. Demografía de nuestro equipo

**2-7 / 2-8/ 401-1**

**1.228**
personas conforman nuestro equipo,
2,8% más que el año anterior.




**94%**
de nuestros trabajadores cuenta con contrato de tipo indefinido.

**100%**
de nuestros trabajadores trabaja en régimen de jornada completa.

**6,1%**
de los trabajadores son extranjeros.

**1%**
personas en situación de discapacidad
12 personas.

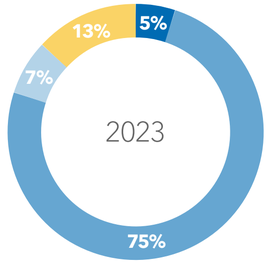
**41%**
de la dotación es menor de 40 años.

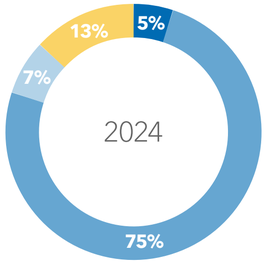
**34%**
de los colaboradores son vendedores y/o promotores.

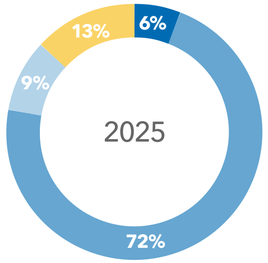
**254**
colaboradores de empresas contratistas,
60 mujeres.

## Por Región

- Chile - Zona Norte
- Chile - Zona Central
- Chile - Zona Sur
- Perú

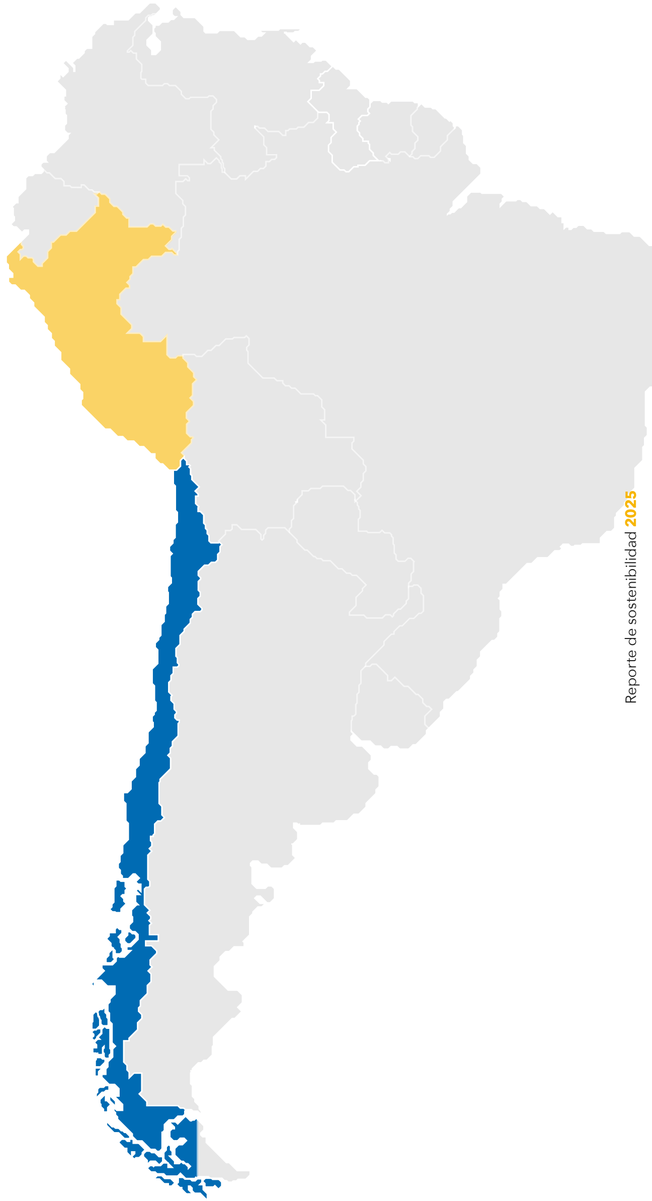



## Por país

| | 2023 | | | 2024 | | | 2025 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | TOTAL | | | TOTAL | | | TOTAL |
| Chile | 105 | 897 | 1.002 | 120 | 920 | 1.040 | 127 | 935 | 1.062 |
| Perú | 28 | 122 | 150 | 28 | 126 | 154 | 32 | 134 | 166 |
| Total | 133 | 1.019 | 1.152 | 148 | 1.046 | 1.194 | 159 | 1.069 | 1.228 |



# 7.2. Atracción y retención de talentos

Buscamos promover el crecimiento de nuestro equipo. Por ello, frente a nuevas vacantes, la primera prioridad es el talento interno. A través de planes de carrera personalizados se busca entregar nuevas herramientas para que los colaboradores puedan postular a las oportunidades de desarrollo interno de la compañía. Para ello, ponemos a su disposición nuestro proceso de postulación Interna, que permite a los colaboradores optar a nuevos cargos de acuerdo con sus competencias, intereses y motivaciones.




**157** colaboradores abandonaron la compañía.

12%
mujeres




| | 2023 | | | 2024 | | | 2025 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Consolidado** | | | TOTAL | | | TOTAL | | | TOTAL |
| Tasa de Contratación[2] | 14% | 14% | **14%** | 19% | 14% | **15%** | 42% | 12% | 16% |
| Tasa de Rotación[3] | 17% | 12% | **13%** | 10% | 12% | **12%** | 12% | 13% | 13% |

[2] Nuevas contrataciones/Dotación al cierre del periodo
[3] Egresos del año/ Dotación al cierre del período
[4] Número de personas que renuncian en promedio durante el año / dotación promedio del año

Tenemos como meta interna mantener un **índice de fuga de talentos[4]** menor al **3%**. Este indicador, que muestra la capacidad de la empresa de retener a los mejores talentos, a diciembre de 2025, alcanzó el **2%**, mientras que en 2024 fue de **2,83%**.

## Participación en la feria laboral – Carrera químico industrial

Participamos en la feria laboral organizada por ASIQUIM y dirigida a estudiantes de liceos técnico-profesionales, en especial del Liceo Domingo Matte Pérez, de la comuna de Maipú. La actividad tuvo como principal objetivo dar a conocer las oportunidades de desarrollo en el sector químico y acercar a los jóvenes al mundo laboral, entregándoles herramientas y orientación para su futuro profesional.

## Segunda Jornada de Puertas Abiertas en la planta de Maipú

La segunda jornada de Puertas Abiertas en la planta de Maipú convocó a 51 estudiantes del Liceo Domingo Matte Pérez y de la Pontificia Universidad Católica.

Durante la visita, los estudiantes pudieron conocer de cerca quiénes somos, cómo trabajamos y cuáles son los valores que guían nuestra cultura organizacional. Además, compartimos con ellos los beneficios que ofrece la compañía, nuestras prácticas en materia de seguridad, innovación y sostenibilidad, así como el compromiso que tenemos con el desarrollo de nuevos profesionales.

Esta experiencia nos permitió acercarnos a futuras generaciones de profesionales, abrir un espacio de conversación transparente y mostrar cómo desde la industria podemos generar valor compartido con nuestra comunidad.

# 7.3. Remuneraciones, compensaciones y beneficios

**2-19 / 2-20 / 401-2 / 405-2**

**El procedimiento de promoción de rentas especifica el mecanismo para la realización de ajustes salariales, de acuerdo con la remuneración de mercado, la evaluación de desempeño de cada trabajador y su antigüedad. Contamos con un comité de personas, instancia que sesiona dos veces al año y se encarga de evaluar y aprobar las solicitudes específicas.**

Durante 2025 se evaluó un total de 100 cargos críticos y se actualizaron las 12 bandas salariales de la compañía. Como resultado de este proceso, se realizaron ajustes de renta para asegurar la competitividad y equidad interna de las remuneraciones.

En 2025, el menor salario pagado por Codelpa en Chile **fue 62% más alto** que el salario mínimo nacional, tanto para **hombres como para mujeres**. En tanto en Perú, el menor salario pagado fue **16% mayor** al salario mínimo del país.



## En Salud

**Seguro Complementario de Salud, Dental y Catastrófico – Chile:** Cubre a todos nuestros colaboradores y su grupo familiar con un aporte de 1,6% de la renta imponible.

**Seguro de Vida por fallecimiento** del trabajador o sus familiares directos, financiado 100% por la compañía.

**Convenios con instituciones médicas** y permisos especiales para que trabajadores de la compañía se realicen chequeos médicos.

**"Telemedicina Metlife Orienta":** Acceso a atenciones sin costo, tanto para el colaborador como para el grupo familiar.

**Seguro de salud público (Essalud) - Perú:** Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo y Seguro Vida Ley, financiado al 100% por la compañía.

**Seguro de salud EPS Sanitas - Perú:** Financiado 50% por la empresa y 50% por el colaborador.

## Vida en equilibrio

Se trata de una iniciativa que busca promover la mejora en el ámbito de la salud y seguridad de nuestros equipos a través de cinco programas:

**Codelpa Pace:** Tiene como objetivo proporcionar orientación y apoyo psicológico telefónico y presencial a nuestros trabajadores, iniciativa entregada a través de la Mutual de Seguridad. El servicio es confidencial y gratuito para el colaborador y su grupo familiar.

**"Trabajar con Calidad de Vida" (SENDA):** Busca desarrollar una cultura de prevención del consumo de drogas y alcohol al interior de los espacios laborales, promoviendo nuevos hábitos de trabajo y de vida y una cultura organizacional preventiva y saludable.

**Vivir Sano:** Se trata de actividades que estimulan la salud, la buena nutrición y la felicidad.

**Nos Encanta Celebrar:** Actividades de esparcimiento donde nuestros colaboradores pueden conciliar su vida personal y laboral a través de celebraciones de días especiales como el día del niño, el día de la mujer, o el día del Trabajador entre otros.

**Beneficio de flexibilidad laboral:** Buscando promover el equilibrio entre la vida privada y laboral, incrementar la productividad y el compromiso organizacional, contamos con un beneficio que permite escoger el horario de ingreso y salida, la adecuación de las jornadas de invierno, la adaptación de jornadas para madres que se reincorporan de su postnatal, la posibilidad de reducir la jornada laboral y la posibilidad de postular a un permiso de 3 meses sin goce de sueldo para cumplir sueños.

## Otros beneficios

**Postulando a la casa propia:** Es el programa donde Codelpa presta siete viviendas de paso (ubicadas frente a la Planta PAG) a aquellos trabajadores que se encuentren ahorrando para postular al subsidio de vivienda del Estado. En ellas pueden vivir durante un máximo de 30 meses.

**Otros préstamos a colaboradores:** De acuerdo con un procedimiento específico, se asignan préstamos en efectivo a colaboradores que requieren ayuda en materia de salud, educación, u otras urgencias así como anticipos de beneficios.

**Bonos específicos:** Asignaciones que se entregan con motivo de matrimonio, natalidad, vacaciones, escolaridad, fiestas patrias, defunción, entre otros. Además, los trabajadores acceden a prestaciones y regalías que pone a su disposición la Caja de Compensación La Araucana.

### Programa de Prácticas Profesionales para hijos de colaboradores

El programa de prácticas profesionales para hijos de colaboradores es una iniciativa que busca entregar oportunidades de aprendizaje y desarrollo a los estudiantes que se encuentran en proceso de práctica profesional. Está dirigido a hijos e hijas de colaboradores que estén cursando carreras técnicas o universitarias. En 2025 participó 1 joven.

| | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Permiso Parental** | ♀ | ♂ | ♀ | ♂ | ♀ | ♂ |
| Trabajadores con derecho al permiso parental | 6 | 0 | 6 | 0 | 3 | 0 |
| Trabajadores que hicieron uso del permiso parental | 6 | 0 | 6 | 0 | 3 | 0 |
| Trabajadores que debían regresar del permiso parental | 6 | 0 | 6 | 0 | 3 | 0 |
| Trabajadores que regresaron del permiso parental | 6 | 0 | 6 | 0 | 3 | 0 |
| Trabajadores que hicieron uso del permiso parental y luego de un año, siguen trabajando en la empresa | 6 | 0 | 6 | 0 | 3 | 3 |

El **permiso postnatal parental** se cumple en la compañía dentro de las condiciones legales[5]. En 2025 en Chile y Perú, tres mujeres hicieron efectivo este permiso mediante la jornada completa.

Además, contamos con un beneficio de **permiso laboral media jornada** aplicable a todas las colaboradoras que retornan a la empresa con posterioridad al postnatal parental, y que dura un mes. Por su parte, el beneficio de **sala cuna**, consiste en la posibilidad que tendrán las colaboradoras de elegir la sala cuna a la cual quieren que asistan sus hijos (as), contando con un aporte definido por la empresa; cuya duración se extiende hasta que el hijo (a) cumpla los 2 años.

El beneficio de **Bono compensatorio por no uso de sala cuna**, corresponde a un aporte que realiza la compañía a la colaboradora que, por temas de salud su hijo (a), no pueda asistir a la sala cuna.




[5] Permiso que se otorga inmediatamente después del término del postnatal; ya sea, jornada completa (12 semanas) o media jornada (18 semanas).

# 7.4. Diversidad e igualdad de oportunidades

405-1 / 412-1

En nuestra Política de Inclusión, Diversidad y No Discriminación, aplicable a Chile, se declara el compromiso corporativo con el trato igualitario para todos quienes integran el equipo promoviendo el desarrollo de espacios laborales cercanos, respetuosos, participativos, más inclusivos y meritocráticos. Para ello, nos impusimos metas desafiantes que nos impulsan a avanzar en estas materias y reconocemos que aunque aún no las alcanzamos, seguiremos esforzándonos para ello:

**Migrantes**

| Meta Chile | Status 2025 |
|---|---|
| 9% de la dotación | 6,1% de la dotación |

**Mujeres**

| Meta Chile | Status 2025 |
|---|---|
| 15% de la dotación | 13% de la dotación |




| | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Dotación por Cargo (Chile y Perú)** | | | | | | |
| Gerentes y Ejecutivos | 17% | 83% | 22% | 78% | 26% | 74% |
| Profesionales y Técnicos | 22% | 78% | 23% | 77% | 23% | 77% |
| Administrativos | 26% | 74% | 26% | 74% | 24% | 76% |
| Promotores y Vendedores | 4% | 96% | 4% | 96% | 5% | 95% |
| Otros Trabajadores | 0% | 100% | 0% | 100% | 1% | 99% |
| **Dotación total** | **12%** | **88%** | **12%** | **88%** | **13%** | **87%** |

## Diversidad de género

Durante 2025 se logró incrementar un punto porcentual la cantidad de mujeres en la dotación total. Cabe destacar el incremento en 4 puntos, a nivel de gerentes y ejecutivos.

Uno de nuestros desafíos en este ámbito es equiparar la remuneración entre hombres y mujeres.

En Chile, en 2025 se produjeron avances significativos en esta brecha: Se hicieron 33 promociones de renta solamente para mujeres (un 26% del total de mujeres), en promedio 6,5% de incremento de salario. A nivel de hombres, se incrementó un 6,2% en promedio.

A nivel de profesionales y técnicos especialistas, su remuneración es, en promedio, un 6% mayor. Sin embargo, a nivel administrativo las colaboradoras reciben un 4% menos y a nivel de vendedores y promotores un 24 %.

Por su parte, en Perú , la empresa implementó un sistema de evaluación de cargos y de bandas salariales que asegura que se cumpla la Ley de Igualdad Salarial entre hombres y mujeres.

## Migrantes

Al cierre del periodo, el equipo se conformaba de

**74** colaboradores migrantes,

equivalente al

**6,1%** de la dotación.




**% migrantes en nuestra dotación**




## Personas con discapacidad

En Chile las personas en situación de discapacidad representan el 1,1% de la dotación, cumpliendo así con la Ley de Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad.

El programa de inclusión de personas con discapacidad se diseñó con el apoyo de Mutual Asesorías y consta de sesiones de sensibilización presenciales y virtuales, encuestas de percepción y acciones específicas de difusión. El objetivo es reflexionar sobre la inclusión de personas en situación de discapacidad y la incidencia que puede tener en la construcción de una cultura organizacional inclusiva, que permita contribuir a una sociedad más justa y equitativa.

