SOSTENIBILIDAD EN ACCIÓN

Informe de sostenibilidad **2024**

CUPRUM

CARTA A LOS GRUPOS DE INTERÉS

Estimados lectores,

Nos complace presentarles el **Informe de Sostenibilidad 2024** de Grupo Cuprum, donde compartimos los avances, desafíos y logros que han definido este año. En un entorno de constantes cambios económicos, tecnológicos y políticos, nuestra capacidad de adaptación, cultura constructiva y compromiso con la sostenibilidad han sido clave para fortalecer el liderazgo de Cuprum en la industria del aluminio en nuestro país y Norteamérica. Este informe refleja nuestra convicción de que el crecimiento empresarial va de la mano con la generación de valor para los clientes, colaboradores, proveedores, accionistas y comunidades, sin olvidar la importancia de cuidar nuestro planeta ante los cambios climáticos tan dramáticos.

El 2024 fue un año que nos desafió a reinventarnos, mantenernos ágiles y encontrar nuevas maneras de crear valor en un entorno que demandaba respuestas rápidas y estrategias audaces. Enfrentamos fluctuaciones económicas, con un tipo de cambio volátil, precios internacionales del aluminio con variaciones significativas y tasas de interés históricamente altas. Además, el contexto global y las dinámicas del mercado presentaron retos adicionales que influyeron en sectores estratégicos como el automotriz y el industrial. Sin embargo, en Cuprum hemos demostrado que, con visión estratégica e innovación, cada desafío puede transformarse en una oportunidad.

A lo largo del año, trabajamos activamente en la representación de la industria del aluminio en México, liderando procesos clave y obteniendo resultados favorables frente a desafíos globales, como las medidas económicas que amenazaban la viabilidad de nuestra principal materia prima. Esta capacidad de respuesta contribuyó a fortalecer la competitividad del sector en la región y reafirmó nuestra posición como un socio confiable dentro del mercado norteamericano.

Nuestra diversificación de mercados fue clave para enfrentar la incertidumbre. Aunque el sector automotriz vivió una desaceleración, consolidamos operaciones en nuestra nueva planta, operando con estándares de eficiencia y calidad superiores. Asimismo, expandimos nuestra red de tiendas en México, ofreciendo soluciones de aluminio de alto valor agregado para el sector de la construcción y otros segmentos industriales.

Contamos con la planta de extrusión de aluminio más avanzada tecnológicamente en América.

En 2024 dimos un paso adelante en nuestro compromiso ambiental con el avance del proyecto de descarbonización, que incluye la reducción de emisiones, el incremento del uso de energías limpias y la optimización de procesos productivos. Continuamos la transición a un portafolio energético alineado a nuestros objetivos, alcanzando un 55% de consumo de energía proveniente de fuentes renovables y seguiremos esforzándonos por implementar soluciones innovadoras para minimizar nuestro impacto ambiental.

Nuestro objetivo para 2025 es que el 75% de la energía utilizada en nuestras operaciones provenga de fuentes limpias.

En el ámbito social, reforzamos nuestro compromiso con el desarrollo de nuestros colaboradores y comunidades. La industria enfrenta retos importantes en atracción de talento y rotación, pero en Cuprum hemos respondido con acciones concretas para garantizar un entorno laboral competitivo y atractivo. Implementamos mejoras en las prestaciones para fortalecer el bienestar integral de nuestros colaboradores e impulsar su permanencia en la organización.

Nuestro equipo, compuesto por casi 7,000 colaboradores, es el corazón de Cuprum, y seguimos invirtiendo en su desarrollo y bienestar, convencidos de que una cultura organizacional fuerte es clave para el éxito sostenible de nuestra empresa.

Este año también marcó el cierre de un ciclo clave en nuestra estrategia cultural. La evaluación de clima y cultura reflejó avances significativos hacia una cultura constructiva, con mejoras en todos los indicadores medidos. Esto fortalece nuestro ambiente de trabajo y nos permite operar con mayor agilidad, resiliencia y compromiso, asegurando que cada miembro de nuestro equipo contribuya al crecimiento y la innovación en Cuprum.

De cara a 2025, visualizamos un horizonte lleno de oportunidades. Aunque el entorno global sigue siendo complejo e incierto, confiamos en que nuestras estrategias, fundamentadas en la innovación, el desarrollo de nuestro talento y la sostenibilidad, nos permitirán no solo mantener nuestro posicionamiento, sino también expandirnos hacia nuevas áreas de negocio y mercados. Estaremos trabajando con el apoyo y metodología de Boston Consulting Group (BCG) para cocrear nuestro plan estratégico de largo plazo 2030, incluyendo la participación del Consejo de Administración.

Combinamos crecimiento y estabilidad con un fuerte compromiso social.

Nuestro éxito no solo se refleja en los resultados financieros, sino también en el impacto positivo que generamos en nuestros colaboradores, clientes, proveedores, accionistas y comunidades.

Miramos hacia el futuro con claridad y determinación. Sabemos que los desafíos continuarán, pero también que contamos con la estrategia, el talento y la visión para convertirlos en oportunidades. Agradecemos a nuestros colaboradores por su dedicación, a los accionistas, clientes y proveedores por su confianza y a las comunidades por permitirnos ser parte de su desarrollo. Estamos listos para lo que viene y seguros de que el futuro nos ofrece un camino de crecimiento y evolución.

Atentamente,

Eugenio Clariond Rangel
Presidente Ejecutivo del Consejo de Administración

Arnulfo Enrique Múzquiz Cantú
Director General

SOMOS CUPRUM

GRI 2-1, 2-6

Propósito superior

Alcanzar lo inalcanzable para crear felicidad, seguridad y bienestar.

Visión

Ser el grupo empresarial líder en proveer soluciones de aluminio en los mercados en que participamos.

Valores

Hago lo correcto

INTEGRIDAD

Es la elección personal y el compromiso de pensar, decir y actuar con base en los principios y valores de la empresa.

¡Yo valoro y considero!

RESPETO

Reconocer el valor propio y el de los demás, considerando la dignidad y el cumplimiento de reglas.

Adiós al ego

HUMILDAD

Reconocer las fortalezas y debilidades propias, aprovechándolas para actuar por el bien común.

¡Hazlo tuyo!

RESPONSABILIDAD INCONDICIONAL

Compromiso de un colaborador u organización a rendir cuentas de sus acciones y hacerse responsable de los resultados de manera transparente.

Historia

1948 Nace Cuprum

1952 Comienza la fabricación de escaleras

1994 Nace la planta Ventanas

1998 Adquisición de Alcomex, ahora planta Perfiles

2004 Adquisición del 100% de Louisville Ladder

2008 Adquisición Metales Díaz

2011 Adquisición Conesa ampliando nuestro alcance geográfico con la fábrica de Perfiles Guadalajara y 13 Tiendas arquitectónicas

2014 Adquisición de los dos principales fabricantes de escaleras en Canadá: Lite y Featherlite, fusionando una sola operación

2015 Consolidación de 37 Tiendas arquitectónicas. Adquiriendo 10 Tiendas de Alcón en 2010, posteriormente 20 Tiendas Mercantil Gómez, Galgo y Álamo en 2012. Finalmente, 7 Tiendas de CAP en 2015

2022 Inauguración de la Tienda Cuprum número 100

2023 Consolidación de Cuprum Automotriz en Santa Catarina, con la fábrica más moderna en América

2024 Apertura del Showroom de Ventanas más tecnológico del mundo

Adquisición de Alugama con 15 tiendas y 3 Centros de distribución

Destacados 2024

GRI 2-7, 205-2, 302-4, 404-1

Somos líderes en la fabricación de escaleras en México y Canadá, y segundo en ventas en el mercado de Estados Unidos

Somos el mayor productor de ventanas prefabricadas en México

Mayor cadena de tiendas de aluminio arquitectónico del mundo

3 de cada 10 autos fabricados en México tienen componentes de aluminio extruido Cuprum

Mayor extrusor de aluminio de América Latina.

6,337 colaboradores

307,854 horas de capacitación

27% de vacantes cubiertas con talento interno

100% de los colaboradores capacitados en Ética y Valores

45% Consejeros Independientes

100% de los reportes recibidos a través de nuestro sistema de denuncias fueron atendidos

17% de aumento en consumo de energía renovable vs. 2023

63% de nuestros residuos enviados a procesos de circularidad

55% de nuestro portafolio energético se compone de energía limpia

9,700 beneficiarios de la comunidad

1,100 horas dedicadas a mejorar nuestro entorno a través de voluntariados

15 actividades estratégicas de desarrollo comunitario

VALOR COMPARTIDO

3
SHOWROOMS
DE VENTANAS
en México

Presencia en el mercado

GRI 2-1, 2-2

Nos distinguimos por aportar valor al mercado a través de soluciones innovadoras que responden a las diversas necesidades de múltiples sectores industriales. El compromiso con la excelencia y la satisfacción de nuestros clientes nos impulsa a desarrollar productos que destacan por su calidad y por su capacidad de superar las expectativas en cada interacción.

09
PLANTAS

- 3 Perfiles México
- 1 Ventanas México
- 2 Automotriz México
- 1 Escaleras México
- 1 Escaleras Canadá

21
CEDIS

- 3 Perfiles México
- 2 Escaleras México
- 8 Escaleras Estados Unidos
- 3 Escaleras Canadá
- 5 Retail México

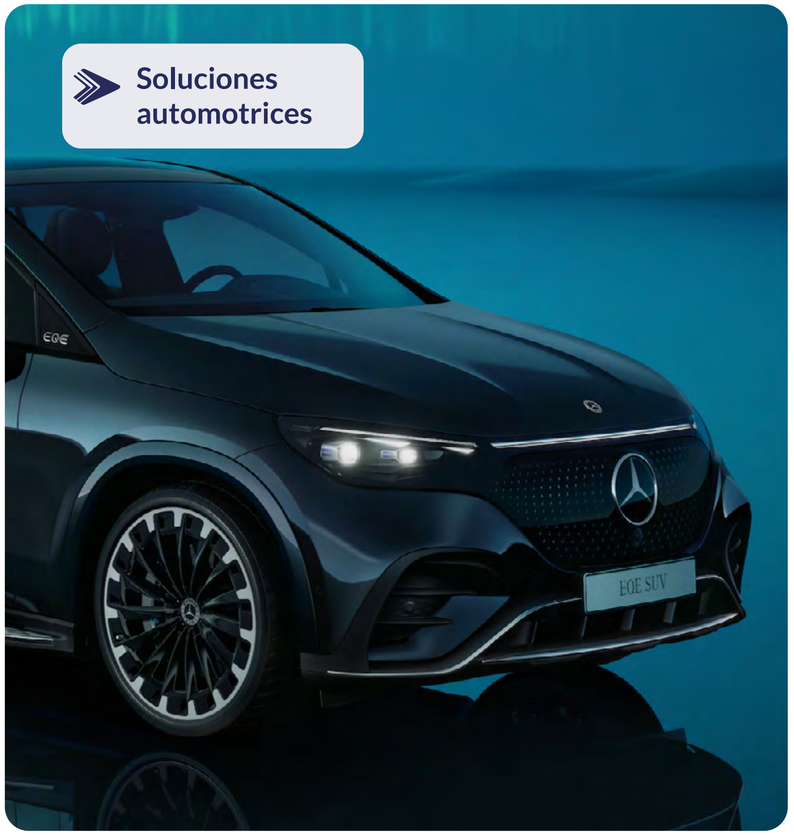
136
TIENDAS

- 100 Tiendas Cuprum
- 21 Tiendas Metales Díaz
- 15 Tiendas Alugama

Mercados servidos

GRI 2-6, 203-1

Desde la construcción hasta la industria automotriz y manufacturera, el aluminio de Cuprum impulsa innovación y sostenibilidad.

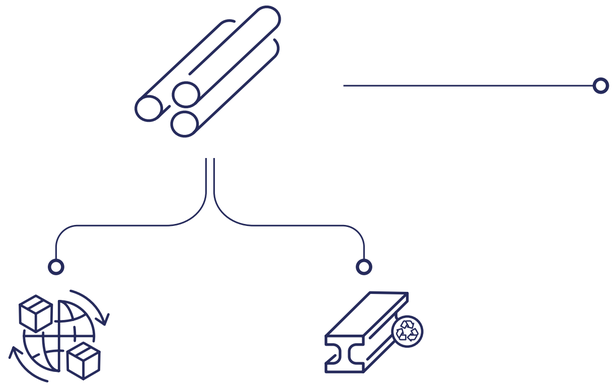


El viaje de aluminio

GRI 2-6

1 UPSTREAM

Abastecemos nuestra operación con aluminio de la más alta calidad y de baja emisión. Estas barras de aluminio entran al proceso de extrusión

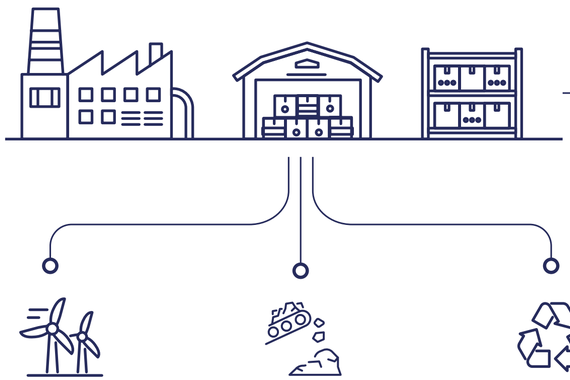


A través de nuestros aliados líderes a nivel mundial

Producida internamente por nuestro proceso de circularidad con aluminio reciclado

2 MIDDLESTREAM

En nuestras plantas extrusoras, transformamos el aluminio con prácticas sostenibles



Consumimos energía eólica y solar

Reciclamos el scrap de aluminio y lo integramos a nuestra generación de barra

Integramos nuestros residuos a procesos de 3rs

3 DOWNSTREAM

Con nuestro aluminio extruido, creamos productos que generan valor a nuestros grupos de interés

PERFILES
Perfiles de aluminio y valor agregado para la construcción.

TIENDAS
+136 tiendas a nivel nacional para venta de productos de aluminio, vidrio y metal para la construcción.

ESCALERAS
Escaleras de aluminio y otros materiales. Referentes en seguridad y apegadas a las Normas ANSI y OSHA.

VENTANAS
Ventanas con aislamiento que mitiga el ruido y permite el ahorro de energía y la comodidad.

AUTOMOTRIZ
Piezas de aluminio que contribuyen al menor peso de los vehículos, lo que se traduce en mayor eficiencia y seguridad.

SOSTENIBILIDAD

Estrategia de sostenibilidad

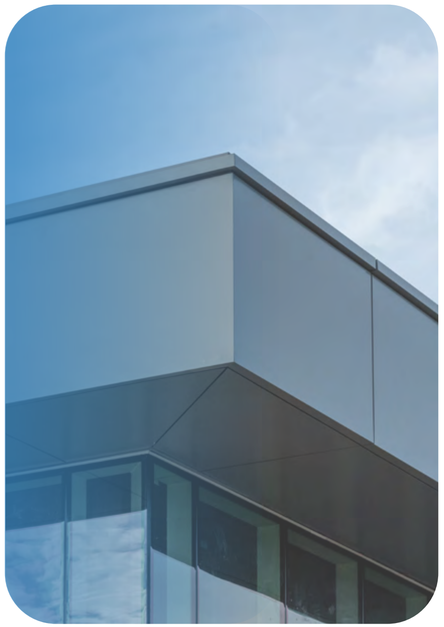
GRI 2-22

Nuestra estrategia de sostenibilidad está diseñada para generar valor social, ambiental y económico, pues asegura un crecimiento responsable y equilibrado.

SOSTENIBILIDAD CUPRUM

Nuestra visión de sostenibilidad está integrada en la estrategia de negocio y las operaciones, consolidándose como un eje clave en la creación de valor a largo plazo. Nos enfocamos en construir un futuro sostenible mediante una gestión de recursos responsable, impulsando el progreso de nuestras comunidades y fortaleciendo un entorno de trabajo que impulse el desarrollo profesional y la pertenencia.

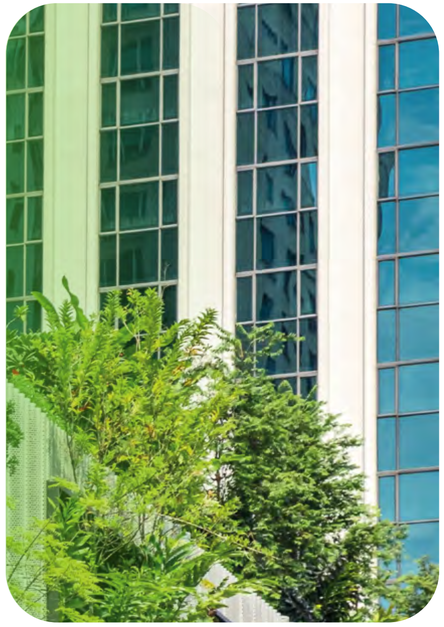
Este enfoque nos permite ser más resilientes, atraer talento y consolidarnos como un actor clave en la transformación de la industria del aluminio.



Valor económico

Integridad y continuidad del negocio

LÍNEAS DE ACCIÓN
- Ética, cumplimiento y transparencia
- Gobierno corporativo
- Gestión de riesgos



Valor ambiental

Uso responsable de los recursos naturales

LÍNEAS DE ACCIÓN
- Energía y emisiones
- Circularidad
- Productos sostenibles
- Proveeduría responsable

Valor social

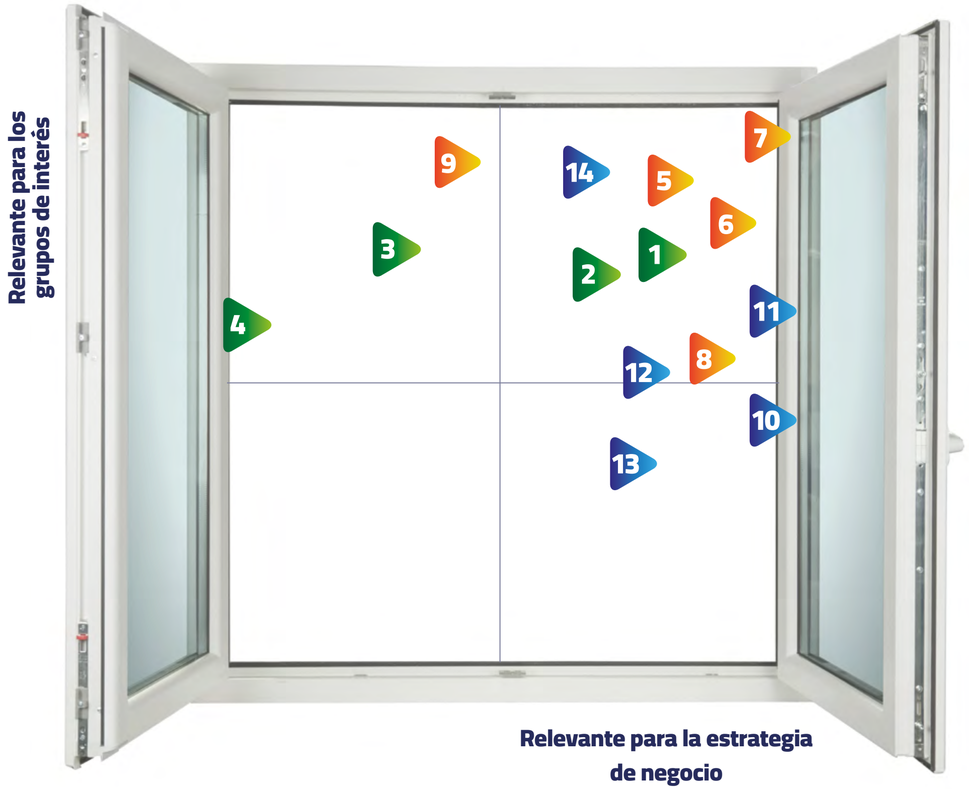
Compromiso con colaboradores y comunidad

LÍNEAS DE ACCIÓN
- Inversión social
- Salud, seguridad y bienestar
- Cultura, desarrollo y pertenencia

Estudio de materialidad

GRI 3-1, 3-2, 3-3

Para asegurar una gestión estratégica de la sostenibilidad, realizamos un estudio de materialidad que nos permite identificar los impactos más relevantes en los ámbitos financiero, social y ambiental. Este análisis nos ayuda a establecer prioridades, gestionar cada tema de manera efectiva a corto y mediano plazo, y anticiparnos a posibles riesgos que puedan afectar nuestra organización.



Temas materiales

Dimensión ambiental

1. Eficiencia energética y uso de energías renovables
2. Estrategia de mitigación y adaptación al cambio climático
3. Economía circular y gestión de residuos
4. Productos con atributos sostenibles

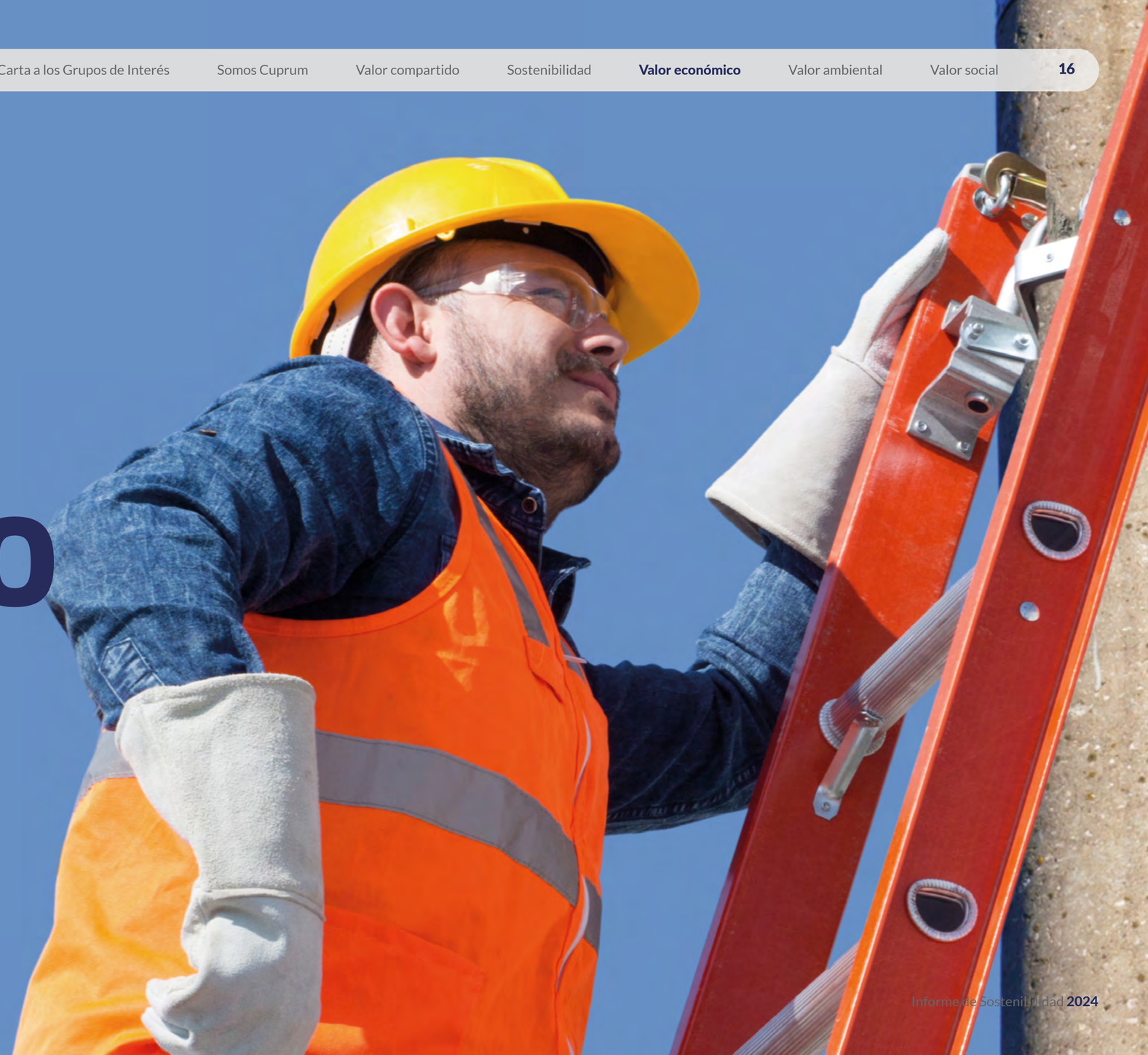
Dimensión social

5. Servicio al cliente
6. Calidad del producto y seguridad del usuario
7. Salud y seguridad en el trabajo
8. Cultura corporativa y compromiso con los colaboradores
9. Atracción, retención y desarrollo de talento

Dimensión económica

10. Fortaleza y flexibilidad financiera
11. Ética corporativa
12. Transparencia e integridad
13. Tecnología y digitalización de procesos
14. Ciberseguridad

VALOR ECONÓMICO



Gobierno corporativo

GRI 2-9, 2-13, 2-14

Un gobierno corporativo sólido es clave para la toma de decisiones estratégicas, la mitigación de riesgos y la protección de las necesidades de nuestros grupos de interés. Nuestro modelo de gobernanza está diseñado para garantizar transparencia, integridad y cumplimiento normativo, asegurando una gestión alineada con los más altos estándares del sector.