En 2025 se incorporó en UBITS el curso obligatorio "Estrategias organizacionales para la Inclusión de poblaciones diversas y cumplimiento de leyes sociales". Además se desplegaron stands temáticos de Inclusión laboral: "Diversidad en Codelpa: el valor de los equipos inclusivos" con el objetivo de reflexionar sobre cómo la diversidad de identidades, culturas, habilidades y perspectivas enriquecen nuestros equipos y fortalecen nuestro entorno laboral.

En conjunto con Mutual Asesorías, realizamos además evaluaciones de accesibilidad universal en nuestras cuatro instalaciones. Además se realizaron 2 análisis de puestos de trabajo con el propósito de conocer las exigencias físicas, comunicativas, relacionales, cognitivas, sensoriales y ambientales del cargo y con ello, evaluar posibles ajustes para la inclusión.

Contamos con cinco colaboradores de la gerencia de personas que tienen la certificación como Gestor de Inclusión. Ellos son los encargados de impulsar los procesos de inclusión laboral a nivel corporativo.

# 7.5. Desarrollo del capital humano

**404-1 / 404-2 / 404-3**

**Anualmente se elaboran planes de formación y desarrollo de carrera. Para ello, se evalúan las competencias corporativas, directivas, organizacionales y técnicas de cada colaborador, así como las necesidades estratégicas de la organización.**

Para que los colaboradores cuenten con las competencias necesarias para desempeñarse adecuadamente en su puesto de trabajo la empresa cuenta con cinco mecanismos específicos:

1. **El sistema anual de evaluación de desempeño 90°**, donde el evaluador puede definir un plan de mejora del colaborador, a realizarse mediante actividades de capacitación y espacio de retroalimentación oportuno y seguro. El proceso de evaluación sirve como antecedente para distintos subprocesos de la gestión de personas, como los incrementos de renta por mérito, la capacitación, las búsquedas internas y las oportunidades de desarrollo.

2. **El programa de Detección de Necesidades de Capacitación (DNC)**. En este año en particular, en Codelpa se ha puesto especial énfasis en que todas nuestras actividades de capacitación y desarrollo partan de la DNC, realizada en conjunto con nuestros líderes.

3. **El procedimiento de reemplazo** de las jefaturas por parte de los colaboradores por períodos determinados, donde se asumen mayores responsabilidades y desafíos.

4. **Las becas de estudio** que se entregan a los colaboradores para que se desarrollen profesionalmente y puedan contribuir a la organización. Codelpa aporta **50% del valor de la carrera** técnica profesional, carrera universitaria, postítulo o postgrado y **100%** cuando se trata de carreras en Institutos Profesionales mediante la modalidad SENCE.

5. **Los cursos de oficio** definidos anualmente por el Comité Bipartito de Capacitación. (CBC)



# 7.5.1. Capacitación y desarrollo

**24 colaboradores** se encuentran cursando carreras en institutos y universidades, y diplomados mediante becas de la compañía.

Se realizaron en Chile **226 cursos** durante el año.

**Durante 2025:**

En **Codelpa** creemos en el poder de la educación para transformar vidas. Algunos de los hitos más destacados del año en este ámbito fueron:

La inversión anual en capacitación fue de **301.000 dólares**, el doble de lo invertido el año anterior.

La **Academia Codelpa UBITS** logró un alto nivel de avance (80% de cursos finalizados).

En promedio, **cada colaboradora recibió 182 horas de formación anual** y **cada colaborador 127**.

**100% de los colaboradores** participaron de instancias de formación.



Durante 2025 lanzamos la plataforma **UBITS (Academia corporativa Codelpa UBITS)**. A través de esta plataforma buscamos potenciar e incrementar el acceso a espacios formativos de parte de todo el equipo de Codelpa en Chile y Perú y sus familiares. La plataforma permite ampliar los conocimientos, reforzar las habilidades y aprender cada uno a su propio ritmo, desde cualquier lugar.

Al cierre del año, el 42% de los trabajadores de Chile y el 45% en Perú accedieron a la plataforma, cifras por encima de la meta inicial fijada.

Entre las principales actividades de formación destacan las instancias de coaching ejecutivo, para fortalecer las habilidades de liderazgo y gestión de equipos, las capacitaciones técnicas en brigadas de emergencia, innovación, ciberseguridad, cultura de seguridad, relacionamiento comunitario, y sostenibilidad, manejo de residuos peligrosos y fabricación de resinas y la formación en estándares ISO, Conducta Responsable, metodología 5S, gestión de riesgos y prevención de delitos.

Por su parte, se implementaron espacios de **capacitación en atención a clientes y talleres de comunicación efectiva**, **trabajo en equipo y otras competencias transversales**. En las charlas acerca de la Ley Karin N° 21.643 sobre Acoso Laboral Sexual y Violencia en el trabajo participaron más de **214 líderes y 753 colaboradores.**

## Encuentro Anual de Becados:

Se trata de un espacio donde se reconoce a los colaboradores que anualmente reciben este beneficio.

En 2025 fueron

**21** trabajadores

## Cursos de Oficios 2025 – Desarrollo para colaboradores y sus familias.

Como parte de nuestro compromiso con el desarrollo de las personas y sus familias, durante 2025 ejecutamos una nueva versión de este programa, iniciativa que realizamos año a año en alianza con el Instituto Profesional AIEP. En esta oportunidad, el programa benefició a 84 personas, 39 colaboradores y 45 familiares. 79 participantes finalizaron exitosamente su proceso formativo.

Los cursos con mayor interés fueron pastelería, gasfitería, masajes, peluquería y mecánica, entregando nuevas competencias y herramientas que amplían sus oportunidades de desarrollo personal y laboral.

El programa contempló una inversión de 55 millones de pesos y se ejecutó con la franquicia SENCE, en modalidad presencial y a través de Precontrato.

## Formación específica en innovación:

Con el objetivo de fortalecer la cultura de innovación, se desarrolló un curso específico obligatorio, compuesto por 15 cápsulas audiovisuales asincrónicas, que fueron evaluadas y complementadas con lecturas adicionales. Por otra parte, se implementó un curso de aplicación de técnicas de innovación donde 189 colaboradores se inscribieron voluntariamente, con el objetivo de conocer, identificar y aplicar técnicas y herramientas de innovación para descubrir y definir desafíos, resolver por medio de metodologías de creatividad.

| | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Horas de capacitación por género y cargo (Chile)[6]** | | | | | | |
| Gerentes y Ejecutivos | 142 | 313 | 431 | 1.048 | 1.308 | 4.328 |
| Profesionales y Técnicos | 1.312 | 5.497 | 6.137 | 9.303 | 7.176 | 26.308 |
| Administrativos | 1.337 | 2.316 | 809 | 1.585 | 3.277 | 5.520 |
| Promotores y Vendedores | 249 | 1.473 | 238 | 3.994 | 2.672 | 47.460 |
| Otros Trabajadores | 1.050 | 7.352 | | 6.819 | | 28.331 |
| **Horas totales de capacitación** | **4.090** | **16.951** | **7.615** | **22.749** | **14.433** | **111.947** |

[6] Información no disponible para Perú.

**Desarrollo de la encuesta de satisfacción y transferencia:** Todos quienes participan de instancias de formación, realizan una encuesta de satisfacción al finalizar cada proceso de capacitación. Asimismo, se mide la efectividad de aquellos cursos con una duración de ocho horas o más, a través de una plataforma online que evalúa el nivel de satisfacción de la capacitación (evaluación del participante) y el nivel de transferencia (autoevaluación y evaluación de la jefatura directa).

## 7.5.2. Evaluación de desempeño

En el último semestre del año se llevó a cabo el octavo proceso de evaluación, donde participaron un 90% de los colaboradores de Chile y 84% de Perú. En esta oportunidad se implementaron mejoras relevantes orientadas a simplificar y enfocar la evaluación. Se redujo el número de competencias de siete a cinco, priorizando aquellas consideradas clave para el éxito organizacional: Eficiencia, Habilidades Interpersonales, Solución de Problemas, Pasión por el Cliente y Protección y Autocuidado.

Un cambio significativo de este año fue la incorporación obligatoria de la autoevaluación como parte integral del proceso. Esta instancia permitió a los colaboradores reflexionar sobre su propio desempeño, promoviendo una mayor conciencia individual y un rol más activo en su desarrollo profesional.

La etapa de retroalimentación y de definición de planes de acción se mantuvo, instancia clave para cerrar el ciclo de evaluación, fomentar el desarrollo continuo y alinear los objetivos individuales con los desafíos estratégicos de la organización.

**Chile**

| % de colaboradores por cargo que recibieron evaluación de desempeño | 2024 | | 2025 | |
|---|---|---|---|---|
| | ♀ | ♂ | ♀ | ♂ |
| Gerentes y Ejecutivos | 100% | 95% | 86% | 97% |
| Profesionales y Técnicos | 85% | 91% | 94% | 93% |
| Administrativos | 97% | 90% | 83% | 94% |
| Promotores y Vendedores | 94% | 93% | 65% | 87% |
| Otros Trabajadores | - | 94% | - | 94% |
| **Total** | **91%** | **92%** | **86%** | **91%** |

**Perú**

| % de colaboradores por cargo que recibieron evaluación de desempeño | 2024 | | 2025 | |
|---|---|---|---|---|
| | ♀ | ♂ | ♀ | ♂ |
| Gerentes y Ejecutivos | - | 100% | 67% | 100% |
| Profesionales y Técnicos | 100% | 83% | 95% | 100% |
| Administrativos | 100% | 93% | 20% | 29% |
| Promotores y Vendedores | 100% | 90% | 100% | 44% |
| Otros Trabajadores | - | 83% | 50% | 79% |
| **Total** | **100%** | **87%** | **75%** | **60%** |

### Reconocimientos Codelpa

Contamos con un proceso de reconocimiento especialmente diseñado para aquellos colaboradores que se destacan por su dedicación y compromiso con Codelpa. Este reconocimiento no monetario se basa en los resultados del sistema de evaluación de desempeño, las competencias (transversales) conductuales y valóricas de cada colaborador. Las personas premiadas son escogidas mediante una votación transparente en la cual participan todos los colaboradores del área o gerencia. Durante este proceso se logró premiar a **144 colaboradores**.



# 7.6. Clima laboral

Anualmente en Chile se realiza un estudio del clima organizacional de acuerdo con la metodología de Merco Talento. Se trata de una herramienta anónima que permite conocer la capacidad de las empresas de retener y atraer Talento. En esta oportunidad participó el 88% de la dotación de Chile y el 95% en Perú.

Este reconocimiento nos impulsa a seguir fortaleciendo una cultura organizacional que valora a sus colaboradores y promueve su desarrollo.

Además, nos posicionamos en el 5° lugar dentro del rubro de empresas industriales. En cuanto a la percepción de nuestros colaboradores sobre el clima laboral, Codelpa alcanzó el puesto 14 en el ranking de las empresas con mejor clima laboral.

Las principales oportunidades de mejora identificadas son: salario, desarrollo profesional, motivación y reconocimiento.

En tanto, en Perú por segunda vez, se realizó la medición del clima laboral, instancia que contó con la participación del 93% de la dotación. Para ello, se utilizó también la metodología de Merco Talento y el puntaje obtenido fue de 8,01, significativamente superior al año anterior (7,24).

Estos resultados nos impulsan a seguir trabajando en la misma senda, reforzando nuestro objetivo marca empleadora, donde las actividades se desarrollen con un buen clima laboral y nuestros colaboradores se puedan seguir desarrollando.

En 2025, obtuvimos una **satisfacción global de 8,47**, manteniendo el mismo resultado que el año anterior. En el ranking 2025, Codelpa **avanzó 17 posiciones**, pasando del lugar **180 al 163**, consolidándose dentro de las **300 mejores empresas** para atraer y fidelizar talento en Chile.



# 7.7. Comunicación interna

Disponemos de múltiples canales formales de comunicación para dar a conocer información a todos sus colaboradores, ya sean lanzamientos de proyectos, nuevos procesos, nuevos ingresos, desvinculaciones, políticas, procedimientos, oportunidades de desarrollo interno, certificaciones, entre otros. A ello se suman los correos y cápsulas corporativas, las reuniones frecuentes con sindicatos y la comunicación realizada directamente por los líderes de cada área.



La comunicación interna con nuestros colaboradores se gestiona principalmente a través de la APP Talana, una herramienta que permite a las distintas áreas comunicar y programar actividades. El objetivo de contar con un único canal de comunicación es garantizar que todos los colaboradores estén debidamente informados sobre las actividades de Codelpa.

En 2025 se realizaron 334 publicaciones para colaboradores de Chile a través de Talana y 55 para el equipo de Perú.

A través de webinars corporativos, compartimos información clave sobre los avances y desafíos de cada gerencia corporativa, así como las acciones estratégicas que se están implementando. Además, el Gerente General revisa los resultados alcanzados, los avances de la planificación estratégica y los hitos más importantes del año, brindando una visión integral del desempeño de la compañía y los objetivos futuros.

# 7.8. Libertad de Asociación

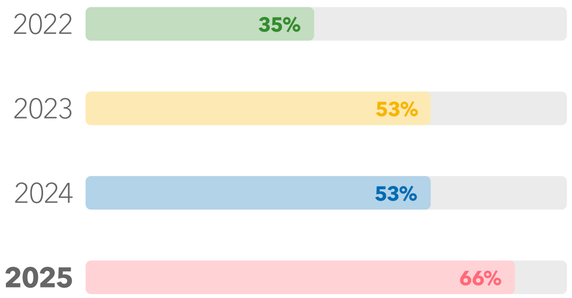
**2-30**

Los cinco sindicatos de Codelpa son partícipes de los proyectos más emblemáticos de la compañía, como las auditorias de Conducta Responsable, la elaboración de la estrategia de sostenibilidad o la debida diligencia en derechos humanos. En septiembre de 2025, se crea un nuevo sindicato de Agencias, Santiago y Tiendas Mundo Pintura, con un total de 109 colaboradores.

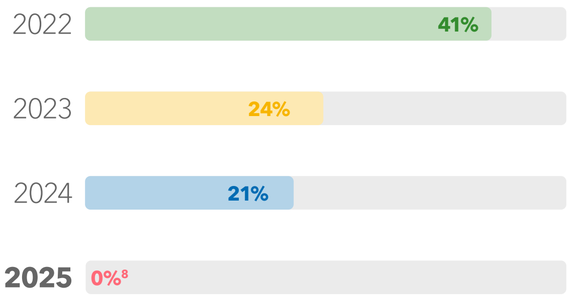
Mensualmente la gerencia de personas mantiene reuniones de coordinación con cada una de las asociaciones.

**Chile[7]**

**% colaboradores sindicalizados**




**% colaboradores cubiertos por convenios colectivos**




Durante 2025 se realizaron dos negociaciones colectivas, sin huelga: con el **Sindicato Lo Echevers (que reúne a 69 personas)** y con el **Sindicato de Promotores (con 184 personas afiliadas)**.

[7] En Perú no se han constituido sindicatos.
[8] No contamos con convenios colectivos vigentes.

# 7.9. Salud y Seguridad de las personas

**403-1 / 403-2 / 403-4 / 403-5 / 403-6 / 403-7 / 403-8 / 403-9 / 403-10 / RT-CH-540a.1 / RT-CH-540a.2 / RT-CH-320a.1**

Fomentamos una cultura integral de cuidado y estimulamos al compromiso de nuestros equipos, incluido el personal contratista, con el bienestar mutuo y la creación de entornos seguros.

### Principales indicadores:

**49**
cursos de salud y seguridad dictados

**+ 2.700**
horas de formación en salud y seguridad

**0**
accidentes fatales

**0**
casos de enfermedad profesional

## 1. Cobertura y alcance

El Sistema de Gestión Integrado de CODELPA en Chile:

Se cimienta sobre la política de Calidad, Seguridad y Medio Ambiente y se compone de procedimientos formales, programas de trabajo, indicadores de desempeño y auditorías internas de la compañía.

Fue desarrollado siguiendo los requerimientos de la iniciativa Responsible Care® (o Conducta Responsable).

Cubre a la totalidad de los trabajadores directos de la organización con la sola excepción de los promotores y vendedores en tiendas Mundo Pintura o en instalaciones de clientes. Además, incluye a contratistas que prestan servicios como guardias, personal de aseo o alimentación y contratistas de obras civiles o montaje.

A través de este sistema, se da cumplimiento a lo dispuesto en la legislación y se somete a auditorías externas en el contexto de las verificaciones ISO 9001:2015 y del sistema de gestión Responsibile Care®.