El Consejo de Administración desempeña un papel fundamental en la supervisión y dirección de la empresa, asegurando que nuestras estrategias y políticas contribuyan al crecimiento sostenible del negocio. Para fortalecer su labor, el Consejo cuenta con tres comités especializados encargados de supervisar aspectos estratégicos clave y garantizar el cumplimiento de nuestras directrices internas.

45% de consejeros independientes.

Comité de Auditoría

Supervisa la gestión de riesgos y el cumplimiento de procesos para proteger la operación.

Comité de Planeación y Finanzas

Define y da seguimiento a la estrategia financiera y de negocio a corto, mediano y largo plazo.

Comité de Talento y ASG

Impulsa las mejores prácticas en talento y cultura, además de monitorear el desempeño en sostenibilidad.

El Presidente del Comité de Ética reporta al Comité de Auditoría resultados y cumplimiento a procesos de ética, asegurando la transparencia y el apego al Código de Ética.

Estructura de gobernanza

GRI 2-9, 2-13, 2-14

Contamos con una estructura de gobernanza sólida y transparente, diseñada para garantizar la toma de decisiones estratégicas alineadas con nuestro propósito y valores. A través de un modelo de gobierno corporativo robusto, promovemos la ética, la responsabilidad y la sostenibilidad en cada nivel de nuestra organización.

Ética, transparencia y cumplimiento regulatorio

GRI 3-3, 2-15, 2-16, 2-26, 205-1, 406-1, 408-1, 409-1

La ética y la transparencia son pilares fundamentales de nuestra cultura. Nos regimos por los más altos estándares de integridad, promoviendo prácticas responsables que fortalezcan la confianza de los grupos de interés. A través de un marco sólido de cumplimiento regulatorio, garantizamos que nuestras acciones se alineen con la normatividad vigente y con el compromiso de actuar siempre con responsabilidad y honestidad.

PROGRAMA DE ÉTICA

Para fortalecer la aplicación del Código de Ética, contamos con el Programa Corporativo de Ética, a través del cual aseguramos que nuestras decisiones y acciones se alineen con los valores de integridad y responsabilidad.

Nuestra estrategia se enfoca en tres pilares estratégicos:

1. **Comunicación efectiva y accesible**
2. **Capacitación y formación constante**
3. **Mejora continua en los procesos de denuncia y rendición de cuentas.**

Hicimos de la ética un tema cercano, parte del día a día de cada persona. Porque actuar con integridad no es una excepción, es nuestro estándar.

ANA HERNÁNDEZ, GERENTE DE ASUNTOS LABORALES Y BIENES CORPORATIVOS.

Estos esfuerzos han permitido que la cultura de ética en Cuprum evolucione hacia un modelo más transparente, accesible y cercano a nuestros colaboradores. Entre los principales logros destacan:

Mayor transparencia y confianza en el sistema de denuncias

El número de reportes aumentó un 44% en comparación con el año anterior, lo cual indica que más colaboradores confían en el sistema y están dispuestos a realizar reportes ante cualquier irregularidad.

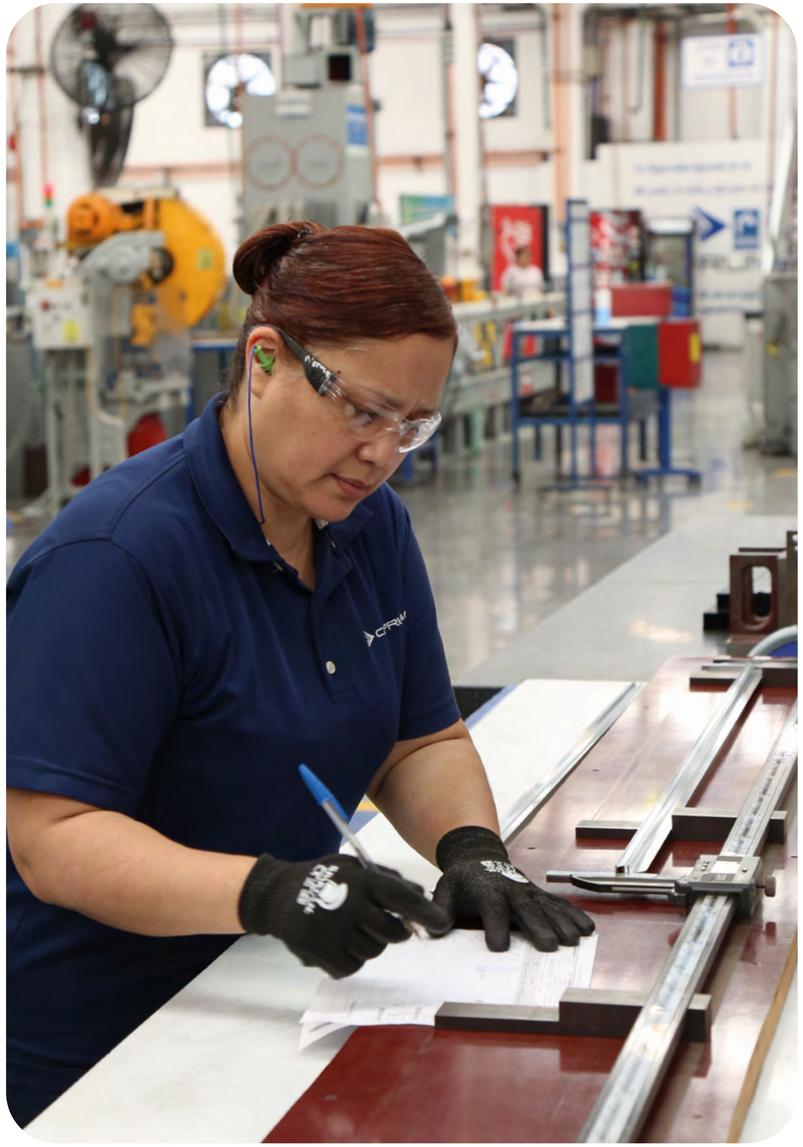
Mejoras en la comunicación del programa

Se reforzaron las campañas informativas con comunicados frecuentes, videos y materiales gráficos más accesibles. Así aseguramos que todos los colaboradores comprendan la importancia del Código de Ética y cómo aplicarlo en su día a día.

Visibilidad del Comité de Ética

Se incrementó la presencia del Comité dentro de la organización para promover un mayor conocimiento sobre su rol y las acciones que lleva a cabo.

Mirando hacia 2025, seguiremos reforzando estas iniciativas que aseguran que la ética y la transparencia sigan siendo el núcleo de nuestras operaciones y relaciones comerciales. En Cuprum, estamos comprometidos con construir una empresa donde la integridad sea un principio inquebrantable y la confianza de nuestros colaboradores sea nuestro mayor activo.



Código de Ética

Promovemos una cultura basada en la ética y la integridad, asegurando que cada colaborador actúe conforme a nuestros valores. Nuestro Código de Ética es la base de este compromiso, estableciendo los principios y conductas que guían nuestro actuar diario y contribuyen a un entorno de trabajo seguro, inclusivo y productivo.

Contempla, entre otros, los siguientes puntos:

- Compromiso contra la corrupción.
- Restricciones para dar o recibir regalos, cortesías y atenciones.
- Respeto a la privacidad y la información personal.
- Diversidad, inclusión y cero tolerancia a la discriminación.
- Cero tolerancia contra la violencia de cualquier tipo.
- Protección de la reputación e imagen de la empresa.
- Diálogo y resolución de conflictos.
- Relación con nuestras comunidades y entorno.

139 auditorías realizadas

+6,000 horas dedicadas a capacitación de Ética y Nuestros Valores

Para asegurar que todos los colaboradores cumplan con las obligaciones de la organización y fomenten una cultura de integridad, hemos reforzado nuestras estrategias:

Capacitación anual en Código de Ética: cada año, todos los colaboradores reciben formación sobre los principios éticos de Cuprum y el uso de la línea de denuncias.

Capacitación en onboarding: cada nuevo ingreso recibe información sobre el Código de Ética y los valores de la empresa desde su primer día.

Difusión continua: mediante comunicados internos, reforzamos temas clave como conflictos de interés, integridad en los negocios y derechos humanos.

PROCESO DEL SISTEMA DE DENUNCIAS

En 2024, por primera vez comunicamos abiertamente avances y resoluciones de investigaciones, logrando generar más confianza en el sistema.

1. **Creación de reporte por canales institucionales**
2. **Recepción del reporte en la plataforma**
3. **Asignación de folio a quien realiza el reporte**
4. **Validación y análisis de información de reporte por el Administrador de Grupo**

   Dependiendo de la criticidad del caso:

   a) Clasificación del reporte y asignación de investigador por administrador de grupo.

   b) Reunión del Subcomité de Ética para la atención.
5. **Validación de atención por Administrador con investigador o el Subcomité**
6. **Conclusión de la investigación y definición de plan de acción**
7. **Cierre de reporte en Sistema**
8. **Rendición de cuentas bimestral con el Comité de Ética para revisión de indicadores, casos y Programa de Ética**

MEDIOS DE DENUNCIA

Contamos con un sistema de denuncias que garantiza un canal seguro, confidencial y accesible para reportar cualquier conducta que contravenga nuestros valores y normas. De forma constante, realizamos mejoras para generar una mayor transparencia en los procesos, facilitar el acceso a los medios de denuncia y difundir de forma más amplia los mecanismos para reportar cualquier irregularidad.

App móvil:
LETICA (Google Play y App Store), seguido del seudónimo de empresa: **grupocuprum**

Correo electrónico: grupocuprum@letica.email

Página: letica.mx/grupocuprum

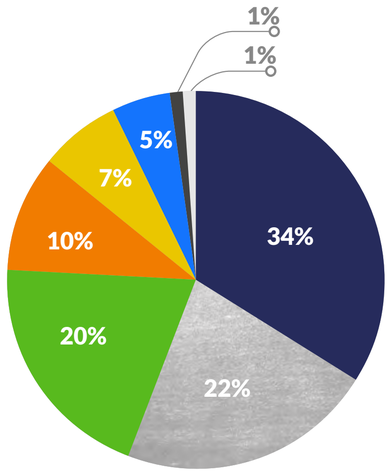
Línea de ayuda: 800 00 CUPRUM (800 00 287786)

Buzón de integridad: www.cuprum.com/codigo-de-etica

WhatsApp: 811 917 9005

REPORTES POR TIPO

- Relaciones laborales
- Fraude
- Conductas inapropiadas
- Servicio
- Robo
- Conflicto de interés
- Faltas de control interno
- EHS



GESTIÓN DE RIESGOS

Procuramos la seguridad en nuestras operaciones y mitigamos riesgos asociados a robos, fraudes y amenazas externas. Durante 2024, implementamos un plan estratégico a tres años (2025-2027) con el objetivo de fortalecer la gestión de riesgos y modernizar nuestros sistemas de seguridad.

Este plan incluye:

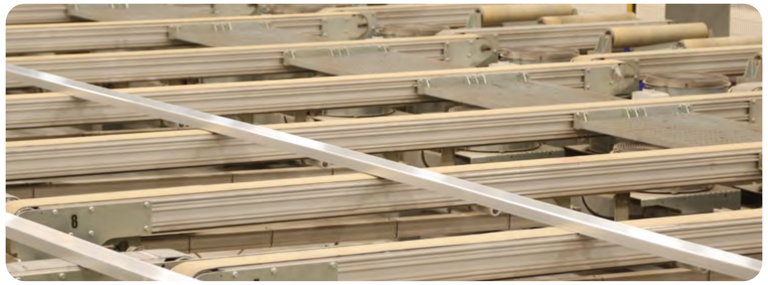
- **Optimización de tecnologías de la seguridad**
- **Implementación de un centro de monitoreo ampliado y con tecnología avanzada**
- **Capacitación en prevención de incidentes y gestión de crisis.**
- **Enfoque en la seguridad del personal y la protección de materia prima.**

Con una visión a largo plazo, continuaremos evolucionando nuestras prácticas para adaptarnos a los desafíos del entorno y reforzar la confianza en nuestras operaciones.

Cumplimiento regulatorio

A través del Programa de Cumplimiento, evaluamos de manera continua los riesgos éticos y regulatorios que pueden impactar a la organización. Implementamos un monitoreo constante de las políticas clave, asegurando su actualización y aplicación en todas las operaciones.

El cumplimiento no sólo se trata de adherirse a regulaciones y normativas, sino de fomentar una cultura basada en la integridad, la transparencia y la responsabilidad ética. Durante 2024, trabajamos en la consolidación de nuestro Programa de Cumplimiento, reforzando su estructura y asegurando su alineación con las mejores prácticas internacionales.



Algunas de nuestras políticas relevantes son:

- **Lineamientos anticorrupción**
- **Protección de datos personales**
- **Prevención de lavado de dinero**

En 2024 sentamos las bases para consolidar un programa robusto y sostenible, asegurando que cada colaborador, desde el nivel operativo hasta la alta dirección, se involucre en la construcción de una cultura de legalidad e integridad.

Este año marcó un avance significativo, destacando:

Implementación de la Matriz de Riesgos

Con el apoyo de una consultoría especializada, desarrollamos una matriz más precisa, permitiendo la identificación y medición efectiva de riesgos en todas las áreas de la empresa.

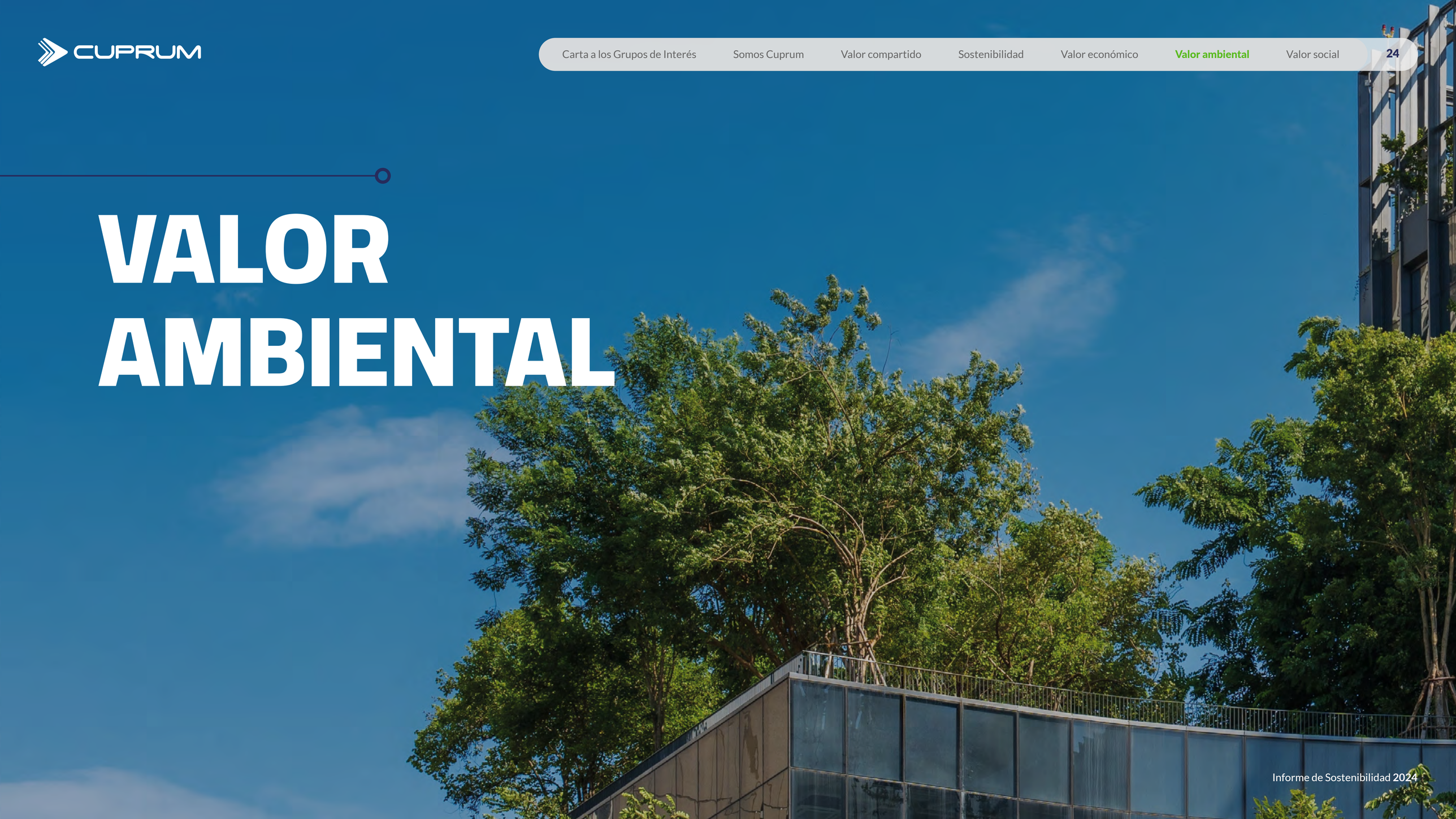
Documentación de procesos

Trabajamos en la estandarización y documentación de procedimientos clave, asegurando que existan guías claras que faciliten la toma de decisiones y la continuidad de las estrategias.

Mayor integración del cumplimiento en la organización:

A través de capacitaciones y comunicaciones periódicas promovimos una mayor participación de los colaboradores, especialmente en áreas donde se tiene contacto directo con clientes y transacciones financieras, buscamos que todos comprendan la importancia del cumplimiento y la legalidad.

VALOR AMBIENTAL



Energía y emisiones

La gestión eficiente de la energía y la reducción de emisiones son pilares fundamentales en nuestra estrategia de sostenibilidad. Trabajamos continuamente para optimizar el consumo energético, incrementar el uso de fuentes renovables y disminuir la huella de carbono a través de iniciativas innovadoras y mejoras operativas, reforzando nuestro compromiso con la transición hacia una operación más limpia y responsable con el medio ambiente.

Programa de descarbonización de Cuprum

GRI 3-3, 201-2, 305-1, 305-2

Reducir nuestra huella de carbono es parte de nuestro compromiso con el planeta y también nos ayuda a fortalecer nuestra relación con clientes y alianzas para un futuro más sostenible.

MAYRA ESCAREÑO,
JEFA DE SALUD, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE DEL NEGOCIO AUTOMOTRIZ

En Cuprum, seguimos avanzando en nuestro Programa de Descarbonización, con el objetivo de reducir nuestra huella ambiental y contribuir a los esfuerzos globales para mitigar el cambio climático. A través de un enfoque estructurado, alineamos nuestras estrategias con estándares internacionales para impulsar operaciones más sostenibles.

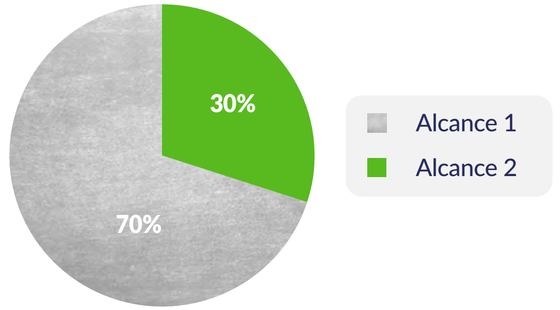
Durante 2024, fortalecimos nuestra gestión e inventario de emisiones mediante diversas iniciativas. Desarrollamos un plan de trabajo basado en las áreas de oportunidad identificadas en 2023, con el propósito de mejorar la confiabilidad y trazabilidad de la información.

Nos sumamos a la transformación digital con la implementación de un sistema especializado para la gestión ambiental, el cual permite una carga mensual de datos, almacenamiento de evidencia y procesos de verificación. Para garantizar su correcto funcionamiento, capacitamos a todo el equipo responsable, estableciendo un flujo de información eficiente con roles claramente definidos para la carga, monitoreo y verificación. Gracias a este esfuerzo, realizamos nuestro primer ejercicio de inventario de emisiones utilizando esta nueva plataforma.

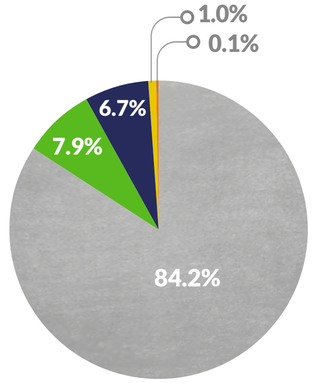
Además, este año medimos por primera vez nuestras emisiones de Alcance 3, iniciando con las categorías más críticas para nuestra operación, aquellas que representan la mayor parte de nuestro abastecimiento e impacto ambiental. Este primer análisis nos permitió identificar desafíos y oportunidades de mejora que integraremos en el ejercicio de 2025, donde ampliaremos la medición a las 15 categorías establecidas para una evaluación más completa.

Con estas acciones, reafirmamos nuestro compromiso con la sostenibilidad y seguimos evolucionando hacia una operación carbono neutral.

Contribución de emisiones por alcance



Contribución por división



Perfiles | Tiendas | Automotriz | Escaleras | Ventanas

Evitamos 13,218 tCO_2e por el uso de energías limpias.

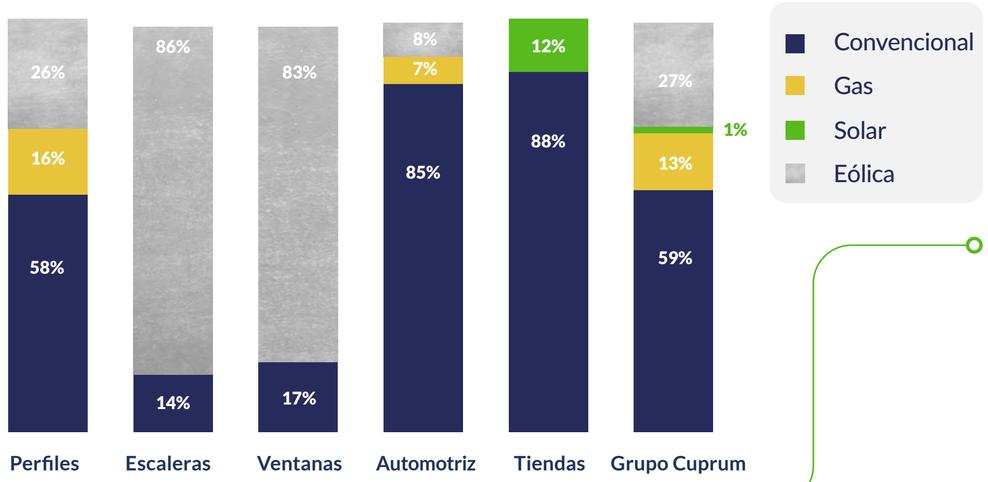
Energía

GRI 3-3, 302-1

La adopción de energías renovables es una prioridad en nuestra estrategia de sostenibilidad. Este año, continuamos diversificando nuestro portafolio energético con el objetivo de que nuestras operaciones cuenten con un abastecimiento de energía que incluya eólica y solar. Gracias a estos esfuerzos, logramos que una parte significativa de nuestra operación funcione con energía renovable, y al cierre del año, cinco de nuestras plantas operaban al 100% con energía eólica. Esto nos acerca a nuestra meta de alcanzar un 75% de consumo de energía limpia para 2025.

En 2025, nos enfocaremos en ampliar el alcance de estas iniciativas, integrando más operaciones al consumo de energía limpia para cumplir con nuestras metas y seguir avanzando hacia un futuro más sostenible.

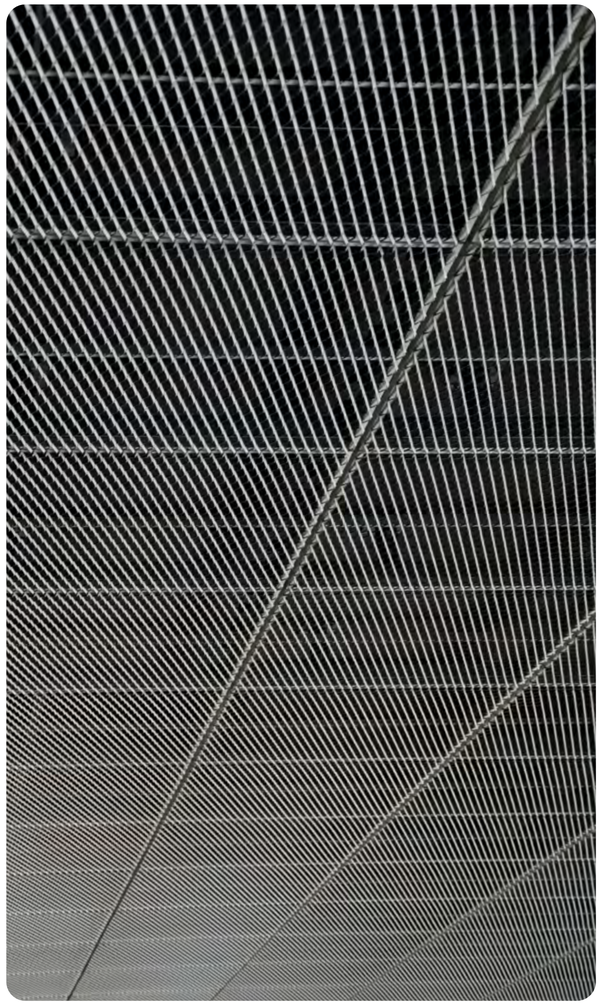
Consumo de energía eléctrica por fuente



META 2025:

Contar con un consumo de energía limpia del 75%.