Desde 2021 se incorporó el Sistema de Gestión de SST al alero de la Mutual de +Seguridad de la CChC, denominado SISTEMA PEC (Programa Empresa Competitiva) y desde entonces, se implementó en cada una de las instalaciones de Codelpa en el país.

El Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en Perú:

Fue diseñado de acuerdo con la Ley 29.783, que define la participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores.

Contempla la conformación de un comité de seguridad, actividades de control y monitoreo de seguridad anual, cinco capacitaciones anuales, procedimientos de auditoría Interna, monitoreos de salud anual y servicios de médico ocupacional.





## 2. Estructura

La gerencia de prevención de riesgos es la encargada de asegurar la efectiva implementación de las políticas, procedimientos, controles y capacitaciones, y cuenta con profesionales calificados para realizar tales tareas.

Su trabajo es complementado con personal interno específicamente capacitado, que actúan como auditores internos del SGI (Sistema de Gestión Integrada). Además, este área es responsable de asegurar la correcta implementación de los procesos de identificación y eliminación de peligros, así como de la minimización de riesgos de accidentes y enfermedad profesional.

En cada una de las instalaciones existen Comités Paritario de Higiene y Seguridad, conformados por representantes de la empresa y de los trabajadores.

Codelpa promueve la participación y consulta de los trabajadores en el ámbito de seguridad y salud en el trabajo a través de reuniones periódicas informativas con las jefaturas directas, con el Comité Paritario, con la Gerencia de personas, con el coordinador del Sistema de Gestión Integrado y/o con los prevencionistas de riesgos.

Las plantas cuentan con brigadas de emergencia que también contribuyen en la labor de prevención, detección, evaluación y control de situaciones de peligro.

**# de comités paritarios**

6 | 1

## 3. Procesos y filosofía de mejora continua

En la compañía se investigan todos los incidentes laborales, utilizando un procedimiento específico para tales efectos. De esta manera, se relevan las no conformidades y de acuerdo con las causas identificadas, se corrigen las situaciones que hayan originado el accidente.

La notificación de peligros o situaciones de peligro laboral por parte de los empleados se puede realizar a través de la notificación a su jefatura directa (jefes y supervisores), a representantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, o a profesionales expertos en prevención de riesgos.

Los trabajadores cuentan además con el canal de denuncia del código de ética para realizar sus denuncias o consultas.

Los diarios murales y las charlas de seguridad de 5 minutos realizadas semanalmente, donde los trabajadores también exponen y participan con sus observaciones y opiniones son los principales canales de información y retroalimentación en la planta de Perú.

Con apoyo de **Mutual de Seguridad** y con base en el enfoque de **Factores Humanos y Organizacionales** y en alianza con el **Institut pour une culture de sécurité industrielle (ICSI)** se implementaron iniciativas específicas para impulsar nuestra Cultura de Seguridad. Se firmó un convenio de colaboración institucional y se conformó el Comité Directivo (CODIR), integrado por el gerente general de la Compañía y de los gerentes corporativos además del gerente de prevención, quienes participaron en las primeras actividades de conocimiento de la metodología para, en una segunda instancia, involucrar a las gerencias operativas y a los colaboradores de los distintos centros de trabajo durante 2025.

Se trabajó con el **comité CODIR** y puso en funcionamiento el **Comité táctico** con el fin de evaluar las conductas de los colaboradores dentro del marco de la cultura justa.

Se comenzó a trabajar en la **identificación de precursores** para que sea la base de las acciones para mitigar los riesgos asociados a infraestructura y aquellos que son de carácter conductual.

# 3. Salud ocupacional

La gerencia de prevención de riesgos realiza evaluaciones ambientales dentro del lugar de trabajo (ruido, agentes químicos, etc.) y diseña medidas de control para proteger la salud de los trabajadores, consignadas en el programa anual de monitoreo. Adicionalmente, se realizan exámenes médicos en aquellos espacios expuestos.

El área de calidad de vida, dependiente de la Gerencia de Personas, tiene, entre otros objetivos, implementar, desarrollar y mantener políticas y programas tendientes a preservar y fomentar la salud de los colaboradores de la compañía. Administra un seguro complementario de salud, programas de fomento a la vida saludable, políticas de alcohol y drogas, entre otras.[9]

Cada dos años se aplica en Chile el cuestionario de Protocolo CEAL-SM relacionado con riesgos psicosociales, en donde participan todas y todos los colaboradores de la organización. El objetivo es analizar y proponer medidas concretas para minimizar los riesgos psicosociales detectados. En la evaluación realizada en 2025 se contó con una tasa de participación del 75% de los colaboradores de la compañía y todas las instalaciones fueron calificadas con bajo riesgo, con excepción de dos centros de trabajos, relacionados con Promotores, los cuales resultaron con nivel de riesgo medio.

En Perú contamos con un servicio de asistencia que cuenta con un médico ocupacional que asiste dos veces por semana, quien apoya la evaluación de riesgos, formación por medio de capacitaciones y evaluación médica ocupacional del personal. Asimismo, se realizan exámenes médico-ocupacionales, una vez al año a todo el personal.




[9] La legislación en Chile, establece el derecho a la privacidad de la información médica, en que se protege los datos personales de salud de los colaboradores. (Salud ocupacional y salud común.) Codelpa cuenta con procedimientos y políticas específicas para mantener estricta confidencialidad respecto de la información médica.

## Formación en salud y seguridad

Codelpa promueve la difusión y refuerzo de una cultura de seguridad mediante sesiones de formación que buscan sensibilizar a los trabajadores sobre los riesgos a los que se exponen, y fomentar el comportamiento responsable.

A través de relatores especializados se realizan tanto capacitaciones masivas como específicas para el personal expuesto.

En 2025 en Chile se dictaron cursos específicos para las brigadas de emergencia, charlas de seguridad, manejo de residuos y sustancias peligrosas, matrices de riesgos, manejo seguro de grúa horquilla y de montacargas, simulacros de alarma preventiva de sismos e incendios, técnicas de control y extinción de incendios, técnicas para manejo de lesiones complejas del trauma, protección radiológica, ISO 9001:2015, entre otros.

En cada una de las plantas de Santiago se realizó una semana de la seguridad en el mes de abril con el objetivo de promover la cultura de prevención y el autocuidado a través de charlas, obras de teatro, demostraciones, entre otros, la que contó con la participación de la Mutual de Seguridad

En Perú, se dictaron charlas de primeros auxilios, prevención de enfermedades de la piel y ojos por radiación UV, ergonomía y pausas activas, de riesgo psicosocial y manejo de estrés en el trabajo.

Al cierre del año, considerando la gestión de Chile y Perú, se superaron las 2.790 horas de capacitación al personal interno.

| Cifras de formación SYSO (Chile y Perú) | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|
| Cantidad de Cursos de Salud y Seguridad dictados | 29 | 46 | 49 |
| Horas totales de Formación en Salud y Seguridad a empleados propios | 779 | 3.838 | 2.797 |
| Horas totales de Formación en Salud y Seguridad a terceros (ej. Contratistas) | S/I | S/I | S /I |









## Accidentabilidad y siniestralidad

| | 2023 | | | 2024 | | | 2025 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Empresa** | **#** | **Tasa de siniestralidad** | **Tasa de accidentabilidad** | **#** | **Tasa de siniestralidad** | **Tasa de accidentabilidad** | **#** | **Tasa de siniestralidad** | **Tasa de accidentabilidad** |
| Ceresita | 9 | 77,22 | 2,52 | 17 | 54,31 | 4,69 | 11 | 35,66 | 2,64 |
| Codelpa | 8 | 12,63 | 1,25 | 10 | 34,25 | 1,51 | 10 | 44,64 | 1,34 |
| Interpaints | 0 | 0 | 0 | 1 | 6,33 | 1,27 | 1 | 3,75 | 1,25 |
| Codelpa Perú | 1 | 18,99 | 1,27 | 2 | 12,50 | 2,78 | 0 | 0 | 0 |

Gracias a los resultados obtenidos en el último trienio (tasa promedio de siniestralidad efectiva), Ceresita ha logrado disminuir la cotización adicional diferenciada en el sistema de administración del seguro de accidentes del trabajo para los años 2026 y 2027.

En Codelpa Chile, se incrementó la tasa de siniestralidad. Esta variación se explica principalmente por dos accidentes de largo reposo asociados a lesiones por elementos cortantes en los dedos.

En Interpaints se produjo un accidente de trabajo en el área de almacén de materia prima, logrando reducir nuevamente las tasas de accidentabilidad y siniestrabilidad respecto del año anterior.



En los últimos años hemos **reforzado la importancia de las conductas responsables y seguras**. Por ello, a fines de 2025 se definió **incorporar un indicador específico de salud y seguridad** en los indicadores de gestión de cada gerencia que impacta en las remuneraciones variables de ejecutivos.




# 08.
# Gestión eco-eficiente


8.1. Modelo de gestión ambiental
8.2. Gestión responsable de residuos
8.3. Ley de Responsabilidad Extendida del Productor: REP
8.4. Gestión energética
8.5. Gestión hídrica
8.6. Cambio climático
8.7. Otras emisiones al aire

# 8.1. Modelo de gestión ambiental

**Uno de los pilares de nuestra Estrategia de Sostenibilidad se enfoca en la minimización de los impactos ambientales de la operación. Para ello, damos forma a nuestros objetivos y ambiciones a través del Sistema de Gestión de Conducta Responsable.**

En Chile, durante 2025 seguimos aplicando los lineamientos definidos por las iniciativas externas en las que participamos: el Acuerdo de Producción Limpia y el Proyecto Impacta Positivo, espacios donde es posible compartir buenas prácticas al tiempo que las empresas se autoimponen metas ambiciosas en materia ambiental.




# 8.2. Gestión responsable de residuos

**407-1 / 306-1 / 306-2 / 306-3 / 306-4 / 306-5 / RT-CH-150a.1**




Mediante procesos de valorización y/o de disposición final en establecimientos autorizados y de acuerdo con la normativa vigente en Chile y en Perú, se gestionan tanto los residuos peligrosos como los no peligrosos.

En Chile, somos parte del Acuerdo de Producción Limpia (APL) Cero Residuos a Eliminación, iniciativa promovida por Acción Empresas, la Agencia de Sustentabilidad y Cambio Climático y la Asociación Nacional de la Industria del Reciclaje. Cuatro de nuestras plantas y el Centro de Distribución están certificados y con un 100% de conformidad.

Por ser parte de este programa, nos comprometimos a declarar en el Sistema Nacional de Declaración de Residuos (SINADER) todos nuestros desechos, y a participar en el programa piloto del Sello Cero Residuos a Relleno Sanitario. Si bien el programa APL culminó en 2021, la filosofía y cultura que se generó a partir de dicha instancia se mantuvo durante 2025, logrando importantes resultados.

En Perú la gestión de manejo de residuos peligrosos y no peligrosos se terceriza con una empresa certificada como operadora de residuos sólidos.

Durante 2025 seguimos enfocados en la minimización de los residuos generados en los distintos procesos productivos de la instalación, incluso en la interacción directa con proveedores. Seguimos trabajando en la implementación de mejoras y eficiencias en el embalaje, en la logística y en la distribución de ciertos productos.

Continuamos fortaleciendo nuestra estrategia de **economía circular** a través de diversas iniciativas orientadas a la **reducción**, **reutilización** y **valorización de materiales**. Como resultado de estas acciones, se valorizaron **1.323 toneladas** de residuos peligrosos y no peligrosos, equivalente al **26% del total** generado durante el año, contribuyendo a reducir la disposición final y aumentar la circularidad de los materiales utilizados en la operación.

## 8.2.1. Gestión de residuos peligrosos

| | 2023 | | | 2024 | | | 2025 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Residuos peligrosos (en ton)** | Chile | Perú | Total | Chile | Perú | Total | Chile | Perú | Total |
| Traslado a depósito de seguridad autorizado | 543,1 | 326,4 | 869,5 | 1.010,7 | 391,3 | 1.402,0 | 3.441,4 | 277,0 | 3.718,4 |
| Valorización | 380,2 | - | 380,2 | 620,9 | - | 620,9 | 728,5 | | 728,5 |
| **Total de residuos peligrosos gestionados** | **923,3** | **326,4** | 1.249,7 | **1.631,6** | **391,3** | 2.022,9 | **4.169,9** | **277,0** | 4.446,9 |
| Tasa de Valorización | | | 30% | | | 31% | | | 16% |



Durante el año se observó un aumento en la generación de residuos peligrosos, particularmente residuos líquidos asociados a actividades de limpieza de equipos, gestión de solventes y ajustes operacionales derivados de proyectos de mejora de procesos. Estas variaciones han generado el inicio de estudios de iniciativas orientadas a optimizar la eficiencia operacional y fortalecer el desempeño ambiental de las instalaciones.

El retroceso en la valorización de residuos peligrosos se explica principalmente por la falla en el equipo de filtrado de aguas, que provocó que todas las aguas de lavado de estanques que se reutilizaban en los procesos productivos se dispusieran mediante un gestor autorizado (la única excepción son las aguas de bases y blancos que siguen reutilizándose).Como resultado de lo anterior, la generación de Respel en planta Santa Marta, aumento casi 4 veces respecto de años anteriores.

## Reutilización de residuos industriales

Continuamos implementando, año a año, distintas iniciativas relacionadas con el reuso de residuos generados en nuestras plantas productivas, contribuyendo así a disminuir las toneladas enviadas a disposición final en rellenos sanitarios.

En base a estudios de durabilidad de las propiedades de los productos, **se extendió la validez de más de 1.500 SKUs** permitiendo de esta forma garantizar **más tiempo de almacenaje** para las líneas de productos estudiados y así **reducir las tasas de devolución** de producto vencido.

### Todas las plantas de Chile

#### Descripción del residuo

Producto no conforme.

#### Descripción de la iniciativa

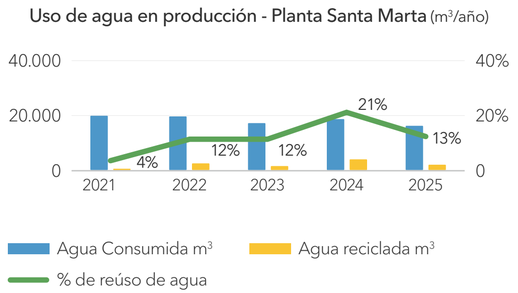
- Durante 2025 se logró reutilizar el 60% del producto no conforme generado en las plantas productivas, evitando la disposición final de más de 540.000 galones y promoviendo una gestión más eficiente de los recursos.
- Se inició la validación del uso alternativo de los residuos generados en los procesos de destilación de solvente en la planta de Estación Central. Para ello, se usaron 700 kg de borra que antes se eliminaban como sustancias peligrosas.

### Santa Marta

#### Descripción del residuo

Reciclaje de aguas de lavado de procesos de elaboración de productos de líneas decorativas.

#### Descripción de la iniciativa




- En 2025 se recicló un 13% del agua de lavado de procesos de elaboración de productos de líneas decorativas.

### Interpaints

#### Descripción del residuo

Polvos obtenidos de mangas extractoras de líneas productivas.

#### Descripción de la iniciativa

- En Interpaints se reincorporaron aproximadamente entre 50 y 100 kg al mes de estos residuos en productos arquitectónicos base agua.

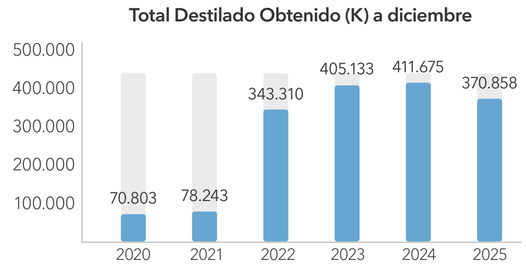
### PAG

#### Descripción del residuo

Recuperación de solvente a partir de residuos semisólidos generados en líneas productivas que se someten a proceso de destilación.

#### Descripción de la iniciativa

- Se reprocesaron 588 toneladas de solvente sucio mediante destilación, de lo cual se pudo recuperar 371 toneladas (63% del total generado). Este solvente recuperado fue utilizado como solvente de limpieza.



## 8.2.2. Gestión de residuos no peligrosos

**Los residuos no peligrosos se clasifican y, aquellos que cumplen los requisitos, son enviados a reciclaje y/o reutilización a través de empresas gestoras de residuos autorizadas.**

Los residuos recuperables como pallets, cartones, maderas, plásticos y chatarras generadas en los procesos productivos se clasifican y gestionan a través de terceros para su posterior valorización.