A cierre de 2024, nuestro portafolio energético se compone de 55% de energía limpia.



Economía Circular

GRI 3-3, 301-2, 306-1

ALUMINIO SOSTENIBLE

Nuestro enfoque se centra en el uso de aluminio proveniente de fuentes de bajo impacto y en el reciclaje de materiales, minimizando el impacto ambiental y promoviendo una economía circular.

Nuestra materia prima se compone de “Mezclas Preparadas de Aluminio” (Ready-Made Alloys) que son aleaciones premezcladas con aluminio reciclado que están listas para su uso. Esto simplifica la producción al reducir el tiempo y energía para su fundición, y disminuye significativamente la huella de carbono, pues la remeltura consume menor energía que el aluminio primario, elimina residuos de producción al ser de materiales ya existentes y promueve la economía circular, ya que proviene de chatarra.

Adicionalmente, dentro de nuestros procesos monitoreamos la generación de scrap de aluminio y lo recirculamos internamente. De esta manera generamos barras de aluminio reciclado que utilizamos para nuestros perfiles, ventanas, escaleras y piezas automotrices.

80% de nuestro consumo de aluminio proviene de fuentes de bajo carbono

Consumo de aluminio por fuente:

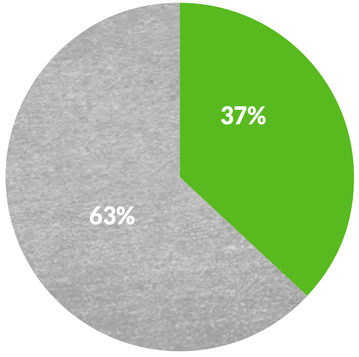
GESTIÓN DE RESIDUOS

GRI 3-3, 301-2, 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5

En nuestra operación, aplicamos el enfoque de las 3Rs (Reducir, Reutilizar y Reciclar) para optimizar la gestión de residuos y minimizar nuestro impacto ambiental. Trabajamos continuamente en la reducción del consumo de materiales mediante prácticas más eficientes, promovemos la correcta separación de residuos para facilitar su manejo y aseguramos que, siempre que sea posible, sean destinados a procesos de reúso y reciclaje. Con estas acciones, buscamos maximizar el aprovechamiento de los recursos, disminuir la generación de desechos y evolucionar a un modelo de economía circular.

A través de procesos mejorados y estrategias de manejo responsable, buscamos maximizar el aprovechamiento de los recursos y reducir la generación de residuos en todas nuestras instalaciones.

Disposición de residuos



PROCESOS CIRCULARES

Coprocesamiento, reciclaje, reuso, destino a energías alternas, entre otras.

PROCESOS LINEALES

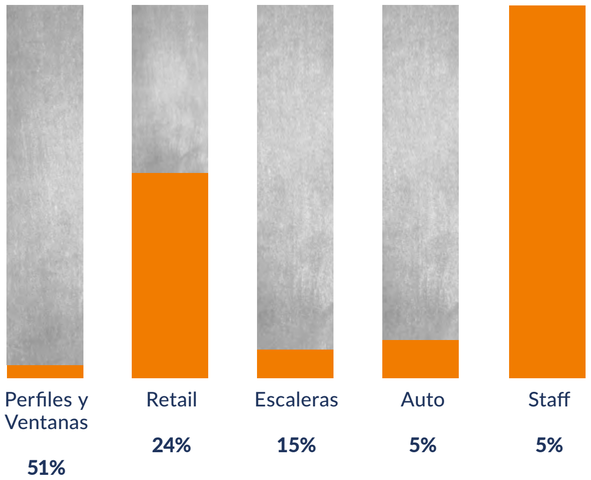
Relleno sanitario, incineración, tratamiento, entre otras.

VALOR SOCIAL

Nuestro talento

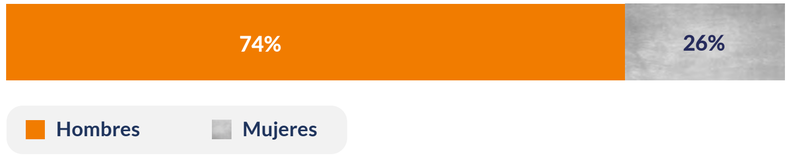
GRI 3-3, 2-7

Reconocemos que el talento de nuestra gente es el motor del crecimiento y éxito. Nos enfocamos en crear un entorno donde cada colaborador pueda desarrollarse, aportar su máximo potencial y contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos. A través de iniciativas de formación, bienestar, salud y Cultura, fortalecemos un equipo diverso, comprometido e innovador, alineado con nuestros valores.



76% operativos | **24%** administrativos

Empleados por género:



Cubrimos el 27% de nuestras vacantes con talento interno

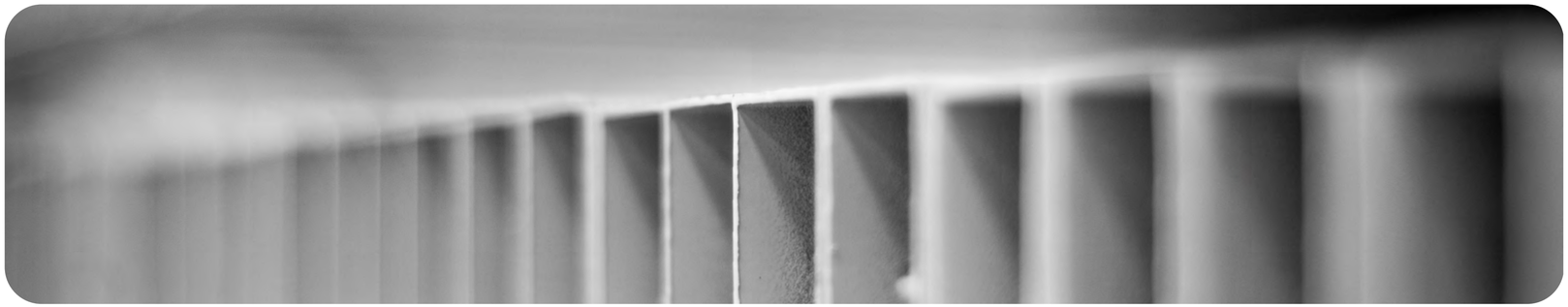
Empleados por generación:

BENEFICIOS A NUESTROS COLABORADORES

Este año estuvo marcado por tres grandes pilares en la gestión de nuestro talento:

1. **Transformación digital y eficiencia en servicios al colaborador**
2. **Mejoras en compensaciones y beneficios**
3. **Nuevas estrategias de atracción de talento**

Con nuestra primera fase de mejoras salariales, impactamos positivamente a más de 2,200 colaboradores y a sus familias.



A través de programas integrales, buscamos fortalecer la seguridad, crecimiento profesional y equilibrio entre la vida laboral y personal de nuestros colaboradores, reafirmando el compromiso con su satisfacción y desempeño.

En 2024, modernizamos los sistemas de servicio interno mediante una transformación digital en la gestión de talento. Esto nos permitió optimizar procesos clave como nóminas, solicitudes y servicios administrativos.

Con el objetivo de generar una mayor autonomía para los colaboradores en la gestión de sus beneficios y prestaciones, este año implementamos un nuevo hub de servicio a través de la plataforma Viva Connections que permite acceder a información clave sobre su trabajo desde cualquier dispositivo.

A lo largo de los años, nos hemos destacado por el enfoque en compensaciones y beneficios, pues nos aseguramos de que nuestra propuesta de valor sea atractiva tanto para colaboradores actuales como para talento potencial.

Con la intención de mantener esta práctica, este año se llevó a cabo un diagnóstico profundo de la competitividad salarial. Analizamos las mejores prácticas del mercado y desafiamos la filosofía de compensaciones de la organización. A partir de este estudio, se definió un plan multianual con ajustes estratégicos para garantizar que la compensación en Cuprum destaque a nivel nacional.

BENEFLEX

Sabemos que cada colaborador es único: diferentes etapas de vida, prioridades y necesidades hacen que no todos busquen los mismos beneficios o de la misma manera. Por eso, contamos con la herramienta Beneflex, un programa de beneficios flexibles diseñado para que cada colaborador elija qué prestaciones le convienen más, según su situación personal y profesional.

ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTO

Trabajamos por ser una organización competitiva en el mercado que pueda ofrecer a los candidatos condiciones laborales atractivas y convenientes. Por un lado, las estrategias en compensaciones y beneficios nos ayudan a atraer más y mejor talento, lo cual se complementa con nuestra participación en ferias de empleo, foros universitarios, entre otros, manteniéndonos en la vanguardia en el mercado laboral.

También establecemos alianzas con municipios, escuelas y diversas asociaciones para ampliar el alcance y diversificar la base de talento. Esta colaboración no sólo busca atraer talento, sino también generar nuevas ideas y contribuir al desarrollo de la comunidad.

Beneflex nos ayuda a reforzar nuestro compromiso con la pertenencia, ya que asegura que cualquier generación, estilo de vida o preferencia pueda encontrar en Cuprum un lugar que responda a sus necesidades.

Durante 2024, creamos un equipo especializado en atraer talento, encargado de identificar oportunidades y optimizar procesos. Como resultado, utilizamos redes sociales para atraer perfiles operativos a gran escala creando campañas más dinámicas y menos formales, y generamos alianzas con agencias y asociaciones con el objetivo de ampliar la captación de talento, haciendo a Cuprum más accesible y atractivo para nuestros candidatos. Para la retención de talento, nos enfocamos en fortalecer tres aspectos clave que impactan directamente la permanencia de nuestros colaboradores:

- **Liderazgo:** implementamos estrategias para mejorar la relación entre líderes y sus equipos, asegurando una comunicación más efectiva y un entorno de trabajo positivo.
- **Experiencia:** optimizamos la experiencia del colaborador dentro de la empresa, alineando expectativas y generando espacios que fortalezcan la cultura de reconocimiento.
- **Desarrollo:** ampliamos las oportunidades de crecimiento profesional, asegurando que cada colaborador cuente con herramientas y rutas de desarrollo claras dentro de Cuprum.

CUPRUM CAREERS

Esta plataforma interna está diseñada para fomentar la movilidad y el desarrollo profesional dentro de la organización. A través de este sistema, facilitamos el acceso de nuestros colaboradores a nuevas oportunidades laborales, permitiéndoles postularse a vacantes internas y fortalecer su crecimiento dentro de la empresa. Promovemos un proceso transparente, brindando retroalimentación a quienes no son seleccionados y guiándolos en la alineación de su Ruta de Carrera, asegurando que cada talento tenga la oportunidad de evolucionar y aportar su máximo potencial.

Desarrollo de talento

GRI 3-3, 404-1, 404-2, 404-3

El desarrollo de nuestro talento es una prioridad para impulsar el crecimiento de los colaboradores y fortalecer el futuro de la empresa. A través de programas de formación, capacitación y evaluación, brindamos herramientas que permiten al equipo expandir sus habilidades, asumir nuevos retos y construir una trayectoria profesional dentro de la organización. Fomentamos una cultura de aprendizaje continuo que asegura el desarrollo de líderes y especialistas clave para nuestra evolución.

En 2024 nos enfocamos en fortalecer las competencias de nuestros colaboradores, reafirmando nuestro compromiso con el desarrollo profesional. Para ello, trabajamos en la evaluación de su desempeño y creación de planes de desarrollo individualizados. También aprovechamos plataformas de aprendizaje como LinkedIn Learning para potenciar su aprendizaje y crecimiento continuo.

Dentro de nuestras herramientas y mecanismos para el desarrollo de talento, priorizamos acciones de mantenimiento de estrategias exitosas, asegurando que el equipo se encontrara alineado con los esfuerzos de todas las áreas de la organización.

307,854 horas de capacitación

65% de las horas destinadas a Competencias técnicas

35% de las horas destinadas a Competencias humanas

DICCIONARIO DE COMPETENCIAS HUMANAS

Una de las iniciativas más importantes del año fue la actualización del Diccionario de Competencias Humanas, una herramienta clave para alinear el talento con los objetivos estratégicos de Cuprum.

¿Por qué es importante?

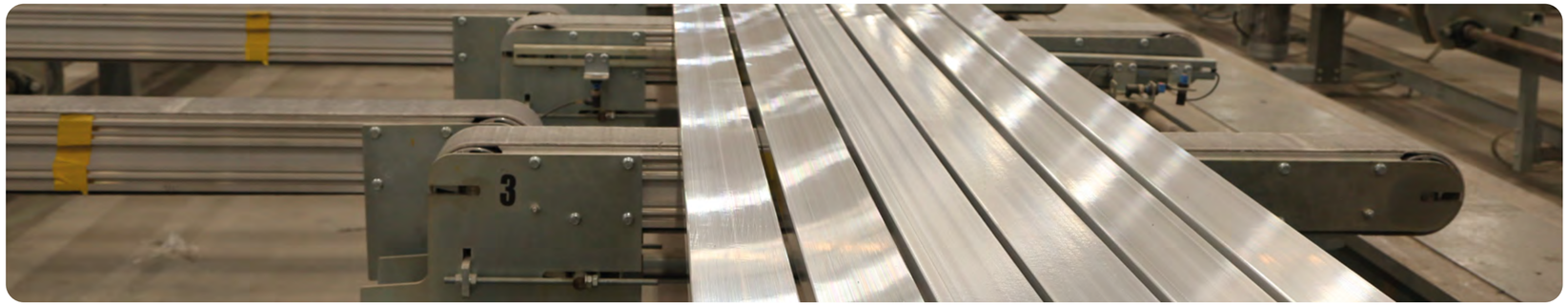
- **Nos permite enfrentar los retos actuales y futuros.**
- **Clarifica las expectativas de comportamiento de los colaboradores.**
- **Facilita la toma de decisiones.**
- **Mejora el rendimiento y la productividad.**

Estructura del Diccionario

El diccionario se organiza en competencias generales (aplicables a todos los colaboradores) y competencias por nivel organizacional, asegurando que cada puesto cuente con los conocimientos y habilidades necesarias.

Los niveles de dominio establecidos son:

Deficiente	Básico	Cumple	Avanzado	Sobreuso
Falta de conocimiento o uso inadecuado de la competencia.	Conocimiento fundamental, pero con poco uso práctico.	Aplicación sólida de la competencia en su rol.	Experiencia significativa y aplicación en alto nivel.	Exceso en la aplicación que puede generar efectos negativos.



Ejecutivos
- Manejo de la complejidad
- Pensamiento Estratégico
- Perspectiva Global

Gerentes
- Manejo de la complejidad
- Pensamiento Estratégico
- Ejecución

Mandos Medios
- Ejecución
- Proactividad
- Visión Integral

Contribuidor Individual
- Ejecución
- Proactividad
- Colaboración

Competencias Generales
- Liderazgo
- Agilidad de cambio
- Solución de problemas

Aprendizaje consciente

Diseñamos nuestros programas de formación con un enfoque estratégico, asegurando que cada modelo de aprendizaje se adapte a las necesidades de desarrollo de nuestros colaboradores. Para ello, hemos integrado una variedad de metodologías que nos permiten estructurar cursos y capacitaciones de manera efectiva. Alineamos el contenido y la práctica con las competencias clave para el crecimiento profesional dentro de la organización.

PASO 0

Consciencia

A través de un proceso de introspección, el colaborador determina qué competencia pondrá en práctica y con qué medios.

PASO 1

Entrenamiento

El colaborador adquiere conocimientos a través de cursos presenciales, online, lecturas y videos dirigidos y especializados.

PASO 2

Puntos de inflexión

El colaborador se encuentra en una situación novedosa que altera su modo convencional de pensar. Por lo tanto, comienza a expandir sus horizontes mentales y busca enfoques innovadores y más eficaces para abordar el desafío.

PASO 3

Perspectivas opuestas

El colaborador se reúne con personas que tienen una visión, opinión, trayectoria y formación diferentes a la suya y que retan sus esquemas mentales. Así se garantiza que explore nuevas formas de ver el mundo.

PASO 4

Sentido elevado

Se invita al colaborador a un proceso de mentoría en el que interioriza y extrae el sentido de estas nuevas perspectivas y experiencias. De este modo surge una versión del mundo más amplia y avanzada que, con el tiempo, se asienta.

UNIVERSIDAD CORPORATIVA

En 2024 consolidamos el diseño de la Universidad Corporativa, un sistema formativo diseñada para el desarrollo de competencias especializadas de nuestros colaboradores, asegurando que cada área cuente con el conocimiento y las herramientas necesarias para alcanzar sus objetivos.

Para organizar de manera eficiente la capacitación, creamos un modelo basado en Escuelas de Formación, agrupando el aprendizaje en cuatro áreas clave:

La Universidad Corporativa permite diferenciar entre capacitación operativa y programas de desarrollo estratégico, asegurando que cada iniciativa responda a las necesidades específicas de los colaboradores.

Impulsamos la capacitación a través de recursos digitales, como LinkedIn Learning, facilitando el acceso a la formación en cualquier momento y lugar.

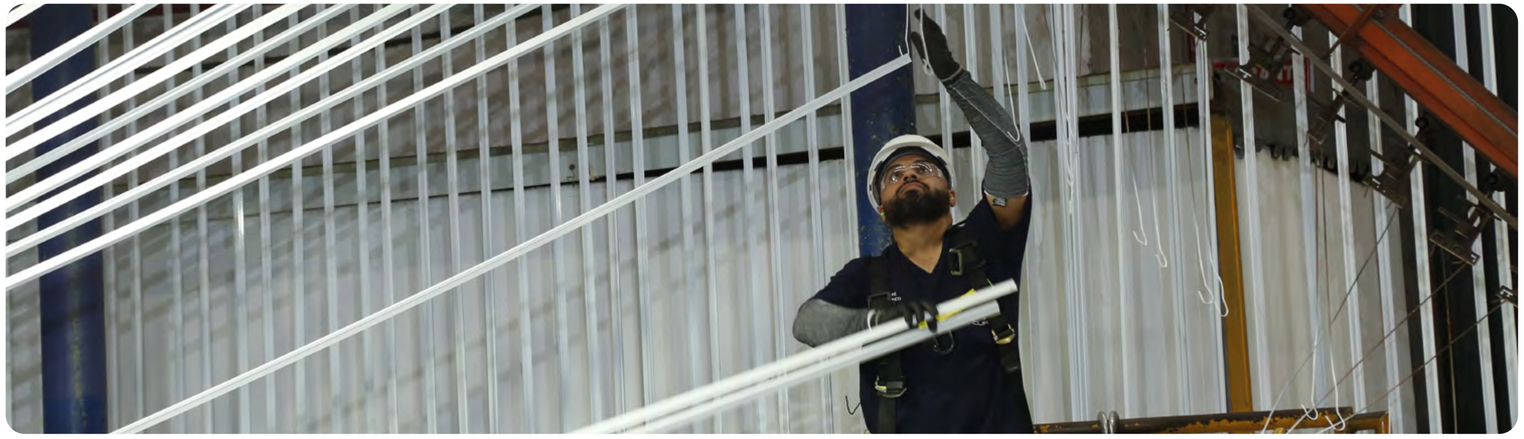
1

PROCESO DE ADMINISTRACIÓN DE DESEMPEÑO (PADE)

Medimos el desempeño de nuestros colaboradores a través del Proceso de Administración de Desempeño (PADE), una herramienta clave para impulsar su desarrollo y alinearlo con los objetivos de la organización.

Este proceso se realiza dos veces al año y permite identificar áreas de mejora, necesidades de capacitación y oportunidades de crecimiento. La evaluación se basa en el cumplimiento de los objetivos individuales y una evaluación de competencias realizadas a través de una autoevaluación y evaluación del líder. Paralelamente, se realiza una evaluación de valores 360° que se complementa con evaluación de pares, clientes o equipo.

Los resultados obtenidos se integran en nuestros programas de desarrollo, asegurando que cada colaborador reciba el acompañamiento necesario para fortalecer sus habilidades y proyectar su crecimiento dentro de la empresa.



2

SESIONES ESTRATÉGICAS DE LIDERAZGO Y TALENTO (SELT)

Las Sesiones Estratégicas de Liderazgo y Desarrollo (SELT) son una herramienta clave para identificar y potenciar el talento dentro de Cuprum, asegurando que contamos con líderes preparados para enfrentar los retos estratégicos de la organización. Este proceso nos permite alinear el crecimiento individual de los colaboradores con las necesidades de la empresa, fortaleciendo el desempeño y planificando la sucesión en roles críticos.

En estas sesiones, evaluamos a cada colaborador desde dos perspectivas: su desempeño actual y su potencial futuro, utilizando la metodología 9Box. El desempeño se basa en sus resultados del Proceso de Administración de Desempeño (PADE), y el potencial se define al analizar cualidades como habilidades de liderazgo, capacidad de aprendizaje, compromiso y motivación. Este enfoque integral nos ayuda a construir una base sólida de talento para garantizar el éxito sostenible de Cuprum.

3

PLANES DE DESARROLLO

Los Planes de Desarrollo están diseñados para que los colaboradores fortalezcan sus competencias en su puesto actual y exploren oportunidades de crecimiento hacia roles futuros. Se implementan en conjunto con las Conversaciones de Valor, permitiendo que cada colaborador y su líder definan áreas de mejora y desarrollo alineadas con sus objetivos profesionales.

Estos planes siguen la metodología 70-20-10, que equilibra el aprendizaje a través de diferentes experiencias:

70% **aprendizaje basado en experiencias y retos**

20% **aprendizaje a través de la interacción con otros**

10% **aprendizaje formal mediante cursos y formación estructurada**

El seguimiento se realiza de manera semestral a través de una plataforma en línea, donde los colaboradores pueden acceder a cursos gratuitos enfocados en el desarrollo de habilidades técnicas y humanas.

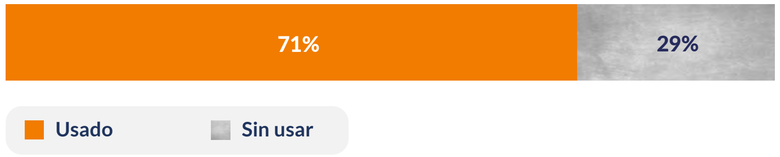
RUTAS DE CARRERA

Las Rutas de Carrera ofrecen a nuestros colaboradores una visión clara y estructuradade su potencial de crecimiento dentro de Cuprum. Esta herramienta establece un camino sugerido de desarrollo, detallando las habilidades, conocimientos y experiencias necesarias para cada posición, permitiendo a los colaboradores alinear su formación y esfuerzos con sus objetivos profesionales.

Esta iniciativa se basa en el análisis de nuestros procesos de talento, como las Evaluaciones de Desempeño, SELT y Planes de Desarrollo, brindando información clave para tomar decisiones estratégicas en el crecimiento de nuestros equipos alineadas con su perfil, así como explorar otros roles de interés dentro de la organización, fortaleciendo su educación, habilidades técnicas y competencias interpersonales.

Durante 2024 establecimos contacto con todos los colaboradores con el objetivo de posicionar la herramienta a través de sesiones interactivas para brindarles información sobre cómo potenciar su Ruta de Carrera a través de planes de desarrollo. Este acercamiento permite a los participantes tener conocimiento y claridad de cuáles son las líneas naturales de crecimiento dentro de la organización. Además, les ofrece la oportunidad de explorar otras áreas y/o puestos afines. Así simplificamos el proceso de desarrollo profesional y promovemos un ambiente que propicia el crecimiento y movilidad dentro de Cuprum.

Uso de la herramienta:



LÍDERES EN DESARROLLO

Apostamos por el talento joven a través de nuestro programa Líderes en Desarrollo, fortaleciendo alianzas con universidades para brindar a los estudiantes una experiencia profesional enriquecedora.

Durante sus prácticas, los participantes lideran y gestionan proyectos con impacto real en la organización, permitiéndoles desarrollar tanto habilidades técnicas como competencias interpersonales clave para su futuro profesional. Este programa no solo impulsa su crecimiento, sino que también nos permite atraer y formar a la próxima generación de talento en la industria.

27% de estudiantes contratados

345 horas de capacitación tomadas

180 horas de mentoría

PROGRAMA TECNÓLOGOS

Buscando asegurar la continuidad de nuestras operaciones y facilitar la transferencia de conocimientos estratégicos dentro de la organización, desarrollamos el Programa Tecnólogos, una iniciativa enfocada en el desarrollo de talento especializado en las posiciones clave dentro de nuestros procesos.

Está diseñado para fortalecer las habilidades técnicas de los colaboradores proporcionando una formación estructurada y herramientas que les permitan desempeñarse con excelencia en sus funciones.

En 2025 arrancaremos un piloto para desarrollar y retener el personal experto en los procesos clave del negocio.

Identificamos 15 puestos que, a través de este programa, capitalizarán su conocimiento mediante la ejecución de proyectos de alto impacto de corto y largo plazo. Con esto garantizaremos la continuidad del negocio y facilitaremos la transferencia de conocimientos.

Cultura y experiencia

GRI 404-1

Creemos que el éxito de la organización está directamente ligado al bienestar y crecimiento de nuestros colaboradores. Por ello, fomentamos un entorno donde cada persona pueda desarrollarse tanto profesional como personalmente, impulsando una cultura que promueva un balance entre la persona y la tarea, haciendo énfasis en la excelencia y la colaboración.