En 2025 se **lograron cifras récord**: A nivel consolidado se valorizó un **64% de los residuos no peligrosos generados**. Este crecimiento se explica principalmente por el crecimiento sostenido de los puntos de recolección de reciclables.



| | 2023 | | | 2024 | | | 2025 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Residuos no peligrosos (en ton)** | Chile | Perú | Total | Chile | Perú | Total | Chile | Perú | Total |
| Traslado a relleno sanitario | 783,9 | - | 783,9 | 674,6 | 3,5 | 678,1 | 326,1 | 4,8 | 330,9 |
| Valorización | 687,7 | 4,9 | 692,6 | 1.107,7 | - | 1.107,7 | 594,5 | | 594,5 |
| **Total de residuos no peligrosos gestionados** | **1.471,6** | **4,9** | 1.476,5 | **1.782,2** | **3,5** | 1.785,8 | **920,6** | **4,8** | 925,4 |
| Tasa de Valorización | | | 47% | | | 62% | | | 64% |

Uno de los proyectos con mayor impacto fue la incorporación progresiva de pallets plásticos en los procesos logísticos y productivos de Planta Santa Marta, iniciativa que permitió reducir significativamente la generación de residuos de madera asociados al deterioro y descarte de pallets convencionales. Gracias a su mayor vida útil y posibilidad de reutilización, esta medida contribuyó directamente a los objetivos de economía circular y eficiencia en el uso de recursos.

En el **Centro de Distribución Quilicura (CDQ)** se continuó impulsando la **recuperación y reutilización** de pallets provenientes de clientes, así como acuerdos de **circularidad con proveedores** para la devolución y reutilización de materiales de embalaje. Estas iniciativas permitieron **extender la vida útil** de materiales empleados en la cadena logística y **reducir los residuos** asociados a embalajes y transporte.




Las actividades de **sensibilización y educación ambiental** dirigidas a los colaboradores continúan, promoviendo la correcta segregación de residuos y el desarrollo de una cultura organizacional orientada a la economía circular. Estas acciones fueron complementadas con **mejoras en la infraestructura de gestión de residuos**, incluyendo la **ampliación y optimización de puntos limpios**, **nuevas señaléticas** y adecuaciones que **facilitan la correcta clasificación de los residuos** en las distintas plantas.

En conjunto, estas iniciativas reflejan el compromiso de Codelpa con la implementación de soluciones que permitan reducir la disposición final de residuos, aumentar su valorización y avanzar en los objetivos establecidos en su Estrategia de Sostenibilidad, fortaleciendo los principios de economía circular, ecoeficiencia y mejora continua.

# 8.3. Ley de Responsabilidad Extendida del Productor: REP

**RT-CH-530a.1**

Desde 2022 y de acuerdo con lo establecido en la Ley 20.920, en Chile las empresas productoras e importadoras de ciertos productos deben hacerse cargo de la disposición final de los mismos, a través del financiamiento de un sistema de gestión para su recuperación y valorización. Por ello, Codelpa cuenta con contratos suscritos con dos sistemas de gestión para los envases domiciliarios y aquellos considerados no domiciliarios.



| **Toneladas de residuos declarados (Ley REP) [1]** | **Sistema Domiciliario** | | | **Sistema No Domiciliario (tinetas)** | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | **2023** | **2024** | **2025** | **2023** | **2024[1]** | **2025** |
| Hojalata | 1.830 | 1.969 | 1.725 | 260 | 90 | 160 |
| Plásticos | 65 | 84 | 79 | 1.200 | 1.118 | 1.128 |
| Vidrio | 1,5 | - | - | - | - | - |
| Papel y cartón | | 2 | 2 | 115 | 1 | 1 |
| Total | 1.897 | 2.055 | 1.806 | 1.575 | 1.209 | 1.289 |

En 2025, se declaró un 12% menos de residuos correspondientes al sistema domiciliario (relacionado con la baja en la producción) y un 7% más para el sistema no domiciliario. (se incluyen los residuos de los envases de las materias primas).

En el caso de los residuos del sistema no domiciliario, estos resultados se explican principalmente por la integración vertical asociada con la fabricación de envases metálicos (ciertos componentes que antes se compraban comenzaron a ser producidos por Codelpa).

Durante el año se iniciaron estudios para el diseño de envases más livianos en los productos comercializados por Codelpa. Asimismo, se estudian eficiencias para reducir las mermas en la fabricación de la planta de envases y por tanto, se espera seguir reduciendo el volumen de residuos.

[1] MMA: Ministerio de Medioambiente
[1] Se registró un error en la información incluida en el Reporte de Sostenibilidad 2024.

# 8.4. Gestión energética

**302-1 / 302-2 / 302-3 / RT-CH-130a.1**

Nuestras principales **fuentes de consumos de energía** son la producción y el transporte de nuestros productos.

El **60% del consumo total de energía** corresponde al combustible empleado para el transporte de productos terminados y materiales hacia las plantas y centros de distribución así como el transporte de personal.

El **28% corresponde al consumo eléctrico** de nuestras instalaciones, que desde 2019 proviene de fuentes renovables gracias al acuerdo con la empresa Norvind.[2]

El **12% restante corresponde al abastecimiento energético** para las plantas, a partir de fuentes no renovables usados principalmente en el transporte de personal, gas de camarines, casino y combustible para la caldera y generadores.

[2] Generación de energía eólica en la Región de Coquimbo.
[3] A partir de 2025 se incluyen datos de la operación de Perú.

| **Consumo de energía (En GJ)[3]** | **2023** | **2024** | **2025** |
|---|---|---|---|
| | Chile | Chile | Chile y Perú |
| Consumo de energía de fuentes NO renovables (Fuentes Fijas) | 11.858 | 13.928 | 12.392 |
| Consumo de energía de fuentes no renovables (Fuentes Móviles) | 52.965 | 41.290 | 40.203 |
| Consumo de electricidad | 20.541 | 19.921 | 20.187 |
| Consumo Total de Energía | 85.364 | 75.139 | 72.782 |
| Intensidad energética (GJ/galón producido) | 0,0052 | 0,0053 | 0,0053 |

Las **mejoras implementadas en la gestión energética** siguieron dando frutos en 2025. La reducción en el consumo energético en Chile **alcanzó un 5% y a nivel consolidado, un 3%.**

Durante el año se realizó un diagnóstico de eficiencia energética en todos los sitios, encontrándose oportunidades de mejora relevantes en la red de aire, climatización e iluminación general, temas que se abordarán a partir de 2026, de la mano de implementación de monitoreos en línea para evidenciar desvíos del consumo estándar.

Además en 2025 se incorporaron nuevos paneles fotovoltaicos en la planta de lo Echevers 700 de manera de incrementar la proporción de energía de origen renovable, que superó en este período y, a nivel consolidado el 55% del total de energía consumida.

Por otra parte, se implementaron mejoras en el uso de los transportes desde las plantas al CDQ donde se lograron importantes eficiencias debido a la incorporación de GPS que permitió contar con información más precisa.

En transporte, en 2025 incorporamos el tercer camión de bajo tonelaje eléctrico, seguimos monitoreando por GPS la carga desde las plantas al CDQ en busca de optimizaciones e implementamos mejoras en el uso de la capacidad de los camiones, resultando todo ello en eficiencias notorias en el consumo de combustibles.

# 8.5. Gestión hídrica

**303-1 / 303-2 / 303-3 / 303-4 / 303-5 / 101-1 / 101-2 / 101-4 RT-CH-140a.1 / RT-CH-140a.3**

El agua es utilizada como componente fundamental para la fabricación de nuestros productos y como agente de limpieza de estanques, además de su uso doméstico para instalaciones sanitarias de la empresa.

Los mayores consumos de agua de Codelpa se producen en la **planta Santa Marta**, instalación que se abastece de la empresa sanitaria local. Por su parte, la compañía cuenta con **dos pozos de captación** ubicados al interior de las plantas, ambos con derechos de agua constituidos. En **Perú** el agua utilizada en planta proviene de la red.

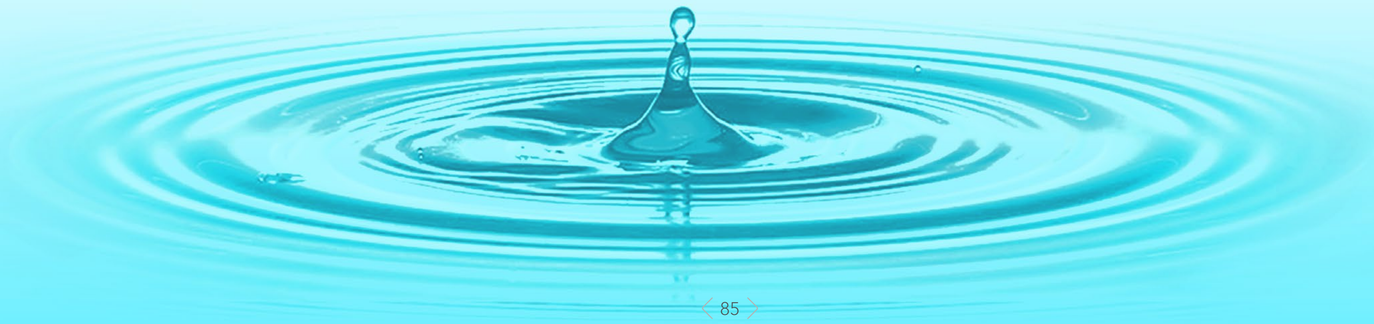
| **Consumo hídrico (megalitros)** | **2023** | **2024** | **2025** |
|---|---|---|---|
| **Chile** | | | |
| Agua subterránea | Sin información disponible | 48,31 | 38,70 |
| Red sanitaria | 107,77 | 85,09 | 77,12 |
| Total Chile | 107,77 | 133,4 | 115,82 |
| **Perú** | | | |
| Red sanitaria | 3,4 | 3,5 | 3,3 |
| Total Perú | 3,4 | 3,5 | 3,3 |
| **Total consolidado** | **111,17** | **136,9** | **119,12** |
| Intensidad hídrica (megalitros de agua consumida/ millones de galones producidos) | 7,98 | 9,63 | 9,44 |
| ML de agua Reutilizada | 0,2 | 0,4 | 0,2 |

**13%** Disminuyó el consumo de agua a nivel consolidado.

En tanto, la reutilización de agua también descendió, por la falla en el equipo de filtrado de agua.

En la planta Santa Marta, todos los efluentes, enjuagues o "aguas de lavado" se someten a procesos de tratamiento que permiten reinsertarlos al proceso de fabricación de pinturas base agua, generándose, por tanto, un menor consumo hídrico y un menor volumen de descargas al alcantarillado. Gracias a estas medidas, se lograron eficiencias de hasta un 20% en la eficiencia del tratamiento.

A partir del diagnóstico del impacto y grado de dependencia de Codelpa de los servicios ecosistémicos y la biodiversidad realizado en años anteriores, se diseñó un plan de acción específico en relación con la gestión hídrica. Por ello, se definió como siguiente etapa un proyecto piloto de gestión hídrica en Santa Marta, identificando flujos de agua para diseñar proyectos de alto impacto en materia de reutilización de aguas.



# 8.6. Cambio climático

**305-1 / 305-2 / 305-3 / 305-4 / 305-5 / RT-CH-110a.1 / RT-CH-110a.2**

**Desde Codelpa reconocemos nuestro impacto y vulnerabilidad ante el cambio climático. Por ello, adherimos al programa Impacta Positivo[4], de Acción Empresas y el programa Huella Chile, iniciativa organizada por el Ministerio de Medio Ambiente (MMA) que busca fomentar la gestión de gases de efecto invernadero (GEI) en organizaciones públicas y privadas para su mitigación.**

Compilamos anualmente la información sobre nuestra Huella de Carbono y la compartimos a través de la plataforma Huella Chile. En 2025, al igual que en años anteriores, nuestra medición fue sometida a la verificación externa de SGS.

A través de distintos proyectos, vinculados con la incorporación de soluciones de electromovilidad en el transporte de producto terminado, la generación de eficiencias en temas de consumo energético y el incremento en la valorización de residuos nos comprometemos a trabajar para alcanzar las siguientes metas en materia de emisiones de GEI:



## Metas de mitigación de emisiones GEI (tCO2e)

### Industrias Ceresita S.A.

| | |
|---|---|
| Meta 2022 | 5% |
| Meta 2025 | 15% |
| Meta 2030 | 30% |

### Codelpa Chile S.A.

| | |
|---|---|
| Meta 2022 | 5% |
| Meta 2025 | 20% |
| Meta 2030 | 30% |

[4] https://accionempresas.cl/content/uploads/brochure-impacta-positivo-ccs.pdf

## Huella de Carbono[5]

### Alcance 1

| | |
|---|---|
| 2023 | 938 |
| 2024 | 866 |
| 2025 | 933 |

Emisiones directas. En Codelpa incluye las emisiones que ocurren en planta por el uso de combustibles fósiles y vehículos propios.

### Alcance 2

| | |
|---|---|
| 2023 | 1.373 |
| 2024 | 1.114 |
| 2025 | 1.273 |

Emisiones indirectas. Emisiones de la generación de electricidad adquirida y consumida por la empresa.

### Alcance 3

| | |
|---|---|
| 2023 | 109.164 |
| 2024 | 110.257 |
| 2025 | 106.002 |

Otras emisiones indirectas- Emisiones que no son de propiedad ni están controladas por la empresa. Abarca principalmente el transporte de nuestros productos a las instalaciones de los clientes, la disposición de residuos y el transporte de personal.

### Huella de carbono total

| | |
|---|---|
| 2023 | 111.474 |
| 2024 | 112.304 |
| 2025 | 108.141 |

## Intensidad de emisiones

### Ceresita ($TonCO_2eq$/galones producidos)

| | |
|---|---|
| 2024 | 0,00765 |
| 2025 | 0,00831 |

### Codelpa ($TonCO_2eq$/galones despachados)

| | |
|---|---|
| 2024 | 0,00025 |
| 2025 | 0,00029 |

Durante 2025 la huella de carbono se redujo en 3,7% respecto de 2024. Este resultado se explica principalmente por la reducción de las emisiones de Alcance 3, asociada a una menor huella derivada de la adquisición de insumos, especialmente en las plantas de PAG y Santa Marta. Este efecto se vio compensado parcialmente con el aumento observado en otras categorías.

En Alcance 1, las emisiones disminuyeron debido a una reducción en las emisiones fugitivas por refrigerantes y a un menor consumo de combustibles en algunas operaciones, aunque se registraron incrementos puntuales asociados al uso de grupos electrógenos y fuentes estacionarias.

En Alcance 2, las emisiones aumentaron a pesar de que el consumo eléctrico se mantuvo estable o disminuyó en varias instalaciones, debido principalmente al incremento del factor de emisión de la electricidad reportado para 2025, lo que elevó la intensidad de carbono de la energía consumida. Respecto de Alcance 3, si bien se incorporaron nuevas categorías de reporte –como viajes de negocios, bienes de capital, desplazamiento de colaboradores y actividades relacionadas con combustibles y energía– y aumentaron algunas fuentes específicas como residuos en Santa Marta, la disminución en las emisiones asociadas a materias primas e insumos permitió alcanzar una reducción neta de la huella corporativa, reflejando una mejora global en el desempeño climático de la organización.

Un hito importante del año es la incorporación del **tercer camión eléctrico** para el reparto de nuestros productos hacia las tiendas Mundo Pinturas de la Región Metropolitana, lo que **representa un 4% del movimiento total de carga**. Esta acción concreta ya cuenta con un plan de expansión de la flota para los próximos años.

[5] Solo de las operaciones en Chile.