Para lograrlo, contamos con un Modelo de Cultura que establece los principios y comportamientos clave que guían nuestra forma de trabajar. Este modelo no sólo fortalece el sentido de pertenencia y la alineación con nuestros valores, sino que también impulsa el desarrollo de líderes que inspiran y generan impacto en la organización y en nuestra comunidad.

UNA FORMA SIMPLE DE ENTENDER NUESTRA CULTURA

Alcanzar lo inalcanzable para crear felicidad, seguridad y bienestar de quienes nos rodean.

Éste es nuestro propósito superior

Estos son nuestros valores

Estos son nuestros comportamientos constructivos

Estrategia de Cultura y Experiencia

Cada tres años, realizamos una encuesta para medir nuestro avance hacia una Cultura Constructiva. Con los resultados de nuestra encuesta aplicada en 2023, generamos una estrategia que se basa en tres pilares clave que guiarán nuestras acciones en los próximos años:

Reconocimiento y manejo del error

Promover una cultura donde el reconocimiento sea parte del día a día y transformar los errores en oportunidades de aprendizaje.

Autonomía

Brindar a los colaboradores la libertad de decidir cómo alcanzar sus objetivos dentro de un marco definido, fomentando la responsabilidad y la toma de decisiones.

Influencia del liderazgo

Fortalecer el papel de los líderes como impulsores del estándar de excelencia dentro de sus equipos.

Durante 2024 trabajamos en acciones transversales en toda la organización, mismas que se adaptaron a las necesidades específicas de cada Dirección. El foco en la autonomía, la influencia, el reconocimiento y la gestión del error ha sido clave para consolidar una cultura alineada con los objetivos estratégicos de Cuprum.

HABILITADORES

Contamos con laboratorios de aprendizaje destinados a practicar las Conversaciones de Valor para todos los niveles organizacionales.

CONVERSACIONES DE VALOR

Fomentamos una comunicación abierta y efectiva a través de nuestras Conversaciones de Valor, una práctica clave para fortalecer la toma de decisiones y mejorar las relaciones dentro de la organización.

Este año, enfocamos nuestros esfuerzos en posicionar esta práctica entre los colaboradores de todos los niveles organizacionales, enfocándonos en las Conversaciones Difíciles y Conversaciones de Reconocimiento.

2,048 HORAS de capacitación en Conversaciones de Valor

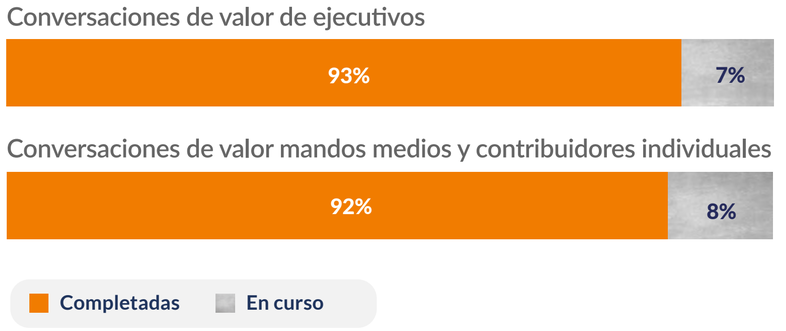
TIPOS DE CONVERSACIONES:

Check in: conversaciones para ponernos al día con el equipo, ajustar o establecer prioridades y discutir sobre las actividades recientes.

Reconocimiento: diálogos para valorar el apoyo y la contribución individual, así como reconocer las habilidades y competencias en un proyecto.

Desarrollo: conversaciones destinadas a identificar fortalezas, áreas de mejora y proporcionar oportunidades para adquirir nuevas habilidades.

Difíciles: contribuyen a mejorar la colaboración y las relaciones interpersonales, así como a fortalecer la comunicación bilateral. Abordamos temas relevantes sobre el desempeño donde se necesite apoyo para recibir orientación.



ALINEACIÓN DE OBJETIVOS ORGANIZACIONALES

Trabajamos para que todos nuestros equipos avancen en la misma dirección, alineando esfuerzos y estrategias hacia un propósito común. Realizamos capacitaciones dirigidas al Equipo Directivo para optimizar el uso del tiempo y los recursos, garantizando que cada tarea contribuya de manera efectiva a nuestras metas estratégicas. Al alinear nuestras actividades, fomentamos la colaboración y la satisfacción, y reforzamos el trabajo en equipo como un pilar fundamental para el éxito de Cuprum.

1,153 horas de Sesiones de despliegue de Plan de Juego y Alineación

100% de registros de objetivos en el sistema

100% de los colaboradores con objetivos alineados a las metas organizacionales

GESTIÓN DE LIDERAZGO

Trabajamos en estrategias que fortalezcan la relación entre líderes y sus equipos, especialmente en el ámbito operativo, asegurando una comunicación efectiva y una gestión alineada con nuestros objetivos.

Uno de los programas clave en esta iniciativa es **40 minutos de conexión,** una serie de sesiones de skip-level dirigidas a supervisores de planta. A través de estos espacios, buscamos identificar fortalezas y áreas de oportunidad en el liderazgo, permitiendo establecer acciones concretas para su desarrollo.

CULTURA DE RECONOCIMIENTO

Uno de los mayores desafíos dentro de las organizaciones es el reconocimiento de las acciones de los colaboradores. Por ello, reforzamos nuestra plataforma de reconocimiento, permitiendo que cualquier colaborador pueda valorar el esfuerzo de sus compañeros en todo momento.

Además, lanzamos el programa Titanes del Aluminio, inicialmente como un piloto en el negocio de Ventanas. Esta iniciativa reconoce a colaboradores que sobresalen al superar objetivos o asumir proyectos adicionales fuera de su gestión. En la edición piloto, los ganadores recibieron incentivos; tras su éxito, decidimos expandirlo en 2025 a todo Grupo Cuprum.

+1,700 participaciones en las múltiples sesiones del año

"Fomentar una cultura constructiva no solo mejora la comunicación: fortalece la confianza, construye relaciones y nos hace un mejor equipo.
AARON FEMATT

GERENTE DE SOLUCIONES DE NEGOCIO Y MIEMBRO DEL PODCAST LUCES, CAMBIO Y ACCIÓN.

AMBIENTE LABORAL Y VIDA EN ARMONÍA

Con el objetivo de fortalecer el compañerismo y la confianza, y fomentar la integración entre los colaboradores, se realizaron 4 actividades en diferentes fechas conmemorativas:

- **Pascua:** búsqueda de huevos
- **Día de la Independencia:** lotería y elotes
- **Día de muertos:** búsqueda de calaverita y pan de muerto
- **Navidad:** rebatinga de regalos

Además, promovemos el bienestar integral de nuestros colaboradores, brindándoles herramientas que les ayuden a alcanzar un equilibrio entre su desarrollo personal y profesional. A lo largo de los años, hemos implementado diversas acciones para fortalecer su bienestar emocional y fomentar un entorno de trabajo positivo.

Impulsamos iniciativas que permiten reflexionar sobre el propósito individual, fortalecer la gratitud y mejorar la colaboración dentro de los equipos: "Controla tus finanzas", "Volando del nido", "Mamás y papás a bordo", "Paz en el caos: inteligencia emocional".

A través de estas herramientas, reforzamos nuestro compromiso con la escucha activa, la retroalimentación constante y la construcción de una cultura organizacional sólida y alineada con las necesidades de nuestros equipos.

HABILITADORES TRANSVERSALES

Buscando impulsar nuestros esfuerzos de Cultura Constructiva, contamos con habilitadores transversales que nos ayudan a profundizar, comunicar y establecer canales con los colaboradores permear nuestra cultura.

≫ Podcast "Luces, cambio y acción:
A través de un formato dinámico y cercano, este podcast profundiza en temas clave sobre cultura y experiencia en Cuprum. Ha logrado una gran aceptación gracias a su enfoque fresco e interactivo.

En 2024, decidimos renovar el formato de entrevista a panel para asegurar la frescura y el tono correcto.

Desde su lanzamiento en 2022, hemos producido 18 episodios, alcanzando 12,948 reproducciones.

≫ Conecta:
Disponible las 24 horas, los 7 días de la semana, esta herramienta brinda a los colaboradores un espacio para compartir su experiencia trabajando en Cuprum a través de un "felizómetro". La información recopilada se revisa de manera periódica.

Salud y seguridad

GRI 2-23, 2-24, 2-27, 3-3, 403-1, 403-2, 403-4, 403-5, 403-7

La seguridad y salud de nuestros colaboradores son una prioridad. Reforzamos nuestra cultura de prevención a través de iniciativas y programas diseñados para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables.

Como parte de este compromiso, implementamos el Sistema de Gestión de EHS, una estructura integral que establece lineamientos técnicos y administrativos para reducir accidentes, prevenir enfermedades laborales y minimizar el impacto ambiental en nuestras operaciones. Este enfoque nos permite mantener estándares elevados en seguridad y fortalecer una cultura organizacional donde la protección de nuestra gente es fundamental.

Durante 2024, reforzamos nuestras estrategias en prevención de accidentes, digitalización de procesos y cultura de seguridad, logrando avances significativos en nuestra gestión de EHS.

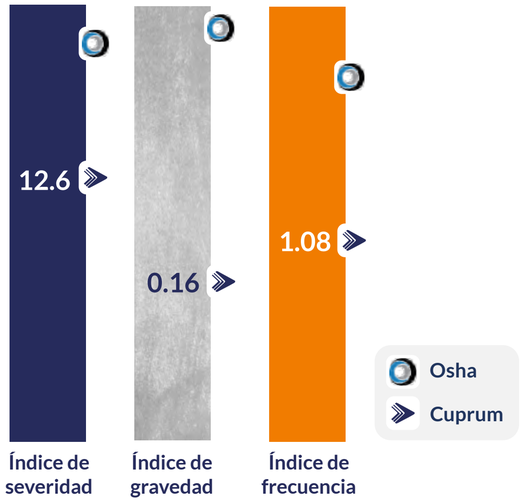
Uno de los desafíos más importantes del año fue la reducción de accidentes. Establecimos metas ambiciosas para mejorar nuestros indicadores de seguridad. Nuestro enfoque se basa en tres métricas principales: índice de frecuencia, índice de graverdad e índice de severidad.

Logramos una reducción del 45.8% en accidentes graves.

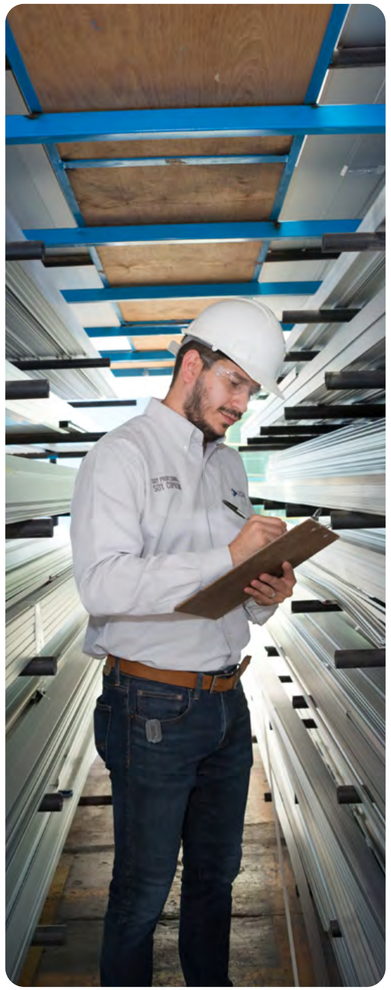
Nuestro sistema de Gestión de EHS se compone de los siguientes 12 elementos:

1. Indicadores de EHS
2. Análisis de riesgos e impactos ambientales
3. Política EHS
4. Cumplimiento a requerimientos legales
5. Estructura y competencia
6. Controles operacionales
7. Cultura EHS
8. Herramientas y sistemas
9. Rendición de cuentas
10. Auditorías internas y externas
11. Investigación de accidentes
12. Gestión del cambio

Nuestros avances en seguridad nos han posicionado por debajo de los índices de accidentabilidad de referencia en Estados Unidos, medidos por la agencia OSHA (Occupational Safety and Health Administration).



Este año alcanzamos un índice de gravedad de 0.16, el más bajo históricamente desde 2018



Safe Start

La metodología Safe Start ha sido un pilar clave en la transformación de nuestra cultura de seguridad. Este programa nos permite reducir errores operativos al abordar los factores humanos de manera más clara y comprensible, ofreciendo una capacitación dinámica y efectiva que facilita la adopción de mejores prácticas.

A través de Safe Start, identificamos los diferentes estados en los que se encuentran nuestros colaboradores y los errores más comunes que pueden cometer. Esto nos ayuda a categorizar los riesgos y diseñar estrategias específicas para eliminarlos, fortaleciendo la prevención en todas las operaciones.