# 8.7. Otras emisiones al aire

**305-7 / RT-CH-120a.1**

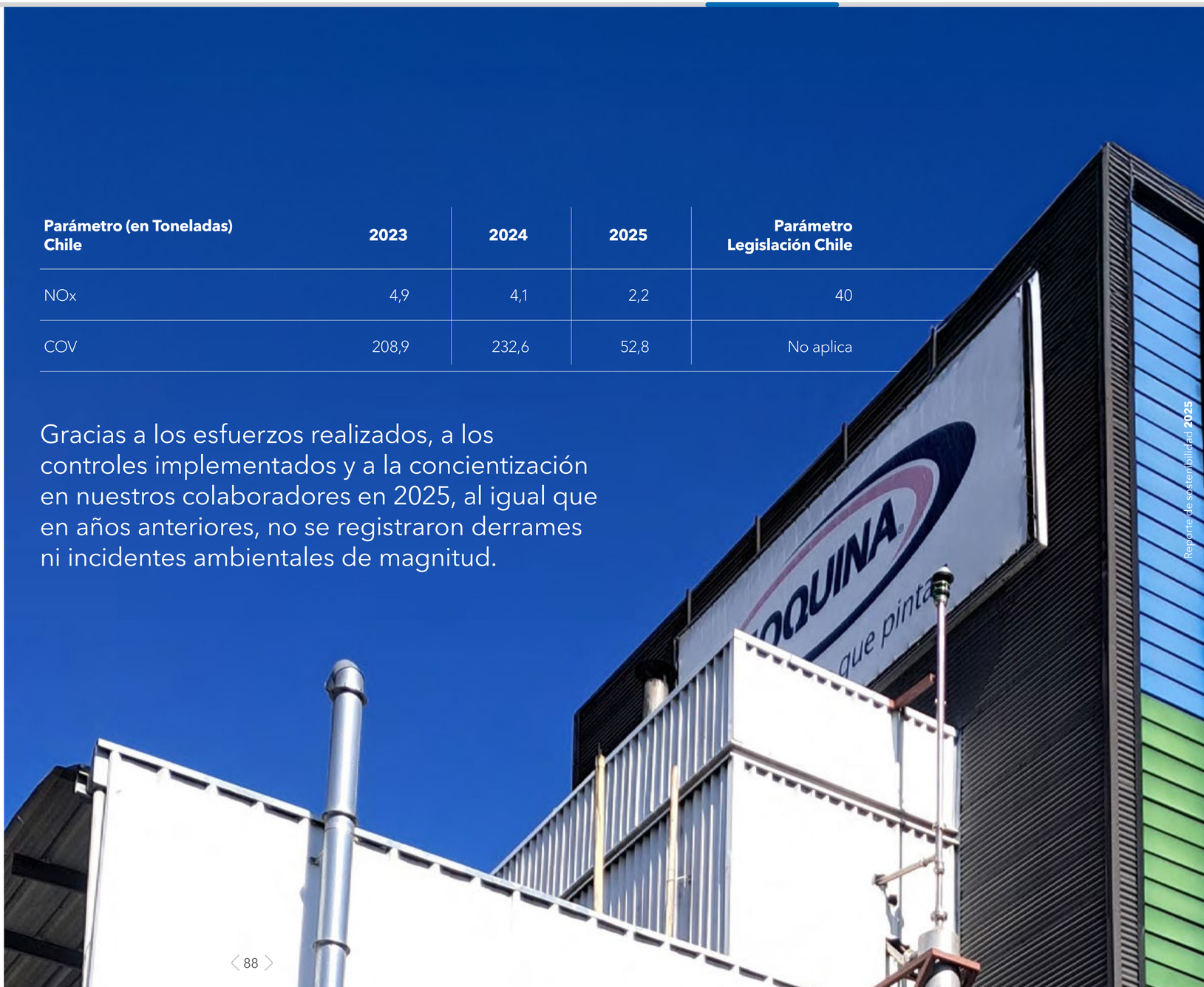
**COV:** Como resultado del proceso de fabricación de pinturas base solvente se generan emisiones de Compuestos Orgánicos Volátiles (COV) y si bien no existe una normativa específica en Chile, para regular dicho gas, se declaran ante la autoridad.

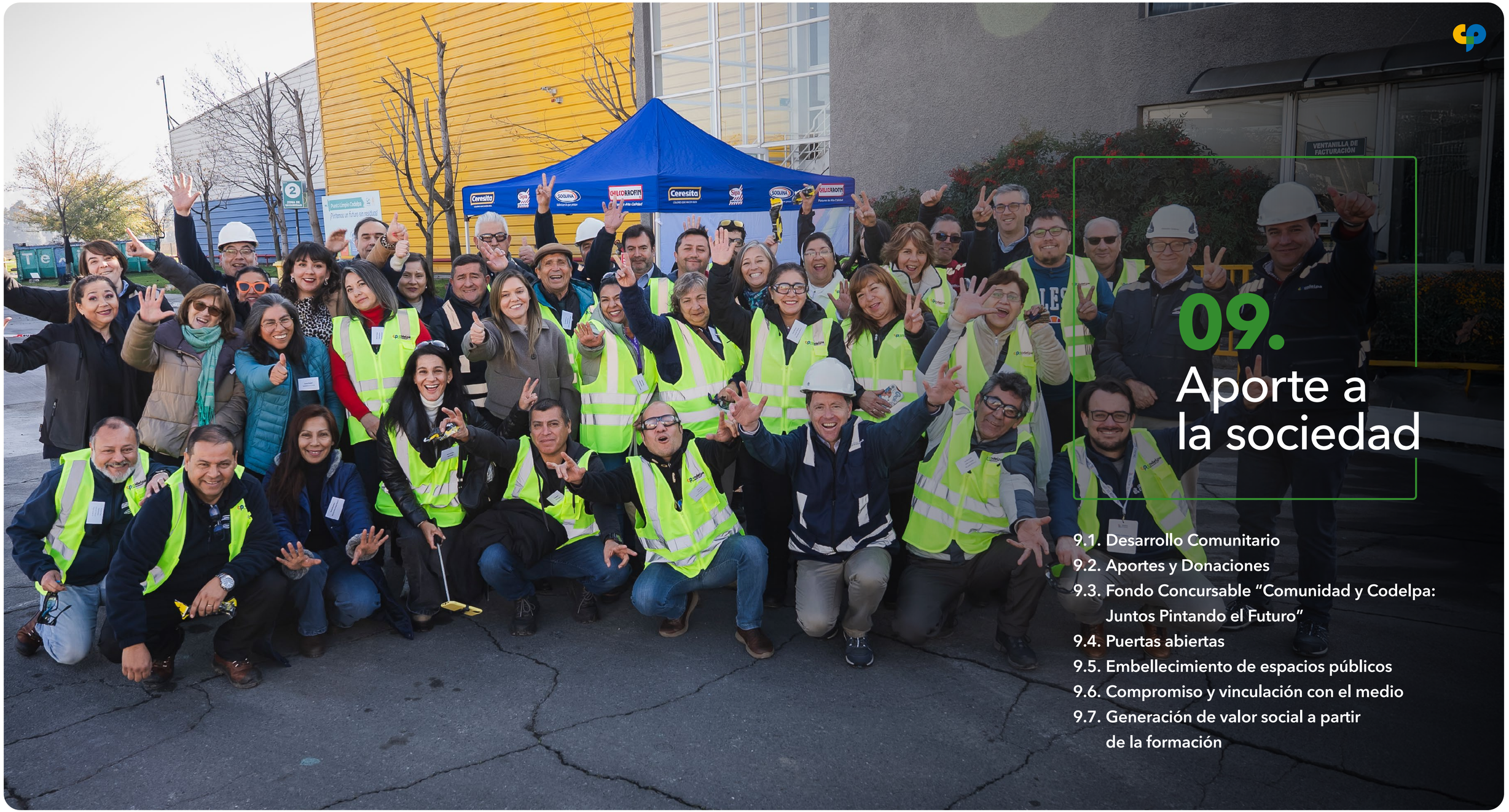
**MP:** En el proceso de mezclado de materias primas se genera material particulado (polvo en suspensión), cumpliendo en 2025 todos los parámetros con la normativa vigente en Chile y en Perú.

**NOx:** Producto del uso de la caldera que se utiliza en la fabricación de resinas, se generan emisiones de óxidos de nitrógeno (NOx). Durante el año las emisiones fueron inferiores a los límites establecidos por la autoridad.

| Parámetro (en Toneladas) Chile | 2023 | 2024 | 2025 | Parámetro Legislación Chile |
|---|---|---|---|---|
| NOx | 4,9 | 4,1 | 2,2 | 40 |
| COV | 208,9 | 232,6 | 52,8 | No aplica |

Gracias a los esfuerzos realizados, a los controles implementados y a la concientización en nuestros colaboradores en 2025, al igual que en años anteriores, no se registraron derrames ni incidentes ambientales de magnitud.






# 09.
# Aporte a la sociedad

9.1. Desarrollo Comunitario
9.2. Aportes y Donaciones
9.3. Fondo Concursable “Comunidad y Codelpa: Juntos Pintando el Futuro”
9.4. Puertas abiertas
9.5. Embellecimiento de espacios públicos
9.6. Compromiso y vinculación con el medio
9.7. Generación de valor social a partir de la formación

# 9.1. Desarrollo Comunitario

**RT-CH-210a.1**

**Nuestro modelo de relacionamiento comunitario con las comunidades cercanas a nuestras operaciones se sustenta sobre la base de por una parte, prevenir potenciales incidentes y preparar a los vecinos sobre cómo reaccionar frente a situaciones de emergencia y por otra, potenciar el valor que generamos en cada una de las comunas donde estamos presentes.**

Para ello, nos enfocamos en la mitigación de potenciales incidentes a través de simulacros para el manejo de situaciones de crisis, visitas a plantas para dar a conocer nuestros procesos y socialización de planes de emergencia con las comunidades cercanas.

Al mismo tiempo trabajamos de la mano de representantes de las municipalidades, para la implementación de iniciativas de embellecimiento, de capacitación técnica y de generación de empleo local.




La estrategia de desarrollo comunitario cubre las zonas aledañas a nuestras plantas de las  comunas de Quilicura, Maipú y Estación Central.

## Pilares del Plan de acción

**La vinculación con las comunidades se estructura en cuatro ámbitos de intervención:**

**Conectar**
Acercamiento a las municipalidades, autoridades y empresas cercanas a las instalaciones. Programa puertas abiertas.

**Potenciar**
Planificación de acciones para generar espacios de desarrollo en las comunas donde estamos presentes.

**Proteger**
Despliegue de mesas de trabajo con vecinos y empresas de la zona para identificar oportunidades de apoyo a los vecinos en eventos de inseguridad. Coordinación con bomberos para el apoyo en emergencias.

**Embellecer**
Desarrollo de proyectos de la mano de los vecinos para el hermoseamiento de las comunas donde operamos a través de fondos concursables y donaciones específicas.

# 9.2. Aportes y Donaciones

En línea con nuestra política de donaciones, contribuimos con instituciones sociales, fundaciones, organizaciones sin fines de lucro, entre otras, que nos permite involucrarnos en el mejoramiento y embellecimientos de espacios comunitarios. En el periodo se realizaron aportes monetarios por 66 millones de pesos (más de 3 veces lo donado el año anterior) y se entregaron productos para embellecer y proteger casi 107.000 m² de los inmuebles de este tipo de organizaciones.

En **2025**, el monto de aportes a la comunidad fue de **100 millones de pesos**, **25% más** que el año anterior.



## Donaciones de pintura a causas sociales

### Donaciones de pintura (En m² de superficie a pintar)

| | |
|---|---|
| 2023 | 195.795 |
| 2024 | 217.920 |
| **2025** | 106.911 |

### Galones donados

| | |
|---|---|
| 2023 | 10.305 |
| 2024 | 11.469 |
| **2025** | 5.246 |

### Equivalencia a canchas de futbol

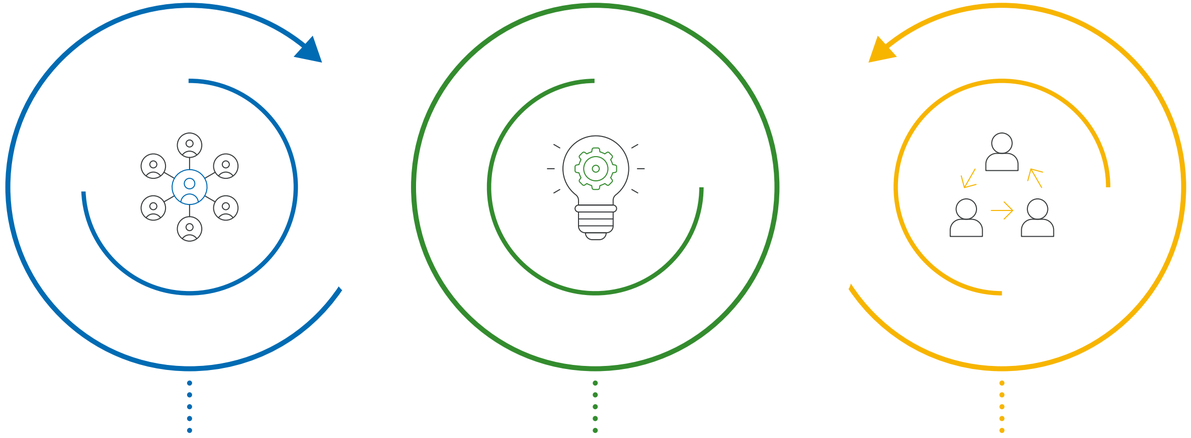
| | |
|---|---|
| 2023 | 34 |
| 2024 | 38 |
| **2025** | 18 |

# 9.3. Fondo Concursable “Comunidad y Codelpa: Juntos Pintando el Futuro”

**RT-CH-210a.1**

El Fondo Concursable “Comunidad y Codelpa: Juntos Pintando el Futuro” se constituyó en el primer programa de inversión social de la compañía orientado a fortalecer la vinculación con las comunidades y aportar al desarrollo local mediante la generación de valor compartido. El piloto, implementado durante 2025, permitió poner en marcha un modelo de relacionamiento comunitario basado en la participación activa de los trabajadores como patrocinadores de organizaciones sociales, contribuyendo simultáneamente al desarrollo de capacidades comunitarias y al fortalecimiento de la cultura organizacional de la compañía.

Su principal objetivo es potenciar nuestro vínculo con las comunidades cercanas a las plantas de Estación Central, Maipú y Quilicura, mediante acciones de relacionamiento comunitario que contribuyan al desarrollo territorial. Asimismo, se buscó:



**Fortalecer las capacidades** de las organizaciones sociales para formular y gestionar proyectos sostenibles.

**Promover iniciativas innovadoras** y de alto impacto que mejoren la calidad de vida de las comunidades beneficiadas.

**Generar un vínculo significativo** entre colaboradores y organizaciones sociales a través del rol de patrocinador, fortaleciendo el compromiso social y el sentido de pertenencia.




En el proceso nos acompañó la Corporación Simón de Cirene. Al lanzamiento interno y la convocatoria de colaboradores, le siguieron talleres de formulación de proyectos para organizaciones sociales y jornadas de puertas abiertas en las plantas, con miras a incrementar la calidad y cantidad de proyectos presentados. Además se capacitó a los patrocinadores de Codelpa, encargados de acompañar a cada uno de los fondos adjudicados.

Los proyectos fueron evaluados técnicamente y 26 de ellos fueron declarados admisibles.

En el proceso de postulación y admisibilidad de esta primera edición participaron **27 organizaciones sociales** de la Región Metropolitana de Santiago (Juntas de vecinos y organizaciones territoriales, comités de adelanto y seguridad comunitaria, clubes deportivos y escuelas de fútbol, organizaciones de inclusión y discapacidad, centros culturales y comunitarios, entre otros).

**Temáticas asociadas a los proyectos presentados:**

- Mejoramiento de infraestructura comunitaria.
- Recuperación y acondicionamiento de espacios sociales.
- Equipamiento comunitario y organizacional.
- Equipamiento deportivo.
- Sistemas de seguridad comunitaria.
- Proyectos de inclusión para personas con discapacidad.
- Huertos urbanos y proyectos ambientales.
- Iniciativas educativas y de desarrollo comunitario.
- Capacitación y fortalecimiento institucional.

## Fondos concursables 2025 en cifras:

**27**
organizaciones sociales participantes

**26**
proyectos fueron declarados admisibles técnicamente

**84**
patrocinadores de Codelpa,
32 participaron en capacitaciones para ejercer el rol

**+ de 120**
participaciones en talleres de formulación de proyectos para organizaciones sociales.
Los participantes calificaron con un NPS® de 94 el grado de satisfacción con los talleres

**9**
proyectos ganadores, distribuidos en las categorías Codelpa Premium, Codelpa Tendencia y Codelpa Experto.
Las nueve iniciativas se ejecutaron con éxito en 2025

**100%**
de los proyectos adjudicados fueron ejecutados dentro de los plazos establecidos

**100%**
de las organizaciones declaró haber alcanzado los objetivos de sus proyectos

**100%**
valoró positivamente el apoyo recibido por patrocinadores y equipo ejecutor

El programa permitió consolidar un modelo innovador de relacionamiento comunitario que integró a colaboradores, organizaciones sociales y comunidades en torno a objetivos comunes de desarrollo local. Más allá del financiamiento entregado, el proyecto fortaleció capacidades comunitarias, impulsó el liderazgo interno de los colaboradores y generó impactos tangibles en infraestructura, inclusión, deporte y calidad de vida. El éxito del piloto, reflejado en la ejecución y rendición del 100% de los proyectos, validó la continuidad y escalamiento del fondo como una herramienta estratégica de sostenibilidad y vinculación con el entorno para Codelpa.



# 9.4. Puertas abiertas

Estamos convencidos que ***abrir las puertas*** de nuestras plantas nos acerca, física y emocionalmente a nuestros grupos de interés. Por ello, esta iniciativa forma parte del trabajo que venimos desarrollando hace años junto a ASIQUIM, en el marco del programa Sistema de Gestión de Conducta Responsable, impulsando instancias de encuentro que fortalecen la transparencia, el diálogo y la vinculación con la comunidad.




- Así como en años anteriores, en 2025 abrimos las puertas de nuestra planta Santa Marta. En esta oportunidad recibimos a quienes dan vida a nuestros productos en cada obra: los maestros y maestras. En alianza con el Círculo de Especialistas de Sodimac, recibimos a 28 maestros que pudieron caminar por nuestras instalaciones, ver cómo fabricamos nuestros productos y descubrir el trabajo, la tecnología y el cuidado que hay detrás de cada proceso.

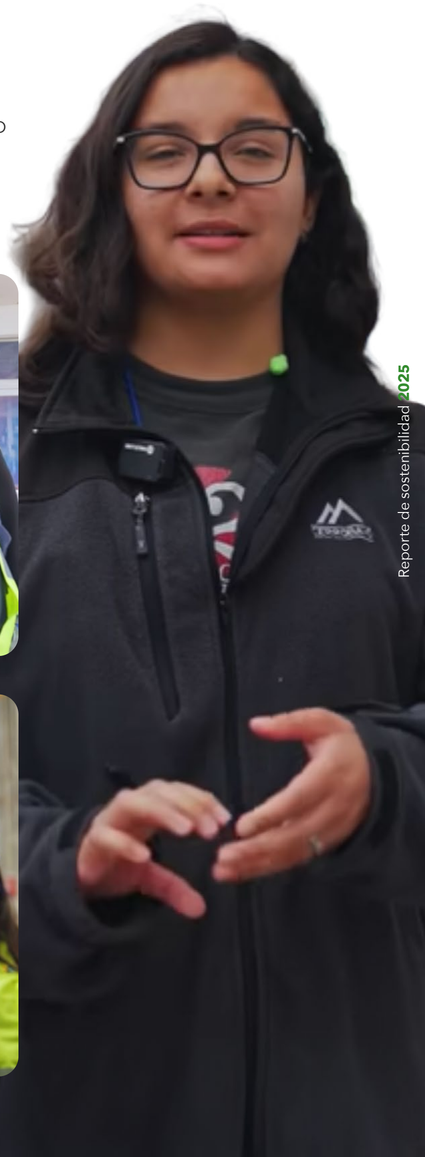
  Además participaron de una instancia de aprendizaje sobre las cualidades de nuestras soluciones, demostraciones de productos y espacios para la resolución de dudas sobre aplicaciones reales en terreno.




- También recibimos a estudiantes de la Pontificia Universidad Católica de Chile de las carreras Química, Química y Farmacia y Bioquímica y del Liceo Bicentenario Industrial Domingo Matte Pérez, de la carrera Química Industrial, acercándonos así a futuros profesionales que serán parte del desarrollo del país.







# 9.5. Embellecimiento de espacios públicos

En Codelpa, creemos que la habitabilidad y el aspecto de los barrios impactan de forma directa en la salud social. Por ello, a través de intervenciones de espacios, buscamos llevar color y luminosidad a las comunidades de Chile y Perú, diseñando proyectos en alianza con actores relevantes de cada zona de influencia.

## Programa de recuperación urbana: alianza con la Municipalidad de Independencia



La alianza estratégica entre Ceresita y la Corporación de Innovación y Desarrollo Social de la Municipalidad de Independencia representa uno de nuestros compromisos territoriales más profundos, registrando nueve años de trabajo conjunto ininterrumpido.

El modelo de trabajo no consiste en una donación asistencial, sino en un proceso de co-creación activa: la Corporación provee el diseño estratégico en conjunto con la Dirección de Desarrollo Comunal (DIDECO), Ceresita aporta la pintura y el conocimiento técnico, y los propios residentes se organizan por cuadras para pintar las fachadas de sus viviendas durante los fines de semana, contando con apoyo del personal municipal.

El programa avanzó con firmeza abarcando cuadrantes estratégicos de la comuna. Al cierre de 2025, el proyecto logró pintar **843 viviendas distribuidas** en las unidades vecinales de Independencia equivalente a la renovación de 36.861 m$^2$ de fachadas urbanas.

Más allá del embellecimiento estético, el proyecto contempla una medición del impacto de la iniciativa, una vez finalizada la etapa de ejecución. Se evaluarán aspectos críticos para la comunidad, tales como la disminución de la percepción de inseguridad en los barrios, el fortalecimiento de los lazos de confianza y vinculación entre vecinos, y el nivel de satisfacción general con su entorno habitable.

https://www.youtube.com/watch?v=x3_H2UPremk&t=7s

## Rescate de fachadas patrimoniales: "Colores de nuestra historia" en Lo Barnechea

Durante los meses de noviembre y diciembre de 2025, implementamos junto a la Corporación Cultural de Lo Barnechea el programa icónico "Colores de nuestra historia". Este proyecto tuvo como propósito fundamental rescatar y resguardar las fachadas patrimoniales del emblemático Eje Lo Barnechea, un entorno urbano con una fuerte presencia de patrimonio inmaterial y una marcada esencia de pueblo rural colonial típico del valle central chileno.

Para asegurar el máximo rigor histórico y arquitectónico, el proyecto contó con el apoyo del Centro del Patrimonio Cultural de la Pontificia Universidad Católica de Chile (UC), quienes realizaron un estudio colorimétrico y un diagnóstico del color en el eje para identificar los componentes patrimoniales del lugar, desarrollando una ortofoto, imagen fotográfica de la Tierra corregida geométricamente y georreferenciada, que permitió mapear la historia cromática de la comuna.

Bajo la premisa de respetar la autonomía de los habitantes, la iniciativa se planteó como una propuesta de orientación estratégica no obligatoria, diseñada con y para la comunidad, con el fin de activar la imaginación patrimonial anclada a los colores históricos de la arquitectura local.

**Principales resultados del proyecto:**

- Un levantamiento y cubicación técnica exacto realizado por la Municipalidad de Lo Barnechea que abarcó 2.065,9 metros lineales de fachadas, equivalentes a un total aproximado de 7.230 m$^2$, renovados con color patrimonial.
- La intervención abarcó calles estratégicas de la zona histórica, incluyendo Av. Raúl Labbé, Comandante Malbec, Cuatro Vientos, Gómez y, de manera mayoritaria, el eje principal de Av. Lo Barnechea.
- Renovación integral del entorno de locales comerciales históricos (como panaderías y distribuidoras locales) y viviendas de fachada continua, devolviendo el carácter identitario al acceso de la comuna, potenciando el orgullo barrial y resguardando la cultura colectiva para el futuro.



## Programa de alto impacto nacional: "Chile pinta" junto a Sodimac: Revitalización del Espacio Común y Cohesión Social

"Chile Pinta" es una de las cruzadas de recuperación urbana más emblemáticas del país, impulsada por Sodimac y que desde 2008 trabaja transformando entornos públicos y comunitarios. Durante 2025, consolidamos nuestro rol como la marca aliada experta principal, uniendo capacidades para dotar al programa de un sustento técnico y emocional enfocado en el bienestar de las personas.



El corazón del proyecto radica en su modelo colaborativo, donde la transformación física de los entornos actúa como un catalizador para fortalecer el tejido social y el sentido de pertenencia de las comunidades. El despliegue de las obras –ejecutado activamente entre los meses de agosto y octubre– unió de forma transversal a los propios vecinos, el voluntariado corporativo de Codelpa y socios del Círculo de Especialistas.

En esta edición el aporte se concentró en espacios públicos o privados comunitarios que prestan servicios esenciales y poseen un alto valor histórico, social y cultural para sus habitantes.

Recorrimos Chile de norte a sur, interviniendo 8 ciudades del país: Antofagasta, La Calera, Santiago (en tres comunas), Concepción, Temuco, Puerto Varas y Puerto Montt.

A través de la paleta de colores de nuestra marca Ceresita, se devolvió la dignidad y habitabilidad a espacios emblemáticos de uso masivo tales como:

- Centros de desarrollo y cultura: CECREA de Antofagasta, El Vagón Multiespacio de La Calera y el Galpón Estación de Puerto Varas.
- Espacios comunitarios y de salud social: Teatro Griego de Ñuñoa, Gimnasio Municipal de Temuco y la Casa del Arte Diego Rivera de Puerto Montt.





- Establecimientos de servicio y educación: El Colegio Los Nogales en Puente Alto y el cuartel de la Segunda Compañía de Bomberos de Concepción.

El alcance de esta alianza institucional marcó un hito sin precedentes: más de 12.000 $m^2$ renovados con altos estándares de calidad y durabilidad, alcanzando e impactando a más de 2,2 millones de personas beneficiadas de manera directa e indirectamente al habitar y circular por entornos más seguros, amigables e inspiradores.



## Transformar con colores: residencias de reinserción juvenil de Fundación Sentido

Codelpa, a través de su marca Ceresita y en el marco de su alianza con la Asociación de Interiorismo de Chile (AdDI), se unió a un significativo proyecto social que busca transformar las condiciones de vida de jóvenes en proceso de reinserción. Como parte de esta iniciativa, donamos las pinturas necesarias para renovar y embellecer dos casas de reinserción y transición a la independencia, ubicadas en el centro de Santiago, ambas gestionadas por la Fundación Sentido.

La Asociación de Diseño e Interiorismo de Chile (AdDI Chile), en colaboración con diversas marcas y socios estratégicos como Ceresita, se enfocó en el diseño y decoración de los espacios, aportando bienestar a través de cada detalle.



# 9.6. Compromiso y vinculación con el medio

En Codelpa, creemos firmemente que el color y la protección **son herramientas de transformación social y urbana**. Durante 2025, fortalecimos nuestra vinculación con el medio a través de alianzas estratégicas, encuentros de vanguardia y programas de capacitación, conectando de manera activa con profesionales del diseño, la industria, el sector inmobiliario y las comunidades de aplicadores.

## 1 Inspiración y Vanguardia: Conectando con la Academia, el Diseño y la Arquitectura

Para seguir liderando las tendencias estéticas y técnicas del mercado, Ceresita consolidó su presencia en los principales encuentros de diseño, interiorismo y arquitectura del país, inspirando a los profesionales que proyectan los espacios del mañana.

### Design Fest 2025 - "Creatividad sin Fronteras"

En el marco de la celebración de los 25 años de la Facultad de Diseño de la Universidad del Desarrollo y los 30 años de la Asociación de Diseño e Interiorismo de Chile (AdDI), Ceresita marcó un hito al presentarse como marca auspiciadora principal de este prestigioso seminario internacional. En esta oportunidad, tuvimos el orgullo de presentar a la destacada arquitecta y diseñadora italiana Teresa Sapey, referente mundial del color y la arquitectura emocional, acercando la vanguardia global a los profesionales y estudiantes de nuestro país.




### Casa FOA 2025 by AdDI



Estuvimos presentes en la muestra de decoración e interiorismo más importante del continente. Ceresita acompañó activamente a los interioristas más destacados del país, entregando y especificando nuestras pinturas y paletas de color para dar vida y carácter a sus espacios de exhibición.




### Enmateria 2025

Participamos en el Encuentro Internacional de Arquitectura y Materiales, una plataforma clave que explora la innovación en la construcción. El evento contó con la destacada participación del prestigioso estudio internacional Zaha Hadid Architects, consolidando nuestro compromiso de estar donde la tecnología y el diseño del futuro convergen.



## 2 Impulso a la Industria y Alianzas Estratégicas

Nuestra presencia en los grandes encuentros gremiales e industriales nos permite posicionar nuestras soluciones técnicas de alta protección en sectores económicos clave como la minería y la construcción.

### Expomin 2025 junto a Jotun

Participamos en la feria minera más importante de Latinoamérica. En alianza con Jotun, marca líder global en recubrimientos marinos e industriales que representamos, presentamos soluciones tecnológicas de alta resistencia diseñadas para proteger la infraestructura y optimizar los procesos del rubro minero, reafirmando nuestro liderazgo en especialidades de alta exigencia.




### Encuentro de la Cámara Chilena de la Construcción (CChC) en Pucón



Codelpa marcó presencia activa en este importante foro del mundo inmobiliario y de la construcción. Nuestra participación nos permitió estrechar lazos con los principales desarrolladores y constructoras del país, alineando nuestra oferta de valor con los desafíos de edificación y sostenibilidad que enfrenta la industria nacional.



## 3 Compromiso con el Oficio, Experiencias y Sostenibilidad

La sostenibilidad en Codelpa se vive desde la cercanía. Por ello, potenciamos la relación con nuestros clientes y con quienes aplican nuestros productos en el día a día.

### Gran Feria de Capacitación Sodimac 2025

El desarrollo técnico de los maestros pintores es un pilar fundamental para nosotros. Participamos activamente en este masivo encuentro, acercándonos de manera directa a miles de profesionales del oficio a través de cursos de aplicación, talleres técnicos y actividades prácticas, promoviendo la profesionalización del rubro.




### Experiencias Sostenibles - Claro Arena y Deporte

Ceresita continuó impulsando el bienestar y la sostenibilidad recreativa. Durante el año, invitamos a nuestros clientes a vivir experiencias memorables en el Estadio Claro Arena,






realizando recorridos educativos por sus modernas instalaciones y disfrutando de eventos futbolísticos de primer nivel, conectando la pasión por el deporte con nuestro compromiso con el cuidado de los entornos y la comunidad.

# 9.7. Generación de valor social a partir de la formación

**En Codelpa protegemos y embellecemos a través del color, y lo hacemos también compartiendo conocimientos con nuestros clientes. Estar junto a ellos desde el inicio de un proyecto es fundamental para que una adecuada selección y aplicación de pintura tenga el mejor resultado con calidad y seguridad.**

Durante 2025, se realizaron capacitaciones, ferias y clínicas en los canales de grandes superficies, constructoras, ferreterías y distribuidoras, en Círculo de Especialistas CES, Maestros SIPA, aplicadores automotrices e industriales. A través de estas instancias fortalecimos la relación con nuestros clientes, apoyamos a la fuerza de ventas y acercamos soluciones técnicas al cliente final, entregando recomendaciones de selección y aplicación de productos y buenas prácticas que contribuyen a una mejor experiencia de compra y al reconocimiento de nuestras marcas.

Como parte de nuestro compromiso con futuros profesionales, este año también reforzamos nuestra presencia en universidades, institutos y escuelas industriales llegando directamente a más de 1.300 estudiantes de las áreas de construcción, ingeniería, arquitectura y especialidades técnicas, en jornadas diurnas y vespertinas.



Capacitación Sodimac.



Charla Conducta Responsable UC.



Taller UNAB.

Nuestro aporte a la formación también se extendió a la comunidad, finalizando el año con capacitaciones dirigidas a mujeres jefes de hogar y la participación en talleres de mujeres en el área construcción impulsando el aprendizaje y la mayor participación femenina en el sector.

Durante 2025 se dictaron

**330** charlas a más de

**7.100** personas

A través de estas acciones, Codelpa continúa **fortaleciendo el vínculo con sus clientes**, apoyando el desarrollo profesional de maestros y especialistas y formando a las nuevas generaciones que contribuirán a seguir pintando el futuro.



UNAB Ingeniería.



INACAP Construcción Vespertino.



Feria INACAP Valdivia.