Este enfoque ha tenido un impacto directo en la reducción de incidentes, mejorando las tasas de frecuencia, gravedad y severidad. En 2024, nos enfocamos en consolidar su aplicación en todas nuestras unidades de negocio.

INICIATIVAS CLAVE

- **Capacitación**

Programas especializados en cada unidad de negocio, enfocados en brigadas de emergencia, equipo de trabajo seguro en alturas.

- **Sesión anual de seguridad**

Evento donde participan todos los directivos y el Presidente del Consejo para revisar estrategias, indicadores y reconocer a las plantas con mayor desempeño.

- **Reconocimientos**

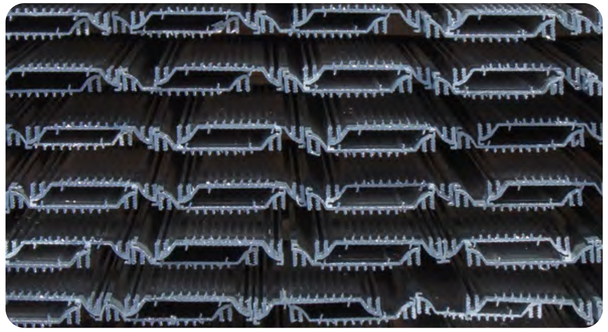
Incentivos para fortalecer la cultura de seguridad, destacando al Empleado Seguro y premiando a plantas con mayor tiempo sin incidentes.

HORA SEGURA

Es una iniciativa que permite a nuestros líderes supervisar activamente las condiciones de seguridad en nuestras operaciones. Consiste en recorridos periódicos de seguridad realizados por directores, gerentes y supervisores, quienes visitan distintas áreas de operación para evaluar el cumplimiento de protocolos, identificar oportunidades de mejora y dialogar directamente con los colaboradores sobre la importancia de la seguridad en el trabajo.

1,567 recorridos realizados en todas nuestras plantas en 2024

89 recorridos de directivos



Auditoría anual de seguridad

Cada año realizamos una auditoría interna de cumplimiento al Sistema de Gestión de EHS, donde equipos de diferentes plantas evalúan el cumplimiento de estándares y mejores prácticas.

Clasificamos nuestro desempeño en 4 categorías, dependiendo del porcentaje de cumplimiento:

Aluminio
91%-100%

Oro
76%-90%

Plata
66%-75%

Bronce
51%-65%

En 2024 superamos nuestras metas y obtuvimos un puntaje global del 83%

Ventanas y Escaleras alcanzaron Aluminio, la máxima calificación

Transformación Digital EHS

Este año trabajamos en el desarrollo de una herramienta digital para optimizar la administración de nuestro sistema de gestión EHS. Con esta plataforma, estandarizamos buenas prácticas, procedimientos e indicadores a nivel corporativo, lo que nos permite dar un seguimiento más eficiente a tareas, planes de acción y responsabilidades en materia de EHS.

La nueva plataforma integra y agiliza procesos clave, como salud y bienestar, cumplimiento de requerimientos legales, gestión de riesgos de procesos, seguridad, monitoreo de accidentes e indicadores de impacto ambiental.

En 2023, diseñamos una parte fundamental del proceso. Este año, finalizamos el desarrollo y comenzamos su implementación en toda la organización.

NUESTROS PRINCIPALES LOGROS FUERON

- **100% de accidentes cargados en la plataforma, con planes de acción exportados**
- **85% de ejecución de Recorridos de Seguridad**
- **3,373 acciones Cerradas**
- **Permisos de trabajo digitales**
- **Primer llenado de indicadores ambientales a través de la plataforma**

MÓDULOS QUE INTEGRA LA PLATAFORMA

Seguimiento de Acciones
La gestión de acciones correctivas, asignación de responsabilidades y fechas de cierre.

Herramienta de Inspección
La creación de listas de verificación de inspección personalizadas para evaluar el cumplimiento operativo.

Calendario de Cumplimiento
La programación de tareas y obligaciones periódicas/recurrentes, la asignación de responsabilidades y la gestión de la finalización de tareas.

Incidentes y Mediciones
Registra y administra inspecciones; eventos, notificaciones de incumplimiento, sanciones, casos de lesiones y enfermedades para realizar análisis de datos.

Gestor de Documentos
Alojamiento de documentos, administración y control de revisiones e ideal para gestionar documentos tales como políticas, procedimientos y estándares.

Gestor de Permisos
Gestión de permisos y requerimientos legales, vinculando los puntos a cumplir con tareas programadas en otras aplicaciones.

Permiso para Trabajar
Gestión de permisos de alto riesgo como Trabajos en Alturas, Espacios Confinados, etc.

Gestor de Cambios
Controla el proceso de solicitud y aprobación de cambios garantizando una revisión sistemática y estandarizada.

Gestor Ambiental
Permite registrar los indicadores ambientales y estadística de datos.

MedCare
Permite a los usuarios registrar y administrar las visitas médicas de los empleados.

Bienestar

GRI 3-3, 403-2, 403-3, 403-4, 403-6

A través de nuestra estrategia de Salud y Bienestar, buscamos generar un entorno que promueva la salud física, emocional y profesional de todos nuestros colaboradores, brindando herramientas y programas que contribuyan a su calidad de vida.

Protocolos y evaluaciones de salud

Promoción de salud

Salud ocupacional

Seguimiento normativo

Durante 2024, nos enfocamos en mejorar la experiencia de bienestar con un enfoque preventivo y accesible para todos los colaboradores. Reconocimos la importancia de facilitar el acceso a servicios médicos, agilizar procesos y reforzar la comunicación sobre los beneficios disponibles, asegurando que cada persona reciba la atención adecuada en el momento oportuno.

Estrategia de bienestar integral

- **Prevención y educación en salud**
- **Fortalecimiento de la cultura de bienestar**
- **Acceso a servicios médicos y psicológicos**

Mejor experiencia de servicio en salud y beneficios:
Durante el año nos enfocamos en orientar a todos los colaboradores en el uso del seguro de gastos médicos mayores a través de campañas de comunicación y asesoría personalizada.

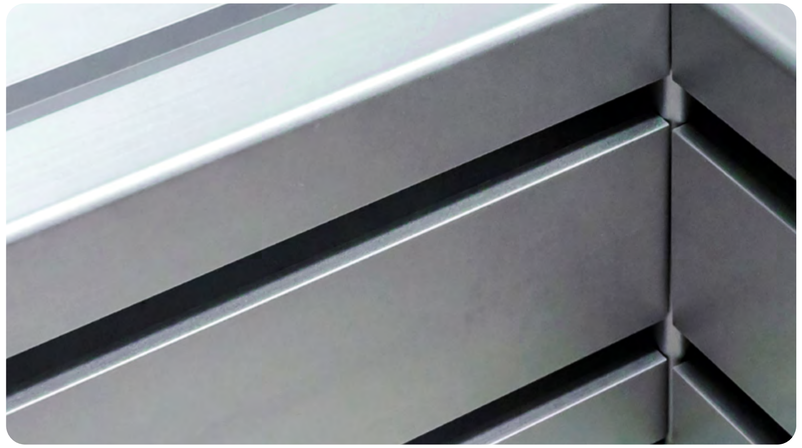
Mayor enfoque en prevención:
La prevención es uno de los pilares centrales de nuestra estrategia de bienestar. Ampliamos nuestras campañas de salud y promovimos la realización de exámenes médicos preventivos.

Atención en salud mental:
En los últimos años, la salud mental se ha convertido en una prioridad dentro de Cuprum. Buscamos garantizar que todos los colaboradores tengan acceso a recursos y acompañamiento.

ATENCIÓN INTEGRAL EN BIENESTAR Y SALUD

Buscamos garantizar que nuestros colaboradores tengan acceso a servicios de salud de manera rápida y eficiente. Por ello, contamos con una plataforma que ofrece atención médica integral con un enfoque preventivo y accesible.

A través de esta plataforma, los colaboradores pueden recibir consultas médicas generales, asesoría nutricional, apoyo psicológico y orientación veterinaria para sus mascotas, todo de manera remota y con especialistas calificados. Este servicio facilita el acceso a atención profesional sin la necesidad de desplazarse, brindando soluciones inmediatas para cuidar su bienestar y el de sus familias.



Realizamos diversas jornadas enfocadas en el bienestar físico y la detección temprana de enfermedades, asegurando que más colaboradores tengan acceso a servicios médicos preventivos.

Para 2025, trabajaremos en ampliar la cobertura de estos programas, asegurando que cada colaborador tenga acceso a atención preventiva y herramientas que contribuyan a su bienestar.

Contamos con un programa anual de salud que guía nuestras acciones preventivas. A partir de este, informamos de manera oportuna y clara sobre las jornadas de vacunación y otras iniciativa de bienestar en el año.

Inversión social

GRI 3-3, 203-1, 203-2, 413-1, 413-2

La inversión social es una extensión de nuestro compromiso con el capitalismo consciente y la generación de valor compartido. Nuestro objetivo es aumentar nuestro impacto positivo en colaboradores, comunidades y grupos de interés, enfocándonos en causas donde podemos generar una verdadera diferencia.

ESFERAS DE IMPACTO

Este año continuamos nuestra alianza con la Universidad Autónoma de Nuevo León, a través de la cual otorgamos becas que cubren el 100% de la cuota para nuestros colaboradores o sus hijos que cursan la preparatoria o una carrera profesional.

15 actividades | **170** voluntarios | **11.5** millones de pesos invertidos

9,700 beneficiados

Desde el inicio de este programa, hemos destinado más de 570 becas en seis convocatorias semestrales.

En 2025, trabajaremos para ampliar el alcance de esta iniciativa, beneficiando a más regiones y estudiantes. Asimismo, enfocaremos las becas en carreras estratégicas, con el objetivo de convertir este programa en un semillero de talento para nuestra compañía.

Paralelamente, mantenemos nuestro apoyo a los estudiantes becados en la Preparatoria Politécnica de Santa Catarina, donde cubrimos el 90% de la cuota durante los tres años de su formación técnica.

VIVIENDA DIGNA

Este año, en alianza con TECHO, construimos viviendas en comunidades en situación de vulnerabilidad económica; beneficiamos a dos familias que ahora cuentan con un hogar seguro y saludable.

Desde el inicio del proyecto, hemos construido 13 viviendas en Monterrey, Guadalajara y el Estado de México.

En 2025, seguiremos explorando iniciativas enfocadas en mejorar la vivienda en México, promoviendo la innovación en el uso de materiales sostenibles que generen mayor bienestar.

MEDIO AMBIENTE

En 2024, realizamos campañas ambientales en Tlalnepantla, Guadalajara y Monterrey, gracias a las cuales reforestamos de más de 200 árboles con la participación de nuestros colaboradores y sus familias.

Más de 130 voluntarios se sumaron a esta iniciativa, contribuyeron a la mejora del entorno y fomentaron la conciencia sobre la biodiversidad y el cuidado de las zonas naturales dentro de las ciudades.

COLABORACIÓN LOCAL

En alianza con los gobiernos locales, apoyamos causas prioritarias para nuestras comunidades. Durante 2024 nos sumamos a campañas, como donación de agua a comunidades que, debido a desastres naturales quedaron sin acceso a este vital recurso.

Adicionalmente, trabajamos con los comités vecinales cercanos a nuestras operaciones para mejorar la salud y las instalaciones comunitarias. Reforzamos nuestro compromiso con el bienestar a través de una campaña de salud, donde promovimos buenos hábitos y brindamos servicios como chequeos de glucosa, presión arterial, antígeno prostático, vacunación, entre otros.

También participamos en eventos comunitarios, como el Día de las Madres, el Día del Niño y las Posadas Navideñas, fortaleciendo el vínculo con nuestra comunidad.

INVERSIÓN POR CAUSA SOCIAL

Acerca de este informe

GRI 2-1, 2-4, 2-5

El presente informe detalla el desempeño de Grupo Cuprum y sus filiales en las áreas social, ambiental y de gobierno corporativo durante el período del 1° de enero al 31 de diciembre de 2024. La información aquí contenida no ha sido verificada externamente y no se han realizado reexpresiones de datos en este documento.

El informe sigue los lineamientos de los Estándares Universales 2021 de la Global Reporting Initiative (GRI), cumpliendo con los nueve requisitos de conformidad y aplicando principios de precisión, equilibrio, claridad, comparabilidad, exhaustividad, contexto de sostenibilidad, puntualidad y verificabilidad.

Asimismo, se incluye nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), detallando las acciones e iniciativas implementadas a lo largo del año para generar un impacto positivo en nuestros grupos de interés y en el entorno.

Descarga la tabla GRI y nuestra alineación con los ODS en nuestra página web: www.cuprum.com