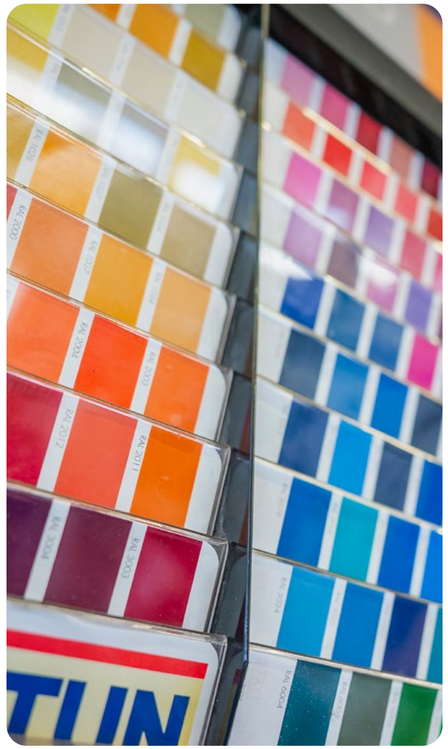
# 10. Desempeño económico financiero

10.1. Valor económico generado y distribuido
10.2. Cadena de abastecimiento

# 10.1. Valor económico generado y distribuido

**2-27 / 201-1 / RT-CH-140a.2**

**En Codelpa, el valor económico generado proviene principalmente de la venta de recubrimientos y productos afines. Durante 2025, el menor nivel de ventas se tradujo en una disminución de 3,7% del valor económico generado respecto de 2024.**




En contraste, el valor económico distribuido aumentó aproximadamente un 1,3%, principalmente como consecuencia del incremento de los pagos a proveedores de capital y del mayor gasto asociado a salarios y beneficios de los trabajadores. Como resultado, el valor económico retenido del ejercicio fue negativo en aproximadamente $2.315 millones.

Los costos operativos disminuyeron un 2,1% respecto de 2024, en línea con el menor nivel de actividad. Por su parte, los gastos asociados a salarios y beneficios sociales aumentaron un 8,6%.

Los pagos a proveedores de capital aumentaron un 23% respecto de 2024, principalmente como consecuencia del pago de dividendos correspondientes a resultados de ejercicios anteriores. Por otra parte, los pagos a gobiernos disminuyeron un 26%, en línea con la menor utilidad tributaria del ejercicio.

A pesar del menor nivel de ventas registrado durante 2025, Codelpa incrementó sus aportes a la comunidad, alcanzando aproximadamente $100 millones. Estos aportes incluyeron donaciones de productos, principalmente pinturas y barnices, además de contribuciones destinadas a las comunidades vecinas.

| En miles de pesos | 2024 | % | 2025 | % |
|---|---|---|---|---|
| Valor Económico Creado | $ 167.033.578 | | $ 160.890.241 | |
| Valor Económico Distribuido | $ 161.187.059 | | $ 163.205.171 | |
| 1. Costos operativos | $ 104.015.864 | 65% | $ 101.875.079 | 62% |
| 2. Salarios y beneficios sociales para los empleados | $ 29.188.416 | 18% | $ 31.696.983 | 19% |
| 3. Pago a proveedores de Capital | $ 18.312.672 | 11% | $ 22.514.253 | 14% |
| 4. Pagos a Gobiernos | $ 9.590.428 | 6% | $ 7.052.815 | 4% |
| 5. Inversiones en la comunidad (donaciones) | $ 79.680 | 0% | $ 66.041 | 0% |
| Valor Económico Retenido | $ 5.846.519 | | $ -2.314.930 | |

A pesar del menor nivel de ingresos, durante 2025 Codelpa mantuvo su **estrategia de inversión de largo plazo**, duplicando las inversiones realizadas en Chile y Perú respecto de 2024. Los principales destinos de dicha inversión se destinaron a la mejora de las **agencias regionales, a la adquisición** de nuevas maquinarias y equipos y a **obras en construcción**, tales como la nueva bodega base agua.

En 2025 **no se recibieron multas significativas** relacionadas con aspectos ambientales, sociales ni económicos, al igual que en los años anteriores

# 10.2. Cadena de abastecimiento

**2-6 / 204-1**

**En nuestra industria la calidad y confianza en las empresas proveedoras de bienes y servicios es crucial. Procuramos seleccionar a aquellos proveedores que comparten nuestro compromiso con la mejora operativa continua, el desarrollo sostenible y el respeto a los derechos humanos.**

Previo a su contratación, los proveedores son evaluados en diversas materias: aspectos normativos, prevención de delitos, cumplimiento laboral, y prácticas de seguridad, entre otros. Estamos trabajando en el robustecimiento de nuestros procesos de compras, de manera de poder asegurar el cabal cumplimiento de nuestros estándares corporativos.

La adquisición de materias primas para las operaciones de Chile y Perú, incluyendo aquellas provenientes de proveedores internacionales, es gestionada centralizadamente por la Gerencia de Abastecimiento en Chile.

## N° Proveedores activos

| | |
|---|---|
| 2023 | 1.443 |
| 2024 | 1.528 |
| **2025** | 1.511 |

## N° Proveedores pyme activos

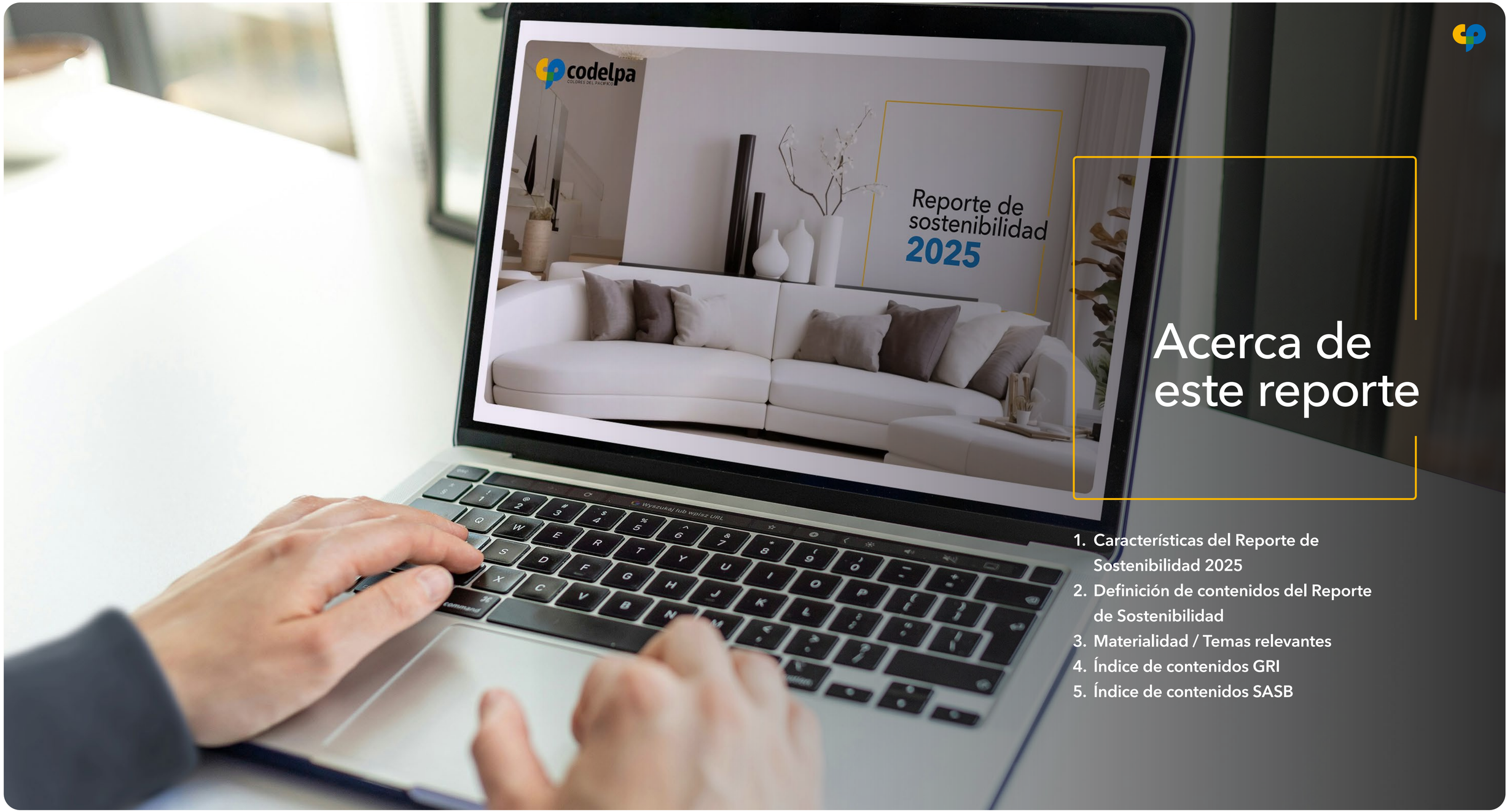
| | |
|---|---|
| 2023 | 760 |
| 2024 | 809 |
| **2025** | 853 |

## N° Proveedores nacionales

| | |
|---|---|
| 2023 | 1.302 |
| 2024 | 1.401 |
| **2025** | 1.379 |

Durante 2025, Codelpa trabajó con **1.511 proveedores activos**, de los cuales un **91% correspondió a empresas nacionales** y un **56% a pymes**. La participación de estas últimas ha mostrado un crecimiento sostenido, pasando de **760 proveedores** en 2023 a **853** en 2025, lo que representa un aumento de **12% en dos años** y refleja nuestro compromiso con el desarrollo de una cadena de abastecimiento diversa y vinculada al entorno local. Como parte de este compromiso, mantenemos para nuestros proveedores pyme una política de pago en un plazo **inferior a 30 días** desde la recepción de la factura.






# Acerca de este reporte

1. Características del Reporte de Sostenibilidad 2025
2. Definición de contenidos del Reporte de Sostenibilidad
3. Materialidad / Temas relevantes
4. Índice de contenidos GRI
5. Índice de contenidos SASB

# 1. Características del Reporte de Sostenibilidad 2025

2-3 / 2-4 / 2-5 / 2-14



**Esta edición, corresponde al sexto reporte consecutivo de sostenibilidad de Codelpa. Se trata de un documento voluntario que consolida los impactos, proyectos y metas económicas, sociales, ambientales y de gobernanza de las operaciones de Codelpa en Chile y Perú.**

El documento fue elaborado en conformidad con el estándar GRI[1] (2021) y cubre el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025 para ambos países. Por otra parte, y también de manera voluntaria damos respuesta a través de este documento al estándar SASB para el sector Sustancias Químicas[2].

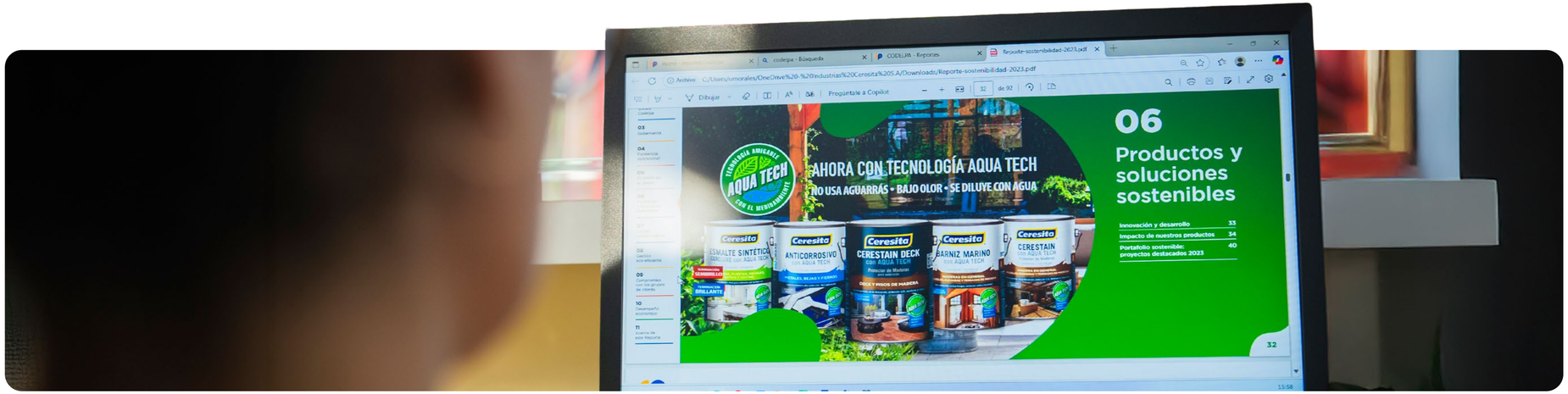
Si bien el presente reporte de sostenibilidad no ha sido sometido a una verificación externa, los datos presentados en el documento han sido entregados y validados por las áreas responsables.

[1] www.globalreporting.org

[2] www.sasb.org

# 2. Definición de contenidos del Reporte de Sostenibilidad

**3-1 / 3-2**




Cada año evaluamos cuáles son los temas por incluir en este documento. A eso denominamos proceso de materialidad, instancia que se nutre de distintas fuentes, internas y externas y permite determinar los aspectos más relevantes a cubrir en la publicación. En este año, por segunda vez, desarrollamos el ejercicio de acuerdo a los criterios de doble materialidad, es decir, nuestros impactos significativos (positivos o negativos, reales o potenciales) (MATERIALIDAD DE IMPACTO) y aquellos aspectos que implican un mayor riesgo para la organización (MATERIALIDAD FINANCIERA). Así se construyó la matriz de doble materialidad, presentada más adelante.

Las actividades desarrolladas para cada categoría fueron:




- Revisión de documentos internos tales como plan estratégico y matriz de riesgos corporativa.
- Entrevista a 8 gerentes y jefes corporativos y de planta.
- Consulta a grupos de interés (2024): Entrevista a tres bancos proveedores de servicios de Codelpa con el objetivo de comprender cuáles son sus principales intereses de cara a un próximo reporte de la organización.
- Estándar SASB – Sector Sustancias Químicas.




- Benchmark: 5 reportes de sostenibilidad de la industria a nivel internacional.
- Revisión de documentos internos tales como plan estratégico, políticas y programas corporativos, código de conducta, comunicaciones internas y externas, entre otros.
- Bibliografía del sector y estándares: Ecovadis, Diagnóstico de Sostenibilidad Empresarial de Accion Empresas, World Coating Council, SMETA y Conducta Responsable.
- Matriz de riesgos corporativa.
- Consulta a grupos de interés (Ver tabla adjunta).

# Consulta a Grupos de Interés

| Grupo | Metodología de consulta |
|---|---|
| Colaboradores | ☑ Encuesta digital a colaboradores de 2025 (668 respuestas)<br>☑ Focus groups en el marco de la debida diligencia en Derechos Humanos (2024) (8 talleres) |
| Empleados de empresas contratistas | ☑ Focus groups en el marco de la debida diligencia en Derechos Humanos (2024) |
| Clientes | ☑ Evaluación de servicio 2025<br>☑ Encuesta digital a clientes 2025 (16 respuestas) |
| Comunidad / Vecinos | ☑ Informe de diagnóstico comunitario<br>☑ Encuesta digital a representantes de vecinos 2025 (21 respuestas) |
| Directorio | ☑ 2 entrevistas |

El proceso y resultado de este proceso fue aprobado por el **Comité de Sostenibilidad e Innovación del Directorio**.

A partir de las fuentes descritas, se actualizó la lista de impactos reales y potenciales desarrollada en años anteriores y se evaluaron los impactos de mayor significatividad. En el caso de los impactos, la importancia fue evaluada tomando en consideración, la gravedad o potencia de los impactos, la probabilidad de ocurrencia, su carácter de irremediabilidad y su alcance.

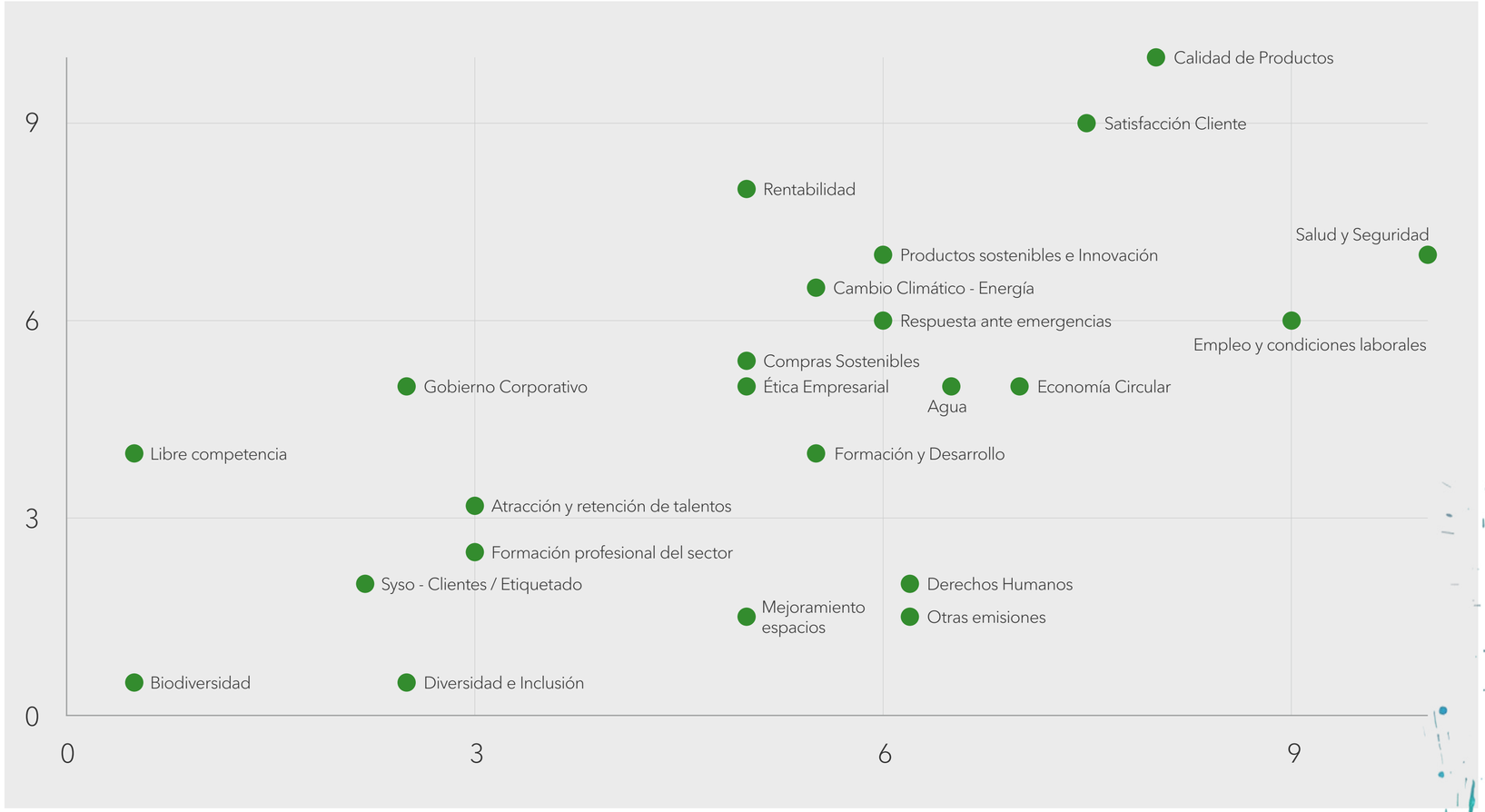
La materialidad de impacto fue contrastada con los resultados de los temas materiales desde el punto de vista de materialidad financiera. Así se construyó la matriz que se presenta a continuación y que detalla los contenidos que se presentan a lo largo del reporte.

Como resultado, no se incorporaron temas materiales nuevos respecto de la materialidad 2024 pero se realizaron ajustes en la valoración de 5 aspectos: Gobierno Corporativo, Agua, Economía Circular, Respuesta ante emergencias y Productos Sostenibles e innovación.



# 3. Materialidad / Temas relevantes

## MATRIZ DE DOBLE MATERIALIDAD - CODELPA 2025




Para consultas o sugerencias, contactarse con:

**María José Guzmán**
Gerente de Sistemas de Gestión Integrados
mguzman@codelpa.cl

Este documento es publicado el 23 de Octubre de 2026



# 4. Índice de contenidos GRI

**Codelpa** ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el período comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025.

## GRI 1: Fundamentos, 2021

| GRI 2: Contenidos Generales, 2021 | Descripción | Página | Omisión |
|---|---|---|---|
| 2-1 | Detalles Organizacionales | 7 | |
| 2-2 | Entidades incluidas en la presentación del informe | 6 | |
| 2-3 | Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto | 104 | |
| 2-4 | Actualización de la información | 104 | |
| 2-5 | Verificación externa | 104 | |
| 2-6 | Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales | 7, 13 | |
| 2-7 | Empleados | 59 | |
| 2-8 | Trabajadores que no son empleados | 59 | |
| 2-9 | Estructura de gobernanza y composición | 17 | |
| 2-10 | Designación y selección del máximo órgano de gobierno | 17 | |
| 2-11 | Presidente del máximo órgano de gobierno | 17 | |
| 2-12 | Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos | 17 | |
| 2-13 | Delegación de la responsabilidad de la gestión de impactos | 17 | |
| 2-14 | Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad | 104 | |
| 2-15 | Conflictos de interés | 21 | |
| 2-16 | Comunicación de inquietudes críticas | 17 | |

## GRI 1: Fundamentos, 2021

| GRI 2: Contenidos Generales, 2021 | Descripción | Página | Omisión |
|---|---|---|---|
| 2-17 | Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno | 17 | |
| 2-18 | Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno | 17 | |
| 2-19 | Políticas de remuneración | 61 | |
| 2-20 | Proceso para determinar la remuneración | 61 | |
| 2-21 | Ratio de compensación total anual | – | Confidencialidad |
| 2-22 | Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible | 3 | |
| 2-23 | Compromisos y políticas | 25, 32 | |
| 2-24 | Incorporación de los compromisos y políticas | 25, 32 | |
| 2-25 | Procesos para remediar los impactos negativos | 21, 36, 42, 49 | |
| 2-26 | Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes | 21, 44 | |
| 2-27 | Cumplimiento de la legislación y las normativas | 101 | |
| 2-28 | Afiliación a asociaciones | 15 | |
| 2-29 | Enfoque para la participación de los grupos de interés | 26 | |
| 2-30 | Convenios de negociación colectiva | 71 | |
| 3-1 | Proceso para determinar los temas materiales | 105 | |
| 3-2 | Lista de temas materiales | 105 | |
| 3-3 | Gestión de temas materiales | Junto a cada tema material | |

| Tema material | Estándar Temático | Contenido | | Página o URL | Motivo para la omisión |
|---|---|---|---|---|---|
| **Agua** | GRI 303: Agua y efluentes, 2018 | 303-1 | Interacción con el agua como recurso compartido | 85 | |
| | | 303-2 | Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua | 85 | |
| | | 303-3 | Extracción de agua | 85 | |
| | | 303-4 | Vertido de agua | 85 | |
| | | 303-5 | Consumo de agua | 85 | |
| **Biodiversidad** | GRI 101: Biodiversidad, 2024 | 101-1 | Políticas para detener y revertir la pérdida de biodiversidad | 85 | |
| | | 101-2 | Gestión de los impactos sobre la biodiversidad | 85 | |
| | | 101-3 | Acceso y participación en los beneficios | – | No aplica |
| | | 101-4 | Identificación de los impactos sobre la biodiversidad | 85 | |
| | | 101-5 | Ubicaciones con impactos sobre la biodiversidad | – | No aplica |
| | | 101-6 | Impulsores directos de la pérdida de biodiversidad | – | No aplica |
| | | 101-7 | Cambios en el estado de la biodiversidad | – | No aplica |
| | | 101-8 | Servicios de los ecosistemas | – | No aplica |
| **Calidad de los productos** | – | – | Indicadores propios | 32 | |
| **Cambio climático** | GRI 305: Emisiones, 2016 | 305-1 | Emisiones directas de GEI (alcance 1) | 86 | |
| | | 305-2 | Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) | 86 | |
| | | 305-3 | Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) | 86 | |
| | | 305-4 | Intensidad de las emisiones de GEI | 86 | |
| | | 305-5 | Reducción de las emisiones de GEI | 86 | |

| Tema material | Estándar Temático | Contenido | | Página o URL | Motivo para la omisión |
|---|---|---|---|---|---|
| **Compras sostenibles** | GRI 204: Prácticas de abastecimiento, 2016 | 204-1 | Proporción de gasto en proveedores Locales | 102 | |
| **Derechos humanos** | – | – | Indicadores propios | 33 | |
| **Diversidad e inclusión** | GRI 405: Diversidad e inclusión, 2016 | 405-1 | Diversidad de órganos de gobierno y empleados | 64 | |
| | | 405-2 | Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres | 61 | |
| **Economía Circular** | GRI 306: Residuos, 2020 | 306-1 | Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos | 78 | |
| | | 306-2 | Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos | 78 | |
| | | 306-3 | Residuos generados | 78 | |
| | | 306-4 | Residuos no destinados a eliminación | 78 | |
| | | 306-5 | Residuos destinados a eliminación | 78 | |
| **Empleo / Atracción y retención de talentos** | GRI 401: Empleo, 2016 | 401-1 | Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal | 59 | |
| | | 401-2 | Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales | 61 | |
| | | 401-3 | Permiso parental | | |
| **Energía** | GRI 302: Energía, 2016 | 302-1 | Consumo energético de la organización | 84 | |
| | | 302-2 | Consumo de energía fuera de la organización | 84 | |
| | | 302-3 | Intensidad energética | 84 | |
| | | 302-4 | Reducción del consumo energético | 56 | |
| | | 302-5 | Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios | 56 | |

| Tema material | Estándar Temático | Contenido | | Página o URL | Motivo para la omisión |
|---|---|---|---|---|---|
| **Ética empresarial** | – | – | Indicadores propios | 21 | |
| **Formación y desarrollo** | GRI 404: Formación y Enseñanza, 2016 | 404-1 | Media de horas de formación al año por empleado. | 66 | |
| | | 404-2 | Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición. | 66 | |
| | | 404-3 | Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional. | 66 | |
| **Formación a profesionales del sector** | – | – | Indicadores propios | 99 | |
| **Gobierno Corporativo** | – | – | Indicadores propios | 17 | |
| **Libre competencia y anticorrupción** | GRI 206: Competencia desleal, 2016 | 206-1 | Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, las prácticas monopólicas y contra la libre competencia. | 21 | |
| | GRI 205: Anticorrupción, 2016 | 205-1 | Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción | 22 | |
| | | 205-2 | Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción | 22 | |
| | | 205-3 | Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas | 22 | |
| **Mejoramiento de espacios públicos** | – | – | Indicadores propios | 95 | |
| **Otras emisiones al aire** | GRI 305: Emisiones, 2016 | 305-7 | Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire | 88 | |
| **Productos sostenibles e innovación** | – | – | Indicadores propios | 46 | |

| Tema material | Estándar Temático | Contenido | | Página o URL | Motivo para la omisión |
|---|---|---|---|---|---|
| **Rentabilidad** | – | – | Indicadores propios | 101 | |
| **Respuesta ante emergencias** | – | – | Indicadores propios | 36 | |
| **Salud y Seguridad del Cliente** | GRI 416: Salud y seguridad de los clientes | 416-1 | Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos | 44 | |
| | | 416-2 | Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de productos y servicios | 44 | |
| **Salud y seguridad empleados y contratistas** | GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo, 2018 | 403-1 | Sistema de gestión de la salud y la seguridad | 72 | |
| | | 403-2 | Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes | 72 | |
| | | 403-3 | Servicios de salud en el trabajo | 72 | |
| | | 403-4 | Participación de los trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo | 72 | |
| | | 403-5 | Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo | 72 | |
| | | 403-6 | Fomento de la salud de los trabajadores | 72 | |
| | | 403-7 | Prevención y mitigación de los impactos en salud y la seguridad | 72 | |
| | | 403-8 | Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad | 72 | |
| | | 403-9 | Lesiones por accidente laboral | 72 | |
| | | 403-10 | Dolencias y enfermedades laborales | 72 | |
| **Satisfacción de clientes** | – | – | Indicadores propios | 42 | |

# 5. Índice de contenidos SASB

## SECTOR: Sustancias Químicas

| Tema | Parámetro de contabilidad | Código | Página |
|---|---|---|---|
| **Emisión de gases de efecto invernadero** | Emisiones mundiales brutas de alcance 1, porcentaje cubierto por las regulaciones de limitación de emisiones | RT-CH-110a.1 | 86 |
| | Análisis de la estrategia o plan a largo y corto plazo para gestionar las emisiones de alcance 1, objetivos de reducción de emisiones y análisis de los resultados en relación con esos objetivos | RT-CH-110a.2 | 86 |
| **Calidad del aire** | Emisiones a la atmósfera de los siguientes contaminantes: (1) NOX (excepto el N2O), (2) SOX, (3) compuestos orgánicos volátiles (COV) y (4) contaminantes atmosféricos peligrosos (CAP) | RT-CH-120a.1 | 88 |
| **Gestión de la energía** | (1) Energía total consumida, (2) porcentaje de electricidad de la red, (3) porcentaje de renovables, (4) energía autogenerada total | RT-CH-130a.1 | 84 |
| **Gestión del agua** | (1) Total de agua extraída, (2) total de agua consumida, porcentaje de cada una en regiones con un estrés hídrico inicial alto o extremadamente alto | RT-CH-140a.1 | 85 |
| | Número de incidentes de no conformidad relacionados con permisos, estándares y reglamentos de calidad del agua | RT-CH-140a.2 | No hubo |
| | Descripción de los riesgos de la gestión del agua y análisis de las estrategias y las prácticas para mitigarlos | RT-CH-140a.3 | 85 |
| **Gestión de residuos peligrosos** | Cantidad de residuos peligrosos generados, porcentaje reciclado | RT-CH-150a.1 | 78 |
| **Relaciones con la comunidad** | Análisis de los procesos de participación para gestionar los riesgos y las oportunidades asociados con los intereses de la comunidad | RT-CH-210a.1 | 36 |
| **Salud y seguridad de la fuerza laboral** | (1) Tasa total de incidentes registrables (TRIR) y (2) tasa de mortalidad para a) empleados directos y b) empleados con contrato | RT-CH-320a.1 | 72 |
| | Descripción de las iniciativas emprendidas para evaluar, vigilar y reducir la exposición de los empleados y trabajadores contratados a riesgos para la salud a largo plazo (crónicos) | RT-CH-320a.2 | 72 |
| **Diseño de productos para conseguir la eficiencia en la fase de uso** | Ingresos procedentes de productos diseñados para la eficiencia de los recursos en la fase de uso | RT-CH-410a.1 | 56 |

| Tema | Parámetro de contabilidad | Código | Página |
|---|---|---|---|
| **Gestión de las sustancias químicas para proteger la seguridad y el medioambiente** | 1) Porcentaje de productos que contengan sustancias químicas peligrosas para la salud y el medioambiente perteneciente a las categorías 1 y 2 del Sistema Mundialmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos (SMA), 2) porcentaje de esos productos que hayan sido objeto de una evaluación de los riesgos | RT-CH-410b.1 | 49 |
| | Análisis de la estrategia de 1) gestión de la sustancias químicas que suscitan preocupación y 2) elaboración de alternativas que ejerzan un impacto reducido sobre los seres humanos o el medioambiente | RT-CH-410b.2 | 49 |
| **Organismos modificados genéticamente** | Porcentaje de productos, por ingresos, que contienen organismos modificados genéticamente (OMG) | RT-CH-410c.1 | No Aplica |
| **Gestión del entorno jurídico y reglamentario** | Análisis del posicionamiento corporativo relacionado con los reglamentos gubernamentales o propuestas de políticas que aborden los factores ambientales y sociales que afectan al sector | RT-CH-530a.1 | 83 |
| **Seguridad operativa, preparación y respuesta ante emergencias** | Recuento de incidentes de seguridad de procesos (PSIC), tasa total de incidentes de seguridad de procesos (PSTIR) y tasa de severidad de incidentes de seguridad de procesos (PSISR) | RT-CH-540a.1 | 36 |
| | Número de incidentes de transporte | RT-CH-540a.2 | 36 |

| Parámetro de actividad | Código | Unidad de medida | Página |
|---|---|---|---|
| **Producción por segmento notificable** | RT-CH-000.A | m3 o Toneladas métricas | 20 millones de galones al año de capacidad productiva |


Reporte de sostenibilidad 2025
codelpa
COLORES DEL PACÍFICO
Juntos
pintamos
el futuro